**مقاله علمی ـ پژوهشی**

**تاریخ دریافت ۱۴۰۱/۰۸/۲۱** **تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۱۰/۱۲**

# بررسی تأثیر ابعاد مدیریت جهادی با رویکرد معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان (مطالعه موردی شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان)

**سید علی مظلوم[۱] ـ سعید صیادی[۲*] ـ داوود کاوه[۳] ـ زهرا شکوه[۴] ـ علیرضا پیوند[۵]**

## چکیده

**پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ابعاد مدیریت جهادی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان مطالعه موردی شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان انجام گردید. جامعه آماری تحقیق حاضردر دو گروه که گروه اول شامل ۲۰ نفر خبرگان آشنا با مدل جهادی منابع انسانی و اثربخشی سازمان با تعداد نامشخص باانتخاب گزینشی که در این تحقیق در بخش تدوین و طراحی مدل از نظرآنها استفاده شده و گروه دوم کلیه کارکنان شاغل در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان که با فرمول کوکران ۳۸۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با پرسش‌نامه مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی، اثربخشی سازمان جمع‌آوری و آنالیز داده‌ها با آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی نظیر آزمون‌های t تک متغیره، کولموگروف ـ اسمیرنوف، و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و نرم‌افزارهای SPSS، MINITAB و LISREL انجام شد. ابعاد و مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارند. مؤلفه‌های مدیریت جهادی، اخلاق**

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران، alimazlom93@yahoo.com
۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران، (نویسنده مسئول)، sayadi@iauk.ac.ir
۳. استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران، ddkaveh@yahoo.com
۴. استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران، zshs2007@yahoo.com
۵. استادیار، گروه علوم اجتماعی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران، alirezapeyvand@yahoo.com



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

**جهادی، معنویت سازمانی، فرهنگ جهادی، تعهد جهادی، عملکرد جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارند. میزان تأثیر ابعاد و مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان برابر ۰/۸۸ محاسبه شده است که نشان وجود تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۸/۷۳ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت ابعاد و مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی داری دارند.**

**واژگان کلیدی:** مدل جهادی منابع انسانی، معیارهای اسلامی، اثربخشی سازمان، شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان.

## مقدمه

مدیریت جهادی هرچند اصطلاحی جدید در ادبیات انقلابی ما نیست، اما انصافاً مدیریتی است که تنها در مقطع دفاع مقدس بارها با آن مواجه بوده‌ایم. مدیریت جهادی سبک رهبری ایرانی است که با رهبری امام خمینی توانست به خوبی در مقطع دفاع مقدس کشور را از پرتگاه جنگ که استکبار جهانی ایران را به سمت آن کشانده بود، نجات دهد و کارآیی خود را به خوبی نشان داده است (قرایی آشتیانی و پورصادق، ۱۳۹۶). نتایج تحقیق (عشقی عراقی و همکاران، ۱۳۹۸) نشان داد مدیریت جهادی بر فرهنگ جهادی رابطه معنادار وجود دارد. فاکتورهای ولایت‌مداری، دین‌محوری، قانون‌مداری، خودسازی، مردم‌مداری، اخلاص و جهاد مقدس بر مدیریت جهادی اثرگذار هستند. در شرایط حال حاضر کشور که دشمنان دین‌مداری، آزادگی و دانایی، توانمندی و بصیرت انقلابی و غیره را به روش‌های مختلف در ارکان و دستاوردهای انقلاب اسلامی به‌ویژه در حوزه‌های فرهنگی و اعتقادی، مورد هجمه‌های ناجوانمردانه قرار می‌دهند، ضرورت تحول و اصلاح نظام اداری کشور و اثربخشی هرچه بیشتر آن ابراز داشته‌اند (عزیزی و همکاران، ۱۴۰۰). در واقع روش انتخاب تحقیق منوط به ماهیت موضوع و اهداف تحقیق است. بنابراین با توجه به موضوع تحقیق حاضر تحت عنوان بررسی تأثیر ابعاد مدیریت جهادی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان، نوع روش تحقیق توصیفی پیمایشی است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای هست که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است.



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

باتوجه به بررسی‌های به عمل آمده پژوهش‌های متنوعی در حوزه‌های مختلف مرتبط با مدیریت جهادی و اثربخشی سازمان در داخل و خارج از کشور انجام شده است که در ادامه به‌صورت مختصر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. (جاجرمی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰) تحقیقی را تحت عنوان شناسایی الگوی فرهنگ جهادی در نظام اداری ایران انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد بر اساس سطوح جهان‌بینی، ایدئولوژی، و رفتار ارائه شد که در سطح جهان‌بینی شامل ۶ بعد، در سطح ایدئولوژی شامل ۱۷ مؤلفه، و در سطح رفتار شامل ۸۷ شاخص رفتاری است. (فانی و همکاران، ۱۳۹۸) تحقیقی را تحت عنوان طراحی مختصات فرهنگ جهادی در شرکت‌های متوسط و بزرگ انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد مختصات فرهنگ جهادی در شرکت‌های متوسط و بزرگ شهرک‌های صنعتی شهر آران و بیدگل در قالب چهار بعد اصلی (فردی ـ شخصیتی، ساختاری، رفتاری و ارزشی ـ جهادی) و ۵۶ شاخص با تحلیل عاملی اکتشافی طراحی و با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و فن مدل معادلات ساختاری (نرم‌افزار لیزرل) پیشنهاد شد. (Sutherland, 2019) تحقیقی را تحت طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های پروژه محور انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد در سازمان پروژه محور مدیریت منابع انسانی مسئولیت ایجاد هماهنگی بین منابع انسانی و پروژه‌های سازمانی را برعهده دارد که این نقش همراه با اقدامات و فعالیت‌هایی مانند برنامه‌ریزی انتخاب، جذب و انتصاب، به‌کارگیری و خروج نیرو از پروژه همراه است.(Leavy, 2018) تحقیقی را تحت عنوان بررسی تأثیر منابع انسانی جهادی دانشگر بر بهره‌وری سازمانی در مراکز بهداشتی و درمانی شهر استکهلم انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد منابع انسانی جهادی دانشگر بر بهره‌وری سازمانی در مراکز بهداشتی و درمانی شهر استکهلم تأثیر معنی‌داری دارد.

(Razimi et al., 2014) تحقیقی را تحت عنوان بررسی و شناسایی چارچوب مفهومی مدیریت منابع انسانی با رویکرد مدیریت اسلامی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد ارزش‌های اسلامی در فرآیندهای منابع انسانی با رویکردی اسلامی دارای تأثیر و همبستگی است.

**تعهد و مدیریت جهادی نیروی انسانی،** تعهد و مدیریت جهادی در واقع همان مدیریت علمی است که بر اساس فرمول‌ها و قوانین دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است. در واقع محوریت اصلی در مدیریت جهادی را سرمایه اجتماعی تشکیل می‌دهد، البته باید به این نکته نیز توجه شود که هدف از بحث در رابطه با مدیریت جهادی، توسعه، بهبود



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

سازمانی و در نهایت تحول سازمانی است (Kalantar Mehrjardi, 2015).

**تعریف اثربخشی،** دیویس[1] بر این باور است که اثربخشی میزان تحقق اهداف و انجام موفقیت‌آمیز مأموریت است جور پولوس و رابرت تاننبام[2] نیز اثربخشی را به‌عنوان حدی که هر سازمان به اهداف خود بدون استفادهٔ غیرلازم از منابع و نیز بدون وارد کردن فشار به اعضایش دست می‌آید، تعریف کرده‌اند (مجدی و محمدی، ۱۳۹۵).

**اثربخشی فردی،** این نوع اثربخشی بر عملکرد فرد در سازمان و نحوهٔ انجام دادن وظایف فرد و میزان رسیدن به اهداف توسّط فرد دلالت دارد. مدیران در هر سازمانی با توجّه به عملکرد کارمندانشان از طریق فرآیندهای ارزیابی عملکرد، اثربخشی آن‌ها را می‌سنجند (جلیلیان، ۱۳۹۹).

**اثربخشی گروهی،** این دیدگاه اثربخشی را در گروه مدّ نظر قرار می‌دهد؛ یعنی افراد را به‌صورت گروهی مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این دیدگاه مشارکت‌های تمام اعضای گروه را مدّ نظر قرار می‌دهد و مبنای اثربخشی آن مشارکت تمام اعضا در دستیابی به اهداف سازمان است (بهرنگی و طباطبایی، ۱۳۸۸).

**اثربخشی سازمانی،** این دیدگاه به اثربخشی در سطح سازمان تأکید می‌کند که هم اثربخشی فردی و هم اثربخشی گروهی را شامل می‌شود. (بهارلو و همکاران، ۱۳۹۲).

## سؤالات تحقیق

۱. وضعیت ابعاد و مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

۱-۱. وضعیت مدیریت جهادی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

۱-۲. وضعیت اخلاق جهادی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

۱-۳. وضعیت معنویت سازمانی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

۱-۴. وضعیت فرهنگ جهادی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

1. Davies
2. Georg Poulos & Rabert Tannenbaum



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

۱-۵. وضعیت تعهد جهادی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

۱-۶. وضعیت عملکرد جهادی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

۲. آیا ابعاد و مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی داری دارند؟

۲-۱. آیا مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد؟

۲-۲. آیا اخلاق جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد؟

۲-۳. آیا معنویت سازمانی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد؟

۲-۴. آیا فرهنگ جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد؟

۲-۵. آیا تعهد جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد؟

۲-۶. آیا عملکرد جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد؟

## روش‌شناسی

جامعه آماری تحقیق حاضر از دو گروه تشکیل شده است،

**الف.** گروه اول شامل ۲۰ نفر خبرگان آشنا با زمینه جهادی منابع انسانی و اثربخشی سازمان است، که تعداد آن‌ها نامشخص است و در سطح کشور پراکنده‌اند و نحوه انتخاب آن‌ها به صورت گزینشی است و باید ویژگی‌هایی نظیر دانش و تجربه در موضوع، تمایل، زمان کافی برای شرکت و مهارت‌های ارتباطی موثر، داشتن تحقیقات علمی و مقالات مرتبط با موضوع پژوهش، در دسترس بودن، تجربه، تناسب رشته تحصیلی، مدرک دکتری، اشتغال به تدریس در دانشگاه را داشته باشند، از نظر آن‌ها استفاده شده است.



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

**ب.** گروه دوم شامل کلیه کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان، که در ادارات دولتی این شهر مشغول به انجام وظیفه هستند که با توجه به فرمول کوکران ۳۸۰ نفر از آنان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

## یافته‌ها

### بررسی نتایج نظرسنجی از خبرگان

سؤال ۱. وضعیت ابعاد و مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود؛ با توجه به این که مقدار آزمون (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) است، به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر، می‌توان گفت که وضعیت متغیر مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در وضع مطلوب قرار دارد. همچنین با توجه به این‌که حد بالا و حد پایین مثبت بوده و میانگین متغیر بالاتر از حد وسط (عدد ۳) هست، موکد وضعیت مطلوب این متغیر است.

سؤال ۱-۱. وضعیت مدیریت جهادی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

با توجه به این که مقدار آزمون (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) است، لذا فرض صفر رد می‌شود. به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر، می‌توان گفت که وضعیت متغیر مدیریت جهادی در وضع مطلوب قرار دارد. همچنین با توجه به این‌که حد بالا و حد پایین مثبت بوده و میانگین متغیر بالاتر از حد وسط (عدد ۳) هست، موکد وضعیت مطلوب این متغیر است.

سؤال ۱-۲. وضعیت رفتار جهادی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

با توجه به این که مقدار آزمون (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) است، به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر، می‌توان گفت که وضعیت متغیر رفتار جهادی در وضع مطلوب قرار دارد. همچنین با توجه به این‌که حد بالا و حد پایین مثبت بوده و میانگین متغیر بالاتر از حد وسط (عدد ۳) هست، موکد وضعیت مطلوب این متغیر است.



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

سؤال ۱-۳. وضعیت فرایند جهادی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

با توجه به این که مقدار آزمون (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) است، به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر، می‌توان گفت که وضعیت متغیر فرایند جهادی در وضع مطلوب قرار دارد. همچنین با توجه به این‌که حد بالا و حد پایین مثبت بوده و میانگین متغیر بالاتر از حد وسط (عدد ۳) هست، موکد وضعیت مطلوب این متغیر است.

سؤال ۱-۴. وضعیت فرهنگ جهادی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

با توجه به این که مقدار آزمون (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) است، به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر، می‌توان گفت که وضعیت متغیر فرهنگ جهادی در وضع مطلوب قرار دارد. همچنین با توجه به این‌که حد بالا و حد پایین مثبت بوده و میانگین متغیر بالاتر از حد وسط (عدد ۳) هست، موکد وضعیت مطلوب این متغیر است.

سؤال ۱-۵. وضعیت تعهد جهادی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

با توجه به این که مقدار آزمون (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) است، به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر، می‌توان گفت که وضعیت متغیر تعهد جهادی در وضع مطلوب قرار دارد. همچنین با توجه به این‌که حد بالا و حد پایین مثبت بوده و میانگین متغیر بالاتر از حد وسط (عدد ۳) هست، موکد وضعیت مطلوب این متغیر است.

سؤال ۱-۶. وضعیت عملکرد جهادی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان چگونه است؟

با توجه به این‌که مقدار آزمون (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) است، به عبارتی، با توجه به میانگین به دست آمده برای این متغیر، می‌توان گفت که وضعیت متغیر عملکرد جهادی در وضع مطلوب قرار دارد. همچنین با توجه به این‌که حد بالا و حد پایین مثبت بوده و میانگین متغیر بالاتر از حد وسط (عدد ۳) هست، موکد وضعیت مطلوب این متغیر است.



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

**جدول ۱. وضعیت متغیر مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی، وضعیت متغیر مدیریت جهادی، وضعیت متغیر رفتار جهادی، وضعیت متغیر فرایند جهادی، وضعیت متغیر فرهنگ جهادی، وضعیت متغیر تعهد جهادی و وضعیت متغیر عملکرد جهادی**

| وضعیت متغیر مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| متغیر | میانگین | آماره t | میزان معناداری | حد پایین | حد بالا |
| مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی | ۳/۵۲۵ | ۲۳/۴۷۹ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۸۱ | ۰/۵۶۸ |
| **وضعیت متغیر مدیریت جهادی** | | | | | |
| **متغیر** | **میانگین** | **آماره t** | **میزان معناداری** | **حد پایین** | **حد بالا** |
| مدیریت جهادی | ۳/۵۴۵ | ۱۶/۵۷۷ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۸۰ | ۰/۶۱۰ |
| **وضعیت متغیر رفتار جهادی** | | | | | |
| **متغیر** | **میانگین** | **آماره t** | **میزان معناداری** | **حد پایین** | **حد بالا** |
| رفتار جهادی | ۳/۶۳۳ | ۱۹/۲۸۵ | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۶۸ | ۰/۶۹۷ |
| **وضعیت متغیر فرایند جهادی** | | | | | |
| **متغیر** | **میانگین** | **آماره t** | **میزان معناداری** | **حد پایین** | **حد بالا** |
| فرایند جهادی | ۳/۵۷۲ | ۱۶/۱۶۳ | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۰۲ | ۰/۶۴۱ |
| **وضعیت متغیر فرهنگ جهادی** | | | | | |
| **متغیر** | **میانگین** | **آماره t** | **میزان معناداری** | **حد پایین** | **حد بالا** |
| فرهنگ جهادی | ۳/۳۵۵ | ۱۰/۲۱۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۲۸۷ | ۰/۴۲۴ |
| **وضعیت متغیر تعهد جهادی** | | | | | |
| **متغیر** | **میانگین** | **آماره t** | **میزان معناداری** | **حد پایین** | **حد بالا** |
| تعهد جهادی | ۳/۵۵۲ | ۱۷/۱۱۶ | ۰.۰۰۰ | ۰/۴۸۹ | ۰/۶۱۵ |
| **وضعیت متغیر عملکرد جهادی** | | | | | |
| **متغیر** | **میانگین** | **آماره t** | **میزان معناداری** | **حد پایین** | **حد بالا** |
| عملکرد جهادی | ۳/۵۴۷ | ۱۸/۲۵۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۸۸ | ۰/۶۰۶ |



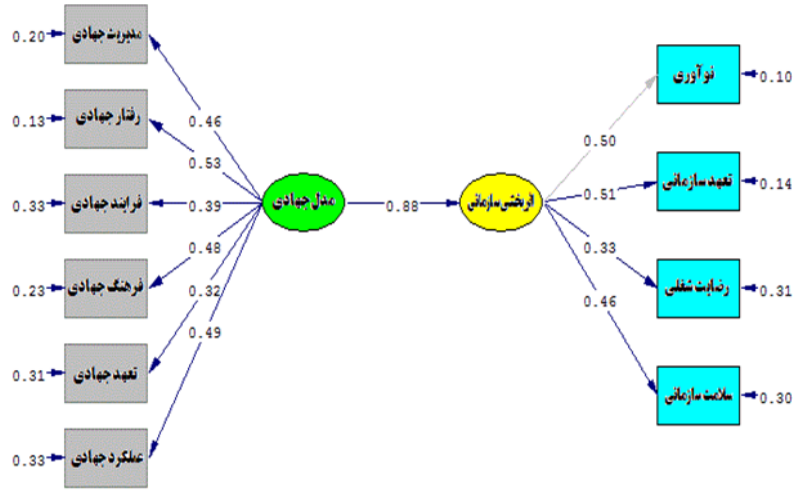
[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

## بررسی نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر تحلیل مسیر

در این بخش با استفاده از رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر تحلیل مسیر، به سنجش الگوی پیشنهادی پژوهش و هم‌چنین تأثیر متغییر مدیریت جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان پرداخته شده است که نتایج آن در ادامه آمده است. (سطح معنی‌داری در این بخش، ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است).

مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش تأثیر متغیر مدیریت جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان استفاده شده است. مدل نهایی در شکل ۱ ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برونداد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است.

**شکل ۱. نتایج تائید مدل نهایی تأثیر مؤلفه‌های مدل جهادی بر اثر بخشی سازمانی**




Chi-Square=465.49, df=234, P-value=0.05608, RMSEA=0.043

نتایج حاصل از سنجش تأثیر داده‌های مدل نیز در شکل ۲ ارائه شده است.

سؤال ۲. آیا ابعاد و مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی داری دارند؟

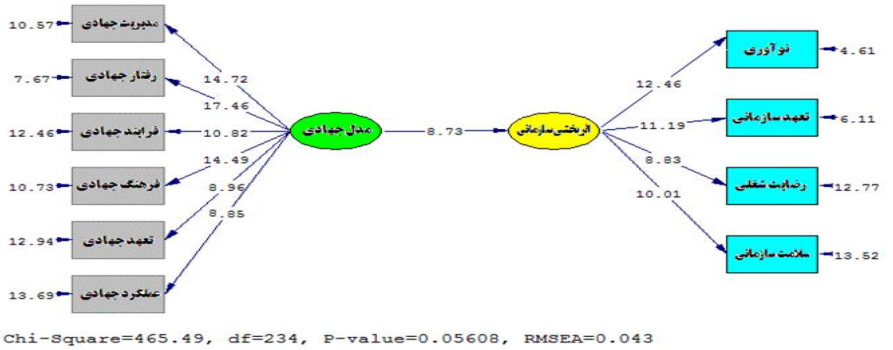
بر اساس نمودارهای ۱ و ۲ میزان تأثیر مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمان برابر ۰/۸۸ محاسبه شده است. آماره t آزمون نیز ۸/۷۳ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ است. بنابراین می‌توان گفت ابعاد و مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارند.

**شکل ۲. آماره t-value نتایج تائید مدل نهایی تأثیر مؤلفه‌های اصلی مدل جهادی بر اثر بخشی سازمانی**




خروجی نرم‌افزار لیزرل نشان‌دهنده مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش است، به‌طوری‌که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با ۰/۰۴۳ است، مقدار کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF) برابر با ۱/۹۸۹ است و مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۷ است. سایر شاخص‌ها برای برازش مدل پیشنهادی پژوهش در جدول ۲ آمده است.

**جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل اصلی تحقیق**

| شاخص | مقدار گزارش شده | حد قابل قبول |
|---|---|---|
| ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) | ۰/۰۴۳ | برابر یا کوچک‌تر از ۱ |
| کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF) | ۱/۹۸۹ | برابر یا کوچک‌تر از ۳ |
| شاخص نیکویی برازش (GFI) | ۰/۹۷ | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ |
| شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI) | ۰/۹۷ | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ |
| شاخص برازش تطبیقی (CFI) | ۰/۹۸ | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ |
| شاخص برازش هنجار شده (NFI) | ۰/۹۸ | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ |
| شاخص تاکر- لوئیس (TLI) | ۰/۹۷ | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ |
| شاخص برازش افزایشی (IFI) | ۰/۹۷ | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ |

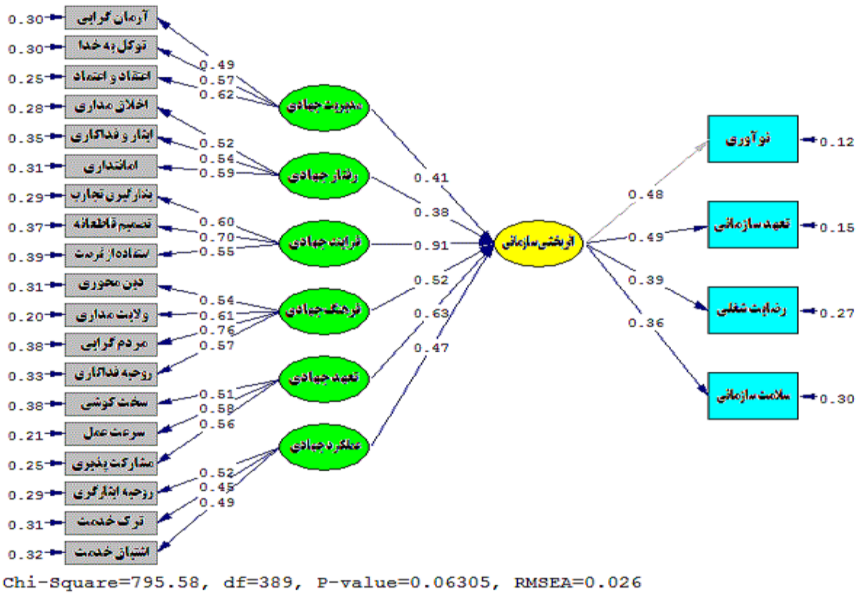


[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش تأثیر متغییر مدیریت جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان استفاده شده است. مدل نهایی در شکل ۳ ارائه شده است.

نتایج حاصل از سنجش معناداری داده‌های مدل نیز در شکل ۴ ارائه شده است.

**نمودار ۳. نتایج تائید مدل نهایی تأثیر ابعاد و مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان**




سؤال ۲-۱. آیا مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد؟

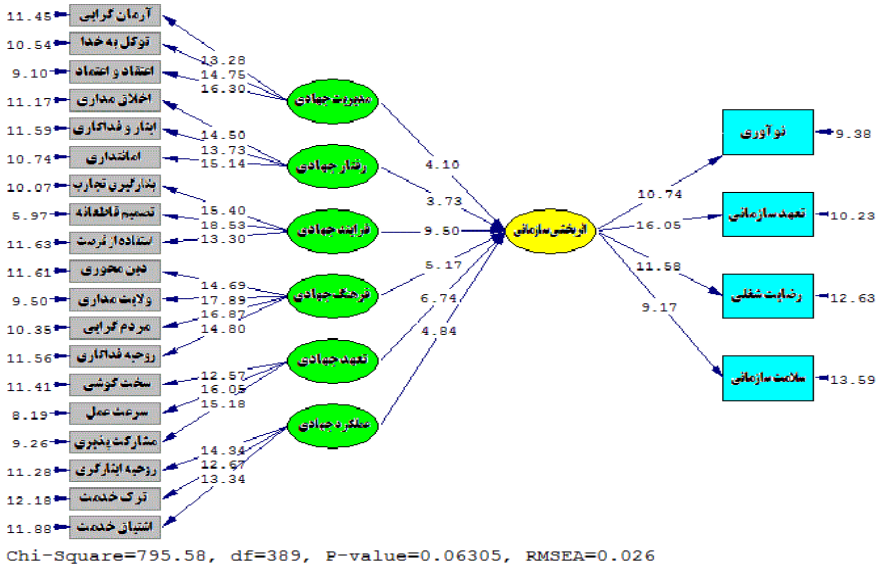
بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ میزان تأثیر متغیرهای مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان برابر ۰/۴۱ محاسبه شده است که نشان از تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۴/۱۰ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد.

سؤال ۲-۲. آیا رفتار جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد؟



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

**شکل ۴. آماره t-value نتایج حاصل از سنجش تأثیر ابعاد و مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان**




بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ تأثیر متغیر رفتار جهادی بر اثربخشی سازمان برابر ۰/۳۸ محاسبه شده است که نشان وجود تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۳/۷۳ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت رفتار جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد.

سؤال ۲-۳. آیا فرایند جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی داری دارد؟

بر اساس نمودارهای۳ و ۴ تأثیر متغیر فرایند جهادی بر اثربخشی سازمان برابر ۰/۹۱ محاسبه شده است که نشان از وجود تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۹/۵۰ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت فرایند جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد.

سؤال ۲-۴. آیا فرهنگ جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد؟



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ تأثیر متغیر فرهنگ جهادی بر اثربخشی سازمان برابر ۰/۵۲ محاسبه شده است که نشان از وجود تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۵/۱۷ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت فرهنگ جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد.

سؤال ۲-۵. آیا تعهد جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد؟

بر اساس نمودارهای۳ و ۴ تأثیر متغیر تعهد جهادی بر اثربخشی سازمان برابر ۰/۶۳ محاسبه شده است که نشان از وجود تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۶/۷۴ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت تعهد جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد.

سؤال ۲-۶. آیا عملکرد جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد؟

بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ تأثیر متغیر عملکرد جهادی و اثربخشی سازمان برابر ۰/۴۷ محاسبه شده است که نشان از وجود تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۴/۸۴ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت عملکرد جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی داری دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نمودارهای ۱ و ۲ میزان تأثیر متغیرهای جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمان برابر ۰/۸۸ محاسبه شده است که نشان از وجود تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۸/۷۳ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است و بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ میزان تأثیر متغیرهای مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان برابر ۰/۴۱ محاسبه شده است که نشان از وجود تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۴/۱۰ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد. بنابراین می‌توان گفت ابعاد و مؤلفه‌های جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر دارند. اثربخشی همواره یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها است و همواره در پی رسیدن به آن هستند و هیچ سازمانی اثربخش نخواهد بود مگر این‌که افراد و کارکنان این سازمان اثربخش باشند و از جمله مواردی که می‌تواند بر اثربخشی سازمانی در تأثیرگذار باشد مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی است زیرا مدیریت جهادی در حوزه‌های مختلف با عملکرد مناسب کارکنان همراه است و سازمان‌ها را در برخورد با چالش‌ها و مشکلات پیش‌رو یاری می‌دهند (کونلون، ۲۰۱۸). اثربخشی و حفظ ادامه موفقیت در سازمان‌ها، مدیران باید ویژگی‌های خاص، توانایی‌ها و شایستگی‌های بالقوه و دانش و تجربه طولانی، مهارت‌های ارتباطی ـ اجتماعی داشته باشند زیرا رهبران می‌توانند تأثیر سازنده و مهمی در اثربخشی سازمانی و مدیریت جهادی کارکنان داشته باشند (حسین‌پور و قربانی‌پاجی، ۱۳۹۶). همچنین آن‌ها می‌توانند با روابط سازنده و توانایی بالای خود، برای مقابله با مشکلات کاری به‌عنوان یک مکانیسم دفاعی در برابر استرس و تنش‌ها و چالش‌های شغلی استراتژیک به‌طور مثبت عمل می‌کنند (نوربخش و پوراسدی، ۱۳۹۹).

بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ میزان تأثیر متغیر رفتار جهادی بر اثربخشی سازمان برابر ۰/۳۸ محاسبه شده است که نشان از وجود تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۳/۷۳ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت رفتار جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد و بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ میزان تأثیر متغیر فرایند جهادی و اثربخشی سازمان برابر ۰/۹۱ محاسبه شده است که نشان از تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۹/۵۰ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت فرایند جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد. اهمیت رفتار جهادی و اثربخشی سازمان بیانگر آن است که اگر این شاخص‌ها را به دست مدیران بدهید، آن‌وقت آن‌ها می‌توانند خود را با این ویژگی‌های مدیر جهادی بسنجند. پس وقتی می‌گوییم



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

مدیریت جهادی، داریم روی این عناصر اشاره می‌کنیم. وقتی می‌گوییم مدیریت جهادی، شامل مدیر جهادی، کارمند و کارگر و کارشناس جهادی، فرهنگ جهادی و نیز ساختارهای منعطف (پاسخگو نسبت به تغییرات موجود، حس‌گر حساس به دشمن دارند، راهبردهای هوشمندانه دارند) جهادی است. با این نگاه می‌شود مدیریت جهادی را تعریف کرد (نوروزی و یارقلی، ۱۳۹۶).

بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ میزان تأثیر متغیر فرهنگ جهادی بر اثربخشی سازمان برابر ۰/۵۲ محاسبه شده است که نشان از وجود تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۵/۱۷ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت فرهنگ جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد و بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ میزان تأثیر متغیر تعهد جهادی بر اثربخشی سازمان برابر ۰/۶۳ محاسبه شده است که نشان از وجود تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۶/۷۴ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تاثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت تعهد جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد. ازاین‌رو، مدیریت جهادی و اسلامی بر دو پایه‌ی زیر استوار است: دانش مدیریت که برگرفته از علم و مکاتب مدیریت است. مقام معظم رهبری در خصوص جهاد و نهادهای انقلابی فرموده‌اند: «شروع نوآوری و حرکت و حساسیت ورود در میدان ابتکار، نکته‌ای است که اول در امثال جهاد و نهادهای انقلابی پدید آمد و محور حرکت شد.» (نظری و همکاران، ۱۳۹۴).

بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ میزان تأثیر متغیر عملکرد جهادی بر اثربخشی سازمان برابر ۰/۴۷ محاسبه شده است که نشان از وجود تأثیر است. آماره t آزمون نیز ۴/۸۴ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت عملکرد جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد. مدیریت جهادی، مدیریت مبتنی بر فرهنگ جهادی است. بر این مبنا، مؤلفه‌های اصلی مدیریت جهادی را می‌توان ارزش‌مداری، مردم‌گرایی، پویایی، خودباوری، نوآوری، استمرار، انعطاف‌پذیری، ولایت‌محوری، دین‌محوری و فرهنگ خاص سازمانی عنوان داشت (مرتضوی و زارع‌پور نصیرآبادی، ۱۳۹۱). فعالیت‌های جهادی مدیریت منابع انسانی در



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

سازمان‌ها می‌تواند اثرات بسیار سازنده و مهمی در سازمان و ادارات دولتی داشته باشد (لطیفی و همکاران، ۱۳۹۵). این نتایج با یافته‌های (قاسم‌پور و ویسه، ۱۳۹۹)، در خصوص اهمیت مدیریت جهادی در عملکرد کارکنان هم‌راستا است. در واقع محوریت اصلی در مدیریت جهادی را سرمایه اجتماعی تشکیل می‌دهد، البته باید به این نکته نیز توجه شود که هدف از بحث در رابطه با مدیریت جهادی، توسعه، بهبود سازمانی و در نهایت تحول سازمانی است (Kalantar Mehrjardi, 2015). نتایج مطالعه حاضر با یافته‌های (پورصادق و ذاکری قزاآنی، ۱۳۹۴)، که در مدیریت جهادی، ابعاد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان تأثیر معنی‌داری دارد. و با یافته‌های (حجازی‌فر، ۱۳۹۴)، مطابقت دارد. نتایج تحقیق (عشقی‌عراقی و همکاران، ۱۳۹۸) نشان داد بین مدیریت جهادی و فرهنگ جهادی رابطه معنادار وجود دارد. فاکتورهای ولایت‌مداری، دین‌محوری، قانون‌مداری، خودسازی، مردم‌مداری، اخلاص و جهاد مقدس بر مدیریت جهادی اثرگذار هستند. که با مطالعه حاضر هم‌سو است. نتایج تحقیق (زنگی‌آبادی و شبان‌نیا، ۱۳۹۶) نشان داد اگر الگوی فرهنگ جهادی وارد حوزه فرهنگ سیاسی ما شود شاخص‌های فرهنگ سیاسی و مشارکت عمومی به گونه‌ای چشمگیر رشد خواهد داشت. نتیجه این‌که شاخص‌های گفته شده، که از مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ جهادی در نگاه مقام معظم رهبری است می‌تواند نظام و جامعه اسلامی را برای رسیدن به سطح مطلوب یاری رساند. بنابراین در شرایط کنونی، با توجه به محدود بودن امکانات و فراوانی موانعی که بر سر راه این نظام در تحقق اهداف آن وجود دارد، با حرکت و تلاشی عادی و معمولی توانایی و سرعت عمل این نظام در تحقق اهدافش کند خواهد بود (عسکری‌وزیری و همکاران، ۱۳۹۷). (مرتضوی و زارع‌پور نصیرآبادی، ۱۳۹۱) بیان نمودند جهاد عنوان یک پدیده که بار فرهنگی در مکتب اسلام دارد، یافته‌های (شماعی کوپائی و اسمعیلی گیوی، ۱۳۹۳)، که نشان دادند مدیریت جهادی دارای ابعاد اصلی ارزش، نگرش و رفتار در سطح فرد و فرهنگ، ساختار و فرآیند در سطح سازمان هست که با مطالعه حاضر هم‌خوان و هم‌سو بوده است.

در واقع در مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی مدیران ایثارگر و خداباور، با استفاده از منابع انسانی (عقلی و معنوی) و امکانات مادی (نرم‌افزاری و سخت‌افزاری) برای پیشبرد و تعالی سازمان به‌کار می‌گیرند. ازاین‌رو مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی حرکتی خالصانه در راه خداوند است که بر پایه معنویت و ارزش‌های اخلاقی و اسلامی استوار است. مدلی که شاید بتوان گفت در مقطع دفاع



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

مقدس و با رهبری امام خمینی (ره) کشور را سرفراز و محکم نگه داشت؛ اما امروز نیز طبق فرمایش مقام معظم رهبری به شکوفایی آن نیاز است و به‌عنوان ضرورت کلیدی کشور احساس می‌شود.

در این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت جهادی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان از طریق مطالعات اکتشافی و نظرسنجی از خبرگان مورد شناسایی قرار گرفت و سپس در قالب الگوی طراحی شده در جامعه آماری مورد نظر به آزمون گذاشته شد. نتایج حاصله از آزمون الگو نشان داد که مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی در راستای اثربخشی سازمان دارای برازش مطلوبی است؛ بدین معنی که مدل طراحی شده، الگوی مناسبی است. همچنین با توجه به میانگین به دست آمده برای متغیرهای مدل جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمان می‌توان گفت که این متغیرها در سطح بیش‌تر از رضایت‌بخش قرار گرفته‌اند. نتایج حاکی از آن است که مدیریت جهادی منابع انسانی مبتنی بر معیارهای اسلامی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارند. مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد. اخلاق جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد. معنویت سازمانی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد. فرهنگ جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد. تعهد جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد. عملکرد جهادی بر اثربخشی سازمان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان تأثیر معنی‌داری دارد.

## پیشنهادهای پژوهش

به مدیران شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان پیشنهاد می‌شود برای انجام اموری که از او خواسته نشده است داوطلب شود، به افراد تازه وارد در آشنا شدن با محیط کاری و کارها کمک کنند حتی اگر در حیطه وظایفش نباشد. در سازمان اصول کاری بر جنبه‌ای که تلاش برای منفعت جمعی استوار کنند.

به مدیران شرکت پخش فرآورده‌های نفتی کرمان پیشنهاد می‌شود به هریک از



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

کارکنان در جهت بهبود کیفیت کار خود فرصت یکسانی بدهند، در سازمان بیشتر به فکر راحتی همکاران باشند تا خود وی، دیدگاهی کاملاً رئوفانه نسبت به کارکنان داشته باشند، اگر مشکلی برای هر یک از همکاران ایجاد شود تمام تلاش خود را برای رفع آن انجام دهند،احساس تعلق به سازمان داشته باشند.

## منابع


بهارلو، مصطفی، محمودی‌کیا، مریم و احمدی‌چگنی، سحر (۱۳۹۲). بررسی رابطهٔ شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی‌گری دگرگون‌سازی شغل و اشتیاق شغلی در کارکنان. *روانشناسی اجتماعی*. سال ۸، شماره ۲۸، صص ۶۸-۵۳.

پورصادق، ناصر و ذاکری قزاآنی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. سال ۷، شماره ۴، صص ۹۵-۱۱۶.

جاجرمی‌زاده، محسن، رعنایی کردشولی، حبیب‌اله، باقری، مسلم، الهیاری، احمد و مباشری، علی‌اصغر (۱۴۰۰). شناسایی الگوی فرهنگ جهادی در نظام اداری ایران. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*. سال ۱۹، شماره ۱، صص ۹۷-۱۲۲.

جلیلیان، حسین (۱۳۹۹). الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر اساس وصیت‌نامهٔ الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*. سال ۲۸، شماره ۴، صص ۹۳-۱۱۱.

حجازی‌فر، سعید (۱۳۹۴). چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*. سال ۲۳، شماره ۳، صص ۹۵-۱۲۲.

حسین‌پور، داود و قربانی پاجی، عقیل (۱۳۹۶). تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت راهبردی*. سال ۲۳، شماره ۶۵، صص ۴۵-۷۵.

زنگی‌آبادی، محمد و شبان‌نیا، قاسم (۱۳۹۶). بررسی شاخص‌های فرهنگ جهادی در اندیشه‌ی مقام معظم رهبری. *فصلنامه معرفت*. سال ۲۶، شماره ۲۴۰، صص ۲۳-۳۱.

شماعی کوپائی، میلاد و اسمعیلی گیوی، محمدرضا (۱۳۹۳). مدل پارادایمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده بنیاد. *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*. سال ۵،




[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

شماره ۱۹، صص ۱۰۹-۱۲۸.

عزیزی، جلال، بهرامی، شهاب، راسخ، نازنین و اسمعیلی، محسن (۱۴۰۰). تحلیل عوامل بهبود مدیریت جهادی بر پایهٔ رهنمودهای رهبر انقلاب در ورزش کشور با رویکرد طرح‌های آمیخته. *فصلنامه مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش*. سال ۱۰، شماره ۱، صص ۲۷-۴۵.

عسکری‌وزیری، علی، نادری، محمدمهدی، زارعی‌متین، حسن و نوروزی‌فرانی، محمدتقی (۱۳۹۷). تبیین مدیریت جهادی و طراحی الگوی آن در نظام جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*. سال ۶، شماره ۱، صص ۲۶-۳۱.

عشقی عراقی، مهتاب، خسروی، صفورا و خداداد، مهدی (۱۳۹۸). تعیین ارتباط بین مدیریت جهادی و فرهنگ جهادی با رویکرد استراتژیک و بنیادی. *فصلنامه جهان نوین*. سال ۵، شماره ۱، صص ۱-۱۴.

فانی، علی‌اصغر، مهتری‌آرانی، محمد، مشبکی‌اصفهانی، اصغر و عصاری‌آرانی، عباس (۱۳۹۸). طراحی مختصات فرهنگ جهادی در شرکت‌های متوسط و بزرگ. *فصلنامه مدیریت اسلامی*. سال ۲۷، شماره ۱، صص ۱۳-۳۶.

قاسم‌پور، حامد و ویسه، صید مهدی (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام). *فصلنامه فرهنگ ایلام*. سال ۶۶، شماره ۱، صص ۷-۳۳.

قرایی‌آشتیانی، محمدرضا و پورصادق، ناصر (۱۳۹۶). بررسی نقش و تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تأکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله العالی). *فصلنامه مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی*. سال ۹، شماره ۳۷، صص ۷-۴۸.

لطیفی، میثم، هاشمی گلپایگانی، سیدمحمدحسین و یخچالی، مصطفی (۱۳۹۵). شناسایی و توصیف مؤلفه‌های سازمان‌های جهادی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*. سال ۹۸، شماره ۱، صص ۱۳۵-۱۶۵.

مجدی، علی اکبر و محمدی، فردین (۱۳۹۵). بررسی رابطهٔ سرمایهٔ اجتماعی و اثربخشی فردی کارمندان بانک‌ها (مورد مطالعه: کارمندان بانک‌های دولتی شهر سنندج). *دو فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*. سال ۱۳، شماره ۲، صص ۱۶۱-۱۸۶.

مرتضوی، مهدی و زارع‌پور نصیرآبادی، فضل‌الله (۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی جهادی؛ عامل



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

کلیدی مدیریت جهادی. *مجله مهندسی فرهنگی*. سال ۷، شماره ۱، صص ۷۱-۷۹.

نوربخش، حامد و پوراسدی، محمد (۱۳۹۹). نقش مدیریت جهادی در عملکرد کارکنان سازمان‌های امنیتی. *فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی*. سال ۱۵، شماره ۴، صص ۸۱-۱۱۰.

نوروزی، فریبا و یارقلی، علی‌رضا (۱۳۹۶). نگاهی به چالش‌های پیش‌روی فرهنگ و مدیریت جهادی و الزامات آن در ایران. *فصلنامه مطالعات راهبردی علوم انسانی و اسلامی*. سال ۷، شماره ۱، صص ۱۵۷-۱۸۶.

نظری، رسول، قاسمی، حمید و سهرابی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی، سبک‌های رهبری، فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدیران در سازمان‌های ورزشی. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*. سال ۱۱، شماره ۲۱، صص ۹۳-۱۰۲.

Conlon, E. J. (2018). Organizational effectiveness: a multiple constituency approach. *Academy of Management Review*, 5 (2), 211-327.

Kalantar Mehrjardi, A. R. (2015). *Culture and Islamic*. Jihad as an Alternative.

Leavy, B. (2018). Investigating the Impact of Daneshgar Jihadi Human Resources on Organizational Productivity in Stockholm Health Centers. *Strategy & Leadership*, 41 (1), 18-28.

Razimi, A. & Shahril M. & Noor, M. & Murshidi, M. & Mohd Daud, N. (2014). The concept of dimension in human resource management from Islamic management perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 20 (9), 1175-1182.

Sutherland, J. (2019). The workforce adjustment strategies used by workplaces in Britain during the Great Recession. *Evidence-based HRM*, 7 (2), 110-121.

[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

# Investigating the impact of Jihadi management dimensions with Islamic criteria on the effectiveness of the organization (Case study of Kerman Oil Products Distribution Company)

**Sayed Ali Mazlom**[1] **– Saeed Sayadi**[2]**- Davood Kaveh**[3]**– Zahra Shokooh**[4]**- Alireza Peyvand**[5]

## Abstract

This research was conducted with the aim of investigating the impact of jihadi management dimensions based on Islamic criteria on the organization. The statistical population of this research is divided into two groups, the first group of 20 experts who are familiar with the Jihadi model of human resources and the effectiveness of the organization with an unspecified number with a selective selection that, and the second group is all the employees working in the Kerman Petroleum Products Distribution Company, 380 people were selected as a sample using Cochran's formula. The data were collected using the Jihadi model of human resources based on Islamic criteria, the data collection and analysis with descriptive and inferential statistical tests such univariate t, and Kolmogorov tests. Smirnov, exploratory and confirmatory factor analysis and SPSS, MINITAB and LISREL software were performed. Jihadi dimensions have a significant effect on the effectiveness of the organization in the Kerman Petroleum Products Distribution Company. The members of jihadi management,

[1]. Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran, alimazlom93@yahoo.com
[2]. Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Iran, (Corresponding Author), sayadi@iauk.ac.ir
[3]. Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Iran, ddkaveh@yahoo.com
[4]. Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran, zshs2007@yahoo.com
[5]. Assistant Professor, Department of Social Sciences, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran, alirezapeyvand@yahoo.com



[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]

ethics, organizational spirituality, jihadi culture, jihadi commitment, and jihadi performance on the effectiveness of the organization in the Kerman Petroleum Products Distribution Company. Paying attention to Islamic strategies can provide the conditions for beneficial changes in organizations. The impact of variables of jihadi components of human resources based on Islamic criteria and the organisation's effectiveness has been calculated as 0.88, which shows that there is a meaningful impact. The t-statistic of the test is also 8.73, which is greater than the critical value of t at the 5% error level, i.e. 1.96, and it shows that the observed impact is significant. The jihadi model of human resources based on Islamic standards can be a coherent and solid tool for advancing organizational goals. And the effectiveness of the organization should be as helpful and effective as possible.

**Key words:** Jihadi model of human resources, Islamic standards, organizational effectiveness, Kerman Petroleum Products Distribution Company.

[ Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24 ]