

کد رهگیری ثبت پروپوزال: ۱۰۷۴۳۰۶

کد رهگیری ثبت پایان نامه:



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

کلیه امتیازهای این پایان‌نامه به دانشگاه بوعلی سینا تعلق دارد.  
در صورت استفاده از تمام یا بخشی از مطالب این پایان‌نامه در مجلات،  
کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها، باید نام دانشگاه بوعلی سینا یا استاد راهنمای  
پایان‌نامه و نام دانشجو با ذکر مأخذ و ضمن کسب مجوز کتبی از دفتر  
تحصیلات تکمیلی دانشگاه ثبت شود. در غیر این صورت مورد پیگرد قانونی  
قرار خواهد گرفت. درج آدرس‌های ذیل در کلیه مقالات خارجی و داخلی  
مستخرج از تمام یا بخشی از مطالب این پایان‌نامه در مجلات،  
کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها الزامی می‌باشد.

....., Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

مقالات خارجی

..... گروه ..... دانشکده .....، دانشگاه بوعلی سینا، همدان.

مقالات داخلی



دانشگاه گیلان

دانشکده ادبیات و علوم انسانی  
گروه آموزشی تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان  
استان همدان در سال ۱۳۹۲

استاد راهنما:

دکتر غلامرضا شعبانی بهار

استاد مشاور:

دکتر عباس صمدی

نگارش:

محسن علی بخشی

۲۰ شهریور ۱۳۹۲

تقدیم به :

پدر و مادر عزیز و مهربانم

که در سختی‌ها و دشواری‌های زندگی همواره یوری دلسوز و

فداکار و پشتیبانی محکم و مطمئن برایم بوده‌اند.

## سپاسگزاری:

در ابتدا خداوند بزرگ را شاکرم که لطف خود را شامل حال من نمود تا بتوانم تحقیق خود را به پایان برسانم.

از استاد راهنمای محترم جناب آقای دکتر غلامرضا شعبانی بهار که با زحمات بی دریغ و خالصانه خود در همه لحظه‌ها پشتیبان اینجانب بوده‌اند، تشکر و قدردانی می‌کنم.

همچنین از جناب آقای دکتر عباس صمدی استاد محترم مشاور، جناب آقایان دکتر نصرالله عرفانی و دکتر مهرداد عنبریان اساتید محترم داور، کمال تشکر را دارم. و در پایان از زحمات مدیر گروه محترم و تمام اساتید گروه تربیت بدنی، همکلاسی‌ها و دوستان عزیزم و سایر کسانی که در تدوین این تحقیق مرا یاری نمودند متشکرم و از خداوند منان سلامت و سعادت ایشان را خواستارم.

علی بخشی

شهریور ۱۳۹۲



دانشگاه بوعلی سینا  
مشخصات رساله/پایان نامه تحصیلی

عنوان:

نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در سال ۱۳۹۲

نام نویسنده: محسن علی بخشی

نام استاد راهنما: دکتر غلامرضا شعبانی بهار

نام استاد مشاور: دکتر عباس صمدی

دانشکده: ادبیات و علوم انسانی

گروه آموزشی: تربیت بدنی

رشته تحصیلی: تربیت بدنی و علوم ورزشی

گرایش تحصیلی:

مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد

تاریخ تصویب (پروپوزال): ۱۳۹۱/۱۱/۱۴

تاریخ دفاع: ۲۰ / ۰۶ / ۱۳۹۲

تعداد صفحات: ۱۶۴

چکیده:

مقدمه و هدف: امروزه به نظر می‌رسد، کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و البته با داشتن قدرت و توانایی در انجام کارها هستند. هدف از پژوهش حاضر تعیین نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان بوده است. روش شناسی: این پژوهش توصیفی از نوع هبستگی بود. در این پژوهش، از روش‌های آماری شاپیروویلیک، همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در سال ۱۳۹۲ بود. یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین رهبری معنوی و تمامی ابعاد آن با توانمندسازی کارکنان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که ابعاد عضویت در سازمان، معناداری در کار، چشم انداز سازمانی، ایمان به کار و بازخورد عملکرد توان تبیین واریانس مربوط به توانمندسازی را دارند و ابعاد عشق به نوع دوستی و تعهد سازمانی وارد معادله رگرسیون نمی‌شوند. بحث: در واقع می‌توان گفت با توجه به اینکه توانمندسازی کارکنان یک ابزار استراتژیک برای رسیدن به هدف‌ها و چشم‌اندازها می‌باشد، و با توجه به نقش مهم رهبری معنوی در دستیابی به این اهداف، سازمانهای امروزی برای بقای خود در دنیای رقابتی امروز، بایستی برای نقش رهبری معنوی در توانمندسازی اهمیت بسزایی قائل شوند.

واژه‌های کلیدی: رهبری معنوی، ابعاد رهبری معنوی، توانمندسازی کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۲.....	فصل اول طرح تحقیق .....
۳.....	۱-۱ مقدمه .....
۴.....	۲-۱ بیان مسئله .....
۶.....	۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش .....
۸.....	۴-۱ هدف‌های پژوهش .....
۸.....	۱-۴-۱ هدف اصلی پژوهش .....
۸.....	۲-۴-۱ هدف‌های فرعی پژوهش .....
۹.....	۵-۱ فرضیه‌های پژوهش .....
۹.....	۱-۵-۱ فرضیه اهم پژوهش .....
۹.....	۲-۵-۱ فرضیه‌های اخص پژوهش .....
۱۰.....	۶-۱ مدل مفهومی پژوهش .....
۱۱.....	۷-۱ متغیرهای پژوهش .....
۱۱.....	۸-۱ قلمروهای پژوهش .....
۱۱.....	۱-۸-۱ قلمرو موضوعی .....
۱۱.....	۲-۸-۱ قلمرو مکانی .....
۱۱.....	۳-۸-۱ قلمرو زمانی .....
۱۲.....	۹-۱ تعاریف مفهومی و عملیاتی پژوهش .....
۱۲.....	۱-۹-۱ تعاریف مفهومی متغیرهای پژوهش .....
۱۴.....	۲-۹-۱ تعاریف عملیاتی متغیرهای پژوهش .....
۱۶.....	فصل دوم ادبیات و پیشینه تحقیق .....
۱۷.....	۱-۲. مقدمه .....
۱۷.....	۲-۲. مبانی نظری .....
۱۷.....	۱-۲-۲. مقدمه .....
۲۱.....	۲-۲-۲. تاریخچه معنویت .....
۲۲.....	۳-۲-۲. تعریف معنویت .....
۲۵.....	۵-۲-۲. معنویت عصر جدید .....
۲۵.....	۱-۵-۲-۲. معنویت دینی .....
۲۵.....	۲-۵-۲-۲. معنویت غیر دینی .....
۲۵.....	۳-۵-۲-۲. معنویت رازگونه .....



۲۶	..... ۶-۲-۲. معنویت فرا دینی
۲۶	..... ۱-۶-۲-۲. پیوند فرافردی
۲۷	..... ۲-۶-۲-۲. ارتباط درون فردی
۲۸	..... ۳-۶-۲-۲. ارتباط میان فردی
۲۸	..... ۴-۶-۲-۲. ارتباط بیرون فردی
۲۹	..... ۷-۲-۲. دیدگاه مذهبی در مورد معنویت
۲۹	..... ۱-۷-۲-۲. دیدگاه هستی گرایان
۳۰	..... ۲-۷-۲-۲. معنویت از دیدگاه مذهبی
۳۱	..... ۳-۷-۲-۲. معنویت از دیدگاه اصالت وجودی
۳۱	..... ۸-۲-۲. دین «مذهب» و معنویت
۳۲	..... ۹-۲-۲. تفاوت معنویت و مذهب
۳۲	..... ۱۰-۲-۲. تعامل معنویت و رهبری
۳۳	..... ۱۱-۲-۲. شاخص‌های معنویت برای کاربرد در شیوه رهبری
۳۵	..... ۱۲-۲-۲. نقش معنویت در موفقیت رهبری
۳۷	..... ۱۳-۲-۲. رهبری و معنویت
۳۹	..... ۱۴-۲-۲. مدل رهبری معنوی
۴۱	..... ۱۵-۲-۲. رهبری معنوی و ابعاد آن
۴۲	..... ۱-۱۵-۲-۲. متدین بودن
۴۳	..... ۲-۱۵-۲-۲. بهم پیوستگی
۴۳	..... ۳-۱۵-۲-۲. احساس مأموریت
۴۴	..... ۴-۱۵-۲-۲. وحدت
۴۵	..... ۱۶-۲-۲. رهبری خدمت‌گزار و معنویت
۴۵	..... ۱۷-۲-۲. رهبری تحول‌گرا و معنویت
۴۶	..... ۱۸-۲-۲. مولفه‌های رهبری معنوی
۴۶	..... ۱-۱۸-۲-۲. بینش و بصیرت
۴۷	..... ۲-۱۸-۲-۲. عشق به نوع دوستی
۴۸	..... ۳-۱۸-۲-۲. ایمان و امید
۴۹	..... ۱۹-۲-۲. مدل رهبری معنوی
۴۹	..... ۲۰-۲-۲. اجزای مدل رهبری معنوی
۵۱	..... ۲۱-۲-۲. معنویت در سازمان‌ها
۵۲	..... ۲۲-۲-۲. معنویت در کار
۵۳	..... ۲۳-۲-۲. معنویت در رهبری
۵۴	..... ۲۴-۲-۲. مدل رهبری ارزش مدار
۵۵	..... ۲۵-۲-۲. مقدمه

۵۸	..... ۲۶-۲-۲. توانمندسازی و جنبه‌های مختلف مفهومی
۶۱	..... ۲۷-۲-۲. توانمندسازی سازمانی چیست؟
۶۱	..... ۲۸-۲-۲. روش‌های توانمندسازی سازمانی
۶۲	..... ۱-۲۸-۲-۲. روش اول توانمندسازی
۶۳	..... ۲-۲۸-۲-۲. روش دوم توانمندسازی (VIP)
۶۴	..... ۳-۲۸-۲-۲. روش سوم توانمندسازی
۶۸	..... ۴-۲۸-۲-۲. روش چهارم توانمندسازی سازمانی (کن بلانچارد)
۷۲	..... ۲۹-۲-۲. توانمندسازی، حذف تفکرات سنتی
۷۳	..... ۳۰-۲-۲. سطوح توانمندسازی
۷۵	..... ۳۱-۲-۲. چرا سازمان‌ها تمایل به اجرای فرآیند توانمندسازی دارند؟
۷۶	..... ۳۲-۲-۲. اصول توانمندسازی
۷۷	..... ۳۳-۲-۲. قدرت توانمندسازی
۷۸	..... ۳۴-۲-۲. عناصر اصلی توانمندسازی
۸۰	..... ۳۵-۲-۲. تحقیقات خارجی
۸۱	..... ۳۶-۲-۲. تحقیقات داخلی
۸۷	..... ۳۷-۲-۲. جمع بندی
۹۰	..... فصل سوم روش شناسی تحقیق
۹۱	..... ۱-۳ مقدمه
۹۱	..... ۲-۳ روش پژوهش
۹۲	..... ۳-۳ جامعه آماری
۹۲	..... ۴-۳ نمونه آماری و روش نمونه‌گیری
۹۳	..... ۵-۳ ابزار گردآوری داده‌ها
۹۴	..... ۶-۳ ربط سوالات به متغیرهای پژوهش
۹۵	..... ۶-۳ روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری
۹۵	..... ۷-۳ روش آماری
۹۸	..... فصل چهارم یافته‌های تحقیق
۹۹	..... ۱-۴ مقدمه
۱۰۰	..... ۲-۴ آمار توصیفی
۱۰۰	..... ۱-۲-۴ سن
۱۰۲	..... ۲-۲-۴ جنسیت
۱۰۳	..... ۳-۲-۴ سابقه خدمتی
۱۰۴	..... ۴-۲-۴ تحصیلات
۱۰۵	..... ۵-۲-۴ وضعیت تاهل

۱۰۶.....	۶-۲-۴ رشته مدرک تحصیلی.....
۱۰۷.....	۷-۲-۴ متغیرهای رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان.....
۱۰۸.....	۸-۲-۴ ابعاد رهبری معنوی.....
۱۰۹.....	۹-۲-۴ ابعاد توانمندسازی کارکنان.....
۱۱۰.....	۳-۴ آمار استنباطی.....
۱۱۰.....	۱-۳-۴ بررسی نرمال بودن متغیرها.....
۱۱۱.....	۲-۳-۴ فرضیه اهم پژوهش.....
۱۱۲.....	۳-۳-۴ فرضیه اخص اول پژوهش.....
۱۱۴.....	۴-۳-۴ فرضیه اخص دوم پژوهش.....
۱۱۵.....	۵-۳-۴ فرضیه اخص سوم پژوهش.....
۱۱۷.....	۶-۳-۴ فرضیه اخص چهارم پژوهش.....
۱۱۸.....	۷-۳-۴ فرضیه اخص پنجم پژوهش.....
۱۲۰.....	۸-۳-۴ فرضیه اخص ششم پژوهش.....
۱۲۱.....	۹-۳-۴ فرضیه اخص هفتم پژوهش.....
۱۲۳.....	۱۰-۳-۴ پیش بینی هر یک از ابعاد رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان.....
۱۲۳.....	۱-۱۰-۳-۴ تبیین مدل.....
۱۲۴.....	۲-۱۰-۳-۴ وجود رابطه خطی.....
۱۲۶.....	۳-۱۰-۳-۴ تابع مدل.....
۱۳۰.....	<b>فصل پنجم بحث و نتیجه گیری.....</b>
۱۳۱.....	۱-۵ مقدمه.....
۱۳۱.....	۲-۵ خلاصه تحقیق.....
۱۳۳.....	۳-۵ یافته‌های تحقیق.....
۱۳۵.....	۴-۵ بحث و نتیجه گیری.....
۱۴۱.....	۵-۵ پیشنهادها.....
۱۴۳.....	۶-۵ پیشنهاد جهت محققان آینده.....
۱۴۳.....	۷-۵ محدودیت های پژوهشی.....
۱۴۶.....	<b>فهرست منابع.....</b>
۱۴۷.....	منابع فارسی:.....
۱۴۹.....	منابع انگلیسی:.....
۱۴۶.....	<b>پیوست ها.....</b>

## فهرست جدول‌ها

صفحه

عنوان

۵۶	جدول شماره ۱-۲: شرایط تحقیق توانمندسازی
۹۲	جدول شماره ۱-۳: جامعه و نمونه آماری پژوهش
۹۴	جدول شماره ۲-۳: ربط سوالات پرسشنامه به ابعاد متغیرهای پژوهش
۱۰۰	جدول شماره ۱-۴: توزیع فراوانی شرکت کنندگان بر اساس سن
۱۰۲	جدول شماره ۲-۴: توزیع فراوانی شرکت کنندگان بر اساس جنسیت
۱۰۳	جدول شماره ۳-۴: توزیع فراوانی شرکت کنندگان بر اساس سابقه خدمتی
۱۰۴	جدول شماره ۴-۴: توزیع فراوانی شرکت کنندگان بر اساس تحصیلات
۱۰۵	جدول شماره ۵-۴: توزیع فراوانی شرکت کنندگان بر اساس وضعیت تاهل
۱۰۶	جدول شماره ۶-۴: توزیع فراوانی شرکت کنندگان بر اساس رشته مدرک تحصیلی
۱۰۷	جدول شماره ۷-۴: توصیف گره‌های مفید مربوط به رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان
۱۰۸	جدول شماره ۸-۴: توصیف گره‌های مفید مربوط به ابعاد رهبری معنوی
۱۰۹	جدول شماره ۹-۴: توصیف گره‌های مفید مربوط به ابعاد توانمندسازی کارکنان
۱۱۰	جدول شماره ۱۰-۴: نتایج آزمون شاپیروویلک جهت نرمال بودن متغیرها
۱۱۱	جدول شماره ۱۱-۴: بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه اهم پژوهش
۱۱۳	جدول شماره ۱۲-۴: بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه اخص اول پژوهش
۱۱۴	جدول شماره ۱۳-۴: بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه اخص دوم پژوهش
۱۱۶	جدول شماره ۱۴-۴: بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه اخص سوم پژوهش
۱۱۷	جدول شماره ۱۵-۴: بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه اخص چهارم پژوهش
۱۱۹	جدول شماره ۱۶-۴: بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه اخص پنجم پژوهش
۱۲۰	جدول شماره ۱۷-۴: بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه اخص ششم پژوهش
۱۲۲	جدول شماره ۱۸-۴: بررسی ارتباط بین دو متغیر در فرضیه اخص هفتم پژوهش
۱۲۳	جدول شماره ۱۹-۴: نتایج رگرسیون چندگانه ابعاد رهبری معنوی برای پیش بینی توانمندسازی
۱۲۵	جدول شماره ۲۰-۴: بررسی رابطه خطی بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل
۱۲۶	جدول شماره ۲۱-۴: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد برای پیش بینی توانمندسازی

## فهرست نمودارها و شکل‌ها

صفحه	عنوان
۱۰	شکل ۱-۱: مدل مفهومی پژوهش.....
۳۹	شکل شماره ۱-۲: مدل علی رهبری معنوی از نظر فرای (فرای، ۲۰۰۵).....
۴۱	شکل شماره ۲-۲: رهبری معنوی به عنوان منبع سلامت معنوی و اخلاقی و مسئولیت اجتماعی سازمان (جیکالن و جورکیویز، ۲۰۰۳).....
۵۰	نمودار شماره ۱-۲: رفتار متواضع، امانتداری، خدمت به دیگران (بیرمن و همکاران، ۱۹۹۹).....
۱۰۱	نمودار ۱-۴: توزیع افراد بر حسب سن.....
۱۰۲	نمودار شماره ۲-۴: نمودار ستونی توزیع فراوانی شرکت کنندگان براساس جنسیت.....
۱۰۳	نمودار شماره ۳-۴: نمودار توزیع فراوانی شرکت کنندگان براساس سابقه خدمتی.....
۱۰۴	نمودار شماره ۴-۴: نمودار ستونی توزیع فراوانی شرکت کنندگان براساس تحصیلات.....
۱۰۵	نمودار شماره ۵-۴: نمودار توزیع فراوانی شرکت کنندگان براساس وضعیت تاهل.....
۱۰۶	نمودار شماره ۶-۴: نمودار توزیع فراوانی شرکت کنندگان براساس رشته مدرک تحصیلی.....
۱۰۷	نمودار شماره ۷-۴: نمودار ستونی مربوط به میانگین رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان.....
۱۰۸	نمودار شماره ۸-۴: نمودار ستونی مربوط به میانگین ابعاد رهبری معنوی.....
۱۰۹	نمودار شماره ۹-۴: نمودار ستونی مربوط به میانگین ابعاد توانمندسازی کارکنان.....
۱۱۲	نمودار شماره ۱۰-۴: نمودار پراکنش ارتباط رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان.....
۱۱۳	نمودار شماره ۱۱-۴: نمودار پراکنش ارتباط چشم انداز سازمانی و توانمندسازی کارکنان.....
۱۱۵	نمودار شماره ۱۲-۴: نمودار پراکنش ارتباط عشق به نودوستی و توانمندسازی کارکنان.....
۱۱۶	نمودار شماره ۱۳-۴: نمودار پراکنش ارتباط ایمان به کار و توانمندسازی کارکنان.....
۱۱۸	نمودار شماره ۱۴-۴: نمودار پراکنش ارتباط معناداری در کار و توانمندسازی کارکنان.....
۱۱۹	نمودار شماره ۱۵-۴: نمودار پراکنش ارتباط عضویت در سازمان و توانمندسازی کارکنان.....
۱۲۱	نمودار شماره ۱۶-۴: نمودار پراکنش ارتباط تعهدسازمانی و توانمندسازی کارکنان.....
۱۲۲	نمودار شماره ۱۷-۴: نمودار پراکنش ارتباط بازخورد عملکرد و توانمندسازی کارکنان.....

فصل اول

طرح تحقیق

## ۱-۱ مقدمه

در طلوعه قرن جدید که سازمان‌ها با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت کاری احساس می‌شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده‌ها سال ادامه روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدید را در پیش بگیرند. در واقع، ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر معنایابی در کار، نوع دوستی، و... به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار، پارادایم معنویت می‌باشد (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷).

نیاز به معنویت نیز همانند نیازهای احساسی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای عمده انسان می‌باشد. فرد تمام این نیازها را با خود به محیط کار می‌آورد ریشه ارتباط بین معنویت و رهبری شناخت این مسئله است که همگی ما دارای یک صدای درونی هستیم که منبع نهایی در حل مشکلات فردی، کاری و رویارویی با مسائل و مشکلات می‌باشد (فرای و ملان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

علائم رهبران خارق‌العاده در وهله اول به نظر می‌رسد که از میان پیروان بوجود آید به طوری که دی پری<sup>۲</sup> در کتاب خود تحت عنوان «رهبری به عنوان یک هنر» این موضوع را بیان کرده است. هم‌چنین او اضافه کرد که اولین مسئولیت رهبر، توصیف و تبیین واقعیت و آخرین آن سپاس از پیروان است که در میان این دو رهبر باید یک خدمت‌گزار و وامدار باشد که دی پری این را تحت عنوان رهبری معنوی بیان می‌کند. در واقع رهبران معنوی ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند که، وسلی<sup>۳</sup> از این سه چیز به عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد می‌کند (بیشاپ و اسچول<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱).

تئوری رهبری معنوی یک تئوری علی برای تغییر و تحول سازمانی و خلق یک سازمان یادگیرنده و توانمند می‌باشد. این تئوری بر مبنای الگوی انگیزه درونی که بینش و بصیرت، ایمان و امید، عشق به نوع دوستی، معنویت محیط کاری، سعادت و بقاء معنوی را با یکدیگر تلفیق و ترکیب می‌کند تدوین و

<sup>۱</sup>. Fry & Melane

<sup>۲</sup>. Dy perry

<sup>۳</sup>. Wesley

<sup>۴</sup>. Bishop & Schol

تکمیل گردید (فرای، ۲۰۰۵). از طرفی مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان و رهبری، نیروی انسانی آن است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. از نظر «دراکر»<sup>۱</sup> رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه‌های مختلف، در انجام فعالیت‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند. توانمند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران و سازمان سریع‌تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی موجب می‌شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود بیالند. بدون توانمندسازی، نه مدیران و نه سازمان‌ها نمی‌توانند در درازمدت کامیاب باشند (عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵).

کویرگ<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۹) بر این باوراند که مدیران و کارکنان هر دو از مزایای توانمندسازی منتفع خواهند شد. توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و با بوجود آوردن آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را بوجود خواهد آورد تا توانایی‌ها، مهارت‌ها، بهبود و موجبات اثر بخشی سازمان فراهم گردد، از سوی دیگر توانمندسازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی محیط رقابتی از خود عکس‌العمل سریع‌تر و مناسب‌تر نشان دهند. لذا پژوهش حاضر به بررسی نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان پرداخته است.

## ۱-۲ بیان مسئله

سازمان‌ها در سده بیست و یکم شکلی متفاوت از سازمان‌های سنتی پیدا نموده‌اند. در این سازمان‌ها علاوه بر انرژی، نیروی فکر و خلاقیت کارکنان نیز مدیریت می‌گردد. تحت این شرایط نه تنها روش‌های سلسه مراتب دستوری کنترلی مناسب نخواهد بود بلکه کارکنان باید خودشان ابتکار عمل نشان دهند و برای حل مشکلات خود سریعاً اقدام و در تیم‌هایی که کاملاً خود گردان هستند ایفای نقش کنند (مک‌کوبی<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹). همین امر نگاهی نو را به منابع انسانی و اختیارات آن طلب می‌کند. لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خود مدیریتی باشند باعث شده تا توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک

<sup>۱</sup>. Drucker

<sup>۲</sup>. Koberg

<sup>۳</sup>. Mac Coby



پارادایم جدید توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را به سوی خود جلب نماید (توماس<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۰).

بلانچارد<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۳) می‌نویسد بسیاری از مدیران به توانمندسازی از این دیدگاه می‌نگرند که به افراد قدرت تصمیم‌گیری می‌دهد. بسیاری از کارکنان نیز منظور از توانمندسازی را کسب آزادی بی‌قید و شرط برای اجرای هر کار می‌دانند. هم‌چنین توانمندسازی آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز است. توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند. در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آنان را برای انجام وظیفه بسیج کنیم. توانمندسازی در حقیقت واگذاری اختیارات رسمی و قدرت قانونی به کارکنان است (آرگریس<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸).

امروزه به نظر می‌رسد، کارکنان در هرکجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و البته با داشتن قدرت و توانایی در انجام کارها هستند. سازمان‌ها با کارکنانی توانمند و بالنده‌ای روبه‌رو هستند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمنداند. معنویت در کار، توصیف تجربه‌ی کارکنانی است که کارشان ارضاء کننده، با معنا و هدفمند است. هم‌چنین تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و بالا رفتن احساس تکامل شخصی کارکنان و در نهایت توانایی و توانمندی در انجام فعالیت‌های شغلی پیوند می‌خورد (کینجرسکی و اسکرپینگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴).

تئوری رهبری معنوی عبارت است از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی که برای انگیزش درونی خود و دیگران به گونه‌ای که سبب بقاء معنویت و رفاه سعادت فردی از طریق معنا، هدفمندی و عضویت در خود و دیگران گردد، می‌باشد؛ بنابراین مستلزم، اولاً خلق بینش و بصیرتی است که در آن رهبر و پیروان احساس معنا، هدفمندی و اهمیت می‌کنند و ثانیاً برقراری و خلق فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزش‌های

---

1. Thomas

2. Blanchard

3. Argyris

4. Kinjerski & Skrypnek

عشق به نوع دوستی که به موجب آن رهبر و پیروان احساس عضویت، درک شدن، مورد قدردانی قرار گرفتن، مراقبه، توجه و تقدیر از خود و دیگران می‌نمایند (مترلی<sup>۱</sup> و فرای، ۲۰۰۵).

از طرفی دیگر همان طور که قبلاً اشاره شد معنویت در محیط کار به خصوص در حیطه رهبری و مدیریت سبب می‌گردد تا سطح توانمندی کارکنان افزایش یابد که همین امر می‌تواند اثرات مثبتی را بر میزان بهره‌وری کارکنان و در نهایت سازمان مربوطه داشته باشد. اداره کل ورزش و جوانان به دلیل رابطه مستقیم با جامعه ورزش می‌تواند نقش بسیار مهم و حیاتی در ورزش کشور ایفاء نمایند به طوری که با سرمایه‌گذاری و توجه به مباحث مدیریتی و نیز در نظر گرفتن رهبری معنوی می‌توان میزان کیفیت ورزش را که در بسیاری از جهات دچار مشکلات مدیریتی است از طریق بالا بردن سطح توانمندی کارکنان آن سازمان افزایش داد. حال با توجه به تعاریف و نظریات متفاوت درباره رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان این سوال در ذهن محقق مطرح می‌گردد که آیا رهبری معنوی می‌تواند نقش تاثیرگذاری بر توانمندی کارکنان داشته باشد؟ و این که آیا ابعاد رهبری معنوی ارتباطی تنگاتنگ با مولفه توانمندسازی کارکنان داشته و باعث افزایش میزان توانایی کارکنان می‌شود؟

### ۱-۳ اهمیت و ضرورت پژوهش

تاثیر توانمندی کارکنان در مباحث سازمان و مدیریت و نیز تجزیه و تحلیل قدرت و کنترل در سازمان‌ها حاکی از این است که سهم کردن کارکنان در قدرت و کنترل، اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد و در نهایت تجربیات تشکیل گروه در سازمان دلالت بر این دارد که راهبردهای توانمندسازی کارکنان نقش مهمی در ایجاد و بقاء گروه دارد (عبداللهی و نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۵).

اهمیت توجه به مسئله پژوهش از این حیث است که سازمان‌ها از انجام فرایند توانمندسازی منافی هم‌چون افزایش رضایت شغلی اعضا، بهبود کیفیت زندگی کاری، بهبود کیفیت کالا و خدمات، افزایش بهره‌وری سازمانی و آمادگی رقابت را به دست می‌آورند (بون و لوتلر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵).

<sup>1</sup>. Matherly

<sup>2</sup>. Bowen & Lawler

برای رویارویی با تغییرات فزاینده محیط بیرونی و چالش‌های محیطی، سازمان‌های معاصر باید محیط کاری ای را به وجود آورند که به آنان در جذب، نگهداری، ارتقاء و انگیزش یک تیم از کارکنان ماهر و متخصص کمک کند. به وجود آوردن و خلق محیط کاری ای که احساس معنا، هدف و رقابت را در کارکنان به وجود آورد یک الزام و ضرورت راهبردی برای هزاره سوم می‌باشد (علی‌زاده، ۱۳۸۷).

هدف رهبری معنوی این است که نیازهای معنوی رهبر و پیروان را برای بقاء معنویت و سعادت معنوی از طریق احساس عضویت و معنا در کار برای خلق بینش و بصیرت و هم‌خوانی ارزشی در سطوح فردی تیمی و سازمانی و سرانجام پرورش سلامت روانی مثبت، تعهد و بهره‌وری سازمانی تحقق بخشد (فرای، ۲۰۰۵). هم‌چنین توانمندسازی کارکنان با توجه به تغییرات پی‌درپی امری ضروری به حساب می‌آید و یکی از تکنیک‌های مدیریتی است که می‌تواند نیازهای ضروری سازمان‌ها را در جهان مدرن امروز برطرف کند. در واقع این طور می‌توان بیان کرد که رقابت جهانی و تغییرات محیطی، سازمان‌ها را وادار به ایجاد تغییراتی می‌کند که بتوانند کارهای‌شان را با کارایی و عملکرد بهتری انجام دهند. هم‌چنین با توجه به اهمیت ورزش در سال‌های اخیر و به منظور ایجاد اقتصاد بهتر در این عرصه و فراهم آوردن شرایطی مناسب برای کسب موفقیت‌های ورزشی، توانمندسازی نیروی کار در این حوزه امری ضروری به نظر می‌رسد.

در این راستا و با توجه به حجم رو به گسترش فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و ورزشی در کشور، داشتن یک سازمان کارآمد مبتنی بر ارزش‌های معنوی و خلاق و توانمند جهت ارتقاء سطح علمی ورزش، یک امر ضروری است. لذا برای رسیدن به این مرحله، این ضرورت احساس می‌شود که باید میزان توانمندی این مجموعه مورد بررسی قرار گرفته تا بتوان با استناد به یافته‌های آن راهکارهای لازم به منظور توانمندسازی و ارتقاء سلامت معنوی سازمان‌های مرتبط با ورزش را ارائه نمود. از این رو با توجه به نوظهور بودن پدیده رهبری معنوی و کمبود اطلاعات و تحقیقات در این زمینه، اهمیت و نقش مفهوم توانمندسازی در سازمان‌های ورزشی و با توجه به علاقه‌مندی محقق ضرورت انجام این تحقیق احساس می‌شود که هدف اصلی آن تعیین نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌باشد.

**۴-۱ هدف‌های پژوهش**

هدف‌های پژوهش به دو دسته اصلی و فرعی تقسیم‌بندی می‌گردند که عبارتند از:

**۱-۴-۱ هدف اصلی پژوهش**

هدف اصلی این تحقیق تعیین نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می باشد.

**۲-۴-۱ هدف‌های فرعی پژوهش**

۱. تعیین نقش چشم‌انداز سازمانی در توانمندسازی کارکنان.
۲. تعیین نقش ایمان به کار در توانمندسازی کارکنان.
۳. تعیین نقش عشق به نوع دوستی در توانمندسازی کارکنان.
۴. تعیین نقش معناداری در کار در توانمندسازی کارکنان.
۵. تعیین نقش عضویت در سازمان در توانمندسازی کارکنان.
۶. تعیین نقش تعهد سازمانی در توانمندسازی کارکنان.
۷. تعیین نقش بازخورد عملکرد در توانمندسازی کارکنان.