

اللَّهُ أَحْمَدُ



دانشگاه اصفهان  
دانشکده علوم اداری و اقتصاد  
گروه مدیریت

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت بازرگانی گرایش تحول

**تأثیر رهبری معنوی اسلامی از طریق توانمندسازی کارکنان بر  
بهبود عملکرد سازمانی در شرکت گاز استان لرستان**

استاد راهنما:  
دکتر علی عطافر

استاد مشاور:  
دکتر علی کاظمی

پژوهشگر:  
زینب امیری

شهریور ماه ۱۳۹۲

کلیه حقوق مادی و معنوی مرتبط بر دست آوردهای مطالعات، ابتکارات و نوآوری‌های ناشی از پژوهش متعلق به دانشگاه اصفهان است. دانشجو موظف به رعایت آیین نامه و منشور اخلاق در پژوهش برای ارائه و یا چاپ مطالب مستخرج از پایان نامه خود می‌باشد.

این پژوهش تحت حمایت مادی و معنوی شرکت گاز استان لرستان انجام شده است.







دانشگاه اصفهان  
دانشکده علوم اداری و اقتصاد  
گروه مدیریت

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت بازرگانی گرایش تحول خانم  
زینب امیری تحت عنوان

تأثیر رهبری معنوی اسلامی از طریق توانمندسازی کارکنان بر بهبود عملکرد  
سازمانی در شرکت گاز استان لرستان

در تاریخ ۱۳۹۲/۶/۱۸ توسط هیئت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر علی عطاقر	استاد راهنمای پایان نامه
	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر علی کاظمی	استاد مشاور پایان نامه
	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر محمدحسین مشرف جوادی	استاد داور داخل گروه
	با مرتبه‌ی علمی دانشیار	دکتر سیدعلی سیادت	استاد داور خارج از گروه

امضای مدیر گروه  
گروه مدیریت  
دانشکده علوم اداری و اقتصاد  
دانشگاه اصفهان

## سپاس و قدردانی

اینک که با لطف خدای منان و دعای خیر پدر و مادرم موفق به گذراندن این مرحله از زندگی ام شده ام به رسم ادب و احترام بر خود واجب می دانم که تشکر ویژه ای از برخی عزیزان نمایم:

از پدر عزیزم اسوه تلاش، کوشش و مردانگی و مادرم بانم اسوه صبر و سکینایی، که نه میتوانم موباشان را که در راه عزت من سفید شده، سیاه کنم و نه برای دستهای پینه بسته شان که ثمره تلاش برای افتخار من است، مرهمی دارم. از خدای منان می خواهم توفیقم دهد که هر لحظه شکر گزارشان باشم و ثانیه های عمرم را در عصای دستشان بودن بگذرانم.

سپاس از استاد ارجندم جناب آقای دکتر علی عطا فر که با شان استاد ی و کرامت بی شائبه ی خویش، در این مسیر دشوار مرا با صبر و بردباری و صف نشدنی خویش راهنمایی کردند و سپاس از استاد متواضع و خوش اخلاقم جناب آقای دکتر علی کاظمی که همواره پذیرای مزارحمت های وقت و بی وقت بنده در این مسیر بوده اند.

سپاس بی دریغ از تمامی معلمان و اساتید بزرگوارم، کسانی که بهار عمر خود را به پای بنده پائیز نموده و من خود را تا باد و امدار آمان می دانم.

سپاس بی دریغ از تمامی کسانی که مراد انجام این پژوهش یاری نموده اما به رسم روزگار نامشان گننام مانده تا روزی که عظمت وجودشان برای دیگران آشکار شود. انشا الله.

زینب امیری

شهریور-۱۳۹۲

سپاس و ستایش خدایی را که آثار قدرت او بر چهره روز روشن، تابان است و انوار حکمت او در دل شب تار، در فشان.  
آفریدگاری که خوشتن را به ما شناساند و درهای علم را بر ما گشود و عمری و فرصتی عطا فرمود، تا بدان بنده ضعیف خویش را در طریق  
علم و معرفت بیازداید.

این اثر کوچک و ناچیز تقدیم می‌گردد:

ساحت مقدس امام زمان (عج)

به او که آفتاب مهرش در دل‌های عاشقان و مشتاقان ساحت پاک و مطهرش هرگز غروب نخواهد کرد. او که جهانی چشم به علم کامل و  
کمال معرفتش دوخته‌اند و روز و شب در انتظار ظهورش در گردونه چرخ زمان می‌چرخند.

به تمام شهدای گمنام

کسانی که عزت دنیا و آخرت را با گمنام ماندن خود به دست آوردند و مانده ایم و شرم‌زده‌گی ابدی مان در برابر این ستارگان  
هدایت.

به پدر بزرگوار و مادر عزیزم

فرشتگان مهربانی که، سخظت ناب باور بودن، لذت دانستن، جسارت خواستن، عظمت رسیدن و تمام تجربه‌های یکتا و زیبایی  
زندگیم، مدیون حضور سبز آنهاست.

## چکیده

هدف این پژوهش تحلیل درک از تاثیر رهبری معنوی اسلامی از طریق توانمندسازی کارکنان بر بهبود عملکرد سازمانی در شرکت گاز استان لرستان می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت گاز استان لرستان به تعداد ۲۰۰ نفر بود. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه آماری ۱۲۷ نفر تعیین گردید. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. سنجش روایی پرسشنامه از روش روایی صوری با استفاده از نظرات برخی از اساتید گروه مدیریت دانشگاه اصفهان و از روایی سازه صورت پذیرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای محاسبه شده برابر با ۰/۸۹ محاسبه گردید و نشانه دهنده پایایی مناسب پرسشنامه می‌باشد. برای تایید نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده گردید که نتیجه این آزمون نشان دهنده نرمال بودن داده‌ها می‌باشد. قبل از بررسی فرضیات پژوهش از روش تاییدعاملی برای تایید مدل‌های رهبری معنوی اسلامی و بهبود عملکرد سازمانی از طریق روش معادلات ساختاری استفاده گردید. برای بررسی فرضیات پژوهش از روش معادلات ساختاری از طریق نرم افزار Amos20 استفاده گردید. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان دهنده تاثیر رهبری معنوی- اسلامی از طریق توانمندسازی کارکنان بر بهبود عملکرد سازمانی با مقدار تاثیر ۰/۶۸ می‌باشد. همچنین فرضیات فرعی تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی شامل (پادخدا، تقوا، توکل، اخلاص و معادگرایی) از طریق توانمندسازی کارکنان بر بهبود عملکرد سازمانی نشان دادند. همچنین نتایج پژوهش نشان دهنده تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی از طریق توانمندسازی کارکنان بر ابعاد بهبود عملکرد سازمانی (کارایی، اثربخشی، بازدهی، نوآوری و کیفیت) می‌باشد. نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که تفاوتی در بین نظرات افراد در مورد متغیرهای پژوهش وجود ندارد.

**واژگان کلیدی:** رهبری، رهبری معنوی اسلامی، توانمندسازی کارکنان، بهبود عملکرد سازمانی، شرکت گاز استان لرستان



## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه	۱
۱-۲- بیان مسأله پژوهش	۱
۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش	۵
۱-۴- کاربرد نتایج پژوهش	۷
۱-۵- اهداف پژوهش	۷
۱-۵-۱- اهداف اصلی	۷
۱-۵-۲- اهداف فرعی	۷
۱-۶- فرضیه‌های پژوهش	۸
۱-۶-۱- فرضیه‌های اصلی	۸
۱-۶-۲- فرضیه‌های فرعی	۹
۱-۷- قلمرو پژوهش	۹
۱-۷-۱- قلمرو موضوعی	۹
۱-۷-۲- قلمرو مکانی	۹
۱-۷-۳- قلمرو زمانی	۹
۱-۸- تعریف مفاهیم و واژه‌ها	۱۰
۱-۸-۱- تعریف نظری مفاهیم و واژه‌ها	۱۰
۱-۸-۲- تعریف عملیاتی مفاهیم و واژه‌ها	۱۰

### فصل دوم: ادبیات پیشینه تحقیق

مقدمه	۱۲
۱-۲- رهبری	۱۲
۱-۱-۲- تعریف رهبری	۱۲
۱-۱-۱-۲- تعریف رهبری از دیدگاه صاحب نظران غربی	۱۲
۱-۱-۲-۲- تعریف رهبری از دیدگاه اسلام	۱۳
۱-۲-۱-۲- ضرورت رهبری	۱۳
۱-۲-۱-۲- ضرورت رهبری از نظر اسلام	۱۴
۱-۲-۳- شرایط رهبری	۱۶
۱-۲-۴- ویژگی‌های رهبر از دیدگاه قرآن	۱۶

## عنوان

## صفحه

۱۸-۱-۵-۲-ویژگی های فردی رهبر از دیدگاه اسلام .....	۱۸
۱۸-۱-۵-۱-سعه صدر .....	۱۸
۱۹-۱-۵-۲-هوش .....	۱۹
۱۹-۱-۵-۳-توانمندی های علمی و فنی .....	۱۹
۲۰-۱-۵-۴-ابتکار و نوآوری .....	۲۰
۲۰-۱-۵-۵-سعی و کوشش .....	۲۰
۲۰-۱-۵-۶-پشتکار .....	۲۰
۲۰-۱-۵-۷-شجاعت .....	۲۰
۲۱-۱-۵-۸-شهرت .....	۲۱
۲۱-۱-۵-۹-سخنرانی .....	۲۱
۲۱-۱-۵-۱۰-ایمان و عمل صالح .....	۲۱
۲۱-۱-۶-۱-سبک های رهبری .....	۲۱
۲۲-۱-۶-۱-۱-سبک های رهبری در منابع اسلامی .....	۲۲
۲۲-۱-۶-۱-۲-اصول اسلامی در سبک رهبری .....	۲۲
۲۳-۱-۶-۱-۱-اصل محبت .....	۲۳
۲۴-۱-۶-۱-۲-اصل شدت .....	۲۴
۲۶-۱-۷-۱-رهبری کریمانه .....	۲۶
۲۶-۱-۸-۱-۱-رهبری معنوی .....	۲۶
۲۷-۱-۸-۱-۱-۱-رهبری معنوی اسلامی .....	۲۷
۲۸-۱-۹-۱-۱-۱-۱-ابعاد رهبری معنوی اسلامی .....	۲۸
۲۸-۱-۹-۱-۱-۱-۱-۱-یاد خدا .....	۲۸
۲۸-۱-۹-۱-۱-۱-۱-۱-۱-آثار یاد خدا .....	۲۸
۳۰-۱-۹-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-اصل خدامحوری در رهبری سازمان .....	۳۰
۳۱-۱-۹-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-معاد .....	۳۱
۳۲-۱-۹-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-معادگرایی در رهبری سازمان .....	۳۲
۳۳-۱-۹-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-تقوا .....	۳۳
۳۴-۱-۹-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-ارزش و آثار تقوا .....	۳۴
۳۹-۱-۹-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-تقوا در رهبری سازمان .....	۳۹
۳۹-۱-۹-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-توکل .....	۳۹
۴۰-۱-۹-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-حقیقت توکل .....	۴۰
۴۱-۱-۹-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-جایگاه توکل .....	۴۱
۴۱-۱-۹-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-۱-ارکان توکل .....	۴۱

۴۱	۴-۴-۹-۱-۲-۲ - ریشه های روانشناختی توکل
۴۲	۵-۴-۹-۱-۲-۲ - نتایج توکل
۴۴	۶-۴-۹-۱-۲-۲ - اصل توکل بر خدا در رهبری سازمان
۴۵	۵-۹-۱-۲-۲ - اخلاص
۴۵	۱-۵-۹-۱-۲-۲ - حقیقت اخلاص
۴۵	۲-۵-۹-۱-۲-۲ - آثار اخلاص
۴۶	۳-۵-۹-۱-۲-۲ - ویژگی های مخلصین
۴۶	۴-۵-۹-۱-۲-۲ - اسباب و عوامل اخلاص
۴۷	۵-۵-۹-۱-۲-۲ - مراتب اخلاص
۴۷	۶-۵-۹-۱-۲-۲ - اخلاص در رهبری سازمان
۴۸	۱۰-۱-۲-۲ - اخلاص در رهبری سازمان
۴۸	۲-۲ - توانمندسازی کارکنان
۴۸	۱-۲-۲ - تعریف توانمندسازی کارکنان
۴۹	۲-۲-۲ - مفروضات توانمندسازی
۴۹	۳-۲-۲ - اهمیت و ضرورت توانمندسازی کارکنان
۵۰	۴-۲-۲ - علل گرایش به توانمندسازی
۵۱	۵-۲-۲ - رویکردهای توانمندسازی کارکنان
۵۱	۱-۵-۲-۲ - توانمندسازی از دیدگاه رابطه ای
۵۱	۲-۵-۲-۲ - توانمندسازی از دیدگاه روانشناختی
۵۳	۱-۲-۵-۲-۲ - معناداری
۵۳	۲-۲-۵-۲-۲ - شایستگی
۵۴	۳-۲-۵-۲-۲ - خودمختاری
۵۴	۴-۲-۵-۲-۲ - موثر بودن
۵۵	۶-۲-۲ - مزایای توانمندسازی کارکنان
۵۵	۱-۶-۲-۲ - مزایای سازمانی توانمندسازی کارکنان
۵۵	۲-۶-۲-۲ - مزایای فردی توانمندسازی کارکنان
۵۶	۷-۲-۲ - روش ها و فرآیند توانمندسازی کارکنان
۵۶	۸-۲-۲ - چالش های توانمندسازی کارکنان
۵۷	۱-۸-۲-۲ - چالش های مدیریتی
۵۷	۲-۸-۲-۲ - چالش های پیامدی
۵۷	۹-۲-۲ - توانمندسازی کارکنان و عملکرد سازمانی
۵۷	۳-۲ - عملکرد سازمانی

۴۸	۱-۳-۲- معنی و مفهوم عملکرد.....
۵۹	۲-۳-۲- اجزاء، اهداف و اصول ارزیابی عملکردسازمانی.....
۶۱	۲-۳-۳- عملکرد و نقش آن در پیشبرد اهداف مدیریتی.....
۶۱	۲-۳-۴- اندیشه های نو در مورد عملکرد.....
۶۲	۲-۳-۵- عملکردسازمانی و تعاریف آن.....
۶۳	۲-۳-۶- دیدگاه های سنتی و نوین در ارزیابی عملکرد.....
۶۴	۲-۳-۷- مدل های نوین ارزیابی عملکرد.....
۶۴	۲-۳-۷-۱- مدل آپو.....
۶۵	۲-۳-۷-۲- مدل ماتریس عملکرد.....
۶۵	۲-۳-۷-۳- مدل نتایج و تعیین کننده ها.....
۶۶	۲-۳-۷-۴- مدل هرم عملکرد.....
۶۷	۲-۳-۷-۵- مدل تعالی سازمانی.....
۶۷	۲-۳-۷-۶- مدل کارت امتیازی متوازن.....
۶۸	۲-۳-۷-۷- مدل آغوش عملکرد سازمانی.....
۶۸	۲-۳-۷-۸- مدل عملکرد سازمانی تانجن.....
۷۵	۲-۳-۸- توانمندسازی کارکنان و عملکرد سازمانی.....
۷۶	۲-۴-۴- پیشینه و تاریخچه موضوع پژوهش.....
۷۶	۲-۴-۱- پژوهش های داخلی.....
۷۷	۲-۴-۲- پژوهش های خارجی.....
۷۹	۲-۵- قلمرو پژوهش.....

### فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۸۰	۳-۱- مقدمه.....
۸۰	۳-۲- نوع پژوهش.....
۸۰	۳-۳- مراحل اجرایی پژوهش.....
۸۰	۳-۴- مدل مفهومی و متغیرهای پژوهش.....
۸۱	۳-۵- جامعه آماری.....
۸۱	۳-۶- حجم نمونه.....
۸۱	۳-۷- روش گردآوری اطلاعات.....
۸۲	۳-۸- روایی و پایایی پرسشنامه.....
۸۳	۳-۹- روش تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون های آماری.....

۸۴	۱-۹-۳-آزمون مقایسه میانگین دو جامعه
۸۴	۲-۹-۳-آزمون مقایسه میانگین بیش از دو جامعه
۸۴	۳-۹-۳-تحلیل عاملی تاییدی
۸۴	۴-۹-۳-روش معادلات ساختاری

## فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۸۶	۱-۴-مقدمه
۸۶	۲-۴-یافته های توصیفی پرسشنامه
۸۶	۱-۲-۴-توزیع فراوانی متغیر نوع جنسیت در نمونه
۸۷	۲-۲-۴-توزیع فراوانی متغیر سطح تحصیلات در نمونه
۸۸	۳-۲-۴-توزیع فراوانی پست سازمانی در نمونه
۸۹	۴-۲-۴-توزیع فراوانی متغیر سن پاسخ دهندگان در نمونه
۹۰	۵-۲-۴-توزیع فراوانی متغیر سابقه خدمت در نمونه
۹۱	۶-۲-۴-توزیع فراوانی نوع استخدام پاسخ دهندگان در نمونه
۹۲	۳-۴-برآورد الگو
۹۲	۱-۳-۴-آزمون نرمال بودن داده ها
۹۳	۴-۴-تجزیه و تحلیل مدل های اندازه گیری پژوهش
۹۴	۱-۴-۴-مدل اندازه گیری رهبری معنوی
۹۵	۲-۴-۴-مدل اندازه گیری بهبود عملکرد سازمانی
۹۶	۵-۴-تجزیه و تحلیل مدل معادلات ساختاری پژوهش
۹۶	۱-۵-۴-تجزیه و تحلیل تاثیر رهبری معنوی اسلامی بر بهبود عملکرد سازمانی
۹۷	۲-۵-۴-تجزیه و تحلیل تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر بهبود عملکرد سازمانی
۹۹	۳-۵-۴-تجزیه و تحلیل تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر اثربخشی
۱۰۰	۴-۵-۴-تجزیه و تحلیل تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر کارایی
۱۰۱	۵-۵-۴-تجزیه و تحلیل تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر بازدهی
۱۰۲	۶-۵-۴-تجزیه و تحلیل تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر نوآوری
۱۰۳	۷-۵-۴-تجزیه و تحلیل تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر کیفیت
۹۹	۶-۴-آزمون فرضیات پژوهش
۱۰۵	۱-۶-۴-فرضیه فرعی اول
۱۰۶	۲-۶-۴-فرضیه فرعی دوم
۱۰۸	۳-۶-۴-فرضیه فرعی سوم
۱۰۹	۴-۶-۴-فرضیه فرعی چهارم

صفحه	عنوان
۱۱۱	۴-۶-۵- فرضیه فرعی پنجم .....
۱۱۲	۴-۶-۶- فرضیه اصلی .....
۹۱	۴-۷- بررسی ارتباط ویژگی‌های جمعیت شناختی با متغیرهای پژوهش .....

#### فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۱۷	۵-۱- مقدمه .....
۱۱۷	۵-۲- خلاصه پژوهش .....
۱۱۸	۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری .....
۱۱۸	۵-۳-۱- نتیجه گیری بر اساس مدل معادلات ساختاری .....
۱۱۸	۵-۳-۲- نتیجه گیری بر اساس آزمون فرضیه های پژوهش .....
۱۱۸	۵-۳-۲-۱- نتایج آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش .....
۱۱۹	۵-۳-۲-۲- نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش .....
۱۲۰	۵-۳-۲-۳- نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم پژوهش .....
۱۲۰	۵-۳-۲-۴- نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم پژوهش .....
۱۲۱	۵-۳-۲-۵- نتایج آزمون فرضیه فرعی پنجم پژوهش .....
۱۲۱	۵-۳-۲-۶- نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش .....
۱۲۲	۵-۳-۳- نتیجه گیری بر اساس یافته‌های جانبی پژوهش .....
۱۲۲	۵-۴- محدودیت های پژوهش .....
۱۲۳	۵-۵- پیشنهادات پژوهش .....
۱۲۳	۵-۵-۱- پیشنهادات کاربردی .....
۱۲۳	۵-۵-۲- پیشنهادات پژوهشی .....

## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۸	جدول ۱-۲- شرایط موردنیاز برای رهبری از دیدگاه شهیدمطهری
۴۳	جدول ۲-۲- شاخص های توکل
۶۲	جدول ۳-۲- گستره مفهوم عملکرد
۶۷	جدول ۴-۲- تفاوت دیدگاه های سنتی و نوین ارزیابی عملکرد
۶۹	جدول ۵-۲- مدل عملکرد نتایج و تعیین کننده ها
۷۴	جدول ۶-۲- تعاریف و دیدگاه ها در مورد اثربخشی
۸۶	جدول ۱-۳- متغیرهای پژوهش و سوالات مربوط به آنها
۸۷	جدول ۲-۳- ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پرسشنامه
۸۹	جدول ۳-۳- ابزار تجزیه و تحلیل داده ها
۹۰	جدول ۱-۴- توزیع فراوانی متغیر جنسیت در نمونه
۹۱	جدول ۲-۴- توزیع فراوانی متغیر سطح تحصیلات در نمونه
۹۲	جدول ۳-۴- توزیع فراوانی متغیر پست سازمانی در نمونه
۹۳	جدول ۴-۴- توزیع فراوانی متغیر سن پاسخ دهندگان در نمونه
۹۴	جدول ۵-۴- توزیع فراوانی متغیر سابقه خدمت در نمونه
۹۵	جدول ۶-۴- توزیع فراوانی نوع استخدام در نمونه
۹۷	جدول ۷-۴- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف
۹۸	جدول ۸-۴- شاخص های برازش مدل رهبری معنوی اسلامی
۹۹	جدول ۹-۴- شاخص های برازش مدل بهبود عملکرد
۱۰۱	جدول ۱۰-۴- شاخص های برازش مدل تاثیر رهبری معنوی اسلامی بر بهبود عملکرد سازمانی
۱۰۲	جدول ۱۱-۴- شاخص های برازش مدل تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر بهبود عملکرد سازمانی
۱۰۴	جدول ۱۲-۴- شاخص های برازش مدل تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر اثربخشی سازمانی
۱۰۵	جدول ۱۳-۴- شاخص های برازش مدل تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر کارایی
۱۰۶	جدول ۱۴-۴- شاخص های برازش مدل تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر بازدهی سازمانی
۱۰۷	جدول ۱۵-۴- شاخص های برازش مدل تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر نوآوری سازمانی
۱۰۸	جدول ۱۶-۴- شاخص های برازش مدل تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر کیفیت کار سازمانی
۱۰۹	جدول ۱۷-۴- نتایج حاصل از تایید فرضیه فرعی اول
۱۱۰	جدول ۱۸-۴- نتایج حاصل از تایید فرضیه فرعی دوم
۱۱۲	جدول ۱۹-۴- نتایج حاصل از تایید فرضیه فرعی سوم
۱۱۳	جدول ۲۰-۴- نتایج حاصل از تایید فرضیه فرعی چهارم
۱۱۵	جدول ۲۱-۴- نتایج حاصل از تایید فرضیه فرعی پنجم
۱۱۶	جدول ۲۲-۴- نتایج حاصل از تایید فرضیه اصلی

- جدول-۴-۲۳-آزمون T مستقل برای بررسی دیدگاه کارکنان بر اساس جنسیت .....۱۱۷
- جدول-۴-۲۴-آزمون T مستقل برای بررسی دیدگاه کارکنان بر اساس نوع استخدام .....۱۱۸
- جدول-۴-۲۵- نتایج تحلیل آنوا مربوط به رابطه بین متغیرهای پژوهش با میزان تحصیلات .....۱۱۸
- جدول-۴-۲۶- نتایج تحلیل آنوا مربوط به رابطه بین متغیرهای پژوهش با سابقه خدمت .....۱۱۹
- جدول-۴-۲۷- نتایج تحلیل آنوا مربوط به رابطه بین متغیرهای پژوهش با پست سازمانی .....۱۲۰
- جدول-۴-۲۸- نتایج تحلیل آنوا مربوط به رابطه بین متغیرهای پژوهش با سن کارکنان .....۱۲۰



## فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۵.....	شکل ۱-۱- مدل مفهومی پژوهش
۴۴.....	شکل ۱-۲- آثار توکل بر خدا
۵۹.....	شکل ۲-۲- فرآیند توانمندسازی
۶۵.....	شکل ۳-۲- مدل عملکردسازمانی
۶۵.....	شکل ۴-۲- مدل عملکردسازمانی تورنس
۷۰.....	شکل ۵-۲- مدل هرم عملکرد
۷۱.....	شکل ۶-۲- مدل تعالی سازمانی
۷۲.....	شکل ۷-۲- مدل کارت امتیازی متوازن
۷۳.....	شکل ۸-۲- مدل عملکردسازمانی تانجن
۸۵.....	شکل ۱-۳- مدل مفهومی پژوهش
۹۱.....	شکل ۱-۴- نمودار دایره ای متغیر جنسیت در نمونه
۹۲.....	شکل ۲-۴- نمودار دایره ای متغیر سطح تحصیلات در نمونه
۹۳.....	شکل ۳-۴- نمودار دایره ای پست سازمانی در نمونه
۹۴.....	شکل ۴-۴- نمودار دایره ای متغیر سن در نمونه
۹۵.....	شکل ۵-۴- نمودار دایره ای متغیر سابقه خدمت در نمونه
۹۶.....	شکل ۶-۴- نمودار دایره ای متغیر نوع استخدام در نمونه
۹۸.....	شکل ۷-۴- مدل معادلات ساختاری رهبری معنوی اسلامی
۹۹.....	شکل ۸-۴- مدل معادلات ساختاری بهبودعملکردسازمانی
۱۰۰.....	شکل ۹-۴- مدل معادلات ساختاری تاثیر رهبری معنوی اسلامی بر بهبودعملکردسازمانی
۱۰۲.....	شکل ۱۰-۴- مدل معادلات ساختاری تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر بهبودعملکردسازمانی
۱۰۳.....	شکل ۱۱-۴- مدل معادلات ساختاری تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر اثربخشی سازمان
۱۰۴.....	شکل ۱۲-۴- مدل معادلات ساختاری تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر کارایی سازمان
۱۰۵.....	شکل ۱۳-۴- مدل معادلات ساختاری تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر بازدهی سازمان
۱۰۶.....	شکل ۱۴-۴- مدل معادلات ساختاری تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر نوآوری سازمان
۱۰۸.....	شکل ۱۵-۴- مدل معادلات ساختاری تاثیر ابعاد رهبری معنوی اسلامی بر کیفیت کارسازمان

## فصل اول

### کلیات پژوهش

#### ۱-۱- مقدمه

بحث رهبری از دیدگاه اسلام که یک بحث معنوی است، امروزه جایگاه وسیعی در فرهنگ مدیریت اسلامی پیدا کرده است. کشورهای پیشرفته اصولاً مدیریت را به فراموشی سپرده و روی به رهبری معنوی با رویکرد دینی خود در دنیای صنعتی امروزی آورده اند. امروزه یک مدیر، تمایل دارد که یک رهبر مدیریتی باشد، که به طرز حائز اهمیتی مورد حمایت اسلام است. در واقع، رهبران با ویژگی منحصر به فرد خود اهداف و چشم اندازهای سازمان را مشخص کرده و به گونه ای در کارکنان نفوذ می کنند که آن ها به تحقق اهداف و چشم انداز سازمان ایمان آورند. به این ترتیب انگیزه کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می دهند. بنابراین رهبران معنوی با رویکرد اسلامی برای پیشبرد اهداف و استراتژی های سازمان رابطه ای مبتنی بر الفت و مهربانی با زیردستان خود برقرار کرده و با ایجاد ارزش های مشترک در بین آنان موجبات توانمندی فردی، تیمی و سازمانی را فراهم کرده و کارکنان با علاقه و دلبستگی به انجام وظایفشان برانگیخته شده و به سازمان خود متعهد می گردند. تعهد کارکنان باعث احساس مسئولیت بیشتر کارکنان نسبت به سازمان و عملکردهای سازمانی شده و کارکنان سعی می کنند در ارتقا و بهبود عملکرد سازمان خود کوشا باشند. در این فصل به بیان مساله، شرح و اهمیت موضوع پژوهش، اهداف، فرضیات و روش پژوهش اشاره می شود.

## ۱-۲- بیان مسأله پژوهش

منابع انسانی توانمند مهمترین ابزار رقابتی سازمان هاست و مدیران عالی در صدد توسعه منابع انسانی درون سازمان هستند. امروزه سازمان ها به رهبرانی نیاز دارند که به بعد دیگری از زندگی انسانی که فراتر از روابط عادی رهبر- پیرو است توجه کنند، رهبرانی که در موقعیت‌ها به جای مداخله در امور به بصیرت بخشی؛ به جای کنترل به اعتماد؛ به جای اعمال محدودیت به استقلال؛ به جای اقدام به تصویرسازی و به جای مطرح نمودن خود به فروتنی تأکید نمایند (کوراک کاکابادس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

در نظریه رهبری معنوی که در غرب مطرح است نهایتاً چیزی که عاید انسان‌ها می‌شود رفاه و آسایش زیستی است اما باید به این نکته توجه نمود که انسان تنها دارای یک بعد نیست، بلکه بعد روحانی انسان هم بسیار مهم است و عدم توجه به بعد روحی انسان و خداگرایی مشکل بزرگ رهبری معنوی در غرب است. در بین ادیان الهی، اسلام به عنوان کامل‌ترین مسلک آسمانی که برای همیشه بشریت طراحی شده است، درخشش و نفوذ فوق العاده‌ای دارد.

معنویت رهبران در اثر اعمال و رفتار مناسب با دستورات الهی در زندگی آنان پدید می‌آید پاره‌ای از این عناصر معنویت ساز در اسلام از دیدگاه مشتاقیان و همکاران (۱۳۹۰) که در این پژوهش بر آنها تأکید می‌شوند عبارتند از: یاد خدا، توکل بر خدا، اخلاص، تقوا و معادگرایی (مشتاقیان ابرقویی و همکاران، ۱۳۹۰).

- یاد خدا: شروع و پایان معنویت در اسلام به خدا ختم می‌شود. اولین قدم در معنویت اسلامی، پذیرش موجودی برتر و تأثیرگذار تام در زندگی انسان و عالم هستی می‌باشد. بدون اعتراف اجمالی به چنین واقعیتی، معنویت اسلامی شروع نمی‌شود. در قرآن خداوند می‌فرماید: او اول و آخر و مرئی و نامرئی است و او به همه چیز داناست (سوره حدید، آیه ۳). بر این اساس فرضیه فرعی شماره یک پژوهش برای این موضوع که، یاد خدا باعث توانمندسازی کارکنان می‌شود و این توانمندسازی موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شود، طراحی شده است.

تقوا: معنای اصطلاحی تقوا در سخن امام صادق (ع) خلاصه می‌شود: تقوا یعنی آنجا که خداوند دستور داده حاضر باشی، تو را غایب نبیند و آنجا که نهی کرده، تو را مشاهده نکند. بنابراین انسان با تقوا کسی است که افکار، کردار و گفتار خویش را با معیار عقل و شرع تنظیم کند و هیچ کاری را بدون مشورت آن دو انجام ندهد و فرمان آنها را نیز زیر پا نگذارد (مجلسی، ۱۳۷۰). بر این اساس فرضیه فرعی دوم پژوهش برای این مطلب که تقوا باعث توانمندسازی کارکنان می‌شود و این توانمندسازی موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شود، طراحی شده است.

- اخلاص: اخلاص به معنای پاک بودن رفتار و کردار آدمی از تظاهر و ریا می‌باشد. (مطهری، ۱۳۸۴). بر این اساس فرضیه فرعی سوم پژوهش برای این مطلب که اخلاص باعث توانمندسازی کارکنان می‌شود و این توانمندسازی موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شود، طراحی شده است.

- توکل بر خدا: توکل بر خدا به معنای این است که در هر کاری انسان تلاش خود را انجام داده و نتیجه امور را به خدا واگذار نماید (مطهری، ۱۳۸۴). بر این اساس فرضیه فرعی چهارم پژوهش برای این مطلب که توکل بر خدا باعث توانمندسازی کارکنان می‌شود و این توانمندسازی موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شود، طراحی شده است.

<sup>1</sup>. Korak-Kakabadse et al.

- معاد گرایی: از موضوعات بسیار مهم و سرنوشت ساز انسان، معاد است. انسان پس از آنکه خدا را شناخت و به صدق گفتار پیامبران ایمان آورد، به روز قیامت که همه پیامبران ایمان به آن را سرلوحه تبلیغ و دعوت خود قرار داده اند، ایمان پیدا می کند. خدا می فرماید: آیا گمان کرده اید شما را بیهوده خلق کردیم و به سوی ما باز نمی گردید» (ربانی، ۱۳۸۰). بر این اساس فرضیه فرعی پنجم پژوهش برای این مطلب که آخرت گرایی باعث توانمندسازی کارکنان می شود و این توانمند سازی موجب بهبود عملکرد سازمان می شود، طراحی شده است. با توجه به مبانی رهبری معنوی اسلامی باید توجه نمود که تنها اعتقاد به مولفه های رهبری معنوی اسلامی که بیان شد کافی نیست بلکه این اعتقاد باید به صورت عملی درآمد و در اعمال و رفتار افراد نمایان شود و این عمل گرایی منجر به توانمندسازی کارکنان شود و اگر توانمندسازی صورت نپذیرد احتمال این که عملکرد سازمان بهبود یابد ضعیف است.

در فرضیه های پژوهش بیان شده که رهبری معنوی اسلامی باعث توانمندسازی کارکنان می شود و اگر این توانمندسازی صورت بپذیرد عملکرد سازمان بهبود می یابد، لذا این پژوهش به دنبال این موضوع می باشد که توانمندسازی رخ بدهد تا رهبری معنوی اسلامی باعث بهبود عملکرد سازمان شود.

امروزه، رشد و توسعه سازمان ها، در گرو به کارگیری درست منابع انسانی است. تغییر در شرایط سازمان های عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آنها به نیروی انسانی شده است. صرف داشتن مهارت های رهبری برای مدیران کافی نیست و کارکنان نیز به آموزش روش های خود راهبری نیازمند هستند. برای دستیابی به این ویژگی ها سازمان باید مهمترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی منابع انسانی را توانمند سازد (روی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). به طور کلی دو رویکرد در مورد توانمندسازی کارکنان وجود دارد که عبارتند از:

- رویکرد ساختاری<sup>۲</sup>: در این بخش توانمندسازی به عنوان حاصل و نتیجه یک فرآیند مورد مطالعه است رویکرد فوق بیشتر به موضوعاتی توجه دارد که مدیران چه ابزارها و وسایلی را فراهم نمایند تا با آن یا از طریق ایجاد زمینه لازم در محیط فیزیکی کار، کارکنان را توانمند سازند (برگرن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹).

- رویکرد روانی و شناختی به توانمندسازی کارکنان: در این رویکرد توانمندسازی به عنوان یک عامل زیر بنایی در بهبود و توسعه فعالیت های سازمان مد نظر قرار داده اند. طبق این رویکرد، توانمندسازی یک عامل درونی در فرد است و رابطه مستقیمی با شیوه نگرش احساس یا ادراک وی از محیط کاری دارد (لیترل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). در این پژوهش بر رویکرد روانشناختی توانمندسازی تاکید می شود.

توانمندسازی کارکنان توسط رهبری معنوی اسلامی منجر به بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت بهبود و ارتقاء عملکرد سازمان و ایجاد سازمانی با عملکرد برتر می شود. سازمان با عملکرد برتر، سازمانی است که در یک دوره زمانی بلندمدت از راه توانایی انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان اصلی ترین دارایی سازمان، به نتایجی بهتر از سازمان های همتراز دست می یابد. مسلماً یکی از عوامل مهم و اصلی در دستیابی به این چنین سازمانی داشتن منابع انسانی توانمند است که سرمایه اصلی سازمان محسوب می شود. برای اینکه نتایج توانمندسازی کارکنان را در عملکرد سازمانی بتوان تشخیص داد باید شاخص هایی در نظر

<sup>1</sup> - Roy

<sup>2</sup> - Structural Approach

<sup>3</sup> - Bergern

<sup>4</sup> - Littrell