

## تبیین رابطه مدیریت جهادی بر مبنای معنویت سازمانی بر اساس دیدگاه‌های مقام معظم رهبری و ارائه مدل مطلوب (مطالعه موردی: بانک سپه جمهوری اسلامی ایران منطقه جنوب شرق)

سمیه شیرعلی نژاد فرسنگی<sup>۱</sup>، علیرضا منتظری توکلی<sup>۲\*</sup>، سنجر سلاجقه<sup>۳</sup>، محمدجلال کمالی<sup>۴</sup>

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. sshiralinezhad@yahoo.com

۲- دانشیار گروه روانشناسی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. [a.manzari@iauk.ac.ir](mailto:a.manzari@iauk.ac.ir)

\*نویسنده مسئول

۳- دانشیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. salajeghe\_187@yahoo.com

۴- استادیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. mjalalkamali@yahoo.com

### چکیده

هدف این مقاله تبیین رابطه مدیریت جهادی بر مبنای معنویت سازمانی بر اساس دیدگاه‌های مقام معظم رهبری و ارائه مدل مطلوب (مطالعه موردی بانک سپه جمهوری اسلامی ایران منطقه جنوب شرق) میباشد. یافته‌های حاصل از این پژوهش در دو بخش ارائه شده است. در بخش یکم، یافته‌های توصیفی متغیرها، مورد بررسی قرار گرفته است. در بخش دوم یافته‌های استنباطی حاصل از تحلیل داده‌ها و آزمون سؤال‌های پژوهش ارائه شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان بانک سپه منطقه جنوب شرق میباشند در این پژوهش به منظور جمع آوری داده‌ها از یک پرسش نامه محقق ساخته مدیریت جهادی و یک پرسشنامه معنویت سازمانی بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است. به منظور تعیین روایی از روش اعتبار محتوایی استفاده شده (نظر متخصصان) و روایی این پرسش نامه‌ها با درصد بالایی به تایید رسیده است و برای سنجش پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ مقدار پایایی برای پرسشنامه مدیریت جهادی ۰/۹۳۱ و معنویت سازمانی ۰/۹۸۱ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر نحوه کدگذاری متغیرها بدین صورت بوده است که به گزینه کاملاً مخالفم (خیلی کم) (عدد ۱)، مخالفم (کم) (عدد ۲)، بی‌نظر (تا حدودی) (عدد ۳)، موافقم (زیاد) (عدد ۴) و کاملاً موافقم (خیلی زیاد) (عدد ۵) نسبت داده شده است. هر یک از عددهای نسبت داده شده به گزینه‌ها به عنوان نمره آن گزینه در نظر گرفته شده‌اند؛ بنابراین برای ساخت متغیرهای مورد استفاده از شاخص میانگین استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و AMOS ویراست ۲۳ انجام شده است. در پژوهش حاضر سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. برای بررسی سؤال‌های پژوهش از روش‌های آماری آزمون t تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد مدل تبیین مدیریت جهادی بر مبنای معنویت سازمانی بر اساس دیدگاه‌های مقام معظم رهبری بانک سپه جمهوری اسلامی ایران منطقه جنوب شرق از برازش خوبی برخوردار است.

واژگان کلیدی: مدیریت، مدیریت جهادی، معنویت، معنویت سازمانی، فرهنگ جهادی

### مقدمه

یکی از موضوعات مهم در مدیریت هر جامعه که بایستی به آن توجه ویژه داشت روش مدیریت جامعه بر اساس فرهنگ، اصول و ارزش‌های حاکم بر آن می‌باشد در ایران نیز طرح‌های مختلف مدیریت از دیر باز مورد توجه قرار گرفته که از آن

جمله می‌توان به مدیریت جهادی اشاره کرد (Nazare et al, 1397). وجود الگوواره مدیریتی مناسب در سطح جامعه که مشوق مدیران سازمان به پاسخگویی اجتماعی باشد، نیز از متغیرهایی بود که از نظر خبرگان بر روی پاسخگویی اجتماعی سازمانها مؤثر است. اعتقاد به مبانی حاکمیت خوب و مدیریت ارزشهای همگانی از این الگووارههاست که در آنها به لزوم پاسخگویی مناسب سازمانها به پاسخگویی و ازجمله پاسخگویی به ذینفعان و شهروندان اشاره شده است (Rahnava et al, 1398).

جاری شدن مدیریت جهادی در ساختار جهاد سازندگی و همچنین دفاع از تمامیت جمهوری اسلامی ایران در هشت سال دفاع مقدس آنها با دست خالی و در برابر حمایت‌های همه جانبه تمامی قدرت های استکباری جهان از رژیم بعثی عراق نمایانگر کارآمدترین شیوه مدیریت در کشور ماست که متأسفانه بعد از پایان جنگ این شیوه مدیریتی در هیاهوی دوران سازندگی به فراموشی سپرده شد و شیوه‌های مدیریتی غیر بومی و مبتنی بر علوم انسانی وارداتی غرب جایگزین آن شد که در پی آن نگاه اومانیستی و لیبرالیستی جای نگاه اسلامی در شیوه‌های مدیریتی کشور را گرفت (Ardestani et al, 1396). در شرایط کنونی که معضلات اقتصادی به شدت گریبانگیر جامعه ماست، بانک‌ها به عنوان قلب تپنده اقتصاد کشور نقش حیاتی در سلامت و ارتقاء وضعیت معیشتی مردم بازی می‌کنند. وجود مدیران جهادی و معتقد به دین و نظام اسلامی در بانک‌ها باعث بهبود و رشد اقتصاد و حرکت به سمت اقتصاد و بانکداری اسلامی و در نهایت سلامت معنوی سازمان‌ها است که تضمین‌کننده تعالی انسانها و حرکت به سوی والاترین هدف افرینش یعنی کمال معنوی بشریت، میباشد. مدیریت جهادی به عنوان الگویی دینی و مدیریتی و برآمده از بطن مفاهیم اسلامی است که مبتنی بر آرمانها و ارزشهای دین مبین اسلام و در پیوند با ارزشهای انقلاب اسلامی و علم و دانش روز بوده و همواره از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده است. این مقوله امکان‌پذیر نیست مگر با برخورداری از روحیه و فرهنگ جهادی در افراد و سازمان‌های جوامع کنونی (Kheyrgho et al, 1393).

امروزه معنویت در محیط کار یکی از موضوعاتی است که پژوهش‌گران از آن به عنوان یک برساخته نوین در جهت ایجاد جو سازمانی مناسب برای ظهور و بروز رفتار منطقی، شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، بهروری و دیگر پیامد های رفتاری حوزه منابع انسانی یاد میکنند. معنویت سازمانی از مفاهیمی است که سالیان اخیر در ادبیات مدیریت نقش پر رنگ تری یافته است و حتی از آن به عنوان یک رویکرد جدید نیز یاد میشود. امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند. "معنویت" از واژه لاتین اسپریتوس ابه معنای "نقش زندگی" یا "روشی برای بودن و تجربه کردن" گرفته شده که با آگاهی یافتن از یک بعد غیر مادی به وجود می‌آید و ارزش‌های قابل تشخیص، آن را معین می‌کند. این ارزش‌ها به دیگران، خود، طبیعت و زندگی مربوط هستند و به هر چیزی که فرد به عنوان هدف نهایی قلمداد میکند اطلاق می‌شود. معنویت در محیط کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسانی است (ghaffari, 1397). انسان معنوی خداوند را در تمامی مراحل زندگی حاضر می‌بیند و در مقابل جهان هستی احساس مسئولیت میکند. (Naghavi et al, 1396). مطالعات نیز نشان می‌دهند که تشویق معنویت در سازمان می‌تواند به مزایای زیادی منجر شود. یکی از حوزه‌های مدیریت که می‌تواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد، مدیریت رفتار سازمانی است که هدف آن کمک به تغییر رفتار افراد در سازمان و در نتیجه کسب اهداف عملکردی به صورت اثر بخش و سریع است. دانش معنوی پیشنهاد می‌کند که تغییر می‌تواند به صورت

از درون به بیرون افراد آغاز شود و هم سوئی بین ارزشهای فردی کارکنان با رسالت، ماموریت و ارزشهای سازمان است. به این معنا که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزشهای مرتبط و یک نوع وجدان کاری قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد (Atiksin, 2007).

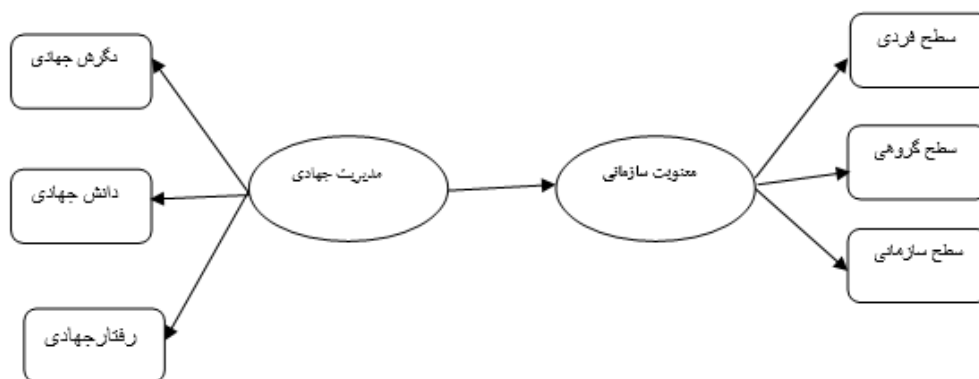
مدیریت جهادی: به کارگیری موثر کارآمد مخلصانه و ایثارگرانه منابع مادی و معنوی برای دستیابی به اهداف تعیین شده که بر مبنای کرامت انسانی و متکی بر اصول و ارزشهای تکلیفات دینی و انقلابی صورت می‌گیرد مدیریت جهادی در جمهوری اسلامی ایران را می‌توان دارای سیر تطوری دانست که پیدایش و بستر اصلی آن را در اندیشه امام خمینی در بیانات و دستورات ایشان طی سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۶۸ دانست و بالندگی اش با دوران دفاع مقدس آغاز می‌شود و پس از آن با دیدگاه‌ها و بیانات و دستورات امام خامنه‌ای مدظله به عنوان یک گفتمان موثر و غالب در اداره کشور تبیین گردیده است (Ardestani et al, 1396).

در تفاوت مدیریت جهادی و مدیریت کلاسیک گفته شده که مدیریت جهادی به معنی جهش کیفی در عملکرد سطوح ملی و سازمانی برای نیل به هدف است (Firozabadi, 1390). مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فن آوری و هم جهت با اراده الهی و بر اساس نقشه الهی به مشیت امور می‌پردازد (Azimej et al, 1388). تعریف جدید از مدیریت متناسب با انقلاب اسلامی ایجاد سطحی از بعثت در انسان‌ها و سازمان‌ها و جوامع به منظور و شکوفاسازی و به فعلیت رسانی استعدادهای بالقوه آنان و بسیج و تمرکز آنها و نیز ظرفیت‌های مادی موجود برای جهاد در راه آرمان‌های الهی یک سازمان یا جامعه در یک فضای ولایی با بهره‌گیری از راه‌های نو نرفته منکشف از الهام و هدایت خداوند میباشد (Ahmadian et al, 1390). مدیریت جهادی مبتنی بر فرمول‌ها و قوانین مطرح شده در دانش مدیریت و نظام ارزشی اسلام است. به عبارتی دانش و هنر به کارگیری منابع انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه مطلوب مبتنی بر نظام ارزشی اسلام (Hosseinpour et al, 1395).

مدیریت جهادی: فرایند به کارگیری همه استعداد های فردی و بن مایه های دینی و ویژگیهای سازمانی در راه نیل به هدفی مشخص است. این مدیریت برخاسته از فرهنگ جهادی با شاخص های طاقت، تحمل، است. و به عنوان الگویی دینی و مدیریتی برآمده از بطن مفاهیم اسلامی است که مبتنی بر ارزشها و آرمان های دین مبین اسلام و پیوند با ارزشهای انقلاب است. (Nemati, 1393) مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فن آوری و هم جهت با اراده الهی و بر اساس نقشه الهی به مشیت امور می‌پردازد. (Azimej et al, 1388) تعریف جدید از مدیریت متناسب با انقلاب اسلامی ایجاد سطحی از بعثت در انسان‌ها و سازمان‌ها و جوامع به منظور و شکوفاسازی و به فعلیت رسانی استعدادهای بالقوه آنان و بسیج و تمرکز آنها و نیز ظرفیت‌های مادی موجود برای جهاد در راه آرمان‌های الهی یک سازمان یا جامعه در یک فضای ولایی با بهره‌گیری از راه‌های نو نرفته منکشف از الهام و هدایت خداوند میباشد. (احمدیان، ۱۳۹۰) مدیریت جهادی مبتنی بر فرمول‌ها و قوانین مطرح شده در دانش مدیریت و نظام ارزشی اسلام است. به عبارتی دانش و هنر به کارگیری منابع انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه مطلوب مبتنی بر نظام ارزشی اسلام (Hosseinpour et al, 1395). معنویت سازمانی: تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرا فردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخص در رسیدن به تعالی انسانی است. (ghaffari, 1397) معنویت در سازمان شامل سه بعد فردی، گروهی و سازمانی است. (ghaffari, 1397) معنویت در سازمان عبارت است از: تسهیلات سازمانی در جهت تجربه معنویت کارکنان از کار خویش و احساس معنوی کارمند از طریق شغلی که انجام میدهد. گیبون در تجزیه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان به دو

سطح اصلی تحت عنوان "معنویت فردی در محیط کار" و "معنویت سازمانی در محیط کار" اشاره میکند. معنویت فردی در محیط کار بایک راه و مسیر فردی برای یکپارچه کردن کار با زندگی معنوی است (Gibbons, 2002). معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می کنند که از طریق خوش بینی و حسن نیت فردی ایجاد می شود و به ایجاد فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می انجامد که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد که تلاشهای یک فرد برای یافتن هدف در زندگی، تعلق و همبستگی با همکاران و دیگر افراد در محل کار و هماهنگی و همسو بودن با ارزشها و اهداف سازمان. با بهبود و تقویت جو معنوی در سازمان مدیران می توانند نگرشهای شغلی و در پی آن عملکرد فردی و سازمانی را ارتقا دهند داشت (jalali et al, 1396). معنویت سازمانی، در برگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمانش می باشد (Sattari, 1396) و چارچوبی از ارزشهای مشهود در فرهنگ سازمان است که موجب تعالی کارکنان، ضمن فرآیند کار میشود و حس در کنار هم بودن را به گونه ای در آن ها باور می سازد که احساس کمال و سرزندگی میکنند (Sheykhi et al, 1387). معنویت سازمانی، وضعیت ویژه ای است که دارای ابعاد روحی، عاطفی، شناختی و روزانه (عرفانی) است و شامل کار جذاب است که از ویژگی های آن، احساس مطلوب بهروزی، و اعتقاد به انجام کار معناداری است که هدف والایی را دنبال می کند، و همسویی ارزش، اعتقادات کاری فرد و احساس استقلال با این ویژگی که با چیز بالاتر از خود، پیوند ارتباط معنوی یافته ای، و احساس همبستگی که همان احساس ارتباط با دیگران و هدف مشترک است" (Kinjerski and skrypnec, 2006). معنویت یعنی کوشش برای ایجاد حساسیت درباره خویشتن، دیگران، و نیروی برتر و همچنین کند و کاو برای دستیابی به آنچه لازمه انسان شدن و رسیدن به انسانیت کامل است. (Sattari, 1396)

در این پژوهش ابعاد معنویت شامل سطح فردی، سطح گروهی، سطح سازمانی است. براساس پیشینه پژوهش و مبانی نظری تحقیق؛ مدل مفهومی تحقیق تدوین گردیده است که در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

**روش شناسی تحقیق**

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است یافته‌های حاصل از این پژوهش در دو بخش ارائه شده است. یافته‌های توصیفی متغیرها و یافته‌های استنباطی حاصل از تحلیل داده‌ها و آزمون سؤال‌های پژوهش ارائه شده است جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان بانک سپه منطقه جنوب شرق کشور است که ۱۰۷۳ نفر می‌باشند و طبق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از میان شعب منطقه جنوب شرق کشور ۴۵۲ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد.

**ابزار پژوهش****پرسشنامه سنجش مدیریت جهادی**

پرسشنامه سنجش مدیریت جهادی در پژوهش حاضر از طریق مقیاس محقق ساخته اندازه‌گیری شد. این مقیاس ابتدا با بررسی پیشینه نظری و با تمرکز بر مبانی نظری داخلی و بومی عامل‌ها تدوین شد و سپس روایی محتوایی آن از طریق اظهارنظر متخصصین بررسی شد و پس از اجرای مقدماتی و تهیه نسخه نهایی؛ پایایی و روایی عاملی آن از طریق تحلیل عوامل مورد بررسی قرار گرفت که نتایج بدست آمده پایایی آن را ۰/۹۳ نشان داد که پایایی قابل ملاحظه آن را نشان می‌دهد. نسخه نهایی این پرسشنامه ۲۵ سوال دارد و بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت با ابعاد (دانش جهادی، نگرش جهادی و رفتار جهادی) مورد ارزیابی قرار گرفته است.

**پرسشنامه معنویت سازمانی**

پرسشنامه معنویت سازمانی محقق ساخته در پژوهش حاضر با بررسی مبانی نظری و عملی تدوین گردید. برای این منظور و براساس مبانی نظری متغیر معنویت سازمانی در سه سطح؛ سطح فردی، سطح گروهی، سطح سازمانی تدوین گردید و به منظور تعیین روایی از روش اعتبار محتوایی استفاده شده است (نظر متخصصان) و روایی این پرسش‌نامه‌ها با درصد بالایی به تایید رسیده است. برای بررسی ساختار عاملی و بررسی روایی عاملی پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید که ساختار سه عاملی آن را تایید کرد. نسخه نهایی پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است که بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شوند. پایایی پرسشنامه نیز با روش آرای کرنباخ ۰/۹۱ بدست آمده است که پایایی قابل قبول پرسشنامه را نشان می‌دهد.

**یافته‌های پژوهش****توصیف مؤلفه‌های متغیر مدیریت جهادی**

اطلاعات توصیفی ابعاد متغیر مدیریت جهادی شامل میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین در جدول ۱ ارائه شده است. برای تفسیر بهتر میانگین از مقیاس نمره‌گذاری «عباس بازرگان و همکاران» که در جدول شماره ۱ آورده شده است، استفاده می‌گردد (بازرگان و همکاران، ۱۳۷۸، ص ۱۳). با توجه به میانگین‌های تجربی و بر اساس مقیاس «عباس بازرگان و همکاران»، می‌توان نتیجه گرفت مؤلفه‌های نگرش سیستمی، داشتن جوهره رهبری، جانشین پروری، رسیدگی به مناطق محروم و بن‌بست شکنی در سطح بیش از رضایت‌بخش قرار گرفته‌اند. همچنین مؤلفه‌های عزم ملی، هم‌افزایی، تکلیف‌گرایی، حسن خلق و خلاقیت و نوآوری در سطح رضایت‌بخش قرار گرفته‌اند.

جدول شماره ۱- آماره‌های توصیفی مؤلفه‌های متغیر مدیریت جهادی در میان پاسخ‌گویان

بُعد	مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
نگرش جهادی	عزم ملی	۶۷۳	۲/۹۷	۰/۷۲	۱/۰۰	۵/۰۰
	نگرش سیستمی	۶۷۳	۳/۰۹	۰/۶۷	۱/۰۰	۵/۰۰
	هم‌افزایی	۶۷۳	۲/۸۴	۰/۷۴	۱/۰۰	۵/۰۰
دانش جهادی	داشتن جوهره رهبری	۶۷۳	۳/۰۴	۰/۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰
	تکلیف‌گرایی	۶۷۳	۲/۹۶	۰/۷۵	۱/۰۰	۵/۰۰
	جانشین‌پروری	۶۷۳	۳/۰۲	۰/۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰
رفتار جهادی	رسیدگی به مناطق محروم	۶۷۳	۳/۰۵	۰/۶۸	۱/۰۰	۵/۰۰
	بن‌بست‌شکنی	۶۷۳	۳/۰۱	۰/۶۹	۱/۰۰	۵/۰۰
	حسن خلق	۶۷۳	۲/۹۹	۰/۶۶	۱/۰۰	۵/۰۰
	خلاقیت و نوآوری	۶۷۳	۳/۰۰	۰/۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰

## توصیف مؤلفه‌های متغیر معنویت سازمانی

اطلاعات توصیفی مؤلفه‌های متغیر معنویت سازمانی شامل میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین در جدول شماره ۲ ارائه شده است. برای تفسیر بهتر میانگین از مقیاس نمره‌گذاری «عباس بازرگان و همکاران» که در جدول ۴-۲ آورده شده است، استفاده می‌گردد (بازرگان و همکاران، ۱۳۷۸، ص ۱۳).

با توجه به میانگین‌های تجربی و بر اساس مقیاس «عباس بازرگان و همکاران»، می‌توان نتیجه گرفت مؤلفه‌های لذت بردن از کار، مهم بودن کار در زندگی، درک معنا و مفهوم کار، ارزشمندی همکاری با دیگران، هدف مشترک کارکنان و پیوند با مأموریت و رسالت سازمان در سطح بیش از رضایت‌بخش قرار گرفته‌اند. همچنین مؤلفه توجه سازمان به کار انرژی‌بخش در سطح رضایت‌بخش قرار گرفته است.

جدول ۲- آماره‌های توصیفی مؤلفه‌های متغیر معنویت سازمانی در میان پاسخ‌گویان

بُعد	مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
سطح فردی	لذت بردن از کار	۶۷۳	۳/۰۶	۰/۸۷	۱/۰۰	۵/۰۰
	مهم بودن کار در زندگی	۶۷۳	۳/۰۵	۰/۹۱	۱/۰۰	۵/۰۰
	درک معنا و مفهوم کار	۶۷۳	۳/۱۳	۰/۹۹	۱/۰۰	۵/۰۰
سطح گروهی	ارزشمندی همکاری با دیگران	۶۷۳	۳/۰۵	۰/۸۶	۱/۰۰	۵/۰۰
	هدف مشترک کارکنان	۶۷۳	۳/۰۵	۰/۹۰	۱/۰۰	۵/۰۰
سطح سازمانی	پیوند با مأموریت و رسالت سازمان	۶۷۳	۳/۱۷	۰/۹۳	۱/۰۰	۵/۰۰
	توجه سازمان به کار انرژی‌بخش	۶۷۳	۲/۹۴	۰/۸۲	۱/۰۰	۵/۰۰

## توصیف متغیرها

جدول شماره ۳ نرمالیت و شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱ نرمالیت و شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی	نتیجه
نگرش جهادی	۲۳/۴۷	۵/۱۲	۰/۴۳	-۰/۶۷	نرمال
دانش جهادی	۳۷/۸۷	۶/۵۹	۰/۱۳	-۰/۸۹	نرمال
رفتار جهادی	۳۷/۵۵	۵/۰۵	-۰/۳۰	-۰/۶۷	نرمال
معنویت سازمانی	۳۹/۷۷	۷/۷۲	۰/۵۴	-۰/۱۵	نرمال

آیا بین مدیریت جهادی با معنویت سازمانی در بانک سپه جمهوری اسلامی ایران، منطقه جنوب شرق رابطه وجود دارد؟ برای بررسی سؤال مذکور، ابتدا پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری مورد بررسی و تأیید قرار گرفته‌اند. با توجه به برقراری پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری، به بررسی سؤال مذکور پرداخته شده است که نتایج آن در نمودار ۲ نمایش داده شده است.

نتایج حاصل از آزمون سؤال‌های پژوهش نشان می‌دهد تأثیر متغیرهای نگرش جهادی ( $\beta=0/145, p=0/001$ )، دانش جهادی ( $\beta=0/054, p=0/018$ ) و رفتار جهادی ( $\beta=0/893, p=0/001$ ) بر معنویت سازمانی در سطح ۵ درصد معنی‌دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می‌دهند که این سازه‌ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر معنویت سازمانی داشته‌اند. با توجه به ضرایب مسیر محاسبه شده می‌توان گفت تأثیر بُعد رفتار جهادی بر معنویت سازمانی بیشتر از سایر ابعاد مورد بررسی بوده است.

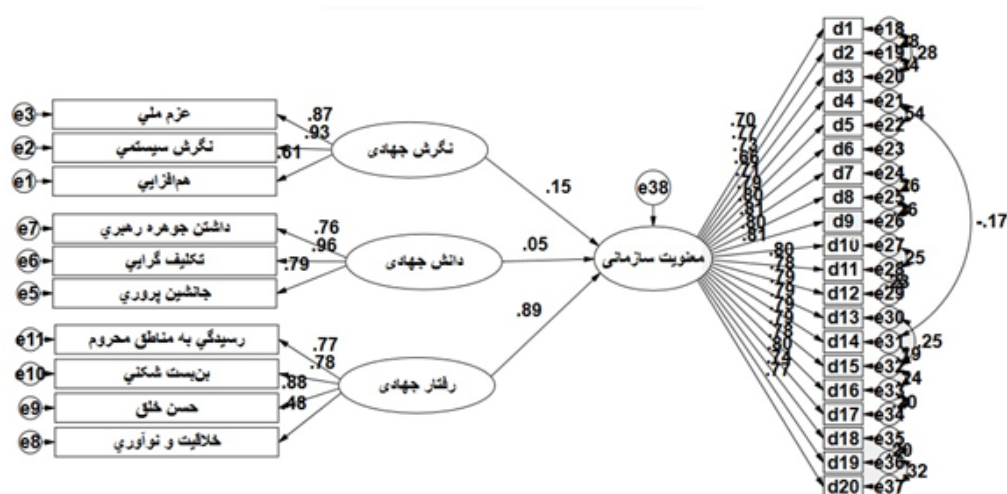
جدول ۴ شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی سؤال‌های فرعی پنجم پژوهش

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۳/۵۴۹
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۸
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۹
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۹۴
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۲
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۰
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۲

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچکتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۲

جدول ۵ نتیجه آزمون سؤال‌های فرعی پنجم پژوهش

سؤال	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
نگرش جهادی ← معنویت سازمانی	۰/۱۴۵	۵/۸۱۷	۰/۰۰۱
دانش جهادی ← معنویت سازمانی	۰/۰۵۴	۲/۳۷۰	۰/۰۱۸
رفتار جهادی ← معنویت سازمانی	۰/۸۹۳	۱۱/۴۶۳	۰/۰۰۱



شکل ۲: نتایج معادلات ساختاری برای بررسی سؤال‌های فرعی پنجم پژوهش

### نتایج مدل یابی ساختاری

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه شده در جدول 6 نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار مدیریت جهادی بر معنویت سازمانی ( $\beta=0/893, p=0/001$ ) است. بر اساس مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ )، ۷۷ درصد از تغییرات معنویت سازمانی توسط مدیریت جهادی تبیین می‌شود.

جدول 6 بررسی رابطه متغیرها در سؤال فرعی هشتم پژوهش

سؤال	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
مدیریت جهادی ← معنویت سازمانی	۰/۸۷۸	۱۰/۳۶۴	۰/۰۰۱

مدل ارائه شده در این تحقیق دارای RMSEA برابر ۰/۰۴۶ و کای اسکوار برابر ۲,۱۹ بدست آمده که نشان می‌دهد مدل از برازش مناسبی برخوردار است مقادیر شاخصهای این مدل در جدول زیر نشان داده شده که همگی نشان از برازش خوب مدل دارد.



متغیر	2 /df $\chi$	RMSEA	GFI	RMR	CFI	NFI	NNFI
مدل نهایی	۲,۱۹	۰,۰۴۶	۰,۹۸	۰,۰۳۷	۰,۹۷	۰,۹۵	۰,۹۷
سطح مناسب	<۵	<۰,۱	>۰,۹۰	<۰,۵	>۰,۹۰	>۰,۹۰	>۰,۹۰

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی معنویین سازمانی براساس ابعاد مدیریت جهادی انجام شد. نتایج بدست آمده از شاخص‌های برازش تحلیل مسیر نشان داد که مدل تدوین شده پیش بینی‌کننده معنی‌دار معنویت سازمانی است. در پیشینه پژوهش شهرچند مدل مورد بررسی تحقیق حاضر بررسی نشده است اما ارتباط متغیرها در پژوهش‌های مشابه مانند پژوهش رضایی، بجایی و تارین (۱۳۹۷)، مطهری، یعقوبی و رقیبی (۱۳۹۲) تأیید شده است. در تبیین نتایج می‌توان گفت با توجه به اینکه محتوای برنامه مدیریت جهادی براساس مبانی نظری اسلامی و همچنین تجربه‌های عینی گوناگون در عرصه مدیریت دفاع مقدس و عرصه‌های اجتماعی و بین‌المللی تدوین شده است و بصورت بومی سازی ارائه گردیده است می‌تواند بهترین نسخه برای پیشرفت جامعه اسلامی در ابعاد مختلف باشد. از آنجا که مدیریت جهادی توأم با شایستگی پاکدامنی شجاعت و توانمندی همراه است. با توجه به اینکه براساس منویات مقام معظم رهبری مدیریت جهادی فرهنگ اینار و از خود گذشتگی را به همراه می‌آورد؛ روحیه تکبر غرور و خودشیفتگی را کاهش و نتیجتاً روحیه معنویت را در سازمانها و نهادهای مختلف تقویت می‌کند. در سازمانها انتظار می‌رود که مدیریت جهادی با چاشنی معنوی و فرهنگی قویی که دارد باعث افزایش معنویت سازمانی گردد و ضمن کاهش فرصت طلبی و ریاست خواهی؛ روحیه خدمت گذاری و تلاش برای پیشرفت بهبود پیدا کند. داشتن تفکر جهادی در سازمان و مجهز بودن تک تک کارکنان به نگرش سیستمی، اعتقاد به انجام کارهای تیمی، داشتن اهداف فراسازمانی و تشریک مساعی، داشتن تفکر تکلیف محور، داشتن برنامه‌های آموزشی هدفمند، تعیین مسیر شغلی مناسب تلاش کارکنان و مدیران برای کسب راه حل‌های جدید، استقبال از پیشنهادات و انتقادات سازنده، مقید بودن به اصول اخلاقی، نداشتن غرور و تکبر، خوشرویی، صبر، حسن خلق زمان رویارویی با مشکلات سختی‌ها، خلاقیت و نوآوری، یادگیری روش‌های نوین بانکی توجه به رشد و تقویت تفکر خلاق و استفاده از نظام پیشنهادات باعث سوق دادن بانک به سمت معنویت بیشتر در سطوح فردی سازمانی و گروهی حرکت کند. معنویت در محیط کار در برگزیده تلاش برای جستجو و یافتن هدف نهایی در یک فرد برای زندگی کاری و برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکارانش و دیگر افرادی است که به گونه‌ای در کارش مشارکت دارند و همچنین سازگاری و یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش اصول معنویت در کار شامل خلاقیت ارتباط احترام گذاشتن مسئولیت پذیری خلاقیت می‌باشد.

براساس آنچه که در بررسی پیشینه از مدیریت جهادی حاصل شد، ابتدا به فرهنگ جهادی اشاره شد که می‌توان استنباط کرد، اگر انگیزه و روحیه جهادی در تک تک افراد و در روح کل جامعه نهادینه شود، مدیریت جهادی نیز به تبع آن بروز خواهد کرد. از آنجایی که نیروی انسانی بیه عنوان سرمایه اصلی در جامعه و نیروهای مسلح از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، ضرورت پرداختن و توجه جدی و کاربردی به مؤلفه‌های احصاشده از مدیریت جهادی از منظر امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در ابعاد مختلف برای پویایی و ارتقای موفقیت و بهره‌وری در سطح کشور امری ضروری است. اگر انضباط، پُرکاری، تدبیر، شب و روز نشناختن و به جد دنبال کار را گرفتن؛ سرلوحه مدیران کشورمان باشد و توأم با انگیزه و روحیه جهادی برای

خدمت به بندگان خدا با نیت الهی وارد عرصه خدمت شوند و منافع ملی را بر منافع شخصی ترجیح دهند، بدون شک مشکلات کشور در تمام زمینه‌های اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، نظامی و علمی در هر شرایطی قابل حل، مرتفع و کلیه گره‌ها و موانع گشوده خواهد شد و به حول و قوه الهی هیچ بن‌بستی وجود نخواهد داشت؛ روز به روز شاهد رشد و تعالی روزافزون و تحقق اهداف و مقاصد نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران خواهیم بود. البته مدیران جهادی باید از ایمان، پشتکار، عزم، همت، توکل، خودباوری، اعتماد به نفس ملی، حُسن ظن الهی و روحیه انقلابی‌گری نیز برخوردار باشند و نیروهای مستعد، دلسوز و متعهد نظام مقدس ج.ا.ا به انزوا کشانده نشوند و نشاط و انگیزه و روحیه جهادی، جایگزین هرگونه یأس و ناامیدی گردد.

### Explaining the Relationship between Jihadi Management and Organizational Spirituality (Case Study: Sepah Bank of the Islamic Republic of Iran, Southeast Region)

#### Abstract

The purpose of this article is to explain the relationship between jihadi management based on organizational spirituality based on the views of the Supreme Leader and to present the desired model (case study of Sepah Bank of the Islamic Republic of Iran in the southeast region). The present study is descriptive and correlational that has been done by survey method. The statistical population of the study includes all employees of Sepah Bank in the southeast region and sampling is done by two-stage cluster sampling method to analyze the data by descriptive and inferential statistics (correlation test and structural equation modeling) and SPSS software. And AMOS has been used. In this study, in order to collect data, a researcher-made questionnaire of jihadi management and a questionnaire of organizational spirituality based on Likert 5-point spectrum have been used. In order to determine the validity, the content validity method has been used (expert opinion). The validity of these questionnaires has been confirmed with a high percentage and to measure the reliability using Cronbach's alpha, the reliability value for the Jihadi Management Questionnaire is 0.931 and organizational spirituality is 0.981. The findings showed that the Jihadi Management explanation model is based on Organizational spirituality, according to the views of the Supreme Leader of the Sepah Bank of the Islamic Republic of Iran, has a good fit in the region.

**Keyword:** Management, jihadi management, spirituality, organizational spirituality, jihadi culture.

#### منابع

Jalali Farahani, Majid, Fereydoni, Massoud (1396). Presenting a model of the effect of organizational spirituality and ethics on the job conflict of the staff experts of the Ministry of Sports and Youth. *Journal of Sports Management*:274. in Persian

Sattari, Sadr al-Din. (1396). Organizational spirituality from the perspective of faculty members of Islamic Azad University, Ardabil Branch. *Scientific-promotional quarterly of ethics* :3. in Persian

Sheikhinejad, Fatemeh. Ahmadi, Golnaz (1387). Management in the light of spirituality. *Tadbir Monthly*, No. 202: 94. in Persian

Hosseinpour, Davood and Rezaei Manesh, Behzad. Mohammadi Siahboomi, Hamid (2015). The Relationship between Jihadi Management and Resistance Economy Strategies. *Economic Research and Policy*, 24 (79), 99-122. in Persian

Rezaei, B., and Bejani, H., and Tarin, H. (1397). Explain the role of spirituality in improving organizational performance. *Management of resources in law enforcement*, 6(۲) . in Persian

Ghaffari, Rahman (1397). Managers' strategic thinking and spirituality in the workplace as a stimulus for organizational citizenship behavior. *Quarterly Journal of Resource Management in Law Enforcement*, 1397 (22), 35-60. in Persian

Firooz Abadi, Seyed Hassan (1390). *From Jihad to Jihad*, National Defense University Press. in Persian

Motahari, Zahra Yaqubi, Nasim. Raqibi, Mohammad (1392). Investigating the Relationship between Organizational Spirituality and Employee Happiness (Case Study of Golestan Police Headquarters) *Journal of Police Medicine*, Second Year, Second Issue. in Persian

Nemati, Mir Ali (1393). The concept of jihadi management in Islamic culture, *Quarterly Journal of Social Science and Cultural Engineering*: 77. in Persian

Ahmadian, Ali Akbar (1393). Modeling jihadi management "using the statements of the Supreme Leader." *Journal of Defense Policy*, 22(۸۷) . in Persian

Amel Ardestani, Hamid Reza, Amini, Dr. Mohammad Taghi, Forouzandeh Dehkordi, Dr. Lotfollah, Mahmoudi Meymand, Dr. Mohammad (1396). Designing the jihadi management model of the commanders of the holy defense era based on the four dimensions of thinking, Islamic lifestyle, management style and executive performance. *Strategic studies of mobilization*. in Persian

Nazari, Younes, Manteghi, Manouchehr, Taghizadeh, Ghasem, Tavakoli, Gholamreza (1397). Research article: Presenting a model of jihadi management in the defense industry of the Islamic Republic of Iran with the attitude of resistance economy. *Quarterly Journal of Defense Strategy*. in Persian.

Naghavi, Saeed Asadi, Mahmoud and Mirghfour, Sara. (1394). The model of organizational spirituality in higher education based on Islamic teachings. *Islamic Management*, 23 (2), 145-177. in Persian

Rahnavard, Farajollah, Jokar, Ali, Taherpour, Habib, Rasouli, Mehdi (1398). Develop a framework for social accountability of Iranian government organizations. *Journal of Governmental Organizations Management*, 7 (No. 2 (26)), 115-134. in Persian

Atkins, N.P., (2007), a correlational investigation: Individual spirituality's impact upo workplace stress, Dissertation, Capella University, Minnesota, California, USA Article in a book :55-60.

Kinjerski, V. M. & Skrypnek Berna J. (2001). Defining Spirit at Work: Finding Common Ground, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17, No. 1, pp. 26-42.

Dejoy& Wilson. (2007), Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promoting. *Health, Facility Management UAS*:162.

Kinjerski,V.and skrypnek,B.J,(2006) “ Creating organizational conditions that foster employee spirit at work” , journal af leadership and organization , Vol.27,No.4,pp.280-295.

Mackormic, E.W.(2003)," Role definitions and organizational citizenship behavior: the importance of the employees perspective ", *Academy Of Management Journal*,. 37,No.6,pg.1543