

## The Effect of Islamic Management System on the Empowerment of Hawzah of Qom Employees

Sadiq Lakzayee\*

### Abstract

In this research, the effect of Islamic management system on the empowerment of Hawzah of Qom employees was studied. The research method was applied in terms of purpose and descriptive survey in terms of method. Data gathering tool was a researcher made questionnaire with 29 items based on Likert scale. SPSS and LISREL were used to analyze the data. The statistical population of the research was the Hawzah of Qom employees, which were selected based on a non-random sampling method. The sample size was determined according to the Cochran's unconditional formula of 130 people, and reliability was confirmed by the Cronbach's alpha and the validity of the questionnaire was confirmed by the experts. The results of the research showed that the Islamic management system influences the empowerment of employees in the Hawzah of Qom, that is the Islamic management style affects the trust and confidence of Hawzah of Qom employees, Islamic management style affects the effectiveness of Hawzah of Qom employees, Islamic Management style affects the meaningfulness of Hawzah of Qom employees services, it affects the autonomy of Hawzah of Qom employees and finally, the Islamic management system affects the self-efficacy of Hawzah of Qom employees.

**Keywords:** Islamic Management Style, Empowerment, Staff, Hawzah of Qom.

---

\* M.A. student of Public Administration, Islamic Azad University, Zabol Branch, Iran,  
Lakzayi.s@gmail.com.

## تأثیر سبک مدیریت اسلامی بر توانمندسازی

### کارکنان حوزه علمیه قم

صادق لکزایی\*

#### چکیده

در این پژوهش به مطالعه تأثیر سبک مدیریت اسلامی بر توانمندسازی کارکنان حوزه علمیه قم پرداخته است روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری توصیفی-پیمایشی به شمار می آید. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته دارای ۲۹ گویه براساس طیف لیکرت بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از نرم افزارهای SPSS و lisrel استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان حوزه علمیه در شهر قم می باشد که از روش نمونه گیری غیرتصادفی استفاده شده است. حجم نمونه نیز طبق فرمول جامعه نامحدود کوکران، ۱۳۰ نفر در نظر گرفته شده است و پایایی از طریق آلفای کرونباخ و روایی پرسشنامه با نظر خبرگان تأیید گردید. نتایج تحقیق نشان داد که سبک مدیریت اسلامی بر توانمندسازی کارکنان در حوزه علمیه قم تأثیر دارد. یعنی سبک مدیریت اسلامی بر اعتماد و اطمینان کارکنان حوزه علمیه قم تأثیر می گذارد، سبک مدیریت اسلامی بر اثرگذاری کارکنان حوزه علمیه قم تأثیر می گذارد، سبک مدیریت اسلامی بر معناداری خدمات کارکنان حوزه علمیه قم تأثیر می گذارد، سبک مدیریت اسلامی بر خودمختاری کارکنان حوزه علمیه قم تأثیر می گذارد و در نهایت سبک مدیریت اسلامی بر خود کارآمدی کارکنان حوزه علمیه قم تأثیر می گذارد. واژگان کلیدی: سبک مدیریت اسلامی، توانمندسازی، کارکنان، حوزه علمیه قم.

## ۱. مقدمه

منابع انسانی در سازمان‌هایی که به دوراندیشی شهره‌اند از جایگاه والایی برخوردار است. در اندیشه مدیران این سازمان‌ها، نیروی انسانی، دارایی راهبردی سازمان محسوب می‌شود و از این رو، توجه مدیریت را سخت به خود معطوف کرده است. دیدگاه مدیران این نوع سازمان‌ها که آینده را نیز از آن خود ساخته‌اند، نسبت به مخارج امور کارکنان، دیدگاه هزینه‌ای نیست، بلکه سرمایه‌ای و آن هم از نوع سرمایه‌گذاری راهبردی است. بنابراین می‌توان انتظار داشت کارکنان این‌گونه سازمان‌ها برای حرکت‌های خلاق و دانش‌محور پرورش یابند. در دنیای رقابتی امروز، کارکنان محور اصلی هر سازمانی بوده و منافع ایجاد شده توسط خدمات سازمان در آنها عامل اصلی در کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شود. از این رو، در قلب راهبردهای موفقیت‌آمیز سبک مدیریت اسلامی، موضع‌بایی خدمات سازمان در ذهن کارکنان به‌گونه‌ای صورت می‌گیرد که جزء کلیدی راهبرد خدمات شوند. از سوی دیگر افزون بر سبک مدیریت اسلامی یکی از راهبردهای اصلی سازمان برای ایجاد وفاداری به سازمان و کسب مزیت رقابتی، توانمندسازی آنها است.

بدیهی است که سبک زندگی می‌توان عاملی برای رویکردی یکپارچه در مدیریت یک جامعه باشد به خصوص حکومت‌هایی که مبانی آنها براساس اسلام و قرآن بنا نهاده شده باشد و آنچه سبب گردش صحیح و کارها و انجام درست امور می‌گردد آن است که مسئولیت مدیریت و مناصب را که چون امانتی بوده باید به امر قرآن به دست اهلس سپرده شوند و زمامداران و پیشوایان موظف به ادای حقوق انسان‌ها و جاری ساختن عدالت در بین آحاد مردم می‌باشند. ادای حق و جاری ساختن عدالت را تنها باید در مدیریت صحیحی که از سیره نبوی و مدیریت علوی مدد گرفته باشد جستجو کرد؛ زیرا مدیریت سالم مدیریتی است که در آن عدالت به مفهوم قرار دادن هر چیز در جای خود و انجام امور به دست افراد لایق و شایسته می‌باشد و این شایسته‌سالاری و مدیریت صحیح را می‌توان در آینه کلام حق تعالی و منابع روایی معصومان (علیهم‌السلام) دانست.

در طی شبکه‌های مدیریت اسلامی در هر سازمان، اهداف فدای روش‌های مدیریتی نمی‌شود، بلکه هدف والا (مبتنی بر تطابق معیارهای مدیریتی با معیارهای اسلامی) دنبال می‌شود.

توانمندسازی نیز از متغیرهای مطرح در عرصه‌های روان‌شناسی، مدیریت و جامعه‌شناسی می‌باشد که اصطلاحی است که در طول چندسال مقبولیت سریع و فزاینده‌ای داشته است. این ایده یک جایگاه اساسی در حرکت‌های امروزی سازمان‌ها به سوی کیفیت فراگیر و بهبود مستمر به دست آورده است. معنی متداول توانمندسازی آن است که ارزش‌ها، امیدها و ابتکارات مرتبط با توزیع اختیارات و تقسیم قدرت در سرتاسر سازمان را تشریح می‌کند در نتیجه توانمندسازی به

وضوح با ایده بهبود مستمر در عملکرد کلی سازمان همراه می‌شود و روی بیشترین استفاده از منابع فکری موجود در همه افراد تمرکز دارد.

۱-۱. امروزه نقش منابع انسانی به‌عنوان سرمایه‌های اصلی سازمانی در مسیر رشد و توسعه سازمان‌ها به اثبات رسیده است. مطالعات مختلفی که در زمینه‌های گوناگون این حوزه انجام می‌پذیرد نیز در همین راستاست (خدایی محمودی، یوسف‌زاده، ۱۳۹۶، ص ۱). یکی از زمینه‌های مهم و اثرگذار در این ارتباط بحث توانمندسازی کارکنان و سبک مدیریت در سازمان است که یکی از انواع سبک مدیریت که بسیار حائز اهمیت بوده و برای سازمان نتایج بسیار اثربخشی را به دنبال دارد سبک مدیریت اسلامی است (عابدی جعفری و بزرگ حداد، ۱۳۹۴، ص ۶۴).

۱-۲. اصطلاح مدیریت اسلامی از دو واژه مدیریت و اسلام ترکیب یافته است. مدیریت در ترکیب با اسلام، ویژگی‌ای می‌یابد که با دیگر ویژگی‌های مدیریت، متفاوت است. علم مدیریت به واقعیتی ناظر می‌باشد که در ظرف مشخصی از زمان و مکان تحقق یافته است. تحقق عینی این دانش با فرهنگ و ویژگی‌های زمان آن مرتبط است (الوانی، ۱۳۸۵، ص ۲۴). هرچند مدیریت به معنای عام آن سابقه تاریخی بلندی دارد، اما آنچه با نام علم مدیریت در عصر کنونی مطرح می‌شود، محصول آگاهی‌های فرایندهای است که پس از جنگ دوم جهانی نسبت به اهمیت کیفیت مدیریت و اثر آن در زندگی نوین انسانی صورت گرفت و سبب تجزیه و تحلیل و مطالعه فراگرد مدیریت، محیط و شگردهای آن شد (کونتز، ۱۳۷۸، ص ۹).

۱-۳. سبک مدیریت اسلامی شیوه به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام است (آقا پیروز و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۱). مدیریت اسلامی مهم‌ترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان است و نقش مهمی در رشد و بالندگی و پیشرفت سازمان ایفا می‌کند (کریمی گیگلو و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۳).

۱-۴. در مجموع پنج نگاه به مدیریت اسلامی وجود دارد که عبارت‌اند از: نگاه توحیدی و الهی، نگاه رشد و تربیت بشری؛ نگاه مکتبی و ارزشی؛ نگاه اثربخشی مدیریت و نگاه چندگانه یا ترکیبی (اعظمی، ۱۳۹۲، ص ۱۶۷).

۱-۵. مدیریت اسلامی اولاً از جنس ولایت بوده و تمام مدیریت‌ها ولایی هستند؛ ثانیاً دامنه مدیریت به قدری وسعت دارد که خانواده، سازمان و عالم خلقت را نیز شامل می‌شود. تدبیر در ادبیات اسلامی به تدوین، هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی، اجرا، سامان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و نظارت می‌باشد (آقا پیروز، ۱۳۹۶، ص ۱۴۷).

۱-۶. اساساً موضوع مدیریت اسلامی، سازمان نیست و مدیریت اسلامی تمام سطح‌ها مانند خویشتن، خانواده، گروه، سازمان، حاکمیت و عالم خلقت را شامل می‌شود. حتی اگر سازمان را موضوع مدیریت اسلامی تلقی کنیم، آن‌چنان در مفهوم سازمان توسعه می‌دهیم که خانواده حتی شامل فرد نیز بشود و چنان فراگیر گردد که سطح حاکمیت و خلقت را نیز دربر گیرد. ممکن است مناقشه شود که در این صورت مرزهای دانش از بین می‌رود؛ زیرا هنگامی که سطح تحلیل را خانواده گرفتیم، مدیریت در سطح خانواده، در اصل مدیریت نیست، بلکه علوم تربیتی است. در سطح فردی، مدیریت بر قوای نفسانی، نام اخلاق را به خود می‌گیرد. در سطح حاکمیت، علوم سیاسی مطرح می‌شود نه مدیریت. ممکن است چنین پاسخ دهیم که در تمام سطح‌ها از آن جهت که وظیفه‌ها و اصول مدیریت مانند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل مطرح‌اند، همگی زیرمجموعه دانش مدیریت بوده، در پوشه مدیریت قرار می‌گیرند؛ اما از جهت‌های دیگر ممکن است در دانش‌های علوم تربیتی، اخلاق و سیاست قرار داشته باشند (الوانی، ۱۳۸۵، ص ۵).

۱-۷. یکسان‌سازی شتاب تغییرات و دگرگونی‌های محیطی، فضای رقابتی فشرده‌ای را ایجاد کرده است. سازمان‌ها برای بقا در این عرصه باید به سطح بالایی از دانش و اطلاعات دست یابند و افزون بر آن از کارکنانی خلاق، دانش‌مدار و با قدرت تصمیم‌گیری به‌رمند باشند کارکنان توانمندی که با احساس مسئولیت، خلاقیت و ابتکار و اعتماد به نفس و احساس تعلق سازمانی و توانا در کار گروهی با عملکرد خوب بتوانند در افزایش بهره‌وری سازمان نقش مؤثری ایفا کنند. از طرف دیگر مسئولان و مدیران ارشد سازمان‌ها نیز با توجه به نیاز و وضعیت سازمانی و نوع ساختار و فرهنگ حاکم باید محیط سازمان را برای بروز توانمندی‌های کارکنان و ارتقای این توانمندی‌ها به سطوح بالاتر آماده کنند (رضاییان، ۱۳۸۳، ص ۴۷).

۱-۸. توانمندسازی کارکنان یکی از زیرشاخه‌های مبحث بهره‌وری سازمان می‌باشد که اخیراً در سازمان‌ها به مسئله مهمی تبدیل شده است. البته تاکنون بر روی این متغیر در عرصه پژوهش به‌طور یکپارچه و منظم کار نشده است (علیان و مولائی، ۱۳۹۴، ص ۵۶).

۱-۹. امروزه توانمندسازی به‌عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقا کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌شود. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب‌وکار امروزی، سازمان‌ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت همه کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند. جهت تحقق این امر، سازمان‌ها از طریق توانمندسازی کارکنان مربوطه به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به‌عنوان مالکان سازمان، اقدام می‌نمایند. توانمندسازی به‌ویژه در

محیط‌های کاری مجازی که اعضای سازمان از تعاملات چهره به چهره محروم می‌باشند و مجبورند که به طور مستقل عمل نمایند، بسیار مهم می‌باشد. همچنین، توانمندسازی جهت حفظ امید و وابستگی کارکنان باقی مانده در طی زمان‌های کوچک‌سازی سازمان حائز اهمیت است. توانمندسازی، کارکنان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار باشند (پاک طینت و فتحی‌زاده، ۱۳۸۷، ص ۳۳).

۱-۱۰. حوزه علمیه قم، طلاب بسیاری را از سراسر ایران و جهان آموزش می‌دهد و آن‌گونه که باید و شاید به بحث مدیریت اسلامی پرداخته و معیارهای مدیریتی را با معیارهای اسلامی تطبیق نداده و در زمینه توانمندسازی کارکنان خود، تلاش چندانی نکرده است. در تحقیق حاضر قرار است که بررسی شود سبک مدیریت اسلامی چه تأثیری بر توانمندسازی کارکنان حوزه علمیه قم می‌گذارد؟

## ۲. مرور ادبیات

### ۲-۱. سبک مدیریت اسلامی

مدیریت اسلامی شیوه به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام است (آقا پیروز و دیگران، ۱۳۹۲، ص ۱۱).

سبک زندگی می‌توان عاملی برای رویکردی یکپارچه در مدیریت یک جامعه باشد به خصوص حکومت‌هایی که مبانی آنها براساس اسلام و قرآن بنا نهاده شده باشد و آنچه سبب گردش صحیح و کارها و انجام درست امور می‌گردد آن است که مسئولیت مدیریت و مناصب را که چون امانتی بوده باید به امر قرآن به دست اهلس سپرده شوند و زمامداران و پیشوایان موظف به ادای حقوق انسان‌ها و جاری ساختن عدالت در بین آحاد مردم می‌باشند. ادای حق و جاری ساختن عدالت را فقط باید در مدیریت صحیحی که از سیره نبوی صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ و مدیریت علوی عَلَوِيٌّ عَلَيْهِ السَّلَامُ مدد گرفته باشد جستجو کرد؛ زیرا مدیریت سالم مدیریتی است که در آن عدالت به مفهوم قرار دادن هر چیز در جای خود و انجام امور به دست افراد لایق و شایسته می‌باشد و این شایسته‌سالاری و مدیریت صحیح را می‌توان در آینه اسلام به نظاره نشست که منشوری اخلاقی و اجتماعی است و آفت یک نظام را در عدم رعایت اهلیت‌ها دانسته و آن را متذکر شده است که همین امر مایه تباهی خود جامعه است (همتی، ۱۳۹۳، ص ۱).

## ۲-۲. مؤلفه‌های سبک مدیریت اسلامی

جدول ۱: مؤلفه‌های سبک مدیریت اسلامی

مؤلفه	تشریح
ایمان‌گرایی و خدامحوری	گرایش قلبی داشتن به خدا و اعتقاد به عالم غیب در همه تصمیمات
وحدت	اتحاد امت و امام به‌عنوان محوریت این اتحاد
حق‌گرایی	تصمیم‌گیری مدیر اسلامی بر مبنای واقعیت نه براساس خیال
اختیار و مسئولیت	پاسخگویی مدیر اسلامی در برابر رفتارهای مدیریتی خود
عمل و تلاش	عدم تغییر سرنوشت بشر در صورت عدم اقدام از جانب خودشان
آخرت‌گرایی	آینده‌نگری و عمق‌نگری مدیر اسلامی
هدایت و رهبری	راهنمایی (انجام خوب کارهای تعیین شده) و راهبری (تعیین کارهای خوب)
بشارت و انذار	ایجاد انگیزه توسط مدیر اسلامی با پخش اخبار شادی‌آور و ترس‌آفرین
اختیار دادن به کارکنان	دادن اختیار ابراز مخالفت به کارکنان در صورت تشخیص عدم تطابق دستور مدیر با دستورات اسلامی
اعمال مدیریت براساس بصیرت نیروها	بصیر و توانمند کردن کارکنان با اعمال مدیریت توسط مدیر اسلامی
تدبیر	ژرف‌اندیشی، عاقبت‌اندیشی
مشورت	بهره‌جویی از روش‌های عاقلانه و هماهنگ با فطرت اولیه انسانی
سازماندهی	تقسیم کارها و سازماندهی کارکنان جهت هدایت همه واحدها
مسئولیت متقابل	ارتباط کاری متقابل میان مدیر و کارکنان
امربه معروف و نهی از منکر	تشویق یکدیگر به خوبی‌ها و نهی یکدیگر از بدی‌ها
حضور و شهود	حضور مدیر در محل کار و دیدن کارگزاران خود
عدالت	قرار دادن امور در جایگاه خودشان
مدارا	مراعات سطح بلوغ کارکنان خود در انتخاب تاکتیک‌های مختلف
قاطعیت در طرح و اجرا	اجرای تصمیم برخاسته از تلاش‌های آگاهانه با جرئت در چهارچوب قانون
آموزش مستمر	دانش‌افزایی به صورت پیوسته
حفظ حرمت‌ها	توجه به شخصیت و حیثیت انسانی
حفظ بیت‌المال	استفاده از اموال عمومی و امکانات بیت‌المال در مصارف بیرون از حیطه کاری
رعایت حقوق دیگران	رعایت حقوق متقابل اشخاص با یکدیگر
تواضع	تأثیر فروتنی مدیر در کارایی سازمان
خیرخواهی	رعایت انصاف و خیرخواهی و رعایت شرایط طبقات محروم
صداقت	صداقت و شرافت در برخوردها با مردم
پایبندی به ضوابط	پایبندی به ضوابط و بی‌توجهی به روابط
مهرورزی	خصلت عطف و مهرورزی به نیروهای خودی
ارزش‌مداری	پرداختن به ارزش‌های آرمانی قبل از اندیشیدن به اهداف سازمانی
توکل بر خدا	واگذاری نتایج تصمیمات به امر خدا و مایوس نشدن

## ۲-۳. توانمندسازی

## ۲-۳-۱. مفهوم توانمندسازی

استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی توانمندسازی تلقی می‌گردد. توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است (خانعلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۵).

## ۲-۴. ابعاد توانمندسازی

جدول ۲: ابعاد توانمندسازی

مؤلفه	تشریح
احساس معنی‌داری شغلی	داشتن مسئولیت اخلاقی و معنوی و تعهد کاری کارکنان
احساس شایستگی شغلی	احساس افراد در توانایی بالای انجام وظایفشان با مهارت بالا
احساس داشتن حق انتخاب	احساس انتخاب در اجرا و نظام بخشیدن شخص به فعالیت‌های خود
احساس مؤثر بودن	ایجاد تغییر یا تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کند
احساس مشارکت	اعتماد به همکاران

## ۲-۵. پیشینه پژوهش

جدول ۳: پیشینه داخلی

ردیف	محقق	سال	عنوان تحقیق	نتیجه
۱	حسینی و شهرابی	۱۳۹۶	مدل شاخص‌های مدیریت اسلامی	با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش‌های الهی در سازمان‌های اسلامی، لازم است تا شیوه خاص مدیریت اسلامی نیز در آنها اجرا گردد تا به موفقیت‌های منحصر به فرد خود، که همان تعالی انسانی می‌باشد، دست یابند.
۲	کریمی گیگلو و همکاران	۱۳۹۵	بررسی رابطه بین مدیریت معنوی و ابعاد توانمندسازی مرپیان سازمان فنی و حرفه‌ای	بین مدیریت معنوی و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد
۳	عابدی جعفری و بزرگ حداد	۱۳۹۴	مروری بر مقاله‌های مدیریت اسلامی و مدل‌های آن	مدیریت اسلامی و ابعاد توانمندسازی مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری یا یکدیگر ندارد
۴	همتی	۱۳۹۳	سبک مدیریت اسلامی در نهج البلاغه	بدیهی است که سبک زندگی می‌تواند عاملی برای رویکرد یکپارچه در مدیریت یک جامعه باشد به خصوص حکومت‌هایی که میانی آنها براساس اسلام و قرآن بنا نهاده شده باشد و آنچه سبب گردش صحیح و کارها و انجام درست امور می‌گردد آن است که مسئولیت مدیریت و مناصب را که چون امانتی بوده باید به امر قرن باید به دست اهلس سپرده شوند



ردیف	محقق	سال	عنوان تحقیق	نتیجه
۵	آقایپروز	۱۳۹۶	رهبری در مدیریت اسلامی	یوه رهبری در مدیریت اسلامی کریمانه و مبتنی بر کرامت ذاتی انسان‌هاست این شیوه که مستفاد از کلام مولای متقیان حضرت علی <small>علیه السلام</small> است بیان می‌کند که رهبر باید نرمش حداکثری را با شدت عمل حداقلی ترکیب و در مواجهه با افراد تا حد امکان نرمش و مدارا نماید و در مواقع ضرورت، شدت عمل از خود نشان دهد
۶	عواطفی منفرد و همکاران	۱۳۹۱	رابطه مدیریت اسلامی و سلامت روان شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی	بین مدیریت اسلامی با سلامت روان شناختی محیط کار و اعتماد سازمانی و همچنین، بین سلامت روان شناختی محیط کار با توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد
۷	گل‌پرور و همکاران	۱۳۸۹	مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی	نتایج حاصله حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین رهبری اخلاقی با احساس انرژی در کار می‌باشد و همچنین رابطه مثبت بین احساس انرژی و توانمندی با خلاقیت در کار بود.
۸	عدالتی و همکاران	۱۳۸۹	بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و توانمندسازی کارکنان صنایع کوچک شهرک‌های صنعتی استان کرمان	بین سبک‌های رهبری مدیران و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۹	ضیائی و همکاران	۱۳۸۷	نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان	مؤلفه‌های رهبری معنوی با مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان دارای ارتباط مثبت و معناداری می‌باشند.
۱۰	پاک‌طینت و فتحی‌زاده	۱۳۸۷	توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راهکارها	توانمندسازی کارکنان از ضرورت‌های انکاناپذیر در هر سازمانی بوده و سبک مدیریت اسلامی می‌تواند تأثیر مثبت و معنی‌داری بر روی توانمندسازی آنها داشته باشد.

جدول ۴: پیشینه خارجی

ردیف	محقق	سال	عنوان تحقیق	نتیجه
۱	اوی و همکاران	۲۰۱۰	تأثیر سبک‌های مدیریت بر توانمندسازی کارکنان	که به‌کارگیری هر یک از سبک‌های مدیریت ممکن است در افزایش یا کاهش مقدار توانمندی کارکنان مؤثر باشد، از این رو مدیران می‌توانند با انتخاب شیوه مناسب و صحیح در اداره سازمان موجبات توانمندسازی کارکنان و پیشرفت سازمان را فراهم نمایند و بدین وسیله فعال بودن سازمان تضمین گردد.
۲	فیشر	۲۰۰۸	تأثیر سبک‌های مدیریت بر توانمندسازی کارکنان	سبک‌های مدیریت در توانمندی کارکنان مؤثر می‌باشد.
۳	نزو و همکاران	۲۰۱۴	حل مسئله‌های مدیریتی	سبک مدیریت بر روی توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد.
۴	آنتونی و همکاران	۲۰۱۳	سبک مدیریت در سازمان‌های دولتی	سبک مدیریت بر توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری می‌گذارد.

### ۳. مواد و روش تحقیق

منظور از روش تحقیق، روش انجام (اجرای) تحقیق است که مشخص می‌کند ما برای بررسی موضوع از چه روشی استفاده می‌کنیم. انتخاب روش تحقیق به هدف‌های تحقیق، ماهیت موضوع پژوهش و امکانات اجرای آن بستگی دارد (دلاور، ۱۳۸۵، ص ۶۱).

در تحقیقات توصیفی محقق به دنبال چگونه بودن موضوع است و می‌خواهد بداند پدیده، متغیر یا مطلب چگونه است. به عبارت دیگر، این تحقیق وضع موجود را بررسی می‌کند و به توصیف منظم و نظام‌دار وضعیت فعلی آن می‌پردازد، ویژگی‌ها و صفات آن را مطالعه و عندالزوم ارتباط بین متغیرها را بررسی می‌نماید (خاکی، ۱۳۹۰، ص ۱۴).

در روش پیمایشی پژوهشگر، با حضور در محل تحقیق به جمع‌آوری اطلاعات می‌پردازد. هدف تحقیق آزمودن فرضیه‌های ارائه شده است که از پیش براساس شواهد و اطلاعات خود ارائه نموده و در نهایت تعمیم نتایج به دست آمده به کل جامعه آماری می‌باشد.

تحقیقات همبستگی، این تحقیقات برای کسب اطلاع از وجود رابطه بین متغیرها انجام می‌پذیرد؛ ولی الزاماً کشف رابطه علت و معلولی مورد نظر نیست. در این تحقیقات محقق می‌خواهد بداند که آیا بین دو چیز یا دو گروه اطلاعات رابطه و همبستگی وجود دارد یا خیر (سکاران، ۱۳۸۶، ص ۶۳).

در پژوهش حاضر با توجه به عوامل مهم و مرتبط با مسئله (متغیر وابسته) و توصیف وضعیت متغیرها و همچنین اینکه تحقیق در محیط طبیعی سازمان انجام پذیرفته است از روش تحقیق توصیفی-پیمایشی استفاده شده است.

پژوهش‌های کاربردی، تحقیقاتی می‌باشند که نظرات، قانونمندی‌ها و تکنیک‌هایی که در تحقیقات بنیادی تنظیم شده‌اند را جهت حل مسائل واقعی مورد استفاده قرار می‌دهند (منصوریان، ۱۳۹۴، ص ۴۳) پژوهش حاضر را می‌توان نوعی تحقیق کاربردیبه شمار آورد.

جامعه عبارت است از افراد، اشیا یا نمودهایی که در یک یا چند خاصیت اشتراک دارند (بازرگان، ۱۳۹۵، ص ۳۱) در پژوهش حاضر جامعه آماری عبارتست از کارکنان حوزه علمیه قم (۲۳۰ نفر). نمونه نیز طبق جدول مورگان انتخاب می‌گردد. با توجه به اینکه در این پژوهش جامعه مورد نظر در یک طیف طبقه‌بندی شده است بر این اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد، از این رو با توجه به اینکه روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بوده است، با استفاده از فرمول جامعه محدود مورگان اقدام به محاسبه تعداد نمونه می‌شود. تعداد نمونه‌ها طبق جدول مورگان ۱۴۰ نمونه محاسبه شده است.

فرضیه‌های تحقیق حاضر عبارتند از اینکه:

- سبک مدیریت اسلامی بر اعتماد و اطمینان کارکنان حوزه علمیه قم تأثیر می‌گذارد؛
- سبک مدیریت اسلامی بر اثرگذاری کارکنان حوزه علمیه قم تأثیر می‌گذارد؛
- سبک مدیریت اسلامی بر معناداری خدمات کارکنان حوزه علمیه قم تأثیر می‌گذارد؛
- سبک مدیریت اسلامی بر خودمختاری کارکنان حوزه علمیه قم تأثیر می‌گذارد؛
- سبک مدیریت اسلامی بر خودکارآمدی کارکنان حوزه علمیه قم تأثیر می‌گذارد.

#### ۴. یافته‌ها

در پژوهش حاضر به منظور اندازه‌گیری شاخص‌ها و متغیرها از مقیاس فاصله‌ای استفاده شده است. اصولاً برای نشان دادن اختلاف از مقیاس فاصله‌ای استفاده می‌شود و مقیاسی نظیر لیکرت از این مقیاس اندازه‌گیری تبعیت می‌کند. مقیاس فاصله‌ای به پژوهشگر امکان کاربرد روش‌های محاسباتی معینی را برای اطلاعات جمع‌آوری شده از پاسخ‌دهندگان می‌دهد.

در این تحقیق جهت اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها تلاش شد از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شود از پرسشنامه‌های استاندارد هوش عاطفی یا هوش هیجانی گلمن (۲۰۰۴) و پرسشنامه مدیریت موفق پروژه مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) استفاده شود.

برای اندازه‌گیری پایایی از "ضریب پایایی کرونباخ" استفاده شده است که مقدار آن توسط نرم‌افزار SPSS معادل ۰/۸۱ محاسبه شده است که پایایی مطلوبی را نشان می‌دهد.

جدول ۵: ضرایب آلفای کرونباخ

متغیر	آلفای کرونباخ
اعتماد و اطمینان	۰/۷۲۸
اثرگذاری	۰/۸۱۶
معناداری خدمات	۰/۸۲۵
خودمختاری کارکنان	۰/۸۳۴
خودکارآمدی کارکنان	۰/۸۳۳
سبک مدیریت اسلامی	۰/۸۱۰

#### یافته‌های توصیفی

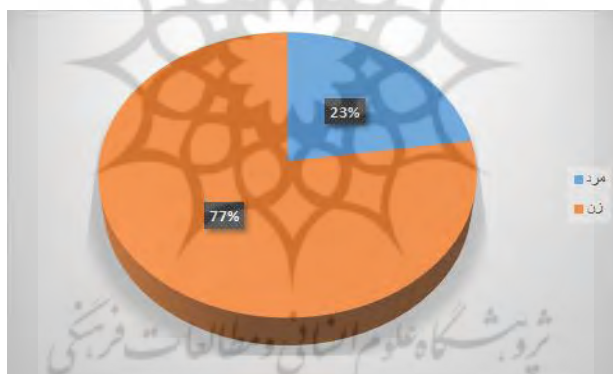
به منظور توصیف یافته‌ها، از جداول و نمودارهای فراوانی استفاده شده است. ضمن اینکه به منظور توصیف بهتر داده‌ها از شاخص‌های مرکزی و همچنین شاخص‌های پراکنندگی بهره گرفته شد. در

تجزیه و تحلیل توصیفی پژوهشگر داده‌های جمع‌آوری شده را با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، خلاصه و طبقه‌بندی می‌کند. به عبارت دیگر در تجزیه و تحلیل توصیفی پژوهشگر ابتدا داده‌های جمع‌آوری شده را با تهیه و تنظیم جدول توزیع فراوانی خلاصه می‌کند و سپس به کمک نمودار آنها را نمایش می‌دهد.

جدول ۶: جدول توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
زن	۳۲	۲۳	۲۳
مرد	۱۰۸	۷۷	۱۰۰
کل	۱۴۰	۱۰۰	

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود ۷۷ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۲۳ درصد باقی‌مانده مرد بوده‌اند. نمودار فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ‌دهندگان در ذیل آمده است.

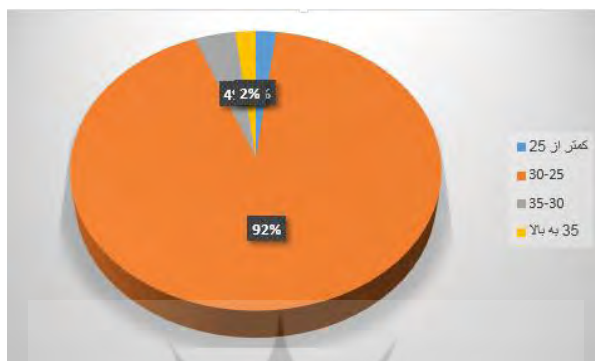


نمودار ۱: نمودار دایره‌ای فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب جنسیت

جدول ۷: جدول توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۲۵	۱	۲	۲
۲۵-۳۰	۲۱	۹۲	۹۴
۳۰-۳۵	۱	۴	۹۸
۳۵ به بالا	۱	۲	۱۰۰
کل	۲۴	۱۰۰	

از میان پاسخ‌دهندگان براساس جدول فوق ۲٪ دارای سن کمتر از ۲۵، ۹۲٪ دارای سن ۲۵ تا ۳۰ سال و ۴٪ دارای سن ۳۰ تا ۳۵ سال و ۲٪ دارای سن ۳۵ به بالا می‌باشند. بیشترین سطح توزیع برحسب سن در طیف ۲۵ الی ۳۰ سال می‌باشد.

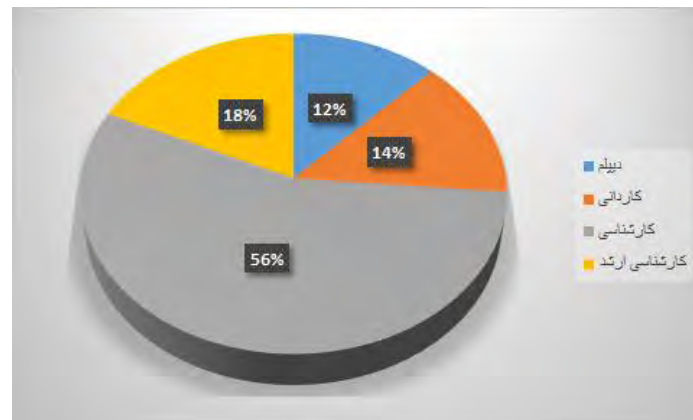


نمودار ۲: نمودار توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب سن

جدول ۸: جدول توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب مدرک تحصیلی

مدرک	فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم	۳	۱۲	۱۲
کاردانی	۳	۱۴	۲۶
کارشناسی	۱۳	۵۶	۸۲
کارشناسی ارشد	۵	۱۸	۱۰۰
کل	۲۴	۱۰۰	

از میان پاسخ‌دهندگان براساس جدول فوق ۱۲٪ دارای مدرک دیپلم، ۱۴ درصد دارای مدرک فوق دیپلم، ۵۶ درصد دارای مدرک لیسانس و ۱۸ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس می‌باشند.



نمودار ۳: نمودار توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب مدرک تحصیلی

### یافته‌های توصیفی

با توجه به اینکه در این تحقیق از نرم‌افزار آماری spss استفاده شده است و با عنایت به اینکه این نرم‌افزار پس از انجام آزمون فوق، سطح معنی‌داری آن را ارائه می‌کند، از این رو در نتایج تحلیل‌ها هرگاه سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ بوده است این نتیجه حاصل شده است که فرضیات تحقیق ما صحیح می‌باشند.

جدول ۹: آزمون نرمال بودن متغیرها

	سبک مدیریت اسلامی	توانمندسازی
تعداد داده‌ها	۱۴۰	۱۴۰
مقدار آماره z	۱/۱۵۲	۲/۳۹۱
مقدار sig	۰/۰۶	۰/۰۷۱

همان‌گونه که جدول بالا نشان می‌دهد که توزیع داده متغیرهای سبک مدیریت اسلامی و توانمندسازی دارای توزیع نرمال می‌باشند. چون مقدار sig آنها از سطح ۵٪ تجاوز کرده است، لذا از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد.

### فرضیه فرعی اول پژوهش

#### فرضیات آماری

H<sub>0</sub>: سبک مدیریت اسلامی بر اعتماد و اطمینان کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار نمی‌باشد.

$H_1$ : سبک مدیریت اسلامی بر اعتماد و اطمینان کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می‌باشد. برای آزمون این فرضیه پژوهش، از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. برای این منظور ضریب همبستگی محاسبه گردید که نتایج این محاسبات از طریق خروجی نرم‌افزار SPSS در جدول زیر ملاحظه می‌شود.

جدول ۱۰: نتایج ضریب همبستگی سبک مدیریت اسلامی و اعتماد

متغیرها	شاخصه‌های آماری	اعتماد و اطمینان
سبک مدیریت اسلامی	همبستگی پیرسون	۰/۴۵۹ <sup>a</sup>
	سطح معنی‌داری (Sig)	۰/۰۰۰

$\alpha$  = همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که بین نمرات سبک مدیریت اسلامی و اعتماد و اطمینان رابطه مثبت و معناداری دیده می‌شود. چراکه میزان ضریب همبستگی ( $r = ۰/۴۵۹$ ) به دست آمده در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است. همچنین با توجه به نتایج جدول سطح معنی‌داری ( $Sig = ۰/۰۰۰$ ) از سطح آلفای ۰/۰۱ کمتر است، پس با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت: فرض پژوهشگر ( $H_1$ ) تأیید و فرض صفر ( $H_0$ ) رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که؛ سبک مدیریت اسلامی بر اعتماد و اطمینان کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می‌باشد.

### فرضیه فرعی دوم پژوهش

#### فرضیات آماری

$H_0$ : سبک مدیریت اسلامی بر اثرگذاری کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار نمی‌باشد.

$H_1$ : سبک مدیریت اسلامی بر اثرگذاری کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می‌باشد.

برای آزمون این فرضیه پژوهش، از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. برای این منظور ضریب همبستگی محاسبه گردید که نتایج این محاسبات از طریق خروجی نرم‌افزار SPSS در جدول زیر ملاحظه می‌شود.

جدول ۱۱: نتایج ضریب همبستگی سبک مدیریت اسلامی و اعتماد

متغیرها	شاخصه‌های آماری	اثرگذاری
سبک مدیریت اسلامی	همبستگی پیرسون	۰/۵۰۶ <sup>a</sup>
	سطح معنی‌داری (Sig)	۰/۰۰۰

$\alpha$  = همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که بین نمرات سبک مدیریت اسلامی و اثرگذاری رابطه مثبت و معناداری دیده می‌شود. چراکه میزان ضریب همبستگی ( $r = ۰/۵۰۶$ ) به دست آمده در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است. همچنین با توجه به نتایج جدول سطح معنی‌داری ( $Sig = ۰/۰۰۰$ ) از سطح آلفای ۰/۰۱ کمتر است، پس با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت: فرض پژوهشگر ( $H1$ ) تأیید و فرض صفر ( $H0$ ) رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که؛ سبک مدیریت اسلامی بر اثرگذاری کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می‌باشد.

### فرضیه فرعی سوم پژوهش

#### فرضیات آماری

$H_0$ : سبک مدیریت اسلامی بر معناداری خدمات کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار نمی‌باشد.  
 $H_1$ : سبک مدیریت اسلامی بر معناداری خدمات کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می‌باشد.  
 برای آزمون این فرضیه پژوهش، از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. برای این منظور ضریب همبستگی محاسبه گردید که نتایج این محاسبات از طریق خروجی نرم‌افزار SPSS در جدول زیر ملاحظه می‌شود.

جدول ۱۲: نتایج ضریب همبستگی سبک مدیریت اسلامی و معناداری خدمات

متغیرها	شاخصه‌های آماری	معناداری خدمات
سبک مدیریت اسلامی	همبستگی پیرسون	۰/۴۹۹ <sup>a</sup>
	سطح معنی‌داری (Sig)	۰/۰۰۰

$\alpha$  = همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که بین نمرات سبک مدیریت اسلامی و معناداری خدمات رابطه مثبت و معناداری دیده می‌شود. چراکه میزان ضریب همبستگی ( $r = ۰/۴۹۹$ ) به دست آمده در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است. همچنین با توجه به نتایج جدول سطح معنی‌داری ( $Sig = ۰/۰۰۰$ ) از



سطح آلفای ۰/۰۱ کمتر است، پس با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت: فرض پژوهشگر (H1) تأیید و فرض صفر (H0) رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که؛ سبک مدیریت اسلامی بر معناداری خدمات کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می‌باشد.

### فرضیه فرعی چهارم پژوهش

#### فرضیات آماری

H<sub>0</sub>: سبک مدیریت اسلامی بر خودمختاری کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار نمی‌باشد.  
 H<sub>1</sub>: سبک مدیریت اسلامی بر خودمختاری کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می‌باشد.  
 برای آزمون این فرضیه پژوهش، از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. برای این منظور ضریب همبستگی محاسبه گردید که نتایج این محاسبات از طریق خروجی نرم‌افزار SPSS در جدول زیر ملاحظه می‌شود.

جدول ۱۳: نتایج ضریب همبستگی سبک مدیریت اسلامی و معناداری خدمات

متغیرها	شاخصه‌های آماری	خودمختاری
سبک مدیریت اسلامی	همبستگی پیرسون	۰/۵۰۶ <sup>a</sup>
	سطح معنی‌داری (Sig)	۰/۰۰۰

$\alpha =$  همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که بین نمرات سبک مدیریت اسلامی و خودمختاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری دیده می‌شود. چراکه میزان ضریب همبستگی ( $r = 0/506$ ) به دست آمده در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است. همچنین با توجه به نتایج جدول سطح معنی‌داری ( $Sig = 0/000$ ) از سطح آلفای ۰/۰۱ کمتر است، پس با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت: فرض پژوهشگر (H1) تأیید و فرض صفر (H0) رد می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که؛ سبک مدیریت اسلامی بر خودمختاری کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می‌باشد.

### فرضیه فرعی پنجم پژوهش

#### فرضیات آماری

H<sub>0</sub>: سبک مدیریت اسلامی بر خودکارآمدی کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار نمی‌باشد.  
 H<sub>1</sub>: سبک مدیریت اسلامی بر خودکارآمدی کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می‌باشد

برای آزمون این فرضیه پژوهش، از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. برای این منظور ضریب همبستگی محاسبه گردید که نتایج این محاسبات از طریق خروجی نرم افزار SPSS در جدول زیر ملاحظه می شود.

جدول ۱۴: نتایج ضریب همبستگی سبک مدیریت اسلامی و خودکارآمدی

متغیرها	شاخصه‌های آماری	خودکارآمدی
سبک مدیریت اسلامی	همبستگی پیرسون	۰/۵۰۴ <sup>a</sup>
	سطح معنی داری (Sig)	۰/۰۰۰

$\alpha$  = همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

نتایج جدول بالا نشان می دهد که بین نمرات سبک مدیریت اسلامی و خودکارآمدی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دیده می شود. چراکه میزان ضریب همبستگی ( $r = 0/504$ ) به دست آمده در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است. همچنین با توجه به نتایج جدول سطح معنی داری ( $Sig = 0/000$ ) از سطح آلفای ۰/۰۱ کمتر است، پس با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت: فرض پژوهشگر ( $H_1$ ) تأیید و فرض صفر ( $H_0$ ) رد می شود. بنابراین می توان گفت که؛ سبک مدیریت اسلامی بر خودکارآمدی کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

- با انجام تجزیه و تحلیل ها مشخص شد که سبک مدیریت اسلامی بر اعتماد و اطمینان کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش های عابدی جعفری و بزرگ حداد (۱۳۹۴) و کریمی گیگلو و همکاران (۱۳۹۵) همسو می باشد. بنابراین تبیینی که برای این فرضیه می توان داشت از این قرار است که وقتی مدیران با معیارهای اسلامی به مدیریت مجموعه تحت نظر خود پردازند چون اهداف، اهداف الهی می باشند شخص به مدیر راحت تر می تواند اعتماد نماید و چون تکیه بر داشتن ایمان مدیر می نماید، بر این عقیده استوار می گردد که مدیر، امری خلاف موازین اسلام انجام نمی دهد و در سایر امور به وی اعتماد و اطمینان می نمایند.
- سبک مدیریت اسلامی بر اثرگذاری کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می باشد که این نتیجه با نتایج پژوهش های آقاپیروز (۱۳۹۳) و عوافی منفرد و همکاران (۱۳۹۱) همسو می باشد تبیینی که برای این فرضیه می توان داشت از این قرار است که وقتی مدیران با معیارهای اسلامی به مدیریت مجموعه تحت نظر خود پردازند به واسطه شرح صدر و کلام تأثیرگذاری که دارند راحت تر

می‌توانند بر زیردستان خود تأثیر بگذارند و این اثرگذاری بر کارکنان با تغییر در رفتار آنها ظاهر می‌گردد و مدیر را در زمینه امور مدیریتی الگوی خود قرار می‌دهند و بر این عقیده استوار می‌گردند که چون مدیر از موازین شرعی تبعیت می‌کند، پس بنا بر این می‌توان از وی تبعیت نمود در نتیجه این تبعیت کارکنان، منجر به اثرگذار بودن کارکنان در سازمان می‌گردد و کارکنان نیز بتوانند به واسطه مدیریت اسلامی مدیر، بر دیگر کارکنان اثرگذار باشند.

• سبک مدیریت اسلامی بر معناداری خدمات کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می‌باشد که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) و عدالتی و همکاران (۱۳۸۹) همسو می‌باشد تبیینی که برای این فرضیه می‌توان داشت از این قرار است که وقتی مدیران با معیارهای اسلامی به مدیریت مجموعه تحت نظر خود پردازند فعالیت‌های خود را هدف‌دار می‌بینند و دیگر در انجام کارها و وظایف خود احساس پوچی نمی‌کنند؛ زیرا همواره خدا را ناظر بر کارهای خود می‌بینند و می‌کوشند در جهت رضای خدا گام بردارند و هر خدمتی که به سایرین انجام می‌دهند را وظیفه سازمانی و همچنین وظیفه شرعی خود تلقی می‌نمایند در نتیجه همواره احساس معناداری خدمات دارند.

• سبک مدیریت اسلامی بر خودمختاری کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می‌باشد که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) و عدالتی و همکاران (۱۳۸۹) همسو می‌باشد تبیینی که برای این فرضیه می‌توان داشت از این قرار است که وقتی مدیران با معیارهای اسلامی به مدیریت مجموعه تحت نظر خود پردازند به کارکنان خود مبتنی بر معیارهای اسلامی به حد کافی آموزش می‌دهند و به آنها یاد می‌دهند که در دین اسلام هیچ اجباری نیست و شخص خود مسئول اعمال و وظایف خویش می‌باشد و بسیاری از اختیارات را در سایه موازین شرعی و قوانین درون‌سازمانی به آنها ارائه می‌نماید در نتیجه، کارکنان، کارکنانی خودمختار می‌گردند.

• مدیریت اسلامی بر خودکارآمدی کارکنان حوزه علمیه قم تأثیرگذار می‌باشد که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های اوی و همکاران (۲۰۱۰) و فیشر (۲۰۰۸) همسو می‌باشد، تبیینی که برای این فرضیه می‌توان داشت از این قرار است که وقتی مدیران با معیارهای اسلامی به مدیریت مجموعه تحت نظر خود پردازند مهارت‌های کافی را در اختیار کارکنان خود قرار می‌دهند و کارکنان دیگر به کسی متکی نخواهند بود و می‌توانند با تکیه بر خود و مهارت فنی خود، مشکلات خود را رفع و یا در صورت بروز مشکل با مراجعه به منابع شرعی مشکلات خود را رفع کنند و در نتیجه تبدیل به کارکنان خودمختاری می‌گردند.

بنابراین از طریق پژوهش حاضر، توانستیم برای بار نخست، تأثیر سبک مدیریت اسلامی بر توانمندسازی کارکنان حوزه علمیه را مورد بررسی کنیم و با توجه به بالا بودن مقادیر ضرایب

همبستگی بین متغیرهای مستقل (سبک مدیریت اسلامی) و وابسته (توانمندسازی کارکنان) می‌توان اذعان داشت که شدت تأثیرپذیری توانمندسازی کارکنان از سبک مدیریت اسلامی بسیار بالا می‌باشد و در سازمانی مثل حوزه علمیه قم که مدیریت نیز بر پایه سبک‌های مدیریت اسلامی می‌باشد چنین تأثیری دور از انتظار نبوده؛ ولی به لحاظ عدم نظارت مسئولان، آن‌گونه که باید و شاید، کارکنان از توانمندی خوبی برخوردار نمی‌باشند.

پیشنهاداتی که برای این پژوهش می‌توان عنوان کرد عبارتند از:

- چاپ نشریه‌هایی پیرامون سبک‌های مدیریت اسلامی و استخراج سبک‌های مدیریت اسلامی از قرآن و نهج‌البلاغه و توزیع میان کارکنان:
- پیشنهاد می‌گردد با نظارت مسئولان حوزه علمیه قم، نشریه‌هایی پیرامون سبک‌های مدیریت اسلامی منتشر شود و سبک‌های مدیریت اسلامی با پژوهش‌های اساتید حوزه مبنی بر آرای مذکور در نهج‌البلاغه و قرآن در قالب یک پژوهش توصیفی-تحلیلی استخراج گردد.
- آموزش سبک‌های مدیریت اسلامی با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در حوزه علمیه.
- پیشنهاد می‌گردد دوره‌های آموزش ضمن خدمت با نظارت مسئولان حوزه علمیه قم برگزار گردد و طی این دوره‌ها، سرفصل‌های مدیریت اسلامی به آنها به صورت مشروح توضیح داده شود تا کارکنان بتوانند اثرگذاری بهتری داشته باشند.
- استفاده از مدیران مذهبی دارای سابقه اجرایی مدیریت (نه تنها فقط مذهبی) در سمت‌های رده بالا جهت ترکیب مهارت مدیریتی و معیارهای اسلامی.
- پیشنهاد می‌گردد از مدیران مذهبی دارای سابقه اجرایی مدیریت (نه تنها فقط مذهبی) در سمت‌های رده بالا استفاده شود تا دو مقوله هم به کارگیری فن مدیریت و هم به کارگیری معیارهای استخراج شده از متون دینی به ویژه قرآن و نهج‌البلاغه به صورت بهینه مورد استفاده قرار گیرد.
- استفاده از نرم‌افزارهای حدیث و قرآنی در سایت معاونت آموزش حوزه علمیه، و درخواست از کارکنان در جهت استخراج سبک‌های مدیریت اسلامی و در نظر گرفتن جوایز برای آنها.
- استفاده داوطلبانه از کارکنان برای مطالعات کتابخانه‌ای بسیار و سپس آموزش سبک‌های مدیریت اسلامی در جهت ارتقای خودمختاری کارکنان.
- تهیه لوح‌های فشرده با هماهنگی مسئول روابط عمومی حوزه علمیه قم و اساتید رده بالا جهت آموزش سبک‌های مدیریت اسلامی به کارکنان حوزه و ارتقای خودکارآمدی کارکنان.
- در نظر گرفتن جوایز و پاداش‌ها برای کارکنان پربازده مبتنی بر رویکردهای مدیریت اسلامی جهت ایجاد انگیزه.

## منابع

۱. آقا پیروز، علی (۱۳۹۶)، «فلسفه مدیریت اسلامی»، فصلنامه علمی قبسات، دوره ۲۲، ش ۸۳.
۲. آقا پیروز، علی و همکاران (۱۳۹۲)، مدیریت در اسلام، ویراست سوم، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۳. اعظمی، امیر (۱۳۹۲)، «جستاری در تعریف‌ها و برداشت‌های صاحب‌نظران از مفهوم مدیریت اسلامی»، دوفصلنامه اسلام و مدیریت، س ۲، ش ۴.
۴. بازرگان هرنندی، عباس (۱۳۹۹)، مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری، دیدار.
۵. پاک‌طینت، اقبال و علیرضا فتحی‌زاده (۱۳۸۷)، «توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راهکارها»، پژوهشگر (مدیریت)، دوره ۵، ش ۱۱، ص ۲۳-۴۷.
۶. حسینی، سیدحسین و محسن عامری شهبازی (۱۳۹۶)، مدل شاخص‌های مدیریت اسلامی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری.
۷. خاکی، غلامرضا (۱۳۹۰)، روش تحقیق بارویکردی به پایان‌نامه‌نویسی، بازتاب، نوبت چاپ: ۹.
۸. خانعلی زاده، رقیه؛ اسداله کردنائیج؛ علی اصغر فانی؛ اصغر مشبکی اصفهانی، (۱۳۸۹)، رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول (پژوهش‌نامه مدیریت).
۹. خدایی محمودی، رضا و مهدی یوسف‌زاده (۱۳۹۶)، بررسی نظریه‌های انگیزشی مدیریت اسلامی و مدیریتی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری.
۱۰. دلاور، علی (۱۳۹۳)، روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، روان، نوبت چاپ: ۴۱.
۱۱. رضائیان، علی (۱۳۸۳)، اصول مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
۱۲. سروش، عبدالکریم (۱۳۶۸)، علم چیست؟ فلسفه چیست؟، ویرایش دوم، تهران: مؤسسه فرهنگی صراط.
۱۳. سکاران، اوما (۱۳۸۶)، روش‌های تحقیق در مدیریت، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، نوبت چاپ: ۵.
۱۴. ضیایی، محمدصادق؛ عباس نرگسیان؛ سعید آباغی اصفهانی (۱۳۸۷)، «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران»، مدیریت دولتی، دوره ۱، ش ۱.

۱۵. عابدی جعفری، حسین، بزرگ حداد، الهام (۱۳۹۴)، «مروری بر مقاله‌های مدیریت اسلامی و مدل‌های آن»، پژوهش‌های نهج‌البلاغه، ش ۴۷، علمی-پژوهشی.
۱۶. عدالتی، سعید؛ محمد صالح عدالتی؛ حکیمه طرم‌احی و هدایت تیرگر (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و توانمندسازی کارکنان صنایع کوچک شهرک‌های صنعتی استان کرمان، سومین کنفرانس بهبود و تحول اداری.
۱۷. عواطفی منفرد، احسان؛ علی مهداد و سیداحمد میرجعفری (۱۳۹۱)، «رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی»، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۷، ش ۳.
۱۸. فتح‌علیان، سمانه و حامد مولائی اقدم (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و توانمندسازی کارکنان در شرکت صنعتی بهپاک بهشهر، اولین کنفرانس بین‌المللی نقش مدیریت انقلاب اسلامی در هندسه قدرت نظام جهانی (مدیریت، سیاست، اقتصاد، فرهنگ، امنیت، حسابداری).
۱۹. کریمی گیگلو، ایرج؛ علی فروزش؛ قاسم رحیمی و یونس ممسی‌زاده (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین مدیریت معنوی و ابعاد توانمندسازی مر بیان سازمان فنی و حرفه‌ای، پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت‌آموزی.
۲۰. کونتز، هارولد (۱۳۷۸)، اصول مدیریت، ترجمه محمدهادی چمران، تهران: مؤسسه انتشاراتی علمی دانشگاه صنعتی شریف.
۲۱. گل‌پرور، محسن؛ فریبا پاداش و حمید آتش‌پور (۱۳۸۹)، «مدل تقویت احساس انرژی، توانمندسازی و خلاقیت کارکنان»، فصلنامه سلامت کار ایران.
۲۲. مقیمی، سیدمحمد و مجید رمضان (۱۳۹۰)، پژوهشنامه مدیریت (۳)؛ مدیریت رفتار سازمانی (سطح سازمانی). تهران: راه‌دان.
۲۳. منصوریان، یزدان (۱۳۹۳)، روش تحقیق در علم اطلاعات و دانش‌شناسی، سازمان سمت.
۲۴. همتی، ناهید (۱۳۹۳)، سبک مدیریت اسلامی در نهج‌البلاغه، همایش ملی سبک زندگی اسلامی و جایگاه آن در عصر جهانی شدن.
۲۵. الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، چ ۱، تهران: نشر نی.
26. Antoni, R., Dholakia, U.M., Herrmann, A., (2013), "Management style in government organizations: Evidence from European car clubs", *Journal of Marketing* 69, 19-34.

27. Avey M., Sonja G.K., & Sonja B. (2010), "The effect of management styles on employee empowerment", *Journal of Product & Brand Management*, 17( 3): 154 – 162.
28. Fisher TD, McNulty JK (2008), Neuroticism and marital satisfaction: The mediating role played by the sexual relationship. *J Fam Psychol.*; 22(1):112-22.
29. Golmen D.(2004), Emotional Intelligence. Why it can matter more than IQ. New York:Bantambook.
30. Nezoo . A , Baumann. Ch , Lester .w (2014), "Solve managerial problems", *Journal of Retailing and Consumer Services*, 338–16.

