

Presenting the Model of Productivity Based on Islamic Management Based on the Components of Total Quality Management Style

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Roya Zafari¹,

Ali Zarei ^{*2},

Ali Mohammad Amirtash³

How to cite this article

Roya Zafari¹, Ali Zarei, Ali Mohammad Amirtash, Presenting the Model of Productivity Based on Islamic Management Based on the Components of Total Quality Management Style, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*, 2022:5(4): 539-548.

1. PhD Student, Department of Physical Education, Tehran Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Professor, Department of Physical Education, Tehran Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: dr_alizarei@yahoo.com

Article History

Received: 2021/10/07

Accepted: 2022/01/10

Published: 2022/03/16

ABSTRACT

Purpose: In any organization the productivity plays an important role in improving the performance of that organization. Therefore, the purpose of this research was presenting the model of productivity based on Islamic management based on the components of total quality management style.

Materials and Methods: This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was qualitative from type of correlation. The research population was employees of sports and youth departments in selected provinces in the northwest of the country in 2019 year with number of 587 people. The sample size based on the Krejcie and Morgan table was estimated to be 367 people, which this number was selected by stratified random sampling method according to the size of the provinces. The research tools were the questionnaires of productivity based on Islamic management (Olsania et al., 2012) and total quality management style (Spinwell, 1994), whose validity was confirmed by the opinion of experts and the reliability of all of them was calculated using Cronbach's alpha method above 0.70. Data were analyzed by confirmatory factor analysis and structural equation modeling method in SPSS and PLS software.

Findings: The findings showed that the model of productivity based on Islamic management based on the components of total quality management style had a good fit. Also, all ten components of total quality management style including teamwork, quality groups, training, evaluation and feedback, use of information, quality goals, customer orientation, suggestion system, continuous improvement and leadership commitment had a direct and significant effect on productivity based on Islamic management ($P < 0.001$).

Conclusion: According to the results of this study, to increase the productivity based on Islamic management it is possible to provide the basis for improving each of the components of the total quality management style.

Keywords: Productivity, Islamic Management, Total Quality Management Style

ارائه مدل بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی بر

اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۰

* نویسنده مسئول: dr_alizarei@yahoo.com

مقدمه

امروزه مدیران سازمان‌ها از موفقیت‌ها و شکست‌های سایر سازمان‌ها سریعاً مطلع می‌شوند و رمز موفقیت سازمان‌های توسعه‌یافته را بررسی و با بکارگیری آنها و عدم تکرار تجربه شکست سایر سازمان‌ها زمینه را برای موفقیت خود فراهم می‌آورند (۱). مسأله بهره‌وری و استفاده صحیح از منابع مختلف از جمله منابع انسانی عاملی استراتژیک تلقی می‌شود و بکارگیری افراد ماهر و متخصص و دارای مهارت‌های مختلف در زمینه‌های متعدد می‌تواند به کیفیت بهتر و کمیت بیشتر در سازمان منجر شود (۲). افزایش بهره‌وری بهترین ابزار برای افزایش بهبود سطح زندگی مردم و ایجاد ثروت ملی است و از دیدگاه سیستمی با گسترش این تفکر در سطح منابع اقتصادی جامعه می‌توان نتیجه گرفت که افزایش بهره‌وری سازمان‌ها موجب افزایش بهره‌وری ملی می‌شود (۳).

بهره‌وری در لغت به معنای قدرت تولید، بارور و مولد نمودن است و در اصطلاح به معنای یک فرهنگ و نگرش عقلانی به کار و زندگی می‌باشد که هدف آن هوشمندانه کردن فعالیت‌ها برای دستیابی به تعالی و زندگی بهتر است (۴). بهره‌وری استفاده بهینه از منابع برای دستیابی به اهداف کارآمد و اثربخش در چارچوب یک نظام ارزشی مطلوب می‌باشد که به نسبت ارزش ستانده به ارزش داده اشاره دارد (۵). به‌طور کلی پنج نوع بهره‌وری شامل بهره‌وری جزئی، بهره‌وری کل، بهره‌وری چندعاملی، بهره‌وری عامل کل و بهره‌وری جامع وجود دارد. بهره‌وری جزئی یعنی اینکه در نسبت بهره‌وری از بین کلیه داده‌ها و منابع فقط رابطه بین ستاده با یکی از منابع و عوامل تولید مورد بررسی قرار گیرد. بهره‌وری کل یعنی اینکه در نسبت بهره‌وری رابطه بین ستاده با همه منابع و عوامل تولید مورد بررسی قرار گیرد. بهره‌وری چندعاملی یعنی اینکه نسبت خروجی یا ستانده به بیش از یک عامل ورودی یا داده، اما نه همه عوامل ورودی بررسی شود. بهره‌وری عامل کل یعنی اینکه نسبت ارزش افزوده به مجموع ورودی‌های نیروی انسانی و سرمایه بررسی شود. در واقع، این نسبت نشان‌دهنده ارزشی است که استفاده از کارکنان و امکانات سرمایه‌ای سازمان را به موارد اولیه و خریداری شده کسر شده از ارزش کل ستاده‌ها نشان می‌دهد. بهره‌وری جامع از حاصل ضرب شاخص بهره‌وری کل در شاخص عوامل نامشهود بدست می‌آید که این معیار یک معیار پیچیده است که مفهوم معیار بهره‌وری کل را توسعه داده و آن را به عوامل کیفی نظیر کیفیت محصولات، کیفیت فرآیند، به‌موقع بودن محصولات و خدمات، سهم بازار، نگرش جامعه و غیره مرتبط می‌کند (۶).

امروزه مدیریت نقش مهمی در رشد و توسعه اهداف جامعه ایفا می‌کند و با نگرشی به گذشته مشخص می‌شود که مدیریت به‌عنوان یک ضرورت در زندگی پیشینیان مطرح بوده و اکنون نیز یکی از مهم‌ترین ارکان هر سازمانی می‌باشد و بهره‌وری جایگاه ارزشمندی را نزد مدیران برای تحقق اهداف و دستیابی به اثربخشی بیشتر دارد

رویا ظفری^۱

دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

علی زارعی^{۲*}

دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

علی محمد امیرتاش^۳

استاد، گروه تربیت بدنی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: در هر سازمانی بهره‌وری نقش مهمی در بهبود عملکرد آن سازمان دارد. بنابراین، هدف این پژوهش ارائه مدل بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی بر اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع بود.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کمی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های منتخب شمال غرب کشور در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۵۸۷ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۶۷ نفر برآورد که این تعداد با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با توجه به حجم استان‌ها انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه‌های بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی (اولسانیا و همکاران، ۲۰۱۲) و سبک مدیریت کیفیت جامع (اسپینوال، ۱۹۹۴) بودند که روایی آنها با نظر خبرگان تایید و پایایی همه آنها با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ محاسبه شد. داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و PLS تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که مدل بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی بر اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع برازش مناسبی داشت. همچنین، هر ده مولفه سبک مدیریت کیفیت جامع شامل کار تیمی، گروه‌های کیفیت، آموزش، ارزشیابی و بازخورد، استفاده از اطلاعات، اهداف کیفی، مشتری‌مداری، نظام پیشنهادها، بهبود مستمر و تعهد رهبری بر بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی اثر مستقیم و معنادار داشتند ($P < 0/01$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج این مطالعه برای افزایش بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی می‌توان زمینه را برای بهبود هر یک از مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع فراهم کرد.

کلید واژه‌ها: بهره‌وری، مدیریت اسلامی، سبک مدیریت کیفیت جامع.

(۱۹). این سازه فراگردی است که از همه دست‌اندرکاران بازخورد اطلاعاتی می‌گیرد تا بر اساس آن مشخصات و سطح کیفی تولیدات یا خدمات را ارتقاء ببخشد (۲۰).

با اینکه پژوهش‌هایی درباره رابطه بهره‌وری مدیریت و مدیریت کیفیت جامع انجام شده، اما پژوهشی ارتباط مولفه‌های مدیریت کیفیت جامع با بهره‌وری مدیریت را بررسی نکرده و کمتر پژوهشی روابط آنها را در کارکنان ادارات ورزش و جوانان بررسی کرده است. برای مثال نتایج پژوهش بارانی و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که مدیریت کیفیت جامع و همه مولفه‌های آن بر بهره‌وری سازمان‌های ورزشی اثر مستقیم و معنادار داشت (۱۰). السفری و میوقاربیل (۲۰۲۱) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که تمرین‌های مدیریت کیفیت نقش موثری در بهبود عملکرد سازمان‌ها داشت (۲۱). در پژوهشی دیگر موسی‌زاده اورنج و عمرانی (۱۳۹۸) گزارش کردند که مدیریت کیفیت جامع نقش موثری بر بهره‌وری منابع انسانی در ستاد پلیس پیشگیری ناجا داشت (۲۲). همچنین، نتایج پژوهش یاسین و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که مدیریت کیفیت جامع بر بهره‌وری رد بیمارستان‌ها اثر معنادار مستقیم داشت (۲۳). هاشم‌زاده خوراسگانی و همکاران (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدیریت کیفیت جامع به بهره‌وری سبز در صنایع ریخته‌گری تأثیر مستقیم و مثبت داشت (۲۴). در پژوهشی دیگر توپالویک (۲۰۱۵) گزارش کرد که اجرای مدیریت کیفیت جامع نقش موثری در بهبود عملکرد بهره‌وری و ارتقای سطح رضایت مشتریان داشت (۲۵). علاوه بر آن، نتایج پژوهش فراهانی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که مدیریت کیفیت جامع و مولفه‌های آن شامل حمایت و رهبری مدیریت عالی سازمان، برنامه‌ریزی راهبردی، مشتری‌مداری، شناسایی و آموزش کارکنان، توانمندسازی کارکنان و کار تیمی، اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل کیفیت، بیمه کیفیت و پیامدهای بهبود کیفیت با بهره‌وری در ادارات تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنادار داشتند (۲۶). احمدی و همکاران (۱۳۹۱) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدیریت کیفیت جامع نقش موثری در افزایش عملکرد شرکت‌های صنعتی داشت (۲۷). در پژوهشی دیگر کیناک (۲۰۰۳) گزارش کرد که مدیریت کیفیت جامع بر عملکرد شرکت‌ها اثر مستقیم و معنادار داشت (۲۸).

با اینکه پژوهش‌هایی درباره بهره‌وری مدیریت انجام شده، اما با توجه به زندگی در جامعه اسلامی، پژوهشی درباره بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی انجام نشده و انجام این پژوهش می‌تواند زوایای مختلفی از بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی را آشکار سازد. همچنین، با اینکه پژوهش‌هایی درباره مدل بهره‌وری مدیریت بر اساس مدیریت کیفیت جامع انجام شده، اما پژوهشی درباره ارائه مدل آن بر اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع در کارکنان ادارات ورزش و جوانان انجام نشده و انجام این پژوهش می‌تواند به متخصصان و مسئولان ادارات ورزش و جوانان کمک شایانی در جهت بهبود بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی نماید. با توجه به مطالب مطرح شده، هدف این پژوهش ارائه مدل بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی بر اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع بود.

(۷). مفهوم مدیریت بهره‌وری به اندازه‌گیری توان مدیریت در استفاده بهینه از سرمایه به‌عنوان یکی از منابع مهم و محدود شرکت می‌پردازد (۸). بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی یعنی استفاده موثر و کارآمد از نهاده‌ها برای دستیابی به ستاده‌ها با توجه به مدیریت اسلامی که در آن نهاده‌ها همان منابع اولیه و ستاده‌ها همان خروجی سازمان هستند (۹).

یکی از عوامل موثر بر بهره‌وری مدیریت، سبک مدیریت کیفیت جامع است (۱۰) که به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی ابداع شده در دهه ۱۹۵۰ جانشینی برای برخی مفاهیم مدیریتی مثل مدیریت بر مبنای هدف، مدیریت مشارکتی، حلقه‌های کیفیت، ارزش‌افزوده و ارزیابی است (۱۱). مفهوم مدیریت کیفیت جامع شامل سه بخش می‌باشد. بخش اول جامع است که به درگیری و کمک همه افراد از جمله کارکنان و مشتریان مرتبط با یک سازمان اشاره دارد. بخش دوم کیفیت است که بخش جدایی‌ناپذیر از فلسفه سازمان اشاره دارد. بخش سوم مدیریت است که به مسئولیت اجرایی و تعهد مدیریت اشاره دارد (۱۲). سبک مدیریت کیفیت جامع یک سیستم مدیریتی یا مجموعه‌ای از اصول و نحوه عملیات است که پایه و اساس بهبود تدریجی و پیوسته سازمان می‌باشد و هدف آن جلب رضایت مشتریان و ذینفعان گذشته، حال و آینده است (۱۳). سبک مدیریت کیفیت جامع فلسفه مدیریتی می‌باشد که هدف آن بکارگیری همه منابع سازمان از جمله منابع انسانی به‌عنوان موثرترین عامل دستیابی به اهداف سازمان است (۱۴). این سازه یک سیستم مدیریتی دائماً در حال تحول شامل ارزش‌ها، شیوه‌ها و ابزارها با هدف افزایش رضایت مشتری داخلی و خارجی با مقدار کم منابع است که به‌عنوان یک استراتژی سازمانی از طریق بکارگیری روش‌های کیفی، خدمات و تولیدات با کیفیت بالا به مشتریان و ذینفعان ارائه می‌کند (۱۵). مدیریت کیفیت جامع اقدامی هوشمندانه، آرام، مستمر و هنر مدیریت تمام مجموعه برای تأمین اهداف سازمان، رضایت مشتری، افزایش کارایی و بالابردن توانایی رقابت در بازار می‌باشد (۱۶). بنابراین، مدیریت کیفیت جامع یکی از موفق‌ترین فلسفه‌های مدیریتی است که به خوبی پاسخگوی مسائل کیفیتی و نیازها و انتظارات مشتریان، ذینفعان، سازمان و جامعه می‌باشد (۱۷). مدیریت کیفیت جامع یک فرهنگ است که به ابزار تبدیل می‌شود. یعنی ابتدا باید ایده و تفکر مدیریت کیفیت جامع در ذهن هر یک از کارکنان شکل بگیرد تا پس از مدتی مفاهیم ذهنی آن تبدیل به عمل شود و به‌عنوان یک ابزار افزایش‌دهنده کیفیت در سازمان بکارگرفته شود. به عبارت دیگر، مدیریت کیفیت جامع روشی برای اداره یک سازمان است که اساس آن بر کیفیت و مشارکت تمام اعضای سازمان استوار است و هدف آن رسیدن به موفقیت بلندمدت از طریق جلب رضایت مشتری و تأمین رضایتمندی کارکنان می‌باشد (۱۸). سبک مدیریت کیفیت جامع شامل چندین فعالیت است که این فعالیت‌ها شامل رهبری مدیریت، اثربخشی کیفیت، آموزش، روابط کارکنان، کیفیت اطلاعات و گزارش‌دهی، مدیریت کیفیت تأمین‌کننده، طراحی خدمات محصول، مدیریت فرآیند، برنامه‌ریزی استراتژیک، مشتری‌مداری، فناوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل و مدیریت مشتریان می‌باشد

محاسبه کردند (۲۹). در پژوهش حاضر پایایی با روش آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۹۳ بدست آمد.

سومین ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه مدیریت کیفیت جامع بود که توسط اسپینوال در سال ۱۹۹۴ با ۴۰ گویه و ۱۰ مولفه شامل کار تیمی، گروه‌های کیفیت، آموزش، ارزشیابی و بازخورد، استفاده از اطلاعات، اهداف کیفی، مشتری‌مداری، نظام پیشنهادها، بهبود مستمر و تعهد رهبری (هر مولفه ۴ گویه) ساخته شد. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف چهار درجه‌ای لیکرت از بسیار مخالفم با نمره یک تا بسیار موافقم با نمره چهار استفاده شد و نمره هر مولفه با مجموع نمره گویه‌های سازنده آن مولفه محاسبه می‌شود. بنابراین، دامنه نمرات هر مولفه ۴ الی ۱۶ بود و نمره بالاتر نشان‌دهنده بیشتر داشتن آن ویژگی یا مولفه می‌باشد. اسپینوال (۱۹۹۴) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود ۱۰ عامل یا مولفه بود و پایایی آنها را با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ گزارش کردند (۹). در ایران، همتی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱) روایی محتوایی ابزار را با نظر متخصصان ۰/۸۶ و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه کردند (۳۰). در پژوهش حاضر پایایی با روش آلفای کرونباخ برای مولفه‌های کار تیمی ۰/۷۸، گروه‌های کیفیت ۰/۷۶، آموزش ۰/۸۵، ارزشیابی و بازخورد ۰/۹۹، استفاده از اطلاعات ۰/۸۰، اهداف کیفی ۰/۷۹، مشتری‌مداری ۰/۹۳، نظام پیشنهادها ۰/۸۱، بهبود مستمر ۰/۸۸ و تعهد رهبری ۰/۹۵ بدست آمد.

داده‌ها پس از گردآوری با ابزارهای فوق با روش‌های تحلیل عاملی تأییدی و مدلیابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و PLS تحلیل شدند.

یافته‌ها

در این پژوهش ۳۶۷ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های منتخب شمال غرب کشور حضور داشتند. در جدول ۱ فراوانی و درصد فراوانی جنسیت، سن، تحصیلات و سنوات خدمت کارکنان ادارات ورزش و جوانان گزارش شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کمی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های منتخب شمال غرب کشور در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۵۸۷ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۶۷ نفر برآورد که این تعداد با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با توجه به حجم استان‌ها انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری ابتدا حجم جامعه استان‌های منتخب محاسبه و بعد از تعیین حجم نمونه به همان نسبت از هر یک از استان‌ها نمونه‌گیری انجام شد.

جهت انجام پژوهش حاضر پس از هماهنگی‌های لازم با مسئولان ادارات ورزش و جوانان استان‌های منتخب شمال غرب کشور و تعیین حجم جامعه و نمونه، اقدام به نمونه‌گیری شد. برای نمونه‌ها رعایت ملاحظات اخلاقی و اهمیت و ضرورت پژوهش بیان و از آنها خواسته شد تا در پژوهش شرکت و به صورت صادقانه به ابزارهای پژوهش حاضر پاسخ دهند. لازم به ذکر است که به آنها گفته شد که هیچ پاسخ صحیح یا غلطی وجود ندارد و بهترین پاسخ پاسخی است که گویای وضعیت واقعی آنها باشد. در پژوهش حاضر از سه ابزار استفاده شد که در زیر شرح داده می‌شوند.

اولین ابزار پژوهش حاضر فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی بود که توسط محققان پژوهش حاضر طراحی شده بود و شامل اطلاعاتی درباره جنسیت، سن، تحصیلات و سنوات خدمت بود.

دومین ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه بهره‌وری سازمانی بود که توسط اولسانیا و همکاران در سال ۲۰۱۲ با ۲۷ گویه ساخته شد. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم با نمره یک تا خیلی زیاد با نمره پنج استفاده شد و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود. بنابراین، دامنه نمرات ۲۷ الی ۱۳۵ بود و نمره بالاتر نشان‌دهنده بهره‌وری بیشتر می‌باشد. اولسانیا و همکاران (۲۰۱۲) روایی صوری پرسشنامه را با نظر متخصصان تأیید و پایایی آن را در چند پژوهش با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ گزارش کردند (۹). در ایران، برزگری و همکاران (۱۴۰۰) روایی صوری ابزار را با نظرات خبرگان از جمله اساتید راهنما و مشاور تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی جنسیت، سن، تحصیلات و سنوات خدمت کارکنان ادارات ورزش و جوانان

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۶۹	۱۸/۸۰
	زن	۲۹۸	۸۱/۲۰
سن	۲۱-۳۰ سال	۱۰۴	۲۸/۳۴
	۳۱-۴۰ سال	۱۱۳	۳۰/۷۹
	۴۱-۵۰ سال	۱۲۸	۳۴/۸۸
	بیشتر از ۵۰ سال	۲۲	۵/۹۹
تحصیلات	دیپلم	۸۴	۲۲/۸۹
	فوق دیپلم	۱۱۶	۳۱/۶۱
	لیسانس	۹۷	۲۶/۴۳

۱۶/۰۸	۵۹	فوق لیسانس	سنوات خدمت
۲/۹۹	۱۱	دکتری	
۲۲/۸۹	۸۴	۱-۵ سال	
۳۶/۲۴	۱۳۳	۶-۱۰ سال	
۲۵/۸۹	۹۵	۱۱-۱۵ سال	
۱۲/۲۶	۴۵	۱۶-۲۰ سال	
۲/۷۲	۱۰	بالتر از ۲۰ سال	

همبستگی کافی و کفایت نمونه بودند. در جدول ۲ نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای مدل بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی بر اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع در کارکنان ادارات ورزش و جوانان گزارش شد.

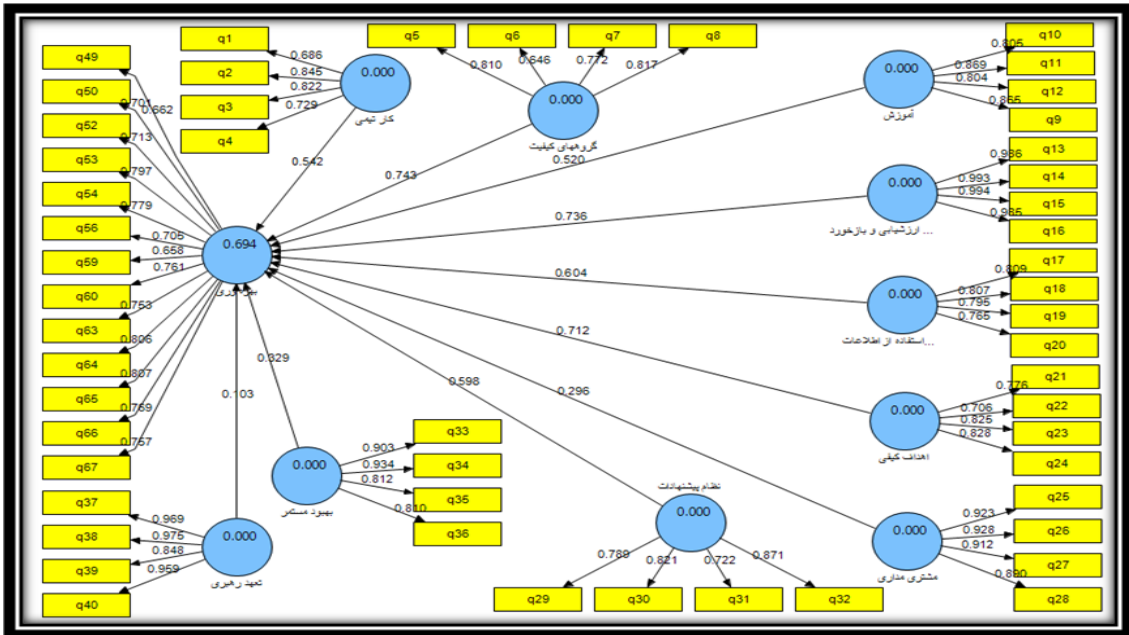
طبق یافته‌های جدول ۱، بیشتر کارکنان ادارات ورزش و جوانان زن (۸۱/۲۰٪) و دارای سن ۴۱-۵۰ سال (۳۴/۸۸٪)، تحصیلات فوق‌دیپلم (۳۱/۶۱٪) و سنوات خدمت ۶-۱۰ سال (۳۶/۲۴٪) بودند. قبل از انجام تحلیل‌ها با روش تحلیل عاملی اکتشافی، نتایج آزمون KMO برای هر یک از متغیرها بالاتر از ۰/۵۰ و آزمون کرویت بارتلت در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۰۱ معنادار بود که نشان‌دهنده

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای مدل بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی بر اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع در کارکنان ادارات ورزش و جوانان

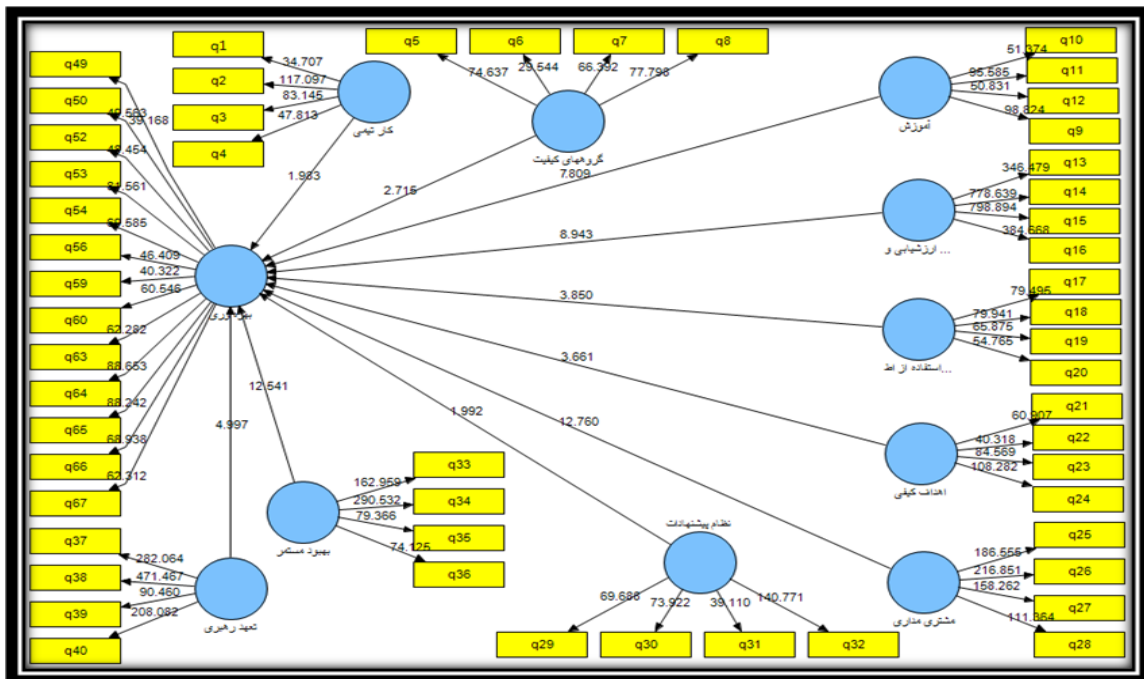
عامل یا مولفه	بار عاملی	AVE	پایایی کرونباخ	پایایی ترکیبی
کار تیمی	۰/۷۸	۰/۵۹	۰/۷۸	۰/۸۵
گروه‌های کیفیت	۰/۷۶	۰/۵۸	۰/۷۶	۰/۸۴
آموزش	۰/۸۳	۰/۷۰	۰/۸۵	۰/۹۰
ارزشیابی و بازخورد	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹
استفاده از اطلاعات	۰/۷۸	۰/۶۳	۰/۸۰	۰/۸۷
اهداف کیفی	۰/۷۸	۰/۶۱	۰/۷۹	۰/۸۶
مشتری‌مداری	۰/۸۶	۰/۸۳	۰/۹۳	۰/۹۵
نظام پیشنهادها	۰/۸۱	۰/۶۴	۰/۸۱	۰/۸۷
بهبود مستمر	۰/۸۶	۰/۷۵	۰/۸۸	۰/۹۲
تعهد رهبری	۰/۹۴	۰/۸۸	۰/۹۵	۰/۹۶
بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی	۰/۷۶	۰/۵۵	۰/۹۳	۰/۹۴

بودند. در شکل ۱ و ۲ نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری مدل بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی بر اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع در کارکنان ادارات ورزش و جوانان به ترتیب بر اساس مقادیر ضریب مسیر و آماره تی و در جدول ۳ نتایج اثرهای آن گزارش شد.

طبق یافته‌های جدول ۲، بار عاملی و میانگین واریانس استخراج‌شده همه متغیرها بالاتر از ۰/۵۰ و پایایی کرونباخ و ترکیبی همه آنها بالاتر از ۰/۷۰ بود. نتایج بررسی شاخص‌های برازش مدل نشان داد R^2 با مقدار ۰/۶۳ و GOF با مقدار ۰/۷۹ حاکی از برازش مناسب مدل بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی بر اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع در کارکنان ادارات ورزش و جوانان



شکل ۱. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری مدل بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی بر اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع در کارکنان ادارات ورزش و جوانان بر اساس ضریب مسیر



شکل ۲. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری مدل بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی بر اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع در کارکنان ادارات ورزش و جوانان بر اساس آماره تی

جدول ۳. نتایج اثرها در مدل بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی بر اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع در کارکنان ادارات ورزش و جوانان

اثرها	ضریب مسیر	آماره تی	معناداری	نتیجه آزمون
کار تیمی بر بهره‌وری	۰/۵۴	۱/۹۸	<۰/۰۰۱	تأیید
گروه‌های کیفیت بر بهره‌وری	۰/۷۴	۲/۷۱	<۰/۰۰۱	تأیید
آموزش بر بهره‌وری	۰/۵۲	۷/۸۰	<۰/۰۰۱	تأیید
ارزشیابی و بازخورد بر بهره‌وری	۰/۷۳	۸/۹۴	<۰/۰۰۱	تأیید
استفاده از اطلاعات بر بهره‌وری	۰/۶۰	۳/۸۵	<۰/۰۰۱	تأیید
اهداف کیفی بر بهره‌وری	۰/۷۱	۳/۶۶	<۰/۰۰۱	تأیید
مشتری‌مداری بر بهره‌وری	۰/۵۹	۱۲/۷۶	<۰/۰۰۱	تأیید
نظام پیشنهادها بر بهره‌وری	۰/۵۹	۱/۹۹	<۰/۰۰۱	تأیید
بهبود مستمر بر بهره‌وری	۰/۳۲	۱۲/۵۱	<۰/۰۰۱	تأیید
تعهد رهبری بر بهره‌وری	۰/۱۰	۴/۹۹	<۰/۰۰۱	تأیید

طبق یافته‌های شکل ۱ و ۲ و جدول ۳، هر ده مولفه سبک مدیریت کیفیت جامع شامل کار تیمی، گروه‌های کیفیت، آموزش، ارزشیابی و بازخورد، استفاده از اطلاعات، اهداف کیفی، مشتری‌مداری، نظام پیشنهادها، بهبود مستمر و تعهد رهبری بر بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی اثر مستقیم و معنادار داشتند ($P < 0.001$).

نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت بهره‌وری در مدیریت، هدف این پژوهش ارائه مدل بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی بر اساس مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع بود.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که هر ده مولفه سبک مدیریت کیفیت جامع شامل کار تیمی، گروه‌های کیفیت، آموزش، ارزشیابی و بازخورد، استفاده از اطلاعات، اهداف کیفی، مشتری‌مداری، نظام پیشنهادها، بهبود مستمر و تعهد رهبری بر بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی اثر مستقیم و معنادار داشتند. با اینکه کمتر پژوهشی اثر مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع بر بهره‌وری را بررسی کرده است، اما یافته‌های این پژوهش همسو با یافته‌های پژوهش‌های بارانی و همکاران (۱۰)، السفری و میوقاربیل (۲۱)، موسی‌زاده اورنج و عمرانی (۲۲)، یاسین و همکاران (۲۳)، هاشم‌زاده خوراسگانی و همکاران (۲۴)، توپالویک (۲۵)، فراهانی و همکاران (۲۶)، احمدی و همکاران (۲۷) و کیناک (۲۸) بودند.

در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع باعث افزایش بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان می‌گردد. مدیریت کیفیت جامع یعنی بهبود مستمر فرآیندها، تولیدها، خدمات و همه فعالیت‌های سازمانی در جهت تأمین نیازهای مشتری که این بهبود مستمر خدمات بی‌شک باعث افزایش بهره‌وری می‌شود. بنابراین، تمامی سازمان‌ها به دنبال دستیابی به اساسی‌ترین هدف خود یعنی تعالی و افزایش بهره‌وری هستند که بدون شک مدیریت کیفیت جامع و استفاده بهینه از آن موثرترین راه برای این مهم می‌باشد. بهره‌وری از کارایی عملیات و توانایی ایجاد کالاها و خدمات با

استفاده از سرمایه و کار اشاره دارد، در حالی که سودآوری نتیجه نهایی عملیات شرکت را نشان می‌دهد. همچنین، بر اساس مدیریت کیفیت جامع تمام کارکنان سازمان باید با همکاری یکدیگر برای تولید محصولات باکیفیت و خدمات مطلوب به منظور پاسخگویی به خواسته‌های مشتریان و تحقق بهره‌وری تلاش کنند. مدیریت کیفیت جامع و مولفه‌های آن علاوه بر ارزش‌ها و باورهای مختلف از چند ابزار و تکنیک کیفی در بین همه کارکنان در یک سازمان مشترک برخوردار است و آن را می‌توان به صورت یک استراتژی تعریف کرد که هدف آن تولید و انتقال خدمات کارآمد و برتر از طریق دستیابی به همکاری بین اعضای سازمانی است. با توجه به مطالب بالا می‌توان انتظار داشت که اجرا و تحقق مدیریت کیفیت جامع و مولفه‌های آن در سازمان، باعث افزایش بهره‌وری کارکنان شود و میزان بهره‌وری آنان را ارتقاء دهد. تبیین دیگر اینکه رهبران در یک سیستم مدیریت کیفیت جامع سازمان را به عنوان یک سیستم مشاهده می‌کنند، از توسعه کارکنان و افزایش بهره‌وری آنها پشتیبانی می‌نمایند و از اطلاعات به شیوه موثرتری استفاده می‌کنند. بنابراین، رهبران سازمان‌ها با بکارگیری مدیریت کیفیت جامع به تمامی کارکنان خود آموزش لازم جهت بهبود مهارت‌های مختلف جهت انجام مناسب وظایف را می‌دهند و آموزش موثر در مدیریت و بهبود کیفیت برای سازمان‌ها می‌تواند موفقیت و بهره‌وری را به همراه داشته باشد. در نتیجه، منطقی به نظر می‌رسد که همه مولفه‌های سبک مدیریت کیفیت جامع شامل کار تیمی، گروه‌های کیفیت، آموزش، ارزشیابی و بازخورد، استفاده از اطلاعات، اهداف کیفی، مشتری‌مداری، نظام پیشنهادها، بهبود مستمر و تعهد رهبری بتوانند اثر مستقیم و معناداری بر بهره‌وری مبتنی بر مدیریت اسلامی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان داشته باشند.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بود که از جمله می‌توان به محدود شدن جامعه پژوهش به کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های منتخب شمال غرب کشور، مقطعی بودن پژوهش، عدم بررسی یافته‌ها به تفکیک اطلاعات جمعیت‌شناختی از جمله جنسیت و تحصیلات و استفاده از ابزارهای خودگزارشی اشاره کرد.

- 659: 101-114. doi: 10.1016/j.scitotenv.2018.12.138
4. Igbino E, Falola H, Osibanjo A, Oludayo O. (2018). Survey datasets on the influence of conflict management strategies on academic staff productivity in selected public universities in Nigeria. *Data in Brief*; 19: 322-325. doi: 10.1016/j.dib.2018.04.139
5. Ghodrati N, Yiu TW, Wilkinson S. (2018). Unintended consequences of management strategies for improving labor productivity in construction industry. *Journal of Safety Research*; 67: 107-116. doi: 10.1016/j.jsr.2018.09.001
6. Nahidi MR, Hoseinpour M. (2014). A study of the role of productivity management and foreign direct investment in non-oil export in Iran. *The Journal of Productivity Management*; 8(3): 91-113.
7. Taheri A, Goldahan T, Sayedi SM. (2012). Evaluating the conceptual pattern of productivity management in Fars educational organization. *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 2(3): 141-160.
8. Alimohammadpour A, Zabihi A, Faghani Makrani Kh. (2020). The effect of capital productivity management on capital asset pricing models with a focus on life cycle. *The Journal of Productivity Management*; 14(1): 171-194. doi: 10.30495/qjopm.2020.671975
9. Zafari R, Zarei A, Amirtash AM. (2022). Investigating the relationship between total quality management style and productivity based on Islamic management (Case study: Sports and Youth Departments of selected Northwestern Provinces). *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*; 5(4): 192-200.
10. Barani M, Talebpour M, Keshtidar M. (2021). Structural model design the role of total quality management in the productivity of sports organizations. *Journal of Contemporary Studies on Sport*

بنابراین، انجام پژوهش‌های بیشتر درباره مدل بهره‌وری بر اساس مولفه‌های مدیریت کیفیت جامع در کارکنان ادارات ورزش و جوانان سایر استان‌ها و حتی کارکنان سایر سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود. پیشنهادهای پژوهشی دیگر انجام پژوهش‌های طولی، بررسی مدل مذکور به تفکیک جنسیت و تحصیلات و حتی استفاده از ابزارهای غیرخودگزارشی مانند مصاحبه و مشاهده می‌باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که برای کارکنان ادارات ورزش و جوانان دوره ضمن خدمت بهبود و ارتقای مدیریت کیفیت جامع جهت افزایش بهره‌وری در سازمان برگزار شود. مدیران و رهبران سازمان‌ها برای سازمان خود اهدافی روشن و چالش‌انگیز با مشارکت کارکنان انتخاب نمایند و برنامه‌ریزی استراتژیک داشته باشند. پیشنهاد کاربردی دیگر اینکه مدیران و برنامه‌ریزان سازمانی برای کارکنان سازمان بروشورها، تراکت‌ها و پوسترهایی با موضوع مدیریت کیفیت جامع طراحی نمایند و با ارائه آنها به کارکنان زمینه را برای بهبود بهره‌وری فراهم آورند.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از مسئولان ادارات ورزش و جوانان استان‌های منتخب شمال غرب کشور به دلیل همکاری با پژوهشگران و از کارکنان آنها به دلیل شرکت در پژوهش و تکمیل ابزارها تقدیر و تشکر می‌شود.

References

- Higgins S, Schellberg J, Bailey JS. (2019). Improving productivity and increasing the efficiency of soil nutrient management on grassland farms in the UK and Ireland using precision agriculture technology. *European Journal of Agronomy*; 106: 67-74. doi: 10.1016/j.eja.2019.04.001
- Bastia DK, Behera SK, Panda MR. (2021). Impacts of soil fertility management on productivity and economics of rice and fodder intercropping systems under rainfed conditions in Odisha, India. *Journal of Integrative Agriculture*; 20(12): 3114-3126. doi: 10.1016/S2095-3119(20)63591-2
- Moonen PCJ, Verbist B, Bosela FB, Norgrove L, Dondeyne S, Van Meerbeek K, et al. (2019). Disentangling how management affects biomass stock and productivity of tropical secondary forests fallows. *Science of the Total Environment*;

International Journal of Multidisciplinary Research; 4(7): 182-188.

18. Psomas E, Antony J. (2017). Total quality management elements and results in higher education institutions: The Greek case. *Quality Assurance in Education: An International Perspective*; 25(2): 206-223. doi: 10.1108/QAE-08-2015-0033

19. Raza SA, Naqvi AH, Gill SA. (2020). An investigation of the corporate TQM practices and corresponding results in Pakistani perspective: Implications for business education. *Bulletin of Education and Research*; 42(3): 51-77.

20. Sahney S. (2016). Use of multiple methodologies for developing a customer-oriented model of total quality management in higher education. *International Journal of Educational Management*; 30(3): 326-353. doi: 10.1108/ijem-09-2014-0126

21. Alsefri NH, Mugharbil H. (2021). Quality management practices and their effects on the performance of organizations. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*; 18(15): 224-229.

22. Mosazadeh Oranji S, Omrani N. (2020). The impact of total quality management (TQM) on human resource productivity in the NAJA police headquarters (Case study: Tehran NAJA Staff). *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*; 3(22): 73-89.

23. Yassine M, Fadel F, Diab M. (2019). Impact of total quality management (TQM) on productivity in the hospitality sector: The case of Lebanon. *Journal of Management*; 9(3): 63-72. doi: 10.5923/j.mm.20190903.01

24. HashemZadeh Khorasgani G, Alirezaee AT, Mihanparast A. (2018). The effect of comprehensive quality management on green productivity: The case study of Iran casting industries company. *The Journal of Productivity Management*; 12(3): 97-127.

Management; In Press. doi: 10.22084/smms.2021.23975.2835

11. Erdil A, Erbylyk H. (2019). The importance of benchmarking for the management of the firm: Evaluating the relation between total quality management and benchmarking. *Procedia Computer Science*; 158: 705-714. doi: 10.1016/j.procs.2019.09.106

12. Sfakianaki E. (2019). A measurement instrument for implementing total quality management in Greek primary and secondary education. *International Journal of Educational Management*; 33(5): 1065-1081. doi: 10.1108/IJEM-08-2018-0245

13. Papanthymou A, Darra M. (2018). The implementation of total quality management in Greek higher education: The case of electronic administrative services. *International Education Studies*; 11(7): 26-42. doi: 10.5539/IES.V11N7P26

14. Gumus FN. (2020). Review of one of the education policies: Total quality management in schools. *African Educational Research Journal*; 8(2): 240-250. doi: 10.30918/AERJ.8S2.20.052

15. Kaiseroglou N, Sfakianaki E. (2020). A review of total quality management applications in schools. *International Journal of Management in Education*; 14(2): 121-134. doi: 10.1504/IJMIE.2020.10026012

16. Ozberk O, Sharma RC, Dagli G. (2019). School teachers' and administrators' opinions about disability services, quality of schools, total quality management and quality tools. *International Journal of Disability, Development and Education*; 66(6): 598-609. doi: 10.1080/1034912X.2019.1642455

17. Ehinola BG, Akinfolarin AV. (2018). Total quality management (TQM) practices adopted by head teachers for sustainable primary education in Northern Senatorial District of Ondo State, Nigeria.

25. Topalovic S. (2015). The implementation of total quality management in order to improve production performance and enhancing the level of customer satisfaction. *Procedia Technology*; 19: 1016-1022. doi: 10.1016/j.protcy.2015.02.145
26. Farahani A, Kashef M, Gholamzadeh Yamchi A, Khodadadi MR. (2014). The relationship between total quality management and productivity in east Azerbaijan physical education offices. *Sport Management Journal*; 6(1): 1-17. doi: 10.22059/jsm.2014.50142
27. Ahmadi F, Mohammadi E, Faraji B. (2012). A survey on relationship between organizational citizenship behavior, total quality management and performance in industrial firms in Tehran province. *Public Management Researches*; 5(16): 99-117. doi: 10.22111/jmr.2012.675
28. Kaynak H. (2003). The relationship between total quality management practices and their effects on firm performance. *Journal of Operations Management*; 21: 405-435. doi: 10.1016/S0272-6963(03)00004-4
29. Barzegari Y, Talebi B, Maleki Avarsin S. (2021). The mediating role of self-esteem and causal attribution in the relationship between human dignity and productivity. *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*; 6(1): 306-319.
30. Hematinegad MA, Hamidi M, Madani M, Mirzaee Kalar A. (2012). The study of employees' readiness for accepting TQM in physical education offices of Ardabil and East and West Azerbaijan provinces. *Sport Management Journal*; 4(47): 123-138. doi: 10.22059/jsm.2012.28908