

طراحی و اعتباریابی پرسشنامه فرهنگ مدیریت جهادی در بانک مسکن^۱

(مورد مطالعه: شعب استان تهران بانک مسکن)

نویسندگان: بی تا شه بخش^۲، ذوالفقاری زعفرانی، رشید^۳ و مهدی کلانتری^۴

چکیده

هدف این تحقیق، طراحی و اعتباریابی پرسشنامه فرهنگ مدیریت جهادی، در بانک مسکن بوده است. روش تحقیق از نوع اکتشافی و در مرحله اول تحقیق (شناسایی شاخصها)، جامعه و نمونه ۲۰۰ نفر از مدیران ارشد بوده که از طریق فن دلفی، گویه ها شناسایی، تقلیل و کدگذاری و در نهایت، پرسشنامه با ۲۱۷ شاخص تهیه شد. در مرحله دوم جهت سنجش اعتبار پرسشنامه، در بین نمونه آماری به تعداد ۳۶۱ نفر (جامعه آماری ۶۰۵۹ نفر) از مدیران اجرایی در سطح شعب استان تهران توزیع گردید. تعداد نمونه بر اساس روش کوکران تعیین شد. مقدار $KMO=0/96$ و معنادار بودن آزمون بارتلت $P=0/05$ نشان دهنده توجیه پذیر بودن اجرای تحلیل عاملی در این مطالعه بود. پایایی پرسشنامه با محاسبه آلفای کرونباخ با نرم افزار SPSS و نیکویی برازش ساختار پرسشنامه و زیرمولفه های آن به روش محاسبه ضرایب تحلیل عاملی تأییدی با نرم افزار AMOSS انجام گرفت. یافته ها نشان داد پرسشنامه با ۱۴ مولفه و ۹۸ گویه با آلفای کرونباخ ۰/۹۷ از سازگاری درونی خوبی برخوردار بوده و تحلیل عاملی تأییدی نیز برازش خوب ساختار پرسشنامه ($CFI=0/98$, $RMSEA=0/02$, $NNFI=0/98$, $AGFI=0/86$, $GFI=0/98$) را نشان داد.

واژگان کلیدی: اعتباریابی، جهاد، فرهنگ مدیریت جهادی، مدیریت جهادی، پرسشنامه فرهنگ مدیریت

جهادی .

^۱ مقاله برگرفته از رساله دکتری است.

^۲ دانشجوی دکتری، دانشکده علوم تربیتی و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران.

bshahbakhsh@gmail.com

^۳ (نویسنده مسئول)، استادیار، دانشکده علوم تربیتی و مدیریت، دانشگاه آزاد واحد رودهن، رودهن، ایران.

Zo_rashid@yahoo.com

^۴ استادیار، دانشکده علوم تربیتی و مدیریت، دانشگاه آزاد واحد رودهن، رودهن، ایران. **mehdi_klnt@yahoo.com**

بنابر نظر الوانی (۱۳۹۰) باینکه در مکاتب اولیه مدیریت از نوعی تعیین و قطعیت بحث می‌شود، دوران فعلی، دوران بی‌نظمی است. ما در حال تجربه کردن پارادایم جدیدی در مدیریت هستیم، تعبیر مدیریت به مثابه سازمان، به تعبیر مدیریت به مثابه ابرها، بدل شده است. مدیریت موفق، مدیریتی است که این پیچیدگی را درک کند؛ مکاتب جدید، پارادایم جدیدی را ارائه نکردند و در مکاتب قدیمی شرایط ثابت و قابل پیش‌بینی فرض می‌شد.

تحولات پس از انقلاب نیز (مانند فروپاشی ارزشهای حاکم بر گذشته، تغییر نگرش‌ها و باورهای اجتماعی) ضرورت تغییرات اساسی در ساختار و شیوه‌های مدیریتی را ایجاب می‌نمود و این ضرورت اجتناب‌ناپذیر، زمینه ظهور نهادهایی با ساختارهای انعطاف‌پذیر را فراهم نمود تا به تناسب نیاز در عرصه‌های مختلف به انتظارات انقلابی جامعه پاسخ دهند. در این زمینه می‌توان به ظهور نهادهایی همچون سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی اشاره نمود (حاجی احمدی و میررحیمی، ۱۳۸۸).

«جهاد» یعنی «جد» و «جهد» همراه با زحمت و چالش با موانع. کوشش در میدان علم، اخلاق، همکاری‌های سیاسی و تحقیق نیز برای مردم جهاد محسوب می‌شود. ایجاد فرهنگ و اندیشه صحیح در جامعه نیز جهاد است (سپهر، ۱۳۹۳). مدیریت جهادی را می‌توان یکی از مفاهیم جدید در علم مدیریت دانست که متناسب با شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و امنیتی کشور ایران است. مدیریت جهادی، بازخوانی نوین مدیریت اسلامی و به نوعی مدل تکامل یافته آن است. بر این اساس، می‌توان گفت که مدیریت جهادی، چیزی غیر از مدیریت علمی نیست که بر اساس فرمولها و قوانین مطرح در دانش مدیریت، پایه‌ریزی 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»، می‌سازد. در واقع، تفاوت اصلی مدیریت جهادی با سایر سبکهای مدیریت، در پیش‌فرضها و مبانی فکری آن است (تولایی و صباغی، ۱۳۹۴). به عبارتی، «مدیریت جهادی» یعنی علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک نظام و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد (کوشکی به نقل از پورصادق و ذاکری قزائی، ۱۳۹۴).

در حوزه مدیریت جهادی اصولی حکمفرما است از جمله: اصل اعتماد متقابل، اصل انعطاف‌پذیری، اصل عدم تمرکز و توزیع اختیارات، اصل شور و مشورت و مدیریت مبتنی بر مشارکت، اصل نقد و انتقاد سازنده و صداقت و صراحت در اظهار نظرها، اصل شایسته‌سالاری، اصل تکریم ارباب رجوع، اصل تعالی انسانی اصل خودباوری (واشقانی فراهانی، ۱۳۹۰).

فرهنگ جهادی مجموعه درهم تنیده‌ای از مفروضات اساسی، استنباط مشترک و خرد جمعی نهادی، تکامل یافته، انعطاف‌پذیر و رسالت‌محور است که در بستر تجارب و یافته‌های قبلی شکل گرفته و در

راستای پاسخگویی به نیازهای اساسی محیط در عمیق ترین لایه های ذهنی اعضای سازمان رسوخ کرده و به عنوان منبعی الهام بخش و نیروزا در شکل دهی رفتار، ایفای نقش می کند (فرهی، سنجقی، سلطانی و محمدیان ، ۱۳۹۵).

مدیریت جهادی در بستر مستعد ه فرهنگ جهادی به وجود آمد و پرورش پیدا کرد. این فرهنگ مدیریتی، نه از قبل وجود داشت که ارائه شود و نه از مدل‌های مدیریتی موجود دنیا در آن زمان الگوبرداری شد؛ بلکه، خودش همانند نهاد جهاد سازندگی و فرهنگ جهادی به صورت خودجوش به وجود آمد و بدور از همه عوامل و شرایط حاکم در نظام اداری کشور و به دور از آن بوروکراسی خشک و عریض و طویل اداری سلسله‌مراتب ماتریسی و طولانی اداری، زن و مرد، پیر و جوان، شهری و روستایی، دانشگاهی و بی سواد، کارمند و کارگر، روحانی و دانشجو ، دکتر و مهندس و کشاورز در کنار هم و باهم و در زیر سایه یک سایه-بان و بدون در نظر گرفتن هیچ‌گونه سلسله‌مراتب و بدون تجملات و تشریفات زائد اداری و اجتماعی طبقاتی با شعار استراتژیک (همه با هم) به فرمان امام خمینی وارد عرصه کار و تلاش و مجاهدت شدند (زواره ، ۱۳۸۸).

بیان مسئله

در مورد انواع فرهنگها و همچنین انواع روشهای مدیریتی ، پرسشنامه های استاندارد وجود دارد که به راحتی در دسترس بوده و محقق بدون نیاز به صرف وقت جهت طراحی ابزار تحقیق، انرژی و فکر خود را برای بقیه مسیر تحقیق بکار می برد؛ هرچند که بحث مدیریت جهادی و فرهنگ جهادی از واژه نهاد و نهادگرایی اقتباس گردیده اما بصورت بومی شده و با اقتباس از فرهنگ و مدیریت اسلامی و ایرانی به یک پارادایم و جهان بینی جدید در رشته مدیریت در کشور ما مبدل شده است؛ و از سویی ، هنوز در کشورهای غربی چندان شناخته شده نیست. بنابراین، به دلیل نو بودن موضوع، پرسشنامه استاندارد و معتبری در این خصوص طراحی و تعریف نگردیده که بتواند با توجه به مبانی موضوع تحقیق و وضعیت سازمانها و دستگاههای اجرایی کشور کاربرد فراگیر و همگانی داشته باشد و به اصطلاح استاندارد باشد. قطعاً برای آنکه پرسشنامه ای به آن درجه از اعتبار برسد، لازم است در انواع و اقسام سازمانها اعم از خصوصی و دولتی، کوچک و بزرگ مورد آزمون و سنجش قرار بگیرد.

از طرفی، در بانک مسکن نیز با توجه به شعارهای سالیانه که از سوی مقام معظم رهبری برای جهت دادن تمامی حرکتها در عرصه های مختلف اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و ... کشور بالاخص جهت دهی به تعیین راهبردها و اهداف سازمانهای دولتی، حرکتی آگاهانه در سطح تفکر مدیران ارشد بانک شکل گرفته که تغییر نگرش مدیریتی به سمت مدیریت جهادی را می طلبد. از سوی دیگر، هر گونه تغییری از تغییر فرهنگی شروع و پی ریزی می گردد با توجه به اینکه در سازمانها بالاخص سازمانهای دولتی در ایران، تغییرات فرهنگی باید بر اساس چشم انداز بیست ساله نظام جمهوری اسلامی و همگام با آمانهای انقلاب و سیاستهای ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری و در چارچوب قوانین و مقررات حاکم بر سازمانهای دولتی و قوانین خاص سازمان (بانک) صورت گیرد ، بنابراین بامطالعه و بررسی تمامی اسناد بالادستی و ادبیات

مربوط به موضوع و دنبال کردن شعارهای سالیانه مدنظر رهبری از سال ۹۲ به بعد و ارتباط تنگاتنگ شعارها با سیاستها و موضع گیری های کشور جهت عدم وابستگی به غرب و رسیدن به خودکفایی در همه امور حتی نوع و سبک مدیریت کشور ، الزام به حرکت فرهنگی در جهت نهادینه سازی سبک مدیریت جهادی را در سازمانهای دولتی از جمله بانک مسکن به یک امر ضروری و مهم تبدیل می کند .

مسئله تغییرات فرهنگی یک شبه اتفاق نیفتاده و نیاز به برنامه ریزی کاربردی دارد تا نتایج آن در چند سال آتی نمایان گردد و بدون سنجش وضعیت فعلی سازمان بر اساس یک چارچوب و مدل فرهنگی مشخص، پیمودن مسیر به بیراهه خواهد بود. بنابراین جهت حرکت هدفمند در راستای اقدامات فرهنگی برای نهادینه کردن سبک مدیریت جهادی در سازمان و نتیجه محور بودن تدوین گویه ها و عوامل(سازه) موثر در هر سازمان که مختص به همان سازمان و بر مبنای زمینه های فرهنگی آن سازمان باشد امری حیاتی در موفقیت اقدامات فرهنگی بعدی خواهد بود.

نظر به اینکه بانک مسکن به عنوان یک بانک تخصصی-توسعه ای نقش بسزایی در اقتصاد کشور داشته و در زمان تحریمها تنها بانکی بود که مبادلات سوئیفت از طریق آن صورت می گرفت (به دلیل عدم تحریم بانک مسکن) و از طرف دیگر، رونق یا رکود وضعیت بازار حداقل ۲۵۰ صنعت در زمینه ساخت و ساز به سیاستگذاریها، برنامه ها و عملکرد بانک مسکن وابسته بوده و تاثیرپذیر می باشند، مهمترین عامل در راس همه عوامل به نحوه مدیریت سازمان بر می گردد که قطعاً در کل بدنه نمود عینی پیدا می کند. پس، تغییرات تدریجی که مبنای آن تغییرات فرهنگی می باشد باید در بانک مورد اشاره بسیار علمی و محاسبه شده انجام شود. چون همانگونه که اشاره شد هر تغییری حتی اندک ، می تواند تاثیرات عمیقی بر جامعه داشته باشد .

موارد مطروحه، محقق را بر آن داشت که مبادرت به شناخت و تدوین گویه ها و عوامل (مولفه ها) در موضوع فرهنگ مدیریت جهادی از طریق روشهای کتابخانه ای و همچنین کیفی در سطح مدیران ارشد و بانک مسکن نموده و سپس اقدام به طراحی و اعتباریابی پرسشنامه به عنوان ابزار کمی تحقیق در موضوع مورد اشاره نماید؛ بنابراین، مسئله پژوهشی این است که آیا پرسشنامه فرهنگ مدیریت جهادی که از سوی محقق این پژوهش و طی فرایندی علمی با تاکید بر روشهای کیفی جمع آوری داده ها و بر مبنای زمینه فرهنگ سازمانی بانک مسکن بومی گردیده و طراحی شده ، از روایی و پایایی لازم برخوردار است؟

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

با توجه به اینکه مدیریت جهادی سبک خاصی از مدیریت است که بر پایه نهادگرایی و فرهنگ ایرانی-اسلامی کشور بنا نهاده شده و اولین بار در ایران از سوی امام خمینی مطرح گردید، پیشینه کاملاً شبیه در خارج از ایران ندارد ؛ با این توصیف صرفاً نمونه هایی که اندیشمندان درباره طراحی ابزار سنجش فرهنگ سازمان بر اساس زمینه های مختلف سازمانها ارائه داده اند بیان می شود.

کلارک و همکاران(۲۰۱۲) مقیاسی برای سنجش فرهنگ در یک مدرسه پرستاری طراحی و اعتباریابی کرده اند که شامل ۵ مؤلفه:ارتباط، حمایت، تصمیم گیری، سطح تعارض، کار تیمی و رضایت از کار و ۷۳

شاخص است. پرسشنامه میزان فرهنگ سازمانی (ECO)^۱ ویژگی روانسنجی دارد، برای شناسایی و تغییر فرهنگ با ۸۷ گویه در پنج بعد، پشتیبانی/سپاسگزاری؛ تعهد/همبستگی؛ بهره‌وری/نوآوری؛ قوانین؛ یادگیری مداوم طراحی توسط دلوب و هاگون (۲۰۱۱) طراحی شد. مکینتاش و دوهرتی (۲۰۱۰) ابزار فرهنگ سازمانی (OCAS)^۲ را روی ۸ مولفه فرهنگی توانایی تولید، رهبری، ساختار سازمانی، مدیریت منابع انسانی، خلاقیت، مشارکت، ارتباط، مدیریت تضاد، طراحی کردند که هر مؤلفه توسط ۱۰ پرسش روی طیفی از صفر تا صد، نمره داده می‌شود. ابزار سنجش فرهنگ سازمانی (OCAI)^۳ توسط کامرون و کوپین (۲۰۰۶: ۶۶) بر اساس چارچوب رقابتی ارزشها و متناسب با چهار نوع فرهنگ سازمانی مبنای تنظیم پرسشنامه ارزیابی فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهد. پاسخگویان روی فرهنگ سازمان خود در ۶ بعد ویژگی غالب، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، انسجام سازمانی، تأکید استراتژیک، معیارهای موفقیت؛ متناسب با چهار فرهنگ سازمانی متفاوت به طور یک امتیاز از صفر تا صد نظر می‌دهند.

در زمینه طراحی و اعتباریابی پرسشنامه موضوع مورد بررسی، تحقیق مستقیمی صورت نگرفته است اما تحقیقاتی که به منظور طراحی الگوی فرهنگ مدیریت جهادی در کشور در سالهای اخیر انجام شده عبارتند از: تحقیقاتی که از سوی فرهی و همکاران در سال ۱۳۹۵ با عنوان «طراحی الگوی فرهنگ جهادی یکی از نهادهای انقلاب اسلامی» انجام شد که منجر به شناسایی ۴ مولفه و ۱۷ شاخص جهت طراحی الگوی موردنظر گردید. تحقیقی با عنوان «طراحی مدل سازمان جهادی» توسط حسینی و همکاران (۱۳۹۵) انجام شد که در نهایت، مدل سازمان جهادی در قالب سه بعد اصلی (بعد ساختاری، بعد رفتاری و بعد زمینه‌ای)، ۱۲ رکن سازمانی و ۳۶ شاخص طراحی شد. پژوهش سوم از سوی خصاص مفرد و باقری نصرآبادی (۱۳۹۵) با عنوان «الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب با رویکرد جهادی (مورد مطالعه: دفاع مقدس)» انجام شد، محققین در این نوشتار با الگو یرداری از مدل ادگار شاین به الگویی از فرهنگ سازمانی مطلوب برای سازمانهای ایرانی رسیدند. در نهایت مؤلفه های فرهنگ سازمانی جهادی در سه سطح عقاید، ارزشها و نمونها تعیین و ۲۱ شاخص تدوین گردید. پژوهش چهارم، پژوهشی از سوی دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۴) سعی شده مؤلفه ها و ویژگیهای سازمان فضیلت محور، در انقلاب اسلامی با توجه به دو نهاد انقلاب اسلامی، جهاد سازندگی و کمیته انقلاب اسلامی مورد بررسی قرار گیرد. در نهایت، ۱۰ مولفه و ۳۹ شاخص برای سازمان فضیلت محور شناسایی گردید. در تحقیق پنجم با عنوان «ارزیابی مدل ملی فرهنگ سازمانی»، پورصادق (۱۳۸۸) بر اساس ابعاد معنوی، ساختاری، انسانی و فرهنگی و مبتنی بر ارزشهای اسلامی، پرسشنامه ای با ۲۳ مولفه و ۱۲۶ شاخص در چارچوب یک مدل ملی طراحی کرده است که ابزار متناسبی برای سنجش و ارزیابی فرهنگ سازمانی سازمانهای ایرانی می باشد.

¹ Echelles do Calture Organisationnelle

² Organizational Culture Assessment Surury

³ Organizational, Calture Assessment Instrument

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع اکتشافی و ساخت ابزار است. تحقیق در دو مرحله انجام شد؛ در مرحله اول، پژوهش کیفی و روش استخراج داده ها فن دلفی می باشد و در مرحله دوم پژوهش پیمایشی و تایید داده ها از طریق پرسشنامه صورت گرفت. شاخصهای فرهنگ مدیریت جهادی از طریق مصاحبه با خبرگان بانک مسکن و تطبیق آنها با مبانی نظری موضوع و همچنین اسناد بالادستی از قبیل دستورالعملهای مبتنی بر موضوع مدیریت جهادی، اقتصاد مقاومتی، گامهای تحول اداری در بحث فرهنگ و موضوعات مرتبط دیگر تعیین گردید. در این مرحله ۲۰۰ نفر از مدیران ارشد بانک مسکن به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شد. سپس از طریق مصاحبه کتبی و ارسال سوال باز با عنوان «چه عواملی بر فرهنگ مدیریت جهادی در بانک مسکن موثر است؟» شاخصهای اولیه شناسایی شد.

سپس، شاخص های حاصل از مرور ادبیات و پیشینه مرتبط با مفهوم سازمان جهادی و همچنین برگرفته از مصاحبه کتبی با خبرگان، از طریق اصول پذیرفته شده علمی (Mackenzie et al., 2011) مورد بررسی قرار گرفته و همچنین، بر مبنای نظر آیزن و فیشبن^۱ (۱۹۸۰) که معتقد است: «شاخصی باید انتخاب می شود که شامل رفتار واقعی باشد، شامل هدف رفتار باشد، در سازمان مورد نظر اتفاق بیفتد، قابل اجرا هم باشد و همچنین در بازه زمانی مورد تصور رخ دهد.» و نیز، طبق اصل دوم و بر مبنای پیشنهادات مکنزی (۲۰۱۱) که معتقد است شاخص باید ساده و دقیق بوده، نباید حاوی اصطلاحات و کلمات مبهم و ناشناخته باشد و نباید پیچیده و مبهم باشد؛ همچنین، طبق اصل سوم و بر مبنای نظر مور و بنیاسات^۲ (۱۹۹۱)، شاخص هایی که بسیار خاص بوده و در شرایط خاصی قابل اجرا بودند، شاخص هایی که از لحاظ مفهومی و معنایی تکراری، مبهم و دارای ابهام از مخزن شاخص ها حذف شدند و ۹۹۰ گویه به ۲۱۷ گویه (شاخص) تقلیل یافته، و کدگذاری شد و در نهایت، پرسشنامه با ۲۱۷ شاخص در طیف ۵ گزیننه ای تهیه شد.

در مرحله دوم، پرسشنامه برای مدیران میانی (مدیران اجرایی) بانک مسکن در شعب سطح شهر تهران (مدیریت های شعب شرق، غرب و مرکز) توزیع شد. با توجه به اینکه تعداد نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران در این مرحله ۳۶۱ نفر (جامعه آماری ۶۰۵۹ نفر تعیین گردید، جهت اطمینان از بازگشت پرسشنامه ها به تعداد مناسب، ۵۰۰ پرسشنامه به روش طبقه ای تصادفی در شعب توزیع گردید؛ که نهایتاً ۳۹۰ پرسشنامه برگشت داده شد که از حجم نمونه هم بیشتر بود.

¹ Ajzen & Fishbein

² Moore & Benbasat

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

فرمول کوکران جهت تعیین حجم نمونه

$$n = \frac{\frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2}}{1 + \frac{1}{6059} \times \left[\frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2} - 1 \right]} \cong 361$$

محاسبات بر مبنای فرمول کوکران جهت تعیین حجم نمونه

انتخاب طبقه‌ای بر اساس مدیریت شعب مناطق تهران شامل: مدیریت‌های شعب مناطق شرق (۴۲۵ نفر پایور)، غرب (۴۸۶ نفر پایور) و مرکز تهران (۳۸۵ نفر پایور) بشرح ذیل صورت گرفت:

تعداد نمونه مدیریت شعب شرق $361 * 428 / 6059 = 118$

تعداد مدیریت شعب غرب $361 * 486 / 6059 = 135$

تعداد مدیریت شعب مرکز $361 * 385 / 6059 = 107$

ضمناً، اجرای آزمون آماری KMO حاکی از کفایت این حجم نمونه بود. سپس، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، عامل‌ها شناسایی و بر اساس بارگیری عامل‌ها، نام آنها انتخاب و بر اساس آلفای کرونباخ، اعتباریابی انجام شد که البته با استفاده از آزمون بارتلت، استفاده از روش تحلیل عاملی در این تحقیق مناسب تشخیص داده شد. در بخش تحلیل یافته‌ها آزمونهای اشاره شده تشریح گردیده است.

تحلیل یافته‌ها

با توجه به اینکه هیچگونه پرسشنامه استاندارد در ارتباط با سنجش فرهنگ مدیریت جهادی وجود نداشت و محقق به دنبال شناسایی شاخصها و مولفه‌های مناسب برای ساخت چنین پرسشنامه‌ای بود. تبعاً انتخاب روش آماری مناسب جهت تجزیه تحلیل داده‌ها و پاسخگویی به سوالات پژوهش بسیار مهم به نظر می‌رسید. در تجزیه و تحلیل داده‌ها، داده‌هایی که از نمونه آماری جمع‌آوری شد، خلاصه، کدبندی و در نهایت پردازش گردید تا زمینه برقراری انواع تحلیلها و ارتباطات بین این داده‌ها به منظور پاسخ سوالات تحقیق فراهم آید. محقق بعد از جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی به استخراج نهایی شاخصها و مولفه‌ها به شرح زیر پرداخت:

یکی از نکات مهم در ارزشیابی داده‌های پژوهشی برای تحلیل عاملی، این است که آیا ماتریس داده‌ها شامل اطلاعات مفید و با معنایی هست یا نه؛ یعنی از روایی درونی مناسبی برخوردار است؟ برای رسیدن به این مهم، متغیرها باید با هم مرتبط باشند. برای ارزشیابی ماتریس همبستگی از دو شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود.

جدول شماره ۱ - آزمون بارتلت^۲ و شاخص KMO^۱

| سطح معناداری | درجه آزادی | آزمون بارتلت | شاخص KMO |
|--------------|------------|--------------|----------|
| <۰/۰۵ | ۲۷۶ | ۱۲۳۳۰/۴۹ | ۰/۹۶ |

با توجه به اینکه مقدار بدست آمده از شاخص KMO (برابر با ۰/۹۶) بیشتر از استاندارد موجود (مقدار ۰/۶۰ به بالا) بود، پس امکان کاهش گویه ها به تعداد عوامل کمتر وجود داشته و حجم نمونه برای این هدف کافی بود. با آزمون بارتلت نیز این موضوع تأیید شد.

سیس، محقق بر آن شد تا بداند چند درصد واریانس هر متغیر (گویه) توسط مجموعه عامل‌های موردنظر تبیین می شود (واریانس اشتراکی). نتایج نشان داد حداقل واریانس اشتراکی، ۵۵٪ و حداکثر برابر ۹۶٪ می-باشد. در نتیجه، هیچ یک از سوالات از روند تحلیل در این مرحله حذف نشد.

همچنین، از سه روش KMO (روش مقادیر ویژه^۳)، میزان واریانس تجمعی و روش EFA سهم هر مولفه (عامل) برای تبیین مجموع واریانس گویه ها استفاده کردیم. بر اساس روش KMO، تنها عامل‌هایی انتخاب می شوند که مقدار ویژه آنها بیشتر از یک باشد. بنابراین، با روش EFA بر اساس داده‌ها چهارده عامل (مولفه) استخراج شد. همچنین، بر اساس روش واریانس تجمعی با انتخاب ۱۴ عامل حدود ۶۱٪ واریانس متغیرها قابل تبیین شد.

جدول شماره ۲ - تعیین سهم هر عامل در تبیین مجموع واریانس تمامی گویه‌ها

| مولفه ها | مقدار ویژه | درصد واریانس | درصد واریانس تجمعی |
|----------|------------|--------------|--------------------|
| ۱ | ۳۱/۲۳ | ۳۱/۸۷ | ۳۱/۸۷ |
| ۲ | ۳/۳ | ۳/۳۷ | ۳۵/۲۴ |
| ۳ | ۳/۰۴ | ۳/۱۱ | ۳۸/۳۴ |
| ۴ | ۲/۵۷ | ۲/۶۳ | ۴۰/۹۷ |
| ۵ | ۲/۵۱ | ۲/۵۶ | ۴۳/۵۳ |
| ۶ | ۲/۴ | ۲/۴۵ | ۴۵/۹۷ |
| ۷ | ۲/۲۱ | ۲/۲۵ | ۴۸/۲۲ |
| ۸ | ۲/۱۶ | ۲/۲۱ | ۵۰/۴۳ |
| ۹ | ۲/۰۴ | ۲/۰۸ | ۵۲/۵۱ |
| ۱۰ | ۲/۰۲ | ۲/۰۶ | ۵۴/۵۷ |
| ۱۱ | ۱/۸۹ | ۱/۹۲ | ۵۶/۴۹ |
| ۱۲ | ۱/۶۹ | ۱/۷۲ | ۵۸/۲۱ |
| ۱۳ | ۱/۶۳ | ۱/۶۷ | ۵۹/۸۸ |
| ۱۴ | ۱/۵۱ | ۱/۵۴ | ۶۱/۴۲ |

^۱ Kaiser-Meyer-Olkin

^۲ Bartlett's Test

^۳ - Eigen values

بعد از این مرحله، بر اساس ضرایب همبستگی مشخص شد کدام گویه بر روی کدام عامل بارگذاری می-شود و توسط آنها عوامل موردنظر محقق تعیین شد. برای دسته بندی مولفه ها، محقق از ضرایب همبستگی بارهای عاملی استفاده کرده است.

سپس، برای تمیز بهتر سوالات از هم و برای دسته بندی به چهارده عامل موردنظر، شاخصها دوران داده شد. برای این کار از روش دوران متعامد واریماکس استفاده شد و در نهایت، تعداد ۱۱۹ گویه به دلیل نامشخص بودن حذف گردید. سپس عاملها (مولفه ها) به شرح زیر دسته بندی و نامگذاری شدند:

جدول شماره ۳ - نام گذاری عوامل استخراجی بعد از چرخش واریماکس

| شماره عامل | نام در نظر گرفته شده (مولفه) | تعداد گویه های عامل | علامت عامل در مدل - بندی |
|------------|------------------------------|---------------------|--------------------------|
| عامل ۱ | عدالت محوری | ۱۱ | EM |
| عامل ۲ | مدیرپروری | ۶ | MP |
| عامل ۳ | شرایط محیط کار | ۵ | SHM |
| عامل ۴ | اعتماد سازمانی | ۵ | ES |
| عامل ۵ | نظام مدیریت عملکرد | ۷ | NMA |
| عامل ۶ | طراحی صحیح مشاغل | ۷ | TSM |
| عامل ۷ | سبک مدیریتی | ۹ | SMOD |
| عامل ۸ | حمایت از کارکنان | ۸ | HMSK |
| عامل ۹ | توانمندسازی | ۷ | TA |
| عامل ۱۰ | گذشت و ایثار | ۷ | GHE |
| عامل ۱۱ | پویایی | ۹ | PO |
| عامل ۱۲ | اعتماد به نفس | ۶ | EBN |
| عامل ۱۳ | اخلاق محوری | ۵ | AM |
| عامل ۱۴ | ساختار منعطف | ۶ | SMON |

تحلیل عاملی تأییدی - برای سنجش روایی و اگریایی، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی به تایید هر یک از عوامل استخراج شده پرداخته شد. شاخصهای برازش مدل تحلیل عاملی هر یک از ۱۴ سازه (X²، MSEA، CFI، NNFI، GFI، AGFI) در سطح خوب توانایی تأیید مولفه ها را داشته است. از طرفی، با توجه به مقادیر مربوط به شاخص های نیکویی برازش و با عنایت به داده های این پژوهش در سطح خوب و حداقل قابل قبولی قرار دارد. تنها شاخصی که نشان می دهد این مدل دارای برازش خوبی نیست، p-value آزمون کای دو است که دلیل آن می تواند حجم نمونه بالا باشد.

جدول شماره ۴- شاخص‌های نیکویی برازش مدل تحلیل عاملی کل سازه

| نوع شاخص نیکویی برازش | حدود شاخص برای برازش مورد قبول | حدود شاخص برای برازش خوب | شاخص نیکویی برای برازش مشاهده شده | نتیجه |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| مقدار آماره X^2 (df) | به نسبت آماره X^2 | به نسبت آماره X^2 | ۴۹۰۵/۲۳ (۴۵۶۴) | برازش خوب |
| درجه آزادی آزمون X^2 | درجه آزادی کمتر از ۵ | درجه آزادی ۳ | < ۰/۰۵ | برازش نامناسب |
| به نسبت آماره X^2 درجه آزادی | | | ۱/۰۷ | برازش خوب |
| RMSEA | کمتر از ۰/۰۸ | کمتر از ۰/۰۵ | ۰/۰۲ | برازش خوب |
| P(RMSEA<0.05) | بیشتر از ۰/۰۵ | بیشتر از ۰/۱ | ۰/۹۹ | برازش خوب |
| CFI | بیشتر از ۰/۹۰ | بیشتر از ۰/۹۵ | ۰/۹۸ | برازش خوب |
| NNFI | بیشتر از ۰/۹۰ | بیشتر از ۰/۹۵ | ۰/۹۸ | برازش خوب |
| GFI | بیشتر از ۰/۸۵ | بیشتر از ۰/۹۰ | ۰/۸۹ | برازش مورد قبول |
| AGFI | بیشتر از ۰/۸۵ | بیشتر از ۰/۹۰ | ۰/۸۶ | برازش مورد قبول |

بررسی پایایی و روایی سازه‌ها

بررسی سازگاری درونی (پایایی) هر یک از سازه‌ها - در این قسمت با استفاده از شاخص آلفای کرونباخ

به بررسی پایایی سازه‌های مدل مفهومی پرداخته شد.

جدول شماره ۵- بررسی سازگاری درونی (پایایی) سازه‌های مقیاس

| نام سازه | نماد سازه | تعداد سوالات | مقدار آلفای کرونباخ |
|-------------------------|-----------|--------------|---------------------|
| عدالت محوری | EM | ۱۱ | ۰/۹۲ |
| مدیر پروری | MP | ۶ | ۰/۸۷ |
| شرایط محیط کار | SHM | ۵ | ۰/۸۴ |
| اعتماد سازمانی | ES | ۵ | ۰/۸۳ |
| نظام مدیریت عملکرد | NMA | ۷ | ۰/۸۷ |
| طراحی صحیح مشاغل | TSM | ۷ | ۰/۸۸ |
| سبک مدیریتی | SMOD | ۹ | ۰/۹۱ |
| حمایت سازمان از کارکنان | HMSK | ۸ | ۰/۹۰ |
| توانمندسازی | TA | ۷ | ۰/۸۹ |
| گذشت و ایثار | GHE | ۷ | ۰/۸۸ |
| پویایی | PO | ۹ | ۰/۹۱ |
| اعتماد به نفس | EBN | ۶ | ۰/۸۶ |
| اخلاق محوری | AM | ۵ | ۰/۸۳ |
| ساختار منعطف | SMON | ۶ | ۰/۸۷ |
| سازه کل | | ۱۰۱ | ۰/۹۷ |

با توجه به مقادیر بدست آمده از آلفای کرنباخ (۰/۹۷) در جدول شماره ۵ می‌توان نتیجه گرفت که هر یک از سازه‌های مقیاس از سازگاری درونی مناسبی برخوردار می‌باشند. لذا در این مرحله پایایی این سازه‌ها و همچنین سازه کل پذیرفته می‌شود.

بررسی روایی سازه‌ها - یکی از موارد مهم در روایی ابزارهای پرسشنامه، روایی سازه‌ای است. روایی سازه‌ای خود شامل دو بخش مهم روایی همگرایی و روایی افتراقی می‌باشد. روایی همگرایی با استفاده تحلیل عاملی تاییدی هر یک از سازه‌های تحقیق بررسی می‌شود و روایی واگرایی با استفاده از مدل تحلیل عاملی تاییدی کل سازه‌ها در کنار یکدیگر صورت می‌پذیرد.

جدول شماره ۶ - روایی سازه‌ای ابزار تحقیق

| میانگین مجذور واریانس مشترک (ASV) | حداکثر مجذور واریانس مشترک (MSV) | میانگین واریانس استخراجی (AVE) | پایایی سازه‌ای (CR) | مولفه‌ها |
|-----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------|
| ۰/۳۰ | ۰/۳۴ | ۰/۵۰ | ۰/۸۳ | عدالت محوری |
| ۰/۳۰ | ۰/۳۵ | ۰/۵۲ | ۰/۹۲ | مدیرپروری |
| ۰/۳۱ | ۰/۳۵ | ۰/۵۳ | ۰/۸۷ | شرایط محیط کار |
| ۰/۲۹ | ۰/۳۷ | ۰/۵۲ | ۰/۸۴ | اعتماد سازمانی |
| ۰/۳۵ | ۰/۴۰ | ۰/۵۱ | ۰/۸۳ | نظام مدیریت عملکرد |
| ۰/۳۳ | ۰/۴۰ | ۰/۵۱ | ۰/۸۸ | طراحی صحیح مشاغل |
| ۰/۳۱ | ۰/۳۷ | ۰/۵۱ | ۰/۸۸ | سبک مدیریتی |
| ۰/۳۲ | ۰/۳۵ | ۰/۵۵ | ۰/۹۲ | حمایت از کارکنان |
| ۰/۳۲ | ۰/۴۱ | ۰/۵۶ | ۰/۹۱ | توانمندسازی |
| ۰/۳۲ | ۰/۳۵ | ۰/۵۴ | ۰/۸۹ | گذشت و ایثار |
| ۰/۳۱ | ۰/۳۷ | ۰/۵۳ | ۰/۸۹ | پویایی |
| ۰/۳۲ | ۰/۴۱ | ۰/۵۴ | ۰/۹۱ | اعتماد به نفس |
| ۰/۲۹ | ۰/۳۴ | ۰/۵۲ | ۰/۸۷ | اخلاق محوری |
| ۰/۳۰ | ۰/۳۵ | ۰/۵۵ | ۰/۸۸ | ساختار منعطف |

با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان دید که مقدار پایایی سازه‌ای (CR)، برای این سازه بیشتر از ۰/۷ است. همه بارهای عاملی استاندارد بزرگتر از ۰/۵ هستند و لذا وجود هر یک از پرسش‌ها (گویه‌ها) در این سازه‌ها تایید می‌شوند. مقدار AVE بزرگتر از ۰/۵ شده است. همچنین مقدار CR بزرگتر از AVE است. برای هر ۱۴ سازه، میانگین واریانس استخراجی (AVE) بزرگتر از حداکثر مجذور واریانس مشترک (MSV) است. به عبارتی $AVE > MSV$ و میانگین واریانس استخراجی (AVE) بزرگتر از میانگین مجذور واریانس

مشترک (ASV) است؛ به عبارتی $AVE > ASV$ می‌باشد. با توجه به موارد مورد اشاره می‌توان نتیجه گرفت این سازه دارای روایی همگرایی و روایی افتراقی می‌باشد.

نتیجه گیری

با توجه به هدف تحقیق که طراحی و اعتباریابی پرسشنامه فرهنگ مدیریت جهادی می‌باشد. محقق بعد از انجام مراحل شناسایی شاخصهای مرتبط با موضوع جهت ساخت گویه‌های پرسشنامه مورد نظر، توجیه پذیر بودن اجرای تحلیل عاملی، کفایت حجم نمونه و امکان تقلیل گویه‌ها با آزمونهای KMO و بارتلت سنجیده و تأیید شد؛ همچنین، پایایی پرسشنامه با محاسبه آلفای کرونباخ با نرم افزار Spss 24 و نیکویی برازش ساختار پرسشنامه و زیرمولفه های آن به روش محاسبه ضرایب تحلیل عاملی تأییدی و با نرم افزار Amos 24 انجام گرفت. در مرحله نهایی، ضرایب همبستگی گویه ها و ضرایب عاملی، معیار حذف گویه های نامناسب قرار گرفت که منجر به تقلیل شاخصها شد؛ تحلیل عاملی تأییدی از طریق آزمونهای برازش (X2, RMSEA, CFI, NNFI, GFI, AGFI) بررسی گردید. در نهایت پرسشنامه ای با 14 مولفه (عامل/سازه) و 98 شاخص (گویه) مورد تأیید قرار گرفت .

در خصوص مقایسه تحقیقات پیشین با پژوهش حاضر می‌توان گفت: حسینی، خصاف فرد، دانایی فرد همانند محقق، در تهیه مخزن شاخص از مبانی نظری، اسناد بالادستی و نظر خبرگان استفاده نموده است. وجه تمایز ایشان این است که جامعه خبرگان در تحقیقاتشان کمتر از 20 نفر خبره بوده؛ اما در تحقیق حاضر 200 نفر از مدیران ارشد به عنوان خبرگان موضوع (جامعه آماری) مدنظر قرار گرفته است که قابلیت تعمیم ابزار تحقیق را افزایش می‌دهد. روش دستیابی به نتایج تحقیق حسینی، خصاف فرد، دانایی فرد، کتابخانه ای و مصاحبه با خبرگان، ابزار گردآوری داده ها مصاحبه کیفی بوده و در تحلیل داده ها از روش تحلیل مضمون استفاده شده در حالیکه در تحقیق حاضر و تحقیق فرهی از هر دو نوع ابزار کیفی (مصاحبه کتبی) و ابزار کمی (پرسشنامه) برای جمع آوری و تأیید داده ها استفاده شده و برای سنجش روایی و تحلیل داده ها تحلیل عاملی بکار رفته است. پورصادق بر خلاف تحقیقات ذکر شده مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را مبنای تحقیق خود قرار داده و بر مبنای ارزشهای مدنظر در مدل پارسونز به ارائه مدل جدید ملی پرداخته است. ضمناً با توجه به تأکید تأثیر فرهنگ سازمان به عنوان مهمترین گام در ایجاد هرگونه تغییر در سازمان و اهمیت داشتن فرهنگی قوی و سنجش آن از طریق ابزارهای کیفی و کمی و انعطاف پذیری ابزار مورد کاربرد، ابزار جمع آوری داده های تحقیق حاضر با ابزار جمع آوری داده ها در تحقیقاتی که از سوی کامرون و کویین، دلوب، هاگون، کلارک، مکینتاش طراحی شده، بجز در پاره‌ای جزئیات، همسو و هم هدف می‌باشد.

با توجه به وجود محدودیتهای روبروی تحقیق، روایی و پایایی این پرسشنامه صرفاً در بنگاه اقتصادی بانک مسکن به عنوان یک دستگاه اجرایی دولتی با دارا بودن بیش از 12 هزار پرسنل مورد بررسی قرار

گرفت توصیه می شود در صنعت بانکداری نیز مورد بررسی قرار گیرد. با این حال محقق در تدوین شاخصها و معیارهای پرسشنامه نهایت سعی و دقت را در انتخاب جامعه خبرگان نموده است. ضمناً گستردگی موضوع تحقیق، تعداد زیاد گزینه ها، عدم آشنایی برخی از مدیران اجرایی با موضوع تحقیق و صرف وقت زیاد جهت آموزش و توجیه ایشان جزء محدودیتهای تحقیق بود که ممکن است بر نتیجه پژوهش تاثیر گذاشته باشد. با توجه به اینکه تعداد گویه های تحقیق حاضر زیاد می باشد پیشنهاد می گردد در جهت کاهش گویه ها و مولفه های استخراج شده، روایی و پایایی ابزار مجدداً در سطح صنعت بانکداری مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

۱. الوانی، سیدمهدی. (۱۳۹۴). مدیریت عمومی (ویرایش سوم). تهران: نشر نی. چاپ پنجاه و دوم.
۲. پورصادق، ناصر؛ و ذاکری قزالی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع). سال هفتم، شماره ۴ (شماره پیاپی ۲۲). صص ۹۵-۱۱۶.
۳. تولایی، روح اله؛ و شکوهیار، سجاد. (۱۳۹۳). ارزیابی مولفه های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، فصلنامه علمی-پژوهشی چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۹، پاییز.
۴. تولایی، روح اله؛ و صباغی، زهرا. (۱۳۹۴). طراحی الگوی مفهومی توسعه مدیریت جهادی با استفاده از ترکیب روش سیستمهای نرم و نگاشت شناختی. نشریه علمی پژوهشی بهبود مدیریت. سال نهم. ش ۲ پیاپی ۲۸. صص ۱۲۱-۱۴۵.
۵. دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۴). باقری کنی، مصباح الهدی. حجازی فر، سعید. شناسایی مؤلفه های سازمانهای فضیلت محور و جهادی (مورد پژوهش کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی). فصلنامه مدیریت اسلامی سال. ۲۳. شماره ۴. زمستان ۱۳۹۴. صص ۷۱-۴۵.
۶. حاجی احمدی، امیر؛ و میررحیمی، سیدداود. (۱۳۸۸). بررسی چرخه حیات فرهنگ و مدیریت جهادی در اثر وزارت جهاد کشاورزی. مجموعه مقالات همایش های فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی. دفتر نماینده ولی فقیه.
۷. حسینی، مهدی؛ موغلی، علیرضا؛ سرلک، محمدعلی؛ و دلجو، غلامحسین. (۱۳۹۵). طراحی مدل سازمان جهادی. فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی. سال سوم. شماره ۱۹. تابستان ۹۵. صص ۷-۲۶.
۸. فرهی، علی؛ سنجقی، محمدابراهیم؛ سلطانی، محمدرضا؛ و محمدیان، یدالله (۱۳۹۵). طراحی الگوی فرهنگ جهادی یکی از نهادهای انقلاب اسلامی. فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع). سال هشتم. شماره ۲ (شماره پیاپی ۲۴). تابستان. صص ۵۳-۸۳.

۹. قربانی زاده، وجهاله؛ و اصغرزاده، حسین علی. (۱۳۹۴). *تحلیل مدیریت جهادی با رویکرد پویایی شناسی سیستم*. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال سوم، شماره ۱، بهار. صص ۲۴-۱۱.
۱۰. لطیفی، میثم؛ و سعدآبادی، حسن. (۱۳۹۳). *پژوهشی پدیدار شناسانه برای فهم جوهره مدیریت جهادی*. فصلنامه راهبرد فرهنگ. شماره بیست و هشتم. زمستان. ۱۳۹۳. صص ۱۲۲-۹۲.
۱۱. زواره، علیرضا. (۱۳۸۸). *راهکارهای توسعه و ترویج و نهادینه کردن فرهنگ و مدیریت جهادی در نظام اداری*. مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. تهران: وزارت جهاد کشاورزی. دفتر نماینده ولی فقیه.
۱۲. سپهر، محمدحسین. (۱۳۹۳). *مدیریت جهادی*. قم: زمزم هدایت. چاپ اول.
۱۳. واشقانی فراهانی، سمانه (۱۳۹۰). *چگونگی بسط و گسترش فرهنگ جهادی در سازمان*، تهران: بانک سپه. مدیریت امور سازمان و برنامه ریزی، اداره تحقیقات و کنترل ریسک.
۱۴. حسن، دانایی فرد؛ مصباح الهدی، باقری کنی؛ حجازی فر، سعید. (۱۳۹۴). *شناسایی مؤلفه های سازمانهای فضیلت محور و جهادی (مورد پژوهش: کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی)*. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۴، زمستان. صص ۴۵-۷۱.
15. Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). "*Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*", Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
16. Cameron, K.S. & Quinn. R.E. (2006). "*Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*". Jossy-Bass.
- Clark, M. C., Belcheir, B., Strohfus, P., & Springer, P. J. (2012). *Development and description of the culture/climate assessment scale*. Journal of Nursing Education, 51(2), 75-80.
17. Delobbe, N., Haccoun, R. R., & Vandenberghe, C. (2002). *Measuring core dimensions of organizational culture: A review of research and development of a new instrument*. Belgium: Universite Catholique de Louvain.
18. MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. Sport Management Review, 13(2), 106-117.
19. MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Podsakoff, N.P. (2011). "*Construct measurement and validation procedures in MIS and behavioral research: Integrating new and existing techniques*", Management Information Systems Quarterly, 35, pp. 293-3.

20. Moore, G.C., & Benbasat, I. (1991). "*Development of an instrument to measure the perceptions of adopting an information technology innovation*", *Information Systems Research*, 2, 1991, pp. 192–222.

21. Poursadegh, naser (1388) *National Model for Organizational Culture Assessment*. *International Journal of Management Perspective*. Vol. 1, No.3 .pp. 23-40 .

Design and validation of Jihadi management culture of Maskan Bank (Case Study: Tehran Branches of Maskan Bank)

The purpose of this research was to design and validate a Jihadi management culture questionnaire at the Maskan Bank. The research method was exploratory. In the first stage of the research (identification of indicators), the society and the statistical sample consisted of 200 senior executives of the bank, through the Delphi technique, Items have been identified, reduced and coded. Finally, a questionnaire with 217 indicators was prepared. In the second stage, a sample of 361 (statistical population of 6059) executives was determined at the level of Tehran's branches which was distributed among them to assess the reliability of the questionnaire. Samples were determined based on Cochran method. The value of KMO=0.96 and the significance of the Bartlett test $P=0.05$ demonstrated the feasibility of implementing factor analysis in this study. The reliability of the questionnaire was performed by calculating Cronbach's alpha using SPSS software. The results showed that the questionnaire with 14 components and 98 items with Cronbach's alpha of 0.97 had a good reliability. The confirmatory factor analysis also showed good fit of the structure of the questionnaire (AGFI= 0.86, GFI=0.89 NNFI=0.98, CFI=0.98, RMSEA=0.02).

Key words: Validity, Jihad, Jihadist Management Culture, Jihadi Management, Jihadi Management Culture Questionnaire.