

تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان)

علی عطاfer *

زینب امیری **

علی کاظمی ***

یداله امیری ****

دریافت مقاله: ۹۲/۴/۲۲

پذیرش نهایی: ۹۲/۸/۱۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی انجام شده است. جامعه آماری تمام کارکنان شرکت گاز استان لرستان (۲۰۰ نفر) بود که بر اساس جدول مورگان ۱۲۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه محقق ساخته رهبری معنوی اسلامی و عملکرد سازمانی استفاده شده است. برای تأیید روایی پرسشنامه از روش روایی صوری استفاده شده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که بر این اساس ضریب آلفای پرسشنامه رهبری معنوی اسلامی ۰/۸۶ و پرسشنامه عملکرد سازمانی ۰/۷۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی پرسشنامه پژوهش است. تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزارهای *spss20* و *amos20* صورت پذیرفت. با استفاده از روش معادلات ساختاری فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که رهبری معنوی اسلامی با مقدار ضریب مسیر ۰/۷۶ و مقدار R^2 (CR) ۴/۹۳۰ بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد؛ همچنین نتایج فرضیات فرعی پژوهش نشان داد که ابعاد رهبری معنوی اسلامی شامل: یادخدا، توکل، اخلاص، تقوا و معادگرایی به ترتیب با مقدار ضریب مسیر ۰/۷۴، ۰/۸۵، ۰/۷۹، ۰/۶۹ و ۰/۶۶ بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

کلید واژه‌ها: رهبری معنوی، معنویت اسلامی، رهبری معنوی اسلامی، عملکرد سازمانی.

attafar@yahoo.com

* استادیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

** نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

amiri.z6365@yahoo.com

alik@ase.ui.ac.ir

*** استادیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

amiriyadollah@yahoo.com

**** کارشناس ارشد مدیریت دولتی

مقدمه

رهبری سالیان طولانی مورد توجه اندیشمندان بوده اما پژوهش علمی در این زمینه از قرن بیستم شروع شده است. با وجود مطالعات زیادی که تا به حال در این زمینه انجام شده، هنوز این مفهوم به دلیل ماهیت پیچیده‌اش مبهم مانده است. اگر با تعمقی دقیق به سیر تکوین مطالعات رهبری توجه شود تاکنون تحقیقات مختلفی در مورد ویژگیهای فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران صورت گرفته اما موضوعی که در سالهای اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده، ویژگی رهبران معنوی است و اینکه چگونه می‌توان با توسل به معنویت، سلامت سازمانی و انگیزش کارکنان را به ارمغان آورد (فرای و مترلی^۱، ۲۰۰۶: ۱۶). امروزه سازمانها به رهبرانی نیاز دارند که به بعد دیگری از زندگی انسانی که از روابط عادی رهبر-پیرو فراتر است توجه کنند؛ رهبرانی که در موقعیت‌ها به جای مداخله در کارها 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 کنند. در نظریه رهبری معنوی، که در غرب مطرح است، نهایتاً چیزی که عاید می‌شود رفاه و آسایش زیستی است اما باید به این نکته توجه کرد 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. هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی در شرکت گاز استان است.

بیان مسئله پژوهش

ویژگی سازمانهای امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است به گونه‌ای که دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. به‌منظور غلبه بر اوضاع نامطمئن، پیچیده و پویا یکی از راه‌هایی که در عملکرد سازمانی مطلوب برای بقا و پیشرفت سازمان پیش روی مدیران قرار دارد، داشتن منابع انسانی توانمند است (روس و همکاران^۲، ۲۰۱۲: ۷۳۰). از این رو، داشتن منابع انسانی توانا و کارآمد، که از داراییهای حیاتی سازمان به شمار می‌آید، منافع بسیار زیادی برای سازمانها به دنبال خواهد داشت. برای داشتن

1 - Fry and Matherly

2 - Rus & et al

کارکنانی توانمند یکی از عوامل اصلی داشتن آرامش روحی و روانی است. دنیاگرایی نمی‌تواند آرامش لازم را برای کارکنان فراهم کند. اینجاست که معنویت وارد عرصه می‌شود و به عنوان درمان این مشکل مطرح می‌شود؛ البته معنویت که رنگ و بوی الهی داشته باشد نه اینکه بر دنیاگرایی مبتنی باشد. بین ادیان الهی، اسلام به عنوان کاملترین مسلک آسمانی، که برای همیشه بشریت طراحی شده است درخشش و نفوذ فوق‌العاده‌ای دارد و معنویت الهی در تمام آن به چشم می‌خورد. رهبری معنوی غربی با نگاه سکولاری به علت عدم مطابقت با مذهب و فرهنگ اسلامی برای سازمانهای جمهوری اسلامی ایران مناسب نیست. یکی از مواردی که می‌تواند به موفقیت سازمانهای جمهوری اسلامی ایران کمک شایانی کند، توجه به آموزه‌های ناب اسلامی است که در این بین توجه به معنویت اسلامی ضروری است. سازمانهای کشورمان توجه زیادی به مسائل اسلامی در سازمان نمی‌کنند. با اینکه بارها مقام معظم رهبری تأکید کرده اند که سازمانهای داخلی به سمت مبانی دینی و اسلامی روی بیاورند و توجه به مقوله معنویت را نیاز اساسی سازمانها در عصر حاضر بدانند. بنابراین اگر در سازمانها بحث معنویت بر اساس آموزه‌های دین مبین اسلام به طور جدی در عمل اجرا شود، زمینه‌های ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی توسط کارکنان فراهم می‌شود.

بر اساس مطالعات اولیه در شرکت گاز استان لرستان قبل از پژوهش از طریق گفتگو با برخی از مسئولان و کارکنان این شرکت به اهمیت معنویت در کارها و کمرنگ بودن این موضوع در این شرکت از سوی این افراد اشاره شد. مطالعات اولیه نشان داد که عملکرد این شرکت در حد قابل قبولی نیست و یکی از علل عملکرد نامناسب شرکت مشکل رهبری عنوان شد بویژه رهبری که بر اصول اسلامی مبتنی باشد در این شرکت کمرنگ است؛ هم‌چنین به عدم توانایی کارکنان در وظایفشان به عنوان یکی دیگر از علل عملکرد نامناسب این شرکت اشاره شد. بر این اساس این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی در شرکت گاز استان لرستان است.

مفاهیم نظری پژوهش

رهبری معنوی^۱

نظریه رهبری معنوی، نظریه‌ای عالی برای تحول سازمانی است که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است. نظریه رهبری معنوی بر اساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته که ترکیبی از چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، مأموریت و چشم انداز سازمان، علاقه به نوع دوستی و بقای معنوی است (آیدین و سیلان^۲، ۲۰۰۹: ۱۸۵). هدف رهبر معنوی توجه به نیازهای اصلی رهبر و پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم کند؛ چنین رهبری موجب شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند، اهمیت قائل شوند (معناداری در کار)؛ هم‌چنین این احساس به آنان دست دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است (عضویت). این رهبران چشم انداز و ارزشهای مشترکی برای کارکنان ایجاد، و موجبات توانمندی گروهی و سازمانی آنان را فراهم می‌کنند که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامت و تندرستی کارکنان و هم‌چنین بهره‌وری و تعهد سازمانی افزایش خواهد یافت (فرای و مترلی، ۲۰۰۶: ۳۶).

رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزشها، باورها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند. رهبری معنوی شامل آموزش اصول درست و عملکرد فزونی است که باعث کنترل نفس می‌شود (عثمان^۳، ۲۰۱۰: ۱۸۶).

رهبری معنوی اسلامی

دین اسلام بی تردید از ادیان الهی و به اعتقاد پیروانش، آخرین برنامه فرستاده شده از سوی خدا به بندگان است. طراحی و ساختار این دین به گونه‌ای است که معنویت در سراسر آن به چشم می‌خورد؛ آغاز 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 است. بدون اعتراف اجمالی به چنین واقعیتی، معنویت اسلامی شروع نمی‌شود. آیات اول سوره عصر آغاز حرکت انسان را به نحو صحیح بیان می‌کند که با ایمان به خدا شروع می‌شود و با خصوصیات ویژه ای پایان می‌یابد

1 - Spiritual Leadership

2 - Aydin and Ceylan

3 - Usman

(جوادی آملی، ۱۳۸۷: ۱۳).

معنویت را از دیدگاه اسلام می‌توان چنین تعریف کرد: «توجه و اهتمام به باطن تعالیم و آموزه‌های نظری و عملی دین و به طور کلی، توجه به باطن و غیب هستی و پیراستن نفس از تعلق مادیات و آراستن آن به روحانیت احکام و دستورهای دین مبین اسلام در پرتو توجه و تدبیر خالصانه و زینت دادن آن به نورانیت جاری و ساری در نظام آفرینش و از رهگذر طهارت و خلوص عارفانه». از این‌رو، ساحت حقیقی و زیر بنای اصلی معنویت را باید در باطن خود انسان جستجو کرد (مطهری، ۱۳۸۴: ب: ۱۳). معنویت به دایره احکام مترقی شریعت اسلام محدود نمی‌شود و صحیفه بزرگ هستی نیز تجلی بخش لطایف معنوی و حقایق باطنی برای اهل تأمل و تدبیر است تا از رهگذر توجه به باطن امور، جان خویش را جلا دهند و حقیقت هستی را در آن آشکارا نظاره‌گر باشند و ضمن توجه به ظواهر دینی و معیشت دنیوی به تجرد باطنی یا تهذیب و تزکیه نفس دست یابند (ربانی، ۱۳۸۰: ۲۴). از دیدگاه اسلام معنویت بر دین مبتنی است و مسلمان باید معنویت خویش را بر اساس دین اسلام استوار سازد و حدود و ثغور معنویت فرد را، دین معین می‌کند و نوع ارتباط چهارگانه فرد مسلمان، یعنی ارتباط با خویش، با دیگران، با محیط و با خدا، بر اساس آموزه‌ها و تعالیم دینی معین می‌شود (اسهرلوس و جعفری، ۱۳۹۰: ۱۹۹).

در بررسی ادبیات در زمینه رهبری معنوی در غرب ملاحظه می‌شود که اساس رهبری معنوی از خدا رنگ و بوی خاصی نبرده‌است. اما در اسلام تأکید بر این است که رهبر معنوی باید به اصول معنوی دین اسلام معتقد باشد و در رفتار خود آنان را نشان دهد. هدف اصلی از رهبری معنوی در غرب، توسعه و پیشرفت مادی انسانها و سازمان است اما در دین مبین اسلام هدف از رهبری معنوی قبل از اینکه رفاه مادی باشد، خودسازی و توجه به مسائل معنوی و غیرمادی است. در واقع رهبری معنوی اسلامی به دنبال این است تا با ایجاد صفات خداگونه در انسان و تأمین نیازهای معنوی انسان از طریق ارتباط عمیق با خداوند نیازهای مادی افراد را تأمین، و در جهت پیشرفت سازمان از طریق ایجاد روح خداگرایی اقدام کند (مشتاقیان ابرقویی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۷).

رهبری معنوی اسلامی یعنی رهبری که از طریق ارتباط عمیق با خداوند و ایجاد ویژگیهای خداگونه در خود و نفوذ در پیروان با واسطه ویژگیهای خداگونه آنان را در مسیر خداوند و معنویت قرار دهد و از این طریق کارکنان را به پیشرفت سازمان در جهت رضای الهی سوق دهد

(عطافر^۱ و همکاران، ۱۳۹۰:۱۹).

در این تعریف چند تفاوت اساسی در تعریف رهبری معنوی از دیدگاه غرب و دیدگاه اسلام هست که به آنها اشاره می شود:

۱- رهبری معنوی در اسلام از طریق ارتباط عمیق با خداوند به دست می آید؛ این امر بدان معناست که در اسلام اگر رهبران سازمان می خواهند موفق شوند؛ باید برای موفقیت با خداوند دارای ارتباط قوی باشند و از طریق این ارتباط، سازمان را هدایت کنند.

۲- ایجاد ویژگیهای خداگونه در رهبران: زمانی که ارتباط صحیح با خداوند ایجاد شود برخی ویژگی و صفات خداگونه از جمله حسن خلق، محبت، دوستی و عدالت در رهبران معنوی سازمان ایجاد می شود که این امر در موفقیت سازمان می تواند مؤثر باشد.

۳- نفوذ در پیروان به دلیل ایجاد صفات خداگونه: در تعریف رهبری گفته می شود که رهبری یعنی نفوذ در دیگران. در بحث رهبری معنوی اسلامی این تعریف پذیرفته می شود اما از نظر اسلام نفوذ در پیروان و جذب آنان در جهت حرکت به سمت اهداف سازمان به دلیل ایجاد صفات الهی در رهبر است و رهبر تنها زمانی می تواند کارکنان را با خود بدرستی همراه کند که روح خداگونه داشته باشد. مسلماً تأثیری که رهبران از طریق ایجاد صفات الهی در خود بر کارکنان می گذارند بسیار مؤثرتر و بادوامتر از تأثیری است که از روشهای دیگر به دست می آید.

۴- قرارگرفتن کارکنان در مسیر معنویت: نفوذ رهبری معنوی اسلامی در کارکنان باعث می شود آنان نیز در مسیر معنویت الهی قرار گیرند و از این طریق در جهت اهداف سازمان که در جهت رضای خداوند است به موفقیت سازمان کمک کنند (عطافر و همکاران، ۱۳۹۰:۱۸).

ابعاد رهبری معنوی اسلامی

ابعاد اصلی رهبری معنوی اسلامی شامل یاد خدا، اخلاص، توکل، تقوا و معادگرایی است که در بخش ذیل به آنها اشاره می شود (مشتاقیان ابرقویی و همکاران، ۱۳۹۰:۳۰):

یاد خدا: حقیقت ذکر و یاد خدا توجه قلبی انسان به ساحت قدس الهی و توجه کامل تمامی وجود آدمی به ذات احدیت است (مطهری، ۱۳۸۴ الف: ۲۴). شروع و پایان معنویت در اسلام به خدا ختم می شود. اولین قدم در معنویت اسلامی، پذیرش موجودی برتر و تأثیرگذار تام در زندگی

انسان و عالم هستی است. بدون اعتراف اجمالی به چنین واقعیتی، معنویت اسلامی شروع نمی‌شود. در قرآن خداوند می‌فرماید: «هُوَ الْأَوَّلُ وَالْآخِرُ وَالظَّاهِرُ وَالْبَاطِنُ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ»: او اول و آخر و مرئی و نامرئی است و او به همه چیز داناست» (حدید/۳).

اگر مد نظر مدیر، کارمند و مجموعه کارگزاران هر سامانه و در مراحل مختلف خدا باشد، حرکتها در مسیر و هدف درست شکل می‌گیرد که بر فلسفه خلقت منطبق است و فعالیتها منطقی و علمی انجام می‌شود؛ زیرا کارگزار خود را در محضر حق می‌بیند و از این طریق ناظر دائمی بر رفتار افراد در خلوت و جلوت شکل می‌گیرد و نتیجتاً دقت، درستی و سلامت کار را به همراه خواهد داشت و در این راه انسان می‌داند که خدا او را می‌بیند (نبوی، ۱۳۸۵: ۴۲).

اخلاص: اخلاص از مراتب ایمان است. اخلاص یعنی اینکه انسان ظاهر و باطنش یکی باشد و همه کارهایش را فقط برای رضای خدا و تقرب به خداوند انجام دهد و از احدی انتظار سپاسگزاری و قدر دانی نداشته باشد (مهدوی کنی، ۱۳۷۶: ۳۵).

منظور از اخلاص مدیران اسلامی این است که وی فعالیتش را در درجه اول برای رضا و خشنودی خداوند و عنایت به پادشاهی اخروی و نه مادی انجام دهد و در کارهای خود در هر وضعیت و احوالی اعم از وضع مساعد و سازگار و یا اوضاع نابسامان و اخبارهای ناگوار که می‌تواند تأثیرات عمیقی بر اساس و بنیان فعالیتهای وی گذارد و تفکر او را دچار اختلال در کارها کند از یاد خداوند غافل نباشد و همواره شکرگزاری کند؛ بدین سبب مدیر اسلامی قلب و روح خود را تمام و کمال در اختیار ذات باری تعالی می‌گذارد؛ لذا مدیری که اخلاص در رفتارش نباشد و تنها با تظاهر و ریا بر مسندی تکیه زده باشد، هنگام خوشی و راحتی و فراغت از یاد خدا غافل می‌شود و این آسودگی خاطر را ناشی از اعمال قدرت و عظمت شخصیت خود می‌داند و حال اینکه در مواقع بحرانی و حوادث پیچیده و ناگوار به یکباره به یاد خدا می‌افتد و از خدا طلب کمک می‌کند اما مدیر با اخلاص در رفتارش غش و ریا ندارد و نسبت به کمکها و امدادهای خداوندی در هر وضعی اظهار ناسپاسی نمی‌کند و از یادش غافل نمی‌گردد (پیروز، ۱۳۹۰: ۱۱۸).

مدیران با اخلاص در سازمانها دچار خود برتربینی، بدزبانی، رفتار تحقیرآمیز نسبت به دیگران، توهین و رفتارهایی از این قبیل نمی‌شوند (کازمی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۵).

توکل: توکل نوعی رابطه فرد با خداوند است که در آن فرد با توجه به اعتقادی که به قدرت، حکمت و رأفت و شفقت خداوند دارد در تمام حرکات و سکانات، حضور خدا را در نظر می‌گیرد

و در تمام لحظات برای موفقیت خود از او استمداد می‌کند (مطهری، ۱۳۸۴: ب: ۵۷).

اصل توکل بر خدا در مدیریت اسلامی به این معنی است که انسان با اعتماد کامل در اداره کارهای مختلف سازمان، فکر و عمل خود را به یک منبع بی انتها متصل کند و بر اساس این اتکا به حقیقت اصیل قدمهای خود را محکمتر بردارد و در کارهای مختلف سازمان بر اساس آنچه معقول و حق است بهترین تلاشها را به کار بندد؛ به این ترتیب هر چه اعتقاد و درجه یقین به وجود خدا و کارسازی و کارسوزی او بیشتر شود، توکل و اتکا به خداوند نیز بهتر و بیشتر می‌شود و در واقع تمام کارها از ریزترین تا بزرگترین در حال توانمندی و در حالت ضعف به مالک و صاحب اصلی آن سپرده می‌شود که خداوند است (محمدی ری شهری، ۱۳۸۹: ۶۵).

تقوا: تقوا به معنای عام کلمه لازمه زندگی هر فردی است که می‌خواهد انسان باشد و تحت فرمان عقل زندگی، و از اصول معینی پیروی کند. تقوای دینی و الهی یعنی اینکه انسان خود را از آنچه از نظر دین و اصولی که دین در زندگی معین کرده، خطا و گناه، پلیدی و زشتی شناخته شده است، حفظ و صیانت کند و مرتکب آنها نشود (مطهری، ۱۳۸۴: الف: ۴۵).

مدیر اسلامی در درجه نخست باید تقوا داشته باشد. مدیر با تقوا، مطیع فرمانهای الهی است و می‌داند که اگر در جریان کارها، وضع سخت و دشواری برایش پیش آید و یا زمینه کارها بسیار آماده باشد و کارها به آسانی در برابرش پدیدار شود در هر دو حالت روحیه خود را نبازد و خود را در مسیر اجرای فرمان الهی ببیند و با وقار و اطمینان خاطر کار را ادامه دهد. تقوای الهی در مدیران از مهمترین و اساسی‌ترین ویژگیهای مدیر است و آن نیروی بازدارنده و محافظت کننده مدیران است که باعث قوام و پایداری و استواری مدیریت اسلامی در تمام فراز و نشیبها و سختیها می‌گردد. مدیران متقی در سازمانها با این نیروی بازدارنده از دست زدن به رفتار غیراخلاقی چون اختلاس، رشوه خواری و بنده و برده پول شدن پرهیز می‌کنند (ربانی، ۱۳۸۰: ۵۲).

معادگرایی: از موضوعات بسیار مهم و سرنوشت ساز انسان، معاد است. مهمترین منبع ایمان به معاد، وحی الهی است که به وسیله پیامبران به بشر ابلاغ شده است. انسان پس از اینکه 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 می‌کند (ربانی، ۱۳۸۰: ۶۱). خداوند می‌فرماید: «أَفَحَسِبْتُمْ إِنَّمَا خَلَقْنَاكُمْ عَبَثًا وَإِن كُمْ لَإِنَّا لَأَتْرَجَعُونَ»: «آیا گمان کرده اید شما را بیهوده خلق کردیم و به سوی ما باز نمی‌گردید» (مؤمنون/۱۱۵).

مدیری که آخرت را قبول داشته و فرد آخرت گرایی، هرگز برای رسیدن به اهداف مادی به عمل ناشایست و خلاف اخلاق تن نمی‌دهد (منظور رشوه و پارتی و...)، بلکه معیار سنجش و ارزشیابی عملکرد خود را رضایت خداوند و میزان خدمت به خلق می‌داند و عملکرد خود را با این دو معیار تطبیق می‌دهد. این خود نیروی مؤثر و کنترل کننده درونی قوی است که رفتار او را از درون کنترل می‌کند. مدیران با اعتقاد به معاد و در کار بودن حساب و کتاب برای همه رفتارشان پیوسته مواظب رفتارهای خود هستند که مبدا هنگام ادای وظیفه حق الله یا حق الناسی بر گردنشان بیفتند و با حساب و کتاب دقیق به ادای وظایفشان می‌پردازند. اصل آخرت گرایی در مدیریت اسلامی ایجاد می‌کند لحظه به لحظه تصمیم سازیها و تصمیم گیریها در اداره کارهای مختلف سازمان در مسائل خرد و کلان در ابعاد مختلف دقیقاً منطبق بر نظر و رضایت صاحب جهان هستی و جهان آخرت باشد و آنچه در فرایندهای مختلف ساختاری و مدیریتی باید مورد نظر باشد اینکه آینده گرا و عاقبت اندیش به همه کارها باشد و در هر کاری پایان آن مورد توجه قرار گیرد که آیا این پایان بر رضایت خداوند منطبق هست یا نیست؟

آخرت گرایی در مدیریت اسلامی یعنی هنگام حرکت، هدف را از یاد نبردن و همیشه از دو چشم، یک چشم به کار امروز و چشم دیگر به فردا و پایان و هدف بودن است و با چنین رفتاری آنچه مطلوب انسان و سازمان است چیزی به غیر از رضایت خداوند نیست (کاظمی، ۱۳۸۱: ۸۱).

در جدول شماره ۱ عوامل رهبری معنوی اسلامی بیان شده است.

جدول شماره ۱ - عوامل رهبری معنوی اسلامی

عوامل	تعاریف	منابع
یادخدا	حقیقت ذکر و یاد خدا توجه قلبی انسان به ساحت قدس الهی و توجه کامل تمامی وجود آدمی به ذات احدیت است.	مطهری، ۱۳۸۴ الف
اخلاص	اخلاص به معنای پاک بودن رفتار و کردار آدمی از تظاهر و ریا است.	مطهری، ۱۳۸۴ ب
توکل	توکل بر خدا به معنای این است که در هر کاری انسان تلاش خود را انجام دهد و نتیجه کارها را به خدا واگذار کند.	مطهری، ۱۳۸۴ ب
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.	مجلسی، ۱۳۷۰
معاد گرایی	اعتقاد به هدفدار بودن آفرینش انسان و زندگی جاودانه در جهان آخرت.	ربانی، ۱۳۸۰

عملکرد سازمانی^۱

در عصر کنونی، تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام ارزیابی را اجتناب ناپذیر کرده است به گونه‌ای که نبودن ارزیابی در ابعاد مختلف سازمان اعم از ارزیابی استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژیها، یکی از نشانه‌های بیماری سازمان قلمداد می‌شود. هر سازمان به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و کیفیت فعالیتهای خود بویژه در محیطهای پیچیده پویا به نظام ارزیابی نیاز مبرم دارد. از سوی دیگر نبود نظام ارزیابی و کنترل در هر سامانه به معنای عدم برقراری ارتباط با محیط درون و برون سازمانی تلقی می‌شود که پیامد آن کهولت و در نهایت مرگ سازمان است (یوچ^۲، ۲۰۱۰: ۳۸۵).

عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود؛ چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد؛ به عبارتی موفقیت سازمانها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد (ابزری و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۶).

فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به عنوان «اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر کار منظم یا تعهد شده» تعریف می‌کند. این تعریف علاوه بر اینکه با ستاده‌ها و برونداها مرتبط است، نشان می‌دهد که عملکرد با کار و نتایج آن ارتباط تنگاتنگ دارد. بنابراین عملکرد را می‌توان به عنوان "رفتار" تلقی کرد (روشی که سازمانها، گروه‌ها و افراد برای کاری استفاده می‌کنند). کمپ بل^۳ (۱۹۹۵) بر این باور است که در عملکرد، رفتار وجود دارد و باید از نتایج متمایز باشد؛ زیرا برخی از عوامل سامانه‌ها می‌توانند نتایج را از بین ببرند (باسی^۴، ۲۰۰۶: ۱۸).

عملکرد سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان، مجموعه فعالیتهای معطوف به دستیابی سازمانی دانست. متناسب با عملکرد که از دریچه‌های مختلف مورد مطالعه قرار می‌گیرد، اهداف نیز از دریچه‌های مختلفی بروز می‌کند. عملکرد را مطابق با تعریف یاد شده می‌توان بیان کرد که توانایی سامانه سنجش در دستیابی به نتایج مرتبط با اهداف سنجش است (روس و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۲۸).

عملکرد سازمانی به چگونگی مأموریتها و وظایف و فعالیتهای سازمانی و نتایج آنها اطلاق

1 - Organizational Performance

2 - Yauch

3 - Campbell

4 - Busi

می‌گردد. ارزیابی به فرایند پیچیده‌ی سنجش، ارزش‌گذاری و قضاوت در خصوص عملکرد اطلاق می‌شود (دربان آستانه و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۰).

الگوهای نوین ارزیابی عملکرد سازمانی

در ادامه به معرفی برخی از الگوهای شناخته شده در زمینه ارزیابی عملکرد اشاره می‌شود:

الگوی ماتریس عملکرد: کیگان^۱ در سال ۱۹۸۷ ماتریس عملکرد را معرفی کرد. این ماتریس جنبه‌های مختلف عملکرد سازمانی شامل جنبه‌های مالی و غیرمالی و جنبه‌های داخلی و خارجی را به صورت یکپارچه مورد توجه قرار می‌دهد (دربان آستانه و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۹).

الگوی نتایج و تعیین‌کننده‌ها: این چهارچوب بر این فرض استوار است که دو نوع شاخص عملکرد پایه در هر سازمانی هست. شاخصهایی که به نتایج مربوط می‌شود و آنهایی که بر تعیین‌کننده‌های نتایج تمرکز دارد. دلیل این جداسازی و تفکیک بین شاخصها، نشان دادن این واقعیت است که نتایج تابعی از عملکرد گذشته کسب و کار است و با توجه به تعیین‌کننده‌ها شاخصهای اساسی و پیشرو است. شاخصهای مربوط به نتایج شامل عملکرد مالی و رقابت، و شاخصهای مربوط به تعیین‌کننده‌ها عبارت است از: کیفیت، قابلیت انعطاف، به‌کارگیری منابع و نوآوری (میلر و استیونس^۲، ۲۰۱۲: ۲۹۰).

الگوی تعالی سازمان: این چهارچوب شامل دو دسته عوامل جدا از هم است که به صورت کلی به توانمندسازها و نتایج تقسیم می‌شود. توانمندسازها عبارت است از: رهبری، کارکنان، سیاستها و استراتژیها، منابع و ذی‌نفعان و فرایندها؛ هم‌چنین نتایج عبارت است از: نتایج افراد، نتایج مشتریان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکرد نظریه سازنده و پشتیبان این چهارچوب است. توانمندسازها مانند اهرمهایی است که مدیران می‌توانند از آن برای رسیدن سریعتر به نتایج آینده استفاده کنند (باسی، ۲۰۰۶: ۱۹).

الگوی عملکرد سازمانی: تانجن^۳ (۲۰۰۴) بر اساس الگوی عملکرد سینک و تاتل معتقد است برای سنجش عملکرد سازمان از پنج شاخص ذیل می‌توان استفاده کرد که در این پژوهش بر این

1 - Kegan

2 - Miler and Stevens

3 - Tangen

ابعاد تأکید می‌شود:

- ۱ - اثر بخشی، «انجام دادن کارهای درست در زمان مناسب و با کیفیت مناسب است». اثربخشی در عمل با نسبت خروجیهای واقعی بر خروجیهای مورد انتظار معرفی می‌شود. اثربخشی مفهوم گسترده‌ای است؛ زیرا شامل عواملی نظیر استانداردها، اهداف سازمان، انتظارات ذی‌نفعان و میزان موفقیت سازمان در مقایسه با رقیبان است. اثر بخشی قابل فهم است و به آسانی توسط کارکنان پذیرفته می‌شود و در تمامی سطوح سازمان از گروه کاری تا کل سازمان به کار می‌رود و کیفیت را نیز می‌توان در آن لحاظ کرد (تانجن، ۲۰۰۴: ۲۹).
- ۲ - کارایی که معنای ساده آن «انجام دادن درست کارها» است با نسبت مصرف مورد انتظار منابع بر مصرف واقعی تعریف می‌شود. نخستین سابقه و مدارک مربوط به کار سنجی به سال ۱۷۶۰ میلادی بر می‌گردد؛ زمانی که یک فرانسوی به نام ژان برونه بررسیهایی در مورد عملیات انجام شده در ساخت سنجاک برای اصلاح فعل و انفعالات آن انجام داد.
- ۳ - کیفیت پدیده پیچیده‌ای است که از ادراکهای افراد با زاویه دید خاص آنها تأثیر می‌پذیرد؛ این ادراکها از طریق تجربه گذشته افراد و مصرف کالاها و خدمات در اوضاع مختلف ایجاد می‌شود. کیفیت در عمل از طریق توانایی کالاها در اجرای هدفی که برای آنها در نظر گرفته شده است با اجرای مناسب وظیفه‌اش ارزیابی می‌شود. دمی‌نگ در سال ۱۹۸۶ بیان می‌کند که معنای کیفیت از فردی به فرد دیگر متفاوت است و به وضعیت بستگی دارد. کیفیت یعنی عدم عیب و خطا. عیب و خطا موجب ضایعات، تعمیرات، دوباره‌کاری، محصول مرجوع، نارضایتی مشتری، شکایت، جریمه و از دست دادن مشتری می‌گردد و همه اینها هزینه آور است؛ بدین ترتیب، کیفیت بهتر حاوی عیب و خطای کمتر و لذا هزینه کمتر است (تانجن، ۲۰۰۴: ۲۹).
- ۴ - بازدهی با تعریف سنتی نسبت خروجی به ورودی معرفی شده است. انسان از دیر باز در اندیشه استفاده سودمند، کارا و ثمر بخش از تواناییها، امکانات و منابع در دسترس خود بوده است. محدودیت منابع در دسترس، افزایش جمعیت و رشد نیازها و خواسته‌های بشر باعث شده است دست اندرکاران عرصه اقتصاد، سیاست و مدیریت جامعه و سازمانها، افزایش بهره‌وری را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند (تانجن، ۲۰۰۴: ۲۸).
- ۵ - نوآوری را می‌توان فرایندی دانست که اختراعات با استفاده از آن به محصولات، فرایندها، خدمات یا تغییرات سازمانی دارای ارزش افزوده یا قابل عرضه در بازار تبدیل می‌شود

(ایمانی پور و همکاران، ۱۳۹۱: ۸۸). به تعبیر دراکر از دیدگاه مدیریتی نوآوری به معنای تغییری است که بعد تازه‌ای از عملکرد را به وجود می‌آورد ولیکن از دیدگاه سازمانی نوآوری به معنای بهره‌برداری از افکار جدید است. در واقع به فرایند خلق، توسعه و اجرای هر فکر جدید یا رفتار تازه نوآوری گفته می‌شود. باید دانست که نوآوری می‌تواند به عنوان تغییر سازمانی برای پاسخ به محیط خارجی یا نفوذ بر آن در نظر گرفته شود. نوآوری، نظام مدیریتی است که بر رسالت سازمان تأکید دارد؛ به دنبال فرصتهای استثنایی است؛ معیارهای موفقیت را مشخص می‌کند و به دنبال فرصتهای جدید است (آلگر و چیوا، ۲۰۰۸: ۳۱۶).

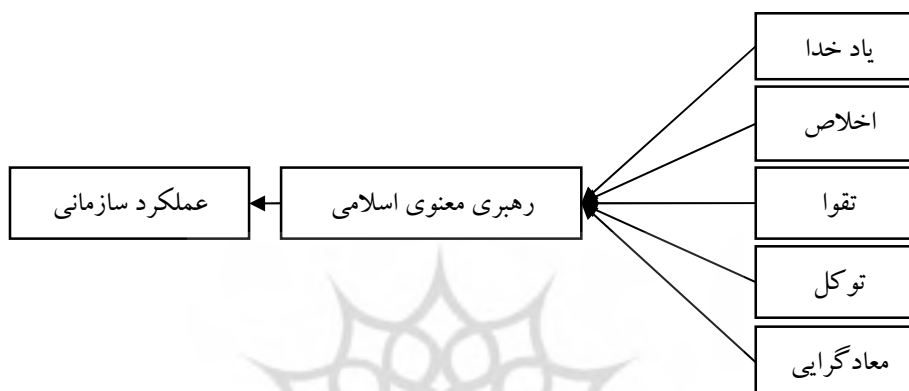
در جدول شماره ۲ ابعاد عملکرد سازمانی الگوی تانجن بیان شده که در این پژوهش بر آن تأکید شده است.

جدول شماره ۲ - ابعاد عملکرد سازمانی بر اساس الگوی تانجن (۲۰۰۴)

عوامل	تعاریف	منابع
اثر بخشی	انجام دادن کارهای درست در زمان مناسب و با کیفیت مناسب	تانجن، ۲۰۰۴
کارایی	انجام دادن درست کارها است و با نسبت مصرف مورد انتظار منابع بر مصرف واقعی تعریف می‌شود.	تانجن، ۲۰۰۴
بازدهی	طبق تعریف سنتی نسبت خروجی به ورودی تعریف شده است.	تانجن، ۲۰۰۴
کیفیت	کیفیت یعنی عدم عیب و خطا. عیب و خطا موجب ضایعات، تعمیرات، دوباره کاری، محصول مرجوع، نارضایتی مشتری، شکایت، جریمه و از دست دادن مشتری که همه اینها هزینه آور است.	تانجن، ۲۰۰۴
نوآوری	نظام مدیریتی است که بر رسالت سازمان تأکید دارد؛ به دنبال فرصتهای استثنایی است؛ معیارهای موفقیت را مشخص می‌کند و به دنبال فرصتهای جدید است.	آلگر و چیوا، ۲۰۰۸

الگوی مفهومی پژوهش

الگوی مفهومی پژوهش، که فرضیات بر اساس آن شکل گرفته به شکل زیر است.



شکل شماره ۱ - الگوی مفهومی پژوهش

فرضیه اصلی: رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی در شرکت گاز استان لرستان تأثیر دارد.

فرضیه های فرعی

فرضیه فرعی اول: یاد خدا بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: توکل بر خدا بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: اخلاص بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه فرعی چهارم: تقوا بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه فرعی پنجم: معادگرایی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی، و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است که هدف آن بررسی تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی در شرکت گاز استان لرستان است. جامعه آماری این تحقیق، شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان شرکت گاز استان لرستان بود که با تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، ۱۲۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری

اطلاعات از دو پرسشنامه محقق ساخته رهبری معنوی اسلامی و عملکرد سازمانی استفاده شد. برای تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی صوری و برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه رهبری معنوی اسلامی ۸۶ درصد و برای پرسشنامه عملکرد سازمانی ۷۷ درصد برآورد شد که نشان از مناسب بودن پایایی پرسشنامه‌ها دارد. در جدول شماره ۳ ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای رهبری معنوی اسلامی، ابعاد آن و عملکرد سازمانی نشان داده شده است. با استفاده از آمار توصیفی تک تک سؤالات جمعیت شناختی بررسی، و سپس بر اساس آزمونهای آماری از جمله آزمون همبستگی پیرسون با نرم افزار spss20 و معادلات ساختاری از طریق نرم افزار amos20 تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد.

جدول شماره ۳ - ضرایب آلفای کرونباخ عوامل پژوهش

عوامل	آلفای کرونباخ
عملکرد سازمانی	۰/۷۷
رهبری معنوی اسلامی	۰/۸۶
یاد خدا	۰/۸۴۵
اخلاص	۰/۸۴۲
تقوا	۰/۷۲
توکل	۰/۸۱
معادگرایی	۰/۷۸

تجزیه و تحلیل داده‌ها

ویژگیهای جمعیت شناختی مورد مطالعه در جدول شماره ۴ نشان داده شده است. نمونه آماری نشان می‌دهد که بیشترین حجم نمونه از نظر جنسیت را مردان با ۷۸.۷ تشکیل می‌دهند. از نظر سن بیشتر افراد با ۰/۶۵.۳۳ با سن بین ۲۵ تا ۳۵ سال بودند و از نظر مدرک تحصیلی بیشتر افراد دارای مدرک لیسانس و هم‌چنین از نظر سابقه خدمت بیشتر افراد بین پنج تا ده سال سابقه خدمت دارند.

جدول شماره ۴ - ویژگیهای جمعیت شناختی مورد مطالعه

زن (۰/۲۱.۳)		مرد (۰/۷۸.۷)		جنسیت
بالاتر از ۵۵ سال	۴۶-۵۵	۳۶-۴۵	۲۵-۳۵	سن
(۰.۰۷٪)	(۲.۲٪)	(۳۲.۴٪)	(۶۵.۳۳٪)	
فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	مدرک تحصیلی
(۱۹.۶٪)	(۵۴.۴٪)	(۱۴٪)	(۱۴.۷٪)	
بالای ۲۰ سال	۱۵-۲۰ سال	۱۵-۱۰ سال	۱۰-۵ سال	سابقه خدمت
(۳.۶٪)	(۳.۷٪)	(۲۶.۵٪)	(۶۶.۲٪)	

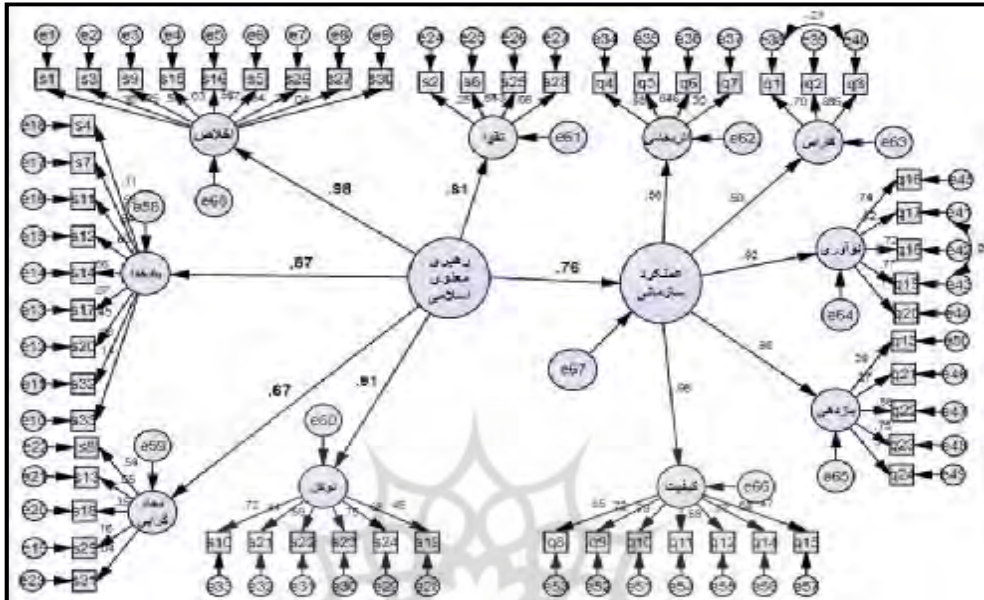
نتایج آزمون همبستگی پیرسون: به منظور بررسی رابطه بین رهبری معنوی اسلامی و ابعاد آن با عملکرد سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه مثبت و مستقیمی بین رهبری معنوی اسلامی و ابعاد آن با عملکرد سازمانی وجود دارد.

جدول شماره ۵ - نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری معنوی اسلامی و ابعاد آن با عملکرد سازمانی

نام متغیر	رهبری معنوی اسلامی	یاد خدا	تقوا	معادگرایی	توکل	اخلاص	سطح معناداری
عملکرد سازمانی	۰/۶۶	۰/۷۲	۰/۷۸	۰/۸۷	۰/۸۵	۰/۷۲	۰/۰۰۰

الگوی پژوهش بر اساس معادلات ساختاری

با استفاده از نرم افزار amos20 الگوی پژوهش بر اساس معادلات ساختاری در شکل شماره ۲ نشان داده شده است.



شکل شماره ۲ - الگو سازی معادلات ساختاری (ضرایب معنی داری و بارگذاری های عاملی تأییدی)

برای برازش کلی الگوی پژوهش بر اساس معادلات ساختاری از سه دسته شاخص برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده شده است. در جدول ۶ مهمترین شاخصهای برازش الگوی مفهومی پژوهش عرضه شده است.

جدول شماره ۶ - شاخصهای برازش الگوی مفهومی پژوهش

نوع شاخص	شاخصها	مبنای تصمیم گیری	مقدار شاخص در الگوی مورد نظر
شاخصهای	(CMIN)	-----	۴۷۲/۴۵۳
برازش مطلق	P-Value	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۷۸
شاخص برازش	CFI	$\geq ۰/۹$	۰/۹۶۴
تطبیقی	TLI	$\geq ۰/۹$	۰/۹۴۴
شاخص برازش مقتصد	PNFI	بزرگتر از ۰/۵	۰/۵۴۰
	PCFI	بزرگتر از ۰/۵	۰/۵۸۹
	RMSEA	$\leq ۰/۰۸$	۰/۰۷۶
	MIN/DF	کمتر از ۵	۳/۱۰۸

با توجه به الگوی معادلات ساختاری، تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی به عنوان فرضیه اصلی، تأثیر یاد خدا بر عملکرد سازمانی به عنوان فرضیه فرعی اول، تأثیر توکل بر خدا بر عملکرد سازمانی به عنوان فرضیه فرعی دوم، تأثیر اخلاص بر عملکرد سازمانی به عنوان فرضیه فرعی سوم، تأثیر تقوا بر عملکرد سازمانی به عنوان فرضیه فرعی چهارم و تأثیر معادگرایی بر عملکرد سازمانی به عنوان فرضیه فرعی پنجم معنی دار است. بنابراین، این فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. جدول شماره ۷ یافته‌های تحلیل علی با استفاده از الگوی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد. در نرم‌افزار amos، رد یا تأیید فرضیه‌ها با CR^۱ نشان داده می‌شود و اگر این شاخص از ۱/۹۶ بیشتر باشد، نشان از وجود رابطه علی بین متغیرها است و فرضیه تأیید می‌شود. نتایج این الگوها در جدول شماره ۷ عرضه شده است.

جدول شماره ۷ - نتایج تحلیل عاملی معادلات ساختاری

نتیجه	نسبت بحرانی	فرضیه
تأیید فرضیه	۴/۹۳۰	فرضیه اصلی: رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی در شرکت گاز استان لرستان تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	۳/۳۵۸	فرضیه فرعی اول: یاد خدا بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	۲/۸۴۸	فرضیه فرعی دوم: توکل بر خدا بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	۴/۳۶۴	فرضیه فرعی سوم: اخلاص بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	۳/۵۱۰	فرضیه فرعی چهارم: تقوا بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.
تأیید فرضیه	۲/۵۸۴	فرضیه فرعی پنجم: معادگرایی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به جدول شماره ۷ می‌توان گفت فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی به تأیید رسیده است. برای رتبه بندی عوامل رهبری معنوی اسلامی از آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول شماره ۸ نشان داده شده است.

1 - Critical ratio

جدول شماره ۸ - آزمون فریدمن مربوط به رتبه‌بندی عوامل رهبری معنوی اسلامی

تعداد نمونه	χ^2	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۲۷	۱۹/۵۳۰	۴	۰/۰۰۱

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون از ۰/۰۵ کمتر است، می‌توان از آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی عوامل رهبری معنوی اسلامی استفاده کرد.

جدول شماره ۹ - رتبه‌بندی عوامل رهبری معنوی اسلامی

رتبه	عوامل رهبری معنوی اسلامی	رتبه‌بندی میانگین
۱	تقوا	۳/۴۸
۲	توکل	۳/۰۴
۳	یاد خدا	۳/۰۲
۴	اخلاص	۲/۸۷
۵	معادگرایی	۲/۶۵

نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که شرایط مساوی از نظر پاسخ دهندگان بین عوامل رهبری معنوی اسلامی، تقوا با میانگین ۳/۴۸ در بالاترین رتبه و معادگرایی دارای کمترین رتبه با میانگین ۲/۶۵، است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. این موضوع نشان می‌دهد که در سازمانهای کشورمان برای موفقیت باید به سمت معنویت و رهبری معنوی اسلامی حرکت کرد. نتایج پژوهش نشان داد که یاد خدا بر عملکرد سازمانی مؤثر است. اگر در سازمان روح یاد خدا حاکم باشد، رهبران سازمان در همه کارها خدا را بر رفتار خود ناظر می‌دانند و از هوسهای دنیوی دوری می‌کنند. تأثیر اخلاص بر عملکرد سازمانی در این پژوهش تأیید شد

که بیان‌کننده این است که اگر رهبران در سازمان تنها برای رضای خدا کارکنند و جز رضای الهی چیز دیگری را در نظر نگیرند به موفقیت خواهند رسید. تأثیر توکل بر خدا بر عملکرد سازمانی در این پژوهش به تأیید رسید که می‌توان نتیجه گرفت اگر رهبران سازمان در کارها بر خدا توکل داشته باشند براحتی می‌توانند بر مشکلات فائق آیند. نتایج فرضیه فرعی چهارم پژوهش نشان‌دهنده تأثیر تقوا بر عملکرد سازمانی است. مدیر متقی در اسلام با داشتن این ویژگی در برابر امیال دنیوی مقاومت می‌کند و در تصمیم‌گیریها جز خدا و رضای او چیز دیگری را در نظر نمی‌گیرد.

نتایج فرضیه فرعی پنجم پژوهش نشان داد که معادگرایی بر عملکرد سازمانی مؤثر است. داشتن این ویژگی در رهبران سازمان موجب می‌شود که آنها همیشه در تصمیم‌گیریهای خود این موضوع را در نظر داشته باشند که یک روز باید در سرای آخرت جوابگوی رفتار خود باشند و این موضوع باعث می‌شود که رهبران جز رضای الهی چیز دیگری را مدنظر قرار ندهند. به طور کلی با توجه به نتایج پژوهش به مسئولان شرکت گاز استان لرستان پیشنهاد می‌شود برای موفقیت و بهبود عملکرد در برنامه‌ریزیهای خود معنویت و حرکت به سمت معنویت را در نظر گیرند و خود برای بهبود وضعیت شرکت از این نظر پیشگام باشند.

منابع فارسی

قرآن کریم

ابزری، مهدی؛ رنجبریان، بهرام؛ فتحی، سعید؛ قربانی، حسن (۱۳۸۸). تأثیر بازاریابی داخلی بر بازاریابی و عملکرد سازمانی در صنعت هتلداری. چشم‌انداز مدیریت. ش ۳۱: ۴۲-۵۷.

اسهرلوس، وحیده؛ جعفری، سکینه (۱۳۹۰). هوش معنوی، معنویت اسلامی ضرورت اجتناب ناپذیر سازمانها، ماهنامه مدیریت در اسلام. ش پانزدهم و شانزدهم: ۱۹۹-۲۱۶.

ایمانی پور، نرگس؛ محمدپور، سعیده؛ قلی پور، آرین (۱۳۹۱). نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی. فصلنامه توسعه کارآفرینی. س پنجم. ج دوم: ۸۷-۱۰۵.

پیروز، علی آقا (۱۳۹۰). رهبری در مدیریت اسلامی. مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی. س اول. ش سوم: ۱۱۰-۱۲۵.

دربان آستانه، علیرضا؛ قدیری معصوم، مجتبی؛ فیروزی، محمدعلی (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین عملکرد سازمانی و مهارت‌های کارآفرینی مدیران محلی روستایی (مطالعه موردی دهیاران استان قزوین). پژوهش‌های روستایی.

س سوم. ش یکم. ص ۵۹-۲۷.

جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۷). مراحل اخلاق در قرآن. چ هفتم. قم: مرکز نشر اسراء.

- ربانی گلپایگانی، علی (۱۳۸۰). عقاید استدلالی. تهران: انتشارات نصایح.
- کاظمی، علی (۱۳۸۱). مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن. تهران: انتشارات نیل آب.
- کاظمی، علی؛ امیری، زینب؛ فرخی، مجتبی (۱۳۹۱). تأثیر معنویت اسلامی بر هویت سازمانی. اولین همایش ملی مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع.
- مجلسی، محمدباقر (۱۳۷۰). بحارالانوار. ترجمه محمد علی دوانی. قم: مؤسسه تحقیقات و نشر اهل بیت(ع).
- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۶). میزان الحکمه. قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.
- مشتاقیان ابرقویی، حجت؛ زارع، محمدرضا؛ محمودی خمیری یوسف، احمدزاده علی (۱۳۹۰). دیدگاه رهبری اسلامی. ماهنامه مدیریت در اسلام. س چهارم. ش دهم. ص ۲۵ - ۳۵.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۴ الف). سیری در ائمه اطهار. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۴ ب). جهان بینی توحیدی. تهران: انتشارات صدرا.
- مهدوی کنی، محمدرضا (۱۳۷۶). نقطه‌های آغاز در اخلاق عملی. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- نبوی، محمد حسن (۱۳۸۲). مدیریت در اسلام. ج هفتم. تهران: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.

منابع انگلیسی

- Alegre, J., Chiva, R. (2008), Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance: An empirical test, **Technovation**, Vol. 28, No.7, pp.315-326.
- Attafar, A, Farokhi, M, Amiri, Y and Amiri, Z. (2013), Studying the effects of Islamic spirituality on the organizational citizenship behavior with regard to the mediating role of organizational identity: Islamic Azad University as a Case Study, **International Journal of Science and Technology**, Vol.3, No.3, pp8-20.
- Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity, **African Journal of Business Management**, Vol.3, No 5, pp184-190.
- Busi, M (2006) "Collaborative performance management: present gaps and future research", **International Journal of Productivity and Performance Management**, Vol 55. No. 10.
- Fry, L.W. and Matherly, L.L. (2006), **Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study**, Tarleton State University – Central Texas.
- Millar, P; Stevens, J. (2012), Management training and national sport organization managers: Examining the impact of training on individual and organizational performances", **sport management**, vol. 15, No.3, p288-303.
- Rus, C.L; Ranas, G & Baban, A. (2012), "An analysis of environmental changes, resources and performance: an internal police organization perspective", **Procedia- social and Behavioral**, vol. 33, pp. 727-731.
- Tangen, S. (2004), Professional practice performance Measurement: from philosophy to practice", **International Journal of Productivity and performance Management**, Vol.53, No.8, pp726-37.
- Usman, A. (2010). Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment. **International Journal of Business and Management**, Vol. 5, No3, pp185-193.
- Yauch, Ch. (2010), "Measuring agility as a performance outcome", **Journal of Manufacturing Technology Management**, vol. 22, NO.3, pp.384-404.