



ORIGINAL ARTICLE

Received: 2017/08/18

Accepted: 2017/12/10

The Effects of Jahadi Management on the Staffs' Perception of Organizational Politics focusing on the Mediating Role of Organizational Virtue: Maybod Imam Jafar Sadiq Hospital

Mohammad Shaker Ardakani (Ph.D.)¹, Nahid Amrullahi Biuki (Ph.D.)², Hossein Ghafoori Charkhabi (Ph.D.)²,
Mohammad Javad zarei Mahmoodabady (M.A.)³

1. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Management, Ardakan University, Yazd, Iran .

Email: m.shaker@ardakan.ac.ir Tel: 09134515098

2. Assistant Professor, Department of Management, Ardakan University, Yazd, Iran.

3. M.A. Student of Islamic Human Resource Management, Ardakan University, Yazd, Iran.

Abstract

Introduction: Jahadi management is a modern and indigenous model of management. On the one hand, it depends on science and experience and on the other hand, it relies on trust and intention of divine revelation. The purpose of this study was to investigate the effects of Jahadi management on the staffs' perception of organizational policies regarding the mediating role of organizational virtue.

Methods: This applied and descriptive research was conducted on 480 staffs of Maybod Imam Jafar Sadiq Hospital. Based on the Morgan table, 214 people were selected by simple random sampling method. The participants were asked to complete the valid and reliable five-point Likert scale questionnaire containing 44 items. To analyze the hypotheses, we used the structural equation modeling using the Smart pls3 software.

Results: The results of the analysis indicated the significant (t / value = 22.7) and positive (80%) effect of Jihadi management on the organizational virtue. Furthermore, the organizational virtue had a significant (t -value = 2.5) and inverse (27%) effect on the perceptions of organizational politics. The organizational virtue variable also had a mediating effect of 50 percent.

Conclusion: Jahadi management, as a new management method can improve the virtues, trust, empathy, and compassion in the realm of health. It also can reduce the destructive effects of political behaviors and their perception.

Keywords: Jahadi management, Organizational Virtue, Perception of organizational politics (POP), Hospital

Conflict of interest: The authors declare no conflict of interest.



This Paper Should be Cited as:

Author : Mohammad Shaker Ardakani, Nahid Amrullahi Biuki, Hossein Ghafoori Charkhabi, Mohammad Javad zarei Mahmoodabady. Analyzing the effects of Jahadi Managem..... Toloobebehdasht Journal. 2018; 17(3):24-38 .[Persian]



تحلیل اثرات مدیریت جهادی بر ادراک کارکنان از سیاست سازمانی با تمرکز بر نقش میانجی فضیلت سازمانی مورد مطالعه: بیمارستان امام جعفر صادق (ع) میبد

نویسندگان: محمد شاکر اردکانی^۱، ناهید امراللهی بیوکی^۲، حسین غفوری چرخایی^۲، محمدجواد زارعی محمودآبادی^۳

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران.

تلفن تماس: ۰۹۱۳۴۵۱۵۰۹۸ Email:m.shaker@ardakan.ac.ir

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران.

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران.

چکیده

مقدمه: مدیریت جهادی نوعی سبک نوین و بومی مدیریت است که از یک سو وابسته به علم و تجربه و از سوی دیگر متکی بر توکل و قصد قرب الهی است، هدف از این پژوهش، بررسی اثرات مدیریت جهادی و ابعاد آن بر روی ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی با توجه به نقش میانجی فضیلت سازمانی است.

روش بررسی: این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌های مورد نیاز توصیفی - علی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۸۰ نفر پرسنل بیمارستان امام جعفر صادق (ع) میبد است که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۱۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده و با پرسش‌نامه ۴۴ سؤالی با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای که روایی و پایایی آن تأیید شده است، مورد بررسی قرار گرفتند. برای تحلیل آزمون فرضیات از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (حداقل مربعات جزئی) و از نرم افزار smart pls3 استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج تحلیل حاکی از تأثیر معنادار (t-value مساوی ۲۲/۷) و مثبت (۸۰ درصد) مدیریت جهادی بر فضیلت سازمانی و تأثیر معنادار (t-value مساوی ۵/۲) و معکوس (۲۷ درصد) فضیلت سازمانی بر ادراک از سیاست سازمانی دارد. هم چنین متغیر فضیلت سازمانی قریب ۵۰ درصد اثر میانجی‌گری دارد.

نتیجه‌گیری: مدیریت جهادی به‌عنوان سبک نوین مدیریتی می‌تواند در جهت بهبود و تحول مدیریتی در حوزه بهداشت و درمان اثرات مثبتی را در جهت ارتقاء فضایل و افزایش اعتماد، همدلی و همکاری و کاهش اثرات مخرب رفتارهای سیاسی و ادراکات آن داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت جهادی، فضیلت سازمانی، ادراک از سیاست سازمانی، بیمارستان

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال هفدهم

شماره سوم

مرداد و شهریور ۱۳۹۷

شماره مسلسل: ۶۹

تاریخ وصول: ۱۳۹۶/۵/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۹/۱۹



مقدمه

روش فرا ترکیب انجام داده است ۱۰ مؤلفه شامل موارد ذیل

شناسایی شده است (۷):

۱- برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری: به مؤلفه‌هایی از مدیریت و فرهنگی جهادی توجه دارد که در حوزه برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری است. هماهنگی در کارها و در مسیر اهداف و آرمان‌گرایی مواردی است که در بُعد برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری در مدیریت جهادی، اهمیت بیشتری نسبت به سایر موارد دارد. در واقع در مدیریت جهادی اهداف بر اساس آرمان‌ها مشخص می‌شود و در کارها و در مسیر اهداف هماهنگی وجود دارد.

۲- ارتباطات: به معنی اینکه بین نیروها همکاری و همدلی حاکم است و کارکنان نسبت به یکدیگر اعتماد دارند و بین آنها احترام متقابل حاکم است. ۳- سازمان‌دهی: به معنی اینکه نگرش‌های از برای به بوروکراسی وجود دارد و تلاش می‌شود از بوروکراسی زائد پرهیز شود. سازمان‌دهی در مدیریت جهادی از انعطاف‌پذیری و پویایی برخوردار است و عمدتاً به صورت غیر متمرکز سازمان‌دهی صورت می‌گیرد.

۴- رهبری: رهبر در بعد رهبری با جهادگران ارتباط نزدیک و عاطفی دارد و نسبت به مشکلات آن‌ها حساسیت دارد. مدیران از جنس مردم هستند و روحیه ساده زیستی دارند. مدیران با مردم ارتباط سالم و مستقیمی دارند و مشارکت جهادگران و مردم را جلب می‌کنند.

۵- نظام ارزشی: که شامل ۵ بخش است اول در ارتباط با خدا که هدف اصلی آن‌ها توجه به توحید و دین است مثل اسلام‌گرایی، ولایت‌مداری و ارزش محوری دوم در ارتباط با خود: در این

جهاد در لغت از ریشه «جهد و جُهد» به معنای توان و طاقت (۱) و در تعریف عملیاتی به معنی تلاش خستگی‌ناپذیر است (۲). جهاد از ابعاد مختلفی برخوردار است و فقط به معنی قتال و جنگ نیست.

بعد از انقلاب ادبیات جهاد به حوزه مدیریت هم ورود داشته است همان‌طور که می‌دانیم بخشی از دانش مدیریت را می‌توان از طریق آموزش فراگرفت و بخش دیگر را ضمن کار باید آموخت. در واقع بخشی که با آموزش فراگرفته می‌شود علم مدیریت و بخشی که موجب به کار بستن اندوخته‌ها در شرایط گوناگون می‌شود، هنر مدیریت است. مدیریت جهادی را می‌توان از نوع هنر مدیریت دانست، (۳). مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و با قصد قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرامی داشتن مردم است؛ و هدف آن، انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خدا می‌باشد (۴).

به‌طور کلی مفهوم مدیریت جهادی را می‌توان این‌گونه بیان نمود «رهبری سیستم بر اساس نیت الهی و توکل، با جدیدترین یافته‌های علمی جهت راهبری مجموعه‌ای که از مؤلفه‌های سخت‌کوشی، خلاقیت و نوآوری، برنامه‌ریزی توأم با آینده‌نگری، ترویج و تقویت روح ایثار و پرکاری و کم‌توقعی و شناخت همه‌جانبه استعدادها موجود برخوردار باشد و جامعه را به سمت تعالی مادی و معنوی سوق دهد». با توجه به اینکه مدیریت جهادی شامل ابعاد و مؤلفه‌های متعددی است طی پژوهشی که حجازی فر (۱۳۹۴) به‌منظور ترکیب نتایج پژوهش‌های گذشته برای شناسایی مؤلفه‌های مدیریت جهادی به



بهبود روندهای گذشته و نوگرایی و نو به نو شوندگی به صورت مستمر در جریان است.

از طرف دیگر یکی دیگر از جنبه‌های متعالی در سازمان که امروزه توجه بسیاری از صاحب‌نظران و پژوهشگران در حوزه مطالعات سازمانی را به خود جلب کرده است و با مدیریت جهادی مرتبط می‌باشد. فضیلت سازمانی (Organizational Virtuousness) است. فضیلت از نظر معنایی: تقوا، پرهیزکاری، برتری، مزیت، فزونی در معرفت و دانش، صفت نیکو مانند شجاعت، عفت و مانند این‌هاست، از نظر اصطلاحی فضیلت عبارت است از: نیرویی که شخص را به انجام دادن کارهای بهتر و پسندیده و خودداری از اعمال نکوهیده وامی‌دارد. (۸). نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، مبین آن است که سازمان از توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود برخوردار است (۹).

فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است. بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود (۱۰).

کاربرد فضیلت در سازمان‌ها تأثیراتی هم دارد. احساس کارکردن در سازمان فضیلت محور شاید کارکنان را به این امر تشویق کند که کار را فقط برای پاداش‌های مادی و پیشرفت

دسته از نظام‌های ارزشی کدهایی قرار می‌گیرد که به خود شخص مربوط است مثل اعتماد، خودشناسی و اخلاص سوم در ارتباط با دیگران که شامل ارزش‌هایی است که در ارتباط با سایر افراد مطرح است مثل کمک به محرومان و فداکاری چهارم در ارتباط با نظام و انقلاب: در مدیریت جهادی به حفظ نظام و انقلاب اسلامی اعتقاد جدی وجود دارد. پنجم در ارتباط با کار: در مدیریت جهادی عشق به خدمت و خدمت‌گذاری موج می‌زند و انگیزه‌ها خدایی است و نیروهای جهادی، شبانه‌روز تلاش بی‌وقفه و خستگی‌ناپذیری بدون چشمداشت مالی خدمت خود را انجام می‌دهند.

۶- تصمیم‌گیری: به معنی اینکه اعتقاد به عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها به‌ویژه تصمیم‌گیری‌های کلان وجود دارد و تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها به صورت مشارکتی، شورایی و اقناعی صورت می‌گیرد. ۷- کنترل: در بعد کنترلی، نسبت به افراد اعتماد وجود دارد و عمدتاً از ساختارهای خودکنترلی و کنترل نیروی جمع به جای استفاده از کنترل‌های دقیق و مچ گیرانه استفاده می‌شود.

۸- توجه به رشد و توانمندسازی: به رشد نیروها اهمیت زیادی داده می‌شود و محیط سازمان برای رشد اعضا مساعد است و به آموزش نیروها توجه جدی می‌شود و نیروها در فرایند رشد و ارتقای علمی و تجربی قرار می‌گیرند. ۹- بسیج منابع و امکانات: استفاده از منابع و امکانات، مدیریت قناعتی حاکم است و نگاه صرفه جویانه در فعالیت‌ها و پروژه‌ها وجود دارد. هم چنین بیت‌المال و حفظ آن از جایگاه ویژه‌ای در مدیریت جهادی برخوردار است. ۱۰- خلاقیت و نوآوری: پویایی و خلاقیت و



نفوذ توسط افراد یا گروه‌ها به منظور دستیابی یا حفاظت از منافع خود به هنگام وجود راه‌حل‌های متضاد صورت می‌گیرد (۱۳)، دامنه تعریف مزبور بدان حد گسترده است که شامل رفتارهای مختلف سیاسی مانند ندادن اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان، شایعه پراکنی، لابی‌گری در زمان کار، نشت اطلاعات محرمانه درباره سازمان و پارتی‌بازی یا دادوستدهای درون‌سازمانی می‌شود. (۱۴)، هم چنین رفتار سیاسی اشاره به یک سری اعمال عمدی دارد که مجموعه‌ای گسترده‌ای شامل تاکتیک‌های نفوذ، خودنمایی، مدیریت احساسات، هم‌صدایی و رفتار مساعد را شامل می‌شود (۱۵). نخستین بار لوین (۱۹۳۹) اظهار داشت که مردم به واقعیت بدان گونه که آن را درک می‌کنند پاسخ می‌دهند، نه به خود واقعیت اما تنها طی دهه‌ی ۱۹۹۰ و در آغاز هزاره‌ی سوم میلادی بود که توجه به فعالیت‌های سیاسی در سازمان بر ادراک مردم از تحركات سیاسی در محل‌های کارشان متمرکز شد. این امر، بر این فرض استوار بود که هنگامی می‌توان به بهترین نحو واقعیت سیاست در سازمان را فهمید که به ادراک کارکنان توجه نمود. رفتار هر فرد در سازمان تابع تصویری است که از فضای سیاسی در سازمان دارد (۱۶). در واقع می‌توان ادراک از سیاست‌های سازمانی ((Perception of (POP) organizational politics) را یک نوع احساس ذهنی دانست که اعضای سازمان را به سمت دیگری می‌کشاند تا از قیل آن بطور غیر قانونی به قدرت و منافع دست یابند (۱۷).

به عبارت دیگر یکی از دیدگاه‌هایی که در ادبیات سیاست سازمانی وجود دارد این است که به سیاست در سازمان به‌مثابه فعالیت‌ها و تاکتیک‌های نفوذ می‌نگرد و معتقد است که سیاست

شغلی انجام ندهند بلکه آن را برای رضایت شخصی و درونی نیز انجام دهند. (۸).

فضیلت سازمانی منجر به بهبود سلامتی جسمی و روانی کارکنان می‌شود. سلامتی و داشتن انرژی مثبت نیز به‌نوبه خود پایبندی کارکنان را افزایش می‌دهد (۱۱).

همچنین رهبری بافضیلت در سازمان موجب ادغام توانایی‌های سازمان در راستای رسیدن به رفاه و موفقیت بوده و موجب موفقیت سازمان در درازمدت می‌گردد (۱۲).

از دیدگاه پژوهشگرانی مثل کامرون و همکاران (۲۰۰۴) فضیلت سازمانی دارای پنج بعد ذیل است (۱۰):

خوش‌بینی (optimism): به معنای اعتقاد اعضای سازمان در دستیابی به موفقیت، علیرغم وجود مشکلات عمده، اعتماد (trust): به معنی رواج ادب و مهربانی، احترام گذاشتن و رعایت کردن دیگران در سازمان، همدردی (compassion) (شفقت): یعنی رواج اعمالی مانند مراقب همدیگر بودن، نگران هم بودن در سازمان، صداقت (integrity): یعنی رواج صداقت، اعتماد و درستکاری در سازمان، بخشش (forgiveness): یعنی بخشیدن اشتباه‌های دیگران. از آنجایی که ابعاد ذیل دو مفهوم مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی اشتراکات زیادی باهم دارند. فرضیه اول به صورت ذیل طرح می‌گردد.

فرضیه ۱: مدیریت جهادی و ابعاد ۱۰ گانه آن بر فضیلت سازمانی پرسنل بیمارستان تأثیر معناداری دارد.

یکی از مسائل پرتنش و از جنبه‌های منفی سازمان‌های امروز بروز رفتارهای سیاسی در سازمان می‌باشد قبل از بحث در مورد ادراک از سیاست سازمان باید تعریفی از رفتار سیاسی در سازمان صورت گیرد که شامل اعمال آگاهانه‌ای است که برای



لذا با ارتقاء فضیلت سازمانی می‌توان اعتماد، خوشبختی، همدردی و سایر خصیصه‌های مثبت در سازمان را ایجاد نموده و ادراکات مثبت از سیاست سازمانی را بهبود داده و در نهایت رفتارهای سیاسی کاهش یابد بنابراین فرضیه دوم پژوهش را نیز می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

فرضیه ۲:

فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های ۵ گانه آن بر ادراک از سیاست سازمانی پرسنل بیمارستان تأثیر معناداری دارد.

با توجه به مطالب مطرح شده در قسمت‌های قبل می‌توان تحلیل نمود که سبک مدیریتی جهادی نیز می‌تواند بر ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمان مؤثر باشد.

البته این تأثیر مستقیم نخواهد بود و چنانچه سبک مدیریت بومی و جهادی بتواند موجب ارتقا فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های آن گردد، می‌تواند ادراک مخرب کارکنان از سیاست سازمانی را کاهش داده و پیامدهای منفی آن را از بین ببرد، با توجه به اینکه بیشتر روابط در علوم انسانی و مدیریت مستقیم نمی‌باشد T فضیلت سازمانی با ایجاد جو اعتماد و همدلی و صمیمیت می‌تواند اثرات مدیریت جهادی بر ادراک از سیاست سازمانی را میانجی‌گری کند، بنابراین فرضیه سوم پژوهش به شرح ذیل ارائه می‌گردد.

فرضیه ۳:

فضیلت سازمانی تأثیر مدیریت جهادی بر ادراک از سیاست سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

لذا با توجه به مباحث فوق‌الگویی پیشنهادی پژوهش حاضر به صورت شکل ۱۱ است.

سازمانی همان تاکتیک‌هایی است که کارکنان برای نفوذ بر دیگران به منظور حداکثر نمودن نفع شخصی به کار می‌گیرند (۱۸).

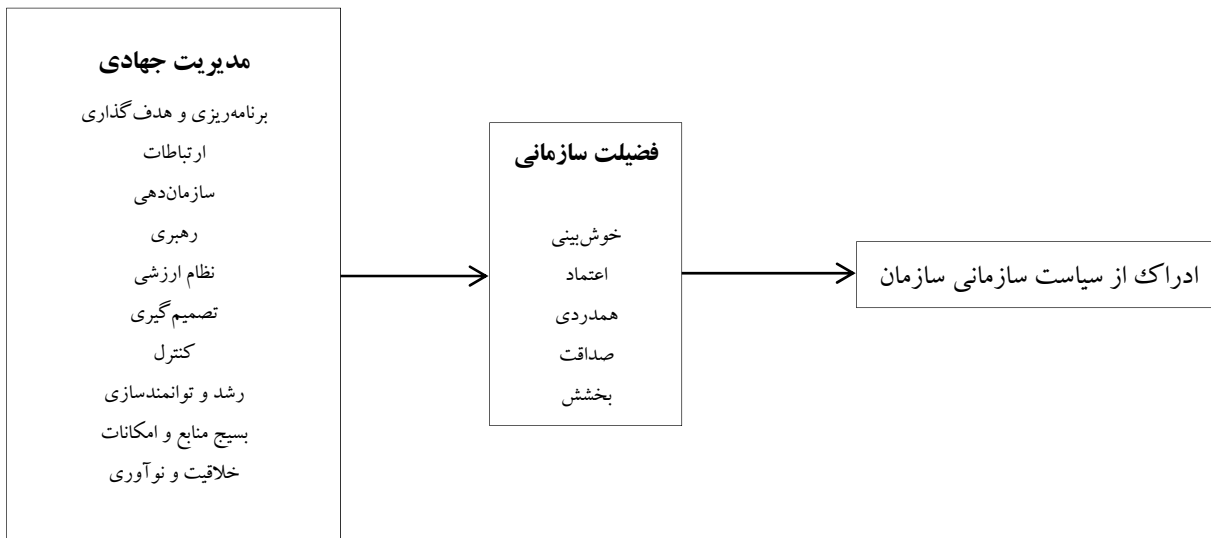
هم چنین به گفته کاجمر و کارلسون (۲۰۰۵) ادراکات سیاست‌های سازمانی درجه‌ای است که هرکدام از کارکنان، محیط کار خود را به عنوان یک محیط کار ماهیتاً سیاسی می‌پندارد که در آن هر کس به دنبال حداکثر کردن منافع شخصی خود و بالا بردن مقام و منزلت خود است (۱۹).

اعتماد به عنوان یکی از ابعاد فضیلت سازمانی با ادراک از سیاست سازمان ارتباط دارد به گفته پارکر و همکاران (۱۹۹۵) افرادی که دارای اعتماد (به همکاران) بالاتری هستند نسبت به کسانی که اعتماد پایین‌تری دارند برداشت کمتر از ادراک سیاسی به عنوان یک تهدید دارند.

به عبارت دیگر کسانی که دارای سطح بالایی از اعتماد هستند نیازی به عمل سیاسی در خود احساس نمی‌کنند علاوه بر این افراد با اعتماد بالا دارای رفتارهای سازنده‌ای در سیاست سازمانی هستند هم چنین می‌توان استدلال کرد.

هرچه سطح اعتماد افراد پایین‌تر باشد آن‌ها احساس می‌کنند که دیگران در پی منافع شخصی خود هستند و این امر به احتمال زیاد موجب درگیریشان در رفتارهای سیاسی، برای رسیدن به اهداف مورد نظر می‌شود (۲۰).

ضمناً وقتی درک اعضای سازمان بدین گونه باشد که با صداقت (مؤلفه دیگر فضیلت سازمانی) رفتار کنند این امر موجب تعهد به جبران متقابل از طریق مشارکت در روند سیاسی سازمان است (۲۱).



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش بررسی

پرسشنامه ۸ سؤالی ادراک از سیاست سازمان تقی زاده مطلق (۱۶) می‌باشد. که روایی صوری و محتوای سؤالات توسط اساتید مدیریت و کارشناسان امور اداری مورد تأیید واقع شده است.

هم چنین از آنجاکه تحلیل مدل پژوهش به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) صورت گرفته است. در قسمت اول آن روایی همگرا، واگرا و هم چنین پایایی ابزارهای سنجش نیز در قالب مقادیر AVE، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است.

مدل نیز به کمک نرم‌افزار smart pls3 در سه بخش ۱-مدل اندازه‌گیری ۲- مدل ساختاری ۳- مدل کلی آنالیز گردیده است.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی- علی است. جامعه آماری این پژوهش قریب ۴۸۰ نفر از کارکنان بیمارستان امام جعفر صادق (ع) شهرستان میبد، اعم از کادر اداری و درمانی است. که بر مبنای جدول نمونه‌گیری مورگان حجم نمونه‌ای برابر با ۲۱۴ نفر به دست آمد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از این تعداد (۲۱۴ نفر) در نهایت ۱۹۶ پرسشنامه برگشت شده و قابل استفاده به دست آمد ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه ۴۴ گویه ای با طیف لیکرت پنج گانه از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف استفاده شده است که شامل پرسشنامه ۲۴ سؤالی مدیریت جهادی محقق ساخته بر اساس مقاله فرا ترکیب حجازی فر (۷) و پرسشنامه ۱۲ سؤالی برگرفته از فضیلت سازمانی کامرون (۲۲) و



در بخش اول یعنی برازش مدل اندازه‌گیری برای بررسی پایایی سنج‌ها از مقیاس کلاسیک آلفای کرونباخ و هم چنین پایایی ترکیبی CR که توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شده و معیاری جدیدتر از آلفای کرونباخ است (۲۳)، استفاده گردید که هر دو باید بالاتر از ۰/۷ باشد. معیار دیگر برای بررسی پایایی، سنجش بار عاملی است، قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود.

در بخش دوم برای بررسی مدل ساختاری دو معیار GOF است که بعد از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری کل مدل مورد ارزیابی قرار می‌گرفت. بدین وسیله هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکوئی برازش کلی مدل تعیین می‌نمایند

معیار GOF در قالب فرمول زیر محاسبه می‌شود (۲۳):

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

برای تعیین شدت اثر متغیر میانجی (فضیلت سازمانی) نیز از آماره‌ای به نام VAF استفاده شد. که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد.

مقدار VAF از طریق فرمول $VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$ محاسبه گردید.

در فرمول بالا مقدار a ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی است. مقدار b ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است. مقدار c ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است (۲۳).

لذا با توجه به جمع توضیحات فوق و با توجه به اینکه تعداد نمونه زیر ۲۰۰ نفر است و متغیرهای پنهان مرتبه دوم در مدل وجود دارد از نرم‌افزار مدل‌یابی معادلات ساختاری مؤلفه محور

اصلاح شده، دوباره در نرم‌افزار مورد تحلیل قرار گرفت. معیار AVE میانگین واریانس استخراج شده است که میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد و مقدار بحرانی آن عدد زیر ۰/۵ می‌باشد.

در بخش دوم برای بررسی مدل ساختاری دو معیار مورد بررسی قرار گرفت که شامل ۱- اعداد معناداری (t-values) در صورتی که این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود نشان از صحت روابط بین سازه‌ها و در نتیجه تائید فرضیه‌های پژوهش در سطح معناداری ۹۵٪ است.

۲- معیار R^2 این معیار نشان از تأثیر یک متغیر مستقل (برون‌زا) بر یک متغیر وابسته (درون‌زا) دارد لازم به ذکر است که این معیار برای متغیر وابسته گزارش می‌شود. چین (۱۹۹۸) که مقادیر



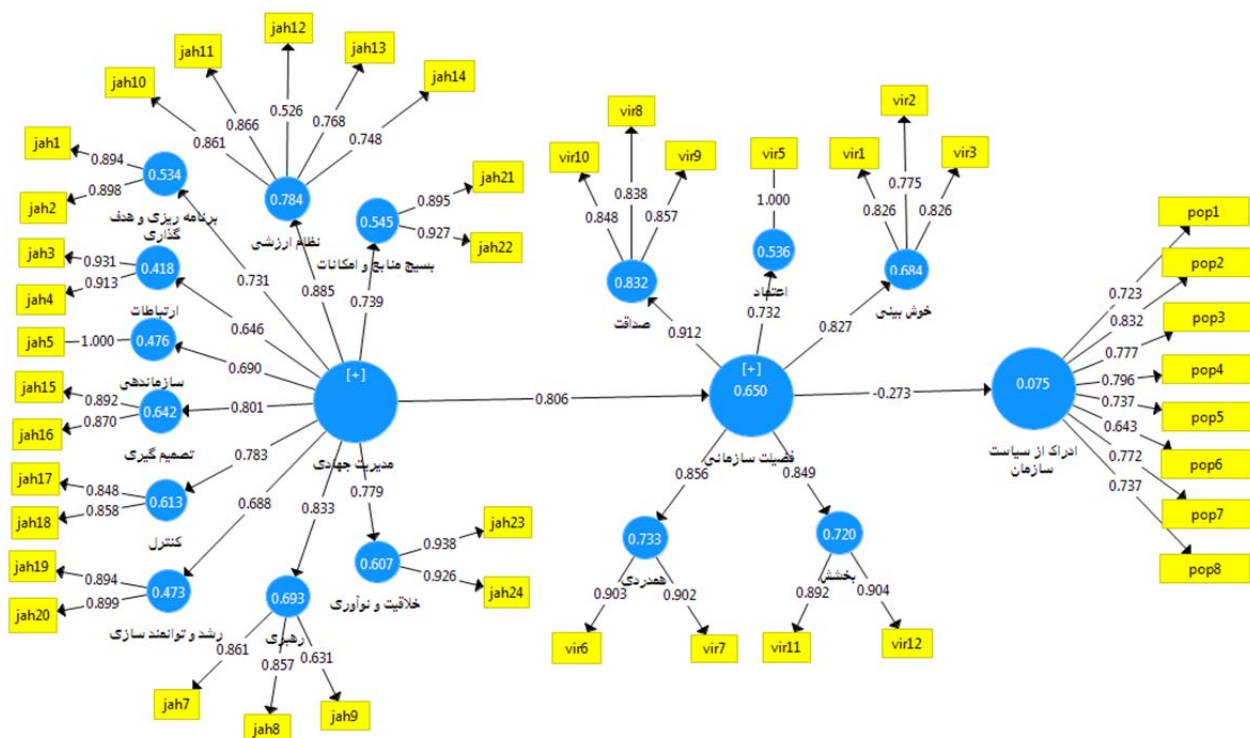
درمانی و اداری بیمارستان امام جعفر صادق (ع) مید به پرسش نامه‌ها پاسخ داده‌اند که ۸۲ نفر مرد و ۱۱۴ نفر زن بودند، از نظر میزان تحصیلات نیز شامل ۳۶ نفر دیپلم، ۳۰ نفر فوق‌دیپلم، ۱۱۴ نفر لیسانس، ۱۳ نفر فوق‌لیسانس و ۳ نفر هم دکتری بودند و از لحاظ سابقه خدمت نیز ۶۱ نفر زیر ۵ سال، ۶۱ نفر بین ۵-۱۰ سال، ۳۰ نفر بین ۱۱-۱۵ سال و ۱۲ نفر بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۳۲ نفر بالای ۲۰ سال بودند. مطابق با آنچه در شکل ۲ آمده ضرایب بارهای عاملی متغیرهای پژوهش محاسبه گردیده است.

و مبتنی بر نرم‌افزار smart pls3 جهت بررسی و تحلیل مدل و آزمون فرضیات استفاده شده است. همچنین از نرم‌افزار spss 20 برای تحلیل داده‌های توصیفی استفاده گردید.

ضمناً لازم به ذکر می‌باشد که این پژوهش در کمیته اخلاق با کد IR.SSU.SPH.REC.1396.129 مورد تایید واقع شده است. و تمام جوانب در جمع‌آوری داده‌ها رعایت گردیده است.

یافته‌ها

از نمونه‌گیری صورت گرفته در نهایت تعداد ۱۹۶ از کارکنان



شکل ۲: ضرایب بارهای عاملی متغیرهای پژوهش



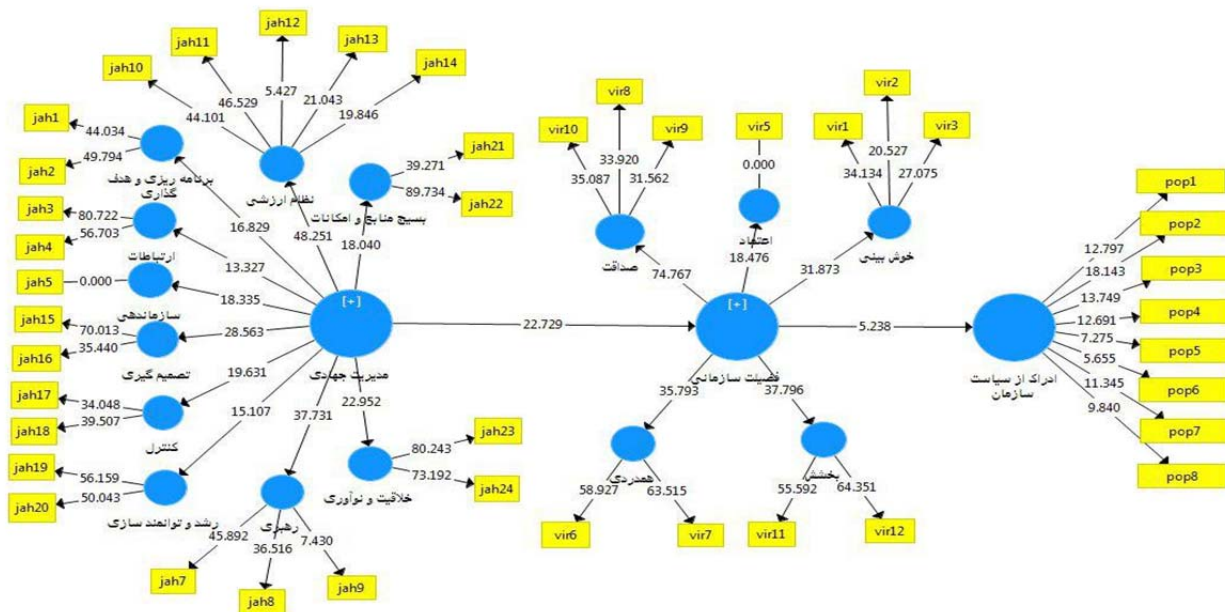
متغیرهای اصلی و ابعاد مدیریت جهادی، فضیلت سازمانی و ادراک از سیاست سازمان به شرح جدول ۱ آمده است. با مقایسه مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و همچنین روایی همگرا (مقادیر AVE) حاصل از این پژوهش با مقادیر استاندارد آنها، در مجموع روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری این پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

با توجه به خروجی نرم‌افزار pls که در شکل فوق مشخص می‌باشد ضریب‌های بارهای عاملی ابعاد مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی و متغیر وابسته ادراک از سیاست سازمان همگی بالای ۰/۴ است، که این مطلب مؤید پایایی قابل قبول در مدل اندازه‌گیری است.

مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) و AVE

جدول ۱: ضرایب روایی و پایایی متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	CR	R ²	AVE
مدیریت جهادی	۰/۹۴۲	۰/۹۲۹	-	۰/۵۷۲
برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری	۰/۷۵۴	۰/۸۹۱	۰/۵۳۴	۰/۸۰۳
ارتباطات	۰/۸۲۵	۰/۹۱۹	۰/۴۱۸	۰/۸۵۱
سازماندهی	۱	۱	۰/۴۷۶	۱
رهبری	۰/۶۹۷	۰/۸۳۰	۰/۶۹۳	۰/۶۲۴
نظام ارزشی	۰/۸۱۴	۰/۸۷۲	۰/۷۸۴	۰/۵۸۳
تصمیم‌گیری	۰/۷۱۱	۰/۸۷۴	۰/۶۴۲	۰/۷۷۶
کنترل	۰/۶۲۵	۰/۸۴۲	۰/۶۱۳	۰/۷۲۷
رشد و توانمندسازی	۰/۷۵۶	۰/۸۹۱	۰/۴۷۳	۰/۸۰۴
بسیج منابع و امکانات	۰/۷۹۶	۰/۹۰۷	۰/۵۴۵	۰/۸۳۰
خلاقیت و نوآوری	۰/۸۴۹	۰/۹۳۰	۰/۶۰۷	۰/۸۶۸
فضیلت سازمانی	۰/۹۱۶	۰/۹۲۱	۰/۶۵۰	۰/۷۰۱
خوش بینی	۰/۷۳۸	۰/۸۵۱	۰/۶۸۴	۰/۶۵۵
اعتماد	۱	۱	۰/۵۳۶	۱
همدردی	۰/۷۷۲	۰/۸۹۸	۰/۷۳۳	۰/۸۱۵
صداقت	۰/۸۰۴	۰/۸۸۴	۰/۸۳۲	۰/۷۱۸
بخشش	۰/۷۶۱	۰/۸۹۳	۰/۷۲۰	۰/۸۰۷
ادراک از سیاست سازمانی	۰/۸۹۳	۰/۹۱۳	۰/۰۷۵	۰/۵۶۹
مقادیر مطلوب	۰/۷ >	۰/۷ >	-	۰/۵ >



شکل ۳: ضریب معناداری مدل ساختاری پژوهش

دومین معیار بررسی مدل ساختاری مقادیر R^2 است که در جدول ۱ نشان داده شده است این مقدار برای فضیلت سازمانی عدد ۰/۶۵۰ است که نشان از برازش قوی مدل ساختاری است. هم چنین این مقدار برای ادراک از سیاست سازمان عدد ۰/۰۷۵ به دست آمده که حاکی از برازش ضعیف مدل ساختاری دارد. در کل و با توجه به اینکه میانگین R^2 عدد ۰/۳۶۲ می شود مدل ساختاری متوسط مورد تأیید قرار می گیرد.

برازش مدل کلی پژوهش (معیار نیکویی برازش)

معیار GOF (نیکویی برازش) تنها معیار برای سنجش برازش کلی مدل های معادلات ساختاری است که هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری را کنترل می کند، و با توجه به فرمول، عدد GOF مساوی ۰/۹۸۷ به دست می آید و چون عدد به دست آمده

برای برازش مدل ساختاری پژوهش، اولین معیار ضرایب معناداری (t-value) است. همان گونه که در شکل ۳ مشخص است، برای تمامی مسیرهای مدل ساختاری پژوهش مقادیر معناداری t بیشتر از ۱/۹۶ است، که تمامی روابط میان سازه های موجود در مدل ساختاری پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده که این مطلب حاکی از تأیید تمامی فرضیه های پژوهش است.

همان گونه که در شکل ۳ مشخص است، برای تمامی مسیرهای ساختاری پژوهش مقادیر معناداری t بیشتر از ۱/۹۶ است، که تمامی روابط میان سازه های موجود در مدل ساختاری پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده معنادار بوده که این مطلب حاکی از تأیید تمامی فرضیه های پژوهش است.



بیمارستان‌ها و مراکز درمانی، سازمان‌هایی دارای ساختار بوروکراتیک حرفه‌ای هستند با توجه به ماهیت کار خود، داشتن کارکنانی بافضیلت از ارزش بالایی در آن برخوردار است. لذا اداره این سازمان درمانی با سبک مدیریت جهادی به‌طوری‌که به‌جای روابط رئیس و مرئوسی، روابط برادری حاکم باشد و نیروهای بیمارستان هم چون اعضای خانواده در کنار هم باشند بهترین تأثیر را بر روی رفتارهای کارکنان، مثل فضیلت‌گرایی و رفتارهای مثبت در امر سیاست سازمانی به‌جای می‌گذارد. با توجه به اینکه در این زمینه تحقیقات داخلی و خارجی مستقیمی در مراکز درمانی صورت نگرفته با این وجود پژوهش‌های مشابه انجام گرفته در سازمان‌های دیگر حاکی از اثرات مثبت اجرای مدیریت جهادی می‌باشد. به‌طور نمونه ذاکری و پورصادق طی پژوهشی بر روی مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان تهران به این نتیجه رسیدند که از میان سه بعد رهبر، پیرو و زمینه مدیریت جهادی، ابعاد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان تأثیر معنی‌داری دارد. درحالی‌که بعد رهبر بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش تأثیر مثبت و معنی‌داری ندارد (۶). در ارزیابی که تولایی و شکوهیار - در تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمان با رویکرد کارت امتیازی متوازن و به روش فازی بر روی مدیران و خبرنگاران شهرداری تهران و اساتید دانشگاه انجام داده‌اند به این نتیجه رسیدند که مدیریت جهادی می‌تواند به ترتیب اولویت از ابعاد مالی، مشتری، رشد و یادگیری و درنهایت فرایندهای داخلی بر روی بهبود عملکرد سازمان‌ها تأثیرگذار باشد (۳). نجاتبخش و همکاران پژوهشی را با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی» در شهرداری تهران با جامعه آماری مشتریان شهرداری تهران انجام

بسیار بیشتر از ۰/۳۶ است، لذا برازش قوی برای مدل کلی پژوهش متصور است.

برای محاسبه اثر میانجی فضیلت سازمانی با توجه به فرمول VAF و ضرایب مسیر که از نرم‌افزار استخراج شده است طبق محاسبات ذیل

$$VAF = \frac{.806 \times -.273}{(.806 \times -.273) + (-.238)} = .48$$

عدد ۰/۴۸ به دست می‌آید که نشان می‌دهد که تقریباً نیمی (۴۸٪) از اثر مدیریت جهادی بر ادراک از سیاست سازمان توسط متغیر میانجی فضیلت سازمانی تبیین می‌شود.

در کل با توجه به جدول ۲ و نتایج به‌دست آمده از تحلیل مدل تمام فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۲: مقادیر ضرایب مسیر و معناداری

مسیرها	ضرایب مسیر	مقادیر t	نتیجه
مدیریت جهادی به فضیلت سازمانی	۰/۸۰۶	۲۲/۷۲۹	قبول-با رابطه مستقیم
فضیلت سازمانی به ادراک از سیاست	-۰/۲۷۳	۵/۲۳۸	قبول-با رابطه معکوس

بحث و نتیجه‌گیری

یک بیمارستان ارتقا دهنده ی سلامت، علاوه بر خدمات پرستاری و پزشکی جامع و با کیفیت، باید ساختار و فرهنگی سازمان یافته جهت ارتقای سلامت ایجاد کند (۲۴). هدف از اجرای این پژوهش بررسی اثرات مدیریت جهادی به‌عنوان سبک نوین مدیریتی که مبتنی بر اصول دینی و متعالی است بر روی برداشت‌های کارکنان از سیاست‌های سازمانی با توجه به نقش میانجی فضیلت سازمانی است که بر روی کادر اداری و درمانی بیمارستان امام جعفر صادق (ع) می‌د انجام پذیرفته است. از آنجا که



pls استخراج شده است، تقریباً نیمی (۴۸٪) از اثر مدیریت جهادی بر ادراک از سیاست سازمان توسط متغیر میانجی فضیلت سازمانی تبیین می‌شود. در پایان توجه به نکات و پیشنهادها ذیل می‌تواند مثمر ثمر واقع گردد.

اول اینکه با افزایش جو همدلی و همکاری و به وجود آمدن احترام متقابل در بین کارکنان می‌توان مؤلفه ارتباطات (مدیریت جهادی) را ارتقاء بخشید. دوم با اجرای آموزش‌های حساب شده می‌توان فرهنگ جهادی کارکنان بالا برده و موجب رشد معنوی و توانمند شدن آن‌ها در مواجهه با مسائل بیمارستان شد. سوم با کاستن از بوروکراسی اداری زائد و ایجاد جو انعطاف پذیر می‌توان قدرت سازمان‌دهی بیمارستان را بالا برد. در نهایت به یکی از اهداف مهم مدیریت جهادی که کاهش ادراکات منفی کارکنان از سیاست‌های سازمانی است نائل شد.

تضاد منافع

در این مقاله هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

از اساتید هیات علمی گروه مدیریت دانشگاه اردکان، ریاست و پرسنل خدوم بیمارستان امام جعفر صادق (ع) میبد که در به ثمر رسیدن این پژوهش یاری نموده‌اند تقدیر و تشکر می‌گردد.

References

- 1-Ahmadiyan AA . Modeling Jahadi Management "using the words of the Supreme Leader". Defense Policy Journal. 2014;22(87);137-69.[Persian]
- 2-Latifi Meisam,Hashemi MH,Yakhchali M. Identifying and describing the components of jihadi organizations. Islamic Management Journal .2016;24(2);135-65.[Persian]
- 3-Tuliya R, Shokohyar S.Evaluation of Organizational Performance Management Elements by Balanced Scorecard Approach. Journal of Public Administration Perspective.2014;(19);15-45. [Persian]

داده‌اند که از بین مؤلفه‌هایی نظیر احساس مسئولیت، جهاد کاری، وجدان کاری، رعایت تقوا، فرهنگ کار، رضایت کارکنان، رضایت شهروندان و کارایی و اثربخشی فقط احساس مسئولیت بدون تأثیر شناخته شد و بقیه مؤلفه‌ها در رفتار شهروندی مؤثر بودند(۵).

همان‌طور که از نتایج برمی‌آید تمامی مقادیر t ابعاد مدیریت جهادی در سطح اطمینان ۹۵٪ بسیار بالاتر از مقدار ۱/۹۶ است. لذا معناداری روابط تأیید می‌گردد در ضمن با توجه به ضرایب عاملی، قدرت رابطه‌ی بُعد نظام ارزشی (۸۸/۵٪) بیشترین و ارتباطات با (۶۴/۶٪) تأثیر کمتری بر مدیریت جهادی داشته است. تأثیر مدیریت جهادی و ابعاد آن بر متغیر میانجی فضیلت سازمانی نیز مثبت (۰/۸۰۶ = ضریب مسیر) و معنادار است (t=۲۲/۷۲۹) بدین معنا که با اجرای مدیریت جهادی در بیمارستان، فضیلت‌مداری در آن سازمان تعالی می‌یابد.

تأثیر فضیلت سازمانی بر ادراک از سیاست سازمان به صورت معکوس (۰/۲۷۳ = ضریب مسیر) و معنادار است (t=۵/۲۳۸) بدین معنا که هر چه فضیلت در بیمارستان ارتقاء یابد موجب کاهش ادراک کارکنان از سیاست منفی در سازمان خواهد شد. هم چنین با توجه به فرمول VAF و ضرایب مسیر که از نرم‌افزار



- 4-Latifi M, Saadabadi HA. phenomenological study to understand the essence of Jahadi management. The Journal of Culture Strategy. 2015;(28): 92-122. [Persian]
- 5-NejatbaghshIsfahani A, Bagheri A, Yavari A. the effects of jahadi management on Citizenship Behavior. Journal of Public Administration Perspective. 2014;(19): 57-83. [Persian]
- 6-PourSadegh N, ZakeriKazhani Z. Investigating the Effect of Jahadi Management on Organizational Effectiveness in Three Dimensions of Leader, Follower and Background. Quarterly Journal of Human Resource Management Researches, Imam Hossein University. 2015;7(4):95-116. [Persian]
- 7-HejaziFarrS. What are the components of jahadi management? Journal of Islamic Management .2015; 23(3):95-122. [Persian]
- 8-Dananefard H, BagheriKani M, HejaziFarr S. Factors of virtue and jahadi organizations case study: Islamic Revolutionary Committee and jahad sazandegi. Journal of Islamic Management. 2015;23(4):45-71. [Persian]
- 9-Dananefard H, Amrullahi N, Fani AA, Rezaian A. Inquiry about Variables Affecting on the Formation the Phenomenon of Organizational Wellbeing (CaseStudy:publicorganizations) .PublicManagement researches. 2013;6(19):5-24. [Persian]
- 10-Khoshouei M. The Role of Organizational Virtuousness and Organizational Citizenship Behavior in Professional Moral Courage. Quarterly Journal of Management and Development Process. 2014;27(88):81-98. [Persian]
- 11-Najaf Bayki R, Mosakhani M, DaneshFard K, Delavar A, Hamrahi M. Designing an Ideal Model for Promoting Organizational Virtue in Iranian Government Organizations. Public Management Research. 2014;7(24):47-66. [persian]
- 12-Caldwell C, Hasan Z, Smith S. Virtuous leadership—insights for the 21st century. Journal of Management Development. 2015;34(9):1181-200
- 13-Hasani M, Tima P. Investigating the Interactive Role of Accountability and Job Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior and Political Behavior, journal of Public Administration University of Tehran. 2013;5(1):89-110. [Persian]
- 14-Fani AA, SheikhiNejad F, Dananefard H, Hasanzadeh A. Inquiry about the factors affecting the formation of political behavior in organization., journal of Public Administration University of Tehran. 2014;7(24):151-74. [Persian]
- 15-Kapoutsis I, Thanos I. Politics in organizations: Positive and negative aspects of political behavior. European Management Journal. 2016; 34(31):295-312



- 16-TaghizadehMotlagh M. The Effect of Interactional Relationship of Employees with Supervisors and Colleagues and their Positions in the Hierarchy on Their Perception of Political Climate in the Organization. *Journal of Research in Human Resource Management*, Imam Hossein University.2014; 6(1):157-174.[Persian]
- 17-Li X,Kong M.The effect of employee's political skill on organizational citizenship behavior: Based on new generation employees. *Nankai Business Review International*.2015;6(4):350-63.
- 18- Karimi B,Soltani A,Nozohori R. The Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Self-Efficacy and Job Involvement, *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*.2016;7(22):82-93.[Persian]
- 19-Moahbel A,Hadavinejad M.Organizational Politics Perceptions and Citizenship Behaviors in Tehran-located Public Universities:Moderating Role of Workplace Spirituality. *Management Research in Iran*.2011;15(2):181-203.[Persian]
- 20-Parker CP. Dipboye RL, Jackson SL. Perceptions of organizational politics: An investigation of antecedents and consequences. *Journal of Management*.1995;21(5):891-912
- 21-Ribeiro N, Rego, A. Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors. *International Journal of Social and Human Sciences*.2009;(3):736-43.
- 22-Cameron KS,Bright D,Caza A.Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*.2004;47(6):766-90
- 23-Davari A,Rezazadeh A.Structural Equation Modeling With PLS,Tehran: jahad daneshgahi.2014;65-98. [Persian]
- 24-Nikpayeh A.Health Promotion in Hospitals:Evidence and Quality Mangement, Groene Oliver,Tehran: Iranian Health Promotion Institute.2009;12-13