

فهرست مقالات



- (۱) بررسی تأثیر سهولت درک شده بر ارزش آفرینی دیجیتال مشتریان با نقش میانجی سودمندی درک شده در بانکداری اسلامی (مورد مطالعه: بانک قرض الحسنه مهر ایران)
بهنام احمدزاده..... ۱
- (۲) تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج
علیرضا الله مرادی..... ۱۶
- (۳) ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی (مورد مطالعه: بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی)
سیدمحمد رضا پرهیزکار ازبری و سراج‌الدین محبی..... ۴۴
- (۴) گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراترکیب
حامد حاج اقامعمار و مهدی باقری‌میبدی..... ۷۱
- (۵) ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل کاهش بطالت اجتماعی در سازمان‌های دورکار
محسن قدیری‌نژادیان، کرم‌الله دانشفرد و رضا نجف‌بیگی..... ۹۵
- (۶) مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی
شوانه عبدالهی و رضا رستم‌زاده..... ۱۳۰
- (۷) رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به نقش میانجی‌گر نوآوری اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره)
مهرداد فتحی‌ستوده، اسحق رسولی و فرزاد ستاری اردبیلی..... ۱۵۷



بررسی تأثیر سهولت درک شده بر ارزش آفرینی دیجیتال مشتریان با نقش میانجی سودمندی درک شده در بانکداری اسلامی (مورد مطالعه: بانک قرض الحسنه مهر ایران)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۱۵ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۰۸ بهنام احمدزاده

چکیده

هدف از ارائه مقاله تعیین تأثیر سهولت درک شده بر ارزش آفرینی مشتریان با نقش میانجی سودمندی درک شده در بانکداری اسلامی، می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از مشتریان ثابت و آنلاین بانک قرض الحسنه مهر ایران استان مازندران می‌باشد به‌طور کلی جامعه آماری نامحدود و با توجه به جدول مورگان، تعداد نمونه ۳۸۴ نفر می‌باشد و روش نمونه‌گیری به صورت غیر احتمالی در دسترس و با پرسشنامه طیف لیکرت از آن‌ها نظرسنجی شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها برای بررسی آزمون فرضیات با استفاده از روش معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار PLS Smart انجام شد. به‌منظور سنجش روایی پرسشنامه از آزمون AVE که مقدار آن برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰,۵ تأیید گردید و همچنین جهت تعیین پایایی پرسشنامه از آلفا کرونباخ و پایایی مرکب که مقدار هر دو آزمون بیشتر از ۰,۷ تأیید شده است. نتایج نشان می‌دهد که ۱- سهولت درک شده بر ارزش آفرینی مشتریان تأثیر مثبت و معنادار دارد، ۲- سهولت درک شده بر سودمندی درک شده تأثیر مثبت و معنادار دارد، ۳- سودمندی درک شده بر ارزش آفرینی مشتریان تأثیر مثبت و معنادار دارد. ۴- با توجه به آزمون سوبل سهولت درک شده بر ارزش آفرینی مشتریان با نقش میانجی سودمندی درک شده در بانکداری اسلامی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کلمات کلیدی

بانکداری اسلامی، سهولت درک شده، سودمندی درک شده، ارزش آفرینی دیجیتال، بانک قرض الحسنه مهر ایران، بانکداری دیجیتال

امروزه تکنولوژی به سرعت در حال پیشرفت است. بررسی و مقایسه تأثیرات تکنولوژی در سایر صنایع نشان می‌دهد که "دیجیتال" تغییرات بزرگی در جایگاه و ارزش صنعت ایجاد کرده است و بانکداری نیز از این تکنولوژی برخوردار شده است (حیدرزاده اقدم و همکاران، ۱۳۹۹). تحول دیجیتال شامل فرایندهای خدمات و محصولات و مدل‌های تجاری است که فناوری‌های دیجیتال آن‌ها را فعال می‌کند (پاشمان^۱، ۲۰۱۷). توسعه و کاربری فناوری اطلاعات در حوزه‌های مختلف به‌ویژه در حوزه بانکداری، حاصل قابلیت‌های فناوری اطلاعات است که در حال حاضر در دنیای کسب‌وکار با استقبال فراوان روبه‌رو شده است. همچنین افزایش تعداد بانک‌ها و دیگر مؤسسات مالی، فضایی رقابتی را در بازارهای مالی برای جذب مشتریان ایجاد کرده است. فضای شدید رقابتی موجود در بازارهای مالی، باعث شده است تا بانک‌ها در تلاش برای شناسایی راهکارهای کسب سهم بیشتر از بازار مصرف‌کنندگان خدمات بانکی و همچنین حفظ مشتریان باشند (کاظمیان و همکاران، ۱۳۹۹). از سوی دیگر، سطح انتظارات مشتریان نیز بالا رفته و مایلند برای تسهیل و تسریع در کسب‌وکار خود، خدمات بانکی بهتر و در یک طیف وسیع‌تر، خدمات مالی بهتر را با بهره‌گیری از ابزارها و فناوری‌های جدید دریافت نمایند (رابطی، ۱۳۹۳). بانک‌ها به‌منظور حفظ بقاء و دستیابی به اهداف خود، به جلب اعتماد و رضایت مشتریان که در نهایت به افزایش میزان تقاضای آن‌ها از خدمات بانکی منجر می‌شود نیاز دارند (کاظمیان و همکاران، ۱۳۹۹). بانک‌ها می‌توانند برای سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نوین مالی، تصمیم‌گیری کنند. این حرکت، برای بانک، امکان دسترسی سریع به راه‌حل‌های نوآورانه، رفع کمبود استعداد در آن بانک و فرهنگ نوآورانه و کاهش زمان ورود به بازار را فراهم می‌کند. ایجاد شراکت راهبردی بانک با فناوری‌های نوین مالی با توجه به مزیت‌های بی‌شمار آن از نظر سرعت، هزینه و دستیابی به مشتریان جدید، از استراتژی‌های رایج در صنعت بانکداری است (بومر و ماکسین^۲، ۲۰۱۸). بانکداری دیجیتال علاوه بر آسایش و تسریع در انجام امور بانکی موجب کاهش هزینه‌های مربوطه نیز می‌گردد. از سوی دیگر مشتریان، فرصت‌های بیشتری برای مقایسه خدمات در اختیاردارند و قضاوت مشتری در مورد بانک بر اساس میزان توانمندی بانک در کمک به حل معضلات و توسعه تجارت او استوار است. امنیت، سرعت تراکنش، دوستی با مصرف‌کننده و راحتی، سهولت استفاده، اعتماد و مسائل مربوط به حریم خصوصی، از مهم‌ترین عوامل انتخاب بانک توسط مشتری می‌باشد (کاظمیان و همکاران، ۱۳۹۹). آزادسازی و جهانی‌شدن خدمات مالی از یکسو و پیشرفت فزاینده فناوری مالی از سوی دیگر، فعالیت بانک‌ها و بنابراین وضعیت ریسک آن‌ها را پیچیده‌تر نموده است

بررسی تاثیر سهولت درک شده بر ارزش آفرینی دیجیتال مشتریان با نقش ... / احمدزاده

حال این تحقیق به منظور بررسی تاثیر سهولت درک شده بر ارزش آفرینی مشتریان با نقش میانجی سودمندی درک شده در بانکداری دیجیتال می باشد.

بانکداری دیجیتال

دیجیتالی شدن، صنعت خدمات مالی را دگرگون کرده است. محرک های اصلی این فرایند، تحولات عظیم فناوری اطلاعات و همگرایی این فناوری ها مانند تلفن های هوشمند و رایانه های جدید الکترونیکی یعنی خدمات سرمایه گذاری در سرمایه گذاری یا بازارهای الکترونیکی بانکداری هستند. این تحولات، نه تنها فرایندهای تجاری جدید را فعال می کنند، بلکه به ایجاد مدل های تجاری کاملاً جدید نیز منجر می شوند و حتی نشان دهنده تغییر کل زنجیره ارزش بانکی به همان روشی هستند که زنجیره های ارزش در سایر صنایع مانند رسانه یا صنعت مسافرتی به طور بنیادی تغییر یافته است (آیتو^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). بانکداری دیجیتال می تواند تمام جوانب یک بانک مشترک مانند ساختار سازمانی، مدیریت منابع انسانی، عملیات و خدمات را پوشش دهد (کلمن^۴، ۲۰۱۶). بانکداری دیجیتال دارای بسیاری از ویژگی های پیشرفته از طریق اینترنت و برنامه های کاربردی است و می تواند به عنوان بانکداری بدون شعبه یا بانکداری خودکار در نظر گرفته شود (اسکاردوی^۵، ۲۰۱۶). این فرایند، از طریق دستگاه های دیجیتال اجرا می شود. مشتریان لازم نیست برای انجام معاملات به بانک مراجعه کنند و برعکس. همچنین این بانک برای تکمیل معاملات خود، به دیدار با مشتریان نیاز ندارد. بانکداری دیجیتال، ترکیبی از فناوری های نوظهور در مؤسسه های مالی با تغییر در روابط داخلی و خارجی به منظور بهبود مؤثر خدمات به مشتریان است. علاوه بر این، در تقویت توانایی انطباق با محیط تجاری رقابتی و بهبود مدیریت تجاری بانک های تجاری در آینده نزدیک بسیار حیاتی است (باچو^۶، ۲۰۱۷).

بانکداری آنلاین

بانکداری آنلاین گستره وسیعی را در برمی گیرد و همان چیزی است که در زندگی روزمره از آن بسیار استفاده می کنیم و بانکداری موبایل را نیز شامل می شود. هر کار بانکداری شخصی که با استفاده از اینترنت انجام می شود، در این دسته قرار می گیرد. از بررسی موجودی گرفته تا محاسبه بدهی ها، پرداخت قبوض یا انتقال وجه به حساب یا شخص دیگر، بانکداری آنلاین گفته می شود. تا سال ها بانکداری آنلاین توسط کامپیوتر و لپ تاپ انجام می شد، اما با استفاده گسترده از گوشی های تلفن همراه هوشمند، امروزه اکثر افراد می توانند از اپلیکیشن های موبایل برای انجام بسیاری از عملیات بانکی اصلی استفاده کنند.

تفاوت بانکداری آنلاین و دیجیتال

- عملکرد و فعالیت‌ها: برخلاف بانکداری آنلاین که تنها برخی از عملیات بانکی را انجام می‌دهد، بانکداری دیجیتال به‌طور کلی نیاز شما به مراجعه حضوری به شعب بانک را محدود می‌کند. از تکمیل پرداخت تا باز کردن حساب، امکانات بسیاری برای مشتریان فراهم شده تا به همه عملیات بانکی از خانه دسترسی داشته باشند.

- استفاده از تکنولوژی: بانکداری آنلاین برای تسهیل عملیات بانکی از ابزارهای تکنولوژی نوین استفاده می‌کند. از این ابزارها برای بهینه کردن مدیریت تعاملات، انتقال وجه و خدمات مشتری استفاده می‌شود؛ اما در مورد بانکداری دیجیتال، تکنولوژی‌های پیشرفته‌تری مورد استفاده قرار می‌گیرند. اتوماسیون، بلاکچین، محاسبات ابری، آنالیتیک، ربات، یادگیری ماشین و هوش مصنوعی به شیوه‌های مختلف برای ارائه خدمات به روز استفاده می‌شوند.

- خلاقیت: بانکداری دیجیتال، مدام نیاز به خلاقیت دارد. در ارائه بهترین سولوشن دیجیتال، رقابت شدیدی در بازار وجود دارد که همه برای بهبود سرویس‌ها در بازه‌های زمانی مشخص به کار می‌روند، برخلاف ساختار سفت‌وسخت بانکداری آنلاین. در بانکداری دیجیتال، تکنولوژی مدام به روز می‌شود، در مورد سولوشن‌ها و محصولات بانکداری جدید تحقیق می‌شود تا کارایی و کارآمدی بیشتر شود. سولوشن‌های دیجیتال، فرصت‌های جدیدی را برای تأمین منافع در طولانی‌مدت مهیا می‌کنند و بانک‌ها نیز مدام در پی این فرصت‌ها هستند.

- چارچوب اطلاعات: از نگاه یک بانکدار، فرایند ذخیره و بازیابی اطلاعات بانکداری دیجیتال در مقایسه با بانکداری آنلاین پیچیده‌تر است. معمولاً در مراحل اولیه یک تیم متخصص برای راهنمایی بیشتر استخدام می‌شوند و یک مدیر پروژه تا جریان نقل و انتقالات روان و راحت انجام شود. بانک‌ها باید در استفاده از تکنیک‌های مدیریت اطلاعات دقت کنند و پیامدهای آتی آن را به‌خوبی در نظر بگیرند. از آنجاکه کاغذبازی کمتری وجود دارد، تولید اطلاعات، تحلیل، تحقیق و پردازش آن به‌دقت نیاز دارد.

- معیارهای امنیتی: در بانکداری آنلاین نگرانی‌های امنیتی وجود دارد اما متغیرها و ریسک‌ها در بانکداری دیجیتال کاملاً متفاوت‌اند. با توجه به ساختار اطلاعاتی پیچیده، معیارهای عملکرد و مدل‌های ذخیره‌سازی، بیشتر نگرانی در بانکداری دیجیتال در خصوص امنیت سایبری است. هک کردن، فیشینگ، بدافزارها و سرقت داده‌ها از مسائل اساسی هستند که بانک‌ها با آن‌ها سروکار دارند.

بررسی تاثیر سهولت درک شده بر ارزش آفرینی دیجیتال مشتریان با نقش ... / احمدزاده

دسترسی حداکثری به مشتریان از طریق گوشی موبایل، اغلب موجب حساسیت نسبت به آسیب‌پذیری اطلاعات می‌شود.

به‌طور کلی درحالی‌که بانکداری آنلاین محدود به خدماتی می‌شود که بانک ارائه می‌کند، مانند انتقال وجه، یادآوری پرداخت اتوماتیک، بانکداری دیجیتال خدماتی بیشتر را شامل می‌شود. تمرکز بانکداری آنلاین بر دیجیتالی شدن جنبه‌های اصلی و پایه بانکداری است، اما بانکداری دیجیتال شامل دیجیتالی شدن همه برنامه‌ها و فعالیت‌هایی است که توسط مؤسسات مالی و مشتریان‌شان انجام می‌شود.

سهولت درک شده

نخستین عامل در مدل پذیرش تکنولوژی سهولت درک شده می‌باشد (سرلک و همکاران، ۱۳۹۱). درجه‌ای که فرد معتقد است استفاده از سیستم نیازمند تلاش فیزیکی و ذهنی کم یا هیچ می‌باشد. در حقیقت فناوری‌های اطلاعاتی که استفاده از آن‌ها آسان است برای افراد کمتر جنبه تهدیدکنندگی دارند. سهولت استفاده درک شده به ارزیابی کاربر از حدی اشاره دارد که یک سیستم خاص در درک، یادگیری و راه‌اندازی از تلاش جسمی و روحی بی‌نیاز خواهد بود؛ درحالی‌که سودمندی ادراک‌شده نشان‌دهنده انگیزه بیرونی با تمرکز بر نتایج (پاداش ملموس و غیرملموس) استفاده از یک سیستم است، راحتی استفاده ادراک‌شده مربوط به انگیزه درونی با پرداختن به فرآیند (تجربه سیستم خوشایند) است که رسیدن به نتایج مطلوب را تسهیل می‌کند (سلایک^۷، ۲۰۱۱).

سودمندی درک شده

سودمندی درک شده دومین عامل در مدل پذیرش تکنولوژی است، سودمندی درک شده به‌عنوان درجه‌ای که شخص معتقد است استفاده از یک سیستم خاص عملکرد شغلی وی را در سازمان ارتقا می‌بخشد، تعریف می‌شود. سودمندی درک شده مزیت نسبی درک شده‌ای که نسبت به گذشته ایجاد شده است، می‌باشد که ارتباط مستقیم با نگرش مشتریان دارد (مونوز لیوا و همکاران^۸، ۲۰۱۲). استفاده و تمایل به ادامه استفاده ممکن است به اعتقادات شناختی درباره سودمندی ادراک‌شده وابسته باشد. سودمندی ادراک‌شده تمایل خریدار اینترنتی برای ادامه استفاده از یک وب‌سایت را تقویت می‌کند (کاظمیان و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین می‌توان گفت مصرف‌کنندگان به‌طور کلی در هنگام خرید یک محصول تحلیل هزینه و منفعت انجام می‌دهند، سودمندی ادراک‌شده در بانکداری دیجیتال عبارت است از ارزیابی شناختی و عاطفی از فواید و مزایای مربوط خدمت. سودمندی ادراک‌شده ارزیابی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

مصرف کنندگان از ارزش محصولات می‌باشد؛ که این ارزش از مقایسه میان سودی که محصول برای مشتری به ارمغان می‌آورد در مقابل هزینه‌ای که مشتری صرف می‌کند، می‌باشد (آکتوران و تزکان^۹، ۲۰۱۲).

ارزش آفرینی دیجیتال

«ارزش آفرینی» تعهد تلویحی سازمان به مشتریان باهدف فراهم آوردن مجموعه‌ای ویژه از ارزش‌ها برای آن‌ها است. این خلق ارزش با ابزارهایی چون قیمت مناسب، کیفیت عالی، ایجاد حق انتخاب، راحتی و سرعت در خرید کالاها و خدمات و غیره تجلی می‌یابد. در این میان باید دو مؤلفه کلیدی دیگر نیز مورد توجه قرار گیرند. مؤلفه اول داشتن یک الگوی عملیاتی «ارزش‌گرا» است. الگوی عملیاتی ارزش‌گرا یعنی انتخاب ترکیبی از فرآیندهای کار، نظام مدیریتی، ساختار سازمانی و فرهنگی که شرکت را قادر به انجام تعهد ارزش آفرینی می‌نماید. بر این اساس، اگر ارزش آفرینی هدف باشد، الگوی عملیاتی ارزش‌گرا وسیله رسیدن به این هدف است. مؤلفه دوم «انضباط ارزشی» است. بر اساس انضباط ارزشی باید برای خلق ارزش برای مشتریان راه‌کاری ارائه گردد که با بازار تناسب کافی داشته باشد که معمولاً سازمان‌ها می‌توانند (ربطی، ۱۳۹۳).

تمایل مشتریان به استفاده از بانکداری دیجیتال

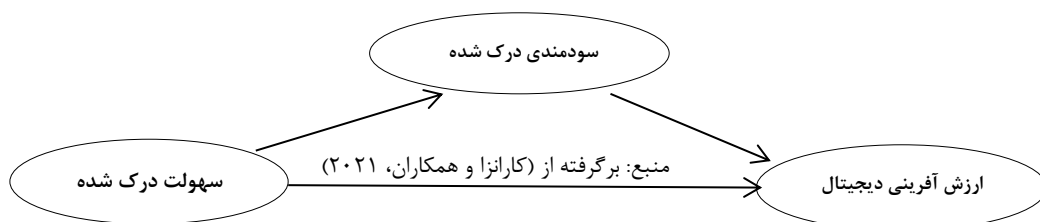
تمایل مشتریان یا قصد استفاده، میزان احتمال به‌کارگیری سیستم توسط فرد است. از نظر آیزن قصد مشتریان برای استفاده از بانکداری دیجیتال، علاقه شخصی فرد در استفاده از سیستم‌های ارائه‌شده برای تعاملات بانکی است. تعدادی از معاملات تجارت الکترونیک نشان می‌دهند که قصد مشتریان برای به کار گماردن معاملات آنلاین یک پیش‌بینی کننده قوی انتظارات واقعی مشتریان در معاملات تجارت الکترونیک می‌باشد. به بیان دیگر انگیزه شخص در حسی از برنامه آگاهانه می‌باشد که کوشش می‌کند تا از خدمات بانکداری اینترنتی استفاده کند (کاظمیان و همکاران، ۱۳۹۹).

پیشینه پژوهش

کارانزا^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی تحت عنوان پذیرش بانکداری الکترونیک: یک فرصت برای خلق مشترک ارزش مشتری در صنعت بانکداری در اسپانیا با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی نرم‌افزار Smart pls نشان دادند که تمامی عوامل پیشنهادی بر پذیرش بانکداری دیجیتال تأثیر معنادار دارد. سنتیگوکاربو^{۱۱} و همکاران (۲۰۲۰)، در مقاله‌ای با عنوان تأثیر سرمایه‌گذاری‌های فناوری اطلاعات (IT) بانک در دیجیتالی شده مشتریان نشان دادند که

بررسی تأثیر سهولت درک شده بر ارزش آفرینی دیجیتال مشتریان با نقش ... / احمدزاده

سرمایه‌گذاری فناوری بانک‌ها تأثیر مثبت قابل‌ملاحظه‌ای در پذیرش دیجیتالی شدن مالی توسط مشتریان دارد. همچنین سرمایه‌گذاری (IT) بانک احتمال انجام تراکنش‌های مشتریان در کانال‌های دیجیتال نسبت به شعبه فیزیکی را افزایش می‌دهد. تباوار و همکاران (۱۳۹۸)، در مقاله‌ای تحت عنوان شناسایی راهکارهای بهبود تجربه مشتری از طریق بانکداری دیجیتال دریافتند که فرصت‌های حاصل از بهبود تجربه مشتری در استفاده از خدمات بانکداری دیجیتال به ترتیب شامل تمام مقوله‌های کارکنان، ساختار، عوامل فرهنگی و اجتماعی، مشتریان، سازمان و مقوله زیرساخت است. اسماعیل پور و همکاران (۱۳۹۶)، در تحقیقی به بررسی شکاف بین کیفیت خدمات ادراک شده و انتظارات مشتریان بانک آینده پرداختند نتایج به دست آمده در این پژوهش مؤید این بود که هر عامل شناسایی شده در زمینه کیفیت خدمات (همدلی، تضمین، پاسخگویی، اعتماد و شواهد فیزیکی) در بانک آینده با سطح انتظارات اختلاف معنی‌داری دارد که این موضوع نیازمند توجه مدیران بانک آینده در جهت بهبود کیفیت خدمات می‌باشد. با توجه به ادبیات تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر می‌باشد:



اهداف تحقیق

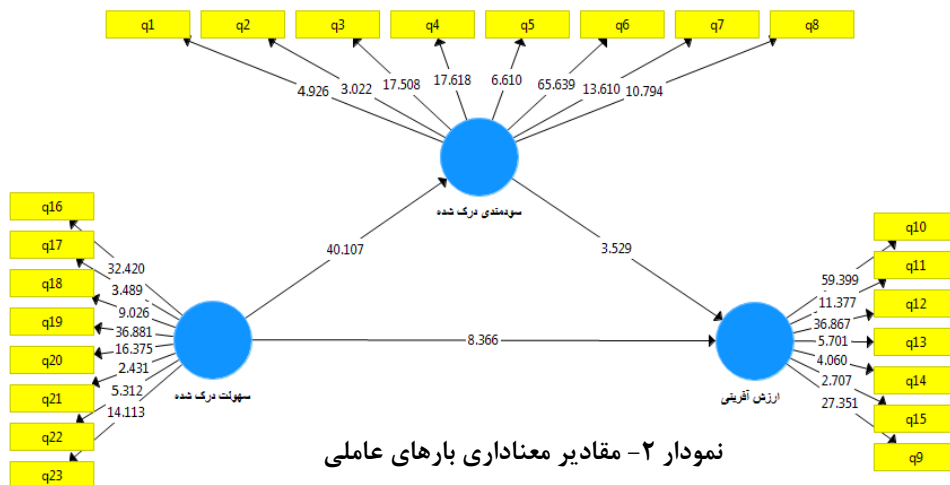
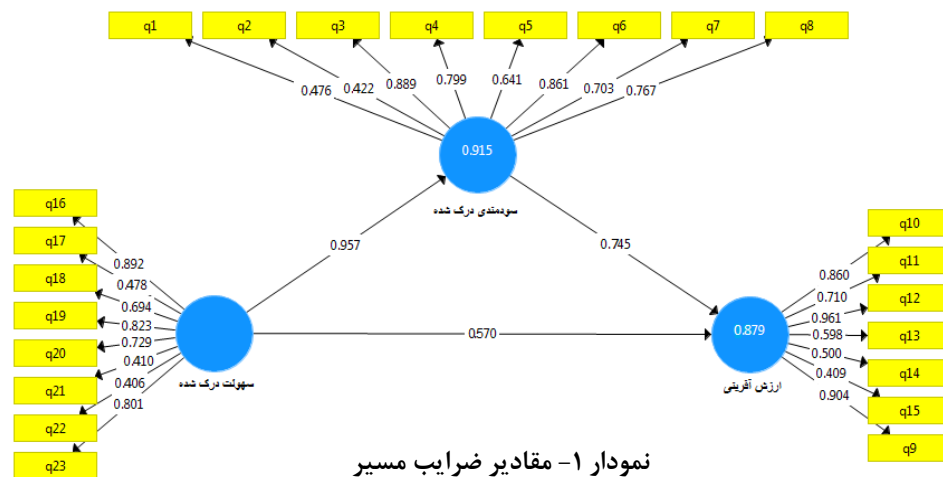
- تعیین تأثیر سهولت درک شده بر سودمندی درک شده
- تعیین تأثیر سهولت درک شده بر ارزش آفرینی مشتریان
- تعیین تأثیر سودمندی درک شده بر ارزش آفرینی مشتریان
- تعیین تأثیر سهولت درک شده بر ارزش آفرینی مشتریان با در نظر گرفتن سودمندی درک شده

روش تحقیق

از نظر هدف تحقیق حاضر کاربردی است و از نظر روش و ماهیت از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری مشتریان ثابت آنلاین بانک مهر ایران در سطح استان مازندران به دلیل نامحدود جامعه آماری تعداد نمونه ۳۸۴ نفر با استفاده از جدول مورگان حاصل شده است و روش نمونه‌گیری به صورت غیراحتمالی در دسترس می‌باشد و پرسشنامه از تعداد نمونه نظرسنجی شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیات با استفاده از روش معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart pls انجام شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش، معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی بوده است. نمودارهای ۱ و ۲ به ترتیب ضریب مسیر و بارهای عاملی و بارهای عاملی متغیرها را نشان می‌دهد.



نمودار ۱ ضرایب مسیر متغیرها و نمودار ۲ مقادیر تی را بین متغیرهای مورد بررسی نشان می‌دهد. در ادامه تحلیل دو نمودار فوق (۱ و ۲) در جدول شماره (۱) مورد بررسی قرار می‌دهیم.

بررسی تاثیر سهولت درک شده بر ارزش آفرینی دیجیتال مشتریان با نقش ... / احمدزاده

جدول ۱: بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده

متغیر	مرتبه اول		AVE	پایایی مرکب	ضریب آلفا
	گویه‌ها	بار عاملی			
سودمندی درک شده	q1	۰,۴۷۶	۰,۵۰۶	۰,۷۱۱	۰,۹۱۲
	q2	۰,۴۲۲			
	q3	۰,۸۸۹			
	q4	۰,۷۹۹			
	q5	۰,۶۴۱			
	q6	۰,۸۶۱			
	q7	۰,۷۰۳			
	q8	۰,۷۶۷			
ارزش آفرینی مشتریان	q9	۰,۹۰۴	۰,۵۱۷	۰,۸۲۱	۰,۹۸۳
	q10	۰,۸۶			
	q11	۰,۷۱			
	q12	۰,۹۶۱			
	q13	۰,۵۹۸			
	q14	۰,۵۹۸			
	q15	۰,۴۰۹			
سهولت درک شده	q16	۰,۸۹۲	۰,۵۲۷	۰,۷۳۹	۰,۸۶۶
	q17	۰,۴۹۸			
	q18	۰,۶۹۴			
	q19	۰,۸۲۳			
	q20	۰,۷۲۹			
	q21	۰,۴۱			
	q22	۰,۴۰۶			
	q23	۰,۸۰۱			

با توجه به جدول فوق بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰,۴ می‌باشد در نتیجه همه متغیرها مناسب هستند. همچنین چنانچه مشاهده می‌شود مقادیر آماره تی تمامی متغیرها بیش از ۱,۹۶ را دارا می‌باشند که بیان‌کننده تأثیرگذار بودن آن‌ها بر سازه متناظر می‌باشد، با توجه به میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای همه متغیرها بالاتر از ۰,۵ بوده و در حد مناسبی قرار دارد در نتیجه روایی همگرایی داده‌ها به‌طور کامل مورد تأیید می‌باشد. همچنین پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

به‌دست‌آمده به ترتیب ۰/۹۱۲، ۰/۹۸۳ و ۰/۸۶۶ که همگی بالای ۰/۷ می‌باشند و برای تمامی متغیرها نشان می‌دهد که سازگاری درونی مدل‌های سنجش سازه‌ها در حد مطلوب قرار دارد.

برازش مدل ساختاری

ضریب تعیین (R^2): به‌منظور بررسی میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به‌وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود از R^2 استفاده‌شده است. هر چه مقدار R^2 بیشتر باشد، قدرت بالای تبیین واریانس را بیان می‌کند.

جدول ۲. ضریب تعیین

ضریب تعیین (R^2)	
۰,۸۱۵	سودمندی درک شده
۰,۹۷۹	ارزش‌آفرینی مشتریان

طبق جدول (۲) از آنجایی که مقدار ضریب تعیین برای متغیرهای وابسته، بیشتر از ۰,۶۷ می‌باشد در نتیجه ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند.

GOF: برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش و $\overline{R^2}$ |

مانگین ضریب تعیین متغیرهای درون‌زای پنهان پژوهش به دست می‌آید

جدول ۳. میزان Commnality و R^2

R2	Commuality	
	۰,۵۰۶	سهولت درک شده
۰,۸۱۵	۰,۵۱۷	سودمندی درک شده
۰,۹۷۹	۰,۵۲۷	ارزش‌آفرینی مشتریان

$$GOF = \sqrt{0.517 * 0.897} = 0.686$$

با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای GOF به میزان ۰,۶۸۶، برازش مدل کلی تأیید می‌شود.

بررسی تاثیر سهولت درک شده بر ارزش آفرینی دیجیتال مشتریان با نقش ... / احمدزاده

آزمون فرضیه‌های تحقیق

۱. سهولت درک شده بر سودمندی درک شده تأثیر معنادار دارد
۲. سهولت درک شده بر ارزش آفرینی مشتریان تأثیر معنادار دارد
۳. سودمندی درک شده بر ارزش آفرینی مشتریان تأثیر معنادار دارد
۴. سهولت درک شده بر ارزش آفرینی مشتریان با نقش میانجی سودمندی درک شده تأثیر معنادار دارد.

فرضیه‌های تحقیق به وسیله ضرایب مسیر و آماره تی مورد آزمون قرار گرفته‌اند. چنانچه مقدار آماره تی برای مسیری بزرگتر از ۱,۹۶ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی‌دار بوده و فرضیه موردنظر در سطح خطای ۰,۰۵ مورد تأیید قرار می‌گیرد. جدول شماره ۴ نتایج حاصل از آزمون تی را نشان می‌دهد

جدول ۴: آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر β	متغیر		فرضیه
			وابسته	مستقل	
تأیید	۴۰,۱۰۷	۰,۹۵۷	سودمندی درک شده	سهولت درک شده	۱
تأیید	۸,۳۶۶	۰,۵۷۰	ارزش آفرینی مشتریان	سهولت درک شده	۲
تأیید	۳,۵۲۹	۰,۷۴۵	ارزش آفرینی مشتریان	سودمندی درک شده	۳

فرضیه چهارم (تحلیل میانجی)

آزمون سوبل: به‌طور کلی در آزمون سوبل می‌توان برای بررسی معنی‌داری فرضیه مربوط به تأثیر میانجی استفاده کرد. مقدار Z-Value را از رابطه زیر به دست می‌آوریم:

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی = ۰,۹۵۷

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته = ۱,۲۷

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی = ۰,۰۲۲

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته = ۰,۰۸۲

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

نتایج حاصل از آزمون سوبل: از آنجایی که مقدار $Z\text{-Value}=9,12$ از $1/96$ بزرگ‌تر و در نتیجه فرضیه چهارم مورد تأیید شده است.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در این مقاله به بررسی تأثیر سهولت درک شده بر ارزش‌آفرینی مشتریان با نقش میانجی سودمندی درک شده در بانکداری دیجیتال در بانک مهر شهرستان بابل پرداختیم. روش تحقیق توصیفی پیمایشی از نوع معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart PLS انجام شده است. از آنجایی که جامعه آماری نامحدود می‌باشد لذا با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۸۴ نفر نمونه انتخاب و به صورت غیر احتمالی در دسترس انجام شده است. پرسشنامه بین مشتریان به صورت حضوری و آنلاین توزیع گردید. نتایج نشان می‌دهد که با ضریب اطمینان ۹۵ درصد تأثیر سهولت درک شده بر ارزش‌آفرینی مشتریان بانک با $(t=40,107)$ ، تأثیر سهولت درک شده بر سودمندی درک شده با $(t=8,366)$ ، تأثیر سودمندی درک شده بر ارزش‌آفرینی مشتریان $(t=3,529)$ مورد تأیید قرار گرفت؛ و همچنین با توجه به آزمون سوبل تأثیر سهولت درک شده بر ارزش‌آفرینی مشتریان با در نظر گرفتن سودمندی درک شده با مقدار $(Z=9,12)$ مورد تأیید قرار گرفت. در نتیجه می‌توان بیان نمود اهمیت سهولت درک شده و تأثیر آن بر ارزش‌آفرینی مشتریان بانک، در حال گسترش است و آگاهی از ابعاد آن به سبب تأثیرگذاری بر رضایت، ارزش ادراکی و وفاداری مشتریان برای بانک‌ها می‌باشد و همچنین سودمندی درک شده از بانکداری دیجیتال توسط مشتریان نقش کلیدی در موفقیت و برقراری ارتباط مؤثر و تمایل به استفاده دوباره دارد؛ بنابراین ایجاد و حفظ موقعیت مناسب آن در ذهن مشتریان برای تأثیر در تصمیم‌گیری و قصد و تمایل به استفاده مجدد مشتریان بانک می‌گردد.

بررسی تاثیر سهولت درک شده بر ارزش آفرینی دیجیتال مشتریان با نقش ... / احمدزاده

منابع

- ۱) اسماعیلی، مهرداد؛ طلوعی اشلقی، عباس؛ پوراابراهیمی، علیرضا؛ اسمعیلی، رقیه (۱۳۹۶) بررسی میزان پذیرش و امکان پیاده‌سازی فناوری اطلاعات در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بر اساس مدل دیویس (TAM)، دوماهنامه پژوهشی پژوهنده، ۱۸، ۱، ۴۰-۴۵.
- ۲) تباوار، ع. ا. دهقانی، م. م. & مرعشی، ب (۱۳۹۸). شناسایی فرصت‌های بهبود تجربه مشتری از طریق بانکداری دیجیتال. نخستین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب‌وکار.
- ۳) حیدرزاده اقدم، نرجس، شاهوردیانی، شادی، تبریزیان، بیتا. (۱۴۰۰). ارائه الگوی مدیریت ریسک در بانکداری دیجیتال رویکرد عقلانی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری، سال دهم، شماره سی و هفتم، صص ۴۸۹-۵۱۵.
- ۴) رابطی، رئوف، (۱۳۹۳). بانکداری شرکتی و ارزش‌آفرینی برای مشتریان، سازمان برتر، شماره ۱۰، صص ۵۶-۶۲.
- ۵) سرلک، محمدعلی؛ روستایی، محمد، مقدسیان، محمدحسین. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر پذیرش بانکداری از طریق تلفن همراه در ایران، چهارمین کنفرانس بین‌المللی بازاریابی خدمات بانکی، صص ۱-۲۱.
- ۶) کاظمیان، محسن، حبیبی، علیرضا، حبیبی، مرتضی. (۱۳۹۹). بررسی میزان تأثیر سهولت استفاده، سودمندی درک شده و تصویر اجتماعی استفاده از موبایل بانک بر نگرش مشتریان و تمایل مشتریان به استفاده (مورد مطالعه: استفاده‌کنندگان موبایل بانک تجارت)، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال چهارم، شماره ۲۸، جلد دوم، صص ۷۴-۹۳.
- 7) Alcantara, J. M. (2012). Modelización del comportamiento del consumidor moderador de la cultura, el disenoweb y el idioma. Tesis. online. El papel Departamento de Comercialización e Investigación de Mercados, Universidad de Granada.
- 8) Bachoo, T. (2017). Analysis of the Key Success Factors of the Adoption of Case of Mauritius. GRIN Verlag. Digital Banking:
- 9) Bömer, M. & Maxin, H. (2018). Why fintechs cooperate with banks—evidence Zeitschrift Für Die Gesamte Versicherungswissenschaft, 107(4), germany. from 359-386.

- 10) Carranza, R. Díaz, E, Sánchez-Camacho, C. Martín-Consuegra, D. (2021) e-Banking Adoption: An Opportunity for Customer Value Co-creation, *Frontiers in Psychology*, www.frontiersin.org, 10.3389/fpsyg.2020.621248
- 11) Celik, H. (2011). Influence of social norms, perceived playfulness and online shopping anxiety on customers adoption of online retail shopping. *International Journal of Retail and Distribution Management*, 39(6), 390-413
- 12) Ito, J. Narula, N. & Ali, R. (2017). The Blockchain Will Do to the Financial Internet Did to Media. *Harvard Business Review*, Digital Article. System What the
- 13) Kelman, J. (2016). The History of Banking: A Comprehensive Reference Create Space Independent Publishing Platform. Source & Guide.
- 14) Munoz-Leiva, F. Hernández-Méndez, J. & Sánchez-Fernández, J. (2012). Generalising user behaviour in online travel sites through the Travel 2.0 website acceptance model. *Online Information Review*, 36(6), 879-902.
- 15) Puschmann, T. (2017). Fintech. *Business & Information Systems Engineering*, 59(1), 69–76.
- 16) Scardovi, C. (2017). *Digital Transformation in Financial Services*. Springer.

یادداشت‌ها:

-
- 1 - Puschmann
 - 2 - Bömer
 - 3 - Ito, Narula & Ali
 - 4 - Kelman
 - 5 - Scardovi
 - 6 - Bachoo
 - 7 - Celik
 - 8 - Munoz-Leiva
 - 9 - Alcantara
 - 10 - Carranza
 - 11 - Santiago Carbó

Investigating the effect of perceived ease on customers' digital value creation with the mediating role of perceived usefulness in Islamic banking (case study: Qarz Al-Hasneh Mehr Bank)

Receipt: 05/01/2024 Acceptance: 29/08/2024 Behnam Ahmadzadeh

Abstract

The purpose of presenting the article is to determine the effect of perceived ease on customer value creation with the mediating role of perceived usefulness in Islamic banking. The statistical population of the present study consists of regular and online customers of Qarz Al-Hasneh Mehr Bank of Iran, Mazandaran province. In general, the statistical population is unlimited and according to Morgan's table, the sample number is 384, and the sampling method is non-probability and with spectrum questionnaire. They have been polled on a Likert scale. Data analysis was done to test hypotheses using structural equation method with the help of PLS Smart software. In order to measure the validity of the questionnaire from the AVE test, the value of which was confirmed above 0.5 for all variables, and also to determine the reliability of the questionnaire from Cronbach's alpha and composite reliability, the value of both tests was confirmed to be more than 0.7. The results show that 1- Perceived ease has a positive and meaningful effect on customers' value creation, 2- Perceived ease has a positive and meaningful effect on perceived usefulness, 3- Perceived usefulness has a positive and meaningful effect on customers' value creation. has it. 4- According to the Sobel test, perceived ease has a positive and significant effect on customer value creation with a mediating role of perceived usefulness in Islamic banking.

Keyword

Islamic banking, perceived ease, perceived usefulness, digital value creation, Qarz Al-Hasneh Mehr Bank of Iran, digital banking



تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۱۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۰۷ علیرضا الله مرادی

چکیده:

این پژوهش در راستای بررسی تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و تحلیلی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج می‌باشند. جامعه آماری تعداد ۵۲۹ نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۲۲۳ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، سؤالات و فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از پرسشنامه مدیریت جهادی (سلطانی)، اخلاق حرفه‌ای (کادوزیر) و معنویت سازمانی (راپا و راجیان)، گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون پیرسون استفاده شده است. با توجه به داده‌های آماری می‌توان گفت مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر مثبت دارند.

کلمات کلیدی

مدیریت جهادی، اخلاق حرفه‌ای، معنویت سازمانی، اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

مقدمه

چندی است با ایجاد فضای اقتصاد مقاومتی در کشور به عنوان یکی از رویکردهای بسیار مؤثر در حوزه اقتصادی، مفاهیم مدیریتی نیز در پی آن، دچار تحول و تغییرات شگرف شده است و شاهد آن هستیم که رویکردهای نوین مدیریتی نیز در حوزه مدیریت سازمانی به ویژه تأثیرگذار بر منابع انسانی شکل گرفته است. یکی از مهم ترین این رویکردها که همواره مورد تأکید مقام معظم رهبری نیز بوده، مدیریت جهادی است، مدیریتی که با رویکردی اسلامی در تلاش است تا نیروی انسانی را به حداکثر ظرفیت فعالیت خود برساند و به نیروی انسانی به عنوان دارایی و به ما هو دارایی در راستای دستیابی به کمال و ایجاد بهره‌وری برای جامعه اسلامی و باهدف سودآوری کمک کند (آقای و آقای، ۱۳۹۶).

اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه‌گذاری شد. مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه‌ها را برای کار و تلاش داشتند. مدیران جهادی در همه عرصه‌ها و زمینه‌ها، تلاش خود را بر این معطوف داشته‌اند که با امر رهبری و اطاعت از ایشان در تمام صحنه‌های حساس انقلاب حضور داشته و با زوری انقلاب باشند (کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای، صرفاً به مجموعه اعتقادات ذهنی و باورها و ارزش‌های انتزاعی محدود نمی‌شود بلکه فراتر از آن‌ها، نحوه خاصی از زندگی است. رفتارهای اخلاقی در واقع شیوه معینی از زیستن است (میرسنجری و همکاران، ۱۳۹۲). به همین خاطر اخلاق در سازمان‌ها، به باورها و ارزش‌های موجود در منشور اخلاقی سازمانی محدود نمی‌شود. منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۶). بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند. دیدگاه اخلاق در شکل نظری آن، زیربنای باورها، مفروضات، اصول و ارزش‌هایی است که زندگی اخلاقی را حمایت و اولویت‌ها را مشخص می‌کند و سبب نوعی پویایی منطقی برای فرد می‌شود، اما اخلاق عملی، اموری خارج از باورها و تعهدات است؛ بیشتر مربوط به فعالیت‌ها و رفتارهایی است که فرد آن را انجام می‌دهد (کرمی و همکاران، ۱۳۹۶). از طرفی یکپارچگی معنویت با زندگی کاری باعث می‌شود، افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ می‌شوند و به خانواده می‌پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند (مددی زاده و پورسلانی زرنیدی، ۱۳۹۷). آنچه امروز در سازمان، کمبود آن احساس می‌شود، کمبود معنویت و خلأ معنویت است، انسان‌ها امروز در مادیات مانده‌اند و از معنویات فاصله گرفته‌اند. ضعف معنویت سازمانی باعث شده نیاز به نظارت و کنترل در محیط کار بیشتر شده، کارکنان از نظر روحی و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

جسمی دچار مشکلاتی شوند و در بسیاری از موارد سلامت روح و روان خود را از دست می‌دهند، افسرده و مضطرب شده و در مقابل فشارهای روانی محیط کار نمی‌توانند طاقت بیاورند و فرسوده خواهند شد. این امر در سایه مدیریت جهادی محقق می‌گردد. انقلاب اسلامی ایران تحولات زیادی را در عرصه‌های مختلف به وجود آورد که یکی از آن‌ها مدیریت بود و در نهادهای انقلاب اسلامی ظهور پیدا کرد. در این نهادها سبک جدیدی از مدیریت شکل گرفت که با رویکردهای رایج مدیریت تفاوت‌های اساسی داشت. این سبک مدیریت در سال‌های بعد، به‌عنوان مدیریت جهادی شناخته شد ولی متأسفانه پژوهش‌های چندانی برای الگوسازی آن صورت نگرفت. در سال‌های اخیر و با تأکیدات مقام معظم رهبری دوباره توجه به مدیریت جهادی آغاز شده است (زین‌الدینی و محمدی سیاهبومی، ۱۳۹۷).

اداره کل فرودگاه‌های استان فارس یکی از صنایع کشور محسوب می‌شود که سهم عمده‌ای از جابه‌جایی مسافر و را در استان به خود اختصاص داده است اما به دلیل استفاده از تکنولوژی پیشرفته و نیروی انسانی متخصص در صنعت هوایی کمبود یا نقصان هر یک از این‌ها به ایمنی این صنعت ضربه خواهد زد. مدیر متخصص، ماهر و آموزش‌دیده با توجه به معیارهای به‌روز شده، باعث افزایش کارایی و بهره‌وری می‌شود. مدیریت جهادی سرشار از دانش‌های روز است و رفتار آن، رفتار جهادی است و می‌تواند معنویت سازمانی را تقویت نماید از طرفی دیگر با بهره‌گیری و تقویت اخلاق حرفه‌ای در اداره کل فرودگاه‌ها، بستر مناسبی برای رشد معنویت سازمانی فراهم می‌گردد. در سازمانی که کارکنان از نظر اخلاقی، در سطح مناسبی قرار دارند رعایت کردن، اصول دینی و اعتقادی بین کارکنان افزایش یافته و احساس با ارزش بودن در کارکنان ایجاد می‌گردد لذا سؤال اصلی پژوهش حاضر این‌گونه می‌باشد که آیا مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر بهبود معنویت سازمانی در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد؟

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را بررسی نماید.

پیشینه تجربی تحقیق

احسان فر (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان بررسی و تبیین شایستگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی در اعتلای حکمرانی اسلامی انجام داده و نتیجه گرفت که مدیریت جهادی در واقع به معنای پیگیری آگاهانه و با شجاعت اهداف اسلامی در همه زمینه‌ها است و شامل مبارزه با فساد، حفظ امنیت و دفاع از کشور و اسلام، ترویج عدالت و سایر مسائلی است که برای حفظ و تحقق مقاصد اسلامی لازم است.

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

فلاح جمشیدی (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ سازمانی مورد مطالعه کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی استان گیلان انجام داده و نتیجه گرفت که بین اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی کارکنان جهاد دانشگاهی استان گیلان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نوری گلجائی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان گوی ساخت یابی مدیریت جهادی با تأکید بر بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی انجام دادند و نتیجه گرفتند که برای ساخت یابی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی؛ هم کارگزاران باید باور به مدیریت جهادی داشته باشند و هم ساختارها بر اساس مدیریت جهادی طراحی گردند. شیرعلی نژاد فرسنگی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان تبیین رابطه مدیریت جهادی بر مبنای معنویت سازمانی بر اساس دیدگاه‌های مقام معظم رهبری و ارائه مدل مطلوب (مطالعه موردی: بانک سپه جمهوری اسلامی ایران منطقه جنوب شرق) انجام دادند و نتیجه گرفتند که در واقع، مدیریت جهادی به‌عنوان یک رویکرد فرهنگی و تربیتی، ارتباط مستقیمی با معنویت سازمانی دارد و به‌عنوان یکی از وظایف مهم مدیران بانک سپه در نظر گرفته می‌شود. کولیوند (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در ستاد ناجا انجام داده و نتیجه گرفت که بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه‌ی معناداری وجود دارد و متغیر روابط سالم و انسانی در کار سهم بیشتری برای پیش‌بینی معنویت در محیط کار برخوردار است. بهادری (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر مسئولیت اجتماعی در پست‌بانک خراسان شمالی انجام داده و نتیجه گرفتند که بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد و همچنین مسئولیت اجتماعی رابطه بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی را تعدیل می‌کند. شاکر اردکانی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان تحلیل اثرات مدیریت جهادی بر ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی بیمارستان امام جعفر صادق میبد انجام دادند و نتیجه گرفتند که مدیریت جهادی بر ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی تأثیر معناداری دارد. لوییز کمپل (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی آیین‌نامه‌ها و مأموریت معلم از دریچه اخلاق حرفه‌ای دورکیم، پرداخته است. یافته نشان داد که استانداردهای حرفه‌ای، عاملی برای مشارکت و اخلاقی بودن کار معلم و رسیدن به ارزش‌های اخلاقی بالاتر، می‌باشد؛ و عقاید دورکیم روشی برای درک استانداردهای حرفه‌ای جهت تسهیل این امر است و ظرفیتی برای افزایش پتانسیل ذاتی معلمان و افزایش تأثیر اجتماعی او معلم است. نیومن و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی تأثیر آموزش اخلاق حرفه‌ای، هوش معنوی و عاطفی بر رفتار

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

اخلاقی دانشجویان حسابداری، پرداختند. نتیجه پژوهش نشان داد که هوش هیجانی بر رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری تأثیر مثبت و معناداری دارد، در حالی که متغیر آموزش اخلاق حرفه‌ای، تأثیر منفی و معناداری بر رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری دارد. همچنین رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری تحت تأثیر آموزش اخلاق حرفه‌ای و همچنین هوش معنوی و هوش هیجانی است. یوتامی^۱ و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان رابطه بین معنویت محیط کار، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در موسسه اعتباری در منطقه بادونگ انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین معنویت محیط کار، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. کارتیکواتی^۲ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان تأثیر تعادل بین کار و زندگی و معنویت بر رفتار اخلاقی محل کار در بین حسابدار عمومی در جاوا شرقی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین کار و زندگی و معنویت بر رفتار اخلاقی محل کار ارتباط معناداری وجود دارد. فهمی و احمدی^۳ (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بانک‌های اسلامی در اندونزی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد اخلاق کار اسلامی باعث ایجاد تعهد سازمانی بین کارکنان شده و کارکنان را به شغل خود پایبند می‌کنند.

ادبیات نظری و مدل تحقیق

مدیریت جهادی

واژه مدیریت جهادی از دو جزء "مدیریت" و "جهاد" تشکیل شده است. یکی از اساسی‌ترین ارکانی که می‌تواند فرهنگ ناب ایرانی اسلامی را در مسیر اصلی‌اش جاری سازد و به تحقق اقتصاد مقاومتی منجر شود، برخورداری از یک مدیریت جامع بر اساس معیارهای بومی، ارزش‌های ملی و باورهای مذهبی است. مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست که شاید در مکاتب دیگر مدیریت هم تعالیم مشابهی داشته باشد، لیکن 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، کارآیی‌های 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 بر نسخه بومی ایرانی-اسلامی است که باید بدان توجه نمود و در مقایسه‌ها و بررسی‌ها، از این نکته غفلت نکرد. شیوه‌ای خاص از علم و هنر هماهنگی جهت تحقق اهداف سازمان است که رنگ و لعاب جهادی داشته که در آن مدیریت نعمتی برای خدمتگزار به مردم می‌باشد (اسحاقی، ۱۳۹۳: ۳۶)

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، با خدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن. اگر این‌ها محقق شود کارها پیش می‌رود. کشور نیز همین‌طور قابل اداره شدن است. ما معتقدیم کشور را نیز می‌توان این‌گونه اداره کرد. با کار جهادی می‌شود اداره کرد؛ نه فقط برای ما که در برهه‌ای از زمان قرار گرفتیم که فشارها و تهدیدها و تعصب‌های خباثت آلود قدرتهای غرب و طاغوت بر ما زیاد است؛ در همه شرایط همین‌طور است (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴).

اخلاق حرفه‌ای

اخلاق جمع «خُلُق» و «خُلُق»، به معنای خوی و خصلت است به معنای صفات درونی در مقابل خُلُق که هیأت و شکل ظاهری و جسمی آدمی است که با چشم دیده می‌شود. خلق و خوی، آن دسته از صفات را در برمی‌گیرد که در نفس راسخ باشند و به راحتی زایل نشوند، به گونه‌ای که انسان، بی‌درنگ و بدون اندیشه، کار پسندیده و یا ناپسندی را انجام دهد. در زبان انگلیسی از دو واژه ethics و morality برای تبیین معنای اخلاق استفاده می‌شود. با اینکه هر دو واژه از نظر معنایی خیلی به هم پیوسته‌اند، اما یکی نیستند و تفاوت‌هایی بین آن‌هاست که مانع از کاربرد نادرستشان می‌شود. Ethics به عنوان مجموعه قوانین رفتاری و در ارتباط با یک گروه تعریف می‌شود. این گروه می‌تواند خانواده، جامعه و یا یک ملت باشد. از آن طرف، morality یا morals، در اصل جنبه‌ی شخصی دارد. ارتباط و انفصال بین این دو را می‌توان بدین حالت بیان کرد که ethics یک نظم اجتماعی است که با فلسفه سروکار دارد در حالی که morality جنبه مصداقی و کاربردی پیدا می‌کند و مجموعه باورهایی است درباره این که چه چیزی درست و چه چیزی نادرست است (ویلیام کی فرانکنا، ۱۳۸۳).

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مثل ethics work یا professional ethics معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است (روسو، ۲۰۱۸) اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (آراسته، ۱۳۹۰)؛ بنابراین اولین وظیفه اخلاق حرفه‌ای، رشد و توسعه قوانین بر پایه اخلاق در شغل

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

موردنظر است. در اکثر موارد، علم اخلاق به استانداردهای تعیین سطح مناسب و مطلوبیت اشاره دارد (کومار، ۲۰۱۴).

معنویت سازمانی

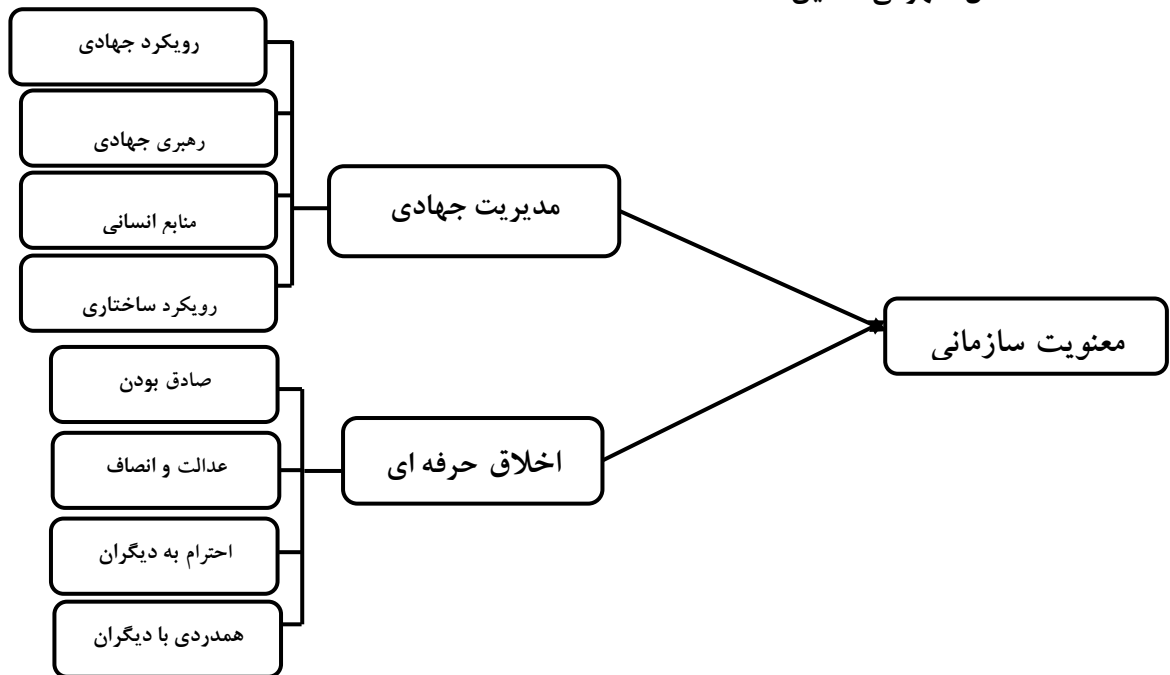
معنویت در محل کار، آگاهی از این حقیقت است که ارتباطات متقابل، احترام و شناسایی محدود به خودمان و محیط خصوصی مان نمی‌شوند، بلکه برای همه کسانی که ما با آنها در یک مبنای منظم یا تصادفی کار می‌کنیم، کاربرد دارند که نه تنها منجر به شرایط کاری مطلوب‌تر می‌شوند، بلکه همچنین منجر به افزایش برگشت سرمایه نیز خواهند شد. بازتاب‌های معنویت در محیط کار و سازمان، در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی قابل بررسی است: معنویت در بعد فردی، مولد هویت و معنایابی برای فرد و کارکنان است و نوعی هدف و انگیزه بالا به فرد عطا می‌کند تا با اراده و انگیزه بالاتری به کار و تلاش بپردازد. معنویت در سطح گروهی، مولد روح یکپارچگی و احساس همبستگی در میان کارکنان می‌شود و در نتیجه، ارتباطات مبتنی بر اعتماد و تعامل مشارکت‌جویی را ارتقا می‌دهد. معنویت در سطح سازمانی، وحدت و هم‌سوئی در ارزش‌های مشترک ایجاد می‌کند که یک مرحله بالاتر از همبستگی میان کارکنان تلقی می‌شود و آن توجه به ارزش‌ها و مأموریت سازمان می‌باشد. به این معنا که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان، دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد. زندگی بدون کار بی‌معنی می‌شود اما کار بی‌روح، زندگی را تباہ کرده و می‌میراند. لذا مردم علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در امور شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند. معنویت در محیط کار موضوع بسیاری از مجلات مدیریتی، همچون فورچون و بیزینس ویک بوده است. معنویت در سازمان قاعده‌نویایی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد (شهبازی و ناظم، ۱۳۹۵).

مدل تحقیق

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود با توجه به مبانی نظری تحقیق، مؤلفه‌های مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای می‌توانند بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج مؤثر باشند.

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

مدل مفهومی تحقیق



نمودار ۱- مدل تحلیلی تحقیق، محقق ساخته برگرفته از مبانی نظری تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. مدیریت جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۲. اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۳. رویکرد جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

۴. رهبری جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۵. منابع انسانی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۶. رویکرد ساختاری بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۷. صادق بودن بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۸. عدالت و انصاف بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۹. احترام به دیگران بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

۱۰. همدردی با دیگران بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده تحقیق توصیفی آنچه را که هست را توصیف و تفسیر می‌کند و به شرایط و روابط موجود، عقاید متداول و روندهای در حال گسترش توجه دارد. در تحقیق همبستگی هدف آن است که مشخص شود آیا رابطه‌ای بین دو یا چند متغیر وجود دارد و اگر وجود دارد اندازه و حد آن چقدر است. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان اداره کل فرودگاه‌های استان فارس که بر اساس اطلاعات به دست آمده تعداد آن‌ها ۵۲۹ می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۲۲۳ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، سؤالات و فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از پرسشنامه مدیریت جهادی (سلطانی)، اخلاق حرفه‌ای (کادوزیر) و معنویت سازمانی (راپا و راجیان)، گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی،

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

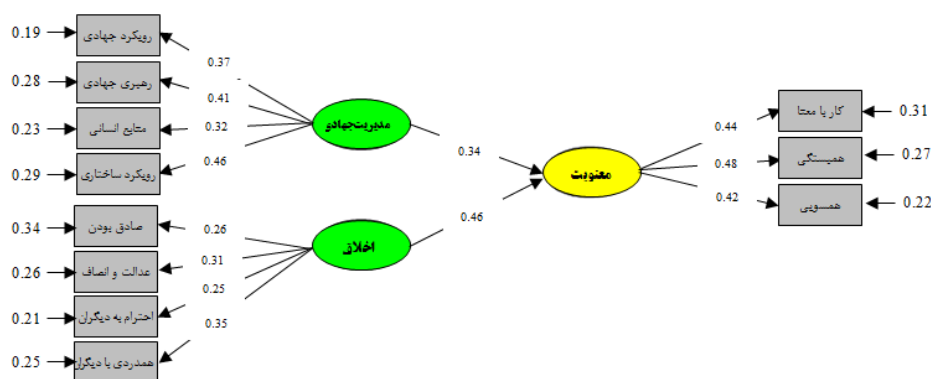
توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون پیرسون استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

بررسی فرضیه‌های تحقیق

آنالیز کردن فرضیه اصلی تحقیق

فرضیه اصلی: مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد. یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری، تجزیه و تحلیل چند متغیره است؛ زیرا ماهیت این‌گونه موضوعات چند متغیره بوده و نمی‌توان آن‌ها را با شیوه دو متغیری (که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود) حل نمود. از این‌رو، در این تحقیق برای تأیید یا رد فرضیات از مدل معادلات ساختاری و به‌طور اخص تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر (مدل ساختاری) تکنیکی است که روابط بین متغیرهای تحقیق (مستقل، میانجی و وابسته) را به‌طور هم‌زمان نشان می‌دهد.

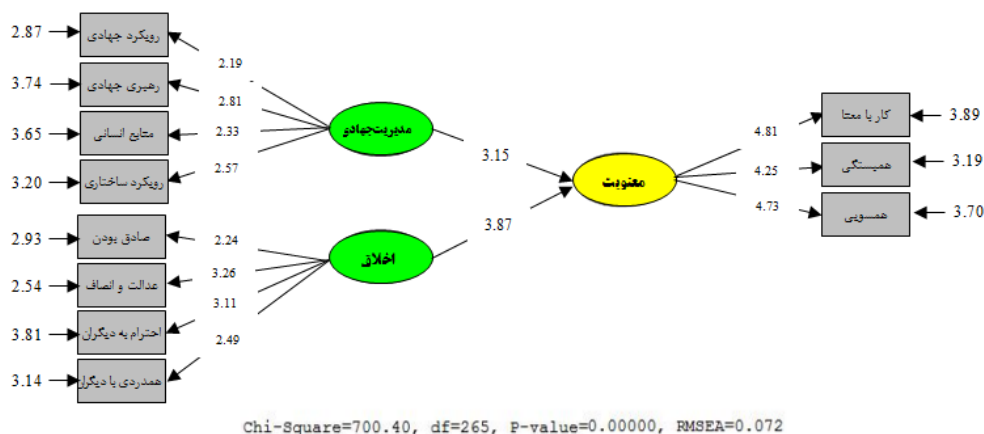


Chi-Square=700.40, df=265, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

نمودار ۲- آزمون ضریب مسیر برای فرضیه اصلی

آزمون تحلیل مسیر نشان می‌دهد که تأثیر مدیریت جهادی بر بهبود معنویت سازمانی ۰/۳۴ و تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی ۰/۴۶ درصد می‌باشد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳



نمودار ۳- آزمون T-value برای فرضیه اصلی

آزمون T-value برای فرضیه اصلی نشان می‌دهد که تأثیر مدیریت جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی ۳/۱۵ و تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی ۳/۸۷ درصد می‌باشد. خلاصه نتایج فرضیه اصلی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲- نتایج فرضیه اصلی

ارتباط سازه‌ها	آماره T	ضریب مسیر	نتیجه
مدیریت جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی	۳/۱۵	۰/۳۴	تأیید
اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی	۳/۸۷	۰/۴۶	تأیید

بررسی فرضیات فرعی تحقیق در قالب همبستگی و رگرسیون

فرضیه فرعی ۱: مدیریت جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین مدیریت جهادی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

جدول ۳- ضریب همبستگی فرضیه فرعی اول

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
۲۱۱	مستقیم	دارد	۲۰۳	*۰/۰۰۰	۰/۳۱۶	مدیریت جهادی

*در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین مدیریت جهادی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی دار وجود دارد ($P < 0/05$). این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

جدول ۴- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی اول

آماره دوربین واتسون	P مدل	F آماره	P	t	ضریب استاندارد شده	متغیرهای پیش‌بین
					Beta	
۲/۱۵	*۰/۰۰۰	۴/۸۲۲	*۰/۰۰۰	۳/۷۰	-	ثابت
			*۰/۰۰۰	۳/۱۶	۰/۳۱۶	مدیریت جهادی

متغیر ملاک: معنویت سازمانی *در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان‌دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها نا همبسته‌اند.

بر اساس نتایج رگرسیون، مدیریت جهادی، معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/05$ و $Beta = 0/316$). بر اساس مقدار R^2 ، مدیریت جهادی ۲۱/۱ درصد از تغییرات معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را توضیح می‌دهد.

فرضیه فرعی ۲: اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش

شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۵- ضریب همبستگی فرضیه فرعی دوم

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
۱۲۱	مستقیم	دارد	۲۰۳	*۰/۰۰۰*	۰/۱۹۶	اخلاق حرفه‌ای

*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین اخلاق حرفه‌ای و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود دارد ($P < ۰/۰۵$). این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

جدول ۶- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی دوم

آماره دوربین واتسون	مدل P	آماره F	P	t	ضریب استاندارد شده	متغیرهای پیش‌بین
					Beta	
۲/۱۱	*۰/۰۰۰*	۲/۲۲۶	*۰/۰۰۰*	۴/۳۵	-	ثابت
				۰/۰۰۰	۰/۱۹۶	اخلاق حرفه‌ای

متغیر ملاک: معنویت سازمانی *در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

فرضیه فرعی ۳: رویکرد جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین رویکرد جهادی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر رویکرد جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۷- ضریب همبستگی فرضیه فرعی سوم

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
۲۹۷	مستقیم	دارد	۲۰۳	*۰/۰۰۱*	۰/۴۱۶	رویکرد جهادی

*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین رویکرد جهادی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود دارد ($P < ۰/۰۵$). این رابطه

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

جدول ۸- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی سوم

متغیرهای پیش بین	ضریب استاندارد شده		t	P	آماره F	P مدل	آماره دوربین و اتسون
	Beta						
ثابت	-		۳/۶۴	<۰/۰۰۰*	۳/۵۸۸	۰/۰۰۰*	۲/۳۷
رویکرد جهادی	۰/۴۱۶		۲/۳۷	۰/۰۰۰*			

متغیر ملاک: معنویت سازمانی *در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین و اتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می توان گفت خطاها نا همبسته اند.

بر اساس نتایج رگرسیون، رویکرد جهادی، معنویت سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش شهرستان سنندج را پیش بینی می کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/05$ و $Beta = 0/416$). بر اساس مقدار R^2 ، رویکرد جهادی ۲۹/۷ درصد از تغییرات معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را توضیح می دهد.

فرضیه فرعی ۴: رهبری جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین رهبری جهادی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر رهبری جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۹- ضریب همبستگی فرضیه فرعی چهارم

متغیر	معنویت سازمانی			نوع ارتباط	R2
	همبستگی پیرسون (r)	p	تعداد		
رهبری جهادی	۰/۰۳۵	۰/۰۵۲*	۲۰۳	ندارد	-----

*در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین رهبری جهادی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی دار وجود ندارد ($P > 0/05$)؛ بنابراین

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

فرضیه فرعی چهارم تأیید نمی‌گردد.

فرضیه فرعی ۵: منابع انسانی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین منابع انسانی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر منابع انسانی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۱۰- ضریب همبستگی فرضیه فرعی پنجم

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
۰/۱۹۴	مستقیم	دارد	۲۰۳	*۰/۰۰۱	۰/۲۱۸	منابع انسانی

*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین منابع انسانی و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود دارد ($P < 0/05$). این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

جدول ۱۱- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی پنجم

آماره دوربین واتسون	P مدل	آماره F	P	t	ضریب استاندارد شده	متغیرهای پیش‌بین
					Beta	
۱/۸۶	*۰/۰۰۱	۲/۶۸۱	*۰/۰۰۱ <	۳/۸۲	-	ثابت
			*۰/۰۰۱	۲/۷۳	۰/۲۱۸	منابع انسانی

متغیر ملاک: معنویت سازمانی *در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان‌دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها نا همبسته‌اند.

بر اساس نتایج رگرسیون، منابع انسانی، معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/05$ و $Beta = 0/218$). بر اساس مقدار R^2 ، منابع انسانی ۱۹/۴ درصد از تغییرات معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

توضیح می‌دهد.

فرضیه فرعی ۶: رویکرد ساختاری بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین رویکرد ساختاری و بهبود معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر رویکرد ساختاری بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۱۲- ضریب همبستگی فرضیه فرعی ششم

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
-----	-----	ندارد	۲۰۳	*۰/۰۵۸	۰/۰۹۷	رویکرد ساختاری

*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که رویکرد ساختاری و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود ندارد ($P > ۰/۰۵$)؛ بنابراین فرضیه فرعی ششم تأیید نمی‌گردد.

فرضیه فرعی ۷: صادق بودن بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین صادق بودن و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر صادق بودن بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۱۳- ضریب همبستگی فرضیه فرعی هفتم

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
۰/۲۰۱	مستقیم	دارد	۲۰۳	*۰/۰۰۱	۰/۲۸۰	صادق بودن

*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین صادق بودن و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود دارد ($P < 0/05$). این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

جدول ۱۴- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی هفتم

متغیرهای پیش‌بین	ضریب استاندارد شده		t	P	آماره F	P مدل	آماره دوربین واتسون
	Beta						
ثابت	-		۴/۲۶	$< 0/001^*$	۳/۲۰۶	$0/001^*$	۲/۱۰
صادق بودن	۰/۲۸۰		۳/۵۵	$0/001^*$			

متغیر ملاک: معنویت سازمانی *در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان‌دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها نا همبسته‌اند.

بر اساس نتایج رگرسیون، صادق بودن، معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/05$ و $Beta = 0/280$). بر اساس مقدار R^2 ، صادق بودن ۲۰/۱ درصد از تغییرات معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را توضیح می‌دهد.

فرضیه فرعی ۸: عدالت و انصاف بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین عدالت و انصاف و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر عدالت و انصاف بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۱۵- ضریب همبستگی فرضیه فرعی هشتم

متغیر	معنویت سازمانی			وجود ارتباط	نوع ارتباط	R2
	همبستگی پیرسون (r)	p	تعداد			
عدالت و انصاف	۰/۲۶۷	$0/000^*$	۲۰۳	دارد	مستقیم	۰/۱۹۸

*در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین عدالت و انصاف و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود دارد ($P < 0/05$). این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

جدول ۱۶- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی هشتم

متغیرهای پیش‌بین	ضریب استاندارد شده		t	P	آماره F	P مدل	آماره دوربین واتسون
	Beta						
ثابت	-		۳/۷۰	<0/000*	۲/۸۷۸	0/000*	۲/۱۸
عدالت و انصاف	0/۲۶۷		۳/۱۱	0/000*			

متغیر ملاک: معنویت سازمانی

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان‌دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها نا همبسته‌اند.

بر اساس نتایج رگرسیون، عدالت و انصاف، معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/05$ و $Beta = 0/267$). بر اساس مقدار R^2 ، عدالت و انصاف ۱۹/۸ درصد از تغییرات معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را توضیح می‌دهد.

فرضیه فرعی ۹: احترام به دیگران بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین احترام به دیگران و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر احترام به دیگران بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۱۷- ضریب همبستگی فرضیه فرعی نهم

متغیر	معنویت سازمانی			نوع ارتباط	R2
	همبستگی پیرسون (r)	p	تعداد		
احترام به دیگران	0/047	0/061*	۲۰۳	ندارد	-----

*در سطح 0/05 معنی‌دار

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که احترام به دیگران و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود ندارد ($P > 0/05$)؛ بنابراین فرضیه فرعی نهم تأیید نمی‌گردد.

فرضیه فرعی ۱۰: همدردی با دیگران بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر معناداری دارد.

رابطه بین همدردی با دیگران و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). در مرحله بعد جهت بررسی تأثیر همدردی با دیگران بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج از رگرسیون یگانه استفاده شده است. نتایج حاصل از این دو آزمون در جداول ذیل آمده است.

جدول ۱۸- ضریب همبستگی فرضیه فرعی دهم

R2	نوع ارتباط	وجود ارتباط	معنویت سازمانی			متغیر
			تعداد	p	همبستگی پیرسون (r)	
۰/۲۷۰	مستقیم	دارد	۲۰۳	۰/۰۰۰*	۰/۳۱۱	همدردی با دیگران

* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین همدردی با دیگران و ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه معنی‌دار وجود دارد ($P < 0/05$). این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

جدول ۱۹- نتایج رگرسیون فرضیه فرعی دهم

آماره دوربین واتسون	P مدل	F آماره	P	t	ضریب استاندارد شده	متغیرهای پیش‌بین
					Beta	
۲/۴۱	۰/۰۰۰*	۳/۷۷۹	$< 0/000^*$	۴/۵۱	-	ثابت
			$0/000^*$	۳/۶۸	۰/۳۱۱	همدردی با دیگران

متغیر ملاک: معنویت سازمانی * در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان‌دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها نا همبسته‌اند.

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

بر اساس نتایج رگرسیون، همدردی با دیگران، معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0.05$ و $\beta = 0.311$). بر اساس مقدار R^2 ، همدردی با دیگران ۲۷/۰ درصد از تغییرات معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج را توضیح می‌دهد.

نتیجه‌گیری

جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، جهان تحولات و گذرهای پی‌درپی از مرحله‌ای به مرحله دیگر است. تغییر، واژه‌ای ناآشنا با اذهان نیست و این آشنایی، سازمان‌ها را نیز تحت تأثیر قرار داده است. امروزه تغییرات اساسی در حال وقوع، در حیطه احساسات است. سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان با دل‌وجان خود همکاری کنند، باید قبول کنند که احساسات در سبک مدیریتی جدید نقشی حساس را بازی می‌کند. تغییرات تا بدان جا پیش رفته که سخن از تغییر پارادایم به میان آمده است. پارادایم مدیریتی جدید بیان می‌کند که مدیریت افراد همان مدیریت عواطف و احساسات آن‌هاست. این پارادایم جدید را می‌توان جنبش معنویت نامید. این بعد روحانی، تجلی جستجوی کارکنان برای یافتن معنا، خودآگاهی و برقراری ارتباط با نیروی مافوق بشری است. در پارادایم نوین مطرح می‌شود که انسان‌ها تنها با دستانشان کار نمی‌کنند، بلکه قلب‌هایشان نیز درگیر فعالیت می‌شود (باقری و همکاران، ۱۳۹۶). هدف این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج بود. بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده از داده‌های کمی این پژوهش، مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر مثبت دارند؛ که در ادامه به تبیین آن‌ها پرداخته می‌شود.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیریت جهادی بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر مثبت دارند؛ که یافته‌های به‌دست‌آمده در این خصوص، با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش پژوهشگرانی همچون احسان فر (۱۴۰۲) عنوان بررسی و تبیین شایستگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی در اعتلای حکمرانی اسلامی، نوری گلجائی و همکاران (۱۴۰۱) با عنوان گوی ساخت یابی مدیریت جهادی با تأکید بر بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی، شیرعلی نژاد فرسنگی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان تبیین رابطه مدیریت جهادی بر مبنای معنویت سازمانی بر اساس دیدگاه‌های مقام معظم رهبری و ارائه مدل مطلوب (مطالعه موردی: بانک سپه جمهوری اسلامی ایران منطقه جنوب شرق)، شاکر اردکانی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان تحلیل اثرات مدیریت جهادی بر

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی بیمارستان امام جعفر صادق میبد، همخوانی و همسویی دارد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر مثبت دارند؛ که یافته‌های به‌دست‌آمده در این خصوص، با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش پژوهشگرانی همچون فلاح جمشیدی (۱۴۰۲) با عنوان بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ سازمانی مورد مطالعه کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی استان گیلان، کولیوند (۱۳۹۹) با عنوان بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در ستاد ناجا، بهادری (۱۳۹۸) با عنوان بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر مسئولیت اجتماعی در پست‌بانک خراسان شمالی، لوییز کمپل (۲۰۲۲) با عنوان بررسی آیین‌نامه‌ها و مأموریت معلم از دریچه اخلاق حرفه‌ای دورکیم، نیومن و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان بررسی تأثیر آموزش اخلاق حرفه‌ای، هوش معنوی و عاطفی بر رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری، یوتامی و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان رابطه بین معنویت محیط کار، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در موسسه اعتباری در منطقه بادونگ، فهیمی و احمد (۲۰۱۹) با عنوان اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بانک‌های اسلامی در اندونزی، همخوانی و همسویی دارد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیریت جهادی اخلاق و حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج تأثیر مثبت دارند؛ که یافته‌های به‌دست‌آمده در این خصوص، با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش پژوهشگرانی همچون کولیوند (۱۳۹۹) با عنوان بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در ستاد ناجا، شیرعلی نژاد فرسنگی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان تبیین رابطه مدیریت جهادی بر مبنای معنویت سازمانی بر اساس دیدگاه‌های مقام معظم رهبری و ارائه مدل مطلوب (مطالعه موردی: بانک سپه جمهوری اسلامی ایران منطقه جنوب شرق)، بهادری (۱۳۹۸) با عنوان بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر مسئولیت اجتماعی در پست‌بانک خراسان شمالی، یوتامی و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان رابطه بین معنویت محیط کار، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در موسسه اعتباری در منطقه بادونگ، کارتیکواتی (۲۰۲۰) با عنوان تأثیر تعادل بین کار و زندگی و معنویت بر رفتار اخلاقی محل کار در بین حسابدار عمومی در جاوا شرقی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین کار و زندگی و معنویت بر رفتار اخلاقی محل کار، همخوانی و همسویی دارد.

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

پیشنهادها مبتنی بر نتایج تحقیق

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج نیازها و کمبودهای سازمان و محیطی شناسایی و با به‌کارگیری سیستم‌های صحیح برنامه‌ریزی به شناسایی نقاط قوت و ضعف پرداخته شود و بهره‌وری و بهبود کیفیت خدمات در دستور کار قرار گیرد.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج در نشست‌های صمیمی و غیررسمی با کارکنان خود شرکت کنند تا رابطه عاطفی نزدیکی میان آن‌ها ایجاد شود.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج در نشست‌های صمیمی و غیررسمی با کارکنان نگرانی‌های خود را درباره مسائل و مشکلات کارکنان نشان دهند و این ذهنیت را در کارکنان خود ایجاد کنند که تمام تلاششان بر این است که خدماتی بیشتر و بهتر به آن‌ها ارائه کنند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران در برخورد با کارکنان، ادب و نزاکت را رعایت کرده و همیشه با آغوش باز از کارکنان استقبال کنند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره کل آموزش و پرورش شهرستان سنندج اهداف و برنامه‌های سازمان دارای جنبه‌های اخلاقی و انسانی باشد و مسائل اخلاقی در همه ابعاد و زمینه‌های سازمانی در نظر گرفته شوند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج در استخدام و گزینش کارکنان در سازمان، مساله تخصص و توانایی مدنظر گرفته شود و افراد متناسب با استعداد و پتانسیل‌هایشان به‌کارگیری شوند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج به سطوح کارشناسی سازمان اعتماد کنند تا مسیر توسعه صداقت و صمیمیت هموار گردد به شیوه‌های مختلف تلاش کنید فضایی دوستانه و صمیمی در سازمان ایجاد کنید و از این طریق گشودگی، صداقت و اعتماد متقابل را تقویت نمایید.

پیشنهاد می‌گردد اعتماد در سازمان از بالا به پایین جریان یابد و اگر مدیران ارشد قابل اعتماد باشند حس اعتماد به سطوح پایین سازمان رخنه می‌کند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج رویارویی مستقیم و گفتگوی بی‌واسطه با سطوح مختلف کارکنان را حتی به‌اندازه چند جمله، فراموش نکنند.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج برای تزریق نشاط و شادی در میان کارکنان خود از لطایف و ظرایف مرتبط و قریب به ذهن آنان استفاده کنند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج با ایجاد نظام‌های جبران خدمات در راستای عدالت در سازمان، همانند پرداخت بر اساس عملکرد و ارائه پاداش بر مبنای عملکرد و شایستگی افراد و متناسب بودن پیامدها و مسئولیت‌ها و عملکرد افراد، در جهت درک عدالت گام بردارند.

پیشنهاد می‌گردد توسط مدیران ارشد اداره آموزش و پرورش شهرستان سنندج فارس پیشنهاد می‌گردد در سازمان و خارج از سازمان روابط عاطفی و انسان دوستانه (برگزاری جلسات و مهمانی‌های دوستانه) پایه‌ریزی شود همچنین در مواقعی که کارکنان با مشکلات روبرو می‌شوند دیگر کارکنان با او همکاری نمایند.

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

منابع

- ۱) احسان فر، ابوالفضل، ۱۴۰۲، بررسی و تبیین شایستگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی در اعتلای حکمرانی اسلامی، اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم دینی و حوزوی، <https://civilica.com/doc/1671207>
- ۲) آراسته ح. ر. جاهد ح. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاط علم؛ دوره اول (شماره ۲، ۴۰-۳۱).
- ۳) اسحاقی، سید حسین (۱۳۹۳)، مؤلفه‌های مدیریت جهادی (صمیمانه با مدیران)، مرکز نشر هاجر (وابسته به مرکز مدیریت حوزه‌های علمیه خاوران)، قم.
- ۴) آقای، میلاد، آقای، اصغر (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، شماره ۴۱، صص ۱۲۲-۱۰۱.
- ۵) باقری، م، جاجرمی زاده، م، بنافی، م. ۱۳۹۶. بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی: مورد مطالعه دانشگاه شیراز، فرهنگ دردانشگاه اسلامی، ۷(۱)، ۱۸-۳.
- ۶) بهادری، عبدالله (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و سلامت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر مسئولیت اجتماعی در پست‌بانک خراسان شمالی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم، تهران، شرکت همایش آروین البرز.
- ۷) پورصادق، ناصر، ذاکری قرآنی، زهرا (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه، پژوهشنامه مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۷، شماره ۴، صص ۹۵-۱۱۶.
- ۸) جزینی، علیرضا، مرادی، حبیب‌الله (۱۳۹۶)، تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی در بازرسی کل ناجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ۱۱، شماره ۴۰، صص ۲۸-۱۳.
- ۹) درستی، مهدی، قهرمانی، مسعود، مولوی، مهرا (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر بهبود مدیریت منابع انسانی (مطالعه موردی: مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی) (اولین کنفرانس بین‌المللی نقش مدیریت انقلاب اسلامی در هندسه قدرت نظام جهانی) مدیریت، سیاست، اقتصاد، فرهنگ، امنیت، حسابداری، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی و حماسه اقتصادی.
- ۱۰) زین‌الدینی، مجید، محمدی سیاهبومی، حمیدرضا (۱۳۹۷)، ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی (موردکاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی)، پژوهشنامه انقلاب اسلامی، سال ۸.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

شماره ۲۸، صص ۲۳-۴۹

۱۱) سلیمان زاده، روشن و راد، فیروز (۱۳۹۴)، اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با فرهنگ‌سازمانی در بین کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی آذربایجان غربی، مطالعات جامعه‌شناختی، سال ۷، شماره ۲۷، صص ۲۳-۷

۱۲) شاکر اردکانی، محمد، امراللهی بیوکی، ناهید، غفوری چرخایی، حسین، زارعی، محمدجواد (۱۳۹۷)، تحلیل اثرات مدیریت جهادی بر ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی بیمارستان امام جعفر صادق میبد، طلوع بهداشت، سال ۱۷، شماره ۳، صص ۲۵-۳۸

۱۳) شهبازی، مهرناز، ناظم، فتاح (۱۳۹۵)، بررسی رابطه میان رهبری معنوی و جوسازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران، فصلنامه خانواده‌پژوهش، شماره ۳۴، ۸۷-۶۷

۱۴) شیرعلی نژاد فرسنگی، سمیه و منظری توکلی، علی‌رضا و سلاجقه، سنجر و جلال کمالی، محمد، ۱۴۰۰، تبیین رابطه مدیریت جهادی بر مبنای معنویت سازمانی بر اساس دیدگاه‌های مقام معظم رهبری و ارائه مدل مطلوب (مطالعه موردی: بانک سپه جمهوری اسلامی ایران منطقه جنوب شرق)، <https://civilica.com/doc/1754651>

۱۵) صمدی میارکلایی، حسین، صمدی میارکلایی، حمزه. ۱۳۹۵. تبیین نقش معنویت در محیط کار بر توسعه فرهنگ کارآفرینی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی نوع‌دوستی و ادب اجتماعی، رسالت مدیریت دولتی، ۷، ۲۶۴-۲۴۵

۱۶) ططری، منوچهر (۱۳۹۶)، ارتباط بین مهارت‌های ارتباطی و اخلاق کاری مدیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان‌های غرب کشور، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال ۶، شماره ۳، صص ۱۹-۱۱

۱۷) فلاح جمشیدی، جواد، ۱۴۰۲، بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ‌سازمانی مورد مطالعه کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی استان گیلان، اولین همایش ملی پژوهش‌ها و فناوری‌های دانش‌بنیان در مدیریت و حسابداری، <https://civilica.com/doc/1773255>

۱۸) کرمی، محمد، قلاوندی، حسن، قلعه‌ای، علیرضا (۱۳۹۶)، رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره ۵، شماره ۱، صص ۹۳-۱۱۲

۱۹) کولیوند، علیرضا (۱۳۹۹)، بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در ستاد ناجا، فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال ۲۲، شماره ۳، صص ۱۰۱-۷۷

تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه ای بر ارتقای معنویت سازمانی.../الله مرادی

۲۰) کیانی زاده، میثم، گلشنی، علیرضا (۱۳۹۵)، شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال ۱۹، شماره ۷۲، صص ۷۸-۵۷

۲۱) محمدشفیعی، مجید، خوش‌فطرت، عاطفه، طاهری‌بیدشاهی، رحمان (۱۳۹۶)، نقش دانشگاه کارآفرین و سرمایه فکری در پیشرفت با تمرکز بر شاخص‌های مدیریت جهادی، الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.

۲۲) مددی زاده، مجیبی، پورسلطانی زرنندی، حسین (۱۳۹۷)، بررسی و تعیین وضعیت قابلیت‌های معنویت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان، مدیریت ورزشی، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۳۶۶-۳۵۵

۲۳) مهرآرا، اسدالله، طوطیان اصفهانی، صدیقه، کشاورز، علی (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای کادر پزشکی بیمارستان، فصلنامه پژوهش‌های اعتقادی-کلامی، سال ۷، شماره ۱، صص ۱۳۲-۱۱۷

۲۴) میرسنجری، سیده آویشن، مولانا، ناصر، سعیدی، گل بابا (۱۳۹۲)، عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزشی دانشگاه‌های شهر تهران، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.

۲۵) نوری گلجائی، عبدالله و باقی، علی و سرافراز، محمود، ۱۴۰۱، الگوی ساخت یابی مدیریت جهادی با تأکید بر بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی، <https://civilica.com/doc/1794081>

۲۶) ویلیام کی، فرانکنا (۱۳۸۳). فلسفه اخلاق، ترجمه هادی صادقی، قم، طه.

27) Alshammari, A, Almutairi, N, N, Fahad Thuwaini(2015), Ethical Leadership: The Effect on Employees, International Journal of Business and Management, Vol 10, No 3, pp 108-116

28) Caren,Ouma(2017), Ethical Leadership and Organizational Culture: Literature Perspective, International Journal Of Innovative Research & Development, Vol 6, Issue 8, pp 230-241

29) Fahmi, Natigor Nasution, Ahmad, Rafiki(2019), Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia, Management Journal. Published, Vol 55, No 2, pp 195-205

30) Kartikawati, Novera(2020), The Effect Of Work-life Balance And Spirituality On Ethical Behaviour Of The Workplace, Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan, Vol 10, No 3, pp 475-485

31) Kumar (2014).Professional Ethics in Teacher,(R3Education:Need and portance. Darpan International Research. Analysis. Vol .1(8):1-20.

- 32) Louise Campbell (2022). Teacher regulation and agency through the lens of Durkheim's professional ethics, *Ethics and Education*, 17:1, 30-43, DOI: 10.1080/17449642.2021.2013634.
- 33) Milliman, J, Czaplewski, A.J, Ferguson, J. 2013. Workplace Spirituality and employee Work attitudes", *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426-447.
- 34) Nyoman Suadnyana & I Putu Julianto & I Putu Arya Dharmayasa(2021) The Effect of Business and Professional Ethics Education, *Spiritual and Emotional Advances in Economics, Business and Management Research*, volume Intelligence on Accounting Students' Ethical Behavior, 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021). ،۱۹۷
- 35) Rusu, R. (2018). The Protestant Work Ethic and Attitudes Towards Work, *Scientific Bulletin*, 23 (2), P.p: 112-117.
- 36) Shahrul, Nizam bin Salahudin, Baharuddin, Siti Sarah binti, Safizal Abdullah, Muhammad, Osman, Abdullah(2016), The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment, *Procedia Economics and Finance*, Vol 35, pp 582 – 590.
- 37) Singh, S. 2019. The Impact of Workplace Spirituality on Employees' Productivity and their Wellbeing, *Enterprise Information System*, 11(1), 63-52
- 38) Utami, Ni Made Satya, I Ketut Setia Saptana, Yenny, Verawati, I Made Purba Astakoni, Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Asian Finance*, Vol 8, No 1, pp 507-517

یادداشت‌ها:

-
1. Utami
 2. Kartikawati
 3. Fahmi & Ahmad

The effect of jihadi management and professional ethics on development of organizational spirituality in the administration of education in Sannadaj.

Receipt: 02/09/2024

Acceptance: 28/09/2024

Alireza Allah Moradi

Abstract

This research has been conducted on the effect of jihadi management and professional ethics on development of organizational spirituality in the administration of education in Sannadaj. The research method used in this research is descriptive and analytical in terms of the applied purpose, in terms of the type of data, and in terms of the method of collection. The statistical population in this researcher is the employees in the administration of education in Sannadaj. The statistical population is 529 people. From the statistical population according to sampling (based on the method of sampling in Morgan's table), 223 people were selected as the research sample. In the next step, based on the conceptual model of the research, research questions and hypotheses, using the questionnaire, jihadi management (soltani) professional ethics (cadozier) organizational spirituality (rapa & rachian) the extracted items were included in the statistical research sample of the questionnaire. In descriptive statistics, the descriptions are presented in two different sections, one and the main variety, and in the inferential statistics section Pierson test were used to check the research hypotheses. Considering the statistics data coefficient, it can be said that jihadi management and professional ethics has a positive effect on development of organizational spirituality in the education in Sannadaj

Keywords

jihadi management, professional ethics organizational spirituality, administration of education in Sannadaj



ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی (مورد مطالعه: بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی)

سیدمحمدرضا پرهیزکار ازبری^۱

سراج‌الدین محبی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۱۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۲۰

چکیده

پژوهش برای مقابله با تروریسم سازمانی بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی انجام و از نظر هدف توسعه‌ای و کاربردی، از نظر داده‌ها آمیخته اکتشافی و از نظر ماهیت در بخش کیفی، داده بنیاد و در بخش کمی شناختی فازی است. جامعه آماری مدیران و مسئولین ارشد بنیاد مستضعفان و اساتید و خبرگان دانشگاهی در حوزه منابع انسانی و روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند و گلوله برفی بود. با انجام ۲۰ مصاحبه، اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده است. پس از طی روش کدگذاری و ترسیم شبکه مفاهیم و تدوین الگوی تحقیق و تعیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل تروریسم سازمانی هر یک از آن‌ها مورد اعتبارسنجی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده در بخش کیفی از روش شبکه مضامین استفاده شد. در بخش کمی از مون آماری تحلیل عاملی تأییدی برای تدوین الگوی نهایی، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و اولویت‌بندی استفاده شده است. نتیجه پژوهش بیانگر آن بود که گروه نمونه در بخش کیفی و کمی، عواملی چون ماهیت منعطف، نیازسنجی همه‌جانبه، انعطاف در روش، نیروی انسانی کارآمد، توجه به هزینه‌های بازگشت و محیط مناسب یادگیری را از جمله عوامل مؤثر در تدوین تروریسم سازمانی در بنیاد مستضعفان می‌دانند.

کلمات کلیدی

سازمان، تروریسم سازمانی، بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، کیش، ایران. parhizkar@esteghlalhotel.com

۲- دانشیار، گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران. (نویسنده مسئول) mohebi.abcd@gmail.com

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محیی

مقدمه

آسیب‌شناسی مسائل و موضوعات مبتلابه سازمان یک ضرورت است. این ضرورت را کارشناسان و متخصصان سازمانی درک و در قالب چارچوبی با نام سندرم یا اختلال سازمانی تدوین کرده‌اند. سندروم آمیزه‌ای از علائم و نشانه‌ها است که در کل اختلالی خاص را پدید می‌آورد. سندروم‌های سازمانی به‌عنوان الگوهایی از رفتارها، اعتقادات و عواملی که در محیط سازمانی مشترک بین افراد وجود دارند، توصیف می‌شوند (طیعی، ۲۰۲۲). این الگوها در سازمان‌ها معمولاً به‌عنوان سبب تکرار رفتارهای خاص و به‌عنوان تأثیرگذار بر عملکرد، فرهنگ و ارتباطات داخلی شناخته می‌شوند. سندروم‌های سازمانی می‌توانند ترکیبی از فرهنگ‌سازمانی، ساختار سازمانی، سیستم‌های تحکیم عملکرد، سیاست‌ها و فرایندهای موجود در سازمان باشند (کرنشاوو، ۱۹۸۷).

در عصر حاضر هیچ واژه‌ای مانند تروریسم تا این حد، شوم، نفرت‌انگیز و هراس افکن نبوده است که با شنیدن آن، فهرست بلند بالایی از انواع خشونت، سوءقصد، قتل و بمب‌گذاری به ذهن انسان خطور می‌کند (گردون، ۲۰۰۵). ترور در لغت به معنای ترس و وحشت زیاد است و تروریسم به معنای ترساندن است. نخستین بار در سال ۱۷۹۶ میلادی در متمدن فرهنگ لغات فرانسه، ترور را به معنای قتل سیاسی با سلاح و تروریست را به معنای طرفدار خشونت و عامل ایجاد رعب و وحشت دانسته‌اند (لستر و همکاران، ۲۰۰۶). تروریسم یکی از واژه‌هایی است که امروزه در ادبیات سیاسی جهان کاربرد بسیار گسترده‌ای یافته است و به حوزه‌های دیگر نیز راه‌یافته است. اصطلاح تروریسم سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کنند، رفتار یک فرد یا باندی از افراد خاص که چون برای دستیابی به هدف‌های شخصی یا گروهی خود قادر به استفاده از روش‌های صحیح نیستند و نمی‌توانند منافع خود را به شیوه‌ای صحیح، مقبول و مطابق با میزان‌های اخلاقی به دست آورند، می‌کوشند با اعمال قدرت و بر اساس ترس، حذف روانی-اجتماعی افراد دیگر، شایعه‌پراکنی و بدگویی به مقصود خود برسند (لی و همکاران، ۲۰۲۰). طی این فرایند آن‌ها سعی می‌کنند شخص یا اشخاص مورد تهاجم را در نظر رؤسا، مرنوسان و همکارانشان، نامطلوب، کم‌کار، مخالف اهداف سازمان و افرادی بی‌مصرف و بد، جلوه دهند. تروریست‌های سازمانی نیاز به اعمال قدرت دارند اما درعین‌حال عزت‌نفس و دانش فنی پایینی دارند. این افراد به اصول اخلاقی پایبند نیستند و کم‌کار و تن‌پرور هستند (سانتی و همکاران، ۲۰۲۰).

در اکثر سازمان‌های سلسله‌مراتبی افراد در سطوح سازمانی مختلف ممکن است به خاطر حفظ موقعیت خویش و هم‌چنین آماده‌سازی زمینه‌ی لازم برای ارتقای شغلی خود افراد هم‌ردیف خود را نزد

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

مدیر سازمان بد جلوه دهند که به این عمل ترور شخصیت می‌گویند. گروهی دیگر از نویسندگان اصطلاح تروریسم سازمانی را به رهبران نالایق سازمان نسبت می‌دهند و خودکامگی آن‌ها را ابزاری جهت اعمال فشار و ایجاد هراس در میان کارکنان می‌دانند. از جمله اصطلاحاتی که در مباحث مربوط به رفتار سازمانی برای آن تعاریف مختلفی آورده شده است قدرت، زور و اقتدار است. وبر، قدرت را به‌عنوان، احتمال قرار گرفتن یک فرد در روابط اجتماعی و در موقعیتی که اراده خود را علیه مقاومت و مخالفت دیگران، بر آنان تحمیل نماید، تعریف می‌کند. قدرت را می‌توان از منابع مشروع و غیر مشروع کسب کرد و شخصی که دارای قدرت از نوع اجبار و زور است، این توانایی را دارد که بر فرد یا افراد دیگر تنبیه و نتایج بیزارکننده‌ای را اعمال کند یا دست‌کم تهدیداتی را علیه آن‌ها مطرح سازد. این شکل از اعمال قدرت در نظر بیشتر کارکنان یک سازمان نامطلوب و ناپسند است. مدیران این‌چنینی اغلب می‌کوشند با توجه به صلاحیت‌ها و توانایی‌های بالای فرد موردنظر، مسئولیت‌ها و وظایف کم‌اهمیت‌تر را به عهده او گذارند، از ارائه هر فرصتی که می‌تواند باعث افزایش کارایی و محبوبیت او در سازمان شود جلوگیری کنند و کارهای سخت و خسته‌کننده را به عهده او گذارند. این قبیل افراد در حضور او از کارکنان دیگر تعریف می‌کنند. ولی هیچ‌گاه به خدمات و خصوصیات قابل‌توجه شخص موردنظر اشاره‌ای نمی‌کنند (پتریژین و همکاران، ۲۰۲۳).

در این میان، از بین انواع سازمان‌های اجرایی در کشور، بنیاد مستضعفان دارای سیستم اجرایی و مسئولیت عملکردی نسبتاً منحصراً به فردی است. ارزیابی اولیه تیم تحقیق نشان می‌دهد که با وجود برنامه‌ریزی جامع و وجود منابع انسانی کافی در این سازمان، اما عملکرد منابع انسانی در سازمان برجسته نیست و مدیریت منابع انسانی از کارآمد و حرفه‌ای بودن برخوردار نیست. در واقع باوجود اینکه هر ساله کارکنان امتیاز تقریباً بالایی از ارزیابی‌ها کسب می‌نمایند و سطح هدف‌گذاری‌های تعریف‌شده برای آنان محقق می‌شود اما عملکرد کارکنان به‌تناسب شرح وظایف مصوب از مطلوبیت، کارایی و اثربخشی لازم برخوردار نیست. شواهدی مانند همکاری غیر هم‌افزا، ضعف در حل مسائل کاری، تأخیر در انجام پروژه‌ها، پایین بودن زمان کاری مفید، انگیزه و نگرش کاری روتین، ارزشمند نبودن شایستگی دانش و تجارب، ضعف در یادگیری توانمندسازی و مسائلی از این قبیل سبب شده است تا بهره‌وری منابع انسانی بنیاد مستضعفان از سطح مناسبی برخوردار نباشد و عملکرد بلندمدت این سازمان در آینده با چالش‌های جدی مواجه شود.

بسیاری از پژوهش‌ها مؤید این مطلب است که تأثیر منفی سندروم‌ها یا اختلالات سازمانی بر عواملی مانند ارتباطات، اثربخشی، کارایی و عملکرد کارکنان، در نهایت موجب افت بهره‌وری و یا حتی

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار از ببری و محبی

سقوط سازمان می‌شوند (درگی، ۱۳۹۹)؛ بنابراین امروزه ضرورت پرداختن به این موضوع بیش‌ازپیش احساس می‌شود. در این رساله تلاش خواهد شد تا بر اساس بررسی و تحلیل نتایج پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص سندروم‌های سازمانی در کلیه منابع در دسترس، ضمن تشریح مفاهیم سندروم تروریسم سازمانی، به بررسی علل و عوامل بروز این پدیده، آثار فردی و سازمانی ناشی از شیوع این سندروم در سازمان بنیاد مستضعفان و نیز راهکارهای برون‌رفت از این چالش مهم در عصر هزاره سوم پرداخته شود.

نظریه روانشناسی فرگشتی (تکاملی) و ظهور سندروم‌های سازمانی دارای یک رابطه پیچیده و تعاملی هستند. تئوری فرگشتی (تکاملی) بر این اصل استوار است که رفتار و روند تکاملی انسان‌ها در طول زمان، تحت تأثیر فرآیندهای تکاملی طبیعی قرار می‌گیرد. این فرآیندها شامل انتخاب طبیعی، تطبیق محیطی و انتقال ژنتیکی است. بر اساس این تئوری، رفتارها و خصوصیات که در گذشته از نظر تکاملی انسان‌ها رونق بخشیده‌اند، به صورت وراثتی منتقل می‌شوند. در برخی موارد، این وراثت‌های فرهنگی و رفتاری می‌توانند در شکل‌گیری سندروم‌های سازمانی نقش داشته باشند (رضایی، ۱۳۹۵).

از طرفی سندروم‌های سازمانی به وضعیت‌ها و الگوهای اطلاق می‌شود که در سازمان‌ها به صورت مکرر و پایدار ظاهر می‌شوند. این سندروم‌ها ممکن است شامل رفتارها، الگوهای ارتباطی، ساختارهای سازمانی، چارچوب‌های مدیریتی و دیگر عواملی باشند که تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم بر عملکرد سازمان دارند. ظهور سندروم‌های سازمانی به فرآیندهای پیچیده‌ای از تعاملات فردی، گروهی و سازمانی، فرهنگ سازمانی، رهبری و شرایط محیطی بستگی دارد (طییبی، ۲۰۲۲).

این دو نظریه با هم در رابطه با ظهور سندروم‌های سازمانی در ارتباط هستند. در اینجا، نظریه روانشناسی فرگشتی ممکن است در فهم عوامل تکاملی و وراثتی که می‌توانند به سندروم‌های سازمانی کمک کنند، مفید باشد. به‌عنوان مثال، الگوهای رفتاری و اجتماعی که از نظر تکاملی انسان‌ها مؤثر بوده و به ایجاد و حفظ سازمان‌ها کمک کرده‌اند، ممکن است در شکل‌گیری سندروم‌های سازمانی مشترک دیگر نیز نقش داشته باشند. به‌طور کلی، این دو نظریه به لحاظ مفهومی و تحلیلی قابل ارتباط هستند و همکاری و تلفیق آن‌ها می‌تواند به مطالعه و فهم بهتر سندروم‌های سازمانی کمک کند (لی و همکاران، ۲۰۲۰).

مطالعه سندروم‌های سازمانی به مبانی نظری متعددی متکی است که کمک می‌کند تا این سندروم‌ها را درک و تحلیل کرده و راهکارهای مؤثر برای مدیریت آن‌ها را شناسایی کرد. در ادامه به

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

برخی دیگر از مبانی نظری مرتبط با سندروم‌های سازمانی اشاره شده است (درگی، ۱۳۹۹):

الف) نظریه سازمان و مدیریت تقدیرگرایانه: این نظریه بر این اصل تکیه دارد که هیچ‌الگو یا رویه‌ی یکتا و استاندارد برای مدیریت سازمان وجود ندارد و عوامل محیطی، ویژگی‌های داخلی سازمان و سازمان‌ها به‌طور کلی تأثیرگذار بر نحوه عملکرد و عملکرد آن‌ها هستند. این نظریه بر اهمیت تطبیق ساختار و فرآیندهای سازمانی با محیط تأکید می‌کند و می‌تواند در تبیین و تحلیل سندروم‌های سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

ب) نظریه سیستم: این نظریه بر این اساس است که سازمان‌ها به‌عنوان سیستم‌های پیچیده و تعاملی در نظر گرفته می‌شوند و ارتباطات، ورودی-خروجی‌ها، بازخوردها و تعاملات درونی را مورد بررسی قرار می‌دهد. نظریه سیستم درک بهتری از رفتار و دینامیک سازمان‌ها می‌دهد و می‌تواند در تحلیل سندروم‌های سازمانی که بین اجزای سیستم بروز می‌کنند، مفید باشد.

ج) نظریه پویایی سازمانی: این نظریه بر این فرض استوار است که سازمان‌ها مانند سیستم‌های زنده‌ای عمل می‌کنند که تحت تأثیرات و تغییرات محیطی قرار دارند. این نظریه به مطالعه پویایی، تغییرات و تطبیق سازمان با محیط می‌پردازد و می‌تواند در تحلیل سندروم‌های سازمانی مرتبط با ناتوانی در تطبیق با تغییرات محیطی مفید باشد.

د) تئوری رفتار سازمانی: این تئوری بررسی رفتار و تعاملات فردی و گروهی در سازمان‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد. نکاتی مانند انگیزش، رهبری، یادگیری سازمانی و ساختار سازمانی در قالب این تئوری مطرح می‌شوند و می‌تواند در تحلیل سندروم‌های سازمانی مرتبط با مسائل ارتباطی، تعاملات نامطلوب یا کاهش عملکرد فردی و گروهی مورد استفاده قرار گیرد.

شکاف تحقیق

باید به این موضوع توجه داشت که امروز مسئله ترور سازمانی چه در سازمان‌های خصوصی و چه در سازمان‌های عمومی بسیار موضوع حائز اهمیت است. ترور شخصیت در سازمان، رفتار یک فرد یا افراد خاصی است که چون برای دستیابی به هدف‌های شخصی یا گروهی خود قادر به استفاده از روش‌های صحیح نیستند و نمی‌توانند منافع خود را به شیوه‌ای صحیح، مقبول، پذیرفته‌شده و مطابق با موازین اخلاقی به دست آورند، می‌کوشند با اعمال قدرت و بر اساس ترس و حذف روانی فرد یا افراد دیگر، به مقصود خود برسند و طی این فرایند، آن شخص یا اشخاص خاص را در نظر رؤسا، مرئوسان و همکارانش نامطلوب، کم‌کار، مخالف اهداف سازمان و درنهایت، مخالف شیوه‌های متداول و پذیرفته‌شده

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار از ببری و محیی

در جامعه، معرفی کنند. باید به این نکته توجه داشت که سندروم تروریسم سازمانی می‌تواند تأثیرات منفی بر عملکرد و بهره‌وری سازمان داشته باشند. با مدیریت این سندروم، می‌توان تشدید عملکرد و بهبود کارایی سازمان را تسهیل کرد. سندروم تروریسم سازمانی می‌تواند باعث ایجاد فضای کار غیرسالم، استرس زیاد و افزایش نارضایتی کارکنان شود. با مدیریت این سندروم، محیط کاری سالم، متعادل و پویا ایجاد می‌شود که بر روابط بین فردی و رفاه کارکنان تأثیر مثبتی دارد. سندروم تروریسم سازمانی می‌تواند باعث کاهش رضایتمندی و ارتباط مثبت کارکنان با سازمان شوند. با مدیریت این سندروم، می‌توان رضایتمندی و تعهد کارکنان را ارتقا داد و از جذب و نگهداری نیروی کار بااستعداد برخوردار شد. سندروم تروریسم سازمانی ممکن است باعث تضاد، رقابت نامناسب و عدم همکاری بین افراد در سازمان شود. با مدیریت این سندروم، می‌توان بر همبستگی و همکاری بین اعضای سازمان تأکید کرد و موجبات موفقیت و رشد سازمان را فراهم کرد. در نهایت توجه به این مسئله می‌تواند در حل مشکلات و مسائل سازمانی بسیار کمک کننده بوده و به بهبود سازمانی کمک نماید. در ادامه به تشریح مهم‌ترین پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام‌شده پرداخته شد.

طولی (۱۴۰۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه سندرم ایمپاستر و سندرم استکهلم سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با توسعه منابع انسانی پرداخت. بررسی نتایج با استفاده از مون تحلیل رگرسیون نشان داد با توجه به میزان ضریب تعیین (۰,۳۱) واریانس تبیین شده متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین در حد متوسط می‌باشد و این متغیرها می‌توانند مقدار تقریباً مطلوبی از واریانس توسعه منابع انسانی در کارکنان را تبیین کنند و متغیرهای سندرم ایمپاستر و استکهلم سازمانی وارد معادله رگرسیونی توسعه منابع انسانی در کارکنان شدند. لذا هر چه میزان سندروم‌های ایمپاستر و استکهلم سازمانی در بین کارکنان بیشتر باشد میزان توسعه منابع انسانی در آن‌ها کاهش می‌یابد.

طیعی (۱۴۰۱) در پژوهش خود به شناسایی سندروم‌های سازمانی در هیات‌های ورزشی پرداخت. یافته‌های تحقیق نشان داد که مهم‌ترین سندروم‌های سازمانی در هیات‌های ورزشی شامل سندروم تصمیم‌گیری، تبعیض و سیاسی‌کاری، سندروم اینرسی، سندروم پاریس، سندروم خودشناسی، سندروم سکوت، سندروم تسلط ساختاری، سندروم تروریسم و سندروم تغییرات می‌باشد. شناسایی سندروم‌های سازمانی یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران ارشد هر سازمان برای رسیدن به وضعیت مطلوب و دفع آسیب‌های احتمالی از آن می‌باشد، چراکه همواره پیشگیری بهتر از درمان است.

یداللهی و یداللهی (۱۴۰۰) در پژوهش خود به بررسی آثار فردی و سازمانی سندروم‌های سازمانی پرداختند. با توجه به اهمیت و ضرورت مساله سندروم‌های سازمانی و آسیب‌های ناشی از آن، با تکیه بر

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

قوانین و مقررات جاری و تقویت زیرسیستم‌های منابع انسانی و با در نظر گرفتن مهم‌ترین مؤلفه‌های هر سازمان مانند کارایی، اثربخشی منابع انسانی و بهره‌وری سازمان، پیشنهاد و راهکارهای مناسب ارائه شده است.

یحیی پور و الوند (۱۴۰۰) به بررسی و تشریح انواع سندروم‌های سازمانی و ارائه راهکارهای مناسب جهت برون‌رفت از آن پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ضمن نگاه به اهداف مطرح‌شده از انجام تحقیق حاضر، سازمان‌ها با این سندروم‌ها زندگی می‌کنند و به‌مثابه یک موجود زنده هستند. سندروم‌ها از جمله آسیب‌های مهم سازمانی هستند که در صورت نادیده گرفتن رشد می‌کنند و موجب بروز مشکلات جدی در سازمان خواهند شد که حتی اغلب کارکنان گاهی از وجود سندروم‌ها آگاهی ندارند و تأثیر رفتار آنان مانع پیشرفت و تعالی سازمان خواهد شد و روشن است که راه درمان سندروم و اختلالات عملکرد سازمانی جایی خارج از خود بدنه و اجزای سازمان نیست.

آرار و همکاران (۲۰۲۲) مقاله‌ای با عنوان پیشنهاد یک اصطلاح جدید برای ادبیات رفتار سازمانی: سندرم تاندون آشیل در مشاغل انجام دادند. علیرغم عوامل خارجی تهدیدکننده مانند ساختار نامشخص محیطی و مشکلات بازار، شرکت‌هایی که با مشکل حفظ مشتری فعلی و یافتن مشتریان بالقوه دست‌وپنجه نرم می‌کنند، ابتدا باید وجود "تاندون آشیل" را در خود دریابند. برای جلوگیری از این مشکل بالقوه، آن‌ها باید روی نیروی کار تمرکز کنند که می‌تواند یک نقطه‌ضعف بسیار مهم و همچنین یک دارایی مهم باشد. با توجه به مشکلات جدی ناشی از نیروی کار، این مطالعه اصطلاح جدیدی به نام «سندرم تاندون آشیل» را برای استفاده در ادبیات رفتار سازمانی پیشنهاد می‌کند. نظریه‌های مختلف از رشته‌های مختلف مانند پزشکی، روانشناسی، فیزیک، اقتصاد و جامعه‌شناسی از روند توسعه این اصطلاح حمایت می‌کنند. شباهت‌ها و تفاوت‌ها با سایر مفاهیم نزدیک نیز در سراسر مقاله ارائه شده است. هدف مطالعه حاضر الهام بخشیدن به مطالعات آینده با پر کردن شکاف مهم در ادبیات سازمان و مدیریت است.

حبیبی دوست و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود به رتبه‌بندی و مقایسه سندروم‌های سازمانی در مدارس ایران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که سندرم‌های سازمانی خودشیفتگی، عدم ارتباط، تبعیض و سیاست زدگی، تفکر گروهی، بیگانگی ساختاری، تنش و پریشانی، تسلط ساختاری، احتیاط، فشار، تروریسم، غفلت، بی‌حرکتی، انفجار، ناسازگاری، عدم تعهد، تکانه؛ و سکوت در مدارس ایران رتبه بالاتری دارند. سایر نتایج نشان داد که بین سندرم‌های سازمانی و معلمان مدارس ایران بر اساس نظر مدیران، معاونان و معلمان تفاوت معناداری وجود ندارد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و نقش منفی

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محبی

سندرم‌ها در کاهش عملکرد مدارس، طراحی و اجرای برنامه‌هایی برای کاهش سندرم‌ها از طریق بهبود روابط و فعالیت‌های درون و برون‌سازمانی در مدارس ایران ضروری است.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف توسعه‌ای و کاربردی، از نظر داده‌ها آمیخته اکتشافی از نوع ابزارسازی و از نظر ماهیت در بخش کیفی، داده بنیاد و در بخش کمی شناختی فازی است. جامعه آماری مدیران و مسئولین ارشد بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی و اساتید و خبرگان دانشگاهی در حوزه منابع انسانی می‌باشد و روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند و گلوله برفی بود. با انجام ۲۰ مصاحبه، تشخیص محقق این بوده است که اطلاعات گردآوری‌شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه‌های بیشتر نیست. پس از طی روش کدگذاری و ترسیم شبکه مفاهیم و تدوین الگوی تحقیق و تعیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل تروریسم سازمانی هر یک از آن‌ها مورد اعتبارسنجی قرار گرفت. در بخش کیفی از ابزار مصاحبه اکتشافی و نیمه ساختاریافته استفاده شد. برای تعیین روایی و پایایی ابزار پژوهش در بخش کیفی از معیارهای چون شیوه بررسی به‌وسیله اعضای پژوهش، بررسی همکار، مشارکتی بودن پژوهش، استفاده از تکنیک سه سویه سازی، برای محاسبه پایایی بازآزمون استفاده شد و همچنین برای روایی و اعتبار ابزار در بخش کمی نیز از آلفای کرونباخ و روایی همگرا و واگرا استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده در بخش کیفی از روش شبکه مضامین^۱ استفاده شد. در بخش کمی نیز از آزمون آماری موسوم به تحلیل عاملی تأییدی برای تدوین الگوی نهایی، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن و اولویت‌بندی آن‌ها استفاده شده است. در ادامه نتایج به‌دست‌آمده از انجام پژوهش ارائه شده است.

نتایج

در رویکرد نظریه داده بنیاد، پژوهش‌گر به انتخاب و گردآوری کدها با توجه به پرسش‌های پژوهش مبادرت کرده و با دسته‌بندی و استخراج تم‌های موضوعی و مقوله‌بندی آن‌ها سعی در استخراج اطلاعات بر اساس دانش متداول دارد. از این‌رو با به‌کارگیری روش کیفی پیش‌گفته، به توصیف و اکتشاف مدل موردنظر پژوهش پرداخته خواهد شد. در نهایت برای افزایش قابلیت تبیین مدل توسعه‌یافته، از ابزار ریاضی نقشه شناختی فازی باهدف ارزیابی و اعتبارسنجی آن بهره‌گیری خواهد شد. از آن‌جا که در این پژوهش، شناخت چگونگی برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی در بستری واقعی و عینی در نظر است، بنابراین می‌بایست از پارادایم تفسیرگرایی بهره برد. در طول مرحله کدگذاری باز، داده‌ها به‌دقت مورد بررسی قرار گرفتند، عبارات و مفاهیم مناسب و مقوله‌های مربوط مشخص شدند،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

ابعاد و ویژگی‌ها تعیین شد و الگو مورد بررسی قرار گرفت. واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز و محوری، مفاهیم بودند. هنگام تجزیه و تحلیل دقیق داده‌ها، مفاهیم از طریق عنوان گذاری توسط محقق، به‌طور مستقیم از رونوشت مصاحبه شرکت‌کنندگان (کدهای زنده) و یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آن‌ها ایجاد شدند. نسخه‌های پیاده شده مصاحبه‌ها برای یافتن گویه‌های اصلی به‌طور منظم مورد بررسی قرار گرفتند که در مجموع ۱۵۵ شاخص از مصاحبه‌ها به دست آمد. در ادامه سؤالاتی که به نظر می‌رسید با یکدیگر همخوانی داشته باشند یا اینکه دارای تأثیر قابل ملاحظه‌ای نباشند حذف شدند. نتایج به دست آمده در مرحله کدگذاری باز بیانگر آن بود که ۱۴۴ شاخص شناسایی شدند که در جدول ۲ ارائه شده‌اند.

جدول ۲- ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های به دست آمده طی کدگذاری باز، محوری و انتخابی

شاخص‌های به دست آمده طی مرحله کدگذاری باز

ردیف	شاخص‌ها
۱	ایجاد ارتباط میان خرده سیستم‌های سازمانی
۲	ایجاد ارتباط میان خرده سیستم‌های سازمانی با کلان سیستم‌ها
۳	ایجاد ارتباط میان کلان سیستم نظام با دیگر نظامات ساختاری کشور
۴	ایجاد هماهنگی میان خرده سیستم‌های سازمانی
۵	ایجاد هماهنگی میان خرده سیستم‌ها با کلان سیستم
۶	ایجاد هماهنگی میان کلان با دیگر نظامات ساختاری
۷	ایجاد ارتباط میان نیازهای کارکنان و اهداف سازمان
۸	کاهش مقاومت خرده سیستم برای اصلاح و ارتباط با دیگر سیستم‌ها
۹	ایجاد تناسب میان بودجه‌های تنظیمی برای هریک از بخش‌ها
۱۰	رویکرد سیستمی
۱۱	رعایت اصول طراحی سیستم
۱۲	تعریف دستورالعمل‌های اجرایی کارآمد
۱۳	تعریف کارراه‌های اجرایی کارآمد متناسب با شرح وظایف
۱۴	تعریف معیارهای مناسب برای سنجش اثربخشی برنامه‌ها
۱۵	ایجاد و اتخاذ رویکرد فلسفی مشخص
۱۶	روشن نمودن رویکردهای سنجش و اندازه‌گیری توانمندی‌ها و انتظارات
۱۷	برقراری ارتباط منطقی میان اهداف و عملکرد
۱۸	توجه به سنجش اثربخشی

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار از ببری و محبی

ردیف	شاخص‌ها
۱۹	توجه به بودجه‌ریزی عملیاتی متناسب با عملکرد
۲۰	طراحی سیستم‌های منعطف
۲۱	تدوین اهداف با در نظر گرفتن نیازهای ویژه هر کدام از کارکنان
۲۲	توجه به اصلاح ساختار سیستم
۲۳	کاهش تأثیر منفی رویکرد انعطاف‌ناپذیر نظام حاکم بر سازمان
۲۴	کاهش تأثیر قدرت کلان سیستم‌ها در جلوگیری از اصلاح ساختار
۲۵	جلب توجه مدیران بالادست به تدوین دستورالعمل‌ها متناسب با ساختارها
۲۶	تمرکززدایی در طراحی ساختار سازمانی
۲۷	تدوین معیار و شاخص مناسب برای سنجش اثربخشی
۲۸	از بین بردن اثرات قوانین غیر مؤثر
۲۹	تدوین قوانین مؤثر و حمایت‌کننده
۳۰	تدوین قوانین منعطف
۳۱	الگو برداری منعطف از ساختارهای دیگر کشورها
۳۲	تدوین سیستم‌های نظارتی کارآمد
۳۳	هدفمند نمودن فرایند برنامه‌ریزی و تدوین اهداف
۳۴	روشن نمودن اهداف نیازسنجی
۳۵	تدوین سیستم طبقه‌بندی اطلاعات مورد نیاز برای نیازسنجی
۳۶	تدوین ساختارمند اطلاعات
۳۷	توجه به تنوع نیاز افراد و کارکنان درون سیستم
۳۸	توجه به منابع سنجش نیاز
۳۹	توجه به نیازسنجی مبتنی بر نیازهای تمامی گروه‌های ذی‌نفع
۴۰	توجه به نیازهای واقعی گروه‌های ذی‌نفع
۴۱	انجام نیازسنجی با در نظر گرفتن ظرفیت‌های فرد و سازمان
۴۲	توجه به تکنولوژی‌های جدید.
۴۳	بهره‌گیری از نتایج به‌دست‌آمده در نیازسنجی‌های بعدی
۴۴	توجه به ذینفعان در فرایند نیازسنجی
۴۵	برآورد مناسب از نیازهای آینده کارکنان
۴۶	همسو نمودن تعریف‌های متفاوت از نیاز و نیازسنجی (فقدان یک تعریف مشترک)
۴۷	طراحی اهداف واقعی
۴۸	تعیین محتوای کارآمد، به روز و معتبر با در نظر گرفتن نتایج نیازسنجی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

ردیف	شاخص‌ها
۴۹	تعیین نیازهای مرتبط
۵۰	پیش‌بینی سازوکارهای مناسب برای نیازسنجی
۵۱	انعطاف‌پذیری و تغییرپذیری در روش‌های سنجش نیاز
۵۲	تأمین بودجه مناسب برای انجام نیازسنجی
۵۳	ایجاد و استقرار یک سیستم پویا برای بازخوردگیری و بهره‌مندی از نتایج به‌دست‌آمده در نیازسنجی‌های دیگر
۵۴	نگاه همه‌جانبه و کامل
۵۵	ایجاد سیستم نظارتی مناسب برای ارزیابی
۵۶	نیازسنجی روشمند
۵۷	به‌روزرسانی نیازسنجی‌ها
۵۸	توجه به نیازسنجی مداوم و پیوسته
۵۹	بهره‌مندی از نیروی متخصص
۶۰	کاهش بی‌توجهی‌های ناشی از نگاه سیاسی
۶۱	توجه به نیازسنجی حین اجرای برنامه‌های تدوین‌شده
۶۲	ایجاد ضمانت اجرا برای نیازسنجی
۶۳	ضمانت بهره‌مندی از نتایج نیازسنجی
۶۴	تناسب میان نیروی انسانی جذب‌شده با فعالیت‌های هدف‌گذاری شده
۶۵	در نظر گرفتن فاصله میان نیاز واقعی و شرایط و امکانات
۶۶	اطمینان به نتایج نیازسنجی
۶۷	تمرکز بر تمامی زمان‌ها و مکان‌ها برای سنجش نیاز
۶۸	تأمین تجهیزات مناسب نرم‌افزاری و سخت‌افزاری
۶۹	توجه به نیروی انسانی موردنیاز برای اهداف طراحی‌شده
۷۰	توجه به توانمندی و نیاز نیروی انسانی
۷۱	انتقال نتایج نیازسنجی به مرحله تدوین برنامه و اجرا
۷۲	توجه به تنوع در روش‌های اجرا در سازمان
۷۳	توجه به تنوع در روش‌های ارزشیابی در سازمان
۷۴	توجه به تنوع در روش‌های طراحی در سازمان
۷۵	توجه به روش‌های تدوین استانداردهای شغلی
۷۶	توجه به تنوع در روش‌های سنجش اثربخشی سازمانی
۷۷	توجه به روش‌های مختلف برای سنجش و ارزشیابی نیازهای کارکنان
۷۸	توجه مدیران، برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیران به بهره‌مندی از روش‌های متنوع ارزشیابی

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محیی

ردیف	شاخص‌ها
۷۹	توجه به تنوع در روش‌های سنجش و ارزشیابی
۸۰	توجه به ساختار اثربخش اجرایی
۸۱	توجه به رویکردهای آموزش اثربخش
۸۲	توجه به مؤلفه تغییر در روش‌های طراحی، اجرا و ارزشیابی اثربخش سازمانی
۸۳	عدم توجه به روش‌های اثربخش تدوین اهداف
۸۴	توجه به روش‌های اثربخش شناسایی و تعیین اهداف
۸۵	توجه به روش‌های اثربخش برآورد بودجه موردنیاز تدوین اهداف
۸۶	توجه به روش‌های ارزشیابی اثربخش
۸۷	توجه به مقوله انتقال آموزش در سازمان
۸۸	استقرار سازوکار تبلیغاتی متنوع و مناسب
۸۹	شناسایی صلاحیت‌های موردنیاز کارکنان
۹۰	شناسایی صلاحیت‌های موردنیاز مدیران
۹۱	عدم شناسایی صلاحیت‌های موردنیاز برنامه ریزان
۹۲	ارزیابی از صلاحیت‌های موردنیاز طراحان اهداف
۹۳	ارزیابی از صلاحیت‌های موردنیاز مجریان برنامه‌ها
۹۴	ارزیابی از صلاحیت‌های موردنیاز ارزیابان اهداف و برنامه‌ها
۹۵	بهره‌مندی از متخصصان برای طراحی اجرا و ارزیابی اهداف
۹۶	انتخاب افراد متخصص برای مدیریت
۹۷	جذب نیروی انسانی دارای صلاحیت
۹۸	تناسب میان تخصص افراد و فعالیت‌های تخصصی
۹۹	وجود برنامه و سازوکارهای لازم برای سنجش صلاحیت‌های طراحان، مجریان و ارزیابان
۱۰۰	برنامه برای ارزیابی و اثربخشی نیروی انسانی
۱۰۱	داشتن هدف و برنامه برای به‌روزرسانی و ارتقاء نیروی انسانی
۱۰۲	تدوین سازوکارهای انگیزاننده برای نیروی انسانی
۱۰۳	استقرار سازوکارهای معتبر برای جذب و نگهداشت نیروی انسانی
۱۰۴	از بین بردن فاصله میان طراحان، مجریان و ارزیابان
۱۰۵	از بین بردن فاصله میان بخش‌های طراحی، اجرا و ارزیابی
۱۰۶	از بین بردن فاصله میان قوانین حمایت‌کننده و سازمانی طرحی شده
۱۰۷	عدم اطلاع و شناخت برنامه ریزان و ارزیابان برنامه از واقعیت‌های اجرا و ارزیابی برنامه و بالعکس
۱۰۸/	شناخت نسبت به قوانین و نیازهای فردی و سازمانی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

ردیف	شاخص‌ها
۱۰۹	ایجاد انگیزه در نیروهای سازمانی به‌ویژه در بخش اجرای برنامه‌های تدوین‌شده
۱۱۰	ادراک سودمند نیروی انسانی از حضور در فرایند اجرای برنامه
۱۱۱	از بین بردن احساس تقابل منافع در نیروی انسانی و سازمان
۱۱۲	ارائه محتوای آموزشی مفید، به روز و کارآمد به کارکنان
۱۱۳	تصمیمات مناسب مدیران در اجرای برنامه‌های تدوین‌شده
۱۱۴	اجرای قوانین مناسب به‌طور درست
۱۱۵	تدوین اهداف و برنامه‌ها با در نظر گرفتن آثار اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ناشی از آن
۱۱۶	توجه به نیازهای فردی، سازمانی، ملی و منطقه‌ای برای تدوین اهداف سازمانی
۱۱۷	توجه به اسناد و قوانین بالادستی
۱۱۸	ارزشمند و خوب بودن نتایج برای مردم و جامعه
۱۱۹	از بین بردن نگاه نمایشی و سیاسی به مبحث نیروی انسانی در سازمان
۱۲۰	توجه کافی و ویژه مدیران به مبحث نیروی انسانی در سازمان
۱۲۱	جلب توجه مدیران به سرمایه‌گذاری در آموزش نیروی انسانی در سازمان
۱۲۲	توجه مدیران به نیاز به اصلاح ساختار در آموزش نیروی انسانی در سازمان
۱۲۳	جلب اعتماد مدیران به برنامه‌های تدوین‌شده
۱۲۴	جلب توجه تصمیم‌گیرندگان به نتایج برنامه‌های تدوین‌شده
۱۲۵	جلب توجه مدیران به هزینه‌های ایجادشده تصمیمات و برنامه‌های ناکارآمد
۱۲۶	تدوین ساختار مناسب در ارائه نتایج به‌دست‌آمده به مدیران برای گرفتن دیگر تصمیمات
۱۲۷	از بین بردن مقاومت مدیران در مقابل تصمیمات
۱۲۸	جلب توجه مدیران به برنامه‌ریزی متناسب با هزینه‌های موردنیاز برنامه نیروی انسانی
۱۲۹	جلب توجه مدیران به ارزشمند بودن برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۳۰	ایجاد نگاه آموزشی به سیستم‌های سازمانی
۱۳۱	جلب توجه مدیران به رعایت ساختار طراحی، اجرا و ارزشیابی
۱۳۲	بهره‌گیری از تجهیزات و وسایل بروز آموزشی
۱۳۳	بهره‌گیری از وسایل کمک‌آموزشی
۱۳۴	معماری مناسب محیط
۱۳۵	طراحی مناسب فضا و ساختار
۱۳۶	ایجاد ارتباط بین آموزش‌ها و برنامه‌های آموزشی نیروی انسانی با محیط واقعی
۱۳۷	جلب توجه مدیران به دادن آزادی عمل و مشارکت نیروی انسانی
۱۳۸	اصلاح شیوه‌های ارزشیابی سنتی

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محیی

ردیف	شاخص‌ها
۱۳۹	استقرار دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای آموزش کارکنان
۱۴۰	ایجاد تناسب بین نسبت کارکنان با ارباب رجوع
۱۴۱	بهره‌مندی از محتوای آموزشی استاندارد و به روز
۱۴۲	بهره‌مندی از روش‌های آموزش ضمن خدمت مؤثر و کارآمد
۱۴۳	بهره‌مندی از روش‌های آموزش ضمن خدمت مبتنی بر مشارکت و حل مساله
۱۴۴	ایجاد ارتباط یکپارچه بین بخش‌های مختلف سازمانی و بین کارکنان و مدیران

در مرحله بعدی کدگذاری پژوهشگر شاخص‌های احصاء شده را در قالب مؤلفه‌ها و به شرح زیر مقوله‌بندی نموده است. نتایج مرحله کدگذاری محوری به شرح زیر می‌باشد:

روابط متوازن

جدول ۳: شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه روابط متوازن

ایجاد ارتباط میان خرده سیستم‌های سازمانی	روابط متوازن
ایجاد ارتباط میان خرده سیستم‌های سازمانی با کلان سیستم‌ها	
ایجاد ارتباط میان کلان سیستم نظام با دیگر نظامات ساختاری کشور	
ایجاد هماهنگی میان خرده سیستم‌های سازمانی	
ایجاد هماهنگی میان خرده سیستم‌ها با کلان سیستم	
ایجاد هماهنگی میان کلان با دیگر نظامات ساختاری	
ایجاد ارتباط میان نیازهای کارکنان و اهداف سازمان	
کاهش مقاومت خرده سیستم برای اصلاح و ارتباط با دیگر سیستم‌ها	
ایجاد تناسب میان بودجه‌های تنظیمی برای هریک از بخش‌ها	

ساختار رشد یافته

جدول ۴: شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه ساختار رشد یافته

رویکرد سیستمی	ساختار رشد یافته
رعایت اصول طراحی سیستم	
تعریف دستورالعمل‌های اجرایی کارآمد	
تعریف کارراه‌های اجرایی کارآمد متناسب با شرح وظایف	
تعریف معیارهای مناسب برای سنجش اثربخشی برنامه‌ها	
ایجاد و اتخاذ رویکرد فلسفی مشخص	
روشن نمودن رویکردهای سنجش و اندازه‌گیری توانمندی‌ها و انتظارات	

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

برقراری ارتباط منطقی میان اهداف و عملکرد	
توجه به سنجش اثربخشی	
توجه به بودجه‌ریزی عملیاتی متناسب با عملکرد	
طراحی سیستم‌های منعطف	

کاهش اثرات مخرب فراسیستم

جدول ۵: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه کاهش اثرات مخرب فراسیستم

تدوین اهداف با در نظر گرفتن نیازهای ویژه هرکدام از کارکنان	کاهش اثرات مخرب فراسیستم
توجه به اصلاح ساختار سیستم	
کاهش تأثیر منفی رویکرد انعطاف‌ناپذیر نظام حاکم بر سازمان	
کاهش تأثیر قدرت کلان سیستم‌ها در جلوگیری از اصلاح ساختار	
جلب توجه مدیران بالادست به تدوین دستورالعمل‌ها متناسب با ساختارها	
تمرکززدایی در طراحی ساختار سازمانی	

مبانی پایه‌ای مؤثر

جدول ۶: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه مبانی پایه‌ای مؤثر

تدوین معیار و شاخص مناسب برای سنجش اثربخشی	مبانی پایه‌ای مؤثر
از بین بردن اثرات قوانین غیر مؤثر	
تدوین قوانین مؤثر و حمایت‌کننده	
تدوین قوانین منعطف	
الگوبرداری منعطف از ساختارهای دیگر کشورها	
تدوین سیستم‌های نظارتی کارآمد	
هدفمند نمودن فرایند برنامه‌ریزی و تدوین اهداف	

تعیین منابع موردنیاز

جدول ۷: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه تعیین منابع موردنیاز

روشن نمودن اهداف نیازسنجی	تعیین منابع موردنیاز
تدوین سیستم طبقه‌بندی اطلاعات موردنیاز برای نیازسنجی	
تدوین ساختارمند اطلاعات	
توجه به تنوع نیاز افراد و کارکنان درون سیستم	
توجه به منابع سنجش نیاز	
توجه به نیازسنجی مبتنی بر نیازهای تمامی گروه‌های ذی‌نفع	

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار از ببری و محبی

توجه به نیازهای واقعی گروه‌های ذی‌نفع	
انجام نیازسنجی با در نظر گرفتن ظرفیت‌های فرد و سازمان	
توجه به تکنولوژی‌های جدید.	
بهره‌گیری از نتایج به‌دست‌آمده در نیازسنجی‌های بعدی	
توجه به ذینفعان و کارکنان در فرایند نیازسنجی	

نیازسنجی مفهوم

جدول ۸: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه نیازسنجی مفهوم

برآورد مناسب از نیازهای آینده کارکنان	نیازسنجی مفهوم
همسو نمودن تعریف‌های متفاوت از نیاز و نیازسنجی (فقدان یک تعریف مشترک)	
طراحی اهداف واقعی	
تعیین محتوای کارآمد، به روز و معتبر با در نظر گرفتن نتایج نیازسنجی	
تعیین نیازهای مرتبط	

عمقی‌نگری و همه‌جانبه‌نگری

جدول ۹: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه عمقی‌نگری و همه‌جانبه‌نگری

پیش‌بینی سازوکارهای مناسب برای نیازسنجی	عمقی‌نگری و همه‌جانبه‌نگری
انعطاف‌پذیری و تغییرپذیری در روش‌های سنجش نیاز	
تأمین بودجه مناسب برای انجام نیازسنجی	
ایجاد و استقرار یک سیستم پویا برای بازخوردگیری و بهره‌مندی از نتایج به‌دست‌آمده در نیازسنجی‌های دیگر	
نگاه همه‌جانبه و کامل	
ایجاد سیستم نظارتی مناسب برای ارزیابی	
نیازسنجی روشمند	
به‌روزرسانی نیازسنجی‌ها	
توجه به نیازسنجی مداوم و پیوسته	
بهره‌مندی از نیروی متخصص	
کاهش بی‌توجهی‌های ناشی از نگاه سیاسی	
توجه به نیازسنجی حین اجرای برنامه‌های تدوین‌شده	

تعیین نتایج معتبر

جدول ۱۰: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه تعیین نتایج معتبر

ایجاد ضمانت اجرا برای نیازسنجی	تعیین نتایج معتبر
ضمانت بهره‌مندی از نتایج نیازسنجی	
تناسب میان نیروی انسانی جذب‌شده با فعالیت‌های هدف‌گذاری شده	
در نظر گرفتن فاصله میان نیاز واقعی و شرایط و امکانات	
اطمینان به نتایج نیازسنجی	

اجرای مؤثر

جدول ۱۱: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه اجرای مؤثر

تمرکز بر تمامی زمان‌ها و مکان‌ها برای سنجش نیاز	اجرای مؤثر
تأمین تجهیزات مناسب نرم‌افزاری و سخت‌افزاری	
توجه به نیروی انسانی موردنیاز برای اهداف طراحی شده	
توجه به توانمندی و نیاز نیروی انسانی	
انتقال نتایج نیازسنجی به مرحله تدوین برنامه و اجرا	

تنوع درروش

جدول ۱۲: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه تنوع درروش

توجه به تنوع در روش‌های اجرا در سازمان	تنوع درروش
توجه به تنوع در روش‌های ارزشیابی در سازمان	
توجه به تنوع در روش‌های طراحی در سازمان	
توجه به روش‌های تدوین استانداردهای شغلی	
توجه به تنوع در روش‌های سنجش اثربخشی سازمانی	
توجه به روش‌های مختلف برای سنجش و ارزشیابی نیازهای کارکنان	
توجه مدیران، برنامه ریزان و تصمیم گیران به بهره‌مندی از روش‌های متنوع ارزشیابی	
توجه به تنوع در روش‌های سنجش و ارزشیابی	

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محیی

روش‌های اثربخش

جدول ۱۳: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه روش‌های اثربخش

توجه به ساختار اثربخش اجرایی	روش‌های اثربخش
توجه به رویکردهای آموزش اثربخش	
توجه به مؤلفه تغییر در روش‌های طراحی، اجرا و ارزشیابی اثربخش سازمانی	
عدم توجه به روش‌های اثربخش تدوین اهداف	
توجه به روش‌های اثربخش شناسایی و تعیین اهداف	
توجه به روش‌های اثربخش برآورد بودجه موردنیاز تدوین اهداف	
توجه به روش‌های ارزشیابی اثربخش	
توجه به مقوله انتقال آموزش در سازمان	
استقرار سازوکار آموزشی متنوع و مناسب	

ارزیابی صلاحیت‌های

جدول ۱۴: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه ارزیابی صلاحیت‌های

شناسایی صلاحیت‌های موردنیاز کارکنان	ارزیابی صلاحیت
شناسایی صلاحیت‌های موردنیاز مدیران	
عدم شناسایی صلاحیت‌های موردنیاز برنامه ریزان	
ارزیابی از صلاحیت‌های موردنیاز طراحان اهداف	
ارزیابی از صلاحیت‌های موردنیاز مجریان برنامه‌ها	
ارزیابی از صلاحیت‌های موردنیاز ارزیابان اهداف و برنامه‌ها	
بهره‌مندی از متخصصان برای طراحی اجرا و ارزیابی اهداف	
انتخاب افراد متخصص برای مدیریت	
جذب نیروی انسانی دارای صلاحیت	
تناسب میان تخصص افراد و فعالیت‌های تخصصی	

هدفمند بودن

جدول ۱۵: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه هدفمند بودن

وجود برنامه و سازوکارهای لازم برای سنجش صلاحیت‌های طراحان، مجریان و ارزیابان	هدفمند بودن
برنامه برای ارزیابی و اثربخشی نیروی انسانی	
داشتن هدف و برنامه برای به‌روزرسانی و ارتقاء نیروی انسانی	
تدوین سازوکارهای انگیزاننده برای نیروی انسانی	

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

استقرار سازوکارهای معتبر برای جذب و نگهداشت نیروی انسانی	
--	--

از بین بردن فاصله بخش‌های تدوین و اجرا

جدول ۱۶: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه از بین بردن فاصله بخش‌های تدوین و اجرا

از بین بردن فاصله میان طراحان، مجریان و ارزیابان	از بین بردن فاصله بخش‌های مختلف تدوین و اجرا
از بین بردن فاصله میان بخش‌های طراحی، اجرا و ارزیابی	
از بین بردن فاصله میان قوانین حمایت‌کننده و سازمانی طرحی شده	
عدم اطلاع و شناخت برنامه ریزان و ارزیابان برنامه از واقعیت‌های اجرا و ارزیابی برنامه و بالعکس	
شناخت نسبت به قوانین و نیازهای فردی و سازمانی	

ایجاد انگیزه مضاعف در نیروها

جدول ۱۷: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه ایجاد انگیزه مضاعف در نیروها

ایجاد انگیزه در نیروهای سازمانی به‌ویژه در بخش اجرای برنامه‌های تدوین‌شده	ایجاد انگیزه مضاعف در نیروها
ادراک سودمند نیروی انسانی از حضور در فرایند اجرای برنامه	
از بین بردن احساس تقابل منافع در نیروی انسانی و سازمان	
ارائه محتوای آموزشی مفید، به روز و کارآمد به کارکنان	

اتخاذ تصمیمات مدیریتی کارآمد

جدول ۱۸: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه اتخاذ تصمیمات مدیریتی کارآمد

تصمیمات مناسب مدیران در اجرای برنامه‌های تدوین‌شده	تصمیمات مدیریتی کارآمد
اجرای قوانین مناسب به‌طور درست	
تدوین اهداف و برنامه‌ها با در نظر گرفتن آثار اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ناشی از آن	
توجه به نیازهای فردی، سازمانی، ملی و منطقه‌ای برای تدوین اهداف سازمانی	
توجه به اسناد و قوانین بالادستی	

نگاه تخصصی مدیریت

جدول ۱۹: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه نگاه تخصصی مدیریت

ارزشمند و خوب بودن نتایج برای مردم و جامعه	نگاه تخصصی مدیریت
از بین بردن نگاه نمایشی و سیاسی به مبحث نیروی انسانی در سازمان	
توجه کافی و ویژه مدیران به مبحث نیروی انسانی در سازمان	
جلب توجه مدیران به سرمایه‌گذاری در آموزش نیروی انسانی در سازمان	
توجه مدیران به نیاز به اصلاح ساختار در آموزش نیروی انسانی در سازمان	

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار از ببری و محیی

جلب اعتماد مدیران به برنامه‌های تدوین شده	
جلب توجه تصمیم‌گیرندگان به نتایج برنامه‌های تدوین شده	
جلب توجه مدیران به هزینه‌های ایجاد شده تصمیمات و برنامه‌های ناکارآمد	
تدوین ساختار مناسب در ارائه نتایج به دست آمده به مدیران برای گرفتن دیگر تصمیمات	
از بین بردن مقاومت مدیران در مقابل تصمیمات	
جلب توجه مدیران به برنامه‌ریزی متناسب با هزینه‌های مورد نیاز برنامه نیروی انسانی	
جلب توجه مدیران به ارزشمند بودن برنامه‌ریزی نیروی انسانی	
ارزشمند و خوب بودن نتایج برای مردم و جامعه	
از بین بردن نگاه نمایشی و سیاسی به مبحث نیروی انسانی در سازمان	

فراهم نمودن شرایط فیزیکی مناسب

جدول ۲۰: شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه فراهم نمودن شرایط فیزیکی مناسب

بهره‌گیری از تجهیزات و وسایل بروز آموزشی	فراهم نمودن شرایط فیزیکی مناسب
بهره‌گیری از وسایل کمک آموزشی	
معماری مناسب محیط	
طراحی مناسب فضا و ساختار	

ایجاد جو آموزشی مناسب

جدول ۲۱: شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه ایجاد جو آموزشی مناسب

ایجاد ارتباط بین آموزش‌ها و برنامه‌های آموزشی نیروی انسانی با محیط واقعی	ایجاد جو آموزشی مناسب
جلب توجه مدیران به دادن آزادی عمل و مشارکت نیروی انسانی	
اصلاح شیوه‌های ارزشیابی سنتی	
استقرار دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای آموزش کارکنان	
ایجاد تناسب بین نسبت کارکنان با ارباب رجوع	
بهره‌مندی از محتوای آموزشی استاندارد و به روز	
بهره‌مندی از روش‌های آموزش ضمن خدمت مؤثر و کارآمد	
بهره‌مندی از روش‌های آموزش ضمن خدمت مبتنی بر مشارکت و حل مساله	
ایجاد ارتباط یکپارچه بین بخش‌های مختلف سازمانی و بین کارکنان و مدیران	

منبع: داده‌های حاصل از پژوهش حاضر

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل شبکه‌ی مضامین شناسایی شده در این پژوهش توضیح‌دهنده‌ی ساختار و منطق کلی نتیجه به‌دست‌آمده در این پژوهش است که بیانگر شش گزاره‌ی اصلی و فراگیر برای عوامل مؤثر در ایجاد تروریسم سازمانی در بنیاد مستضعفان بوده است. با نگاهی آسیب شناسانه به این ابعاد و به‌منظور تروریسم سازمانی، با رویکرد مهندسی معکوس می‌توان بر اساس ابعاد شناسایی‌شده، اقداماتی را برای تروریسم سازمانی در بنیاد مستضعفان به عمل آورد که در ادامه و در قالب بحث و نتیجه‌گیری این پژوهش به آن خواهیم پرداخت

این مفهوم متناظر بر نگاه ناقص به رویکرد سیستمی است که یکی از مهم‌ترین دلایل آن کپی ناقص از ساختارهای سازمانی دیگر کشورهاست. وجود این رویکرد ناقص منجر به طراحی سیستم‌های نارس، انعطاف‌ناپذیر و ناکارآمد خواهد شد به‌طوری‌که نه می‌توان آن را از بین برد؛ زیرا اصول اولیه طراحی سیستم در آن رعایت شده؛ و نه می‌توان نتیجه ملموسی از آن انتظار داشت. مبانی پایه‌ای که برای ایجاد و کنترل این سیستم‌ها نیز در نظر گرفته می‌شوند (مانند قوانین و یا سیستم‌های نظارتی کارآمد) نیز عموماً بی‌تأثیرند زیرا یا قوانین مؤثر و حمایت‌کننده‌ای وجود ندارد و یا در صورت وجود قوانین، غیر مؤثرند. سیستم نظارتی نیز توان مقابله با انحراف ایجادشده را ندارند. نتیجه این دسته از سیستم‌ها وجود روابط نامتوازن میان خرده سیستم‌ها با خود و همچنین خرده سیستم‌ها با کلان سیستم‌ها و یا مقاومت خرده سیستم برای اصلاح و ارتباط با دیگر سیستم‌هاست. همچنان که بنابر مطالعه حکیم زاده و همکاران (۱۳۹۲) متأسفانه میان مراکز و نیازهای بخش سه‌گانه اقتصادی ارتباط کافی وجود ندارد. به‌عنوان مثال یک مرکز ساخته خواهد شد بدون در نظر گرفتن معیارهای توسعه و مؤلفه‌های اساسی منطقه مانند جمعیت فعال اقتصادی، نرخ ورود صنعت و خدمات به منطقه و معیارهایی برای سنجش اثربخشی برنامه‌ها. این گونه از سیستم‌ها به دلیل وجود ساختار غیرمنعطف و صلب متأسفانه با مقوله‌ای چون اصلاح ساختار نیز بیگانه‌اند. به عبارتی قدرت فراسیستم به‌اندازه‌ای است که هرگونه انعطاف را صلب و در برخی از مواقع نیز با تهدید مواجه خواهد کرد. حال آنکه در صورت حاکم شدن ساختاری منعطف بر سیستم‌ها می‌توان انتظار اصلاح و بازطراحی مجدد را داشت تا منجر به هزینه‌های طراحی اولیه گردد. در این مؤلفه رویکرد مدیران کلان نظام سازمانی بسیار حائز اهمیت است زیرا عدم توجه و اعتقاد مدیران بالادست به آموزش قطعاً منجر به نتیجه‌ای به‌مراتب بدتر از شرایط کنونی خواهد شد. لذا بهره‌مندی از یک ماهیت ساختاری رشد یافته و منعطف که توان

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار از ببری و محبی

برقراری ارتباط بین زیر بخش‌های خود و دیگر بخش‌های اجتماعی را دارا باشد، به اصلاح و به‌روزرسانی خود پایبند باشد، مبانی پایه‌ای بی‌تأثیری مانند قوانین غیر مؤثر را رفع دهد.

اولین گام در طراحی هر برنامه، شناسایی نیازهاست. بدون انجام یک نیازسنجی درست، امکان تنظیم درست اهداف برنامه، تخصیص منابع لازم و ارائه دیدگاه‌ها و روش‌های مناسب برای رفع این نیازها وجود ندارد. با نیازسنجی مشخص می‌شود که مشکل در کجاست و کدام بخش از مشکل نیاز به کدام نوع مداخله دارد؛ اما رویکردی سطحی نگرانه به مقوله نیازسنجی که علی‌رغم اذعان تصمیم‌گیرندگان به اهمیت فوق‌العاده آن که بیشتر جنبه نمایشی دارد، آموزش‌ها را با فقدان یک سیستم پویا برای سنجش نیاز، برآورد مناسب، دادن بازخورد و طراحی یک برنامه‌سازمانی منسجم روبرو ساخته است. عمده نیازسنجی‌های صورت گرفته نیز عموماً غیرروشمند و یا نهایتاً برای همه حرفه‌های سازمانی اعم از صنعت، خدمات و کشاورزی با هر تنوعی از جامعه مخاطبین است و عموماً از یک روش ثابت نیازسنجی بهره‌مند شده است.

در بسیاری از موارد سردمداران نظام سازمانی پی به ناصواب بودن مسیر طی شده در خصوص برنامه‌سازمانی طراحی شده و تصمیمات بد مدیریتی خود که عمدتاً ناشی از توجه نمایشی و سیاسی به وجود مراکز سازمانی و اساساً برنامه‌های بنیاد مستضعفان در کشور است، خواهند برد و حتی در برخی مواقع اقدام به ارزشمند جلوه دادن نتایج اجرای برنامه‌سازمانی مبتنی بر نوع مدیریت خود می‌نمایند، اما عوامل بسیاری منجر خواهند شد تا تصمیم لازم برای بازگشت را نگیرند. این مساله در بنیاد مستضعفان به دلیل گران بودن آموزش‌ها بسیار مشاهده می‌شود. صرف نمودن هزینه‌های بسیار برای طراحی و ایجاد یک مرکز آموزش و پرورش اعم از سخت‌افزاری و نرم‌افزاری بدون توجه به اسناد و قوانین بالادستی؛ همچون سند برنامه توسعه‌ای کشور، منطقه، عدم توجه به نیازهای منطقه‌ای و کم‌توجهی مدیران به گزارشات پژوهشی مبنی بر عدم اثربخشی برنامه‌های و آثار اجتماعی، اقتصادی و سیاسی آن را می‌توان از این دست برشمرد. حال آنکه می‌توان با یک تصمیم مناسب جلوی هدر رفت سرمایه‌های بسیاری را گرفت. گرفتن این تصمیم می‌تواند منجر به سرمایه‌گذاری برای اصلاح و یا بازطراحی یک برنامه دیگر شود. لذا وجود نگاه تخصصی به مقوله برنامه‌سازمانی و بهره‌مندی از نیروی متخصص در اجرای قوانین مناسب به‌طور درست، می‌تواند انتظار تروریسم سازمانی را داشت.

درنهایت باید عنوان نمود که مدل زیر به‌عنوان چکیده‌ای از مصاحبه‌های صورت گرفته با خبرگان این پژوهش در خصوص برون‌رفت از تروریسم سازمانی، ارائه شده است که می‌تواند راهگشای مسئولان و برنامه‌ریزان حوزه سازمانی واقع شود.



شکل ۱- ابعاد و مؤلفه‌های الگوی تروریسم سازمانی در بنیاد مستضعفان

همه برنامه‌ریزی سازمانی را می‌توان در قالب سه بخش طراحی، اجرا و ارزشیابی خلاصه کرد. حال آنکه آیا صلاحیت‌های طراح، مجری و ارزیاب برنامه‌های سازمانی تعیین و سنجیده شده است، خود مساله ای است. قطعاً بهره‌مندی از افراد متخصص می‌تواند دهنده تروریسم سازمانی باشد. هرچند دیگر مؤلفه‌های طراحی، اجرا و ارزشیابی را نباید از نظر دور داشت. از جمله می‌توان به فاصله میان طراح، مجری و ارزیاب برنامه‌های سازمانی اشاره کرد که بسیار زیاد است. به طوری که طراح برنامه‌سازمانی از واقعیت‌های اجرا و ارزیابی اطلاعی ندارد و همین‌طور بالعکس. همچنان که نتیجه پژوهش‌های زیادی مؤید عدم اثربخشی آموزش‌های در کشور است، محمدعلی (۱۳۹۰)، حکیم زاده و همکاران (۱۳۹۲) و (صفائی موحد و طرخان، ۱۳۹۶) که به سادگی می‌توان آن را نتیجه یکی از حالات طراحی نامناسب، اجرای نامناسب و یا ارزیابی نامناسب برنامه‌سازمانی و یا فاصله میان این بخش‌ها دانست.

یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه برنامه‌سازمانی موفقیت‌آمیز، محیط یادگیری است. محیط یادگیری مثبت و اثربخش منجر به ایجاد یکپارچگی و پیشرفت تحصیلی بالا می‌شود. فقدان این محیط، رسیدن به این اهداف را سخت می‌کند. برخی پژوهشگران بر این باورند که محیط یادگیری غنی، آموزش و

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محیی

یادگیری را بهبود می‌بخشد، شرایط بهتری را برای یادگیری فراهم می‌آورد و تعامل یادگیرندگان، مربیان و محیط‌های یادگیری را تقویت می‌کند (کوهن^۲، ۲۰۰۷) محیط ممکن است فیزیکی باشد، مانند نور، هوا، تجهیزات و امکانات آموزشی و کمک‌آموزشی. یا اینکه محیط ممکن است ناشی از جوسازمانی تعریف شود. با این اوصاف یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در و یا افزایش تروریسم سازمانی محیط یادگیری است. درنهایت و با توجه ب نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش پیشنهاد می‌شود تا با تدوین چارچوب‌های عملی در خصوص توجه به کارکنان و نیازهای آنان و همچنین مقابله با عواملی که می‌توانند منجر به تروریسم سازمانی شوند، اقدام مؤثری در جهت جذب نیروی انسانی توانمند، باصلاحیت و مرتبط در همه سطوح مدیریتی، کارشناسی و سازمانی و همچنین ارتقاء نیروی انسانی فعلی به عمل آید. همچنین پیشنهاد می‌شود تا با تنوع‌بخشی و به‌روزرسانی روش‌های نیازسنجی و دخیل نمودن مؤلفه‌های چون ضریب نفوذ در منطقه، جمعیت فعال، سطح بیکاری منطقه‌ای، ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل منطقه‌ای، ظرفیت‌های تجهیزاتی (سخت و نرم) سازمانی و توجه به عامل تکنولوژی، اقدام به بازطراحی شیوه‌های آموزش نمایند. در ادامه پیشنهاد می‌شود تا با آموزش مدیران کشور در همه سطوح و در ابعاد مختلف روان‌شناختی، مدیریتی، اقتصاد آموزشی، نظام‌های سازمانی و... نسبت به ارائه تصمیمات به‌موقع برای اصلاح و بازنگری اقدامات خود اقدام نمایند تا هزینه‌های کمتری را بر سازمان و کارکنان آن تحمیل نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود تا با بهره‌مندی از روش‌های متنوع در بخش‌های مختلف برنامه‌سازمانی اعم از نیازسنجی و طراحی، اجرا و ارزشیابی را شامل می‌شود، اقدام مؤثری در ارتقاء کیفیت فردی و سازمانی ایجاد نماییم. درنهایت پیشنهاد می‌شود تا کارگروهی با عنوان رصد سازمانی طراحی که وظیفه اصلی آن به‌روزرسانی شیوه‌های نیازسنجی، اجرا و ارزشیابی و اساساً نظام آموزش و مطالعه کشورهای مطرح در این حوزه باشد.

منابع

- ۱) ۱ طویلی، ن. (۱۴۰۱)، رابطه سندرم ایمپاستر و سندرم استکهلم سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با توسعه منابع انسانی، اولین کنفرانس ملی یافته‌های نوین در مدیریت، روان‌شناسی و حسابداری، تهران.
- ۲) ۱ طیبی، م. (۱۴۰۱)، شناسایی سندروم‌های سازمانی در هیات‌های ورزشی، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۳۰۵-۳۲۱.
- ۳) ۱ یداللهی، م؛ یداللهی، م. (۱۴۰۰)، آثار فردی و سازمانی سندروم‌های سازمانی، فصلنامه تخصصی تحول اداری وابسته به سازمان اداری و استخدامی کشور، شماره ۱۰، دوره ۶۴.
- ۴) ۱ یحیی پور، م؛ الوند، م. (۱۴۰۰)، بررسی و تشریح انواع سندروم‌های سازمانی و ارائه راهکارهای مناسب جهت برون‌رفت از آن، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، ایران.
- 5) Habibidoost, M. Fadavi, M. Farhadi, H. (۱۴۰۰), Solutions to deal with organizational syndromes in Iranian schools from the point of view of education experts, Islamic Lifestyle Magazine, Volume ۶, Number ۳.
- 6) Sadeghian, R. Rashidpour, A. (۲۰۱۸), Factors affecting organizational excellence in the Foundation of the Underprivileged of the Islamic Revolution, Accounting and Auditing Research Quarterly, No. ۴۱, pp. ۸۹-۱۱۰.
- 7) Yadollahi, M. Yadollahi, M. (۱۴۰۰), Individual and organizational effects of organizational syndromes, specialized quarterly journal of administrative change related to the country's administrative and employment organization, number ۱۰, volume ۶۴.
- 8) Arar, T. Öneren, M. & Yurdakul, G. (2022). Proposing a New Term for Organizational Behavior Literature: Achilles's Tendon Syndrome in Businesses. Journal of Information and Organizational Sciences, 46(1), 79-101.
- 9) Caldwell, C. & Canuto-Carranco, M. (2010). "Organizational terrorism" and moral choices—Exercising voice when the leader is the problem. Journal of Business Ethics, 97, 159-171.
- 10) Crenshaw, M. (1987). Theories of terrorism: Instrumental and organizational approaches. The Journal of strategic studies, 10(4), 13-31.
- 11) Gordon, A. (2005). Terrorism as an Academic Subject after 9/11: Searching the Internet Reveals a Stockholm Syndrome Trend. Studies in Conflict & Terrorism, 28(1), 45-59.

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محبی

- 12) HabibiDost, M. Fadavi, M. & Farhadi, H. (2021). Ranking and Comparison of Organizational Syndromes in Iranian Schools According to the Opinion of Principals, Deputies and Teachers. Curriculum Research, 2(1), 58-62.
- 13) Kruglanski, A. W. & Fishman, S. (2006). The psychology of terrorism: "Syndrome" versus "tool" perspectives. Terrorism and Political Violence, 18(2), 193-215.
- 14) Lester, J. S. Christos, M. F. Kordick, and S. B. Chan. "164: Terrorism: Would Emergency Physicians Be Able to Recognize Terrorism Syndromes." Annals of Emergency Medicine 48, no. 4 (2006): 51.
- 15) Petryszyn, K. R. Young, J. P. Neil, E. R. Benedict, J. E. & Eberman, L. E. (2023). Second Victim Syndrome and Organizational Support for Healthcare Providers: A Scoping Review. Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice, 21(3), 21.
- 16) Purwandari, R. Afandi, A. T. & Imani, D. A. R. (2022). The Relationship between Burnout Syndrome and Nurse Organizational Commitment at Hospital. NurseLine Journal, 7(2), 118-125.
- 17) Santi, M. W. Nandini, N. & Alfiansyah, G. (2020). The effect of burnout syndrome on turnover intention using organizational commitment as an intermediate variable. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 8(2), 109-122.
- 18) Tayebi, M. (2022). Identification of organizational syndromes in sports boards. Sport Management Journal, 14(4), 321-305.
- 19) Walker, D. & Myrick, F. (2006). Grounded theory: An exploration of process and procedure. Qualitative health research, 16(4), 547-559.
- 20) 1 Arar, T. Öneren, M. & Yurdakul, G. (2022). Proposing a New Term for Organizational Behavior Literature: Achilles's Tendon Syndrome in Businesses. Journal of Information and Organizational Sciences, 46(1), 79-101.

یادداشت‌ها:

-
1. Thematic Network
 2. Kuhn

**Presentation of the model of the way out of the syndrome of
organizational terrorism
(case study: Foundation of the Weakened of the Islamic Revolution)**

SayyedMohammadreza Parhizkar azbari¹

Receipt: 06/08/2024

Acceptance: 10/09/2024

Serajedin Mohebbi²

Abstract

The research was conducted to deal with the organizational terrorism of the Foundation of the Underprivileged of the Islamic Revolution, and in terms of its developmental and practical purpose, it is exploratory in terms of data, and in terms of its nature, it is foundational data in the qualitative part, and fuzzy in the quantitative part. The statistical population was the managers and senior officials of the Foundation of the Underprivileged and university professors and experts in the field of human resources and the purposeful and snowball sampling method. By conducting 20 interviews, the collected information has reached the saturation point. After coding and drawing the network of concepts and compiling the research model and determining the components and indicators of the organizational terrorism model, each of them was validated. Thematic network method was used for data analysis in the qualitative part. In the quantitative part of the statistical test, confirmatory factor analysis has been used to compile the final model, dimensions, components and indicators and prioritization. The result of the research indicated that the sample group, in the qualitative and quantitative part, considered factors such as flexible nature, comprehensive needs assessment, flexibility in the method, efficient human resources, attention to return costs and a suitable learning environment among the effective factors in developing organizational terrorism in They know the foundation of the oppressed.

Keywords

Organization, Organizational Terrorism, Foundation of the Underprivileged of the Islamic Revolution.

1-PhD Student, Department of Public Management, Kish Branch, Islamic Azad University, Kish, Iran. parhizkar@esteghlalhotel.com

2-Associate Professor, Department of Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran. (Corresponding Author) mohebi.abcd@gmail.com



گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراترکیب

حامد حاج اقامعمار^۱

مهدی باقری میبیدی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۳۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۱۸

چکیده

کنترل در اسلام دارای ابعاد و وجوه گوناگونی است که تمامی این ابعاد در سازمان‌ها نیز می‌توانند کارآمدی خود را به منصفه ظهور برسانند. به همین علت این پژوهش در پی شناسایی ابعاد کنترل در مدیریت اسلامی و ارائه یک گونه‌شناسی جامع از آن می‌باشد. به همین منظور ابتدا انواع رویکردهای رایج در علوم انسانی درباره کنترل سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. سپس با نقد این رویکردها ضرورت وجود رویکرد اسلامی نسبت به موضوع کنترل ارائه شده است. با توجه به اهمیت و ضرورت کنترل از نگاه مدیریت اسلامی؛ با استفاده از یک مرور نظام‌مند و انجام فراترکیب؛ مقالات داخلی درباره مبحث کنترل در مدیریت اسلامی در پایگاه‌های الکترونیکی مگیران، نورمگز و جهاد دانشگاهی (SID.ir) طی بازه زمانی ۲۰ ساله (۱۴۰۰-۱۳۸۰) با استفاده از ۴ واژه "نظارت، کنترل، انضباط همراه با واژه اسلامی" جست‌وجو و مشخص گردیدند. ابتدا ۳۵۶ مقاله شناسایی گردید و سپس پس از چندین مرحله ارزیابی بر مبنای بررسی عنوان، چکیده و متن مقالات در مجموع ۱۷ مقاله برای انجام فراترکیب انتخاب و بر این مبنای گونه‌شناسی ابعاد کنترل در مدیریت اسلامی ارائه گردید. در گونه‌شناسی انجام شده در این پژوهش سه محور اصلی و هفت زیرمحور ذیل محورهای اصلی برای کنترل در مدیریت اسلامی شناسایی گردید. (۱) محور اول: ماهیت کنترل شامل دو زیرمحور (درونی یا بیرونی). (۲) محور دوم: رویکرد کنترل شامل دو زیرمحور (نظارتی یا انضباطی). (۳) محور سوم: زمان کنترل شامل سه زیرمحور (گذشته یا حال یا آینده). با توجه به ترکیب ابعاد ذیل این ۳ محور، در مجموع ۹ گونه مختلف برای کنترل در مدیریت اسلامی شناسایی و ارائه گردیده است.

کلمات کلیدی

کنترل؛ نظارت؛ مدیریت اسلامی؛ انضباط؛ فراترکیب

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران. h.hajghamemar@isu.ac.ir

۲- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

Bagheri.m313@yahoo.com

مقدمه

مفهوم کنترل در سازمان، شامل اشیا، افراد مختلف، موقعیت و سازمان‌های گوناگون است. (آنتونی^۱ و همکاران، ۱۹۸۹) بررسی ادبیات مرتبط با کنترل در سازمان نشان می‌دهد که بیشتر کتاب‌های مدیریتی به مسئله کنترل توجه ویژه‌ای دارند و از آن به عنوان یکی از مسائل سازمان یاد می‌شود. در نگاه ماشینی به سازمان در جهت رسیدن به یک هدف والا، همه موارد که باعث شود اجزا به درستی کار نکنند، باید تحت نظارت قرار گیرد (رابینز^۲، ۱۳۸۸، ص ۱۲۴). آنتونی و گوویندراگان^۳ (۲۰۰۷)، به این موضوع معتقدند که کنترل هر سازمان در عمل بسیار پیچیده و دشوار است و حساسیت‌های خاصی را نیز به همراه دارد.

در ادبیات اسلامی نیز نظارت و کنترل نقش مهم و حائز اهمیت دارد. بنابراین، باید بستر مناسب جهت تعامل با عوامل دخالت‌کننده در فعالیت‌های سازمانی فراهم شود. و بنیادهای اساسی محاسبه، نظام و سنجش میزان و چگونگی عملکرد افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها، ملت‌ها و تمدن‌ها را تشکیل می‌دهند (حبیبی تبار، ۱۳۹۷).

این تحقیق تلاش می‌کند تا با توجه به ضرورت و اهمیت نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی، جوابی به این پرسش داشته باشد که انواع نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی کدام‌اند؟ به همین منظور ابتدا موضوع کنترل در ادبیات مدیریت با رویکردهای هر یک از پارادایم‌های رایج در حوزه مدیریت مورد بررسی قرار گرفته و سپس با بررسی نظام‌مند پژوهش‌های داخلی مرتبط با حوزه کنترل در مدیریت اسلامی و با استفاده از اطلاعات و یافته‌های استخراج شده از دیگر مطالعات کنترل در مدیریت اسلامی به روش کیفی فراترکیب؛ گونه‌شناسی جامعی از انواع نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی ارائه خواهد گردید. تفاوت اصلی این پژوهش با سایر پژوهش‌های قبلی در این حوزه وجود یک نگاه منسجم و همه‌جانبه به موضوع نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی است که با استفاده از روش فراترکیب این نگاه حاصل شده است. هم‌چنین از این نگاه که گونه‌شناسی ارائه شده با رسم یک مدل مفهومی سه بعدی (محورهای اصلی هر نوع از کنترل و نظارت در مدیریت اسلامی) برای هر نوعی از نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی جایگاه و مختصاتی قائل می‌شود؛ بیانگر جامعیت و نوآوری پژوهش است که می‌تواند ارائه دهنده یک نگاه جدید برای پژوهش‌های آتی در این حوزه باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در این بخش نظریات مرتبط با کنترل در رویکردهای رایج در علوم انسانی، در سه رویکرد

گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراترکیب/حاج اقامعمار، باقری مبینی

اثبات‌گرایی، تفسیری و انتقادی بررسی می‌شود و سپس با توجه به این سه رویکرد رایج، ضرورت استفاده از رویکرد اسلامی در کنترل سازمانی مطرح می‌گردد.

رویکرد اثبات‌گرایی (مدرنیست)

بر اساس نظریه اثبات‌گرایی، وجود خارجی مستقل از داننده بوده و پژوهشگرانی که با روش‌های شناختی درست داده‌ها را جمع‌آوری می‌کنند، می‌توانند به آن بدون تعصب دست یابند. در عمل، دانش معتبر زمانی به دست می‌آید که نظریه با داده‌های واقعی مقایسه شود (مکولی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۶۸). در اثبات‌گرایی، علم روشمند است و سعی می‌کند تا حقایق اجتماعی را با روش مناسب شناسایی کند. علم اثباتی که مورد نظر گروه زیادی از اندیشمندان است و آن را عقلانیت‌مدار معرفی می‌کنند، سازمان یافته و روشمند است و به همین علت هر معرفت مبتنی بر خلاقیت انسانی را که از چارچوب مشخصی پیروی نکند و ارزش‌های فردی و گروهی در آن اثرگذار باشد را، معرفتی فاقد ویژگی علمی می‌داند. (ایمان، ۱۳۸۸، ص ۸۱).

با توجه به تعریف اندیشمندان مدرنیسم، کنترل در سازمان به منظور رسیدن به یک نقطه بهینه تعریف شده‌است. سازمان به عنوان یک آرایش منظم از تعاملات انسان‌ها در نظر گرفته می‌شود و فرآیندهای کنترل برای مدیریت رفتارهای شخص محور و قراردادن آن‌ها در راستای طرح عقلانی سازمان استفاده می‌شود. هدف سازمان‌ها، همسازی و یکپارچگی بین فعالیت‌های مختلف است (هچ، ۴، ۱۳۸۹).

از نقطه نظر اثبات‌گرایی و مدرنیست، سه نوع روش متفاوت برای طراحی سیستم کنترل وجود دارد: کنترل اقتصادی (نتیجه‌ای)، کنترل اداری (بورکراتیک) و کنترل فرهنگی (هنجاری)

کنترل اقتصادی (نتیجه‌ای): این نوع کنترل بر استفاده از سازوکار بازار تأکید می‌کند و کنترل با شاخص‌هایی مانند رقابت قیمت یا سهم بازار مشخص می‌شوند. سازمان‌هایی که کنترل اقتصادی دارند، سازمان‌هایی هستند که محصول و خدمت ویژه و خاص دارند و در شرایط بازار رقابتی کامل، حضور دارند. (رابینز، ۱۳۸۸، ص ۱۳۸).

در کنترل نتیجه‌ای، تلاش می‌شود با تعیین وظایفی که عاملان باید در انجام آن‌ها دست یابند، بر عملکرد کاری کنترل اعمال شود. در این روش، به جای تعیین چگونگی انجام وظایف، سعی در پیش برنامه‌ریزی فرایند تبدیل داشته می‌شود. کنترل نتیجه‌ای با بارز و مشخص نمودن جوانب خاص عملکرد کار، به ایجاد معانی خاص پرداخته و با تعریف آنچه خوب و بد است، بر عملکرد کار تأثیر مثبت گذاشته و به عاملان، وظایف ارزشمند سازمان را منتقل می‌کند. (مکولی و همکاران، ۱۳۸۹، صفحه ۲۷۴).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

کنترل اداری (بورکراتیک): به معنای استفاده از قوانین و رویه‌های غیر شخصی برای تاثیرگذاری بر عملکرد کارمندان است، از طریق مشخص کردن این‌که فرد متصدی چه چیزی را چگونه کجا و چه زمانی باید انجام دهد، است. بنابراین ایجاد مجموعه‌ای از قوانین و مقررات، که به وسیله ابزارهایی جهت نظارت رفتار متعاقب اعضاء و به همراه ضمانت‌های اجرایی برای اطمینان از فرمانبری اعضا حمایت می‌شوند، در جهت پیش برنامه‌ریزی عملکرد کاری اعضا عمل می‌کنند. به عبارت دیگر کنترل بوروکراتیک با محدود کردن طیف رفتار اعضا، پیش‌بینی‌پذیری رفتار آنان را افزایش داده و احتمال الزامات سازمانی بر رفتار افراد حکمفرما را افزایش می‌دهد (مکولی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۷۲) و به همین علت کنترل اداری، به طور طبیعی نیاز کمتری به استفاده از کنترل‌های اقتصادی و نتیجه‌ای دارند.

کنترل فرهنگی (هنجاری): در کنترل فرهنگی به جای تمرکز آشکارا بر رفتار مشهود افراد یا بر نتایج رفتار آنان، به منظور قاعده مند ساختن هنجاری آگاهی کارکنان، بر ارزش‌های بنیادین که رفتار و تصمیم‌گیری اعضا را در سیطره خود دارد تمرکز می‌کنند. خطر در اینجاست که افراد بدون این که آگاه باشند دستکاری شده و اجبار می‌شوند. شکلی نابکارانه از کنترل در مقابل کنترل‌های بورکراتیک که آشکار تر هستند و افراد از آنچه در جریان است بیشتر آگاه‌اند (مکولی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۷۹).

کنترل فرهنگی در سازمان‌هایی که تیم‌های وسیع دارند و تکنولوژی در حال تغییر است، بسیار مورد استفاده قرار می‌گیرد رایج است. (رابینز و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۴۶). اوچی^۵، بیان می‌کند که تمام سازمان‌ها از ۳ راهبرد کنترلی بهره می‌برند، اما هر سازمان یکی را بیشتر استفاده می‌کند. نوع کنترل مورد استفاده یک سازمان، مشخص می‌کند که آن سازمان تا چه حد به سیستم‌های اطلاعاتی توسعه یافته یا سیستم اجتماعی بسیار توسعه یافته نیاز دارد (هچ، ۱۳۸۹، ص ۲۱۸).

همواره انتقاداتی درباره رویکرد مدرن در کنترل وجود داشته است. برای مثال، مارکسیست‌ها معتقدند که انواع کنترل و نظریات آن به دنبال بیش‌تر کردن سود مالکان و استثمار کارگران می‌باشد همچنین، پست‌مدرنیست‌ها از روش‌های به کار رفته برای ساکت کردن افراد در سازمان انتقاد دارند و آن را غیر انسانی می‌دانند. با این حال، عملکرد روش‌های مختلف کنترل و اثربخشی آن غیرقابل انکار است. ولی در عین حال در این‌باره، اتفاق نظر وجود ندارد.

انتقاداتی که به مسئله کنترل از دیدگاه اثبات‌گرایی شده است، موضوعاتی مانند عدم کارآمدی بوروکراسی به‌عنوان شکلی از کنترل، نادیده‌گرفتن وجوه گوناگون رفتاری فرد در کنترل‌های اقتصادی و پایبندی درونی بدون دقت و کورکورانه افراد، در کنترل فرهنگی می‌باشند. در بوروکراسی هم جابجایی هدف اصلی توسط افراد رخ می‌دهد که مورد نقد قرار گرفته و مشهورترین استدلال در این موضوع، نظر

گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراتر کیب/حاج اقامعمار، باقری مبینی

رابرت مرتون^۶ درباره جابجایی هدف است (مشبکی، ۱۳۸۷، ص ۴۱). نکته مهمی که توسط مدل کنترل فرهنگی مطرح شده است، قابلیت توسعه و تبدیل آن به یک نظام اقتدارگرا است. به عبارتی ایحاد یک سیستم کنترل درون‌زا و عدم محدودیت در این زمینه برای تحمیل کنترل مورد نظر سازمان توسط هر فرد بر خودش، خطر سوءاستفاده از آن را بسیار زیاد می‌نماید (اسکات^۷، ۱۳۸۹، ص ۱۶۷).

رویکرد تفسیری

برای درک دنیای مردم و تفسیر موضع‌گیری آنان در برابر رخدادها، نیاز به درک دانش عامه مردم است. ارزش‌گذاری از قبل تعیین شده، نمی‌تواند علم را برتر و دانش عامه را پست تر معرفی کند (ایمان، ۱۳۸۸، ص ۹۲). سازمان با استفاده از قوانین و رویه‌های خود، همچنین با استفاده از نمادها و استعاره‌های ریشه‌ای، موضوع کنترل را به دست می‌آورد. پژوهشگر تفسیری با توجه به زندگی روزمره افراد، به دنبال یادگیری آن چیزی است که برای آنان معنادار و مرتبط است (نیومن^۸، ۱۳۸۹، ص ۴۹). الگوهای خودجوش فهم، محور مطالعات پژوهشگران تفسیری هستند. تعیین قواعد فرهنگی توسط مدرنیست‌ها برای کنترل بهتر شرایط، بی‌فایده است؛ زیرا حذف نمادهای فرهنگی از یک محیط و جایگزین کردن آن‌ها در فرهنگ دیگر، باعث تغییر معنای آن‌ها می‌شود. نظریه پژوهان نمادین، کمتر به جزئیات قابل لمس یا ساختگی نمادها و بیشتر به جوانب نمادین و حتی فرآیندهای معناسازی (تفسیر) علاقه دارند (هچ، ۱۳۸۹، ص ۲۳۷). اثبات‌گرایان فرض می‌کنند که هرکسی چارچوب معانی یکسانی را دارد و همچنین همه ما جامعه را به یک شکل تجربه می‌کنیم. در حالی که روش تفسیری، این را بیان می‌کند که مردم ممکن است واقعیت اجتماعی را به یک شکل تجربه کنند یا ممکن است به این صورت نباشد. رویکرد تفسیری به این خاطر در موضوع کنترل اهمیت دارد که بدانیم در این دیدگاه پژوهشگر پیش‌فرض‌های بدیهی پنداشته‌اش که در بررسی یک وضعیت اجتماعی استفاده شده‌اند را باید ابتدا شناسایی و سپس کنار گذارد. در واقع، این روش، سستی و ضعف پژوهش‌های اثبات‌گرا در مطالعه فرهنگ‌سازمانی را نشان می‌دهد. پژوهشگر تفسیری رویدادهای عادی را که معنایی واضح برای افراد درگیر با آن‌ها دارند، همواره مورد سؤال قرار داده و چندین مرتبه بررسی می‌کند. شیوه‌های به‌کار رفته در پژوهش تفسیری در آشکار ساختن ویژگی‌های اصلی یک موقعیت اجتماعی که بروز دیگر رویدادها را ممکن می‌سازند کمک می‌کند (نیومن، ۱۳۸۹، ص ۵۱-۴۹) و از همین روست که تحقیق تفسیری نتیجه و فایده‌ای جز یک توصیف خنثی ندارد و برخلاف تبیین اثباتی که بستر و زیرساختی برای پیش‌بینی فراهم می‌نماید در رویکرد تفسیری پیش‌بینی خاصی آن طور که در رویکرد اثباتی هست، معنا و وجود ندارد. (ارجلو و همکاران، ۱۳۹۲).

رویکرد انتقادی

رویکرد تفسیری، اثبات‌گرایی را به دلیل عدم توانایی بررسی معانی افراد و درک ظرفیت آنها برای احساس کردن و اندیشیدن، نقد می‌کند و رویکرد تفسیری همواره بیان می‌کند که اثبات‌گرایان بافت اجتماعی را در پژوهش‌های خود، نادیده می‌گیرند. رویکرد انتقادی، از این انتقادهای پشتیبانی می‌کند؛ اما بیش از این حد از انتقاد، با اثبات‌گرایی متفاوت است، زیرا اثبات‌گرایی وضعیت موجود را حمایت می‌کند و به جای اینکه جامعه را به عنوان یک فرایند پویا و پویایی در نظر بگیرد، آن را به عنوان یک نظم اجتماعی تغییرناپذیر و ثابت در نظر می‌گیرد (نیومن، ۱۳۸۹، ص ۶۸). پژوهشگران انتقادی هم‌چنین، به دلیل نسبی‌گرایی و ذهنی بودن بیش از حد، رویکرد تفسیری را به چالش می‌کشند و بیان می‌کنند که رویکرد تفسیری همه دیدگاه‌ها را یکسان می‌داند و ایده‌های افراد را از شرایط واقعی بیشتر ارزیابی می‌کند، در حالی که از بافت وسیع‌تر و بلندمدت غافل می‌شود و بیش از حد بر واقعیت‌های ذهنی تمرکز می‌کند. پژوهشگران انتقادی معتقدند که رویکرد تفسیری منفعل و ضداخلاق است و موقعیت ارزشی قوی‌تری نمی‌گیرد و به‌طور فعال به مردم کمک نمی‌کند تا به درک درستی از توهمات کاذب اطرافشان برسند و زندگی‌های خود را بهبود ببخشند (همان، ص ۶۹). پژوهشگران انتقادی، به ساختار و ایدئولوژی حمایت‌کننده کنترل توجه می‌کنند. آن‌ها با ارائه تفسیرهای برجسته‌ای از روابط اجتماعی و قدرت، سعی در آشکارسازی نقش ایدئولوژی‌ها و نفوذ آن‌ها در ارتباطات اجتماعی دارند. پژوهشگران انتقادی معتقدند که ایدئولوژی‌ها توسط گروه‌های غالب جهت تحمیل پیش‌فرض‌ها و دیدگاه‌های خاص بر دیگران استفاده می‌شوند و در این فرآیند، مشروعیتی برای گروه‌های حاکم بخشیده می‌شود. برای مثال، مارکس، با بررسی نقش ایدئولوژی در استیلا و استثمار کارگران توسط طبقه حاکم، به شعور کاذب کارگران در مورد واقعیت اجتماعی اشاره کرد. به عبارت دیگر، او معتقد بود که ایدئولوژی‌ها می‌توانند یک توهم کاذب از واقعیت را برای کارگران ایجاد کنند و آن‌ها را از درک واقعیت‌های اجتماعی و اقتصادی کم‌آگاه نگه دارند. (هچ، ۱۳۸۹، ص ۲۱۸).

بنابراین، در واقعیت، آنچه در ابتدا به نظر بی‌طرف و مستند به تعقل می‌آید، در واقع به دنبال تأمین منافع گروه حاکم است و ابزار آن برای تسلط بر گروه‌های پایین‌دست، به صورت ظاهراً بی‌طرف به نظر می‌رسد. این حمایت از منافع گروه حاکم به گونه‌ای پیچیده و ظریف است که گروه‌های تحت سلطه به‌طور خودخواسته، با افرادی که بر آن‌ها تسلط دارند، همراهی می‌کنند؛ زیرا شکل‌های نهادی و ایدئولوژیک تسلط به جزیی از فعالیت‌های روزانه آن‌ها مبدل می‌گردد. به‌طور نمونه، همه قبول دارند که مالکان باید انواع کنترل را مشخص کنند (کنترل حق مالکیت است). با این دیدگاه، سازماندهی کار نیز باید بر

گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراترکیب/حاج اقامعمار، باقری میبیدی

اساس منفعت سرمایه‌دار شکل‌گیرد و یا اینکه مالکان، نحوه تولید را از طریق مهارت‌زدایی سازمان‌یافته از نیروی کار و از طریق تکه تکه کردن شغل و یکسان‌سازی کنترل می‌کنند (هچ، ۱۳۸۹، ص ۲۳۹).

ضرورت استفاده از رویکرد اسلامی در کنترل سازمانی

رویکردهای مختلف نسبت به موضوع کنترل بیان گردید. علی‌رغم انتقادات فراوانی و به‌جایی که توسط دو رویکرد تفسیری و انتقادی نسبت به رویکرد اثبات‌گرایی وجود دارد مطالعات نشان داده در عمل هم‌چنان کنترل‌های بوروکراتیک در اغلب سازمان‌ها نقشی پررنگی دارند و به قول گری‌همل (۲۰۱۸) اگرچه بسیاری از مدیران مخالف بوروکراسی هستند؛ اما این پدیده هنوز به رشد خود ادامه می‌دهد. مشکلات ناشی از رویکرد اثبات‌گرایی به کنترل و عدم پاسخ‌گویی به نیازهای کنترل در سازمان با وجود انواع رویکردهای تفسیری و انتقادی و پست مدرن ضرورت نیاز به رویکرد و دیدگاهی دیگر را مشخص می‌سازد که ریشه این معضل ناشی از نگاه اولیه به انسان در هر یک از این رویکردها می‌باشد. نگرش‌ها نسبت به انسان توسط صاحب‌نظران مختلف را می‌توان در قالب سه رویکرد کلی دسته‌بندی نمود (بهارستان، ۱۳۸۳). ۱) دیدگاه منفی (نظریه X مک‌گریگور^۹، فلسفه ضد دموکراتیک هابز^{۱۰}، دیدگاه فرویدی نسبت به گزینه جنسی). ۲) دیدگاه مثبت (نظریه Y مک‌گریگور، طبیعت‌گرایان و رمانتیست‌ها). ۳) دیدگاه خنثی (وجودگرایان، رفتارگرایان و نظریه پردازان یادگیری اجتماعی) چارلز پرو^{۱۱} (کیا، ۱۳۷۷، ص ۳۶۰-۳۲۵) نظریه‌های مختلفی را درباره انسان و انگیزه‌های او بر اساس ابعاد نیازها و انگیزه‌های تقسیم بندی کرده است:

نظریه مکانیکی: این نظریه برگرفته از آراء آدام اسمیت است و معتقد است که انسان در اصل یک موجود مکانیکی و ماشینی است. به این تفکیک نگرش، انسان موجودی است که مانند یک ماشین با توجه به حرکت و انرژی، تنها به بهره‌برداری از منافع شخصی و حداکثر رساندن سود خود انگیزه دارد. نظریه ارگانیکی: این دیدگاه معتقد است که انسان یک موجود ارگانیکی و عاطفی است و قویترین انگیزه او مربوط به مسائل روحی، روانی و عاطفی است.

نظریه مکانیکی-ارگانیکی: این نظریه بیان می‌کند که انسان هم نیازهای اجتماعی و روانی دارد و هم نیازهای فیزیولوژیکی و مادی. بنابراین، انسان نیازمند رشد و تکامل در هر دو حوزه فوق است و موجودی پیچیده است. این دیدگاه توسط مازلو، طرفداران بسیاری را به خود جلب کرده است.

در دیدگاه اسلامی، انسان با نگرش خاصی توصیف شده است. بر خلاف دیدگاه‌های منفی بنا به گفته شهید مطهری (۱۳۷۴) در کتاب "انسان در قرآن" در قرآن، انسان مورد ستایش‌ها و نکوهش‌هایی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

قرار گرفته است. برخی از موارد ستایش عبارت است از: جانشین و خلیفه خدا بودن (سوره انعام: ۱۶۵). دارای فطرت خدانشناسی (سوره روم: ۴۳). دارای سرشت مادی و معنوی (سوره سجده: ۷-۹). برترین مخلوقات (سوره اسراء: ۷۰). برخی از موارد نکوهش نیز عبارت است از: ظالم و ستمگر بودن (سوره احزاب: ۷۲). طغیانگر (سوره علق: ۶). پست تر از حیوانات (سوره اعراف: ۱۷۹).

در دیدگاه اسلامی، انسان به دلیل داشتن کمالات بالقوه، ستایش و نکوهش می‌شود. این ستایش‌ها و نکوهش‌ها به دلیل داشتن کرامت و جایگاه والای انسان است (مطهری، ۱۳۷۴). در مجموع اینکه انسان به طور ذاتی دارای ویژگی‌ها و خصوصیتی است که دارای ارزش‌های مثبت و منفی است. دیدگاه اسلامی نیز این واقعیت را تأیید می‌کند که انسان موجودی است که به طور همزمان از جنبه‌های مادی و معنوی تشکیل شده است و دارای ویژگی‌ها و تفاوت‌هایی است که هر کدام به طور جداگانه به او اعطا می‌شوند. همچنین، انسان در دیدگاه اسلامی به عنوان موجودی با اختیار و آزادی اراده مورد توجه قرار می‌گیرد و ایمان به عنوان شرط اصلی برای رسیدن او به کمال در نظر گرفته می‌شود. از این رو، انسان قادر است با انتخاب‌ها و اقدامات خود به سمت کمال و کمال‌طلبی پیش برود و از موقعیت‌های محیطی و آموزش‌ها و تأثیرات سازمانی خود استفاده کند. بنابراین، دیدگاه اسلامی نسبت به انسان به عنوان یک موجود پیچیده با ویژگی‌ها و خصوصیتی مثبت و منفی، با اختیار و آزادی اراده و توانایی پیشرفت و کمال‌طلبی استوار است و به انسان امکان می‌دهد با ایمان و انتخاب‌های خوب خود به سمت کمال و کمال‌طلبی پیش برود (مطهری، ۱۳۶۷). معنویت (بعد روحی و الهی) در انسان به عنوان هدف و آرمان اساسی قرار دارد و بعد مادی انسان وسیله‌ای است که او را در رسیدن به این هدف کمک می‌کند. بعد مادی انسان به عنوان ابزاری در اختیار او قرار دارد که به او امکان می‌دهد برای تکامل و رشد روحی بهره‌برداری کند. این بعد مادی همچون گلدانی است که باید در آن گل روح به شکوفایی برسد. بنابراین، بعد معنوی و روحی انسان به عنوان هدف و جهت‌دهنده اصلی زندگی او قرار دارد و بعد مادی او ابزاری است که او را در انجام این هدف همراهی می‌کند. از این دیدگاه، بعد مادی انسان معنا و ارزش خود را از بعد معنوی و روحی خود می‌گیرد و به او کمک می‌کند تا به رشد و تکامل روحی خود برسد. همچنین، هماهنگی و تعادل بین این دو بعد از اهمیت بالایی برخوردار است و باعث شکوفایی کامل انسان می‌شود. (مصباح یزدی، ۱۳۷۹).

نیاز به رویکرد اسلامی به مدیریت و کنترل با توجه به مشکلات مبنایی رویکردهای رایج در علوم انسانی وجود دارد و طبق نظر (رستگار و وارث، ۱۳۸۷) واژه معنویت که روزی در سازمان تابو به حساب می‌آمد، امروزه در حال ورود به کسب و کار است و با ارائه دیدگاهی غالب و نوین برای کار در سازمان،

گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراترکیب/حاج اقامعمار، باقری میبیدی

به نظر می‌رسد وجود معنویت و آمیخته شدن آن با زندگی و کار به یک ضرورت تبدیل شده است که با همراهی و یکپارچگی زندگی کاری و زندگی معنوی، سازمان می‌تواند با افرادی خلاق‌تر و مولدتر به اهدافش نائل آید.

ضروری است به یاد داشته باشیم که اندیشمندان غربی، همچون ماکس وبر، پارسونز، دورکیم و...، همواره به مذهب در تحقیقات خود درباره نظم اجتماعی و کنترل توجه داشته‌اند، اما نگرش این افراد به مذهب معمولاً به عنوان یک ابزار محدود و مجموعه‌ای از آیین‌ها و رسوم در نظر گرفته می‌شود که به طور همراه با سایر زمینه‌های کنترلی همچون قوانین و مقررات قرار می‌گیرد (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۹، ص ۲۱۲). چرا که، وقتی که یک اصل بر اصلی مبنای مادی و قرار داشته باشد، در گذر زمان اهمیت و ارزش خود را از دست می‌دهد. (وزیر زنجانی و فروزنده، ۱۳۸۹، ص ۱۴۶).

در حالی که رویکرد اسلامی به موضوع کنترل به عنوان یک رویکرد جامع و تعیین کننده است که می‌تواند با تعیین مولفه‌ها، ابعاد و راهکارهای اجرایی کنترل در سازمان این مبحث اساسی را از چالش ایجاد شده توسط سایر رویکردها، رها سازد.

رویکرد اسلامی نسبت به کنترل

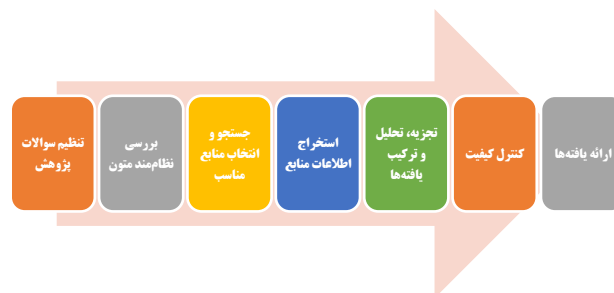
در قرآن و سنت، نظام کنترلی به صورت جامع و گسترده‌ای مطرح شده است. این نظام کنترلی عمدتاً برای مدیریت و نظارت بر تخلفات و کنترل بی‌نظمی‌ها استفاده می‌شود، اما در قرآن و حدیث، نظارت به معنایی بسیار گسترده‌تر از این مورد استفاده قرار می‌گیرد (طاهری، ۱۳۸۴). در قرآن، بسیاری از آیات به علم و آگاهی خداوند، رسول خدا، ملائکه و مومنان نسبت به اعمال، گفتار و وسوسه‌های نفسانی انسان اشاره می‌کنند، که به نظارت به معنای گسترده‌تر آن ارتباط دارند. در واقع، در قرآن، نظارت به معنای انضباط، ارزیابی و کنترل در همه جوانب زندگی، از افراد تا فرایندها، به طور جداگانه برجسته نشده است. در مدیریت اسلامی، این سه مفهوم، یعنی نظارت، انضباط و ارزیابی، با هم تفکیک و جدا نیستند، بلکه به مفهوم کلی نظارت به همه جوانب زندگی و کاربرد دارد. در نتیجه، در مدیریت قرآنی، نظارت به معنای گسترده‌تر آن، که شامل انضباط و ارزیابی نیز می‌شود، مورد تأکید قرار می‌گیرد و هم افراد و هم فرایندها به طور کامل نظارت و کنترل می‌شوند (طاهری، ۱۳۸۴).

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر، روش کیفی بوده و مبتنی بر روش فراترکیب به منظور دستیابی به ابعاد نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی است که بر اساس هدف، توسعه ای و بر اساس روش‌های

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

جمع‌آوری داده‌ها، اسنادی و از نوع مطالعات ثانویه و از نوع فراترکیب است. روش فراترکیب از انواع فرامطالعه به شمار می‌رود که از جمله تحقیقات مروری تلفیقی و انسجام بخش است (شهسواری و علم الهدی، ۱۳۹۸، ص ۸۲) و با مرور نظام‌مند به ارزشیابی و ترکیب تحقیقاتی که در مورد موضوع خاصی نوشته شده‌اند، می‌پردازد (بنچ و دی^{۱۲}، ۲۰۱۰، ۴۹۰) و بیشتر در حوزه‌های مطالعات و تحلیل‌های کیفی استفاده می‌شود (زیمیر^{۱۳}، ۲۰۰۶، ۳۱۲). در واقع فراترکیب از اطلاعات یافته‌های خروجی مطالعات دیگر در زمینه موضوع مرتبط با پژوهش، استفاده می‌کند و داده‌های ثانویه نتایج حاصل از پژوهش‌های دیگر را برای پاسخگویی به نتایج پژوهش خود باهم ترکیب می‌کند تا نتایج جدید و مورد نظر محقق، بدست آید. سندلوسکی و باروسو^{۱۴} (۲۰۰۷، ۲۵) این روش را با هفت مرحله ارائه داده‌اند:



شکل ۱: مراحل روش فراترکیب سندلوسکی و باروسو

از خصوصیات اصلی مرور سیستماتیک پایایی بالا و تکرارپذیری است که در ابتدا وسیع و با حساسیت زیاد انجام می‌شود و در مراحل پایانی انجام آن، صرفاً به موضوع اختصاصی مورد نظر پژوهش می‌پردازد. این روش پژوهش، برای تشخیص و تحلیل مطالعات مرتبط برای پاسخگویی به پرسش‌های تحقیق بر مبنای اسناد و مطالعات قبلی، ابزاری کارآمد فراهم می‌کند. ارزش مرور سیستماتیک در ترکیب کردن قطعات جدا از هم و هم‌افزایی نتایج در یک روش منسجم است و باعث می‌شود تا پژوهشگر یک نما و دید کلان و جامع از موضوع مورد پژوهش به دست آورد (دی‌لو^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۶).

یافته‌های پژوهش

با توجه به روش فراترکیب و اهمیت مراحل آن در این بخش از مقاله، به انجام تک تک مراحل ذکر شده در این روش پرداخته می‌شود:

گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراترکیب/حاج اقامعمار، باقری میبیدی

تنظیم سوالات پژوهش

سوالات این پژوهش شامل دو سوال اصلی می‌شود که با هدف گونه‌شناسی ابعاد کنترل در مدیریت اسلامی انجام شده است:

ابعاد کنترل در مدیریت اسلامی کدام است؟

گونه‌شناسی جامع از این ابعاد در مدیریت اسلامی چگونه است؟

این پژوهش به دنبال بررسی این سوالات با استفاده از گامهای روش فراترکیب است

بررسی نظام‌مند متون

پس از انتخاب سوالات پژوهش به بررسی متون به صورت نظام‌مند پرداخته می‌شود که از روش مرور سیستماتیک بهره برده شد. مطابق با روش مرور سیستماتیک و با توجه به موضوع مقاله و با در نظر گرفتن معنای عام کنترل در مدیریت اسلامی از ۴ واژه کنترل، نظارت، انضباط همراه با واژه اسلامی برای جست‌وجوی مقالات استفاده گردید. شاخص‌های جست‌وجوی با رعایت موارد جدول ۱ انجام شده است.

جدول ۱: شاخص‌های جست‌وجو

عبارات جستجو	"اسلامی" و "کنترل" یا "نظارت" یا "انضباط"
اصطلاحات باید در	عنوان و کلیدواژه‌ها باشد.
نوع منبع	پایگاه‌های مگیران، نورمگز و جهاد دانشگاهی (SID.ir)
نوع سند	مقالات
زبان	فارسی
سال انتشار	۱۳۸۰-۱۴۰۰

جستجو و انتخاب منابع مناسب

با توجه به توضیحات ذکر شده و انتخاب شاخص‌های جستجو با استفاده از روش مرور سیستماتیک به جستجو انتخاب منابع مناسب پرداخته شد که پس از انجام جست‌وجوی بر مبنای جدول فوق در پایگاه‌های الکترونیکی مورد نظر، ابتدا ۳۵۶ مقاله شناسایی گردید.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳



شکل ۲: نمودار فرآیند انتخاب مقالات مطالعه شده برای مرور نظام‌مند

استخراج اطلاعات منابع

در ادامه مطابق با شکل ۲ پس از چند مرحله ارزیابی بر مبنای بررسی عنوان، چکیده و متن مقالات به ترتیب مقالات نامرتب، مشابه و مواردی که از کیفیت علمی لازم برخوردار نبودند، حذف شد و نهایتاً ۱۷ مقاله برای بررسی نهایی انتخاب گردید. داده‌های استخراج شده از ۱۷ مقاله اصلی در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۲: داده‌های مستخرج از مقالات منتخب

شماره	پژوهشگر	داده‌های مرتبط با نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی در هر پژوهش
۱	علائی (۱۳۹۵)	در این تحقیق، با مرور اصول مدیریت اسلامی و مدیریت، و سپس با تمرکز بر سیره امام علی (ع)، به بررسی تطبیقی این دو موضوع پرداخته شده است. همچنین، در قسمت کنترل، به دو بُعد کنترل بر اساس قوانین و مقررات (شاخص) و خودکنترلی نیز پرداخته شده است.
۲	آقاسی و برومندی (۱۳۹۹)	در این پژوهش، مراحل مشارطه، مراقبه و محاسبه برای خودکنترلی در نظام جامع و کامل نظارتی بر مبنای منابع و آموزه‌های دینی مورد بررسی قرار گرفته است، که شامل نظارت خداوند متعال (نظارت الهی)، نظارت فرد بر اعمال خود (خودکنترلی)، نظارت عمومی (نظارت همگانی اعضا و کارکنان سازمان بر همدیگر و نظارت کارکنان بر عملکرد مسئولان و مدیران) و نظارت سازمانی (نظارت آشکار و رسمی به صورت مستقیم یا غیرمستقیم و نظارت مخفی و پنهانی) است.
۳	خیراندیش	این تحقیق یک مدل مفهومی از خودکنترلی برای دو بعد فردی و سازمانی ارائه کرده است. بعد فردی شامل مشارطه، مراقبه،

گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراترکیب/حاج اقامعمار، باقری مبینی

		محاسبه و معاتبه است. همچنین بعد سازمانی خودکنترلی شامل عواملی مانند تلفیق هدف فرد و سازمان، خویشتن‌کاری، فرهنگ سازمانی، نوع ترتیبات ساختاری، ایمان به خدا و اعتقادات مذهبی، توجه به شخصیت و حرمت کارکنان، ارضای نیازهای کارکنان و رضایت شغلی، دادن انگیزه و تشویق افراد به خودکنترلی، و حس تعلق و وفاداری به سازمان است.	و کاملی (۱۳۹۱)
۴	علیزاده زوارم (۱۳۹۴)	در این تحقیق، یک الگوی مفهومی از کنترل سازمانی بر مبنای نگرش اسلامی ارائه شده است. این الگو شامل پنج عنصر اصلی است که شامل نظارت الهی محیط بر تمامی ابعاد الگو، کنترل اداری، کنترل اجتماعی، خودکنترلی و کنترل سازمانی است که از سه منبع فرد، سازمان و جامعه ایجاد شده است.	
۵	محمدی و همکاران (۱۳۹۵)	با استفاده از روش تحلیل محتوا و با بررسی آیات منتخب قرآن کریم، در این تحقیق ۶ عامل به توالی برای کنترل و هدایت رفتار سازمانی افراد به‌عنوان عوامل موثر شناسایی شده است که عبارتند از: ۱- علم خدا بر عملکرد انسان: رفتار، گفتار، نیت. ۲- ثبت و ضبط عملکرد. ۳- مرگ و بازگشت انسان به همراه عملکرد. ۴- ارائه عملکرد و آگاه نمودن انسان نسبت به عملکرد خودش. ۵- محاسبه دقیق عملکرد و داوری بدون ظلم. ۶- کیفر و پاداش بر مبنای عملکرد	
۶	نیک‌پور و همکاران (۱۳۹۵)	در این تحقیق، رابطه بین ابعاد نظارت (شامل اعتقاد به نظارت الهی، نظارت عمومی، نظارت درونی و نظارت مدیریتی) با رویکرد اسلامی و فساد اداری مورد بررسی قرار می‌گیرد. یافته‌های پژوهش نشان داده‌اند که بین نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی و زیرمتغیرهای آن (اعتقاد به نظارت الهی، نظارت درونی، نظارت عمومی و نظارت مدیریتی) با فساد اداری رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، به عبارت دیگر این ابعاد نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری اثر کاهنده‌ای دارند.	
۷	خانی و همکاران (۱۳۹۷)	در این پژوهش با روش تحلیل مضمون و مراجعه به دو کتاب نهج البلاغه و غررالحکم و شناسایی مضامین اولیه در موضوع کنترل نهایتاً ۸ مضمون کلی (شامل ۳۸ مضمون سازمان دهنده) برای مدل‌سازی مفهومی کنترل اسلامی از دیدگاه امام علی علیه السلام شناسایی گردید. این ۸ مضمون عبارتند از: ویژگی‌های نیروی انسانی، انواع کنترل، اصول حاکم بر کنترل، تنبیه و تشویق، ضرورت کنترل، بسترسازی، آفات کنترل و پیامدها. در این پژوهش مضامین فرعی ذیل انواع کنترل نیز شامل: کنترل الهی، تقوا و خودکنترلی، امر به معروف و نهی از منکر، کنترل مالی، کنترل پنهانی، کنترل مستقیم، کنترل در مسائل شخصی و کنترل کنش‌گرا و پیش‌گیرانه می‌باشد. هم‌چنین در این تحقیق در یک دسته‌بندی انواع نظارت و کنترل در اسلام به ۲ دسته بیرونی و دورنی (خودکنترلی) تقسیم شده است که نظارت بیرونی شامل نظارت همگانی (امر به معروف و نهی از منکر) و سازمانی شده و نظارت سازمانی نیز به دو دسته مستقیم (اشکار و پنهان) و غیرمستقیم (اشکار و پنهان) تقسیم می‌شود.	
۸	خانی (۱۳۹۹)	در این تحقیق با استفاده از ابعاد شناسایی شده از کنترل مطابق پژوهش قبلی، میزان اهمیت و عملکرد هر یک از این ابعاد را در ماتریس اهمیت و عملکرد، بررسی می‌کند.	
۹	ولیعزاد و همکاران (۱۳۹۱)	در این تحقیق، با بررسی و معرفی معیارهای نظارت و کنترل اسلامی در قالب سه ارزش سازمانی، ملی و اسلامی، فرضیه‌هایی بررسی شده‌اند که مبنی بر تعهد به این ارزش‌ها و ارتباط آن با نظارت و کنترل اسلامی است. هم‌چنین برای هر یک از شاخص‌های سازمانی، اسلامی و ملی نیز ابعادی در مدل مفهومی تحقیق ارائه شده است.	
۱۰	طباطبایی ندوشن و میرجلیلی	در این تحقیق، با استفاده از روش توصیفی تحلیلی و مطالعه کتابخانه‌ای، موضوع نظارت بر کارگزاران در حکومت علوی و تأثیر پذیری امام خمینی ره بررسی شده است. این الگو شامل دو قسمت نظارت قبل از مسئولیت‌گزینش و نظارت در حین مسئولیت است. نظارت در حین مسئولیت شامل نظارت مستقیم و آشکار، غیرمحسوس، مطالبه عملکرد و بررسی گزارش‌های	

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

		مردمی (به صورت حضوری و غیر حضوری) می‌باشد.	(۱۳۹۵)
۱۱	حیبی تبار	در این تحقیق انواع نظارت و کنترل از نظر مکتب اسلامی عبارتند از: نظارت الهی، نظارت فرشتگان، نظارت انبیاء و اولیاء، نظارت انسان بر خودش، نظارت اعضا و جوارح انسان. نظارت همگانی (اجتماعی)	(۱۳۹۷)
۱۲	طاهری	در تحقیق مذکور، انواع کنترل به سه دسته گذشته، حال و آینده‌نگر تقسیم شده است و بیان شده است که بر اساس آیات قرآن، هر سه نوع کنترل هم‌زمان برای انسان وجود دارد. این تحقیق همچنین بحث نظارت در قرآن را اعم از نظارت، کنترل و انضباط دانسته و بیان کرده است که در مدیریت بر مبنای قرآن، افراد و فرآیندها نظارت و کنترل می‌شوند. افراد از دو جهت کنترل و نظارت می‌شوند، هم از جهت کیفیت عملکرد و اجرای برنامه‌ها (نظارت) و هم از جهت تخلف و خطاها (انضباط).	(۱۳۸۴)
۱۳	حسینی	در تحقیق مذکور، نحوه نظارت بر کارگزاران در سیره امام علی علیه السلام مورد بررسی قرار گرفته است. براساس این تحقیق، نظارت بر کارگزاران به دو دسته نظارت پسینی و نظارت پیشینی تقسیم شده است. نظارت پسینی نیز به دو نحوه آشکار و پنهان تقسیم می‌شود.	(۱۳۹۸)
۱۴	محمودیان	در این تحقیق با توجه به منابع دینی تقسیمات کنترل را به چهار دسته نظارت الهی، خودکنترلی، نظارت همگانی و نظارت درون‌گروهی تقسیم کرده است. هم‌چنین دو روش نظارت مخفی و آشکار را در سیره امام علی (ع) بیان می‌دارد.	(۱۳۹۴)
۱۵	فروزنده	در این تحقیق اصول بنیادی حاکم بر نظارت و کنترل اسلام را به هشت دسته تقسیم بندی کرده که عبارتند از اصل حضور و شهود، اصل امر به معروف و نهی از منکر، اصل نظم، اصل رعایت حسن اخلاق، اصل عدالت در کنترل، اصل تعریف معیار استاندارد و ضابطه برای کنترل، اصل هوشیاری و زیرکی در یافت و ارزیابی اطلاعات، اصل پیشگیری. هم‌چنین در این تحقیق کنترل به چهار نوع مستقیم، غیرمستقیم، همگانی و خودکنترلی تقسیم شده است.	(۱۳۸۵)
۱۶	ارجلو و همکاران	در این تحقیق ابتدا نظریه‌های کنترل سازمان را نقد کرده و ضرورت توجه به کنترل از نگاه مبانی اسلامی را بیان کرده است. به طور کلی کنترل کنندگان در سازمان بر اساس منابع اسلامی در این تحقیق به چهار دسته خداوند، نفس لوامه، نظارت همگانی و نظارت مدیران (مستقیم و غیرمستقیم) تقسیم می‌شود.	(۱۳۹۲)
۱۷	دانایی فرد و همکاران	در این تحقیق گونه‌شناسی انضباط مبتنی بر دیدگاه اسلامی مفهوم پردازی شده است و ۴ گونه انضباط به مدد قرارداد و ابزارهای کنترلی بیرونی، انضباط به مدد مبانی اخلاق حرفه‌ای یا شخصی، انضباط به مدد اخلاق الهی و انضباط به مدد قوانین الهی ارائه شده است.	(۱۳۸۹)

تجزیه، تحلیل و ترکیب یافته‌ها

پس از اینکه داده‌های مورد نظر از مقالات به دست آمد، به تجزیه و تحلیل یافته‌ها پرداخته شد و در نتیجه مدل مورد نظر به دست آمد که در قسمت ارائه یافته‌ها توضیحات کامل داده می‌شود.

کنترل کیفیت و ارائه یافته‌ها

در این تحقیق با بررسی و تجزیه و تحلیل مقالات فوق در مجموع گونه‌شناسی ابعاد نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی طبق شکل ۳ استخراج شده است. برای این گونه‌شناسی سه محور کلی وجود دارد که عبارتند از:

(۱) ماهیت کنترل با دو زیرمحور (دورنی و بیرونی)

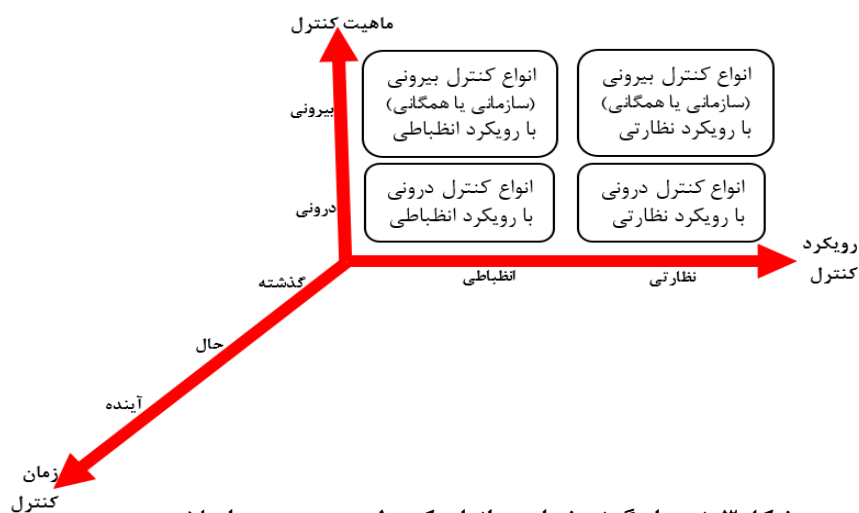
گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراترکیب/حاج اقامعمار، باقری میبیدی

۲) رویکرد کنترل با دو زیرمحور (نظارتی و انضباطی)

۳) زمان کنترل با سه زیرمحور (گذشته، حال و آینده).

نکته قابل توجه این است که با توجه به مرور نظام‌مند و فراترکیب انجام شده و ناظر به تجزیه و تحلیل مقالات، نظارت بیرونی خود به دو دسته همگانی و سازمانی دسته‌بندی می‌شوند که هر یک نیز مجدداً به انواع دیگری تقسیم می‌شوند که توضیحات آن در ادامه بیان شده است. در نتیجه با استفاده از گونه‌شناسی فوق، مدل مفهومی تحقیق برای شناسایی جامع ابعاد نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی، در قالب یک نمودار سه بعدی در شکل ۳ ارائه شده است.

از جمله ویژگی‌های این مدل جامعیت آن و نگاه همه جانبه به موضوع نظارت و کنترل در سازمان با رویکرد مدیریت اسلامی است به نحوی که در پژوهش‌های قبلی نمونه مشابهی نداشته و تمام ابعاد نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی را در یک الگوی مختصاتی واحد جمع نموده است. در پژوهش‌های قبلی در حوزه کنترل در مدیریت اسلامی معمولاً یا جنبه‌های نظارت و کنترل فردی مورد بررسی قرار گرفته و یا جنبه‌های کلان نظارت و کنترل همگانی یا سازمانی و مدلی ارائه نشده است که بتواند این دو جنبه را در کنار یکدیگر قرار داده و نحوه ارتباط آن‌ها با یکدیگر را مشخص نماید در حالی که مدل ارائه شده حاضر توانسته است تمامی جنبه‌های نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی اعم از کنترل درونی، بیرونی (همگانی و سازمانی) و امر به معروف و نهی از منکر، نصیحت ائمه مسلمین و انواع ابزارهای نظارتی و کنترلی مانند تشویق، تنبیه، نظارت و ... در خود جای دهد.



شکل ۳: نمودار گونه‌شناسی انواع کنترل در مدیریت اسلامی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

از ترکیب چهار گونه مشخص شده از کنترل در شکل فوق؛ در سه زمان گذشته، حال و آیند باید ۱۲ گونه از انواع کنترل در مدیریت اسلامی تشکیل و شناسایی گردد. ولی با توجه به اینکه در کنترل درونی با رویکرد انضباطی تنها زمان گذشته معناپذیر است (زیرا برای فعل انجام نشده، تشویق و تنبیه معنایی ندارد) دو گونه از ۱۲ گونه حذف می‌شود. همچنین در کنترل بیرونی نیز رویکرد انضباطی حال نگر معنایی ندارد، زیرا در این حالت نیز برای فعل انجام نشده تشویق یا تنبیه معنا ندارد. یعنی در نتیجه یک گونه دیگر نیز حذف می‌شود. برای کنترل بیرونی با رویکرد انضباطی و آینده‌نگر، وجود انواع بشارت و انذار در مفاهیم اسلامی و همچنین به طور مثال تذکر لسانی به همکاران برای رعایت قوانین سازمانی در آینده نمونه‌ای از این نوع کنترل محسوب شده و این گونه از کنترل در مدیریت اسلامی وجود داشته و حذف نمی‌گردد. با توجه به توضیحات فوق ۹ گونه کلی از کنترل در مدیریت اسلامی شناسایی گردید. توضیحات بیشتر درباره هر یک از این گونه‌ها به تفصیل در ادامه و سپس در جدول ۳ ارائه شده است.

لازم به ذکر است با توجه به گستردگی مفهوم و انواع کنترل توضیحات هریک از گونه‌های شناسایی شده صرفاً بیان مثالی برای درک بهتر گونه‌ها می‌باشد و انواع دیگری از نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی می‌تواند در هریک از گونه‌های شناسایی شده جایگذاری شود.

گونه ۱: کنترل دورنی با رویکرد نظارتی و آینده نگر

نمونه بارز این کنترل، مشارطه است. مشارطه یعنی شرط نمودن فرد با خود برای دوری از گناه و خطا در در آینده. «مشارطه» یعنی در اوّل روز مثلاً با خود شرط کند که امروز برخلاف فرموده خدا رفتار نکند (امام خمینی (ره)، ۱۳۹۱، ۳۶۷).

گونه ۲: کنترل دورنی با رویکرد نظارتی و حال نگر

نمونه بارز این کنترل، مراقبه است. مراقبه، مواظبت در انجام کارها است تا بر خلاف دستورات خدا نباشند. در مراقبه بنده توجه دارد که خدای متعال بر اعمال وی و نیت شخص و آن چه در قلبش می‌گذرد، آگاهی دارد (نراقی، ۹۶).

گونه ۳: کنترل دورنی با رویکرد نظارتی و گذشته نگر

نمونه بارز این کنترل، محاسبه است. محاسبه یعنی به بررسی عملکرد خود در طول روز پردازد و ببیند تا چه حد به مشارطه‌اش پایبند بوده است؟ (امام خمینی (ره)، ۱۳۹۱، ۳۶۸).

گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراتر کیب/حاج اقامعمار، باقری مبینی

گونه ۴: کنترل دورنی با رویکرد انضباطی و گذشته نگر

نمونه بارز این کنترل معاتبه است. معاتبه یا معاقبه؛ یعنی به اندازه تخلف خود از مشارطه برای خود جریمه تعیین کند و به آن جریمه نیز پایبند باشد. مثلاً اگر دچار گناه شد روزه بگیرد یا صدقه بدهد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷، ۲۶۰).

از آنجایی که کنترل بیرونی شامل کنترل سازمانی و همگانی می‌شود انواع گونه‌های این نوع کنترل در مدیریت اسلامی عبارتند از:

گونه ۵: کنترل بیرونی با رویکرد نظارتی و آینده نگر

- کنترل سازمانی: تعیین شاخص‌ها (قوانین و مقررات سازمانی)
- کنترل همگانی در سازمان (امر به معروف و نهی از منکر؛ نصیحت ائمه مسلمین): نظارت بر رفتار همکاران برای شناسایی معروف یا منکری که در آینده رخ خواهد داد. نظارت بر رفتار مافوق برای شناسایی تصمیمات صحیح یا غلط وی که در آینده رخ خواهد داد.

گونه ۶: کنترل بیرونی با رویکرد نظارتی و حال نگر

- کنترل سازمانی: نظارت در حین انجام فعالیت‌ها
- کنترل همگانی در سازمان (امر به معروف و نهی از منکر؛ نصیحت ائمه مسلمین): نظارت بر رفتار همکاران برای شناسایی معروف یا منکری که در حال رخ دادن است. نظارت بر رفتار مافوق برای شناسایی اقدامات صحیح یا غلط وی که در حال رخ دادن است.

گونه ۷: کنترل بیرونی با رویکرد نظارتی و گذشته نگر

- کنترل سازمانی: تعیین نحوه عملکرد در مقایسه با قوانین
- کنترل همگانی در سازمان (امر به معروف و نهی از منکر؛ نصیحت ائمه مسلمین): ارزیابی عملکرد همکاران برای شناسایی معروف یا منکری که در گذشته رخ داده است. ارزیابی عملکرد مافوق برای شناسایی اقدامات صحیح یا غلط وی که در گذشته رخ داده است.

گونه ۸: کنترل بیرونی با رویکرد انضباطی و آینده نگر

- کنترل سازمانی: اطلاع رسانی و ابلاغ قوانین و مقررات سازمانی
- کنترل همگانی در سازمان (امر به معروف و نهی از منکر؛ نصیحت ائمه مسلمین): انواع تذکر قلبی، لسانی و یدی به همکاران و مافوق بر مبنای آینده پیش‌بینی شده یا مطلوب

گونه ۹: کنترل بیرونی با رویکرد انضباطی و گذشته نگر

- کنترل سازمانی: انواع اقدامات انضباطی (تشویق، تنبیه، اخراج و ...)
- کنترل همگانی در سازمان (امر به معروف و نهی از منکر؛ نصیحت ائمه مسلمین): انواع تذکر قلبی، لسانی و یدی به همکاران و مافوق در واکنش به رفتار گذشته

جدول ۳: انواع کنترل در مدیریت اسلامی

ماهیت کنترل				
بیرونی				درونی (انواع خود کنترلی)
کنترل همگانی در سازمان (بر مبنای تعالیم اسلامی)		کنترل سازمانی مستقیم و غیر مستقیم (بر مبنای اهداف سازمانی)		
نظارت کارکنان بر مسئولان و مدیران (نصیحت ائمه مسلمین)	نظارت همه کارکنان بر یکدیگر (امر به معروف و نهی از منکر)	نظارت بر رفتار همکاران برای شناسایی معروف یا منکری که در آینده رخ خواهد داد.	نظارت بر رفتار همکاران برای شناسایی معروف یا منکری که در حال رخ دادن است.	ارزیابی عملکرد مافوق برای شناسایی اقدامات صحیح یا غلط وی که در گذشته رخ داده است.
نظارت بر رفتار مافوق برای شناسایی تصمیمات صحیح یا غلط وی که در آینده رخ خواهد داد.	نظارت بر رفتار همکاران برای شناسایی معروف یا منکری که در حال رخ دادن است.	تعیین شاخص‌ها (قوانین و مقررات سازمانی)	نظارت در حین انجام فعالیت‌ها	تعیین نحوه عملکرد افراد و گروه‌ها در مقایسه با قوانین
نظارت بر رفتار مافوق برای شناسایی تصمیمات صحیح یا غلط وی که در حال رخ دادن است.	نظارت بر رفتار همکاران برای شناسایی معروف یا منکری که در حال رخ دادن است.	مراقبه	مراقبه	مراقبه
ارزیابی عملکرد مافوق برای شناسایی اقدامات صحیح یا غلط وی که در گذشته رخ داده است.	ارزیابی عملکرد همکاران برای شناسایی معروف یا منکری که در گذشته رخ داده است.	محاسبه	محاسبه	محاسبه
نصیحت ائمه مسلمین (انواع تذکر قلبی، لسانی و یدی به مافوق) بر مبنای آینده پیش‌بینی شده یا مطلوب	امر به معروف و نهی از منکر (انواع تذکر قلبی، لسانی و یدی به همکاران) بر مبنای آینده پیش‌بینی شده یا مطلوب	اطلاع رسانی و ابلاغ قوانین و مقررات سازمانی	-	-
-	-	-	--	حال
نصیحت ائمه مسلمین (انواع تذکر قلبی، لسانی و یدی به مافوق) در واکنش به رفتار گذشته	امر به معروف و نهی از منکر (انواع تذکر قلبی، لسانی و یدی به همکاران) در واکنش به رفتار گذشته	انواع اقدامات انضباطی (تشویق، تنبیه، اخراج و ...)	معاتبه و معاقبه	گذشته

رویکرد نظارتی

رویکرد انضباطی

بعد زمانی

گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراترکیب/حاج اقامعمار، باقری مبینی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این تحقیق، ابعاد نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی بر مبنای روش گونه‌شناسی بررسی شده است. مفهوم گونه در این تحقیق به عنوان یک برجسب برای مصادیق خارجی یا ذهنی استفاده شده است، که از مجموعه مصادیق همسان انگاشته شده و بر اساس مشابهت و تمایز، مرزبندی دارد. این مرزبندی‌ها به تعیین گرایش‌ها و جوانب مختلف ابعاد نظارت و کنترل کمک کرده و می‌تواند با توجه به دیدگاه و شیوه تحقیق کنندگان متفاوت باشد. از این رو، در یک تحقیق می‌توان گونه‌ها را در یک ناحیه قرار داد، در حالی که تحقیق دیگر ممکن است با جابه‌جایی مرزبندی‌ها، آن را در گونه مجاور یا حتی مخالف قرار دهد. این مسئله نشان می‌دهد که تعیین گرایش‌ها و مرزبندی‌ها می‌تواند به تفسیرات و دیدگاه‌های مختلفی بستگی داشته باشد و مانع‌الجمع بودن گونه‌ها را در بر داشته باشد (لطیفی، ۱۳۹۷).

در این پژوهش با گونه‌شناسی انجام شده برای کنترل در مدیریت اسلامی با روش فراترکیب، در مجموع سه محور اصلی و هفت زیرمحور ذیل محورهای اصلی به دست آمد. (۱) محور اول: ماهیت کنترل شامل دو زیرمحور (درونی یا بیرونی). (۲) محور دوم: رویکرد کنترل شامل دو زیرمحور (نظارتی یا انضباطی). (۳) محور سوم: زمان کنترل شامل سه زیرمحور (گذشته یا حال یا آینده). در ترکیب این سه محور و ابعاد ذیل آن در کل ۹ گونه مختلف برای کنترل در مدیریت اسلامی بیان شد. هر کدام از این موارد نیز دارای مختصاتی است که به اختصار بیان شد.

پیشنهاد می‌شود با استفاده از مدل ارائه شده و جامعیت آن و همچنین گستردگی مفهوم کنترل در مدیریت اسلامی محققان برای هر یک از گونه‌های شناسایی شده در این پژوهش انواع دیگری از نظارت و کنترل را تعیین نموده و در مدل جایگذاری نمایند. همچنین می‌توان کارکرد هر یک از ابعاد و گونه‌های شناسایی شده از نظارت و کنترل را برای سطوح مختلف سازمانی و یا انواع مختلف سازمان‌ها تعیین نمود و از مبانی علمی شناسایی شده در این مدل برای ارائه یک الگوی جدید ارزیابی عملکرد در مدیریت اسلامی استفاده نمود.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

منابع

- ۱) آقاسی، سعید؛ برومندی، لیلا (۱۳۹۹). رویکرد اسلامی به کنترل و نظارت با تاکید بر خودکنترلی. پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری. ۴۰، ۱۴۵-۱۶۴
- ۲) ارجلو، مهدی؛ سپهوند، رضا؛ جلیلود، محمدرضا؛ نصراللهی وسطی، سیمین (۱۳۹۲). نقد نظریه‌های کنترل سازمانی و ضرورت توجه به آن از منظره تعالیم اسلامی. دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت. ۲(۴)، ۸۱-۱۰۶
- ۳) اسکات، ریچارد (۱۳۸۹)، سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز. مترجم: حسم میرزایی اهرنجانی. تهران: سمت.
- ۴) امام خمینی (ره) (۱۳۹۱)، تهذیب نفس و سیروسلوک از دیدگاه امام خمینی (س). تهران: موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)
- ۵) ایمان، محمدتقی (۱۳۸۸)، مبانی پارادایمی روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم انسانی. تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
- ۶) بهارستان، جلیل (۱۳۸۳). مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج. فصلنامه مدرس علوم انسانی. ویژه نامه مدیریت. ۱-۳۷.
- ۷) حبیبی تبار، حسین (۱۳۹۷). سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری ایران. پژوهش‌های اخلاقی. ۸(۴)، ۹۷-۱۱۶
- ۸) حسینی، سید ابراهیم (۱۳۹۸). نظارت بر کارگزاران حکومت از دیدگاه امام علی علیه السلام. اندیشه‌های حقوق عمومی. ۹، ۱۹-۳۶
- ۹) خانی، علی (۱۳۹۹). بررسی مدل کنترل راهبردی علوی با رویکرد تجزیه و تحلیل اهمیت عملکرد در یک سازمان دفاعی و ارائه توصیه‌های راهبردی. فصلنامه راهبرد. ۹۶، ۱۷۳-۲۰۳
- ۱۰) خانی، علی؛ علی احمدی، علیرضا؛ امینی، محمدتقی؛ زارع، ساسان (۱۳۹۷). تبیین و مدلسازی مفهومی کنترل اسلامی از دیدگاه امام علی علیه السلام. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی. ۲۶، ۱۰۷-۱۳۳
- ۱۱) خیر اندیش، مهدی؛ کاملی، محمد جواد (۱۳۹۱). نگرشی ارزشی از مفهوم خودکنترلی در سازمان، با رویکردی سیستمی. نشریه بصیرت و تربیت اسلامی. ۲۲، ۹۳-۱۱۴
- ۱۲) دانایی فرد، حسن؛ لطیفی، میثم؛ نقی پور فر، ولی الله؛ مشبکی، اصغر (۱۳۸۹). بازپردازی مفهوم انضباط کارکنان: رویکردی قرآنی. مدرس علوم انسانی- پژوهش‌های مدیریت در ایران. ۱۴(۳)، ۹۱-۱۱۹

گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراتر کیب/حاج اقامعمار، باقری مبینی

- (۱۳) رابینر، استیفن پی؛ دیوید ای دی سنزو (۱۳۸۸). مبانی مدیریت. ترجمه دکتر سید محمد اعرابی، محمدعلی حمید رفیعی و بهروز اسراری ارشاد، تهران: دفتر نشر پژوهش‌های فرهنگی.
- (۱۴) رستگار، عباس‌علی؛ وارث، سیدحامد (۱۳۸۷). خدا درس‌آزمایان: تلفیق ویکپارچگی زندگی معنوی و زندگی کاری. فصلنامه علوم مدیریت ایران. سال سوم، شماره ۱۱، پاییز، ۱۳۸۷، ص ۷۳ - ۹۹
- (۱۵) شهسواری، امیر، علم الهدی، جمیله، (۱۳۹۸). روش‌شناسی پژوهش‌های مروری و نقش آن در تولید دانش: توسعه یک گونه‌شناسی. روش‌شناسی علوم انسانی، دوره ۲۵، شماره ۹۸، ص ۷۹-۱۰۵
- (۱۶) طاهری، حبیب‌اله (۱۳۸۴). نظارت (اصولی از اصول مدیریت) از دیدگاه قرآن و سنت. فرهنگ مدیریت. ۱۰، ۸۷-۱۰۲
- (۱۷) طباطبایی ندوشن، سید روح‌الله؛ میرجلیلی، علی محمد (۱۳۹۵). تاثیر پذیری امام خمینی ره از الگوی نظارتی امام علی ع بر کارگزاران. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی. ۱۲، ۶۱-۷۹
- (۱۸) علائی، سوسن (۱۳۹۵). مطالعه تطبیقی اصول مدیریت اسلامی و مدیریت با بررسی سیره امام علی (ع). پژوهش‌نامه علوی. ۷(۲)، ۷۳-۱۰۲
- (۱۹) علیزاده زوارم، علی (۱۳۹۴). ارائه الگوی مفهومی از واپایش سازمانی بر مبنای نگرش اسلامی: رویکردی انتقادی از دیدگاه‌های رایج. فصلنامه نظارت و بازرسی. ۲۴، ۴۵-۶۹
- (۲۰) فروزنده، لطف‌الله (۱۳۸۵). نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی. مجلس و پژوهش. ۵۳، ۵۵-۸۶
- (۲۱) کیا، منوچهر (۱۳۷۷). تئوری‌های مدیریت و مدل‌های سازمان. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- (۲۲) گری همل (۲۰۱۸)، ماهنامه گزیده مدیریت. شماره ۲۰۷
- (۲۳) لطیفی، میثم (۱۳۹۷). روش‌شناسی گونه‌شناسی: رهنمونی بر نظریه‌پردازی در دانش مدیریت. مطالعات مدیریت دولتی ایران. ۱(۲)، ۲۵-۵۲
- (۲۴) محمدی، ابوالفضل؛ حجازی فر، سعید؛ قاسمی نژاد، یاسر (۱۳۹۵). باورهای مؤثر در هدایت و کنترل رفتارهای سازمانی از دیدگاه آیات منتخب قرآن کریم. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی. ۱(۱)، ۱۳۱-۱۵۸
- (۲۵) محمودیان، حمید؛ ساجدی، علی‌محمد؛ فقیهی، طاهره‌بیگم (۱۳۹۴). نظارت و کنترل از نگاه مدیریتی امام علی (ع). فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۲۱، ۱۹۱-۲۱۱
- (۲۶) مشبکی، اصغر (۱۳۸۷). سیمای سازمان، مروری بر اثر ارزشمند گرت مورگان درباره سازمان و استعاره‌های آن. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- (۲۷) مطهری، مرتضی (۱۳۷۴) انسان در قرآن. انتشارات صدرا، چ دهم.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

- ۲۸) مطهری، مرتضی (۱۳۶۷). انسان کامل. انتشارات صدرا.
- ۲۹) مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۹). پیش نیازهای مدیریت اسلامی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی
- ۳۰) مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۷). اخلاق در قرآن. مدرسه الامام علی بن ابی طالب (ع)، قم، چاپ اول، ج ۱
- ۳۱) مگولی، جان؛ دبیرلی، ژوآنی؛ جانسون، فیل (۱۳۸۹). نظریه سازمان، نگاه‌ها و چالش‌ها. ترجمه دکتر حسن دانایی فرد و سید حسین کاظمی. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع)
- ۳۲) نراقی، مهدی بن ابی‌ذر. جامع السعادات. منشورات جامعه النجف، نجف، چاپ چهارم، بی تا.
- ۳۳) نیک پور، امین؛ منظری توکلی، علیرضا؛ سلاجقه، سنجر؛ پورکیانی، مسعود؛ عرب پور، علیرضا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ابعاد نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمانهای دولتی ایران. فصلنامه راهبرد. ۷۹، ۹۳-۱۱۶
- ۳۴) نیومن، ویلیام لاورنس (۱۳۸۹)، شیوه های پژوهش اجتماعی: رویکردهای کیفی و کمی. ترجمه دانائی فرد، حسن و سید حسین کاظمی، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- ۳۵) وزیر زنجانی، حمیدرضا و لطف الله فروزنده دهکردی (۱۳۸۹)، بررسی مبانی فکری در تدوین اصول مدیریت اسلامی. راهبرد یاس، ش ۲۱، بهار ۸۹.
- ۳۶) ولیخانی، ماشالله؛ دلافکار، علیرضا؛ کریم پور، جلیل (۱۳۹۱). بررسی میزان تحقق ابعاد و مولفه های نظارت و کنترل اسلامی. فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی. ۱، ۸۷-۱۰۰
- ۳۷) هج، ماری جو و ان ال کانلیف (۱۳۸۹)، نظریه سازمان: مدرن، نمادین تفسیری و پست مدرن. ترجمه دکتر حسن دانایی فرد، تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
- 38) Anthony, R. N., and Govindarajan, V. (2007). Management control systems. New York: Mc Graw Hill.
- 39) Anthony, R. N., Dearden, J., and Bedford, N. M. (1989). Management control systems 6th edition. New York: IRWIN
- 40) Bench, S., & Day, T. (2010). The user experience of critical care discharge: a meta-synthesis of qualitative research. International journal of nursing studies, 47(4), 487-499
- 41) De Loë, R. C. Melnychuk, N. Murray, D. & Plummer, R. (2016), "Advancing the state of policy Delphi practice: A systematic review evaluating methodological evolution, innovation, and opportunities", Technological Forecasting and Social Change, Vol.104: 78-88.

گونه‌شناسی کنترل در مدیریت اسلامی: فراترکیب/حاج اقامعمار، باقری مبینی

- 42) Sandelowski, M., Barroso, J., & Voils, C. I. (2007). Using qualitative metasummary to synthesize qualitative and quantitative descriptive findings. *Research in nursing & health*, 30(1), 99-111.
- 43) Zimmer, L. (2006). Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts. *Journal of advanced nursing*, 53(3), 311-318.

یادداشت‌ها:

-
- 1 . Anthony
 - 2 . Robbins
 - 3 . Govindarajan
 - 4 . Hatch
 - 5 . Ouchi
 - 6 . Robert Merton
 - 7 . Scott
 - 8 . Neuman
 - 9 . McGregor
 - 10 . Hobbes
 - 11 . Charles Perrow
 - 12 . Bench & Day
 - 13 . Zimmer
 - 14 . Sandelowski & Barroso
 - 15 . de Loë

Typology of control in Islamic management: meta-synthesis

Hamed Hajaghamemar¹

Receipt: 19/05/2024

Acceptance: 08/07/2024

Mahdi Bagheri maybodi²

Abstract

control in Islam has various dimensions and aspects that all these dimensions can be effective in organizations. For this reason, this research seeks to identify the dimensions of control in Islamic management and provide a comprehensive typology of it. For this purpose, first of all, various common approaches in humanities about organizational control have been examined. Then, by criticizing these approaches, the necessity of an Islamic approach to the issue of control is presented. Considering the importance and necessity of control from the point of view of Islamic management; a systematic review and meta-synthesis was Used. Persian articles on the topic of control in Islamic management in the electronic databases of Magiran, Noormags and Scientific Information Database (SID.ir) during a 20 years (2001-2022) with using 4 words "Supervision, control, discipline along with the word Islamic" were searched and were identified. First, 356 articles were identified, and then, after several stages of evaluation, based on the review of the title, abstract, and text of the articles, a total of 17 articles were selected for meta-synthesis, and based on this, a typology of the dimensions of control in Islamic management was presented. In the typology carried out in this research, three main axes and seven sub-axes under the main axes for control in Islamic management were identified. 1) The first axis: the nature of control including two sub-axis (internal or external). 2) The second axis: control approach including two sub-axis (Monitoring or disciplinary). 3) The third axis: control time including three sub-axis (past or present or future). According to the combination of dimensions below these 3 axes, a total of 9 different types of control in Islamic management have been identified and presented,

Keywords

Control; Supervision; Islamic management; discipline; meta synthesis

1-PhD Student, Department of Business Administration, Faculty of Management, Imam Sadeq University, Tehran, Iran. h.hajaghamemar@isu.ac.ir

2-PhD Student, Department of Business Administration, Faculty of Management, Imam Sadeq University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) Bagheri.m313@yahoo.com



ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل کاهش بطالت اجتماعی در سازمان‌های دورکار

محسن قدیری نژادیان^۱

کرم‌الله دانشفرد^۲

رضا نجف‌بگی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۱۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۱۵

چکیده:

تحقق حکمرانی اسلامی در نظام جمهوری اسلامی ایران نیازمند دولتی بهره‌ور است که نهادها و سازمان‌ها در آن همزمان با افزایش استفاده از زیرساخت‌های تکنولوژیک، به کاهش رفتارهای ضد بهره‌وری همچون بطالت اجتماعی مبادرت ورزند. لذا این پژوهش با هدف ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل کاهش بطالت اجتماعی در سازمان‌های دورکار انجام شد. پژوهش از منظر نوع توصیفی و از منظر روش‌شناسی کاربردی بوده و با استفاده از روش آمیخته به انجام رسید که در بخش کیفی از تحلیل محتوا مصاحبه با ۲۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و سازمانی و در بخش کمی از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) و پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری بخش کمی، کارشناسان شرکت خدمات انفورماتیک بازوی فناوری بانک مرکزی بودند. در تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از نرم‌افزار Maxqda و در بخش کمی از نرم‌افزارهای SPSS و PLS و تحلیل مسیر، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. تحلیل داده‌های کیفی و کمی پژوهش دستیابی به ۵ بعد سازمانی، رفتاری، نظام‌های مدیریتی، فرهنگی و اهداف/استراتژی بود. بهره‌گیری از نتایج مدل اکتشافی این پژوهش می‌تواند منتج به تحقق کاهش بطالت اجتماعی در سازمان‌های دورکار شده و در عین حال افزایش بهره‌وری که یکی از الزامات حکمرانی اسلامی است را محقق سازد.

کلمات کلیدی

بطالت اجتماعی، بهره‌وری، حکمرانی اسلامی، سازمان‌های دورکار، بیانیه گام دوم انقلاب

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

m.ghadirinejadian@srbiau.ac.ir

۲- استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) daneshfard@srbiau.ac.ir

۳- استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. r.najfbagy@srbiau.ac.ir

امروزه منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین و با ارزش‌ترین منبع در موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شوند به طوری که سازمان‌ها، تلاش گسترده‌ای را برای بهبود شرایط کارکنان و تقویت عملکرد و انگیزه آنان انجام می‌دهند. در این مسیر موانع و چالش‌های بسیاری هم وجود دارد که به طور مستقیم منجر به کاهش کارایی و اثربخشی کارکنان به ویژه در قالب گروهی می‌شود. این چالش‌ها تبعات منفی زیادی را برای سازمان‌ها به دنبال دارد که کمترین آن از بین رفتن تعهدات در گروه‌های کاری است (پرایس و همکاران^۱، ۲۰۲۰: ۱۳۶). از سویی در سازمان‌های دولتی در ایران شاهد پایین بودن ساعات کار مفید کارکنان هستیم، به طوری که بر طبق آمار ساعت کار مفید در ادارات ۲۲ دقیقه در روز می‌باشد. متأسفانه بحث بطالت اجتماعی در بسیاری از سازمان‌های دولتی در ایران قابل مشاهده است و این امر منجر به کاهش عملکرد سازمانها شده است، چراکه کارایی و اثربخشی سازمانها با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آنها وابستگی مستقیمی دارد (طاهری، ۱۴۰۱). به همین خاطر، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های دورکار در جوامع امروزی مشکلات و مسائل اخلاقی در محیط کار است. نمودهایی چون گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، بهره‌وری پایین، پایین بودن ساعات کار مفید و سرگردانی ارباب رجوع در مراجعه به سازمان‌ها و ادارات، ارتشاء، چاپلوسی، تهمت و افتراء و رفتارهای انحرافی نشان از ضعف اخلاق در جامعه سازمانی دارد. در سازمان‌های دولتی و وابسته به دولت نیز موضوع اخلاق سازمانی حائز اهمیت است. چرا که نتایج تحقیقات بیانگر آن است که ضعف اخلاق سازمانی موجب کمرنگ شدن حس مسئولیت‌پذیری در سازمان، کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه‌های سازمانی شده و تسهیل‌گر گسترش رفتار غیر اخلاقی در سازمان خواهد شد. بسیاری از این رفتارهای غیر اخلاقی و مسائل و مشکلات مربوط به آنان در محیط کاری تحت عنوان بطالت اجتماعی معرفی می‌شود (طاهری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۰۹). محیط جدید و جوامع شهری و سازمانی کنونی، زمان تقویت همدیگر در سطوح مختلف سازمانی اعم از گروهی و فردی است. افراد سازمان همیشه با گروه‌هایی در ارتباط هستند تا در کنار فناوری اطلاعات به اهداف تعیین شده توسط سازمان دست یابند که می‌تواند به صورت مجازی به انجام کارها کمک کند. با وجود گروه‌های کاری و با حمایت از پیشرفت‌های تکنولوژیکی، انتظار می‌رود که نتایج عملکرد حداکثر همواره حداکثر بماند، اما متأسفانه در دهه‌های اخیر بطالت اجتماعی در مطالعات تجربی پدیده‌ای است که اغلب در گروه‌ها رخ می‌دهد، در حالیکه می‌توان آن را کاهش و یا حذف کرد (سپاردی و همکاران^۲، ۲۰۲۱: ۱۸۱). از طرفی، سازمان‌ها اقدامات گسترده‌ای را برای افزایش بهره‌وری و کارایی عملیاتی انجام می‌دهند که در نهایت منجر به ایجاد پایداری در رشد و عملکرد سازمان‌ها می‌شود. ایجاد گروه‌ها در بین کارکنان می‌تواند عملکرد مثبت و هم‌افزایی فعالیت‌ها را ایجاد

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

کند و منجر به بهره‌وری بهتر از نتایج شود، زیرا حمایت و انگیزه کارکنان در طول انجام یک فعالیت وجود دارد، اما مطالعات متعدد نشان می‌دهد که کارکنان شرکت‌کننده در فعالیت‌های گروهی کمتر به آنها کمک می‌کنند. در گروه‌ها هم تلاش‌هایی وجود دارند که منجر به ایجاد تاخیر انداختن فرآیند توسط گروه و در نهایت تأثیر بر بهره‌وری سازمان می‌شود (آفالی^۳، ۲۰۲۰: ۱۶). بطالت اجتماعی اشاره به وضعیتی دارد که سهم افراد در رضایت مشترک گروهی قابل محاسبه و اندازه‌گیری نیست؛ از این رو، افراد تلاش کمتری [در ایفای نقش] می‌کنند. با توجه به شناخت نسبی بطالت اجتماعی، توجه به فعالیت‌های اجتماعی می‌تواند گرایش‌ها و استعداد‌های فردی را بهبود بخشد. جوامعی که به فکر بهبود وضعیت فعلی و تدارک آینده‌ای بهتر برای خود هستند، به اوقات فراغت به ویژه در گروه سنی نوجوانان توجه می‌کنند، زیرا این افراد به عنوان افرادی پرنرژی و با استعداد و آینده‌های بالقوه جامعه هستند (نعیمی، ۲۰۲۲). بطالت اجتماعی پدیده‌ای متداول است اما معمولاً مورد غفلت سازمان‌ها قرار می‌گیرد که می‌تواند باعث از دست رفتن بهره‌وری شود. مطالعات گذشته نشان می‌دهد که تقریباً در همه گروه‌ها مقداری از بطالت اجتماعی وجود دارد. فردی دارای خصوصیت بطالت اجتماعی به عنوان فردی تعریف می‌شود که به دلیل شرایط یا انگیزه تلاش زیادی نمی‌کند. این پدیده در شرایطی اتفاق می‌افتد که افراد زیاد احتمالاً کارها را به شکل متناسب در گروه یا تیم به عهده نمی‌گیرند (طاهری و غلامی، ۱۴۰۰: ۱۱۱). باید توجه داشت که در سال‌های اخیر مباحث جدی حول محور امکان توسعه روش‌های کار از دور بر مبنای کاربرد زیاد ارتباطات از راه دور و تکنولوژی‌های ارتباطی و اطلاعاتی مطرح شده که می‌تواند به صورت عام برای جامعه و به صورت خاص برای سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. اتحادیه اروپا از دورکاری به عنوان وسیله‌ای برای کاهش ازدحام و ترافیک حمایت می‌کند و فرصت‌های استخدام در این زمینه را فراهم می‌نماید. دورکاری موجب ایجاد ساعات کاری منعطف‌تر و رفت و آمد کمتر برای کارکنان شده و بهره‌وری را نیز افزایش داده است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۹). همزمان با موج پاندمی کرونا در سال‌های اخیر، ایجاد سازوکارهای دورکاری در سازمان‌ها به عنوان یک الزام در سطح کلان کشور مطرح شد. هر چند که تجارب دورکاری در کشورهای متعددی وجود داشته ولیکن کشور ایران و سازمان‌های آن از این زیرساخت که خود مستلزم ایجاد راهکارهای فناورانه می‌باشد؛ کم‌بهره بوده‌اند. دورکاری می‌تواند بدوای بطالت اجتماعی را در کارکنان سازمان را افزایش داده و نتیجتاً کاهش بهره‌وری کارکنان سازمان را به همراه داشته باشد. موارد یاد شده ضرورت توجه هر چه بیشتر به حوزه بطالت اجتماعی علی‌الخصوص در سازمان‌های دورکار را آشکار می‌نماید. به صورت کلی مسئله اساسی توجه به این امر است که بنا بر ضرورت‌های جدید جوامع و سازمان‌ها من جمله همه‌گیری کرونا، دشواری در دسترسی به نیروی کار در جغرافیای خاص و مشخص، افزایش هزینه‌های سازمانی در خصوص تأمین فضای کار و سایر هزینه‌های سربار و لزوم

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

چابک‌سازی فرایندها لاجرم ساختارهای دورکاری در سازمان‌ها تسری می‌یابد و به تبع آن مسئله بطالت اجتماعی به عنوان یکی از آسیب‌های جدی سازمانی دامن‌گیر سازمان‌ها خواهد بود که نتایجی چون کاهش بهره‌وری کارکنان را به دنبال خواهد داشت. طی اعلام سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۴ در همه کشورهای که داده‌های قابل مقایسه برای آن‌ها در دسترس است، در طول همه‌گیری کووید-۱۹، نرخ دورکاری افزایش یافته است، اگرچه میزان افزایش بسیار متفاوت است. در استرالیا، فرانسه و بریتانیا، ۴۷ درصد از کارمندان در طول قرنطینه در سال ۲۰۲۰ از راه دور کار می‌کردند. در ژاپن، که قرنطینه سراسری ایجاد نکرد، نرخ دورکاری بین دسامبر ۲۰۱۹ تا مه ۲۰۲۰ از ۱۰ درصد به ۲۸ درصد افزایش یافت. صنایع دیجیتال محور از جمله خدمات اطلاعات و ارتباطات، خدمات حرفه‌ای، علمی و فنی و همچنین خدمات مالی، بالاترین نرخ دورکاری را در طول همه‌گیری به دست آوردند. به طور متوسط بیش از ۵۰ درصد از کارکنان این صنایع دورکار شدند. در شرکت خدمات انفورماتیک که جامعه آماری این پژوهش را نیز در بردارد نرخ کارکنان دورکار متناسب با موج‌های ویروس کرونا تغییر کرده و بین ۳۰ تا ۷۰ درصد متغییر بوده است. لذا عدم توجه به این سیر و عدم ارائه راهکارهای بازدارنده می‌تواند سازمان‌ها را با مخاطرات جدی تا مرز فروپاشی مواجه سازد. مشکل اصلی نحوه ایجاد تعادل در کاهش هزینه‌ها از طریق ایجاد سازوکارهای دورکاری و ترویج مفهوم سازمان دورکار در کشور از یک‌سو و ایجاد ابزارهای کنترلی برای کاهش اثرات سوء دورکاری و رفتارهای ضدبهره‌ور در کارکنان همچون بطالت اجتماعی و در نهایت حفظ و یا حتی افزایش خروجی و بهره‌وری کارکنان در شرایط دورکاری می‌باشد (تاک^۵، ۲۰۲۰: ۵۹). علاوه بر این، بررسی مطالعات پیشین در زمینه بطالت اجتماعی گویای این مطلب است که مطالعات انجام گرفته پیشین که در پیشینه پژوهش به آنها اشاره خواهد شد بیشتر به دنبال یافتن اثرات بطالت اجتماعی بر متغیرهای دیگر و یا یافتن ارتباط بطالت اجتماعی با متغیرهای دیگر است. همچنین بیشتر مطالعات انجام گرفته در این حوزه با کمک روش‌های کمی پژوهش انجام گرفته است و پژوهش‌های صرفاً کمی نمی‌توانند به طور کامل مساله بطالت اجتماعی را پوشش دهند. لذا، انجام این پژوهش با رویکرد آمیخته (کیفی - کمی) می‌تواند از جنبه نظری خلاء‌های پژوهش‌های کمی را تا حد زیادی جبران نماید و با اعتبار بیشتری به ارائه مدل در این زمینه بپردازد.

مبانی نظری

بطالت اجتماعی

در سال ۱۹۱۳ رینگلمن با بررسی عملکرد اسب‌ها به این نتیجه رسید که قدرت دو اسب زمانی که یک کالسکه را می‌کشند، دو برابر قدرت یک اسب وقتی همین کار را می‌کند، نیست. او دامنه پژوهش خود را به انسان‌ها گسترش داد. وی نیرویی را که چند مرد در کشیدن یک طناب به کار می‌بردند، اندازه‌گیری کرد و

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

به نتایج مشابهی دست پیدا کرد. این پدیده در آغاز اثر رینگلمن نام گرفت و بعدها به بطالت اجتماعی شهرت پیدا کرد. واژه بطالت اجتماعی اولین بار توسط لاتانه، ویلیامز و هارکینز در سال ۱۹۷۹ به کار رفت. آنان این واژه را در توصیف پدیده کاهش تلاش افراد در کار (زمانی که در قالب یک گروه همکاری می‌کنند) به کاربردند (شهباز و رستگار، ۱۴۰۰: ۷۲). بطالت اجتماعی تمایل به کاهش تلاش فردی هنگام کار به صورت مستقل در یک محیط جمعی در مقایسه با تلاش فردی است، که هنگام کار به تنهایی یا مستقل در حضور دیگران صرف می‌شود. این امکان وجود دارد که فردی انگیزه داشته باشد که تلاش خود را کاهش دهد تا سرعت کار خود را با همکاران کم کار تطبیق دهد. مهارت در همکاری با بقیه افراد گروه با انجام این کار، نتیجه کار را تعیین می‌کنند. تا زمانی که کاهش تلاش استراتژیک، حفظ سرعت کاری هماهنگ، حفظ احساس امنیت نسبت به محیط کار و کمک به کل گروه در دستیابی به هدف، نباید به عنوان بطالت اجتماعی تلقی شود (ژاو و وانگ، ۲۰۲۱: ۵۱۹). در حین کار جمعی / گروهی، تک تک اعضای گروه ممکن است کار را به سایر اعضا واگذار کنند یا به گونه‌ای عمل کنند که برای خودشان منفعت ایجاد کند. چنین رفتارهای پرخاشگری اجتماعی را می‌توان با بکارگیری سیستم‌های مدیریت دانش موثر در سازمان‌ها آشکار کرد. افراد به دو صورت می‌توانند نقش رفتاری اجتماعی را ایفا کنند: سواران آزاد و مکنده. سواران آزاد کسانی هستند که از نتایج تیمی بهره‌مند می‌شوند، اگرچه کمک کمتری به تکالیف گروهی می‌کنند یا تعهد کمی به اهداف جمعی گروه نشان می‌دهند (ستین‌کایا^۷، ۲۰۲۲: ۱۱). بطالت اجتماعی زمانی اتفاق می‌افتد که فرد از انجام وظایف محول شده شانه خالی کند، از تلاش‌های دیگران به راحتی بگذرد و در عین حال از مزایای آن بهره‌مند شود. گروهی بر خلاف دیگران اعتقاد دارند که در بطالت اجتماعی افراد با کاهش سهم خود از طریق شانه خالی کردن از وظایف خود و انتقال هزینه به دیگری در حقیقت باعث از دست دادن انگیزه و به دنبال آن رفتار کاهش تلاش می‌شوند (ون و همکاران^۸، ۲۰۲۰: ۱۳۱). دلیل اصلی بطالت اجتماعی این است که افراد در کار تیمی احساس بی‌انگیزگی می‌کنند، زیرا فکر می‌کنند تلاش آنان در نظر گرفته نخواهد شد. فرهنگ بوروکراتیک نیز به بطالت اجتماعی کمک می‌کند. همچنین کارکنان نامرئی و مؤلفه‌های آن، یعنی ترک خدمت مجازی، غفلت از کار، ریاکاری و طفره رفتن از کار بر بطالت اجتماعی در سازمان‌های دولتی تأثیر معنی‌داری دارند (لی و همکاران^۹، ۲۰۱۹: ۱۸۳). با توجه به شناخت نسبی بطالت اجتماعی، توجه به فعالیت‌های اجتماعی می‌تواند گرایش‌ها و استعداد‌های فردی را بهبود بخشد. جوامعی که به فکر بهبود وضعیت فعلی و تدارک آینده‌ای بهتر برای خود هستند، به اوقات فراغت به ویژه در گروه سنی نوجوانان توجه می‌کنند، زیرا این افراد به عنوان افرادی پرنرژی و با استعداد و آینده‌های بالقوه جامعه هستند. (نائینی و عظیم‌خانی، ۲۰۲۲: ۱۶۸). در سازمان‌های دولتی در ایران شاهد پایین بودن ساعات کار مفید کارکنان هستیم، به طوریکه برطبق آمار ساعت کار مفید

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

در ادوات ۲۲ دقیقه در روز می‌باشد. متأسفانه بحث بطالت اجتماعی در بسیاری از سازمانهای دولتی در ایران قابل مشاهده است و این امر منجر به کاهش عملکرد سازمانها شده است، چراکه کارایی و اثربخشی سازمانها با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آنها وابستگی مستقیمی دارد (طاهری و غلامی، ۱۴۰۱: ۱۱۱۸).

سازمان‌های دورکار

یکی از ابعاد عصر اطلاعات، تغییرات عمیقی است که در روابط اقتصادی بین افراد، شرکت‌ها و دولت‌ها به وجود آمده، به طوری که پدیده‌ی جدیدی به نام کسب و کار الکترونیک و تجارت الکترونیک را مطرح ساخته و بسیاری از مفاهیم، اصول و تئوری‌های اقتصادی را دگرگون کرده است؛ تا جایی که "اقتصاد مبتنی بر اینترنت" کم‌کم جایگزین واژه‌ی "اقتصاد سنتی" شده است. برای واژه تجارت الکترونیک به علت کاربردها و زمینه‌های بسیار متنوع آن، تعاریف مختلفی بیان شده است. تجارت الکترونیک پدیده‌ی چند رشته‌ای است که از طرفی با پیشرفته‌ترین مفاهیم فن‌آوری و از سوی دیگر با مباحثی مثل بازاریابی و فروش، مباحث مالی و اقتصادی و حقوقی ارتباط دارد. از این رو تعابیر گوناگونی از آن پدید آمده است. طبق تعریف توربان فرایند خرید، فروش یا مبادله کالاها، خدمات یا اطلاعات از طریق شبکه‌های کامپیوتری تجارت الکترونیک نامیده می‌شود (صیدی و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۲۷). ظهور اینترنت و اقتصاد شبکه‌ای مبتنی بر آن از تأثیرگذارترین تحولات مربوط به قرن ۲۱ محسوب می‌شود که توانسته است به زندگی مدرن امروزی ارزش به خصوصی بیفزاید. مشاهدات انجام گرفته طی دهه گذشته حاکی از افزایش روند تمایل کاربران به حضور در اینترنت و استفاده از آن در انجام فعالیت‌های روزانه دارد (آغشلوئی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۸۰).

با توجه به مصادیق و تعاریف ارائه شده در بخش دورکاری، سازمان‌های دورکار به سازمان‌هایی اطلاق می‌شود که با استفاده از زیرساخت‌ها و ابزارهای مبتنی بر فناوری اطلاعات و تکنولوژی‌های مربوطه نسبت به ایجاد و بهره‌برداری از سازوکارهای دورکاری مبادرت می‌ورزند. دولت الکترونیک عبارت از کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات برای ارتقاء کارایی، اثر بخشی، شفافیت تبادلات و تعاملات اطلاعاتی میان دولت‌ها و درون دولت. به صورت کلی دولت الکترونیک دارای تعاریف متعددی می‌باشد. به عنوان مثال افریم توربان در کتاب فناوری اطلاعات بیان می‌دارد دولت الکترونیک به این معناست که به‌طور کلی از فناوری اطلاعات و به‌طور ویژه از تجارت الکترونیک برای ارائه‌ی اطلاعات و خدمات به شهروندان، کسب و کارها و کارکنان دولت استفاده گردد. همچنین سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) در تعریفی می‌گوید اصطلاح دولت الکترونیک بر این مفهوم تمرکز دارد که دولت‌ها در همه‌ی حوزه‌های عملکرد و فعالیت خود از ابزارهایی که فناوری اطلاعات و ارتباطات در اختیار آنها قرار می‌دهد استفاده کنند. به‌طور ویژه، ابزارهای شبکه‌سازی که

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

اینترنت و تکنولوژی‌های وابسته‌ی آن در اختیار دولت‌ها قرار می‌دهند این توانایی را دارد که ساختار و عملیات دولت‌ها را متحول و دگرگون سازد. برخی تعاریف هم به این نکته توجه کرده‌اند که در دولت الکترونیکی، باید خدمت‌رسانی به مردم به شکل الکترونیکی انجام شود. تا زمانی که مردم مجبور باشند به شکل فیزیکی و حضوری به اداره‌ها و نهادها مراجعه کنند، حتی به فرض این‌که تمام آن اداره‌ها بر پایه‌ی فناوری اطلاعات بنا شده باشند و فعالیت کنند، هم‌چنان نمی‌شود گفت که دولت الکترونیک شکل گرفته است. دولت الکترونیک یک شکل پاسخگویی دولت می‌باشد که بهترین خدمات دولتی را به صورت بلافاصله به شهروندان ارائه می‌دهد و آنها را در فعالیتهای اجتماعی شرکت می‌دهد (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۵، ص ۱۳۹۳). دورکاری یکی از اقدامات اصلی سازمان‌ها و شرکت‌ها در سراسر جهان طی همه‌گیری کوید ۱۹ بود که البته پیشتر نیز به دلایل مختلف، اما نه به گستردگی دوران پاندومی انجام می‌شد. در این دوره سازمان‌ها به فراخور مواردی از قبیل سطح فرهنگ و بلوغ سازمانی و همچنین برخورداری از زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات از سازو کارهای دورکاری در سازمان خود بهره بردند. بکارگیری فناوری اطلاعات به مرور زمان بر طراحی و ساختارهای سازمان اثرات شگرفی خواهد گذاشت. بعبارت دیگر با ورود فناوری‌های پیشرفته اطلاعاتی، فرهنگ سازمانی، زندگی کاری، فرایند مدیریت و ... در سازمان دچار تغییر و تحولات اساسی می‌شوند و در بیشتر موارد آثار این تغییرات موجب پویایی هر چه بیشتر ساختارها (و در نهایت منابع انسانی) گردیده است که از آثار این امر می‌توان به کاهش ارتفاع هرم مدیریتی سازمان (کاهش منابع انسانی)، ایجاد هماهنگی در سازمان به واسطه فعالیت تیم‌های فناور محور، افزایش نیروهای دانش‌گرا، افزایش اختیارات و مشارکت کارشناسان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و بهبود هماهنگی و همکاری اشاره کرد. بهبود هماهنگی و همکاری شاید یکی از بزرگترین ره آوردهای بکارگیری فناوری اطلاعات باشد. استفاده از پست الکترونیکی، ویدئو کنفرانس، تلفنهای اینترنتی و ... هزینه‌های هماهنگی و اطلاع‌رسانی را بسیار پائین آورده و از طرف دیگر سرعت آن را افزایش داده است. لذا بکارگیری فناوری اطلاعات در سازمان‌ها می‌تواند موجب هماهنگی بهتر در تصمیم‌گیری‌ها از یک طرف و بهبود رفتار گروهی از طرف دیگر گردد. (ازراقی، ۶۷، ص ۱۳۸۰). در پژوهشی که در بین کارکنان و مدیران سازمان اسناد و کتابخانه ملی انجام پذیرفت تجارب سازمان از دورکاری در دوران همه‌گیری کرونا در قالب پنج تم اصلی و نوزده تم فرعی منتج از آن‌ها دسته‌بندی گردید. به عبارت دیگر، برای مدیریت دورکاری در زمان بحران کرونا مواجهه صحیح در پنج حیطة اصلی ضروری می‌نمود: ۱. فرهنگ سازمان، ۲. سیستم‌ها و زیرساخت‌های سازمان، ۳. ادراکات، نگرش‌ها و مهارت‌های کارکنان، ۴. متناسب‌سازی سبک‌های مدیریت ۵. استراتژی‌ها و کارکردهای سازمان (ابراهیمی و همکاران، ۱۵۲، ص ۱۳۹۹). همه‌گیری کرونا منجر به تغییرات گسترده‌ای در نحوه کار افراد شده است، از جمله افزایش کار از راه دور و تغییر در پویایی گروه. بطالت اجتماعی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

پدیده کاهش تلاش فردی در محیط‌های گروهی، به طور گسترده در ادبیات مطالعه شده است، با این حال، کمتر به تأثیرات بالقوه بطالت اجتماعی بر سلامت روان و قصد ترک کار اشاره شده و موارد یاد شده ضرورت توجه هر چه بیشتر به حوزه بطالت اجتماعی علی‌الخصوص در سازمان‌های دورکار را آشکار می‌نماید (الشائر ۱۰ و همکاران، ۲۰۲۳)

حکمرانی اسلامی

یکی از مباحث بسیار مهم و در عین حال جدید که از دهه ۱۹۸۰ به بعد در ادبیات توسعه مطرح شده موضوع حکمرانی خوب است. این مسئله به ویژه در کشورهای در حال توسعه در راستای استقرار و نهادینه سازی جامعه مدنی در سیاست‌های مربوط به اعطای کمک‌ها از جایگاه ویژه ای برخوردار شده است. از این رو از دغدغه‌های اصلی کشورهای در حال توسعه قرار گرفتن در مسیر توسعه و توسعه یافتگی است. عدم رشد اقتصادی، فقر و فقدان پاسخگویی، فساد و عدم حاکمیت قانون از جمله چالش‌هایی است که این کشورها با آن مواجه اند. از نظر واژه شناسی، حکمرانی به واژه یونانی کوبرمن^{۱۱} به معنی هدایت کردن یا اداره کردن بر می‌گردد و توسط افلاطون در رابطه با چگونگی طراحی نظام حکومت^{۱۲} استفاده شده است. این اصلاح یونانی قرون وسطی بود که بر همان مفاهیم هدایت کردن، قانون گذاری یا راندن دلالت می‌کند. در اینجا حکمرانی، عمل یا روش حکم راندن و همچنین اداره یا وظیفه حکم راندن است. حکم راندن به معنی حکم فرمایی یا کنترل کردن با استفاده از اختیار و همچنین بودن در حکومت است (نقیبی مفرد، ۱۳۸۹: ۹۹). حکمرانی^{۱۳} یک اصطلاح جدید نیست و به صورت علمی و مدون، اولین بار در فرانسه در قرن چهاردهم به معنای "مقر دولت"^{۱۴} استفاده شد. این اصطلاح در سال ۱۹۸۹ توسط بانک جهانی عمومیت بیشتری یافت (بووارد و لوفلر، ۲۰۱۴: ۲۴۰). یکی از مباحث مرتبط با حکمرانی، مفهوم حکمرانی اسلامی است. این مفهوم شیوه و روش اعمال و تنظیم قدرت، سیاستگذاری و اجرای سیاستها برای تحقق حیات طیبه از طریق مشارکت، هم‌افزایی و عملکرد بهینه نظام اسلامی است. اگر نظام اسلامی را دارای سازمان و سیستم بدانیم که سازمان آن ارکان تشکیل دهنده آن باشد، سیستم آن روش و فرایندهای اعمال قدرت و تنظیم روابط بین ارکان این نظام است. در نظام مردم سالار دینی ارکان حکمرانی شامل حاکم اسلامی، مردم، قوای اجرایی، تقنینی، قضایی و نهادهای اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، مذهبی، نظامی و امنیتی است. کارآمدی این نظام وابسته به مشارکت جمعی همه ارکان در قدرت و نقش آفرینی به اقتضای وظایف خود است (رضائی و همکاران، ۲۰۱۱: ۱۲۳). حکمرانی اسلامی برای اجرای اهداف کلان و بخشی خود نیازمند منشور "مردمی"، "نهادی" و "حکومتی" است. در منشور مردمی به دنبال حداکثرسازی

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

مشارکت مردم و استفاده از نظرات نخبگان در حوزه تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری از یک سو؛ و ایجاد شرایط امر به معروف و نهی از منکر مردم و نهادهای مردمی در حوزه نظارت و کنترل فعالیتها و عملکرد به منظور ارتقای سطح عملکردی حکومت و کاهش فساد و افزایش اعتماد عمومی و مشروعیت نظام از سوی دیگر است. در منشور نهادی بحث افزایش بهره‌وری عقلانیت محور نظام اداری- مدیریتی از طریق شایسته‌سالاری و جابجایی نخبگان بر اساس اخلاق و عقلانیت؛ مشارکت، مشورت و تخصص محوری در سیاست گذاری کلان و بخشی؛ نظارت، اصلاح و پالایش درونی و مبارزه با فساد؛ و مشتری‌مداری و پاسخگویی نظام اداری مطرح است. در منشور حکومتی به دنبال زمینه‌سازی توسعه و تعمیق عقلانیت تهذیب یافته، اخلاق و معنویت‌گرایی دینی و رشد و تعالی و سعادت انسان از یک سو؛ و گسترش برخورداری از زندگی با نشاط، ایمن و سالم، عادلانه، آزاد و کریمانه از سوی دیگر؛ در قالب اهداف کلان حکومتی است (همان، ۱۲۴) دارد. حکمرانی خوب عبارت است از فرایند تدوین و اجرای خط‌مشی‌های عمومی در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی با مشارکت سازمان‌های جامعه مدنی و با رعایت اصول شفافیت، پاسخگویی و اثربخشی به گونه‌ای که ضمن برآوردن نیازهای اساسی جامعه، به تحقق عدالت، امنیت و توسعه پایدار منابع انسانی و محیط زیست منجر شود (لاک وود، ۲۰۱۰: ۷۵۹). حکمرانی خوب نقشه راهی است که کشورهای مسلط جهان و کشورهای غربی پیش‌روی کشورهای جهان سوم ترسیم کرده‌اند و حرکت روی این نقشه، تأمین و تضمین‌کننده منافع کشورهای مسلط است. در نتیجه حکمرانی خوب نمی‌تواند الگو و برنامه متعالی برای پیشرفت و توسعه جامعه بشری بویژه کشورهای در حال توسعه باشد. در عوض حکمرانی خوب با رویکرد اسلامی که تجلی آن در جمهوری اسلامی و بر قانون اساسی ایران و دستورهای اسلام و مردم سالاری دینی مبتنی است با ظرفیت گسترده می‌تواند پیشرفت و تعالی جامعه بشری را تضمین کند و جایگزین حکمرانی خوب شود؛ چرا که رویکرد حکمرانی خوب جهان‌بینی مادی و در طول و استمرار نوع حکمرانی در غرب در ظرف زمانی ۵۰۰ سال گذشته است. تجربه حکمرانی در غرب در مقاطع مختلف تاریخی، عامل بحران‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و نظامی در غرب و جهان پیرامون بوده است. حکمرانی خوب با رویکرد اسلامی می‌تواند عامل پایان دادن به این بحران‌ها باشد (ناظمی، ۱۳۸۷: ۷۶). همچنین حکمرانی خوب به خصوص در حوزه مدیریت دولتی، نقش بی‌بدیلی در توسعه یک کشور دارد. از این رو، مطالعه و بررسی آن بسیار مهم و اثرگذار است. از سویی برخی از مولفه‌های فرهنگ سیاسی، از جمله فرهنگ سیاسی شیعه، تقویت‌کننده عوامل اساسی در ایجاد ساختارهای الزم برای توسعه به شمار می‌رود. پس از وقوع انقلاب اسلامی در ایران، مولفه‌های فرهنگ سیاسی اسلام،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

روند عدالت خواهی و مشارکت طلبی را تشدید کرده اند (آهنگران، ۱۳۹۷: ۱۳۹). در این بین مدیریت جهادی مقوله ای است همزاد انقلاب اسلامی که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران نهاد جهاد سازندگی ظهور و بروز پیدا کرده است؛ فرآیندی که از دفاع مقدس و خصوصاً ویژگی های برجسته ی آن، ادای تکلیف و هم راستایی با اراده ی الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه های حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی بوده است. مدیریت جهادی، یادگاری است گران سنگ از دوران دفاع و حماسه که در آن، تهیه و تجهیز سرمایه های انسانی و مادی و برنامه ریزی فعالیت ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه های اصیل دینی صورت میگرفته است و مهم ترین ویژگی آن، ذوب اراده ی انسان در اراده ی الهی بوده و البته نماد این امتزاج عاشقانه، فرمانبری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان است به طوری که در فرماندهی معظم کل قوا در بیانیه گام دوم انقلاب این دوران را الگو و موفق توصیف نموده اند. لذا از مؤلفه های کلیدی مدیریت جهادی، عقل و عشق است. به عبارتی مدیریت جهادی با بهره گیری از ابزار علم و فناوری و هم جهت با اراده ی الهی و بر اساس نقشه ی الهی، به مشیت امور می پردازد. پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تجارب نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران در دوران دفاع مقدس و سازندگی روستاها و صدها موفقیت علمی و عملی دیگر در سطح کشور و حتی پیروزی مقاومت حزب الله لبنان در برابر رژیم تا دندان مسلح صهیونیستی، همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه های سنگین و پیچیده است (عظیمی و حدائق ۱۳۸۸: ۸۸) به زعم کارشناسان، مدیریت جهادی مدیریت علمی نیست که بر اساس فرمول ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت، که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است، با مدیریت مطلق در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می سازد (مرتضوی و عراقی ۱۳۸۸: ۷۶). فرهنگ مدیریت جهادی با مصرفگرایی، اشرافی گری و شیوه های تکنوکراتی که مولود فرهنگ سرمایه داری است مغایرت دارد. نظریه و عملکرد مدیریت جهادی در مرتبه نخست بر جنبه های انسانی سازمان توجه دارد. دستیابی به تمدن اسلامی با تامین اقتصاد به عنوان مقدمه و فرهنگ به عنوان جهت دهنده و همچنین غایت حرکت تمدنی، یک اصل اساسی است که نیازمند تامین عناصری چون عزم ملی و مدیریت جهادی است؛ زیرا زمانی می توان موفقیت و تحقق اهدافی چون اقتصاد سالم و مستقل و شکوفا را در کنار فرهنگ اسلامی به دست آورد که ملت پس از جزم به حقانیت و درستی راه، در مقام عمل، عزم ارادی خود را به نمایش گذارند و این عزم ملی و اراده با یک مدیریت جهادی مدیریت و همراهی شود. از این رو رهبر معظم انقلاب اسلامی، تحقق اهداف مقدم و غایی را در بیانیه گام دوم انقلاب در گرو عزم ملی و مدیریت جهادی دانسته اند.

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

بهره‌وری

بهره‌وری ۱۵ در لغت به معنی قدرت تولید و بارور بودن و مولد بودن به کار رفته و در ادبیات فارسی به بافایده بودن و سود برندگی معنی شده است. در رابطه با تعریف کاربردی بهره‌وری نیز تعاریف مختلفی ارائه شده که برخی از آنها به قرار زیر است :

ماندلا بهره‌وری را چنین تعریف کرده است: بهره‌وری به مفهوم نسبت بازده تولید به واحد منابع مصرف شده است که با یک نسبت مشابه دوره پایه مقایسه شده و به کار می‌رود (احدی نیا، ۱۳۹۴: ۱۴۸). رابطه بین خروجی بارکاری یا میزان کار انجام شده و ورودی میزان منابع در دسترس برای انجام کار را بهره‌وری می‌گویند (هراتی زاده، ۱۳۹۷: ۷۹). بهره‌وری رابطه بین استفاده از عوامل تولید و محصول تولید شده را نشان می‌دهد. به همین خاطر بهره‌وری را ترکیبی از کارایی و اثربخشی می‌دانند (ایران‌زاده، ۱۳۹۵: ۲۱۲). مرکز بهره‌وری ژاپن بهره‌وری را به حداکثر رساندن استفاده از منابع فیزیکی، نیروی انسانی و سایر عوامل به شیوه عامی تعریف می‌کند که منجر به کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و بالا رفتن سطح زندگی همه آحاد جامعه می‌شود (لوکاس، ۲۰۱۴، ۱۶: ۴۹). بهبود اثربخشی بهره‌وری همانند سایر مولفه‌ها و فرآیندهای نرم افزاری سازمانی از الزامات کار سازمانی است که در ذات و خمیرمایه بهره‌وری بهبود نهفته است و مشروعیت بهره‌وری در بهبود و اصلاح آن است. استقرار چرخه مدیریت بهبود بهره‌وری موجب می‌گردد که بهره‌وری به صورت یک فرآیند دائمی ارتقا یابد و مسیر بهره‌وری مشخص و بسترسازیهایی لازم صورت گیرد. حرکت بهره‌وری لازمه رشد و پیشرفت سازمان بوده و به نهادی شدن امر بهبود در نظامهای مختلف سازمانی منجر خواهد شد (سلطانی، ۱۳۹۷: ۳۲). بهره‌وری سازمان‌ها را می‌توان حاصل ضرب دو عامل انگیزش و شایستگی گروه‌های کاری دانست. از بارزترین شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری در سازمان و مدیریت آن "بازگشت سرمایه" است که خود این شاخص نیز به عامل مهم تری به نام "کارآمدی افراد" بستگی دارد. بهره‌وری سازمانی، برآیند عواملی مانند ساختار سازمان، دانش، منابع غیر انسانی، موقعیت استراتژیک و فرآیند انسانی می‌باشد (طبری و محمدی، ۱۳۹۷: ۱۳۹). برای استقرار چرخه مدیریت بهبود بهره‌وری در کنار کارهای فرهنگی و فرهنگ سازی باید ساختارهای مناسب و علمی طراحی و اجرا کرد. بعضاً مشاهده می‌شود که در سازمان‌ها افراد زیادی هستند که داوطلب تولید بهره‌وری هستند ولی ساختار مناسبی وجود ندارد که از فکر، توان، استعداد و دلسوزی آنها به شکل معقول و منطقی استفاده شود. براین اساس، سازمان‌ها بایستی به فکر طراحی ساز و کارهای بهره‌ور باشند (ابطحی و کاظمی، ۱۳۹۸: ۱۴۲). مطابق گزارش تهیه شده سازمان ملی بهره‌وری ایران در اردیبهشت ماه ۱۴۰۲، در خصوص وضعیت بهره‌وری ایران به وضوح بیان شده است که ۳۳ دستگاه دولتی، در حوزه بهره‌وری در برنامه ششم توسعه موفق به تحقق هدف نشدند که یکی از آنها بانک

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

مرکزی و بانکداری کشور است. در این گزارش ذکر شده است که در حوزه بهره‌وری بانک مرکزی تنها ۱۲ درصد پیشرفت داشته است (گزارش چکیده وضعیت بهره‌وری در ایران، ۱۴۰۲).

بیانیه گام دوم انقلاب

رهبر انقلاب در بیانیه گام دوم در سرفصل‌ها و توصیه‌هایی اساسی با اشاره به کلیدی بودن بحث اقتصاد تأکید کرده‌اند "اقتصاد قوی، نقطه‌ی قوت و عامل مهم سلطه‌ناپذیری و نفوذناپذیری کشور است و اقتصاد ضعیف، نقطه‌ی ضعف و زمینه‌ساز نفوذ و سلطه و دخالت دشمنان است. فقر و غنا در مادیات و معنویات بشر اثر می‌گذارد، اقتصاد البته هدف جامعه‌ی اسلامی نیست، اما وسیله‌ای است که بدون آن نمی‌توان به هدف‌ها رسید. تأکید بر تقویت اقتصاد مستقل کشور که مبتنی بر تولید انبوه و باکیفیت و توزیع عدالت محور و مصرف به‌اندازه و بی‌اسراف و مناسبات مدیریتی خردمندانه است و در سال‌های اخیر از سوی ایشان بارها تکرار و بر آن تأکید شده، به‌خاطر همین تأثیر شگرفی است که اقتصاد می‌تواند بر زندگی امروز و فردای جامعه بگذارد. مهم‌ترین عیوب، وابستگی اقتصاد به نفت، دولتی بودن بخش‌هایی از اقتصاد که در حیطه‌ی وظایف دولت نیست، نگاه به خارج و نه به توان و ظرفیت داخلی، استفاده‌ی اندک از ظرفیت نیروی انسانی کشور، بودجه‌بندی نامتوازن و سرانجام، عدم ثبات سیاست‌های اجرایی اقتصاد و عدم رعایت اولویت‌ها و وجود هزینه‌های زائد و حتی مسرفانه در بخش‌هایی از دستگاه‌های حاکمیت است. از جمله مهم‌ترین اهداف گام دوم انقلاب می‌توان به توسعه‌ی طرح‌های افزایش تولید محصولات راهبردی، استفاده از ظرفیت‌های هدفمندی در فعالیت‌های تولید کالا و خدمات، ارتقای بهره‌وری اشاره کرد. کاهش بطالت اجتماعی می‌تواند اهرمی مناسب در جهت افزایش بهره‌وری باشد.

دولت الکترونیک

مفهوم دولت الکترونیک، معادل فراهم‌سازی امکان استفاده‌ی سهل و آسان از فناوری اطلاعات به‌منظور توزیع خدمات دولتی به صورت مستقیم به مشتری، به صورت ۲۴ ساعته و ۷ روز هفته می‌باشد. دولت الکترونیک شیوه‌ای برای دولت‌ها به‌منظور استفاده از فناوری جدید می‌باشد که به افراد تسهیلات لازم جهت دسترسی مناسب به اطلاعات و خدمات دولتی، اصلاح کیفیت خدمات و ارائه فرصت‌های گسترده‌تر برای مشارکت در فرایندها و نهادهای مردم‌سالار را اعطا می‌کند. دولت الکترونیک، یک دولت ارقامی دیجیتالی بدون دیوار و یک دولت بدون ساختمان و سازمانی مجازی است که خدمات دولتی را به صورت بلاواسطه به مشتریان ارائه می‌دهد و موجب مشارکت آنان در فعالیت‌های سیاسی و اقتصادی می‌گردد. دولت الکترونیک یک شکل پاسخگویی دولت می‌باشد که بهترین خدمات دولتی را به صورت بلافصل به شهروندان ارائه می‌دهد و آنها را در فعالیتهای اجتماعی شرکت می‌دهد (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

پیشینه پژوهش

در رابطه با بطالت اجتماعی مطالعات و تحقیقات بسیاری به انجام رسیده است. ابتدا به تحقیقات انجام گرفته در خارج از کشور اشاره می‌شود.

تاپکوگلو و همکاران (۲۰۲۳) طی مطالعه‌ای تمرکز بر توانایی رهبری دیجیتال برای اجتناب از بطالت اجتماعی، که رفتار سازمانی منفی است را بررسی نمودند و به طور خاص، میزان از دست دادن عملکرد شغلی ناشی از بطالت اجتماعی توسط رهبری دیجیتال اندازه‌گیری شد. در این راستا پرسشنامه برای ۳۰۸ نفر از جامعه مخاطبین ارسال شد و داده‌های جمع‌آوری شده مشخص کرد که رهبری دیجیتالی تأثیر تعدیل‌کننده‌ای بر اثر بطالت اجتماعی بر عملکرد شغلی دارد. گمان می‌رود که منشأ این تأثیر را می‌توان مطابق با نظریه تأثیر اجتماعی، نظریه رده بالا و نظریه منطقه اقدام استراتژیک توضیح داد.

ستین کایا (۲۰۲۲) رابطه بین رفتار بطالت اجتماعی و مدیریت دانش در سازمان‌های خدماتی را در یونان مورد بررسی قرار داد. یافته‌ها نشان داد که بین رفتار بطالت اجتماعی و مدیریت دانش رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، زمانی که مدیریت دانش به طور کارآمد در سازمان‌ها اعمال شود، به احتمال زیاد رفتار طفره رفتن و بطالت اجتماعی کاهش می‌یابد. زیرا مدیریت دانش مدیران یا سرپرستان را قادر می‌سازد تا مسیر عملکرد تک تک اعضای یک گروه یا تیم را به دست آورند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که مدیریت در سازمان‌ها ابتدا باید اهداف سازمانی و وظایف هر یک از اعضای تیم را به وضوح تعریف کند. به عبارت دیگر، تک تک اعضای تیم باید در قبال وظایف محوله پاسخگو باشند. سپس باید یک سیستم مدیریت دانش موثر در سازمان ایجاد شود تا ردیابی عملکرد هر یک از اعضای تیم را حفظ کند. هنگامی که یک سیستم دانش و فناوری اطلاعات به بخشی طبیعی از یک شغل تبدیل می‌شود، هر اقدام انجام شده توسط هر یک از اعضای تیم می‌تواند ثبت شود. این قابلیت شناسایی به نوبه خود به مقایسه عملکرد اعضای تیم با استانداردهای تعیین شده کمک می‌کند. هنگامی که کارکنان از ردیابی شدن توسط سیستم مدیریت دانش آگاه شوند، کارمندان کمتر یا هیچ رفتار بطالت اجتماعی در سازمان انجام نمی‌دهند. بخاری (۲۰۲۲) بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی مانند وظیفه‌شناسی و روان رنجورخویی و رفتار بطالت اجتماعی کارکنان با تأثیر تعدیل‌کننده رفتارهای فردگرایانه را مورد بررسی قرار داد. برای بررسی و تحلیل این پژوهش از پیمایش چند همبستگی استفاده شد. نمونه نظرسنجی شامل ۲۴۱ سرپرست و زیردستان بود که در نظرسنجی شرکت‌های تولیدی فعال در سه کشور آسیای جنوبی مانند پاکستان، بنگلادش و هند شرکت کردند. نتایج پژوهش نشان داد که یک رابطه منفی قابل توجهی بین وظیفه‌شناسی و طفره رفتن اجتماعی و یک ارتباط

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

مثبت بین روان رنجوری و طفره رفتن اجتماعی وجود دارد. علاوه بر این، این رابطه بین متغیرها زمانی تقویت شد که یک رفتار فردی به عنوان تعدیل کننده گنجانده شد.

واندی و همکاران (۲۰۲۱) تأثیر بطالت اجتماعی و ساختار تشویقی فردی بر عملکرد تیم را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که هیچ تمایل اعضای گروه برای کاهش سهم خود در تعیین تکالیف وجود ندارد. علاوه بر این، از طریق طرح‌های تشویقی فردی و مسابقات تعاملات با رفتار بطالت اجتماعی نشان می‌دهد. گروه‌هایی که دارای طرح‌های تشویقی مختلف هستند. عملکرد تیمی کمتری نسبت به مشوق‌های مسابقات دارند. این نتایج شواهدی را نشان می‌دهد که مقادیر بطالت اجتماعی می‌تواند از طریق محرک‌های فردی در تیم‌ها رخ دهد. تاسانتاس^{۱۹} (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای در ترکیه تفاوت مسئولیت‌پذیری در گروه با رویکرد بطالت اجتماعی را مورد مطالعه قرار داد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که برای انجام مطالعات گروهی موثر و پربار در حوزه بطالت اجتماعی و آموزش عالی، می‌توان اندازه گروه و تشکیل گروه را در نظر گرفت. این نتایج ممکن است مطالعات آینده را در مورد پرداختن به عوامل مرتبط با بطالت اجتماعی در زمینه کار گروهی هدایت کند، که جایگاه مهمی در فرایند یادگیری-آموزش دارد. ورشانی (۲۰۱۹) در مطالعه خود به بررسی تأثیر نقش خودپنداره شغلی کارکنان بر بطالت اجتماعی با نقش میانجی سیاست‌های سازمانی ادراک‌شده پرداختند. یافته‌های نشان داد که خودپنداره هم به طور مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق نقش میانجی سیاست‌های سازمانی ادراک-شده، رفتار بطالت گونه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بایون (۲۰۱۸) در مطالعه خود تأثیر سبک رهبری اخلاق مدار را در دو سطح بالا و پایین بر رفتار بطالت گونه‌ی کارکنان و عملکرد وظیفه‌ای مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد که رهبری اخلاق مدار در سطح بالا باعث کاهش رفتار بطالت اجتماعی کارکنان و افزایش سطح عملکرد شغلی‌شان می‌گردد. اسپاچیر (۲۰۱۷) بطالت اجتماعی و عملکرد تیم را مورد مطالعه قرار داد. در این مطالعه پیمایشی ۲۰۹ تیم و ۶۴۴ نفر مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج این پژوهش نشان داد که مطابق با پیش‌بینی‌ها، بطالت اجتماعی به طور مثبتی با عملکرد تیم ارتباط داشتند.

در داخل کشور نیز مطالعاتی در زمینه بطالت اجتماعی انجام شده است که در اینجا به آنها اشاره می‌شود.

نعیمی (۱۴۰۱) بررسی عوامل مؤثر بر بطالت اجتماعی در اوقات فراغت ورزشی دانشجویان دانشگاه‌های مشهد (فردوسی مشهد و امام رضا) را مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش نشان داد، موارد مربوط به بطالت ورزشی-اجتماعی دانش‌آموزان ۵۰/۲ درصد از کل واریانس را تشکیل می‌دهد و مدل ارزیابی علل رخوت ورزشی-اجتماعی دانش‌آموزان براساس نتایج تحلیل عاملی از روایی مناسب برخوردار است. علاوه بر این، بین علل بطالت ورزشی-اجتماعی (طفره رفتن، خودکم‌بینی، ویژگی‌های گروهی و خودمحوری) در دانش‌آموزان

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

همبستگی معنی داری وجود دارد. با توجه به اهمیت نسبی هر یک از عوامل مورد مطالعه در بین دانشجویان ورزشکار، یکی از دلایل مهم چنین واقعیتی تغییر سبک زندگی و گرایش افراد به استفاده از فناوری های روز بوده که باعث کاهش فعالیت افراد جامعه شود به ویژه جوانان، ورزشکاران جوان و دانشجویان جوان می گردد. بسیاری از این افراد، به دلیل حضور قوی در فعالیت های مجازی، تمایل کمتری به انجام کارهای گروهی دارند و تمایل بیشتری به انجام اقدامات فردی و رسیدن به اهداف شخصی خود داشتند.

طاهری (۱۴۰۱) تحقق جهش تولید از طریق ارائه الگوی عملکرد بالا با رویکرد کاهش بطالت اجتماعی در سازمان های دولتی پس از انقلاب را مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش مدلی را استخراج نمود که نشان داد رویه های کاری با عملکرد بالا، با ایجاد شرایط واسطه ای همچون عوامل رفتاری و روانشناختی منتج به تغییر در نتایج تیمی و عملکردی می شود.

عامریان (۱۴۰۱) طراحی نقش رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان را مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد برای کاهش اینرسی سازمانی و بطالت اجتماعی در کارکنان می بایست به کاهش رفتارهای زهرآگین در رهبران و ترومای سازمانی در کارکنان تلاش کرد و با توجه به نتایج حاصله پیشنهاد گردید که اقدامات و سازوکارهای لازم در جهت پیش گیری از به وجود آمدن سبک رهبری زهرآگین در کارکنان وزارت ورزش و جوانان به عمل آید. فضل (۱۴۰۰) بررسی نقش عدالت سازمانی ادراک شده بر بطالت اجتماعی کارکنان با نقش تعدیل کننده شخصیت کارکنان را در اداره کل بیمه سلامت اصفهان مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی سازمانی (تعاملی، مروده ای و توزیعی) بر بطالت اجتماعی با نقش تعدیل گر شخصیت تأثیر دارد.

طاهری و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان تأثیر عوامل سازمانی، فردی و گروهی بر گرایش به بطالت اجتماعی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور شیراز انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق را ۱۵۷ نفر از کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور شیراز تشکیل دادند. نتایج نشان داد که سطح گروهی شامل متغیر سازگاری تیمی بیشتر از دو سطح فردی و سازمانی بر متغیر بطالت اجتماعی موثر است. خلیلی (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر سبک رهبری سمی بر بطالت اجتماعی با توجه به نقش میانجی زیر کار در روی کارکنان پرداخته است. نتایج نشان می دهند که سبک رهبری زهرآگین بر بطالت اجتماعی و زیر کار در روی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین زیر کار در روی کارکنان نیز بر بطالت اجتماعی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با نگاهی بر سیر تحقیقات بعمل آمده در حوزه بطالت اجتماعی شاهد آن هستیم که از منظر زمانی از سال ۱۹۱۳ با نظریه رینگمن از اندازه گروه و تعهد فردی شروع شد و به تدریج به سوی عملکرد فردی حرکت کرد

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

و به مباحث تلاش هم توسعه پیدا کرد و نهایتاً در سال ۱۹۹۵ با ویژگی‌های شخصی همانند ویژگی‌های شخصی و انگیزه درونی متوقف شد. از منظر متغیرهای محوری نیز از اندازه گروه در سال ۱۹۱۳ شروع به عملکرد فردی و گروهی ادامه یافت با توسعه درک گروه از بطالت اجتماعی به اندازه گروه و تشکیل گروه و حتی جبران اجتماعی هم توسعه پیدا کرد که در سال ۲۰۲۲ است. حرکت متغیرها از اندازه گروه و تعهد فردی شروع شده و با گذشت زمان به سوی مشارکتی شدن حرکت کرده و پس از عملکرد فردی عملکرد گروهی مورد توجه قرار گرفته و به مشارکت افراد و کار گروهی هم بیشتر تاکید شده است. اگرچه، نقش انگیزش هم بسیار مهم قلمداد شده است. از نظر جغرافیایی چین و آمریکا در کاهش بطالت اجتماعی بیشتر بر کار گروهی در تجارت الکترونیک تاکید دارند. کشورهای اروپایی در مباحث کاهش بطالت اجتماعی تمایل به مشارکت کارکنان در فروش را بسیار مهم می‌دانند. در تانزانیا هنجارها و قوانین گروه را در کاهش بطالت اجتماعی دخیل می‌دانند. در انگلستان هم رویکردهای گروهی در کسب و کارهای الکترونیک همانند جبران اجتماعی را بسیار قابل توجه می‌دانند. در این متغیرهای پژوهش سیر خود را از تأکید بر متغیرهایی همچون جنیست و به مرور نقش‌های سازمانی و در نهایت نقش‌های گروهی گذارده اند. هر چند که توجه به عوامل فردی در کسب و کارهای الکترونیک نیز کمکان در پژوهش‌ها به چشم می‌خورد. از منظر تجربیات و جامعه هدف تحقیقات نیز با توجه به تأکید این تحقیق بر کارکرد مدل در شرکت‌های فعال در کسب و کار الکترونیک بیشتر به بررسی پژوهش‌های بطالت اجتماعی در کسب و کارهای الکترونیک در ایران پرداخته شد. در این خصوص نقش متغیرها در حوزه‌های سه گانه فردی، سازمانی و گروهی مورد بررسی قرار گرفته و لکن اثبات تأثیر عوامل گروهی بر میزان میل به بطالت اجتماعی در این کسب و کارها بیش از سایر سطوح قابل ملاحظه است. با توجه به بررسی و مذاقه در پژوهش‌های فوق ابهامات و کاستی‌های پیشینه پژوهش‌های بطالت اجتماعی مشخص و رویکردهای تحقیق حاضر با توجه به کاستی‌های موجود به شرح ادامه تبیین گردید:

۱- با توجه به شرایط پاندمی و گسترش بهره‌برداری از زیرساخت‌ها و فرایندهای کسب و کارهای الکترونیک و فناوری اطلاعات، ارائه فروش و خدمات غیرحضوری و راهکارهای گسترش آن در بخش دولتی و خصوصی، توجه به این حوزه و ارتباط آن با بطالت اجتماعی در ابعاد مختلف مورد توجه قرار گرفت. لذا کسب و کارهای الکترونیک به عنوان محوریت اصلی تحقیق تبیین گردید.

۲- همواره بطالت اجتماعی به عنوان یکی از محرک‌های کاهنده اثربخشی و بهره‌وری مطرح بوده است. لکن راهکارهای بازدارنده و یا درمانگر در این حوزه به ندرت در کسب و کارهای الکترونیک مورد بررسی قرار گرفته است. لذا این پژوهش بر آن است تا مدلی را هم در جهت کاهش بطالت اجتماعی و هم در جهت ارتقاء بهره‌وری در کسب و کارهای الکترونیک ایران طراحی کند تا به عنوان نسخه‌ای کاربردی در شرکت‌های فعال

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

در حوزه کسب و کارهای الکترونیک مورد بهره برداری قرار گیرد.

روش پژوهش

هدف این پژوهش ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی با استفاده از مدل کاهش بطالت اجتماعی در جوامع و سازمان‌های دورکار توسط یک روش پژوهش آمیخته (کیفی - کمی) است. این پژوهش از منظر نوع توصیفی، از جنبه هدف کاربردی محسوب می‌شود. چرا که بیشترین کاربرد آن برای مدیران و سیاست‌گذاران حوزه تجارت دولت الکترونیک در ایران است. در بخش کیفی به‌منظور درک، شناخت و استخراج متغیرها از مصاحبه نیمه ساختاریافته و تحلیل محتوا (تم) تا رسیدن به متغیر استفاده شده و در بخش کمی برای طراحی مدل پژوهش روش مدلسازی ساختاری تفسیری (ISM) بکار گرفته شده که داده‌های مورد نیاز برای تکمیل ماتریس خودتعاملی برگرفته از نظرات خبرگانی است که با روش مدلسازی ساختاری تفسیری و ماتریس خودتعاملی آشنایی دارند. مدل ساختار تفسیری قادر است ارتباط بین شاخص که به صورت تکی یا گروهی به یکدیگر وابسته اند، را تعیین نماید. مدلسازی ساختاری تفسیری مشتمل بر چهار گام اصلی است که عبارتند از: تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری، تشکیل ماتریس سازگاری اولیه، تشکیل ماتریس وابستگی و تعیین سطح اهداف (نادعلی، ۱۳۹۴: ۲۷). جامعه آماری این پژوهش شامل مجموعه‌ای از خبرگان دانشگاهی (اساتید رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی با رتبه علمی دانشیار و بالاتر) و سازمانی (مدیران و کارشناسان ارشد شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات تجارت الکترونیک دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر و بیش از ۱۰ سال سابقه مدیریت) در حوزه بطالت اجتماعی است. با توجه به اینکه کسب و کارهای تجارت الکترونیک و سازمان‌های فناوری محور و دورکار در نظام اقتصادی کشور و در جوامع شهری به عنوان یکی از پیشران‌های مهم در حوزه استفاده از فناوری اطلاعات و سازوکارهای تجارت الکترونیک در کشور محسوب می‌شود. لذا تلاش شده است تا از خبرگان حوزه دولت الکترونیک که دارای تجارب قابل استنادی در دو حوزه اکادمیک و سازمانی و علی‌الخصوص سازمان‌های دورکار در جوامع شهری می‌باشند بهره گرفته شود. در بخش کیفی، ملاک اندازه نمونه، کفایت تئوریک است؛ به این معناکه در مصاحبه با جامعه آماری خبرگان، شاخص یا متغیر جدیدی شناسایی نشود. بنابراین ملاک کفایت نمونه، اشباع نظری است. با استفاده از روش نمونه‌گیری انتخابی هدفمند در ابتدای امر تعداد ۱۲ نفر به عنوان نمونه خبرگان اولیه تحقیق مشخص و سپس داده‌های لازم جمع‌آوری شد. در طول مصاحبه افراد جدیدی شناسایی شدند که در مجموع با ۲۰ نفر مصاحبه صورت پذیرفت و اشباع نظری حاصل شد. اشباع نظری حاصل در این پژوهش زمانی حاصل شد که داده‌های اضافی، کمکی به تکمیل و مشخص کردن ابعاد تحقیق نمی‌کرد و داده‌های احصاء شده پس از مصاحبه شانزدهم مشابه به نظر می‌رسیدند. برای اطمینان از این موضوع ضمن ارائه مدل به برخی از اعضاء جامعه آماری بخش کیفی بازخوردها

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

نشان داد که افراد سؤال شده از تبیین نظری تحقیق اطمینان دارند و توصیه‌ای برای انجام مصاحبه‌های جدید با فرد یا افراد خاصی نداشتند. وضعیت نمونه خبرگان پژوهش نشان می‌دهد که ۵۷ درصد از نمونه خبرگان تحقیق دارای سابقه علمی و پژوهشی در دانشگاه‌ها و ۲۱ درصد آن‌ها نیز دارای سابقه مدیریتی و اجرایی در شرکت‌های با سابقه کار در سازمان‌های فناوری‌محور در ایران در موضوع مورد مطالعه می‌باشند. علاوه بر دودسته فوق ۲۲ درصد از نمونه خبرگانی نیز دارای سابقه مشاور استقرار و ایجاد نظام‌های مدرن، شهر هوشمند و سازمان هوشمند هستند، که دارای تحصیلات عالی دانشگاهی می‌باشند. میانگین سابقه کار خبرگان دانشگاهی و مدیران اجرایی کسب و کارهای دولت الکترونیک بین ۱۴ و ۱۷ سال و سابقه کار خبرگان مشاور نیز ۱۳ سال فعالیت می‌باشند، که نشان‌دهنده تجربه خوب و به دنبال آن آشنایی کامل به ابعاد موضوع بطالت اجتماعی در

سازمان‌های فناوری‌محور و دورکار هستند. به منظور افزایش روایی و پایایی در بخش کیفی، با ارائه بازخورد به مصاحبه‌شوندگان برای بالا بردن روایی و با قرار دادن آن‌ها در جریان مسیر تحقیق به‌طوری‌که بر نحوه پاسخگویی آن‌ها تأثیر نگذارد، زمینه افزایش روایی داخلی فراهم گردید. به این منظور پس از انجام هر مصاحبه مدلی به دست آمده تا آن مرحله، به مصاحبه‌شوندگان ارائه شد و مصاحبه‌شوندگان نکاتی را که نسبت به مدل داشتند، طرح موضوع نمودند. این کار پس از انجام هر مصاحبه انجام شد تا مصاحبه خالی از هرگونه پیش‌فرض و جهت‌گیری انجام شود. علاوه بر این به منظور افزایش پایایی این بخش ضمن استفاده از روش دو کدگذار، فرایندهای ساختار یافته‌ای از مصاحبه‌های همگرا، تلاش شد تا سازمان‌دهی فرآیندهای ساخت یافته برای ثبت، نوشتن و تفسیر داده‌های احصاء شده نیز فراهم گردد. در این تحقیق متغیرهای مورد نیاز از بطن مصاحبه‌ها استخراج شد. پایایی بین دو کدگذار برای مصاحبه‌های انجام گرفته در پژوهش برابر ۰/۸۱ است و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است. در بخش کمی، از خبرگان بخش کیفی استفاده شد که با روش مدلسازی ساختاری تفسیری آشنایی داشتند و توانستند ماتریس خودتعاملی پژوهش را تکمیل کنند که، تعداد آنها نیز ۱۶ نفر بود. برای تحلیل داده‌ها در بخش مدلسازی با روش ISM، از نرم افزار ISM متلب استفاده شد. همچنین از ابزار پرسشنامه نیز استفاده گردید و کارشناسان ارشد شرکت خدمات انفورماتیک بازوی فناورانه بانک مرکزی ج.ا. به عنوان جامعه آماری مورد مطالعه قرار گرفتند که در نهایت با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۹۶ نمونه احصاء و جمع‌آوری گردید و برآزش معیارها و خروجی‌ها نیز با آزمون‌های مختلف و روش‌های معناداری و تحلیل مسیر، رگرسیون و دیگر آزمون‌ها صحت سنجی شد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به اینکه هدف تحقیق حاضر توصیف پدیده بطالت اجتماعی در جوامع و سازمان‌های دورکار ایران به مشروح‌ترین شکل ممکن در قالب یک مدل بومی است، بنابراین از معیاری به نام اشباع داده یا اشباع نظری

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

برای تعیین نقطه پایان بخش کیفی استفاده می‌شود، به عبارت بهتر در این وضعیت داده جدیدی که به پژوهش وارد می‌شود اطلاعات موجود در مورد بطالت اجتماعی را تغییر نمی‌دهد. پس از کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه ۱۹۸ کدگذاری انجام و سپس متغیرها استخراج شد، که تعدادی از کدگذاری اولیه برگرفته از مصاحبه های میدانی به عنوان نمونه در جدول یک ارائه شده است.

جدول ۱- کدگذاری اولیه برگرفته از مصاحبه های میدانی

کدگذاری اولیه
در نظر گرفتن پاداش مالی می تواند برای کاهش بطالت اجتماعی در سازمان های دور کار مفید باشد.
واگذار کردن وظایفی که سرانجام آنها مشخص نیست به کارکنان در سازمان های دور کار می تواند در این زمینه کمک کند.
تقویت خودباوری کارکنان از طرف سازمان و مدیریت کسب و کارهای الکترونیک تاثیر گذار است
در نگاه اسلامی و منطبق بر بیانیه گام دوم انقلاب تغییر نگرش کارکنان از منافع فردی به سوی منافع جمعی خیلی مهم است (الگوهای اسلامی)
تقویت سازگاری گروه ها با شرایط سازمان های فناور محور در نظام اسلامی
سنجش رضایت مندی کارکنان از عملکرد همکاران خود در گروه های کاری کسب و کارهای دولت الکترونیک
در نظر گرفتن هدایایی در برخی روزهای سال همانند روز بهره وری برای تشویق کارکنان به کار بیشتر و کاهش اتلاف و کم کاری
تاکید به دستیابی به اهداف سازمانی به وسیله کارکنان و تشریح اهمیت دستیابی به اهداف سازمانی ضروری است
مبهم بودن نتیجه کار واگذار شده به گروه های کاری و انتظارات از آنها را فراموش نکنید
بهبود سطح اعتماد به نفس کارکنان در جهت بهبود عملکرد سازمانی آنها برای کسب و کارهای الکترونیک خیلی سودمند است.

در ادامه کدهای فرعی به تعداد ۵۱ کد از کدهای اولیه استخراج شدند که نمونه ای از آنها مطابق با

جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- مفاهیم و کدهای فرعی به دست آمده از داده های کیفی با مصاحبه

تم فرعی	کدهای اولیه
پاداش همکاری با گروه	در نظر گرفتن پاداش مالی می تواند برای کاهش بطالت اجتماعی در کسب و کارهای دولت الکترونیک مفید باشد.
	در نظر گرفتن هدایایی در برخی روزهای سال همانند روز بهره وری برای تشویق کارکنان به کار بیشتر و کاهش اتلاف و کم کاری
	در اختیار قرار دادن اتاق های آراسته و منظم برای کارکنانی که در انجام کارها حداقل بهبود یافته کاری را دارند.
	ارتقاء سازمانی کارکنانی که در انجام امور بهتر عملکرد بهتری نسبت به بقیه همکاران دارند.
واگذاری کار چالشی به گروه ها و تیم های کاری	واگذار کردن وظایفی که سرانجام آنها مشخص نیست به کارکنان سازمان ها می تواند در این زمینه کمک کند.

سپس در گام بعد کدهای سازمان دهنده از کدهای فرعی استخراج می شوند که این فرایند در جدول ۳ در

زیر نشان داده شده است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

جدول ۳- مفاهیم و کدهای سازمان دهنده به دست آمده از کدهای فرعی

تم سازمان دهنده	تم فرعی	
رفتار فردی / گروهی	پاداش همکاری با گروه	۱
	اختصاص پاداش به مشارکت های ویژه	۲
	خودکنترلی	۳
نگرش	تقویت تعهد عاطفی کارکنان غیرحضورى به سازمان	۴
	تقویت تعهد عاطفی همکاران به یکدیگر در زمان دورکاری	۵
	افزایش وابستگی سازمانی	۶
دانش	آموزش های غیرحضورى	۷
	تقویت مهارت‌های تخصصی	۸
	برگزاری دوره های آموزشی بلند / کوتاه مدت	۹
رهبری	اعتماد به رهبری	۱۰
	مبادله رهبر - پیرو	۱۱
	توانمندسازی گروه ها و تیم های چالشی	۱۲
	بهبود سطح انگیزش درونی کارکنان غیرحضورى	۱۳
کیفیت کارى	افزایش کارایی فردی	۱۴
	افزایش اثربخشی فردی	۱۵
ارزیابی الکترونیکی مدیریت عملکرد	استقرار سیستم ارزیابی مکانیزه عملکرد کارکنان	۱۶
	بهبود عملکرد فردی در ساختار دورکار	۱۷
	برآورد میزان تاثیر عملکرد گروه بر عملکرد سازمان دورکار	۱۸
	کنترل عملکرد گروهی	۱۹
پاسخگویی	بهبود تعامل و ارتباط سازمان با ذی نفعان از طریق ابزارهایی نظیر CRM	۲۰
	نتیجه محوری	۲۱
	بهبود زمان تعریف کار تا ارائه خروجی در ساختارهای الکترونیک	۲۲
	ارائه گزارشات ادواری برخط	۲۳
پیچیدگی	افزایش کنش اعضای گروه ها و تیم های کارى	۲۴
	واگذاری چالش ها به گروه ها و تیم های کارى	۲۵
رسمیت	وضع قوانین سازمانی کارا در مدل های مجازی و دورکار	۲۶
	ایجاد رهنگاشت جایگاه مدیر در بطالت اجتماعی	۲۷
	تبیین اسناد سیاست های مداخلات سازمانی مناسب	۲۸
ساختار	تفهیم بطالت اجتماعی در سلسله مراتب سازمان	۲۹

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

	ایجاد شبکه دسترسی به اطلاعات الکترونیکی سازمان	۳۰
	استفاده از الگوهای ماتریسی و ارتباطات مورب	۳۱
	ایجاد روبه‌های کاری هایبئرد حضورى / غیرحضورى	۳۲
	ایجاد سازمان های تخت (افقى) و چابک	۳۳
تخصص‌گرایی	پرورش جهت‌گیری جمعی / تخصصی در گروه‌های کاری	۳۴
	پرورش جهت‌گیری کارکنان برای موفقیت کاری	۳۵
	مهارت کار گروهی	۳۶
	تخصیص وظایف جذاب به کارکنان دورکار	۳۷
تیم‌سازی	تقویت تیم‌های کاری	۳۸
	همکاری گروهی به صورت برخط و سیستمی	۳۹
	تشکیل تیم‌های کوچک و منسجم	۴۰
تعامل‌پذیری	نهادینه‌سازی سازوکارهای الکترونیک و بهره‌ور فرابخشی	۴۱
	بهبود ارتباطات و انسجام سازمانی	۴۲
انطباق‌پذیری	همگنی در نگرش به سازمان الکترونیک و دورکار	۴۳
	بهبود شهروند سازمانی	۴۴
	حذف ناهمگونی در تیم‌ها و بخش‌های سازمانی	۴۵
	مانوس‌نمودن کارکنان با سازمان داده‌محور و تکنولوژی	۴۶
	وابسته‌کردن وظایف سازمانی به همدیگر	۴۷
تخصیص منابع فناورانه	اختصاص منابع کافی برای کارگروهی بر بستر الکترونیک و برخط	۴۸
	بکارگیری تکنولوژی‌های با سرعت بالا	۴۹
برنامه‌ریزی بلند / کوتاه مدت	تبیین برنامه‌های بلند / کوتاه مدت و استفاده از استراتژی‌های مهندسی ارزش	۵۰
	بازمهندسی فرایندها و هدف‌گذاری استراتژیک و موثر	۵۱

در نهایت تعداد ۵ بعد و تم فراگیر از ۱۶ تم سازمان دهنده استخراج گردید که این فرایند در جدول ۴ در زیر نشان داده شده است.

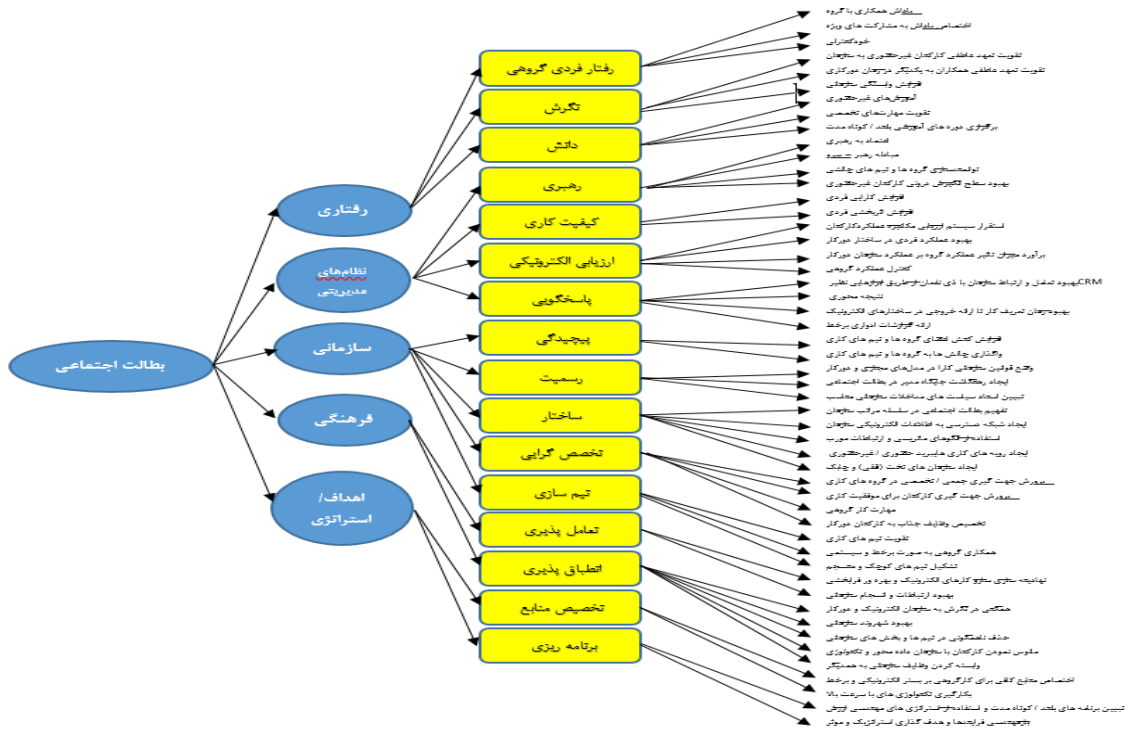
جدول ۴- مفاهیم و کدهای فراگیر به دست آمده از کدهای سازمان دهنده

کد فراگیر	کد سازمان دهنده	
رفتاری (روانشناختی)	رفتار فردی / گروهی	۱
	نگرش	۲
	دانش	۳
نظام‌های مدیریتی	رهبری	۴
	کیفیت کاری	۵

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

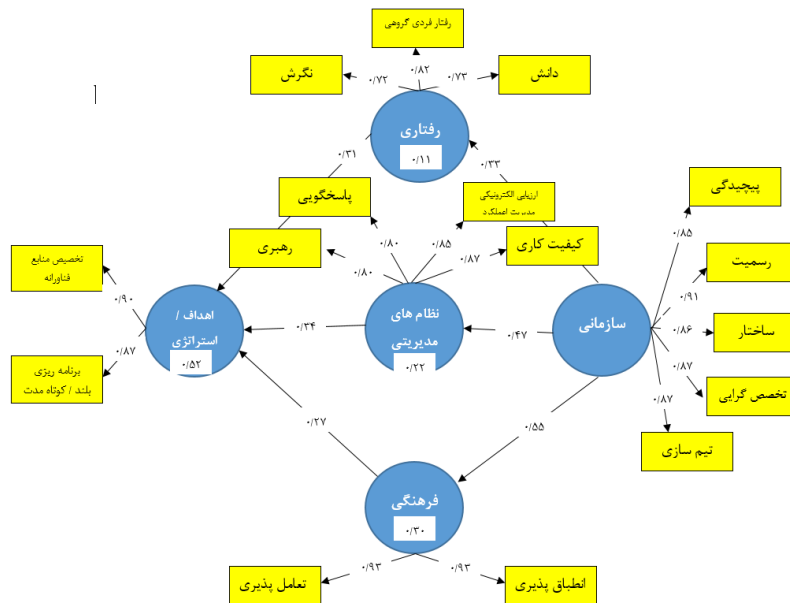
	ارزیابی الکترونیکی مدیریت عملکرد	۶
	پاسخگویی	۷
سازمانی	پیچیدگی	۸
	رسمیت	۹
	ساختار	۱۰
	تخصیص گرایی	۱۱
	تیم‌سازی	۱۲
فرهنگی	تعامل پذیری	۱۳
	انطباق پذیری	۱۴
اهداف / استراتژی	تخصیص منابع فناورانه	۱۵
	برنامه‌ریزی بلند / کوتاه مدت	۱۶

در واقع ۵ کد اصلی از بخش کیفی به شرح جدول ۴ در فوق استخراج شد که مبنای بخش کمی برای مدل‌سازی قرار می‌گیرد. بر این اساس مدل حاصله از روش تحلیل تم به قرار ذیل احصا گردید:



شکل ۱- گراف مربوط به شاخص‌ها، مولفه‌ها و ابعاد بظالت اجتماعی

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی



شکل ۲- مدل ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل کاهش بطالت اجتماعی در سازمان‌های دورکار بر اساس تحلیل مضمون

اکنون با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) و با کمک نرم افزار ISM متلب سطوح و تأثیرگذاری و تأثیرپذیری عوامل ارزیابی می‌شوند. در گام اول ماتریس خودتعاملی ساختاری پژوهش را با استفاده از نظر پاسخ‌دهندگان که خبرگان پژوهش هستند تشکیل می‌شود. برای تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری خبرگان معیارها را به صورت زوجی با یکدیگر در نظر گرفته و بر اساس طیف V: عامل سطر i باعث محقق شدن عامل ستون j می‌شود: A: عامل ستون i باعث محقق شدن عامل سطر j می‌شود: X: هر دو عامل سطر و ستون باعث محقق شدن یکدیگر می‌شوند (عامل i و j رابطه دوطرفه دارند) و O: بین عامل سطر و ستون هیچ ارتباطی وجود ندارد به مقایسات زوجی پاسخ می‌دهند. ماتریس خودتعاملی در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۵- شاخص‌های استخراج شده بخش کیفی پژوهش

کد	شاخص
C1	رفتاری (روانشناختی)
C2	نظام های مدیریتی
C3	سازمانی
C4	فرهنگی
C5	اهداف/استراتژی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

جدول ۶- ماتریس خود تعاملی ساختاری

	اهداف/استراتژی	فرهنگی	سازمانی	نظام های مدیریتی	رفتاری
اهداف/استراتژی					
فرهنگی	V				
سازمانی	A	A			
نظام های مدیریتی	V	O	V		
رفتاری (روانشناختی)	A	A	A	A	

سپس بر اساس جدول ۶ ماتریس دستیابی اولیه بر اساس اعداد صفر و یک تشکیل و سپس روابط تعدی ایجاد شده و ماتریس دستیابی نهایی تشکیل می شود که در جدول ۷ آورده شده است. تمام درایه هایی که در این جدول ۱* هستند در ماتریس اولیه مقدار صفر داشته اند.

جدول ۷- ماتریس دستیابی نهایی (سازگار شده)

قدرت نفوذ	اهداف/استراتژی	فرهنگی	سازمانی	نظام های مدیریتی	رفتاری	
۱	۰	۰	۰	۰	۱	رفتاری
۴	۱	۰	۱	۱	۱	نظام های مدیریتی
۲	۰	۰	۱	۰	۱	سازمانی
۵	۱	۱	۱	۱*	۱	فرهنگی
۴	۱	۰	۱	۰	۱	اهداف/استراتژی
	۳	۱	۴	۲	۵	میزان وابستگی

سپس از روی ماتریس دستیابی نهایی، بر اساس گام چهارم، مجموعه دستیابی و پیش نیاز استخراج شده و معیارها سطح بندی می شوند که در جداول ۸، ۹ و ۱۰ آورده شده است.

جدول ۸- تعیین سطوح ۱ شاخص ها

نام معیار	خروجی	ورودی	اشتراک	سطح
C1	C1	C1 -C2 -C3 -C4 -C5	C1	
C2	C1-C2-C3 -C4	C3 -C4	C2	
C3	C1-C3	C2 -C3 -C4 -C5	C3	
C4	C1 -C2 -C3 -C5	C4	C4	
C5	C1-C3 -C5	C2-C4 -C5	C5	1

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

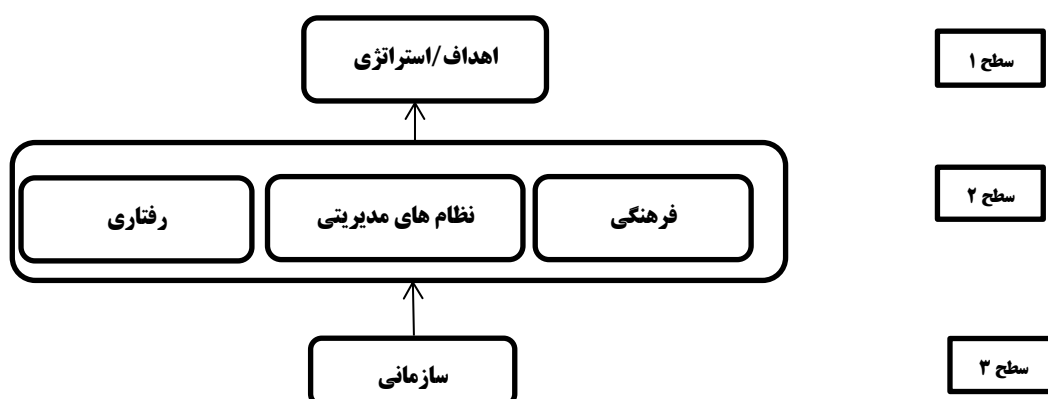
جدول ۹- تعیین سطوح ۲ شاخص‌ها

نام معیار	خروجی	ورودی	اشتراک	سطح
C1	C1	C2 - C3 - C4 - C1	C1	2
C2	C1 - C3 - C2	C2 - C3 - C4	C2	2
C4	C1 - C2 - C3 - C4	C4	C4	2
C5	C1 - C3 -	C2 - C4	C1	

جدول ۱۰- تعیین سطوح ۳ شاخص‌ها

نام معیار	خروجی	ورودی	اشتراک	سطح
C3	C3 - C5	C3 - C5	C3	3

پس از مشخص شدن سطوح هریک از شاخص‌ها و با در نظر گرفتن ماتریس دستیابی نهایی، مدل ساختاری تفسیری ترسیم می‌شود. مدل نهایی در شکل یک مشاهده می‌شود. این مدل از سه سطح تشکیل شده است. که سطح اول آن تاثیرگذارترین سطح و سطح سوم آن تاثیرپذیرترین سطح می‌باشد.



شکل ۳- مدل کاهش بطالت اجتماعی در سازمان‌های دورکار

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش با هدف ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل کاهش بطالت اجتماعی در سازمان‌های دورکار انجام شد. حاصل این پژوهش مدلی متشکل از پنج بعد اصلی، ۱۶ مؤلفه و ۵۱ شاخص بطالت اجتماعی بود که با روش ISM این ۵ بعد در ۳ سطح قرار گرفتند. سطح اول این مدل بعد سازمانی است که متغیری مستقل و در واقع تاثیرگذارترین و در سطح سوم متغیر اهداف / استراتژی به عنوان متغیر وابسته به عنوان تأثیرپذیرترین بعد شناسایی شد. یکی از اضلاع مهم قابل توجه و تأکید در بیانیه گام دوم انقلاب توجه به سرفصل بهره‌وری است و این مهم یکی از ارکان اصلی در انجام پژوهش حاضر تلقی می‌گردد. وجود کسب و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

کارها و خدمات دولت الکترونیک و پیاده‌سازی زیرساخت‌های دورکاری در سازمان‌های فناوری محور وابسته به ارتباطات است و هر مدیری معمولاً بیشتر وقت خود را صرف برقرار کردن ارتباط می‌کند. برای ایجاد هماهنگی بین عناصر مادی و انسانی سازمان به صورت یک شبکه کارآمد و موثر، برقراری ارتباطات مطلوب ضروری است، زیرا وقتی ارتباطات برقرار نشود، فعالیت کسب و کارها و چرخه ارائه خدمات الکترونیکی متوقف می‌شود و در واقع می‌توان گفت که مدیریت با نگرش بهره‌وری به برقراری ارتباطات موثر وابستگی دارد. تا چند دهه گذشته سازمان‌ها به عنوان ابزارهایی برای ایجاد هماهنگی بین افراد و کنترل افراد در راستای دستیابی به اهداف بودند ولی امروزه خدمات دولت الکترونیک با نگرش وسیع‌تر در نظر گرفته می‌شوند و به مفاهیمی چون فرهنگ و ارتباطات سازمانی توجه ویژه‌ای می‌شود تا ضمن کاهش بطالت اجتماعی بهره‌وری آنها نیز افزایش یابد. بنابراین، خدمات دولت الکترونیک و سازمان‌های ارائه‌دهنده این خدمات در ایران می‌بایست فرهنگ و ارتباطات سازمانی کارآمد را به عنوان یکی از اصول اساسی و مهم خود در نظر بگیرد. البته این مهم در مدل پژوهش حاضر به خوبی بیان شده است. اما، باید توجه داشت که رهبران تحول‌آفرین عموماً افرادی پرانرژی پرشور و پراشتیاق در کارشان هستند. این دسته از رهبران نه تنها در روند کار کسب و کارهای تجارت الکترونیک درگیر هستند و نقشی فعال دارند بلکه در صدد کمک به تک‌تک اعضای گروه خود جهت دستیابی به موفقیت در بسترهای حکمرانی اسلامی نیز برمی‌آیند و مدل این پژوهش هم به این واقعیت اشاره دارد که استفاده از چنین رهبرانی می‌تواند حرکت در جهت کاهش بطالت اجتماعی در سازمان‌های فناوری محور دورکار و همین‌طور افزایش بهره‌وری در ارکان نظام جمهوری اسلامی ایران است که در بیانیه گام دوم انقلاب توسط رهبر فرزانه مورد تأکید قرار گرفته است. به همین خاطر، به سازمان‌های فناوری محور بهره‌بردار از سازوکارهای دورکار در ایران پیشنهاد می‌شود برای دستیابی به کمترین سطح بطالت اجتماعی و همچنین بالاترین سطح از بهره‌وری از رویکرد مدیریت تحول‌آفرین و مشارکتی در کنار ارائه آموزش‌های مستمر و فرهنگ‌سازی در سازمان استفاده کنند. در این حوزه نیاز است تا با تعریف پروژه‌های دانشی با محوریت فناوری‌های برافکن همچون AI و Machine Learning و همزمان ایجاد بودجه‌های سازمانی برای استفاده حداکثری از زیرساخت‌های فناوری اطلاعات جهت ایجاد سیستم‌های نظارتی بر عملکرد کارکنان دورکار اهتمام داشت و مضافاً با آموزش‌های ادواری و توسعه شبکه‌های ارتباطی با سطوح دسترسی و امنیت بالا، دسترسی پذیری به خدمات و دیگر کارکنان دورکار به همراه با امنیت و نظارت مناسب را در سازمان‌های مدن و فناوری محور محقق نمود. ارائه مدل پژوهش به خوبی نشان می‌دهد که با توجه سایر شاخص‌های نشان‌دهنده، بهبود پاسخگویی سازمانی و تیم‌سازی و بازتعریف ارتباطات سازمانی نیز از دیگر شاخص‌های قابل توجه است. به‌طور کلی در صورتی که همه شاخص‌ها در مدل با توجه به روابط تعریف شده آنها در سازمان‌های دخیل در کسب و

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

کارهای خدمات دولت الکترونیک رعایت و اعمال شوند می‌توانند به بهبود پاسخگویی سازمانی به مشتریان دست پیدا کرد و اثربخشی را در راستای بهبود بهره‌وری افزایش داد.

اما، آنچه که باید به آن توجه جدی داشت اینکه پژوهش ستین کایا (۲۰۲۲) تنها به بررسی رابطه مدیریت دانش با بطالت اجتماعی با استفاده از یک پژوهش کمی پرداخته و این رابطه را اثبات نموده است. در حالیکه، مدل پژوهش حاضر سعی کرده نگاهی همه جانبه به بطالت اجتماعی داشته باشد و صرفاً کمی هم نباشد. در واقع، پژوهش حاضر تنها به بررسی یک رابطه بسنده نکرده است. بخاری (۲۰۲۲) هم به بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی با کمک روش همبستگی و پرسشنامه پرداخته است. اگرچه در کدگذاری های اولیه ویژگی های شخصیتی نیز در قالب کد همگنی در نگرش به سازمان در این پژوهش گنجانده شده است. در این بعد پژوهش حاضر با این پژوهش مشابهت دارد. واندی و همکاران (۲۰۲۱) هم به عملکرد و بطالت اجتماعی اشاره کردند که عملکرد در سطح دوم مدل پژوهش نیز نشان داده شده و می‌توان گفت از نگرش عملکردی به بطالت اجتماعی هر دو پژوهش نتایجی یکسان دارند. تاسانتاس (۲۰۲۰) با استفاده از روش کمی بر اندازه گروه و تشکیل گروه برای تبیین تفاوت مسئولیت پذیری در رابطه با بطالت اجتماعی در ترکیه پرداخت، که همکاری گروهی هم به عنوان شاخصی مهم در سطح هشتم مدل این پژوهش نشان داده شده است و اشتراک نظر در این رابطه در هر دو پژوهش وجود دارد. اما، پژوهش حاضر شاخص های مهم دیگر را نیز نشان داده که پژوهش تاسانتاس نشان نداده و تک بعدی عمل کرده است. ورشانی (۲۰۱۹) نیز با روش کمی نشان داد خودپنداره بر بطالت اجتماعی تاثیرگذار است. شاید مدل پژوهش در سطح دوم (رفتاری) نگاهی فراگیرتر داشته و درک بطالت اجتماعی از منظر مدیریتی و سازمانهای دورکار را بیان کرده است. نعیمی (۱۴۰۱) با روش تحلیل عاملی و همبستگی عوامل موثر بر بطالت اجتماعی ورزشی را بررسی کرده و باز هم می‌توان گفت به ویژگی های شخصیتی رسیده است. اما، این پژوهش از رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) بهره گرفته تا شاید جنبه بومی مدل در بازار را قوی تر کند. طاهری (۱۴۰۱) هم به عملکرد و رابطه آن با بطالت اجتماعی اشاره کرده که در سطح دوم مدل پژوهش نیز بدان اشاره شده و شاخص های دیگر هم بیان شده اند. لذا، از جنبه عملکرد و بهبود آن در رابطه با بطالت اجتماعی هر دو پژوهش دارای دیدگاهی مشترک هستند. اما، از منظر روش پژوهش و همچنین ارائه شاخص های دیگر علاوه بر عملکرد با همدیگر متفاوت هستند. افضل (۱۴۰۰) به بررسی نقش عدالت سازمانی در بطالت اجتماعی پرداخته است که در این پژوهش در قالب بهبود وضعیت و سیاست های سازمانی به آن اشاره شده است. اما، این پژوهش تنها به بررسی نقش یا رابطه اکتفاء نکرده و مولفه های دیگری را نیز تدوین نموده است. در کل می‌توان گفت، پژوهش حاضر به ارائه مدل در خصوص کاهش بطالت اجتماعی در سازمان های دورکار پرداخته است که در پژوهش های پیشین به ویژه در ایران و خاصه متمرکز بر تحقق منویات بیانیه گام دوم

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

انقلاب به آن توجه نشده است. پژوهش حاضر سعی کرده تا کاهش بطالت اجتماعی را در راستای ارتقاء سطح بهره‌وری سازمان و کارکنان در بستر نظام و حکمرانی اسلامی بررسی کند، که هیچ‌یک از پژوهش‌های انجام شده به مقوله بهره‌وری و بطالت اجتماعی در این دامنه موضوعی نپرداخته‌اند. در ضمن از منظر رویکرد نظریه‌های بطالت اجتماعی در پژوهش‌های گذشته حرکت متغیرها از اندازه گروه و تعهد فردی شروع شده و با گذشت زمان به سوی مشارکتی شدن حرکت کرده و پس از عملکرد فردی عملکرد گروهی مورد توجه قرار گرفته و به مشارکت افراد و کار گروهی هم بیشتر تاکید شده است. اگرچه، نقش انگیزش هم بسیار مهم قلمداد شده است. از آنجا که یکی از برنامه‌های دولت سیزدهم در ایران جبران بخشی از رشد اقتصادی کشور با افزایش سطح بهره‌وری است، بنابراین مدل پژوهش کنونی می‌تواند جنبه کاربردی بیشتری نسبت به سایر پژوهش‌های دیگر داشته باشد. چرا که این مدل بومی بوده و تناسب بیشتری با شرایط سازمانی، فرهنگی، مالی و اقتصادی کسب و کارهای تجارت الکترونیک و خدمات دولت الکترونیک در حکمرانی اسلامی و جمهوری اسلامی ایران را دارد. هرچند در این پژوهش نیز از مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شده است. ساختاری از آن جهت که الگو دارای سه سطح است و سطوح آن نیز مشخص است. تفسیری است از آن جهت که برای قضاوت از نظر خبرگان بهره‌گرفته شده است. همچنین به مدیران سازمان‌های فناور محور و دورکار پیشنهاد می‌شود در جهت بهبود و ارتقاء سطح فرهنگ سازمانی در راستای ارتقاء بهره‌وری و ترویج فرهنگ بهره‌وری در کسب و کارها و خدمات الکترونیک از سازمان ملی بهره‌وری ایران کمک بگیرند و کمیته‌های مشترک بهبود بهره‌وری با محوریت فرهنگ سازمانی متشکل از افراد متخصص را با برنامه‌های مدون تشکیل دهند. همچنین می‌بایست ارتباطات سازمانی کارآمد در سازمان‌های دورکار ایران به نحوی تعریف و تشریح شوند که بتوانند اجزاء فرایندها را به نحوی شایسته در سازمان به‌همدیگر مرتبط سازند که برای دستیابی به این هدف بهره‌گیری از متخصصین تحلیل سیستم‌ها در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. همچنین پیشنهاد می‌شود تیم‌های حل مسئله چالشی و با تعداد نفرات کم در کسب و کارهای تجارت الکترونیک تشکیل شود و ارائه اختیارات با روش‌های کاری ماتریسی به این تیم‌ها برای پیشبرد اهداف استراتژیک این سازمان انجام گیرد. تدوین سند چشم‌انداز حداقل کردن بطالت اجتماعی در کسب و کارهای الکترونیکی و همچنین شناسایی سنجه‌های کمی و کیفی برای حفظ کیفیت کاری در کارکنان و ایجاد زیرساخت‌های فرایندمحور در حوزه خروجی کاری کارکنان دورکار استقرار یابد. همچنین استفاده از روش‌های کاری ماتریسی و سازمان تخت و غنی‌سازی مشاغل و انس و الفت کارکنان دورکار با سازوکارهای دورکاری نیز از دیگر الزامات این حوزه است. نتیجتاً نظام جبران خدمت و پاداش دهی به شاخص‌های مشارکت تیمی و گروهی برای سوق دادن کارکنان

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

دورکار به فعالیت‌های گروه و جمعی و همچنین تیم‌سازی و تقویت کار تیمی در سازمان موجب احساس مسئولیت و درگیر شدن در کار و تعامل و همکاری بیشتر افراد می‌شود.

به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود در آینده برای توسعه پژوهش در رابطه با بطالت اجتماعی، بهینه‌سازی بطالت اجتماعی با استفاده از الگوریتم‌های فراابتکاری یا متاهوریستیکی را انجام دهند. همچنین بطالت اجتماعی در سازمان‌های صنعتی بزرگ و تاثیرگذار در اقتصاد کشور همانند صنعت خودروسازی و صنعت بانکداری الکترونیک را مطالعه کنند. در نهایت به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی خود از مطالعات تطبیقی و همچنین الگوبرداری از کشورهای موفق اسلامی در حوزه بطالت اجتماعی در سازمان‌های دورکار استفاده کنند تا به تحقق هدف غایی که همانا افزایش بهره‌وری در نهادها و سازمان‌های نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران و زیرساخت‌های حکمرانی اسلامی است؛ نائل گردیم.

منابع

- ۱) الوانی، سید مهدی (۱۳۹۷). بهروری از دیدگاه نظریه فعالیت، مقاله از کتاب بهره‌وری در مدیریت، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۲) دامغانیان، حسین، جمشیدی، لاله، قلعه آقابابایی، فرشته، (۱۳۹۴). تحلیل نقش و اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر کاهش بطالت اجتماعی، مجله مدیریت دولتی دانشگاه تهران، دوره ۷، شماره ۲، ۲۹۹-۲۴۴.
- ۳) زنگانه، مهدی، زنگانه، طاهره، کاظمی، سید حسین و فیض آبادی، حمیده، (۱۳۹۵). تاثیر بطالت اجتماعی همکار، عواطف منفی و عدالت سازمانی بر بطالت اجتماعی کارکنان از طریق تعهد سازمانی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۴، ۸۲-۶۷.
- ۴) سرمد، زهره و دیگران (۱۳۹۳). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، تهران، چاپ دوم
- ۵) سوری علی، مهرگان، نادر (۱۳۹۶)، نقش سرمایه اجتماعی در تشکیل نیروی انسانی: پژوهش‌های بازرگانی، شماره ۴۲، صفحه ۲۰۷ تا ۲۱۹.
- ۶) سبحانی نژاد، احمد (۱۳۸۹). بررسی میزان بهره‌وری افسران و درجه‌داران وظیفه و عوامل موثر بر آن در ستاد فرماندهی ناجا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم و فنون اداری و پشتیبانی دانشگاه علوم انتظامی.
- ۷) سهیلی، حمیدرضا، مرادی، بهرام (۱۴۰۲)، حکمرانی اسلامی مردم‌پایه بر اساس مدیریت جهادی با تاکید بر بیانیه‌گام دوم انقلاب، فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۴، صفحه ۱۰۷ تا صفحه ۱۳۹
- ۸) صمدی، محمد جواد؛ کریمی، حسام (۱۳۹۳). نقش مولفه‌های انسان‌افزار بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه مدیران و کارکنان دانشگاه الزهراء، نشریه مدیریت صنعتی، شماره ۱۶، صص ۸۷-۸۰
- ۹) طاهری، مصطفی، دانشفرد، کرم‌الله و غلامی، عبدالخالق، (۱۳۹۹). تأثیر عوامل سازمانی، فردی و گروهی بر گرایش به بطالت اجتماعی کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه پیام‌نور شیراز، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ۱۴، شماره ۱، ۱۴۱-۱۲۳.
- ۱۰) طاهری، مصطفی، دانشفرد کرم‌اله (۱۴۰۱)، تحقق جهش تولید از طریق ارائه الگوی عملکرد بالا با رویکرد کاهش بطالت اجتماعی در سازمان‌های دولتی پس از انقلاب، ماهنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، سال پنجم، شماره هفتم، ۱۱۲۴-۱۰۹۷

ارتقاء بهره‌وری در حکمرانی اسلامی توسط مدل... / قدیری نژادیان، دانشفرد، نجف‌بیگی

۱۱) طاهری، مصطفی، غلامی، عبدالخالق، (۱۴۰۰)، ارائه الگوی عملکرد بالا با رویکرد کاهش بطالت اجتماعی در سازمان های دولتی، فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، سال دوازدهم، شماره چهل و دو، ۹۵-۱۱۰.

۱۲) طاهری، مصطفی، دانشفرد، کرم الله و غلامی، عبدالخالق، (۱۳۹۹)، تحلیل رابطه رفتار اخلاقی مدیران با بطالت اجتماعی کارکنان: نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۳، ۱۱۳-۱۰۶.

۱۳) طهماسبی لیمونی صفیه (۱۳۹۹) تاثیر معماری سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه کتابداران پزشکی، تصویر سلامت، صفحه ۲۸۱ تا صفحه ۲۸۹.

۱۴) ظهوری، فروغ (۱۳۹۸)، نکته هایی در باب تصحیح متون، تهران، نشر دانش، چاپ اول.

۱۵) عامریان، حسین، فهیمی نژاد، علی، مرسل، باقر، سیاوشی، محمد. (۱۴۰۱). طراحی نقش رهبری زهراآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. فصلنامه مرکز مطالعات راهبردی وزارت ورزش و جوانان، شماره ۱۰، ۸۰-۸۶.

۱۶) عسگری نژاد منیره (۱۳۹۶) رابطه توسعه فناوری اطلاعات با عدم تمرکز در تصمیم گیری، بهبود فرایندهای کاری و بهره وری سازمانی مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان همدان، پژوهش های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، صفحه ۱۳۷ تا صفحه ۱۵۴.

۱۷) فقیهی، ابوالحسن، فیضی، طاهره (۱۳۹۵) سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان تهران، نشریه دانش مدیریت، شماره ۷۲.

۱۸) قهرمان، میثم (۱۴۰۱) حکمرانی اسلامی با رویکردی غیرمعرفت شناسی، فصلنامه دولت پژوهی، صفحه ۲۹۳ الی ۳۲۱

۱۹) مشهدی تفرشی، سمیه و مختاران، ماهرخ، (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر سکوت سازمانی بر بطالت اجتماعی کارکنان

۲۰) (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری تهران)، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۸، ۴۸۴-۴۶۳.

۲۱) مهربان، سارا (۱۳۹۸)، بررسی میزان اهمیت مولفه های شناسایی شده بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیات علمی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی گیلان، پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، تهران.

22) Ameryan, Hosein, Fahimi, Nezhad Ali, Morsal Bagher, Siavashi Mohammad, (2022). Designing a Structural Equation Modeling of Toxic Leadership and Organizational Trauma and organizational inertia by considering

the role of social loafing in the Employees of the youth and sport ministry staff, Journal of Strategic Students on youth and sports, No.8, 1886-2340. [In Persian].

23) Bokhari, Seyed Asad Abbas, Aftab, Mohammad (2022). Personality traits and social loafing among employees working in teams at small and medium enterprises: A cultural perspective data from emerging economies, Journal of Data in Brief, Published by Elsevier Inc Volume 46, No.42, 80-85

24) Byun, G., Karau, S. J., Dai, Y., & Lee, S. (2018). A three-level examination of the cascading effects of ethical leadership on employee outcomes: A moderated mediation analysis, Journal of Business Research, 88: 44-53.

25) Cetincaya, Ali Sukru (2022). The Relationship between Social Loafing and Knowledge Management, School of Economics and Business, International Hellenic University, In book: Restarting tourism, travel and hospitality (pp.11-18).

26) Erkoç, M., Wang, H. & Ahmed, A. (2018). Optimal Capacity Investment, and Pricing Across International Markets Under Exchange Rate Uncertainty and Duopoly Competition. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3152729>.

27) Ebrahimi, E., Zendeheel Nobari, B., & Shoja, A. (2022). The Corona Crisis and Development of Teleworking Process in the Iranian Administrative System: Experiences of the National Library and Archives of the Islamic Republic of Iran, Public Management Researches, 14 (54), 143-168. (In Persian).

28) Golden, T.D.(2018), "The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction", Journal of Organizational Behavior, Vol. 27, 319-327.

29) Karimian, Mojtaba. Shatalebi, Badri (2014). Analyzing the relationships between individual, group and work factors with social avoidance (case study: Isfahan education staff), Tehran: 5th International Conference on Management, Economics and Human Sciences] In Persian.[

30) Khalili, Syed Ali, Danshuri, Amjad (2020), Guide to Research and Writing and Scientific Articles and Academic Dissertations, Mashhad, Printing and Publishing Institute of Ferdowsi University of Mashhad. 3rd edition.[In Persian].

31) Lee P. C., Chen C. M., Liou K. T.(2019). "Using citizens' leadership behaviors to enhance worker motivation: Reducing perceived social loafing in a coproductive tax service program", Public Performance & Management Review, 39(1), 172-197.

32) Naeimi, Hosein, Azimkhani Amin (2022). Investigating the effective factors on Social Loafing in Sports Leisure Time of University Students, Journal of Humanistic approach to sport and exercise studies (HASES), Volume 2, Number 1, 166-176.

33) Ofole NM.(2020). Social loafing among learner support staff for open and distance education programmes in south-western Nigeria: the imperative for counselling intervention. Open Learn J Open Distance E-Learn.10:1-18.

- 34) Price K. H., Harrison D. A., Gavin J. H. (2020) "Withholding inputs in team contexts: Member composition, interaction processes, evaluation structure, and social loafing", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 6: 136-159.
- 35) Taheri, Mostafa. (2022). Achieve production leaps by providing a high-performance model with a social futility reduction approach in post-revolutionary government organizations, *Scientific monthly (scientific research paper) of Iranian political sociology*, fifth year, No. 7, 1124-1097. [In Persian].
- 36) .Supardi, Syamsul, Hadi2, Auliya Rosiana.(2021). Descriptive Review of Positive and Negative Antecedent Social Loafing During Pandemic COVID-19. *International Journal of Current Research and Review*.18(2),177-192.
- 37) Tosuntaş, Şule Betül.(2020). Diffusion of responsibility in group work: Social loafing, *Journal of Pedagogical Research* Volume 4, Issue 3,198-219.
- 38) Tok, T. N. (2020). The relationship between the perceptions of personality traits and social loafing behaviors of candidate teachers. *Journal of Teacher Education and Educators*, 8(1), 55-77.
- 39) Varshney, D. (2019). Relationship between social loafing and the self-concept: Mediating role of perceived organizational politics, *Journal of Indian Business Research*, 11(1), 60-74.
- 40) Wen, L., Yang, H., Bu, D., Diers, L., & Wang, H. (2020). Public accounting vs private accounting, career choice of accounting students in China. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, Vol. 8, Issue: 1, 124–140.
- 41) Waezi, Shabnam; Voshoghi, Ruqiyeh (2018) Implementation of organizational excellence model and improvement of productivity of research manpower in Tehran Oil Refining Company, *Novin Management Magazine*, No. 16, pp. 23-30. [In Persian].
- 42) Zhu, Min & Wang, Huaqing.(2021). A Literature Review of Social Loafing and Teams with Group Development, *Journal of Personality and Social Psychology* 51(3), 515-530.

-
- 1 - Price
 - 2 - Supardi
 - 3 - Ofole
 - 4 - OECD
 - 5 - Tak
 - 6 - Zhu & Wang
 - 7 - Cetinkaya
 - 8 - Wen
 - 9 - Lee
 - 10 A. Elshaer
 - 11 Kuberman
 - 12 System of Rule
 - 13 Governance
 - 14 Seat of Governance
 - 15 -Productivity
 - 16 - Lucas
 - 17 - Cetinkaya
 - 18 - Vandi
 - 19 - Sanato
 - 20 - Tosuntaş
 - 21 - Varshney
 - 22 - Byun
 - 23 - Schippers

Improving productivity in Islamic governance by the model of reducing social loafing in remote work organizations

Mohsen Ghadirinejadian¹

Receipt: 04/03/2024 Acceptance: 04/06/2024

Karamollah Daneshfard²

Reza Najafbeigi³

Abstract

The realization of Islamic governance in the system of the Islamic Republic of Iran requires a productive government in which institutions and organizations simultaneously increase the use of technological infrastructure and reduce anti-productive behaviors such as social loafing. Therefore, this research was conducted with the aim of improving productivity in Islamic governance by the model of reducing social loafing in remote work organizations. The research is descriptive from the point of view and from the point of view of applied methodology and it was carried out using a mixed method, in the qualitative part of content analysis, interviews with 20 academic and organizational experts, and in the quantitative part of the Interpretive Structural Modeling (ISM) method and a questionnaire. used. The statistical population of the quantitative part was the experts of the Informatics Service Corporation of the Central Bank's technology arm. Maxqda software was used in the qualitative data analysis, and SPSS and PLS software and path analysis, regression and structural equations were used in the quantitative part. The qualitative and quantitative data analysis of the research was to achieve 5 dimensions of organization, behavior, management systems, culture and goals/strategy. Utilizing the results of the exploratory model of this research can lead to the reduction of social unemployment in remote working organizations and at the same time increase productivity which is one of the requirements of Islamic governance.

Key words

social loafing, productivity, Islamic governance, remote work organizations, statement of the second step of the revolution

1-PhD student, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. m.ghadirinejadian@srbiau.ac.ir

2-Professor, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) daneshfard@srbiau.ac.ir

3-Professor, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. r.najafbagy@srbiau.ac.ir



مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی

شوانه عبدالهی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۱۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۱۸

رضا رستم‌زاده^۲

چکیده

امروزه، مفاهیم اخلاق و اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از مسائل اساسی در سازمان‌ها مطرح شده‌اند. هدف پژوهش، مروری نظام‌مند و روایتی بر روی مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام به منظور بررسی ارتباط این مدل با ارزش‌های سازمانی است. برای انجام پژوهش پس از انتخاب واژه‌های کلیدی توسط خبرگان و جستجوی منابع داخلی و خارجی، ۱۶۰۳ مقاله شناسایی شد که پس از غربالگری و با توجه به هدف مطالعه ۳۳ مطالعه که ۲۰ مطالعه داخلی و ۱۳ مطالعه خارجی جهت بررسی نهایی انتخاب شد. با توجه به یافته‌های تحقیق ۶ مطالعه به ایجاد مولفه‌های اخلاق فردی در سازمان تاکید داشتند. ۱۵ مطالعه بر ایجاد اخلاق حرفه‌ای در سازمان تمرکز کردند. ۷ مطالعه بر ایجاد اخلاق حرفه‌ای و فردی در سازمانها توجه نشان دادند. نهایتاً در هرکدام از مطالعات نوآوری در رفتار اخلاقی فردی، شفافیت در ایجاد کدهای اخلاقی، اخلاق درمانی، کنترل‌های اخلاقی و آموزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها یک مطالعه انجام گرفته است. این تحقیق به عنوان یک رویکرد مهم می‌تواند به ارتقاء ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها و بهبود عملکرد اجتماعی و حرفه‌ای کمک کند.

کلمات کلیدی

اسلامی، اخلاق حرفه‌ای، آموزه‌های اسلامی، ارزش‌های سازمانی

۱-دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران . shwanaabdollahi2020@gmail.com
۲-دانشیار، گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. (نویسنده مسئول) Reza.Rostamzadeh@iau.ac.ir

در جوامع امروزی، اخلاق و اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است. یکی از نشانه‌های این اهمیت، گسترش بحث مسئولیت اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز علمی و پژوهشی در دهه‌های اخیر است. اخلاق حرفه‌ای، فرآیندی عقلانی است که هدف آن حفظ و گسترش ارزش‌های مشخص در سازمان در زمان مناسب است (رستم و همکاران، ۲۰۲۱). مدیران امروزی معتقدند که قوانین و مقررات، تنها ابزار کافی برای اداره‌ی سازمان‌ها نیستند و نیاز به ابزارهای دیگری همچون اخلاقیات در محیط کار نیز وجود دارد (باومن و اسکیتکا^۱، ۲۰۱۲). اخلاق مراوده‌ی سالم است و کمک می‌کند تا اعمال ما قابل پیش بینی شوند (ویت^۲، ۲۰۰۷). رعایت اخلاق باعث می‌شود زندگی ما آسان‌تر و باکیفیت‌تر شود. ایران با وجود تاریخ و فرهنگ غنی، در حال حاضر در زمینه اخلاق حرفه‌ای نسبت به کشورهای غربی و برخی کشورهای شرقی پیشرو عقب‌تر است. این در حالی است که فرهنگ و دین ایران گنجینه‌ای از میراث اخلاقی است. ایرانیان در گذشته بر اساس آموزه‌های فرهنگی و دینی خود، اخلاق حرفه‌ای را در جامعه نهادینه کرده بودند (قراملکی، ۱۳۸۹). از آن‌جا که انجام تکالیف، وظایف مهم و متعهد بودن به اصول انسانی حاکم بر حرفه، فضیلتی اخلاقی قلمداد گشته، موفقیت دنیوی و اخروی هر کس را بر اساس کسب فضائل ناشی از تداوم وی به عملکرد^۳ و ایفای نقش خود مورد سنجش قرار می‌دادند. خواستگاه اولیه همه ادیان توحیدی نیز یاددادن و ترفیع اخلاق و تزکیه نفس در جامعه بشری نمایان می‌باشد. حتی نبی اکرم حضرت محمدالمصطفی(ص) هدف محوری وحی الهی را، تکمیل فضیلت اخلاقی در روح و جان و رفتار انسانها می‌پندارد (راگاب ریزک^۴، ۲۰۰۸). اخلاق، جوهره‌ی اصلی زندگی معنوی و بنیاد کمال و تکاپوی زندگی انسانی به شمار می‌آید، علیرغم چنین پشتوانه و پیشینه‌ای که اخلاق در آن محور آموزش و عمل و اشتغال افراد و اجتماع و نقطه جوشان نیروی پویایی جامعه اسلامی و ایرانی بوده است جامعه کنونی ما از نبود دغدغه‌های اخلاقی در حرف کارکردی خود دچار چالش می‌باشد (پور عزت و همکاران، ۲۰۲۱). اخلاق حرفه‌ای هم می‌تواند فرصت‌ساز باشد و هم تهدیدآفرین. اگر اخلاقیات در سازمان‌ها ضعیف باشد، تعامل بین افراد کاهش می‌یابد و منابع سازمان هدر می‌رود. این تباهی نتیجه نبود تعاملات درست اطلاعات به مدیران را عیان نموده و مدیران باید بر روی کنترل پیشین تمرکز نمایند. از طرفی دیگر، اگر نظام اخلاقیات ضعیف باشد، انرژی سازمان به سمت مسائل مثبت معطوف نشده و گرایش بر هدف‌نهایی کم می‌شود. لُبّه دیگر این شمشیر، فرصت می‌باشد. تقویت نظام اخلاقی، سبب زیاد شدن امیدواری و انگیزش بوده و مباحث اخلاقی را کنترل نموده؛ تا این تهدیدها را به فرصت‌ها تبدیل شوند. اخلاق حرفه‌ای بر

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

ارزشمندی فعالیت‌ها و خروجی سازمان موثر است. بهره‌وری را افزایش و همچنین ارتباطات را ارتقا داشته و میزان خطر کم می‌شود. اخلاق حرفه‌ای باعث ایجاد انگیزه شده و با کاهش مسائل اخلاقی، سازمان را به سمت مسیرهای موفقیت و پیشرفت رهنمون می‌دارد (قراملکی، ۱۳۹۴).

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای بر سازمان، اطلاعات به‌آسانی منتقل می‌شود و مدیر پیش از ایجاد حادثه، از اخلاق حرفه‌ای بر دو مؤلفه استوار است. (۱) مبتنی بر فرهنگ جامعه باشد. (۲) مبتنی بر شناخت کافی از حرفه مدیریت باشد. بر این اساس اخلاق حرفه‌ای در هر شغلی تعریف خاص خود را دارد مثلاً اخلاق حرفه‌ای در مدیریت با اخلاق حرفه‌ای پزشکی و مهندسی تفاوت دارد (ماکسیم^۵، ۲۰۱۴). در متون قرآنی و سنت پاک پیامبر اسلام (ص)، اصول اخلاقی چون راستگویی و طهارت، وفاداری به پیمان‌ها، برقراری عدالت و انصاف، برابری و عدالت اجتماعی، مهربانی و تساهل، خوش‌اخلاقی، پذیرش مسئولیت‌ها، خواستن خیر برای دیگران، همکاری و همدلی، فروتنی، توجه به نیازهای جامعه، نظارت مدنی و احترام به حقوق اجتماع را می‌توان شناسایی کرد. در تفکر و روش مدیریتی حضرت علی (ع)، اهمیت به اصول اخلاق حرفه‌ای در بالاترین سطح قرار دارد، چرا که بدون آن، ساختار اداری هرگز انسان‌محور نخواهد بود (عبدی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). بر اساس شواهد مثبت اخلاق حرفه‌ای، می‌توان گفت که توجه به این موضوع یکی از عوامل اساسی موفقیت سازمان‌ها است. هرچه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها بیشتر مورد توجه مدیران و کارکنان قرار گیرد و گسترش یابد، مشکلات و موانع کاهش یافته و سازمان در رسیدن به اهداف خود موفق‌تر خواهد بود (بیک‌زاد و دیگران، ۱۳۸۹: ۵۹). با وجود حاکمیت دینی در جامعه ایران، اخلاق و اخلاق حرفه‌ای در مدیریت سازمان‌ها کمتر مورد توجه قرار گرفته است. با این حال، اخیراً تعداد زیادی از افراد و سازمان‌ها به این موضوع اهمیت داده‌اند و معتقدند که باید یک فرهنگ اخلاقی در سازمان‌ها ایجاد شود. در نتیجه، پژوهش‌های زیادی در مورد اخلاق حرفه‌ای و نقش و جایگاه آن انجام شده است (رستم و همکاران، ۲۰۲۱). در ایران امروز، مفهوم اخلاق حرفه‌ای کمتر از دیدگاه ارزش‌های اسلامی مورد بررسی قرار گرفته است. همواره بین شعار و عمل فاصله زیادی وجود دارد. بنابراین یکی از مهمترین چالش‌های کشور، شناسایی و اجرای خط مشی مناسب برای سرمایه انسانی فعال در سازمانها بوده، تا در جریان انجام فعالیت و وظایف سازمانی، اخلاق حرفه‌ای را مدنظر قرار گیرد (عاقلی و آجرلو، ۲۰۱۹). اما آنچه روشن است اکثر پژوهش‌های علمی موجود در داخل در زمینه بازی مفاهیم غربی به تولید علم و دانش پرداخته‌اند. بنابراین در حال حاضر خلاء اخلاق حرفه‌ای که بومی و متناسب با نیازهای ایران اسلامی باشد احساس می‌شود. با توجه به فرهنگ غالب ایرانی اسلامی در کشور ما، احتمال تأثیر متقابل اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کار اسلامی

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستمزاده

وجود دارد. افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی می‌تواند منجر به پیشرفت کشور شود (پورعزت و همکاران، ۲۰۲۱). بر همین اساس محقق در نظر دارد با بررسی و ارزیابی مهمترین پژوهشهای داخلی و خارجی انجام شده در حوزه مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی را مرور جامع نماید. تا نخست مهمترین جهت‌گیریهای پژوهشی در این باره معرفی شوند و دیگر آن که مهمترین مفاهیم مرتبط با آنها تشریح گردد به گونه‌ای که امکان آشنایی با سیر توسعه پژوهش‌ها و مفاهیم حوزه مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی فراهم گردد. لذا سوال اصلی پژوهش این است که مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی به چه صورت در پژوهش‌های قبلی تبلور یافته است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مفهوم اخلاق و اخلاق حرفه‌ای

از سالیان دور، حتی قبل از تولد حضرت مسیح(ع) علم اخلاق در حرفه و کسب و کار وجود داشته است. نخستین یاسای مدون در زمینه اخلاق حرفه‌ای به سوگند نامه پزشکی بقراط در یونان باستان منتهی می‌شود که در آن بر منشور اخلاقی پزشکان تاکید شده است (تریبونو^۶، ۲۰۱۵). اخلاق شاخه‌ای از علم فلسفه است که می‌کوشد تا روشن سازد که انسان چه بایدها و نبایدهایی را رعایت کند تا به خوشی و سعادت دست یابد (گرجی و سلیمی، ۲۰۲۲) و بدین وسیله هنر خوب زندگی کردن را به وی می‌آموزد (خواجه، ۲۰۲۲). در تعریفی دیگر، اخلاق مجموعه‌ای از صفات انسان‌هاست که به صورت رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی شده، بروز می‌یابد (کمپبل^۷، ۲۰۲۱). همچنین می‌توان گفت اخلاق جمع خلق و به معنای نیرو و سرشت باطنی انسان است که تنها به دیده بصیرت و غیرظاهر قابل درک است (شیخی مبارکه و همکاران ۱۴۰۰) تداوم خاص یک نوع رفتار، بیانگر آن است که این رفتار، ریشه درونی، ذاتی و باطنی بشر است که آن هسته مرکزی اخلاق می‌پندارند و تمامی مسائل اخلاقی انسانیت حول آن محور می‌چرخد (سلیمی و خداپرست، ۲۰۲۳). پژوهش‌ها نشان داده است که اخلاق از مهم‌ترین پارامترها در موفقیت هر سازمان است؛ زیرا برنامه‌های اخلاقی کمک می‌کند تا سازمان بتواند در شرایط آشفته، عملکرد بهینه خود را حفظ نماید (ریواری و هایکینن^۸، ۲۰۲۲). اخلاق حرفه‌ای نیز به عنوان شاخه‌ای از علم اخلاق نگاهی به تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن دارد. لذا اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌ها و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی یک سیستم حرفه‌ای پرداخته و ناظر بر کردار و فعالیت حرفه‌ای می‌باشد (خسروی و همکاران، ۲۰۲۱).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

اخلاق حرفه‌ای مشتمل بر اصول و شاخص‌های رفتار انسان می‌باشد که رفتار را در سطوح فردی و گروهی تعیین می‌کند. به زبانی دیگر، اخلاق حرفه‌ای پروسه‌ای از سبک تفکر عقلایی است که چه ارزش، هنجار، باید و نباید در سازمان و جامعه ضروری است (عابدی و همکاران، ۱۳۹۰).

آموزه‌های اسلامی

با استناد به آموزه‌های اسلامی حاوی: قرآن، سنت، قیاس، اجماع و سیره‌ی ائمه اطهار (ع) می‌توان تاکید کرد، مسلمین باید واجبات بشرح ذیل را انجام دهند؛ مانند: ایمان، پاکی، درستی، کردار نیک، امانت‌داری، تلاش‌گر، ایثار، مودت، وجدان و.. تعداد کثیری از رفتارهایی که باعث تزکیه نفس و انسان‌سازی می‌باشند. باورهای اسلامی، موتور محرکه خودکنترلی انسان‌ها هستند. خلوصیت و پرهیزکاری، شاخه‌های درخت تنومند اسلامند که ریشه در اصول دین، یعنی باورهای اساسی اسلام دارند. هر چه باورهای دینی در افراد قوی‌تر باشد، ارزش‌ها نیز ضمانت اجرایی موثرتری خواهند داشت. برخی از اصول و ارزش‌های اسلامی که می‌توانند به عنوان ارزش‌های سازمانی یا فردی تلقی شوند، عبارتند از: نظم سازمانی، وجدان کاری، پاسخ‌گویی، عدالت سازمانی، کار تیمی و مشارکت در تصمیم‌گیری، صداقت و راستگویی، انجام اعمال شایسته، توجه به بهره‌وری، نظم در عملکرد کاری، جدیت، کارایی، امانت‌داری، امید به امداد غیبی، تعامل، صبر و استقامت، امنیت شغلی، ارتقاء حرفه‌ای، روحیه خوب، وفاداری، احراز هویت، نشاط شغلی، گذشت، پویایی سازمان، تفویض اختیار، شجاعت، مطیع در برابر اوامر الهی، معاد و زهد، پاکی، اصرار در انجام وعده، تقوای الهی، احترام رعایت حقوق دیگران، خلوص و نیت خیر، عزت نفس (عبدی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰).

اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلامی

اسلام، دین کامل الهی، برای کسب معاش، شاخص‌ها و معیارهای خاصی را تعیین کرده است. برخی از این شاخص‌ها و مبانی اخلاق حرفه‌ای عبارتند از:

کسب رضای پروردگار

اولین و مهم‌ترین اصل در اخلاق حرفه‌ای در اسلام، کسب رضایت خداوند است. انسان باید در کسب و کار خود، اخلاص داشته باشد و هدف خود را رضایت خداوند قرار دهد، آنجا که می‌فرماید: «صِبْغَةَ اللَّهِ وَمَنْ أَحْسَنُ مِنَ اللَّهِ صِبْغَةً وَنَحْنُ لَهُ عَابِدُونَ» (بقره- ۱۳۸) این امر باعث می‌شود که انسان از هرگونه فساد و خیانت دوری کند.

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

امانت داری

امانت‌داری، یکی دیگر از اصول مهم اخلاق حرفه‌ای در اسلام است. انسان باید در کسب و کار خود، امانت‌دار باشد و اموال و دارایی‌های دیگران را به امانت نگه دارد (نساء- آیه ۵۸). به طوریکه امام صادق (ع) از جدش امام علی (ع) چنین نقل می‌کند که: «امانت باید به صاحبش بازگردانید؛ این امر حتی در مورد دشمنان نیز صدق می‌کند» (کلینی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۳).

عدم کم‌فروشی

کم‌فروشی، تنها به معنای کم کردن وزن اجناس در هنگام خرید و فروش نیست. بلکه، در هر زمینه‌ای که انسان مسئولیتی بر عهده دارد، می‌تواند مصداق داشته باشد. از جمله، در مشاغل دولتی و غیر دولتی، شرکت‌ها و مؤسسات، و حتی در محل کار. خداوند می‌فرماید: ((وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ)) (سوره مطففین- آیه ۱).

جدول ۱- شاخصه‌ها و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان- از منظر قرآن کریم (وردی، ۱۳۹۲)

ردیف	عنوان	سوره	آیه- آیات
۱	آزاد اندیشی	انعام	۸۰-۸۳
۲	احساس مسئولیت	مؤمنون	۶۰
۳	انضباط کاری	نور	۶۲
۴	پرهیز از دوباره کاری	نحل	۹۲
۵	نرم خویی و مهرورزی	آل عمران	۱۵۹

جدول ۲- شاخصه‌ها و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سیره پیامبر اکرم (ص) (رستم و همکاران، ۲۰۲۱).

ردیف	عنوان	منبع
۱	کوچک شمردن کار و تلاش	المحجه البيضاء- ج ۳- ص ۱۴۵
۲	تواضع در مقابل کار و کارگر	اسد الغابه- ج ۲- ص ۷۲
۳	خودارزیابی	نهج الفصاحه- حدیث ۱۵۴
۴	تکریم ارباب رجوع	نهج الفصاحه- حدیث ۱۹۲
۵	پرداخت به موقع دستمزد	نهج الفصاحه- حدیث ۱۹۲
۶	سرزنش و نکوهش رانت خواری	نهج الفصاحه- حدیث ۵۳۹
۷	رازداری	نهج الفصاحه- حدیث ۱۳۶۸
۸	خوش خلقی و مکارم اخلاق	مجمع البیان- ج ۱۰- ص ۳۳۳

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

۹	اخلاص در عمل	نهج الفصاحه- حدیث ۱۱۷۶
۱۰	امانتداری	نهج الفصاحه- حدیث ۱۵۴۷
۱۱	گره‌گشایی از کار مردم	نهج الفصاحه- حدیث ۱۵۰۲
۱۲	خیرخواهی و تلاش	نهج الفصاحه- حدیث ۱۰۳۹
۱۴	خیر خواهی	نهج الفصاحه- حدیث ۱۰۳۹

جدول ۳- شاخصه‌ها و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سیره حضرت علی (ع)، (همان منبع)

ردیف	عنوان	منبع
۱	نظم در کارها	خطبه ۱۵۷- نامه ۵۳-۳۱
۲	تلاش در انجام امور	وسائل شیعیه ج-۱۲ ص-۳۱
۳	درآمد بی منت	دیوان منسوب به حضرت علی (ع)
۴	احترام به همکاران	نهج البلاغه- ترجمه محدوشی- حکمت ۵۱۱
۵	امانتداری	خطبه ۱۹۹- نامه‌های ۲۶ و ۴۱
۶	رازداری	حکمت‌های ۱۶۲-۳۸۱
۷	خوش خلقی و خوش رفتاری	نامه ۱۸- حکمت‌های ۱۵۰-۲۲۵
۸	مسئولیت‌پذیری	خطبه ۴۴
۹	درستکاری	حکمت ۱۲۲
۱۰	صداقت در کارها	حکمت ۴۷
۱۱	وفاداری	خطبه ۴۱- نامه ۵۳

اخلاق حرفه‌ای در راستای ارزش‌های سازمان

اخلاق حرفه‌ای، موجب می‌شود که مدیران و مسئولان، به ارزش‌های اخلاقی پایبند باشند و در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات خود، منافع همه ذی‌نفعان را در نظر بگیرند. این امر، موجب می‌شود که پاسخ‌گویی در سازمان نهادینه شود و کارکنان نیز به سازمان خود متعهد و مسئولیت‌پذیر باشند. سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، شانس بیشتری برای موفقیت دارند. این امر به دلایل زیر است: توجه به منافع ذی‌نفعان، باعث می‌شود که سازمان از حمایت و اعتماد آنها برخوردار شود؛ افزایش سود و مزیت رقابتی، به دلیل کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل و افزایش بهره‌وری، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان، به دلیل احساس رضایت و امنیت آنها در سازمان، ایجاد نقش‌های سازمانی برای مدیریت اخلاق، به منظور نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان، هماهنگی رفتارهای سازمانی با ارزش‌های

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

عملیاتی، به منظور ایجاد یکپارچگی در سازمان، تدوین برنامه برای ارزیابی جاری نیازمندی‌های اخلاقی، به منظور شناسایی و رفع چالش‌های اخلاقی در سازمان (رستم و همکاران، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش را با توجه به مهم‌ترین مطالعات انجام شده در قالب مطالعات داخلی و خارجی بصورت جدول ۳ نمایش داد.

جدول ۳- پیشینه پژوهش

پژوهشگر	موضوع	هدف	مولفه‌های مورد بررسی
بداشتی و همکاران (۱۳۹۰)	اخلاق حرفه‌ای درآموزه‌های دینی	بررسی نقش اخلاق در آموزه‌های دینی	اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلام، نهج البلاغه، پزشکی
حسینی و همکاران (۱۳۹۱)	راه کارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی	ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی	آیات (قرآن) و روایات (نهج البلاغه)
مصباحی و عباس زاده (۱۳۹۲)	الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی	نگرشی جامع به مولفه‌ها، متغیرها و روابط آنها در دانشگاه‌های شهید باهنر، علوم پزشکی، پیام نور و آزاد کرمان	رفتار حرفه‌ای افراد تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد که می‌توان آنها را به پنج دسته تقسیم کرد: عوامل فردی: این عوامل شامل ویژگی‌های شخصی افراد مانند ارزش‌ها، اعتقادات، و اخلاقیات آنها است. عوامل مدیریتی: این عوامل شامل اقدامات مدیران در سازمان مانند رفتار آنها، ایجاد فرهنگ اخلاقی در سازمان، و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری است. عوامل سازمانی: این عوامل شامل ساختار، فرآیندها، و سیاست‌های سازمان است. عوامل اخلاقی شغلی: این عوامل شامل استانداردها و قوانین اخلاقی خاص یک حرفه یا شغل است. عوامل فراسازمانی: این عوامل شامل عواملی مانند فرهنگ عمومی، شرایط سیاسی، و شرایط اقتصادی است که بر همه سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد.
خان محمدی، خاشعی (۱۳۹۵)	واکوی ارزشهای اخلاق حرفه‌ای (کار) مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری	مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) با توجه به اندیشه حکیمانه، گسترده و عمیقی که دارند روی چه ارزشهایی در کار و شغل تاکید و توصیه دارند؟	پرهیزکاری، مردم‌سالاری، وظیفه‌مداری، تلاش جهادی، نظم، درستی، متعهد و پاشخگویی، کارایی، عدل، ایجاد جوامعیت، انقلابی‌گری، تعامل سازنده و فراگیر و تعداد ۲۵ ارزش کارکردی
پورعزت و همکاران (۱۴۰۰)	طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی برای سازمانهای دولتی ایران	طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی، در پرتو نهج‌البلاغه، کمک خواهد کرد تا نیاز سازمانهای ایرانی، در جهت تعالی اخلاق سازمانی، برآورده شود	مسئولیت‌پذیری معنوی، الگوپذیری و الگودهی، توجه به ارتباط اخلاقی بینابین، توجه به اخلاق درون سازمانی، مسئولیت‌پذیری درون‌نگر، مسئولیت‌پذیری شغلی، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، توجه به صلاحیت‌های حرفه‌ای، ایجاد منافع اخلاقی فراسازمانی، توجه به بهینه‌سازی فرایندها و ممیز اخلاقی و حل حرفه‌ای مسائل و معضلات سازمان دولتی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

عبدی نژاد و همکاران (۱۴۰۰)	ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت	بررسی اخلاق حرفه‌ای بعنوان نقش موثر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت	شرایط علی (خدا محوری)، پدیده محوری (تدوین منشور اخلاقی)، شرایط زمینه‌ای (ارتقا کیفی مدیران)، شرایط مداخله‌گر (بی بصیرتی)، راهبردها (الزامات مدیریتی، سازمانی و ارزشی) و پیامدها (فردی، سازمانی، فراسازمانی).
جمال‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)	اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین ایرانی - اسلامی در نظام آموزش عالی: واکاوی مولفه‌ها با رویکرد کیفی	شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین ایرانی - اسلامی در نظام آموزش عالی	۴ بعد فرهنگی، سازمانی، فردی، اجتماعی و ۸ مولفه شامل (رویکرد اسلامی، ارزش‌های فرهنگی، اخلاق سازمانی، هدایت منابع انسانی، ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های فردی، شرایط اجتماعی، ارزش‌های اجتماعی).
ریهام راگاب ریزک (۲۰۰۸)	بازگشت به مبانی: دیدگاه اسلامی در مورد تجارت و اخلاق کاری	بررسی دیدگاه اسلام در مورد اخلاق که سنت یهودی و مسیحی پیروی می‌کند.	ریشه‌های شریعت چهار منبع دارد: قرآن، سنت، اجماع و وجدان خود فرد.
آنانترام و چان (۲۰۱۶)	تصمیم‌گیری اخلاقی	توسعه چارچوبی از تصمیم‌گیری اخلاقی در زمینه‌های غیر غربی و غربی در جمعیت‌های چند دینی هند	زمینه‌های محیطی (شامل رسوم و ارزش‌های منحصر بفرد، آموزش و پرورش و پاسخ‌گویی)؛ فضائل مذهبی فردی (شامل: شرافت، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری) فضائل اخلاق سازمانی (شامل: صداقت، شجاعت و وظیفه‌شناسی، عوامل معنوی) غیرمذهبی فردی (شامل: اخلاق بشردوستانه و عمل‌گرایی حرفه‌ای).
شاهین و همکاران (۲۰۲۲)	اخلاق کار اسلامی و تأثیر آن بر انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی.	بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای مرتبط با کار کارکنان از جمله انگیزه درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی است. روش شناسی	اخلاق کاری اسلامی، انگیزه ذاتی کارکنان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی.
سیدره عارف و همکاران (۲۰۲۳)	تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی رضایت شغلی در بخش بانکی شهر کویته	بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی از طریق مکانیسم میانجی رضایت شغلی	اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی، رضایت شغلی.

روش پژوهش

این پژوهش، یک مطالعه مروری از نوع روایتی می‌باشد که جهت مروری بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی انجام شد. در مطالعه حاضر، بررسی در دو مرحله انجام شده است. مرحله اول: جستجوی کامپیوتری مقالات منتشرشده به زبان فارسی و انگلیسی بدون در نظر گرفتن محدودیت زمانی از پایگاه‌های اطلاعاتی [google scholar](https://www.google.com)، [semantic scholar](https://www.semanticscholar.org/) و [sid.noormags](https://www.sid.noormags.ir/) با کلمات کلیدی فارسی «ایرانی اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی» و پایگاه‌های اطلاعاتی [Scopus](https://www.scopus.com/) و [WOS](https://www.wos.org/) کلمات انگلیسی [Islamic](https://www.wos.org/)، [professional ethics](https://www.wos.org/) و [organizational values](https://www.wos.org/)

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبداللهی و رستم‌زاده

teachings انجام شد. جستجوی عبارات بر اساس عملگرهای بولی or و and انجام گرفت. در جستجوی اول تعداد ۴۴۷ مقاله داخلی و ۱۱۵۶ مقاله خارجی بدست آمد. در گام بعد از بین ۱۶۰۳ مطالعه بدست آمده با توجه به تکراری بودن عناوین و عدم مرتبط بودن چکیده، عنوان و واژگان کلیدی ۱۲۹۱ مورد از مطالعه خارج گردید و ۳۱۲ مطالعه باقی ماند. در مرحله بعد متون را دو نفر از نظر ارتباط با موضوع بررسی کردند و براساس موجود بودن متن کامل مقاله تعداد ۱۶۷ مقاله از موضوع بررسی خارج و تعداد ۱۴۵ مقاله باقی ماند. براساس روش تحقیق و معیارهای ورود و خروج مقالات از ۱۴۵ مطالعه باقیمانده تعداد ۱۱۲ مطالعه حذف و نهایتاً تعداد ۳۳ مقاله برای بررسی نهایی انتخاب گردید. که نتایج بررسی در شکل ۱ قابل مشاهده می باشد.

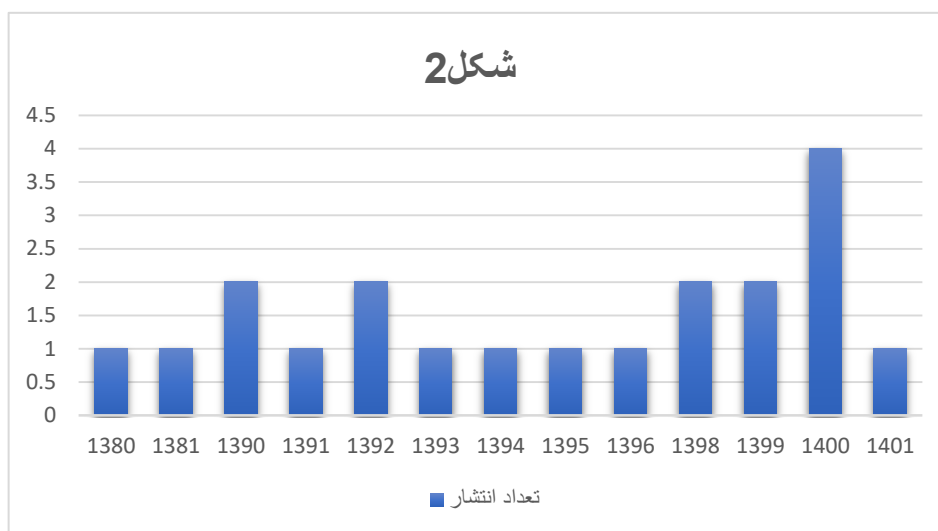


شکل ۱- استراتژی جستجو

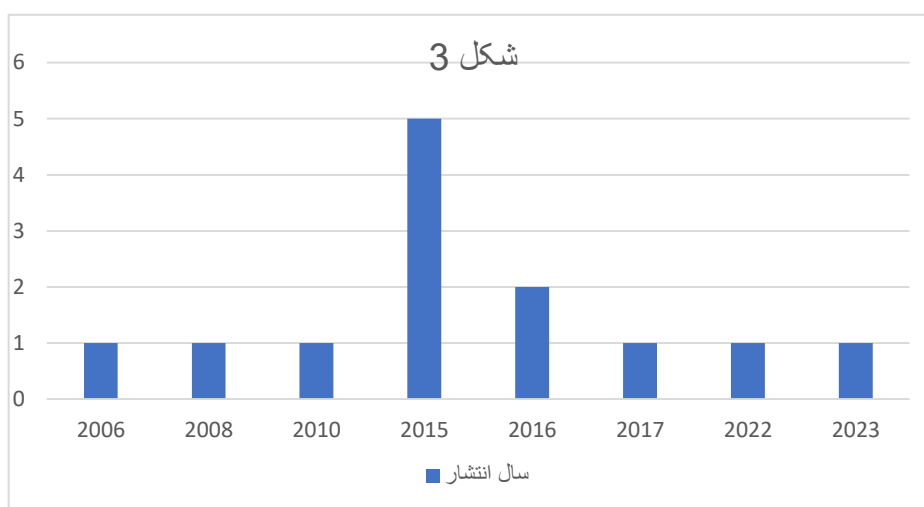
یافته های پژوهش

تعداد مقالات چاپ شده‌ی داخلی و خارجی

از ۳۳ مقاله مورد بررسی ۲۰ مقاله داخلی و ۱۳ مقاله خارجی برای بررسی انتخاب شدند. که در شکل ۲ و ۳ تعداد و سال انتشار آنها قابل مشاهده می باشد.



شکل ۲- تعداد انتشار مقالات داخلی در هر سال را نشان می‌دهد که بیشترین تعداد مطالعه منتشر شده در سال ۱۴۰۰ می‌باشد.



شکل ۳- تعداد مقالات منتشر شده خارجی در هر سال را نمایش می‌دهد که با توجه به شکل می‌توان گفت که بیشترین تعداد مطالعه منتشر شده مربوط به سال ۲۰۱۵ می‌باشد.

سال و محل نشر مطالعات انتخابی

در جدول ۴ سال چاپ و ناشر به تفکیک نشان می‌دهد:

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

جدول ۴- سال چاپ و ناشر

نام مجله	سال چاپ	پژوهشگر
کتابخانه تخصصی امیرالمومنین (ع) دانشگاه امام صادق (ع)	(۱۳۸۰)	شیری
مرکز آموزش مدیریت دولتی استان قم	(۱۳۸۱)	هاشمیان
فصلنامه تاریخ پزشکی	(۱۳۹۰)	بداشتی و همکاران
علمی- ترویجی اسلام و پژوهش های مدیریتی	۱۳۹۲	نجمی و همکاران
فصلنامه اخلاق زیستی	(۱۳۹۲)	مصباحی و عباس زاده
دو فصلنامه علمی-پژوهشی اسلام و مدیریت	(۱۳۹۲)	وردی و همکاران
مرکز مدیریت حوزه های علمیه خاوران	(۱۳۹۳)	اسدی
فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت شهری	(۱۳۹۴)	شاه علی و همکاران
فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج	(۱۳۹۵)	خان محمدی، خاشعی
فصلنامه مطالعات منابع انسانی	(۱۳۹۶)	ایمانی و دیگران
فصلنامه علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی لرستان	(۱۳۹۸)	قاضی و همکاران
فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت	(۱۳۹۹)	رستم و همکاران
فصلنامه حقوق اداری	(۱۴۰۰)	عبدی نژاد و همکاران
مجله مدیریت توسعه و تحول	(۱۴۰۰)	پورعزت و همکاران
فصلنامه علمی-ترویجی در حوزه اخلاق	(۱۴۰۰)	شیخی مبارکه و همکاران
فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی	(۱۴۰۰)	عابدی و همکاران
مطالعات راهبردی جامعه شناختی در ورزش	(۱۴۰۱)	سلیمی و خداپرست
Journal of business research	(۲۰۰۶)	توماس بیکر و همکارانش
SOCIAL RESPONSIBILITY JOURNAL	(۲۰۰۸)	ریهام راگاب ریزک
International Journal of Islamic Business Ethics	(۲۰۱۰)	واهیپور راکمن
Procedia-Social and Behavioral Sciences	(۲۰۱۲)	مهدوی خوا و همکاران
Procedia Computer Science	(۲۰۱۵)	کوتسوپولو و همکاران
Journal of the association of nurses in aids care.	(۲۰۱۵)	ویلارد
a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy ,Capella university.	(۲۰۱۵)	سامسون
a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of business administration,university of phoenix	(۲۰۱۵)	سپ
graduate faculty of school of business and technology in partial fulfillment of the	(۲۰۱۵)	تی منگوسی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

requirements for the degree of doctor of philosophy northcentral university		
Journal of Business Ethics	(۲۰۱۶)	آدلتن و کلیچ
Asia Pacific Journal of Management,	(۲۰۱۶)	آنانترام و چان
Journal of Business Ethics	(۲۰۱۷)	ریواری و لامسا
ARCHIVES OF IRANIAN MEDICINE	(۲۰۲۰)	شمسی و همکاران
Journal of Islamic Life Style Centeredon Health	(۲۰۲۱)	جمالزاده و همکاران
Journal of Islamic Banking & Finance	(۲۰۲۲)	شاهین و همکاران
Journal of Social Sciences Review (JSSR)	(۲۰۲۳)	سیدره عارف و همکاران

یافته های مستخرج از مطالعات

جدول ۵- یافته های پژوهش

نتایج پژوهش	روش	موضوع	پژوهشگر
از حضرت علی (ع) چنین روایت شده است که معاویه از من سیاستمدارتر نیست، اما وی نیرنگ می زند. حضرت علی(ع)، از آلوده ساختن سیاست به نیرنگ و اصول غیراخلاقی، اجتناب کرده و بر پرهیز از امتیازطلبی، پرهیز از خودمحوری، اجرای عدالت و حفظ پیمان، تاکید داشتند.	مروری و کتابخانه‌ای	رابطه اخلاق و سیاست از دیدگاه حضرت علی (ع)	شیری (۱۳۸۰)
مهمترین ویژگیهای اخلاقی مدیران کارآمد، عبارتند از: تصمیم گیری گروهی، اغتنام فرصت، دوراندیشی، استفاده از تجارب گذشته، تفویض اختیار، درک شرایط زمان و مکان، شناخت ارکان سیستم، تعهد نسبت به هدف، دقت در امور سازمان، خلوص نیت، قدرت شکیبایی، سعه صدر، گشاده رویی، تواضع، اعتمادبخشی، قدرشناسی، تقوا و درستکاری و علاقه به کار.	مروری و کتابخانه‌ای	ویژگیهای اخلاقی در مورد مدیران کارآمد	هاشمیان (۱۳۸۱)
هدف بررسی نقش اخلاق در آموزه‌های دینی، اشاره به ویژگی‌ها و شاخص‌ها و ارزشهای پنهان در قرآن و سنت و کردار و اقوال ائمه اطهار(ع) به روش مروری و کتابخانه‌ای است. یافته‌های این پژوهش‌ها ضرورت رعایت آموزه‌های دینی بمنظور فرهنگ‌سازی اخلاق حرفه‌ای از طریق افعال و اقرار و اقوال معصومین را نشان می‌دهد که در مقایسه با گذشته با حساسیت بیشتر توجه گردد. شایان ذکر است در این الگوسازی جوانان در اولویت بوده و از تربیت اخلاق حرفه‌ای به شیوه اسلامی آنها غافل نشویم.	مروری و کتابخانه‌ای	اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی	بداشتی و همکاران (۱۳۹۰)
برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، باید اقدامات زیر انجام شود: جذب و استخدام افراد متعهد و اخلاق‌مدار، آموزش اصول اخلاقی به کارکنان توسط افراد متخصص، تهیه و تدوین سندی که اصول اخلاقی سازمان را مشخص کند، این اقدامات باعث می‌شوند که اخلاقیات در سازمان‌ها به یک فرهنگ تبدیل شود و کارکنان، نسبت به اصول اخلاقی آگاه شوند و آنها را در رفتار خود رعایت کنند.	مطالعات کتابخانه‌ای و ابزار فیش برداری	راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی	حسینی و همکاران (۱۳۹۱)

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

<p>رسوایی‌های اخیر حسابداری و کلاهبرداری‌های مالی منجر به تمرکز بر اخلاق حسابداری و نیاز به بررسی حسابداری شد آموزش اخلاق حسابداران به سهامداران، وام دهندگان، کارمندان، تامین کنندگان، دولت، حسابداری حرفه و عموم مردم؛ بنابراین، آنها باید مسئولیت را در حرفه حسابداری به یاد داشته باشند به نظر می‌رسد که برای توسعه و ترویج تفکر اخلاقی، یک مهندسی مجدد در آموزش حسابداری جهت شناسایی و برنامه‌ریزی رفتار اخلاقی مبتنی بر اخلاق از جمله انسان سازی حسابداران و خود تنظیم در محیط کار خود باید استفاده شود. نیاز به یک برنامه ریزی اجتماعی برای ایجاد دانشجویان حسابداری در دانشگاه های دولتی یا خصوصی و سازمان های حسابداری که از رفتار اخلاقی آگاه هستند. این مطالعه یک مطالعه نظرسنجی است که بررسی می کند نظریه‌ها و رویکردهای مختلف مورد استفاده برای آموزش اخلاق در حسابداری. هدف از این مطالعه معرفی یک رویکرد جدید است به آموزش اخلاق در حرفه حسابداری با گنجاندن اخلاق اسلامی در تمام دوره های آموزش حسابداری.</p>	<p>مطالعه پیمایشی</p>	<p>رویکرد جدید آموزش اخلاق در حسابداری معرفی اخلاق اسلامی در آموزش حسابداری</p>	<p>مهدوی خوا و همکاران (۲۰۱۲)</p>
<p>این تحقیق به شیوه گرند تئوری در دانشگاههای شهید باهنر، علوم پزشکی، پیام نور و آزاد کرمان انجام شد. شیوه اجرا: در این تحقیق به تحلیل محتوی مصاحبه های ۳۷ اطلاع رسان تاثیرگذار که به شکل تئوریک و مورد مصاحبه عمیق نیمه ساختاری قرار گرفتند پرداخته شد. تحلیل داده ها از طریق درون مایه‌ای و مقایسه مداوم همزمان با جمع آوری داده ها انجام شد. یافته‌های این تحقیق نشانگر وجود ۵ درون مایه سایه بانی و ۱۷ درون مایه فرعی شامل: ۱- عوامل اخلاق فردی (استانداردهای اخلاق فردی، اعتقاد قلبی، خودکنترلی و وجدان) ۲- عوامل مدیریتی (نقش الگویی مدیران، رفتار خیرخواهانه، مشارکت در تصمیم گیری) ۳- عوامل سازمانی (استخدام، برنامه های استراتژیک اخلاقی، فرهنگ سازمانی) ۴- عوامل اخلاق شغلی (اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی و اخلاق ارتباطی) ۵- عوامل فراسازمانی (فرهنگ، شرایط سیاسی، اعتماد عمومی، شرایط اقتصادی). نتیجه گیری: نتایج این پژوهش بر عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی تاکید دارد. نکته قابل توجه اینکه مشارکت کنندگان اصرار زیادی بر درون مایه‌های فردی مانند وجدان کاری و کنترل غیبی الهی دارند؛ لذا اهمیت زیادی بر توجه حوزه عوامل راهبردی، نهادینه سازی و اعتماد عمومی دارند.</p>	<p>روش کیفی گرند تئوری</p>	<p>الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی</p>	<p>مصباحی و عباس زاده (۱۳۹۲)</p>
<p>مهمترین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در این پژوهش بحث شده؛ عبارتند از: رازداری، امانتداری، فروتنی در مقابل دیگران، رعایت حق دیگران، صداقت، مسئولیت پذیری، دادرزی، شفافیت، وفاداری، صبر، میانه روی و اعتدال و شهامت در ابراز رای. همچنین مدل آموزه های قرآنی، نبوی، علوی و مهدوی برای ارائه مؤلفه های اخلاق جهت گسترش تحقیقات جدید در این زمینه طراحی شد.</p>	<p>روش کیفی با استفاده از تکنیک تحلیل تم</p>	<p>مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی</p>	<p>وردی و همکاران (۱۳۹۲)</p>
<p>از جمله رهنمودهای اخلاقی در عهدنامه مالک اشتر عبارتند از: مهرورزی، پرهیز از ستم، سعه صدر و گذشت، چشم پوشی های بجا، عدالت و انصاف ورزی و پای بندی به عهد و پیمان. روشهای علمی مدیریت در عهدنامه مالک اشتر عبارتند از: شایسته سالاری، ارزیابی و قدردانی و جزادهی، مدیریت زمان، چشم پوشی و اغماض، اعتبار دادن به مردم و خدمتگزاری.</p>	<p>مروری و کتابخانه‌ای</p>	<p>رهنمودهای اخلاقی و مدیریتی در عهدنامه مالک اشتر</p>	<p>اسدی (۱۳۹۳)</p>

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

<p>تحقیق یک مطالعه میدانی با عنوان طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران تدوین شده، هدف آن کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی - پیمایشی می باشد که با توجه به مراحل مدل سازی کمی می‌باشد. در پژوهش نخست عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس روش اسنادی از رفرنس معتبر موجود دریافت شده و با استفاده از شیوه تکنیک دلفی اهم عوامل تأثیر گذار از نظر خبرگان مشخص گردید. نتایج پژوهش نشان می دهد که عوامل مؤثر بر پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی قابل بررسی است.</p>	<p>توصیفی - پیمایشی بر اساس تکنیک دلفی</p>	<p>الگوی پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران</p>	<p>شاه علی و همکاران (۱۳۹۴)</p>
<p>نتایج پژوهش نشان می دهد: خدامحوری را به عنوان یک ارزش اصلی و ارزشهای اساسی از قبیل پرهیزکاری، مردم سالاری، مسئولیت‌پذیری، جهادکاری، انضباط کاری، درستی، تعهد و مسئولیت، کارآمدی، عدالت محوری، امنیت‌بخشی، انقلابی‌گری، وحدت و یکپارچگی و تعداد ۲۵ ارزش کارکردی بعنوان یافته‌های اصلی پژوهش را در کار راه، کار درست برشمرده؛ لذا لزوم رعایت منشور ارزشهای اخلاقی حرفه ای بعنوان سرلوحه بسیاری از ادارات دولتی و شرکتهای خصوصی قلمداد می کند.</p>	<p>راهبرد داده پردازی داده بنیاد</p>	<p>واکاوی ارزشهای اخلاق حرفه‌ای (کار) مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری</p>	<p>خان محمدی و خاشعی (۱۳۹۵)</p>
<p>نتایج نشان می دهد اخلاق سازمانی در اسلام حاوی: کسب رضای باری تعالی، پاکی در انجام وظایف، انضباط، اصل استواری و مداومت در حرفه، رعایت کرامت انسانی، وجدان کاری، میانبروی، خوش تکرم ارباب رجوع، رازداری، امانت‌داری، مدیریت زمان، دلسوزی، توجه به کار، بموقع امور را انجام دادن، جدیت در اشتغال به هر کاری، ساعی و امیدوار، کم‌فروشی و رشوه‌خواری می باشد. جهت نهادینه کردن اصول اخلاق اسلامی در سازمان‌ها پیشنهاد می گردد بمنظور به‌کارگیری نیروی انسانی متعهد و مقید به رعایت اصول اخلاق سازمانی، تربیت و آموزش عملی اخلاق به مدیران و کارکنان و همپنین در نهایت ، منشور اخلاقی برای سازمان‌ها، تدوین گردد.</p>	<p>مطالعات کتابخانه‌ای</p>	<p>اصول اخلاق سازمانی در اسلام</p>	<p>ایمانی و دیگران (۱۳۹۶)</p>
<p>نتایج حاصل از مطالعه نشان داد که در مدل اخلاق حرفه‌ای، مؤلفه‌های احترام به دیگران با بار عاملی ۰/۱۹۶ در جایگاه اول، هوش هیجانی با بار عاملی ۰/۱۵۴ در جایگاه دوم، نعدوستی با بار عاملی ۰/۱۵۱ در جایگاه سوم اهمیت قرار دارند. همچنین سایر مؤلفه‌ها به ترتیب عبارتند از درستی و شرافت با بار عاملی ۰/۱۳۲، وظیفه‌شناسی با بار عاملی ۰/۱۰۷، تعالی شغلی با بار عاملی ۰/۰۹۹، رازداری با بار عاملی ۰/۰۸۵، مدیریت زمان با بار عاملی ۰/۰۸۳، دانش اخلاقی با بار عاملی ۰/۰۷۳، تعهد به عدالت اجتماعی با بار عاملی ۰/۰۶۶ و حساسیت اخلاقی با بار عاملی ۰/۰۶۶.</p>	<p>دلفی</p>	<p>طراحی و اعتباریابی مدل اخلاق حرفه‌ای دانشجویان پزشکی</p>	<p>قاضی و همکاران (۱۳۹۸)</p>
<p>در تاریخ ۱۵ تیر ۱۳۹۶ توسط شورای عالی انجمن اسلامی ایران تدوین شد. این دستورالعمل قرار بود یک سال پس از تصویب اجرایی شود. ویرایش اول بازنگری و تکمیل شد و ویرایش نهایی در ۱۸ مرداد ۱۳۹۷ توسط IRIMC در ۱۳ فصل و ۱۴۰ مقاله به تصویب رسید نتیجه‌گیری: بر اساس مصوبه شورای عالی IRIMC در تاریخ ۲۰ اردیبهشت ۱۳۹۷، ویرایش نهایی از تاریخ ۱۶ مهر ۱۳۹۷ لازم‌الاجرا می‌شود.</p>	<p>بررسی متون گسترده در ۲۷ جلسه هیئت کارشناسی</p>	<p>تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای پزشکی، شورای پزشکی جمهوری اسلامی ایران</p>	<p>شمسی و همکاران (۲۰۲۰)</p>
<p>نتایج به دست آمده در مجموع ۴ بعد فرهنگی، سازمانی، فردی، اجتماعی و ۸ مولفه شامل (رویکرد اسلامی، ارزشهای فرهنگی، اخلاق سازمانی، هدایت منابع انسانی، ویژگیهای اخلاقی، ویژگیهای</p>	<p>کیفی، از نوع توصیفی و تحلیل</p>	<p>اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین</p>	<p>جمالزاده و همکاران (۲۰۲۱)</p>

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

<p>فردی، شرایط اجتماعی، ارزشهای اجتماعی) و همچنین ۳۰ شاخص شناسایی گردید.</p>	<p>مضمون با رویکرد استقرایی اکتشافی با استفاده از نرم افزار مکس کیودی ۲۰۱۸</p>	<p>ایرانی - اسلامی در نظام آموزش عالی: واکاوی مولفه‌ها با رویکرد کیفی</p>	
<p>یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که بکارگیری نیروی انسانی متعهد و مقید به اخلاقیات و قانون در ادارات و سازمان‌ها، آموزش علمی مؤلفه‌های اخلاقی توسط کارکنان متعهد، تدوین منشور اخلاقی در ادارات و سازمان‌ها، تبدیل آموزش اخلاقیات به یادگیری یا به بیانی دیگر نهادینه کردن مؤلفه‌های اخلاقی و مسأله محور بودن در امور اخلاق حرفه‌ای از جمله راه‌کارهای تقویت و توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و ادارات مطرح شده‌اند.</p>	<p>توصیفی - تحلیلی</p>	<p>بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش‌های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمانها</p>	<p>رستم و همکاران (۱۳۹۹)</p>
<p>پژوهش با بررسی نقش ارزش‌های اسلامی در اخلاق حرفه‌ای صنعت نفت، راه‌حلی برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در این صنعت ارائه می‌دهد. شامل شش مولفه اصلی را برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای شناسایی می‌کند که عبارتند از: شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، استراتژی‌ها، پیامدها، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای در صنعت نفت، شرایط علی و محوری هستند.</p>	<p>پژوهش کیفی تحلیل مضمون</p>	<p>ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت</p>	<p>عبدی نژاد و همکاران (۱۴۰۰)</p>
<p>طراحی مدلی برای تعالی اخلاق سازمانی بر اساس نهج البلاغه، می‌تواند نیاز سازمان‌های ایرانی را در این زمینه برآورده کند. این پژوهش، پژوهشی کیفی است که در آن از تحلیل مضمون برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. ویژگی مهم این مدل، تاکید بر معنویت و مدیریت صحیح تعالی اخلاق سازمانی است. با این نگاه، تعالی اخلاق در درون سازمان دولتی به یک تکلیف تبدیل شده و به موارد زیر توجه می‌شود: صلاحیت و مسئولیت‌پذیری کارکنان، بهینه‌سازی فرایندهای سازمان، ممیزی اخلاقی برای شناسایی و رفع مشکلات اخلاقی، ایجاد الگوهای اخلاقی برای کارکنان، حل حرفه‌ای مسائل سازمان با توجه به اصول اخلاقی، ایجاد منافع اخلاقی مشترک با عناصر فراسازمانی.</p>	<p>پژوهش کیفی تحلیل مضمون</p>	<p>طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی برای سازمانهای دولتی ایران</p>	<p>پورعزت و همکاران (۱۴۰۰)</p>
<p>جامعه آماری تحقیق شامل صاحب نظران حوزه اخلاق و ورزش است که برای گزینش مصاحبه شونده‌گان از نمونه‌گیری هدفمند مبتنی بر روش نظری استفاده شده است. برای سنجش روایی ابزار ا معیارهای اسکینر و همکاران و برای سنجش پایایی از پایایی باز آزمون بهره گرفته شده فرایند تحلیل داده مبتنی بر سه مرحله کدگذاری اولیه یا باز، کدگذاری متمرکز شده و کدگذاری نظری انجام پذیرفت. اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی را در سه سطح شامل عوامل موثر اخلاق حرفه‌ای، سطوح اخلاق حرفه‌ای و پیامد آن شکل گرفت.</p>	<p>کیفی مبتنی بر نظریه منابیی (با رهیافت ساخت گرایانه چارمز)</p>	<p>طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی</p>	<p>شیخی مبارکه و همکاران (۱۴۰۰)</p>
<p>یافته‌ها نشان می‌دهد رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت براساس نص و حیانی می‌تواند به ترتیب شامل پرهیزکاری، توکل به‌خدا، درستکاری، عدالت، امانت داری، و طیفه‌مداری و ... باشد. همچنین رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان و مدیران حائز اهمیت فراوان و رعایت</p>	<p>از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها کیفی</p>	<p>ارائه چارچوب ادراکی از اخلاق حرفه‌ای بر اساس نص و حیانی</p>	<p>عابدی و همکاران (۱۴۰۰)</p>

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مزیتی رقابتی در سازمان‌ها تلقی می‌گردد.	برای منابع انسانی سازمانی	
با توجه به جوان بودن نسبی موضوع اخلاق حرفه‌ای در ورزش در قیاس با بسیاری دیگر از موضوعات ورزشی و حوزه‌های دیگری که موضوع اخلاق حرفه‌ای مورد مطالعه قرار گرفته است، فضا برای تعریف موضوعات پژوهشی بیشتر برای تعمیق یافته‌های پیشین و با درک ابعاد جدیدی از موضوع اخلاق حرفه‌ای در ورزش فراهم است.	مروری بر مطالعات اخلاق حرفه‌ای از منظر جامعه‌شناختی ورزشی	مروری در پایگاه داده و بانک اطلاعات
ارزش‌های اخلاقی شرکت، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی است. پیامد رفتارهای شهروندی سازمانی نیز مورد بررسی قرار گرفت. داده‌ها از ۴۸۹ عضو یک بخش منطقه‌ای انجمن ملی مدیران خرید (NAPM) جمع آوری شد. برای آزمون مدل از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که داده‌ها به خوبی با مدل مطابقت دارند. مفاهیم برای مدیران و جهت‌گیری‌ها برای تحقیقات آینده مورد بحث قرار می‌گیرد نشان دادند ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای کلیدی سازمان تأثیرگذار بوده و سطوح بالاتر رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مستقیم را دارا می‌باشد.	ارتقای رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی	مدل سازی معادلات ساختاری
این پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان در اندونزی تأثیر مثبت دارد. این تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مشاهده شد. اما تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک کار کارکنان مشاهده نشد.	تأثیر اخلاق اسلامی بر عملکرد شغلی	تحلیل رگرسیون
نشان می‌دهد که در قرآن کریم و سایر جنبه‌های شریعت، موارد زیادی وجود دارد که با آن رویکرد اسلامی اصیل به اخلاق ایجاد شود. همچنین این نیاز اساسی را برجسته می‌کند اخلاق کاری و سایر نگرش‌های مرتبط با کار، مانند فردگرایی در محیط‌های غیر غربی را بررسی کنید.	بازگشت به مبانی: دیدگاه اسلامی در مورد تجارت و اخلاق کاری	کتابخانه ای
الکترونیک درمانی شکل جدیدی از مشاوره است که در سال‌های اخیر مطرح شده است. درمان الکترونیکی، سایبر درمانی، مشاوره وب و اینترنت مشاوره اغلب به جای هم استفاده می‌شود. اصول اخلاق درمانی، عبارتند از: افتخار کردن به اعتماد ایجاد شده، نسبت به شاغلین؛ احترام به حقوق افراد؛ تعهد در مورد پرهیز از آسیب رساندن به آنان؛ عدالت، انصاف و رفتار بی طرفانه در مورد همه افراد و ارائه خدمات کافی به آنان؛ احترام به خود، افزایش دانش نسبت به خود و مراقبت از خود.	اصول اخلاق درمانی	از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها کیفی
پرستاران، باید برای شان و حرمت ذاتی افراد، احترام قائل شوند. تعهد اولیه پرستاران، صبور بودن آنان در برابر اشخاص، خانواده، افراد و جامعه است. آنها باید، طرفدار حفاظت از حقوق، سلامتی و ایمنی بیماران بوده و آنها ارتقاء دهند. پرستار، نسبت به اعمال خود، مسئولیت داشته و باید مطابق با الزاماتی که سلامتی افراد را ارتقاء دهد، تصمیم‌گیری کرده و عمل کند.	تدوین کدهای اخلاقی برای پرستاران	کیفی، از نوع توصیفی و تحلیل مضمون با رویکرد استقرایی اکتشافی با استفاده از نرم افزار مکس کیودی
رفتار غیراخلاقی ممکن است به فقدان اعتماد و عدم احترام دوجانبه و به مسموم شدن فضای سازمانی منجر شود. این موضوع حیاتی است که اصلاح امور اخلاقی از بالای سازمان، شروع شود. اگر این امور را نمی‌توان با شفافیت انجام داد، پس بهتر است که انجام نشوند.	اثرات رهبری اخلاقی در	از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها کیفی
در سازمان‌ها، نوعی کنترل و نظارت درونی تر و الگوهای اخلاقی مناسب، برای هدایت افراد به	گزارشگری مالی، امور	کیفی با استفاده از نرم

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

افزار مکس کیودی	سمت اخلاق و نیز آموزش و ارائه راهنمایی، برای گزارش دهی مالی صحیح، مورد نیاز است. همچنین، بر ضرورت استفاده از ارتباط مستقیم و رودررو، برای ارتقاء اخلاق و محافظت از افشاکندگن سوء استفاده های مالی، تاکید می‌شود.
کتابخانه‌ای	کارکنان می‌توانند با توجه به نحوه استفاده سرپرستان از اخلاق، موفقیت سازمان را پیش‌بینی کنند. کارکنان، در می‌یابند که دارا بودن سرپرستانی که آموزش‌های اخلاقی را رصد می‌کنند، سودمند است و بنابراین، روابط اخلاقی بین کارکنان و سرپرستان، ارتقاء می‌یابد. رفتار را می‌توان به شیوه ای اخلاقی و از طریق برخورد محترمانه و با نشان دادن انصاف، به تصمیم‌گیری اخلاقی معطوف ساخته، در مسیر موفقیت سازمانی تاثیرگذار ساخت
مصاحبه نیمه ساختار یافته و با استفاده از NVivo	برای این که کدهای اخلاقی برای ایجاد فرمانبرداری در کارکنان، مناسب باشد، باید در مورد نیت این کدها، شفافیت صورت گیرد. از این رو این راه حلها پیشنهاد می‌شود: اول: مشارکت اعضای سازمان در فرموله کردن و رسمیت بخشیدن و تکامل قوانین مربوط به کدهای اخلاقی. دوم: گفتگوهای وسیعتر در خصوص اخلاق و تصمیم‌گیری اخلاقی صورت گیرد. سوم: توانمندی افراد سازمان برای عمل کردن مطابق با انتخابهای اخلاقی. چهارم: لازم نیست کدهای اخلاقی به صورت نقشهای سازمانی طبقه بندی شوند.
کیفی با استفاده از نرم افزار مکس کیودی	یافته ها حاکی از آن است که فهم نحوه تصمیم‌گیری اخلاقی بوسیله شناسایی فضایی چون مذهب، معنویت، زمینه های بشردوستانه، بسیار حیاتی می‌باشد. مفاهیم اصلی در چهار طبقه سازماندهی شدند. زمینه های محیطی شامل رسوم و ارزشهای منحصر بفرد، آموزش و پرورش و پاسخگویی؛ فضائل مذهبی فردی شامل: شرافت، انعطاف پذیری، مسئولیت‌پذیری فضائل اخلاق سازمانی شامل: صداقت، شجاعت و وظیفه شناسی می‌باشد. عوامل معنوی غیرمذهبی فردی، شامل: اخلاق بشردوستانه و عمل‌گرایی حرفه‌ای.
مروری در پایگاه داده و بانک اطلاعات	وجود فرصتهایی برای بحث آزاد با همکاران، از جمله در مباحث اخلاقی و کسب بازخور، نوعی ویژگی ضروری برای نوآوری‌ها است. در این راستا، ایجاد فضای مثبت و محترمانه و تشویق و اعتماد، از سوی رهبران، در رفتار نوآورانه، ضروری است.
پژوهش از نظر ماهیت تجربی داده‌ها از کارمندان بانک‌های شامل ۳۰۰ پرسشنامه بود که به درستی تکمیل شده بودند. SPSS (نسخه ۱۷٫۰) برای آمار توصیفی و همبستگی، در حالی که AMOS (نسخه ۲۰)	یافته‌ها: نتایج حاکی از تأثیر مثبت معنادار اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه ذاتی کارکنان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی است. انگیزه ذاتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی ارتباط منفی دارد. با این حال، رضایت شغلی به طور قابل توجهی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مرتبط است. پیامدهای عملی: این مطالعه شامل پیامدهای عملی برای کارفرمایان، کارمندان و دانشگاه‌ها است. متخصصان منابع انسانی می‌توانند از اخلاق کاری اسلامی برای افزایش انگیزه کارکنان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی استفاده کنند. کارکنان که از اخلاق کاری اسلامی پیروی می‌کنند علاوه بر دریافت ترفیع و مزایای حاشیه‌ای، به طور ذاتی خواهند بود که از دستورات خدا پیروی کرده‌اند. این مطالعه راه‌های جدیدی را در اخلاق کسب و کار در پاکستان باز می‌کند. اصالت / ارزش: این مطالعه از جمله مطالعات پیشگامانه در پاکستان است که تأثیر اخلاق کاری اسلامی را بر نتایج مرتبط با کار بررسی کرده است.
رویکرد پوزیتیویسم	این پژوهش به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی از

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

همکاران (۲۰۲۳)	اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی رضایت شغلی در بخش بانکی شهر کویته	مبتنی بر روش فرضی- قیاسی	طریق مکانیسم میانجی رضایت شغلی می پردازد. طی فرآیند جمع آوری داده ها، ۲۹۴ پرسشنامه از بانک های بخش دولتی و خصوصی شهر کویته جمع آوری شد. از بین ۲۹۴ پاسخ دهنده، ۲۲۳ مرد و ۷۱ پاسخ دهنده زن در نظرسنجی شرکت کردند. یافته های پژوهش نشان می دهد که اخلاق کار اسلامی به طور مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد و رضایت شغلی به طور معناداری میانجی بین اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی است.
----------------	---	--------------------------	---

بنابراین باتوجه به یافته های جدول (۵) می توان به نتایج زیر اشاره کرد:

اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دارد. قرآن کریم و قانون شریعت اساسی برای یک رویکرد اخلاقی اسلامی اصیل است. اصول اخلاقی در محل کار شامل: اعتماد، احترام، تعهد به جلوگیری از آسیب، عدالت، منصفانه سازی و عزت نفس است. در بحث پرستاران تعهد اصلی آنها رعایت کرامت انسانی، صبر، حفاظت از حقوق، سلامت و ایمنی بیماران می باشد و باید به نحوی عمل کنند که به ترویج سلامت کمک کنند. رفتار غیر اخلاقی می تواند منجر به کاهش اعتماد و احترام شود و اصلاح اخلاقی باید از سطوح عالی سازمان شروع شود. کنترل داخلی، نظارت و مدل های اخلاقی در سازمان ها همراه با آموزش و راهنمایی برای گزارشات مالی ضروری است. دیدگاه کارکنان از رفتار اخلاق حرفه ای توسط ناظران بر موفقیت سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد. کدهای اخلاقی باید شفاف باشند و شرکت اعضای سازمان را تشویق کند تا کارکنان اخلاق حرفه ای را رعایت کنند. درک از چگونگی اتخاذ تصمیمات اخلاقی حیاتی است و ایجاد فضایی مثبت و احترام آمیز برای تحقق نوآوری ضروری است. آموزه های دینی و اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر انگیزه درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارد. رضایت شغلی نقش واسطه ای در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی دارد. اخلاق اسلامی پیامدهای عملی برای کارفرمایان، کارکنان و حتی دانشگاه ها دارد. حضرت علی (ع) به عنوان یکی از اهل بیت پیامبر اسلام (ص)، درباره ارتباط اخلاق و سیاست بسیار تأکید فرموده و اصولی از قبیل انصاف، عدل و مسئولیت را به عنوان ارکان اساسی در حکومت و اداره امور عالمانه معرفی کرده است. این اصول، نقشه راهی برای رفتار صحیح در مواجهه با مسائل سیاسی و اجتماعی را فراهم می کنند. مطالعات حاضر نشان می دهد که مدیران کارآمد باید دارای اخلاقیات معتبری از جمله انصاف، صداقت و تعهد باشند؛ این اخلاقیات در کنار مهارت های مدیریتی، بهبود روابط انسانی و ایجاد محیط کاری سالم و مثبت تأثیر مهمی بر عملکرد سازمان دارند. از دیدگاه اسلام، اصول اخلاق حرفه ای در آموزه های دینی مطرح شده و اهمیت آنها در رفتار در محیط کار تأکید شده است. نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در سازمان ها نیز با توجه به اصول دینی و اخلاقی مورد بررسی قرار گرفته و راه کارهای متعددی اتخاذ شده است. ارائه راه کارهای

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

اخلاقی و مدیریتی بر اساس عهدنامه مالک اشتر نیز به منظور ایجاد فضایی اخلاقی و مسئولیت‌پذیر در محیط کار مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. همچنین، طراحی مدل‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها با توجه به اصول و مبانی دینی به عنوان یک الگوی قوی برای تحقق اخلاق در محیط کار ارائه شده است. این تحقیقات و یافته‌ها نشان می‌دهند که اخلاق حرفه‌ای اسلامی می‌تواند بهبود چشمگیری در رفتار افراد در سازمان‌ها و جوامع داشته باشد.

با توجه به یافته‌های تحقیق ۶ مطالعه شیری (۱۳۸۰)، اسدی (۱۳۹۳)، ویلارد (۲۰۱۵)، سامسون (۲۰۱۵)، رگاب‌ریزک (۲۰۰۸) و آناترام و چان (۲۰۱۵) به ایجاد مولفه‌های اخلاق فردی در سازمان تاکید داشتند. ۱۵ مطالعه: هاشمیان (۱۳۸۱)، مصباحی و عباس‌زاده (۱۳۹۲)، بداشتی و همکاران (۱۳۹۰)، حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، مهدوی خوا و همکاران (۲۰۱۲)، وردی و همکاران (۱۳۹۲)، شاه علی و همکاران (۱۳۹۴)، قاضی و همکاران (۱۳۹۸)، پورعزت و همکاران (۱۴۰۰)، شیخی مبارکه و همکاران (۱۴۰۰)، شمسی و همکاران (۲۰۲۰)، عابدی و همکاران (۱۴۰۰)، سلیمی و خدایرست (۱۴۰۱)، شاهین و همکاران (۲۰۲۲) و سیدره عارف و همکاران (۲۰۲۳) بر ایجاد اخلاق حرفه ای در سازمان تمرکز کردند. ۷ مطالعه خان محمدی، خاشعی (۱۳۹۵)، ایمانی و دیگران (۱۳۹۶)، رستم و همکاران (۱۳۹۹)، عبدی نژاد و همکاران (۱۴۰۰)، جمالزاده و همکاران (۲۰۲۱)، بیکر و همکارانش (۲۰۰۶) و واهیپور راکمن (۲۰۱۰) بر ایجاد اخلاق حرفه ای و فردی در سازمانها توجه نشان دادند. ریواری و لامسا (۲۰۱۷) به نوآوری در رفتار اخلاقی فردی در سازمان تمرکز کرد. آدلتن و کلیچ (۲۰۱۶) بر شفافیت در ایجاد کدهای اخلاقی در سازمان توجه نشان داد. کوتسوپولو و همکاران (۲۰۱۵) بر اخلاق درمانی در سازمانهای بهداشتی متمرکز شد. سپ (۲۰۱۵) به کنترل‌های اخلاقی در سازمانها پرداخت و نهایتاً تی منگوسی (۲۰۱۵) به آموزشهای اخلاقی در سازمانها متمرکز شد.

با توجه به نتایج تحقیقات می‌توان مشاهده کرد که بیشتر مطالعات انجام شده بر ایجاد اخلاق حرفه ای در سازمانها توجه کرده‌اند. در ۳۳ مطالعه بررسی شده بر موضوعات شفافیت در ایجاد کدهای اخلاقی، اخلاق درمانی و کنترل‌های اخلاقی در سازمان به هر موضوع یک مطالعه متمرکز شده است.

نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق، مرور مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی می‌باشد. دین اسلام، منبع غنی از آموزه‌های اخلاقی است که می‌تواند در رشد و تعالی اخلاق افراد در سازمان‌ها نقش داشته باشد. این آموزه‌ها، به ویژه سخنان معصومین علیهم السلام، ویژگی‌های اخلاقی مدیران، معاونان و مشاوران را به خوبی بیان می‌کنند. الگوهای رفتاری در

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

سازمان‌های دینی، وحدت‌بخش جامعه دینی هستند. اخلاق حرفه‌ای در رویکرد دینی، تحت تأثیر الگوها و روش‌های فقهی و اصولی است و دامنه آن بسیار وسیع‌تر از رویکردهای اخلاقی غربی است. ارزش‌های اخلاقی می‌توانند تأثیر مثبتی بر متغیرهای سازمانی داشته باشند و رفتار اخلاقی به رفتار شهروندی سازمانی مرتبط است. با توصیف ارزشهای اخلاقی در اسلام اگر آموزه‌های دینی در نهادینه ساختن ارزشهای اخلاقی اسلام در میان احاد مردم توفیق پیدا کند، رعایت حقوق کارکنان و جامعه تکلیفی دینی و فراگیر می‌شود و نهایتاً مسئولیت اجتماعی، بدون نیاز به قوانین و خط مشی‌های بازدارنده، عملی خواهد شد. تدوین سیاست‌های نظام اداری مبتنی بر آموزه‌های دینی می‌تواند آغاز خوبی برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های اداری کشور باشد.

الگوی اسلامی اخلاق حرفه‌ای، با تأکید بر آموزه‌های اسلامی، چارچوبی قوی ارائه می‌دهد که به حفظ ارزش‌های سازمانی می‌پردازد. این مدل به ارتباط بین رفتار حرفه‌ای افراد و مسئولیت‌های اخلاقی و معنوی آنها تأکید دارد. با توجه به مبانی اسلامی، مفاهیمی چون صداقت، درستی، انصاف و وظیفه‌شناسی در تمام تعاملات حرفه‌ای ترغیب می‌شوند. این رویکرد نه تنها به فرد در ایجاد یک محیط حرفه‌ای کمک می‌کند بلکه اعتماد، همکاری و تعالی را تقویت می‌کند و افراد را تشویق می‌کند تا اصول اخلاقی را در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های روزانه‌شان در اولویت قرار دهند. با توجه به روند تطبیق و تکامل سازمان‌ها در ایران، الگوی اسلامی اخلاق حرفه‌ای می‌تواند نقش مهمی در ارتقای فرهنگ اخلاقی قوی و افزایش اثربخشی و شهرت کلی سازمان‌ها ایفا کند. بررسی علمی نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که از اصول اخلاقی اسلامی به عنوان راهنمایی برای رفتار و تصمیم‌گیری استفاده می‌کنند، دارای محیطی متناسب با ارزش‌های اسلامی هستند که به تدریج باعث افزایش رضایت، انگیزش و تعهد کارکنان می‌شود. از این رو، الگوی اسلامی اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به عنوان یک ابزار قدرتمند برای بهبود عملکرد و ارتقاء سازمان‌ها در مسیر تحقق اهدافشان باشد. با استفاده از این الگو، سازمان‌ها می‌توانند بهبود یابند و در مسیر توسعه پایدار حرفه‌ای حرکت کنند. این الگو از ارزش‌ها و اصول اسلامی به عنوان راهنمایی برای انجام امور حرفه‌ای بهره‌مند شده و تأثیر مثبتی بر عملکرد و ارتقاء فرهنگ اخلاقی سازمان‌ها خواهد داشت.

جامعه ایرانی به عنوان جامعه‌ای متکی بر ارزشهای اسلامی باید این ارزشها را در سیاستهای نظام اداری ملحوظ نماید و این امر در متن سیاستهای کلی نظام اداری بازتاب یافته است. در بند یک سیاستهای کلی نظام اداری بر نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی و کرامت انسانی تأکید شده است، در بند دوم به عدالت محوری و ارتقاء و توسعه منابع انسانی اشاره شده و

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

رعایت عدالت در بند ششم مورد توجه قرار گرفته است، عدالت محوری در تنظیم و تنقیح قوانین شفاف‌سازی و آگاهی دادن به مردم نسبت به حقوق و تکالیف آنان و اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی و تکریم ارباب رجوع در سازمان‌ها حفظ حقوق مردم و جبران خسارات وارده بر آنان ارتقای سلامت نظام اداری و رشد ارزشهای اخلاقی از زمره ارزشهای اخلاقی است که در بندهای مختلف سیاستهای کلی نظام اداری بر آنها تأکید شده است. نظام اداری در کل کشور موظف شده که این سیاستها را راهنمای عمل خود قرار دهد سیاستهای مذکور زیربنای نهادینه سازی اخلاقیات در سازمانهای اداری و حکومتی است و اگر به درستی بدان عمل شود منشاء اثرات سازنده ای در توسعه و ترویج اخلاقیات در نظام اداری و جامعه ایرانی خواهد شد.

پیشنهادها

به دلیل اینکه اکثر تحقیقات بررسی شده در این مطالعه بر ایجاد اخلاق فردی و اخلاق حرفه ای تأکید داشته اند و کمتر به مسائل آموزش اخلاق و نوآوری در ایجاد اخلاق در میان کارکنان سازمانها پرداخته شده است، پیشنهاد می گردد که در مطالعات آتی به آموزش اخلاق، نوآوری های اخلاقی، کنترل‌های اخلاقی، شفافیت در ایجاد کدهای اخلاقی و اخلاق درمانی در سازمانها توجه ویژه‌ای به عمل آید. بدین ترتیب می‌توان امیدوار بود فهم عمیقتری نسبت به چرایی و چگونگی توسعه و رشد اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلامی در بخشهای مختلف سازمان و اثرات آن که هدف اصلی این حوزه است، حاصل گردد. برگزاری کارگاه‌های آموزشی ویژه اخلاق حرفه‌ای و گنجاندن این اصول در برنامه های درسی دانشگاه می‌تواند مفید باشد. در راستای رعایت ارزشهای سازمانی و ترویج اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و تشویق کارمندان به رعایت آن دولت باید به عنوان موضوعی راهبردی منشور اخلاق حرفه‌ای در فرهنگ سازمانی ادغام کند، و با رعایت اصول و معیارهای اخلاق حرفه‌ای افرادی که مناصب سیاسی دارند الگوسازی نمایند.

منابع

- ۱) قرآن مجید: سوره بقره (آیه) ۱۳۸، سوره نسا (آیه) ۵۸ و سوره مطفین (آیه) ۱.
- ۲) اسدی، زهرا (۱۳۹۳)، منشور اخلاقی حکومت و مدیریت علوی در عهدنامه مالک اشتر، پایان نامه کارشناسی مرکز مدیریت حوزه علمیه خواهران.
- ۳) ایمانی لیل آبادی، علی، شاه صفی، حسن و تاج آبادی، حسین (۱۳۹۶)، اصول اخلاق سازمانی در اسلام، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، شماره ۲۵: ۱۶۴-۱۴۱.
- ۴) بیک‌زاد، جعفر؛ صادقی، محمد؛ کاظمی، روح الله (۱۳۸۹). «اخلاق حرفه‌ای ضرورت اجتناب ناپذیر سازمانهای امروزی»، نشریه فصلنامه عصر مدیریت، ش ۱۶-۱۷، ص ۴.
- ۵) حسینی، نجمه؛ عباسی، عفت (۱۳۹۱). راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی، فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال دوم، شماره اول پاییز و زمستان، صص ۱۵۴-۱۲۹.
- ۶) حقیقت شهرستانی، مسعود؛ پورعزت، علی اصغر؛ معمارزاده طهران، غلامرضا، حمیدی، ناصر (۱۴۰۰). طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی برای سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۴۵ (تابستان)، ۲۵-۱۳.
- ۷) خان‌محمدی، هادی؛ خاشعی، وحید (۱۳۹۵)، واکاوی ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای (کار) مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال نوزدهم، شماره ۷۰: بهار.
- ۸) رستم؛ مهدی مهدی زاده، راستی لاری، مهدی؛ استازاده، علی اکبر (۲۰۲۱). بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش‌های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمانها. چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۳، شماره ۳۵، زمستان، جلد سوم، صص ۱۴۷-۱۲۲.
- ۹) رضی، سیدشریف (۱۳۹۲)، نهج البلاغه حضرت علی (ع)، ترجمه عبدالمحمدآیتی، تهران: نشر فرهنگ اسلامی، چاپ شانزدهم.
- ۱۰) سلیمی، مهدی و خداپرست، محبوبه (۲۰۲۳). مروری بر مطالعات اخلاق حرفه‌ای از منظر جامعه شناختی ورزشی. مطالعات راهبردی جامعه شناختی در ورزش، دوره ۱، شماره ۳.
- ۱۱) شاه علی، مهرزاد، علی رشیدپور، اسماعیل کاوسی و اعتباریان، علی اکبر (۱۳۹۴)، الگوی پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران، مدیریت شهری، شماره ۴۰۶: ۳۹۳-۳۹۴.
- ۱۲) شیرینی، مصطفی (۱۳۸۰)، رابطه اخلاق سیاست از دیدگاه امیرالمومنین علی (ع) پایان نامه کارشناسی ارشد علوم سیاسی، دانشگاه امام صادق (ع)، دانشکده معارف اسلامی و علوم سیاسی.

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

- ۱۳) شیخی مبارکه، بتول، سلیمی، مهدی، زاهدی، حمیدی (۱۴۰۰)، طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی "فصلنامه علمی - ترویجی اخلاقی، س ۱۱، ش ۴۱، ۹۷-۱۲۵.
- ۱۴) عاقلی، میثم؛ آجرلو، فاطمه؛ رستمی، علی (۱۳۹۸)، شناسایی موانع اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها با رویکرد آمیخته، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷(۳)، صص ۶۲-۴۵.
- ۱۵) عابدی، احمد، مهدوی راد، محمدعلی، خیف، فاطمه (۱۴۰۰)، ارائه چارچوب ادراکی از اخلاق حرفه‌ای بر اساس نص و حیانی برای منابع انسانی سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۹، شماره ۳: ۴۵۴-۴۲۳.
- ۱۶) عبدی نژادی، زهرا؛ مجیدی، مریم، امینی سابق؛ زین العابدین؛ ساده، احسان (۱۴۰۰)، ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت. فصلنامه علمی پژوهشی حقوق اداری، سال ۹، شماره ۲۸.
- ۱۷) فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۹). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای. تهران: انتشارات سرآمد.
- ۱۸) فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۴). سازمان‌های اخلاقی در کسب‌وکار. قم: انتشارات نشر مجنون، چاپ پنجم.
- ۱۹) قاضی، شیرین، مهرداد، حسین، دارایی، مهری (۱۳۹۷)، طراحی و اعتباریابی مدل اخلاق حرفه‌ای دانشجویان پزشکی، مطالعه موردی: دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی لرستان: دوره بیستم، شماره ۲.
- ۲۰) کلینی، (۱۳۸۸) اصول کافی، ج ۵، قم: انتشارات دارالتقلیم.
- ۲۱) گرجی، سلیمی، نظری، (۲۰۲۲)، ارائه مدل ساختاری توسعه جو اخلاقی در فوتبال حرفه‌ای ایران، مطالعات راهبردی جامعه شناختی در ورزش، سال ۲، شماره ۲.
- ۲۲) مصباحی، مریم و عباس زاده، عباس (۱۳۹۲)، الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی)، فصلنامه اخلاق زیستی، شماره ۳۲: ۱۰-۱۱.
- ۲۳) هاشمیان، فرزانه (۱۳۸۱)، بررسی ویژگی‌های اخلاقی مدیران کارآمد در حکومت اسلامی از دیدگاه نهج البلاغه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان قم.
- ۲۴) هدایتی، علی اصغر؛ برجعلی زاده، راضیه، اله بداشتی، ندا (۱۳۹۰)، اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی، تاریخ پزشکی، دوره ۳ شماره ۸.
- ۲۵) محمدی، مسلم و گل وردی، مهدی (۱۳۹۲)، مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت ۲ و ۳ (اسلام و مدیریت): ۱۶۱-۱۸۰.
- 26) Adelstein, J., Stewart, C., (2016). Code of Ethics: A Stratified Vehicle for Compliance, J Bus Ethics, 138: 53- 66.

- 27) Ananthram, S., Chan, Ch., (2016), Religiosity, Spirituality and Ethical Decision-Making: Perspectives from Executives in Indian Multinational Enterprises, Springer Science Business Media, 843-880
- 28) Arif, S., J. Ahmad, et al. (2023). "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction in the Banking Sector of Quetta City." *Journal of Social Sciences Review* 3(2): 995-1011
- 29) Bauman, C. W. & Skitka, L. J. (2012). "Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction". *Research in Organizational Behavior*, 32, 63-81
- 30) Baker, T. L., Hunt, T. G., & Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of business research*, 59(7), 849-857.
- 31) Campbell, M. L. (2021). An ethical framework for the use of horses in competitive sport: Theory and function. *Animals*, 11(6), 1725.
- 32) Cheragh Birkandi, K., & Khaje, S. H. (2022). Investigating the effect of moral perfectionism on online social behavior with the mediating role of online interpersonal trust and moral identity in students of the country's top sports talent Olympiad. *Journal of Strategic Sociological Studies in Sport*, 2(3), 1-10.
- 33) Jamalzadeh, Y., M. Mokhtari Baye Kalaei, et al. (2022). "Professional Ethics based on Iranian-Islamic Themes in the Higher Education System: Analysis of Components with a Qualitative Approach." *Islamic Life Journal* 5(4): 99-106.
- 34) Khosravi, H., Ghorrooneh, D., & Ahanchian, M. R. (2021). School principals' perception of professional ethics and the extent of its observance in high schools in Birjand. *Journal of School Administration*, 9(3), 31-57.
- 35) Kotsopoulou, A., Melis, A., Koutsompou, V.I., Karasalidou, Ch., (2015), E-therapy: The Ethics Behind the Process, International Conference on Communication ,management and information technology, pp. 1-8
- 36) Maxim, S. T. (2014). Ethics: Philosophy or Science?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 553-557.
- 37) Mahdavihou, M. and M. Khotanlou (2012). "New approach to teaching of ethics in accounting "introducing Islamic ethics into accounting education". *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46: 1318-1322.
- 38) Ragab Rizk, R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, 4(1/2), 246-254.
- 39) Riivari, E., Maiija A.L., (2017), Organizational Ethics Virtues of Innovativeness, springer science-business media Dordrecht, pp.1-17.

- 40) Riivari, E., & Heikkinen, S. (2022). Virtuousness in sports organizations: Examination of ethical organizational culture and its virtues. *Journal of Global Sport Management*, 1-28.
- 41) Shamsi-Gooshki, E., A. Parsapoor, et al. (2020). "Developing" code of ethics for medical professionals, medical council of Islamic Republic of Iran". *Archives of Iranian Medicine* 23(10): 658-664.
- 42) Sapp, S., (2015), Financial Reporting, Ethics, the Pressures Accountants Experience and Solutions, a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of business administration, university of phoenix.
- 43) Sampson, T., (2015), The Effects of Ethical Leadership in Solving Ethical Dilemmas in Real State: an Exploratory Qualitative Study , a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy , Capella university.
- 44) Shaheen, Nazia; Moshadi Shah, Syed Afzal; Hasnu, S. A. F: Islamic Work Ethics and Its Impact on Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance, *Journal of Islamic Banking & Finance*, 2022, Vol 39, Issue 4, p109, ISSN: 1814-8042
- 45) Temengosei, E., (2015), The Relationships between Corporate Supervisors use of Ethics-Related Actions and Organizational Success, graduate faculty of school of business and technology in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, northcentral university.
- 46) Triyuwono, I. (2015). Awakening the Conscience Inside: The Spirituality of Code of Ethics for Professional Accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 254-261.
- 47) Willard, S., (2015), Year of Ethics, *Journal of the association of nurses in aids care*. Vol. 26 ,No 3, pp. 1-2.
- 48) Witt, J., (2007), *The Big Pictuer, a Sociology Primer*, Philip butcher.

یادداشت‌ها:

-
- 1 Bauman, & Skitka
2 witt
3 function
4 Ragab Rizk
5 Maxim, S. T.
6 Triyuwono
2 Campbell
8 Riivari & Heikkinen

**A systematic review of the Islamic model of professional ethics based on
Islamic teachings in line with organizational values.**

Shwana Abdoullahi¹

Reza Rostamzade²

Receipt: 05/02/2024 Acceptance: 07/05/2024

Abstract

Today, the concepts of ethics and professional ethics have been raised as one of the basic issues in organizations. The aim of the research is a systematic and narrative review on the model of professional ethics based on the teachings of Islam in order to investigate the relationship of this model with organizational values. To conduct the research, after selecting key words by experts and searching for internal and external sources, 1603 articles were identified, after screening and according to the purpose of the study, 33 studies, 20 internal studies and 13 external studies, were selected for the final review. According to the research findings, 6 studies emphasized the creation of individual ethics components in the organization. 15 studies focused on creating professional ethics in the organization. 7 studies paid attention to creating professional and individual ethics in organizations. Finally, in each of the studies of innovation in individual ethical behavior, transparency in the creation of ethical codes, ethical therapy, ethical controls, and ethical training in organizations, a study has been conducted. As an important approach, this research can help promote moral values in organizations and improve social and professional performance.

Keywords

Islamic, professional ethics, Islamic teachings, organizational values.

1- PhD Student, Department of Management, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran.
shwanaabdoullahi2020@gmail.com

2- Associate Professor, Department of Management, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran. (Corresponding Author) Reza.Rostamzadeh@iau.ac.ir



رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به نقش میانجی‌گر نوآوری

اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره)

مهرداد فتحی‌ستوده^۱

اسحق رسولی^۲

فرزاد ستاری اردبیلی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۰۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۳۰

چکیده

این مطالعه به تعیین رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به نقش میانجی‌گر نوآوری اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره) می‌پردازد. در این پژوهش، روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی (همبستگی) می‌باشد جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل؛ تمامی کارکنان ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره) که در سال ۱۴۰۲ در سطح کشور مشغول به کار بودند که به روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۰۰ نفر از آن‌ها انتخاب و مورد پژوهش قرار گرفتند. در این مطالعه به منظور گردآوری داده‌ها از ۳ پرسشنامه استفاده کرده‌ایم که شامل؛ پرسشنامه‌ی مدیریت جهادی داوری و رضازاده، مقیاس اثربخشی سازمانی پارسونز (AGIL) و پرسشنامه‌ی نوآوری اجتماعی بالوت و همکاران می‌باشد که روایی و پایایی آن‌ها توسط اساتید و کارشناسان حوزه‌ی مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. به واسطه‌ی کاربرد نرم‌افزارهای SPSS و لیزل برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روش‌های آمار استنباطی نظیر روش همبستگی و روش تحلیل رگرسیون استفاده شد. بر اساس نتایج تحلیل‌های آماری مشخص شد که رابطه‌ی مدیریت جهادی با اثربخشی سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گر نوآوری اجتماعی در جامعه‌ی آماری مورد مطالعه مثبت و معنی‌دار است؛ بنابراین مدیریت جهادی با توجه به نقش میانجی‌گر نوآوری اجتماعی، قابلیت پیش‌بینی اثربخشی سازمانی را در ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره) دارد که با عنایت به این نتیجه، پیشنهاد می‌شود که در زمینه‌ی ایجاد نوآوری در سازمانی برای اثربخشی بیشتر مواردی مثل شبکه‌سازی ارتباطی و نیز مدنظر قراردادن مسائل اخلاقی و رعایت حقوق انسانی رعایت شده و در تمامی ابعاد سازمانی مدنظر قرار گیرد.

کلمات کلیدی

اثربخشی سازمانی، مدیریت جهادی، نوآوری اجتماعی، کارکنان ستاد اجرایی

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. Mehرداد.fathi.sotoudeh@gmail.com

۲- استادیار، گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسئول) e.rasouli@iauardabil.ac.ir

۳- استادیار، گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. farzadsattary@yahoo.com

مقدمه و بیان مساله

مقدمه موضوع

وجود مدیریت از قدیم‌الایام توسط رهبران و بزرگان جوامع یک ضرورت شناخته‌شده و نهضت‌های متعددی در این حوزه ظهور کردند که از آن جمله می‌توان به رویکرد مدیریت علمی، نظریه‌ی روابط انسانی، نظریه‌ی سیستم‌ها و نظریه‌ی ترکیبی مدیریت اشاره نمود. مقام معظم رهبری با توجه به شرایط کنونی کشور یک رویکرد جدیدی را با تکیه بر اصول مدیریت در ادیان الهی بنیان نهاده و آن را مدیریت جهادی نامیدند که به‌مثابه یک نقشه‌ی راهی برای مدیران جوامع و ملل اسلامی تلقی گردید (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴). با توجه به فضای اقتصادی حاکم در کشور که مبتنی بر اقتصاد مقاومتی است، این رویکرد مدیریتی می‌تواند این قابلیت را برای نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها فراهم کند که از حداکثر استعدادهای خود در جهت اثربخشی، افزایش بهره‌وری و ارتقاء کارایی سازمانی استفاده کرده و سودآوری را نصیب جامعه‌ی اسلامی کند (آقایی و آقایی، ۱۳۹۶). در این رویکرد مدیریتی بایستی کارکنان سازمانی با توجه به پیشرفت فناوری و تکنولوژی مشغول به یادگیری مهارت‌هایی باشند که با فناوری و دانش روز هماهنگ باشد (ملایی پلی، ۱۳۹۷). در واقع حل مشکلات میسر نخواهد بود مگر با شبکه‌سازی ارتباطی داخل سازمان و به‌تبع آن؛ استفاده از دانش جمعی، تولید افکار نو و بروز خلاقیت در ذهن کارکنان سازمانی به‌واسطه‌ی کسب مهارت‌های مبتنی بر دانش و تکنولوژی (منصوری و مرزنگ، ۱۳۹۵).

ضرورت موضوع

ملاک اصلی در اکثر رویکردهای سازمانی، اثربخشی سازمانی می‌باشد که در ارزیابی عملکرد سازمانی بکار می‌رود. مفهوم اثربخشی به این اشاره دارد که بایستی هدف غایی هر مدیری افزایش موفقیت‌ها در نتیجه‌ی کار در سازمان باشد. در واقع اثربخشی به‌مثابه بازده کاری می‌تواند در نتیجه‌ی عملکرد صحیح مدیریتی حاصل شود (زارعی، ۲۰۰۵). اثربخشی می‌تواند در ابعاد مختلف سازمانی تأثیر بگذارد که از آن جمله می‌توان به دستیابی به اهداف، حفظ و تداوم سیستم، انسجام و وحدت اجزا، قابلیت انطباق و ایجاد تغییرات اشاره کرد که این ایجاد تغییرات با یک یا دو عامل نمی‌توان سنجید (اخبارفر، ۲۰۰۰). سازمان‌ها برای اینکه بتوانند به اهداف خود در نتیجه‌ی کار در سازمان دست یابند، بایستی بتوانند فرهنگ خلاقیت و رفتار نوآورانه را در سازمان پایه‌گذاری و توسعه دهند. نوآوری را می‌توان یک پدیده اجتماعی دانست. از طریق نوآوری اجتماعی افراد و جامعه، خلاقیت خود را بروز و نیازها و خواسته‌های خود را بیان می‌دارند. نوآوری در هدف، اثر و یا روش خود به‌صورت تنگاتنگی با

رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به.../فتحی‌ستوده، رسولی و ستاری

شرایط اجتماعی که در آن تولیدشده ارتباط دارد. هدف نوآوری اجتماعی مرتبط با بهبود کیفیت با کمیت زندگی افراد و جامعه است. تحقق رضایتمندی از طریق پاسخ بهتر، کارآمدتر، مؤثرتر، منصفانه‌تر و ماندگارتر به نیازهای موجود، جدید و به‌ویژه نیازهای برآورده نشده توسط سایر بخش‌ها، هدفی است که نوآوری اجتماعی به دنبال آن است. برخی دیگر از بحث‌ها نشان داد نوآوری اجتماعی، توسعه مفهوم‌های جدید شامل محصول‌ها، خدمات، ساختارها و رویکردها است که با نیازهای اجتماعی در ارتباط است و باعث خلق تعاملات اجتماعی جدید می‌شود. از این منظر، نوآوری اجتماعی هم در هدف و هم در ابزار، ماهیت اجتماعی دارد. این نوع از نوآوری، نه تنها در خدمت اجتماع است که ظرفیت رفتاری جامعه را ارتقاء می‌دهد. علاوه بر این از طریق ایجاد انواع جدید محصول‌ها و خدمات، منجر به افزایش ارزش‌افزوده اقتصادی می‌شود. نوآوری اجتماعی، روش مناسب برای مشارکت بازیگران و ذی‌نفعان، علاقه‌مند به حل مشکلات اجتماعی و تقویت گروه‌های ذی‌نفعان می‌باشد. نوآوری اجتماعی یافتن بهترین راه‌ها برای تقویت شهروندی به‌ویژه گروه‌های محروم و گمشده از طریق درگیری فعال آن‌ها در فرایندهای نوآورانه است. این مهم دلالت بر توانمندسازی و ظرفیت‌سازی نوآوری اجتماعی دارد (دهکردی و کشتکار، ۱۳۸۶). تعاریف مختلفی از نوآوری اجتماعی ارائه شده است که هرکدام از آن‌ها برداشت پژوهشگر را از این متغیر نشان می‌دهد. برای مثال؛ نوآوری اجتماعی، نوآوری‌هایی هستند که هم در وسیله و هم در اهداف خود اجتماعی هستند (دی اس جی، ۲۰۱۲). نوآوری اجتماعی مدلی از فرایند نوآوری با هدف توسعه مهارت‌های مدیریت پویا، استفاده از فرم‌های انعطاف‌پذیر سازمان‌دهی و تحقق انواع با کیفیت بال اشتغال به‌منظور افزایش بهره‌وری نیروی کار و کیفیت کار در سازمان است (گویره و وینتر، ۱۹۶۸).

اهمیت موضوع

در محیط پویا و ایده محور امروز جوامع، سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که مدیران و کارکنان بر اساس استراتژی سازمان‌همواره در همکاری با یکدیگر به دنبال نوآوری و خلاقیت باشند و این امر در سایه مدیریت جهادی محقق می‌گردد. انقلاب اسلامی ایران تحولات زیادی را در عرصه‌های مختلف به وجود آورد که یکی از آن‌ها مدیریت بود و در نهادهای انقلاب اسلامی ظهور پیدا کرد. در این نهادها سبک جدیدی از مدیریت شکل گرفت که با رویکردهای رایج مدیریت تفاوت‌های اساسی داشت. این سبک مدیریت در چند دهه‌ی اخیر، به سبک مدیریت جهادی معروف شد ولی متأسفانه پژوهش‌های چندانی برای الگوسازی آن صورت نگرفته است. ولی در ۱۰ سال اخیر با عنایت به وضعیت کشور و با تأکیدات مقام معظم رهبری دوباره توجه به مدیریت جهادی آغاز شده است (زین‌الدینی و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

محمدی سیاهبومی، ۱۳۹۷). مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، با خدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن. اگر این‌ها محقق شود کارها پیش خواهد رفت. ما معتقدیم کشور را می‌توان با کار جهادی اداره کرد؛ نه فقط برای ما که در برهه‌ای از زمان قرار گرفتیم که فشارها و تهدیدها و تعصب‌های خباثت‌آلود قدرت‌های غرب و طاغوت بر ما زیاد است؛ در همه شرایط همین‌طور است (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴) اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه‌گذاری شده است. مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه‌ها را برای کار و تلاش دارند. مدیران جهادی در همه عرصه‌ها و زمینه‌ها، تلاش خود را بر این معطوف داشته‌اند که با امر رهبری و اطاعت از مدیران ارشد در تمام صحنه‌های حساس انقلاب حضور داشته و بازوی انقلاب باشند (کیانی زاده و گلشنی، ۱۳۹۶).

مساله اصلی

پژوهش‌های مختلفی در مورد اثربخشی سازمانی و شناسایی مجموعه عوامل مؤثر بر آن انجام شده است که هرکدام از آن‌ها حاکی از لزوم ارتقاء این متغیر در هر سازمان یا شرکتی را دارد. برای مثال؛ عینی‌پور و آقائی (۱۳۹۶) در پژوهشی که با موضوع پیش‌بینی رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی بر اساس مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی انجام دادند، به این یافته دست یافتند که تحول‌گرایی مدیریت جهادی به واسطه‌ی اثرگذاری سرمایه‌ی روان‌شناختی می‌تواند منجر به خلاقیت سازمانی شده و رفتارهای نوآورانه را در سازمان باعث شود. در پژوهش تولایی و شکوهیار (۱۳۹۳) که با موضوع ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن انجام گرفت، نیز مشخص شد که مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. محمدی فاتح و محمدی (۱۳۹۹) و اجاقوند و جعفری (۱۳۹۷) در تحقیقات جداگانه‌ای که با محوریت اثربخشی سازمانی و مدیریت جهادی انجام دادند، به این یافته دست یافتند که هر چه میزان مؤلفه‌های مدیریت جهادی مثل؛ رفتار، انعطاف‌پذیری در ساختار، سخت‌کوشی و نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار افزایش یابد، اثربخشی در نمونه‌های آماری مورد مطالعه مطلوب‌تر خواهد شد. با توجه به آنچه گفته شد و با عنایت به پژوهش‌های مشابهی که ذکر شد، هدف این پژوهش تعیین رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به نقش میانجی‌گر نوآوری اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره) می‌باشد.

نحوه سازمان‌دهی مقاله

سازمان‌دهی مقاله بدین صورت خواهد بود که در بخش دوم مبانی نظری و پیشینه تحقیقات قبلی

رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به.../فتحی ستوده، رسولی و ستاری

بررسی خواهد گردید، بخش سوم به بررسی روش تحقیق اختصاص خواهد یافت و در بخش چهارم یافته‌های پژوهش مورد بررسی قرار خواهد گرفت و نهایتاً در بخش پنجم نتیجه‌گیری نموده و پیشنهادهایی را از منظر سیاستی ارائه خواهیم نمود.

ادبیات موضوع و پیشینه

ادبیات نظری (چارچوب نظری، مبانی نظری، نظریه‌ها و ...) (حداکثر سه صفحه و نیم)

پژوهش‌ها در کشور ما در زمینه الگوهای نوآوری بیشتر به ترجمه اندیشه‌ها و بر الگوهای خارجی و وارداتی مبتنی است و کمتر به شناخت و بررسی تجربه آزموده شده در سازمان‌های اصیل بومی پرداخته است، روندها و تجربه‌هایی که نشان می‌دهد الگوهای نسبتاً متمایزی در کشور ما در عمل شکل گرفته که بارها توانسته است کارآمدی و اثربخشی خود را به اثبات برساند؛ از جمله اولین گام‌ها در این زمینه، شناخت و نظریه پردازی در باب تجربه موفق و محقق شده این الگوها در کشور با هدف استخراج الگوی نوآوری بومی است، در ارتباط با موضوع الگوی نوآوری در سازمان‌های نوظهور انقلاب اسلامی تا به حال مطالعه مدون و علمی به‌طور اختصاصی و به شکل منسجم صورت نگرفته است؛ اما تحقیقاتی چند در زمینه بحث عام نوآوری، نهادینه کردن نوآوری و هم‌چنین سنجش نوآوری در سطوح سازمان‌های ایرانی صورت گرفته است از سوی دیگر آمارهای جهانی برآورد نوآوری و رشد نوآوری، وجود خلأ جدی در میان سازمان‌های ایرانی برای توسعه امکان نوآوری را یادآور می‌شود و تأکید بر عدم وجود سازوکار جدی در میان سازمان‌های ایرانی برای نوآوری به‌عنوان توانی پویا و مستمر آشکار است (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۶). از طرفی پس از انقلاب شکوهمند اسلامی و به‌منظور سرعت در تحقق آرمان‌های انقلاب و در رویارویی با سازمان‌ها با ساختارهای نهادینه شده قدرتمند و رفتارهای بوروکراتیک سنتی و کم‌بازده، نهادهای نوظهوری در عرصه سازندگی و پیشرفت شکل گرفت تا اهداف انقلاب را به‌ویژه در عرصه خودکفایی، استقلال صنعتی و اقتصادی محقق سازد که این مهم در نهاد جهاد سازندگی نمایان تر و گسترده‌تر مطرح شد (ایروانی، ۱۳۷۸: ۱). پرداختن به ابعاد این نهاد چنان قابل توجه است که حتی از دید دشمنان انقلاب اسلامی نیز مورد توجه قرار گرفته است؛ به‌عنوان نمونه می‌توان به رساله دکتری اریک ساندرلاب از دانشگاه پرینستون امریکا با عنوان "تاریخچه سازمان جهاد سازندگی ایران، از تأسیس تا

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

نهادی سازی" اشاره کرد که به عنوان پایان نامه برتر دانشگاه معرفی شد (لاب، ۲۰۱۳: ۹). مروری بر تجربه نزدیک به دو دهه فعالیت جهاد سازندگی و دستاوردهای ارزشمند آن در دفاع مقدس، محرومیت زدایی و توسعه روستایی در قالب ساختاری داوطلبانه، نشان دهنده اهمیت بسیار کشف و تبیین الگوی مدیریت مردمی این نهاد انقلابی در جهت توسعه و پیشرفت کشور است به شکلی که امکان بازسازی در دیگر نهادها را داشته باشد. از طرفی محققان حوزه نوآوری در سال‌های اخیر به این نتیجه رسیده‌اند که نوآوری دیگر تنها ساختار اقتصادی یا فرایند فنی نیست و آن را می‌توان در قواره پدیده‌ای اجتماعی دانست و نوآوری در هدف، اثر و یا روش خود به صورت تنگاتنگی با اوضاع اجتماعی ارتباط دارد که در آن تولیدشده است (ماری" و همکاران، ۲۰۱۰). ستاد اجرایی فرمان حضرت امام (ره) نهادی است که توانست در روندی رو به رشد به توسعه خدمات اجتماعی بپردازد و بخشی از نیازهای روز جامعه را در دوره حیات خود به گونه‌های نوآورانه نسبت به سازوکارهای موجود برآورده سازد. هم‌چنین یکی از مهم‌ترین مزیت‌های ویژه آن نیز این بود که هم بخش اعظمی از خدمات آن برای مردم بود و هم رفع نیازها به وسیله مردم و سازمان‌دهی مردمی انجام می‌شد، لذا از این دید می‌توان جهاد سازندگی را به مثابه یک نهاد نوآور اجتماعی مورد مطالعه قرارداد.

محققان، نوآوری را به مفهوم استفاده از اندیشه‌های نو در ایجاد ارزش‌های جدید مطرح می‌کنند (ایونسن و همکاران، ۲۰۰۴: ۴۲ - ۴۷)؛ لذا نوآوری به مفهوم خلق، اقتباس، جذب و بهره‌برداری از ابتکارات ارزش‌افزوده در حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی است و هم‌چنین شامل احیا، گسترش تولیدات، خدمات، بازارها، توسعه شیوه‌های جدید تولید و استقرار نظام‌های مدیریتی جدید است (گروسان' و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۱۵۵). واقعیت این است که پارادایم نوآوری در حال تحول است و می‌توان تغییر در ماهیت و طبیعت نوآوری را مشاهده کرد (یانگ فوندیشن، ۲۰۱۲). از دیدگاه صاحب‌نظران، یکی از راهکارهای برآورده کردن نیازها، نوآوری پویا در همه عرصه‌ها با نام نوآوری اجتماعی است، سازمان‌های بین‌المللی و بنیادها در زمینه توسعه نوآوری اجتماعی درگیر شده و طرح‌های متعددی را در کشورهای گوناگون انجام داده‌اند، این موضوع بیانگر این است که جامعه علمی، سیاستمداران و مدیران اجرایی، نوآوری اجتماعی را پارادایمی جدید در عصر حاضر برای پاسخ به نیازهای اجتماعی پذیرفته‌اند؛ با این حال،

رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به.../فتحی ستوده، رسولی و ستاری

مطالعه ادبیات موضوع نشان می‌دهد طیف وسیع و گسترده‌ای از تفاسیر و تعاریف در زمینه نوآوری اجتماعی ارائه شده است، از نگاه مؤسسات پیشرو مانند بنیاد یانگ (۲۰۱۲) و صاحب‌نظرانی چون هان و اندو (۲۰۱۳) تاکنون درباره «نوآوری اجتماعی» هیچ توافق قطعی و مشترک در مورد اصطلاح نوآوری اجتماعی وجود ندارد و طیف وسیعی از تعاریفها و تفسیرها در این زمینه وجود دارد (مبینی دهکردی و کشتکار، ۱۳۹۳: ۶۳). بررسی منابع حاکی است که برخی از مباحث بر فرایندی بودن نوآوری اجتماعی ماری و همکاران (۲۰۱۰) و برخی دیگر بر هدف و خروجی بودن نوآوری اجتماعی، دیگلیمر و همکاران (۲۰۰۸) و برخی دیگر بر این باورند که نوآوری اجتماعی چارچوب ترکیبی از پیشران‌ها، فرایندها، نتایج و دستاوردها است.

واقعیت این است که پارادایم جامع نوآوری در حال تحول است به گونه‌ای که اهداف از تأکید بر اقتصادی صرف در تعاریف اولیه نوآوری و مشخصاً شومپیتر به اجتماعی تغییر کرده است بر اساس تعریف سازمان‌همکاری و توسعه اقتصادی در بیانیه اسلو، نوآوری‌ها، ترجیحاً و ابتدا بر اهداف اقتصادی شامل محصولات، فرایندها، شاخص‌های سازمانی و بازاریابی متمرکز بود درحالی‌که بر اساس تعاریف جدید، نوآوری دیگر صرفاً بر واژگان اقتصادی محدود نیست (سازمان‌همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۰) و واژگانی چون ارزش، هنجار، نقش و موارد مشابه نشان می‌دهد که در پارادایم جدید، نوآوری‌ها به اهداف اجتماعی معطوف است (هاچ‌گرنر، ۲۰۰۹) ماهیت جامعه و نقش آن در نوآوری اجتماعی به گونه‌ای است که با به‌کارگیری سه دسته از نوآوری شامل مدیریتی، هنجاری و فرهنگ، نوآوری اجتماعی شکل می‌گیرد بنابراین نوآوری اجتماعی تغییرات در ساختارهای فرهنگی، هنجارها و یا مقررات جامعه است که به اعتلای منابع قدرت جمعی و بهبود عملکرد اقتصادی و اجتماعی آن منجر می‌شود (هیس کالا و هامالین، ۲۰۰۷). رضوی، نوآوری سازمانی را توانمندی‌های درگیر در عملیات طراحی، اطلاعات و فرایند همکاری می‌داند از این‌رو از دید او نوآوری سازمانی در کنار دیگر زمینه‌های نوآوری همانند

تولید، فرایند، ساختاری و بازار، بخشی از نوآوری اجتماعی است. مرکز نوآوری اجتماعی هلند، نوآوری اجتماعی را مکمل نوآوری فناورانه می‌داند (هامرلینک، ۲۰۱۰: ۷) درحالی‌که نوآوری فناورانه در یک سمت طیف نوآوری شامل محصولات، خدمات و یا

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

تولید فناوری است. نوآوری اجتماعی در مقابل به ساختار و یا به فرایندهای سازمان مرتبط است که می‌تواند به توسعه مهارت‌های مختلف مدیریت، گونه‌های جدید سازمان‌دهی و اصلاح راهکارها به منظور ارتقای بهره‌وری و در درازمدت ارتقای توان نوآوری سازمان‌ها منتهی شود (برگمن و همکاران، ۲۰۱۰: ۳). اندیشه و تفکر جهادی از دل اسلام بیرون آمده و این رهبران دینی انقلاب بودند که موجبات شناخت این اندیشه را برای مردم فراهم کردند تا قبل از این دوره مجتهدان عموماً اسلام را، دینی فردی و محدود به عالم آخرت می‌دانستند. در صورتی که مجتهدان این دوره با تفاسیر درست خود از اسلام، آن را دینی حکومتی و اجتماعی نشان دادند. تفاسیر جدید از اسلام توسط رهبران جریان اسلامی و به صورت ویژه حضرت امام خمینی (ره) و شاگردانش از جمله شهید بهشتی و شهید مطهری و مرحوم شریعتی چنان میل و رغبتی از اسلام در افراد به ویژه در جوانان ایجاد کرده بود که در کنه وجود آنان تربیت و فرهنگ اسلامی مشتعل شد. تأثیرات تربیتی و تفکری امام خمینی (ره)، جوانان را به میدان کشیده بود تا با احساس، عمل و تدبیر، تشکل و سازمان‌دهی متفاوتی را اجرا کنند. «حتی قبل از شکل‌گیری رسمی جهاد و ابلاغ اساسنامه اولیه آن در تمام استان‌ها و شهرستان‌های کشور، افراد خودجوش و بدون هماهنگی قبلی، تحت تأثیر تربیت دینی خود به سمت شکل‌دهی جهاد سازندگی رفتند. فرهنگ اسلامی ما در تمام رفتار ما و شکل‌گیری نهاد جهاد ریشه داشت؛ مثلاً آرم جهاد که آیه قل انما اعظکم بواجده ان تقوموا لله مثنی و فرادی است برگرفته از همین فرهنگ اسلامی و مبنای تفکر جهادی است که کار باید برای خدا باشد (م، ۲۶)». آنچه توسط جهادگران اتفاق می‌افتد، چیزی بیشتر از یک رفتار بوده و در واقع می‌توان از آن به عنوان کنش نام برد و تمایز رفتار از کنش، قصد و نیت است و این نیت‌مندی مهم‌ترین عامل شکل‌گیری کنش‌های جهادی بود، در کنش جهادی غایت جهادگری زمانی اتفاق می‌افتد که اراده‌های قوی در راه هدف بسیج شود و اگر این اراده‌مندی نبود، جهادگران تمامی وسع خود را به میدان نمی‌آوردند و این اراده‌مندی به انگیزه‌های قوی نیاز دارد که آن‌هم کار برای خدا و از سر اخلاص است. «موضوع دیگری که در مدیریت‌های جهادی مطرح است، جهاد برای خدا است بالاخره اخلاص باید باشد و نیت آن، این تأکید کالبد و روح بود، کالبد یعنی آن ظاهری که مجموعه دارد، مقررات ظاهری و معمولی آن و روح نیروی

رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به.../فتحی ستوده، رسولی و ستاری

جهادی همان نیت آن است. طرف نیت جهاد داشته باشد. اگر آن نباشد، مدیریت جهادی شکل نمی‌گیرد؛ تحقق پیدا نمی‌کند، (م، ۱۶)». هم‌چنین برخی از مفروضات بنیانی اندیشه جهادگران را که زمینه شکل‌گیری برنامه‌های اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان حضرت امام (ره) را فراهم نمود، می‌توان به این صورت تبیین کرد: خدمت به مردم یکی از بهترین راه‌های کسب رضایت خداوند یکتاست. شیوع فقر مهم‌ترین عامل ذلت و انحطاط بسیاری از جوامع است شعار دادن برای امحای فقر کافی نیست، برای امحای فقر باید اقدام کرد (پورعزت و قلی‌پور، ۱۳۸۸). جهاد را به معنای بذل طاقت و سعی بلیغ تا رسیدن به نهایت ممکن و غایت وسیع معنا کرده‌اند (بابایی، ۱۳۹۷: ۳۸) و از طرفی همان‌گونه که بیان شد، آنچه توسط جهادگران اتفاق می‌افتاد چیزی بیشتر از رفتار (به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگ) بود و درواقع کنش هدفمند و با نیت الهی است که می‌توان از آن به‌عنوان کنش جهادی نام برد. کنش‌های جهادی یکی از منشأهای حرکت‌های نوآورانه جهاد بود، این کنش‌های جهادی بیش از اینکه حاصل سلسله فنون یا روش باشد از منشأ فرهنگ است. باید فرهنگ جهادی ایجاد شود تا در بستر آن احساسات افراد بالغ و عالی‌گردد و در بستر آن فعالیت‌های نوآورانه‌ای در راستای رفع نیازهایی مشخص شکل گیرد. فرهنگ یکی از مهم‌ترین عوامل متمایزکننده سازمان‌هاست و فرهنگ جهادی در جهاد سازندگی، آن را از دیگر نهادهای اجتماعی متمایز ساخت و جهاد را در سیر تعالی و توسعه قرارداد. مؤلفه‌های این کنش جهادی شامل فرهنگ کار متعالی، میدان دادن به نیروی انسانی (به‌ویژه جوان) و جلب اعتماد و تعامل سازنده با محیط است که به‌صورت مختصر به تشریح آن پرداخته می‌شود.

پیشینه پژوهش

جدول ۱: پیشینه مطالعات قبلی انجام‌شده

نویسندگان (سال پژوهش)- روش استفاده‌شده	اهداف و یا سؤالات اصلی	مهم‌ترین یافته‌ها
رهبری تحولی فرهنگ سازمانی را به وجود می‌آورد و فرهنگ سازمانی، شرایط و کیفیت زندگی کاری را متحول می‌سازد و این تحول اثربخش سازمانی را در سازمان‌های غیردولتی افزایش می‌دهد.	رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی، اثربخشی سازمانی و نتایج برنامه	شیوا و دامودار ۲۰۱۲- کیفیت
سبک زندگی کاری به‌عنوان یک عامل روان‌شناختی در محیط کاری می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری و اثربخشی کارکنان گردد	سبک زندگی و تأثیر آن در اثربخشی سازمانی	رهام ۲۰۰۹- کمی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

صفری و همکاران ۱۳۹۶- آمیخته	بررسی ارتباط بین مدیریت جهادی و اثربخشی سازمانی در شرکت آبفای تهران	ارتباط معناداری بین مدیریت جهادی و اثربخشی سازمانی وجود داشته که باعث می‌شود برنامه‌های سازمان با رویکرد جهادی قوت بیشتری بگیرد
محمدی فاتح و همکاران ۱۳۹۹- کیفی	شناسایی عناصر سازمان جهادی و بررسی آن‌ها در اثربخشی سازمانی نازجا	شناسایی عناصر جهادی سازمان در جهت تحقق اهداف سازمان با اثربخشی سازمانی ارتباط مستقیم دارد
سید نقوی ۱۳۸۹- کمی	فرهنگ رفتار بهره‌ورانه و تأثیر آن بر اثربخشی سازمان	مدیریت دانش کاملاً در رابطه بین فرهنگ رفتار بهره‌ورانه و اثربخشی سازمانی در رابطه بین راهبرد و اثربخشی سازمانی نقش میانجی را بازی می‌کند
سنجقی و همکاران ۱۳۹۱- کمی	بررسی تأثیر دو سبک رهبری تحول‌آفرین و مرادده‌ای با رویکرد اثربخشی سازمانی	گرایش کارآفرینانه با نگرش جهادی می‌تواند حوزه اثرگذاری سبک رهبری تحول‌آفرین را از اثر مستقیم به اثر کلی ارتقا دهد
موحد ۱۳۸۶- کیفی	نقش انگیزه در تجهیز و هدایت انسان‌ها با رویکرد مدیریت جهادی	مدیریت جهادی عبارت است از هدایت رهبری و سوق دادن انگیزه‌ها برای کار و تلاش مثبتی بر سازندگی که در اثربخشی اهداف سازمان نقش مثبتی دارد

فرضیه‌های تحقیق

در بسیاری از پژوهش‌هایی که در مورد رابطه‌ی (تأثیر) مدیریت جهادی با اثربخشی و نیز عملکرد سازمانی مرور کردیم، فرضیه‌ی تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. به‌واسطه‌ی بررسی و تبعیت از پیشینه‌ی تحقیق می‌توان گفت تأثیرگذاری مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گر نوآوری اجتماعی تأیید می‌شود. از آنجایی که تاکنون هیچ تحقیقی چگونگی و میزان تأثیرگذاری این ۳ متغیر (و با این جامعه‌ی آماری) بر یکدیگر را کندوکاو و مطالعه نکرده است، ما در این پژوهش به بررسی رابطه‌ی بین این ۳ متغیر با یکدیگر را بررسی خواهیم کرد. بر این اساس فرضیات تحقیق به شرح زیر خواهد بود:

فرضیه‌ی اصلی

(۱) رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به نقش میانجی‌گر نوآوری اجتماعی در کارکنان ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره) مستقیم است.

فرضیه‌های فرعی

(۲) رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی در ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره) مستقیم است.

رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به.../فتحی ستوده، رسولی و ستاری

۳) رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با نوآوری اجتماعی در ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره) مستقیم است.

۴) رابطه‌ی نوآوری اجتماعی با مدیریت جهادی در ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره) مستقیم است.

روش‌شناسی

نوع تحقیق

در این پژوهش، روش تحقیق مورد استفاده بر اساس هدف تحقیق از نوع کاربردی می‌باشد.

استراتژی کلی تحقیق

بر اساس شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق حاضر از نوع توصیفی (همبستگی) می‌باشد.

روش گردآوری داده‌ها

در این مطالعه به منظور گردآوری داده‌ها از ۳ پرسشنامه استفاده کرده‌ایم که شامل؛ پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ی مدیریت جهادی، مقیاس اثربخشی سازمانی پارسونز (AGIL) و پرسشنامه‌ی نوآوری اجتماعی بالوت و همکاران (۲۰۱۳) می‌باشد. پرسشنامه‌ی مدیریت جهادی دارای ۷۸ آیتم است و توسط داوری و رضازاده (۱۳۹۲) ساخته و اعتبار یابی شدند. شیوه‌ی نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. این مقیاس دارای ۴ بعد عملکرد مالی، بعد رهبر، بعد پیرو و بعد زمینه است که گویه‌های آن شامل؛ سوالات ۱ تا ۴۹ مربوط به سازه‌ی مدیریت جهادی، سوالات ۵۰ تا ۶۴ مربوط به بعد رهبر، سوالات ۶۵ تا ۷۸ مربوط به بعد زمینه است. برای سنجش روایی از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج آن نشان داد که تمامی روابط معنی‌دار هستند، زیرا مقدار قدر مطلق آماره آزمون معنی‌داری آن‌ها از ۱،۹۶ بزرگ‌تر است. همچنین از آنجاکه تمامی بارهای عاملی در جدول ۴-۷ بیشتر از ۰/۴ هستند، این مطلب نشان‌دهنده آن است که گویه‌ها، سازه را به خوبی تبیین می‌کنند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) و سازه مدیریت جهادی از روایی عاملی خوبی برخوردار است.

جامعه و نمونه

جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل؛ تمامی کارکنان ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره) در سطح کشور بودند که با توجه به نداشتن فهرستی از کارکنان این ارگان با روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۰۰ نفر از آن‌ها از طریق پخش پرسشنامه‌ی آنلاین در گروه‌ها و کانال‌های مربوط به این نهاد حاکمیتی که در شبکه‌های مجازی موجود بودند، انتخاب و مورد پژوهش قرار گرفتند.

روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات

پرسشنامه‌ی اثربخشی سازمانی بر اساس مدل کارکردهای چهارگانه ضروری نظام اجتماعی پارسونز و دارای ۲۸ سؤال در ۴ مؤلفه است. مؤلفه‌های پرسشنامه شامل؛ نوآوری و انطباق (گویه‌های ۶، ۱۱، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۱۸ و ۲۱)، تعهد سازمانی و کسب هدف (گویه‌های ۱-۲-۵-۷-۱۲-۱۴-۱۷)، رضایت شغلی و یگانگی (گویه‌های ۳-۴-۸-۹-۱۰-۲۰-۲۲) و نیز سلامت سازمانی و حفظ الگوها (گویه‌های ۱۹-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸) می‌باشد. شیوه‌ی نمره‌گذاری آن بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی کم) ۱، ۲، متوسط ۳، زیاد ۴ و خیلی زیاد ۵ انجام می‌شود. بختیاری و سلیمی (۱۳۹۰) در تحقیقی روایی و پایایی این پرسشنامه را مورد تأیید قرارداد. پرسشنامه‌ی نوآوری اجتماعی توسط بالوت و همکاران در سال ۲۰۱۳ ساخته و اعتبار یابی شد. در فارسی نیز داوری و همکاران (۱۳۹۹) از این پرسشنامه استفاده کرده‌اند. این پرسشنامه تک‌بعدی است. بالوت و همکاران برای سنجش روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کردند. پرسشنامه اولیه دارای ۱۴ گویه بود که دو گویه آن به علت بار عاملی پایین حذف شدند. برای سنجش پایایی نیز آلفای کرونباخ محاسبه شد. آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه ۰/۸۵۸ محاسبه شد و برای تک‌تک ابعاد نیز بالای ۰/۷ گزارش شده است. همچنین داوری و همکاران (۱۳۹۹) نیز آلفای کرونباخ پرسشنامه را ۰/۹ گزارش کرده‌اند؛ بنابراین پرسشنامه از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است. امتیاز نهایی هر سازه بر اساس میانگین نمرات گویه‌های تشکیل‌دهنده آن قابل محاسبه است. اگر میانگین بالای سه (حد متوسط طیف لیکرت) محاسبه شود در این صورت وضعیت سازه مورد بررسی مطلوب است. همچنین می‌توان از آزمون تی-تک نمونه برای بررسی معناداری نتایج استفاده کرد. همچنین نمره نهایی نوآوری اجتماعی بین ۹ تا ۴۵ خواهد بود. اگر جمع نمرات از ۳۵ بیشتر باشد میزان نوآوری اجتماعی بالا، بین ۲۷ تا ۳۵ متوسط و کمتر از ۲۷ پایین قلمداد می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ که برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها مورد محاسبه واقع شد، برای هر سه پرسشنامه بالاتر از ۰/۸ به دست آمد که این نشان از وجود پایایی قابل قبول برای ابزار مورد استفاده در این پژوهش است. به طوری که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های مدیریت جهادی، پرسشنامه اثربخشی سازمانی و پرسشنامه نوآوری اجتماعی به ترتیب ۰/۸۱۰، ۰/۸۳۲ و ۰/۹۷۶ حاصل شد که همگی نزدیک به عدد ۱ می‌باشد.

روش‌های تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و از روش‌های آمار استنباطی نظیر روش همبستگی پیرسون و روش تحلیل رگرسیون

رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به.../فترحی ستوده، رسولی و ستاری

استفاده شد. تمامی این داده‌ها به وسیله نرم افزار تحلیل آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های تحقیق

جدول (۱) - بررسی شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	نوآوری اجتماعی	مدیریت جهادی	اثربخشی سازمانی
میانگین	۱۱۰/۴۱	۱۷۷/۴۹	۲۰۱/۱۷
انحراف معیار	۱۳/۸۷	۲۵/۶۵	۳۶/۹۸

طبق نتایج جدول (۱) و تحلیل‌های مربوط به شاخص‌های توصیفی، میانگین (و انحراف معیار) متغیرهای نوآوری اجتماعی، مدیریت جهادی و اثربخشی سازمانی به ترتیب برابر است با؛ ۱۱۰/۴۱، (۱۲/۸۷)، ۱۷۷/۴۹، (۲۵/۶۵) و ۲۰۱/۱۷، (۳۶/۹۸).

جدول ۲ - بررسی همبستگی پیرسون بین متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش

متغیرها	مدیریت جهادی	اثربخشی سازمانی	نوآوری اجتماعی
مدیریت جهادی	۱		
اثربخشی سازمانی	۰/۴۰۲	۱	
نوآوری اجتماعی	۰/۰۱۷	۰/۲۵۱	۱

** $p < 0.01$

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی مثبت و معنی‌دار است. همچنین مشخص شد که رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با نوآوری اجتماعی نیز مثبت و معنی‌دار شد.

جدول ۳ - تأثیر مستقیم، غیرمستقیم و کل جهت پیش‌بینی اثربخشی سازمانی

متغیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	مقدار p
مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی	۰/۱۳۷	۰/۰۴۳	۰/۰۹۴	< 0.001
نوآوری اجتماعی بر اثربخشی سازمانی	۰/۱۰۲	—	۰/۱۰۲	< 0.001
مدیریت جهادی بر نوآوری اجتماعی	۰/۱۸۹	—	۰/۱۸۹	< 0.001

با توجه به نتایج جدول (۳) و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آزمون در همه‌ی فرضیه‌ها کم‌تر از ۰/۰۰۱ است، پس می‌توان گفت که نقش میانجیگر نوآوری اجتماعی در رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی کارکنان ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره) مثبت و معنی‌دار است. همچنین با توجه به شکل (۱) ضرایب گرد شده‌ای که قابل رویت است، مربوط به ضرایب همبستگی جدول (۴) می‌باشد به طوری که مدیریت جهادی توانسته است ۱۰٪ متغیر اثربخشی سازمانی را تبیین کند، تأثیری که نوآوری اجتماعی بر اثربخشی سازمانی گذاشته است، حدود ۱۴٪ می‌باشد. مدیریت

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

جهادی نیز توانسته است بالاترین میزان تأثیر را به میزان ۴۵٪ بر نوآوری اجتماعی بگذارد. در نتیجه؛ با عنایت به نقش میاتجی‌گرایانه‌ی نوآوری اجتماعی می‌توان گفت که مدیریت جهادی توانسته‌اند مدل مناسبی در رابطه با اثربخشی سازمانی ارائه دهند. در واقع با اثرگذاری مدیریت جهادی بر نوآوری اجتماعی و اثربخشی سازمانی و تأثیر نوآوری اجتماعی بر اثربخشی سازمانی است که می‌توان اثربخشی سازمانی را به نحو مطلوبی پیش‌بینی کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

بحث

مطالعه‌ی حاضر با هدف تعیین رابطه‌ی مدیریت جهادی با اثربخشی سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گر نوآوری اجتماعی در کارکنان ستاد اجرایی فرمان حضرت امام خمینی (ره) در سال ۱۴۰۲ انجام شد که بر اساس نتایج تحلیل‌های آماری مشخص شد که رابطه‌ی مدیریت جهادی با اثربخشی سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گر نوآوری اجتماعی در جامعه‌ی آماری مورد مطالعه مثبت و معنی‌دار است. این یافته از پژوهش با یافته‌های پژوهش عینی‌پور و آقائی (۱۳۹۶) و تولایی و شکوهیار (۱۳۹۳) همسویی دارد. به طوری که عینی‌پور و آقائی (۱۳۹۶) در پژوهشی که با موضوع پیش‌بینی رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی بر اساس مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی انجام دادند، به این یافته دست یافتند که تحول‌گرایی مدیریت جهادی به واسطه‌ی اثرگذاری سرمایه‌ی روان‌شناختی می‌تواند منجر به خلاقیت سازمانی شده و رفتارهای نوآورانه را در سازمان باعث شود. در پژوهش تولایی و شکوهیار (۱۳۹۳) که با موضوع ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن انجام گرفت، نیز مشخص شد که مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. طبق نتایج تحلیل‌های آماری، فرضیه‌ی دوم تحقیق مبنی بر " وجود رابطه‌ی مستقیم بین اثربخشی سازمانی و مدیریت جهادی" تأیید شد که مشابه این یافته از تحقیق را می‌توان در نتایج پژوهش محمدی فاتح و محمدی (۱۳۹۹) و اجاقوند و جعفری (۱۳۹۷) مشاهده کرد. به طوری که آن‌ها در تحقیقات جداگانه‌ای که با محوریت اثربخشی سازمانی و مدیریت جهادی انجام دادند، به این یافته دست یافتند که هر چه میزان مؤلفه‌های مدیریت جهادی مثل؛ رفتار، انعطاف‌پذیری در ساختار، سخت‌کوشی و نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار افزایش یابد، اثربخشی در نمونه‌های آماری مورد مطالعه مطلوب‌تر خواهد شد.

رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به.../فתיحتی ستوده، رسولی و ستاری

نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل‌های آماری نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین اثربخشی سازمانی و نوآوری اجتماعی در نمونه‌های آماری مورد مطالعه وجود دارد. این یافته از تحقیق با نتایج پژوهش یو و همکاران (۲۰۰۹)، کاسا (۲۰۰۸) حیدری و همکاران (۱۳۹۷) پور عمران و همکاران (۱۳۹۶) همسویی دارد. در واقع به‌واسطه‌ی تکیه بر یافته‌های این تحقیقات و تحقیق حاضر می‌توان گفت که نوآوری از طریق شبکه‌سازی ارتباطی در بین کارکنان سازمانی میزان اثربخشی و خلاقیت در سازمان را ارتقاء دهد. بر اساس نتایج تحلیل‌های آماری فرضیه‌ی سوم پژوهش که اشاره به وجود رابطه‌ی مستقیم بین نوآوری اجتماعی و مدیریت جهادی دارد مورد تأیید قرار گرفت که مشابه این یافته از پژوهش حاضر را می‌توان در نتایج پژوهش‌های جداگانه‌ای که توسط لی و همکاران (۲۰۱۹)، سرفرازی و هاشمی (۱۴۰۰) و کاشفی و همکاران (۱۳۹۸) انجام شده است، مشاهده کرد. نتایج این پژوهش‌ها حاکی از آن است که مدیریت جهادی به‌واسطه‌ی مؤلفه‌هایی همچون؛ انگیزه، رهبری فراگیر و هوش معنوی می‌تواند نوآوری را به‌مثابه یک سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان نهادینه کرده و آن را ارتقاء دهد.

پیشنهادها

با عنایت به نتایج پژوهش حاضر و نیز یافته‌های پژوهش‌های مشابهی که بررسی شدند، پیشنهاد می‌شود در زمینه‌ی تعیین اهداف و چگونگی تحقق آن‌ها، مسائل اخلاقی و رعایت حقوق انسانی رعایت شده و در تمامی ابعاد سازمانی مدنظر قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود که در زمینه‌ی ایجاد نوآوری در سازمانی برای اثربخشی بیشتر مواردی مثل شبکه‌سازی ارتباطی و نیز مدنظر قراردادن اصل توانایی و تخصص در امر استخدام و گزینش کارکنان سازمانی رعایت شود. هر تحقیقی با توجه به شرایطی که تحت آن انجام می‌شود سختی‌ها، کمبودها، موانع و محدودیت‌هایی برای خود دارد که در ابتدای امر باعث کاهش سرعت روند کار و در درجه دوم نقص نتایج و یا اطلاعات به‌دست‌آمده می‌شود تحقیق حاضر با توجه به شرایط زمانی و مکانی و همچنین منابع و اطلاعات موجود، از این امر مستثنی نیست که از آن جمله می‌توان به عدم ارتباط مستقیم و مؤثر محقق با آزمودنی‌ها اشاره کرد که منجر به کاهش پایایی و اعتماد محقق به داده‌های خام پژوهش شد. همچنین رویکرد جهادی در مدیریت و تفهیم آن به نمونه‌های آماری یکی از چالش‌های محققان این پژوهش بود به‌طوری‌که برخی از کارکنان نسبت به برخی از سؤالات پرسشنامه احساس و واکنش منفی نشان داده و از پاسخ به سؤالات خودداری می‌کردند.

منابع

- ۱) اجاقوند، مسعود و جعفری، محمد، (۱۳۹۷)، رابطه مدیریت جهادی با میزان اثربخشی سازمانی (مورد مطالعه: پلیس آگاهی استان همدان)، <https://civilica.com/doc/1192312>
- ۲) آقای، م، آقای، ا؛ (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان، فصلنامه‌ی نظارت و بازرسی، شماره ۴۱، صص ۱۱۲ - ۱۰۱.
- ۳) پورصادق، ن؛ ذاکری قرآنی، ز؛ (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و مینه، پژوهشنامه مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۷، شماره ۴، صص ۱۱۶ - ۹۵.
- ۴) تولایی، روح‌الله؛ شکوهیار، سجاد؛ (۱۳۹۳). ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن. چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره‌ی ۱۹، صص ۳۷ - ۱۵.
- ۵) حیدری، مرتضی، شعبانی بهار، غلامرضا، عرفانی، نصراله و سلیمانی، مجید. (۱۳۹۷). تدوین مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵ (پیاپی ۲۰)، ۶۴-۵۳. SID. <https://sid.ir/paper/378323/fa>
- ۶) زین‌الدینی، م، محمدی سیاهبومی، ح. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی (موردکاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی)، پژوهشنامه انقلاب اسلامی، سال ۸، شماره ۲۸، صص ۴۹ - ۲۳
- ۷) سرفرازی، مهرزاد؛ هاشمی، سید محمود؛ (۱۴۰۰). سنجش اثرگذاری مدیریت جهادی بر رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی در مناطق یازده‌گانه شهرداری‌های شهرستان شیراز. رهیافت‌های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، ۱ (۴)، ۶۴-۳۵.
- ۸) سلیمان پورعمران، محبوبه و جوادی بورا، محمدعلی و دیودار، مهدیه و شهابی، اشرف، (۱۳۹۶)، تأثیر نوآوری سازمانی در اثربخشی و کیفیت عملکرد کارکنان، اولین کنفرانس ملی نقش حسابداری، اقتصاد و مدیریت، تبریز،
- ۹) عینی‌پور، جواد؛ آقائی، اصغر؛ (۱۳۹۶). پیش‌بینی رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی بر اساس مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناختی. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال ششم، شماره ۱، صص ۱۵۹ - ۱۳۹

رابطه‌ی اثربخشی سازمانی با مدیریت جهادی با توجه به.../فתי ستوده، رسولی و ستاری

- ۱۰) کیانی زاده، م، گلشنی، ع. (۱۳۹۶). شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی، مطالعات راهبردی بسیج، سال ۱۹، شماره ۷۲، صص ۷۸-۵۷.
- ۱۱) مبینی دهکردی، علی، کشتکار هراتکی، مهران، (۱۳۸۶). تودری اجتماعی اکنکاشی بر مفهوم‌سازی مبتنی بر تحلیل محتوای تعاریف، نشریه علمی مطالعات نوین
- ۱۲) محمدی فاتح، اصغر و محمدی، داریوش. (۱۳۹۹). شناسایی عناصر سازمان جهادی و بررسی تأثیر آن‌ها بر اثربخشی سازمانی (مورد مطالعه: نزاچا). مدیریت نظامی، ۲۰(۷۷)، ۱-۵۰. SID. <https://sid.ir/paper/399708/fa>
- ۱۳) ملایی پلی، ا؛ (۱۳۹۷). بررسی اثربخشی آموزش دلگرم‌سازی بر موفقیت تحصیلی در دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه بندرپل، چهارمین همایش علمی پژوهشی استانی از نگاه معلم، میناب، آموزش و پرورش شهرستان میناب.
- ۱۴) منصوری، ا؛ مرزنگ، ش؛ (۱۳۹۵). بررسی نقش مدیریت خلاقیت، کارآفرینی و نوآوری، پنجمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- ۱۵) مهدی داوری، باقر مرسل، علی فهیمی، مصطفی طیبی. (۱۳۹۹). تأثیر نوآوری اجتماعی بر عملکرد نوآوری سازمان. فصلنامه مدیریت کسب‌وکار، ۹ (۲)، ۸۷-۹۶.
- 16) Akhbarfar AR. (2000) Relationship between high school administrator's positions of control and organizational effectiveness in four areas of Shiraz, Master's thesis for the degree, Shiraz University. (Persian)
- 17) Bulut, C., Eren, H., & Halac, D. S. (2013). Social innovation and psychometric analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 82, 122-130.
- 18) D. S. J. S. I. O. A. d. o. t. p. T. t. (2012). "Innovation, empirical and E. C. t. F. P. policy foundations for building social innovation in Europe".
- 19) Kaasa, A. (2008). Effects of different dimensions of social capital on innovative activity: Evidence from europe at the regional level, Ph.D, dissertation, university of Tartu, 2008; ISSN 1406-5967 SBN 978-9949-11-560-0.
- 20) Lei, Qi, Bing, Liu, Xin, Wei, Yanghong, Hu(2019), Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator,. *PLoS ONE*, Vol 14, No 2, pp 1-14
- 21) W. McGuire and G. Winter, (1968). "Steel structures,".
- 22) Wu, C.M, C.R. Ay. & B.Y.H. Lien. (2009). The role of social capital and organizational learning in promoting innovation performance, *Int,J, Information Systems and Change Management*, 2009; 4(2):171-186.
- 23) Zarei Kh (2005). Educational effectiveness. *Scientific journal in the field of management*, No166, <http://www.sciencecenter.ir/index.php?newsid=2174>.

The relationship between organizational effectiveness and jihadi management, considering the role of social innovation mediator in the executive headquarters of Imam Khomeini's decree

Mehrdad Fathi Sotoudeh¹

Receipt: 27/06/2024

Acceptance: 20/07/2024

Eshagh Rasouli²

Farzad Sattary Ardebili³

Abstract

This study deals with determining the relationship between organizational effectiveness and jihadi management, considering the role of social innovation mediator in the executive headquarters of Imam Khomeini's decree. In this research, the research method used is descriptive (correlation). The statistical population of this research includes; All the employees of the executive headquarters of the decree of Imam Khomeini (RA) who were working in the country in 1402, 200 of them were selected and studied by sampling method. In this study, in order to collect data, we have used 3 questionnaires, which include; Davari and Rezazadeh Jihadi Management Questionnaire, Parsons Organizational Effectiveness Scale (AGIL) and Balut et al.'s Social Innovation Questionnaire, whose validity and reliability were confirmed by professors and experts in the field of management. By using SPSS and Liesel software, inferential statistics methods such as correlation method and regression analysis method were used to analyze data and test hypotheses. Based on the results of statistical analysis, it was found that the relationship between jihadi management and organizational effectiveness is positive and significant, considering the mediating role of social innovation in the studied statistical community. Therefore, jihadi management, considering the role of mediator of social innovation, has the ability to predict organizational effectiveness in the executive headquarters of Imam Khomeini's (RA) decree, and considering this result, it is suggested that in the context of creating innovation in an organization for greater effectiveness, things such as communication networking And also considering ethical issues and respect for human rights and should be considered in all organizational dimensions.

Keywords

organizational effectiveness, jihadi management, social innovation, executive staff

1-PhD Student, Department of Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran. Mehrdad.fathi.sotoudeh@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran. (Corresponding Author) e.rasouli@iauardabil.ac.ir

3-Assistant Professor, Department of Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran. farzadsattary@yahoo.com

contents



1) Investigating the effect of perceived ease on customers' digital value creation with the mediating role of perceived usefulness in Islamic banking (case study: Qarz Al-Hasneh Mehr Bank) Behnam Ahmadzadeh.....	1
2) The effect of jihadi management and professional ethics on development of organizational spirituality in the administration of education in Sannadaj Alireza Allah Moradi.....	16
3) Presentation of the model of the way out of the syndrome of organizational terrorism (case study: Foundation of the Weakened of the Islamic Revolution) SayyedMohammadreza Parhizkar azbari and Serajedin Mohebbi.....	44
4) Typology of control in Islamic management: meta-synthesis Hamed Hajaghamemar and Mahdi Bagheri maybodi.....	71
5) Improving productivity in Islamic governance by the model of reducing social loafing in remote work organizations Mohsen Ghadirinejadian, Karamollah Daneshfard and Reza Najafbeigi.....	95
6) A systematic review of the Islamic model of professional ethics based on Islamic teachings in line with organizational values Shwana Abdoullahi and Reza Rostamzade	130
7) The relationship between organizational effectiveness and jihadi management, considering the role of social innovation mediator in the executive headquarters of Imam Khomeini's decree Mehrddad Fathi Sotoudeh, Eshagh Rasouli and Farzad Sattary Ardebili.....	157