

تأثیر آموزش آموزه‌های تربیتی قرآن کریم بر توانمندسازی کارکنان سازمان فرهنگی- ورزشی شهرداری قدس

بیبا کاظمین خیابان*

داریوش نوروزی**

فاطمه عزیزآبادی فراهانی***

چکیده

داشتن نیروی انسانی توانمند و آشنا به آموزه‌های تربیتی سرمایه‌ای گرانسنگ برای سازمان‌ها به شمار می‌آید. از جمله مؤثر در بروز توانمندسازی کارکنان، آموزش آموزه‌های تربیتی قرآن کریم می‌باشد.

سازمان‌های توانمند با واگذاری وظایف خود به افراد جنبه‌های توانمندسازی را اعطاء می‌کنند. هدف از مطالعه حاضر تأثیر آموزه‌های تربیتی قرآن کریم بر توانمندسازی کارکنان سازمان فرهنگی- ورزشی شهرداری قدس می‌باشد.

روش پژوهشی از نظر نوع هدف، کاربردی و نیمه آزمایشی می‌باشد. با توجه به حجم جامعه آماری (۵۰ نفر) مطابق جدول کرجسی نمونه مورد مطالعه به اندازه ۴۳ نفر از کارکنان سازمان یاد شده محاسبه شد. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده، ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی نیروی انسانی اسپریتزر (۱۹۹۵) برای سنجش چهار بعد توانمندسازی استفاده گردید که ضریب پایایی پرسشنامه توانمندسازی ۰/۸۱ می‌باشد.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که آموزش آموزه‌های تربیتی قرآن کریم موجب افزایش ابعاد توانمندسازی کارکنان می‌شود.

واژگان کلیدی: آموزه‌های تربیتی، قرآن کریم، توانمندسازی، توانمندسازی کارکنان، سازمان فرهنگی- ورزشی شهرداری قدس.

مقدمه

دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است. سازمان‌ها به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از حیات انسانی، باید برای بقاء و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده کنند، در غیر این صورت از گردونه دنیای رقابت خارج می‌شوند. منظور از این آمادگی، آمادگی فناوری و تجهیزاتی نیست، بلکه آنها باید کارکنان یعنی سرمایه‌های اصلی و ارزشمند سازمان را آماده سازند؛ اما در محیط‌های سازمانی جدید کارکنان باید انعطاف‌پذیر، مسئولیت‌پذیرتر و طالب ابتکار و آزادی عمل باشند. تحت چنین شرایطی سازمان‌ها باید زنده‌تر، پویاتر و منعطف‌تر باشند و مدیران نیز به علائق و آراء کارکنان توجه بیشتر داشته باشند. کارکنان باید خود را متعلق به سازمان و مالک آن بدانند (پیتر دراکر،^۱ ۱۹۹۹، ص ۱۲).

سبک مدیریتی هر جامعه متأثر از ارزش‌های حاکم بر آن جامعه است. ارزش‌ها از یک‌سو تعیین‌کننده اهداف و از سوی دیگر راهنمای شیوه‌ها و تبیین‌کننده ابزار رسیدن به اهداف می‌باشد (انصاری و دیگران، ۱۳۸۱). یکی از نیازهای ما در مباحث مدیریت، پرداختن به مبحث «ارزش‌های انسانی» است. بدون درونی‌شدن ارزش‌ها، حتی مدیر یک مؤسسه هم مورد اطمینان نیست و کسی باید او را کنترل کند و باید کسانی هم باشند که مسئولان کنترل و بازرسی را کنترل کنند که گزارش‌های آنها صحیح باشد؛ حقایق را کتمان نکنند، اما به جای این همه نیروی انسانی کنترل‌کننده می‌توان ارزش‌ها را در درون کارمندان به وجود آورد؛ بسیاری از افراد از لحاظ فکری و نظری، خوبی و درستی امری را تصدیق می‌کنند؛ ولی در عمل مطابق آن رفتار نمی‌نمایند. پس چه باید کرد که افراد با این ارزش‌ها پرورش یابند و عامل درونی آنها جایگزین سیستم کنترل بیرونی شود؟ (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۲۰).

آموزه‌های تربیتی قرآن کریم توصیه‌های ارزشمند و راهبردی برای هدایت انسان‌ها به سوی کارایی و اثربخشی ارائه کرده است که ریزمتغیر و فرایندهای درونی سازمان و عوامل آن و تأثیری که این متغیر مستقل بر وابسته می‌گذارد که هر یک با بهره‌گیری از روش علمی تحلیل محتوا، محورهای توانمندسازی کارکنان به همراه مؤلفه‌های مطرح در هر یک از محورها و همچنین زمینه‌های مصداقی هر یک از آیات تربیتی قرآن کریم استخراج، دسته‌بندی و به شیوه‌ای نظام‌مند ارائه گردیده است، که هر کدام می‌تواند نقش ویژه‌ای را در توانمندسازی کارکنان ایفاء نموده و افزایش دهد. محوره‌های مهم توانمندسازی نیروی انسانی براساس آموزه‌های تربیتی قرآن کریم عبارتند از توجه به خدا - کسب فضائل اخلاقی - زدودن رذائل اخلاقی و اعتقاد به عالم آخرت.

1. Peter Drucker

حال این پرسش مطرح می‌شود که آیا آموزه‌های تربیتی قرآن کریم بر ابعاد توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد؟ آموزش آموزه‌های تربیتی قرآن کریم موجب افزایش ابعاد شایستگی و ابعاد اعتماد به دیگران در توانمندسازی کارکنان می‌گردد. از این رو با توجه به وظایف مهمی که بر اساس دین مبین اسلام و آموزه‌های تربیتی قرآن کریم در توانمندسازی کارکنان و اثربخشی آن در سازمان بر عهده مدیران در جوامع اسلامی گذاشته شده است توانمندسازی کارکنان می‌تواند زمینه رشد و بالندگی کارکنان و سازمان را فراهم نماید.

کارکنان توانمند اسلامی باید آن استراتژی را در پیش گیرند که در آن کارشکنی، کم‌کاری و اتلاف منابع در سازمان به کمترین حد خود برسد. به خصوص در کشور ما جهت دست‌یافتن به موفقیت‌های بی‌شمار می‌بایست به ابعاد کارکنان توانمند اسلامی نیز توجه خاص شود. تا هر شخص به‌عنوان یک فرد توانمند حاکم بر نفس خود بوده و نسبت به ارزش‌ها و نگرش‌ها و رفتارهای فردی و اجتماعی خود سبب بقاء معنویت در جامعه گردد.

با توجه به آنچه گفته شد به نظر می‌رسد پژوهش پیرامون تأثیر آموزه‌های تربیتی قرآن کریم بر توانمندسازی، کارکنان بتوانند در جامعه اسلامی با توجه به ارزش‌ها و اعتقادات مذهبی خود و با روح توکل به خدا و اعتماد بر قدرت بی‌نهایت الهی تربیت و توانمند شوند تا هنگام بروز مشکلات و بحران‌ها با متانت و آرامش از نیروی وحی الهی تصمیم‌های عاقلانه و سنجیده گرفته تا روحیه خود را تقویت نمایند و با امیدواری بیشتر و رفتار متواضعانه‌تر کار کنند تا به رشد و کارایی سازمان قوت بخشند. در این پژوهش با توجه به آموزه‌های تربیتی قرآن کریم چهار محور در نظر گرفته شده است.

۱. توجه به خدا

در این بخش کوشش شده ذکر و اهمیت یاد خدا، خوف و خشیت از خدا، توکل بر او و پناه‌جویی به درگاه احدیت بررسی شود. اینکه هنگامی که نام خدا برده می‌شود یک دنیا عظمت، قدرت، علم و حکمت در قلب انسان متجلی می‌گردد، چراکه او دارای اسماء حسنی و صفات علیا و صاحب تمام کمالات و منزله از هرگونه عیب و نقص است. توجه مداوم به چنین حقیقتی که دارای اوصافی این‌چنین است روح انسان را به نیکی‌ها و پاکی‌ها سوق می‌دهد، و از بدی‌ها و زشتی‌ها پیراسته می‌دارد، و به تعبیر دیگر بازتاب صفات او در جان انسان تجلی می‌کند (صدق‌پور، ۱۳۸۸، ص ۳۸).

جدول ۱: محور توجه به خدا، مؤلفه‌ها و مصداق‌های آن

مؤلفه‌ها	مصداق‌ها / زمینه‌ها	محور
ذکر و اهمیت یاد خدا	حشر ۱۹، احزاب ۴۱، بروج ۹، فصلت ۵۳، رعد ۲۸	توجه به خدا
خوف و خشیت فقط از خدا	احزاب ۳۹، یس ۱۱، فاطر ۲۸	
توکل بر خدا	شعراء ۲۱۷، آل عمران ۱۶۰، طلاق ۳	
پناه‌جویی به درگاه خدا	فصلت ۳۶، نحل ۹۸، اعراف ۲۰۰	

۲. کسب فضائل اخلاقی

از آنجایی که در روایات معصومان علیهم‌السلام و آیات قرآن کریم درباره تأثیر فضائل و رذائل اخلاقی بر شناخت و ادراک، اشاراتی به صورت مستقیم و غیر مستقیم وارد شده است بر آن هستیم که در این مبحث محورهای انتخاب شده در زمینه فضائل اخلاقی و نتایج به دست آمده آنها بررسی شود تا مشخص گردد کسب این فضائل چه تأثیری می‌تواند در زندگی فردی و اجتماعی افراد صورت پذیرد (دیوانی و همکاران، ۱۳۸۸).

هر فرد افزون‌بر زندگی خویش در قبال محیطی که در آن زندگی می‌کند (محیط کاری) مسئول است. فرد باید رابطه خود با محیط را با توجه به شغلی که دارد به‌گونه‌ای تنظیم کند که هم‌زمان با ایجاد وجدان اخلاقی، وظیفه و مسئولیت اصلی خویش در قبال دیگر افراد را به خوبی انجام دهد. به‌کارگیری اخلاق صحیح شغلی در محیط کار، اعتماد دیگران را جلب نموده و باعث ایجاد فرصت‌های اجتماعی و اقتصادی بیشتر می‌شود و دسترسی به همه این عوامل، مستلزم رعایت حقوق دیگران و ادای وظیفه شغلی به بهترین صورت ممکن، به همراه به‌کارگیری وجدان اخلاقی است.

جدول ۲: محور کسب فضائل اخلاقی، مؤلفه‌ها و مصداق‌های آن

مؤلفه‌ها	مصداق‌ها / زمینه‌ها	محور
اخلاص	لقمان ۳۲	کسب فضائل اخلاقی
مشورت	شوری ۳۸	
نظم و انضباط	یونس ۵، قمر ۴۹، آل عمران ۱۹۰	
صبر	طور ۴۸، رعد ۲۴، بقره ۱۵۳، زمر ۲۲، انعام ۳۴	
عدالت	مائده ۸، لقمان ۱۹	
مسئولیت‌پذیری	صافات ۲۴	

۳. زدودن رذائل اخلاقی

در این بخش کوشش به آن است که به رذائل اخلاقی مانند (کبر، عجب و غرور، بخل، حرص و

طمع، حسد، دروغ، غیبت و تهمت، غضب) اشاره شود و تعاریف، اقسام، اهم مفساد، مصادیق و درمان هر کدام از این مؤلفه‌ها به‌طور جداگانه توضیح داده شود تا انشاءالله باعث گردد رشد و شکوفایی فردی و اخلاقی و اجتماعی بیشتر بروز نماید.

جدول ۳: محور زدودن رذائل اخلاقی، مؤلفه‌ها و مصادیق‌های آن

مصدق‌ها / زمینه‌ها	مؤلفه‌ها	محور
نساء ۳۶، بقره ۷، غافر ۸۲، لقمان ۷، فرقان ۶۳، مائده ۵۴، هود ۲۹، اسراء ۳۷، لقمان ۱۸	تکبر	زدودن رذائل اخلاقی
نساء ۳۷، حشر ۹، تغابن ۱۶، آل عمران ۱۸۰، محمد ۳۸، قصص ۸۲	بخل	
احزاب ۱۹	حرص و طمع	
بقره ۱۰۹	حسد	
آل عمران ۶۱، زمر ۶۰	دروغ	
حجرات ۱۲، نور ۱۲	غیبت و تهمت	
محمد ۲۲	غضب	

۴. اعتقاد به عالم آخرت

در این بخش ایمان به معاد، تأکید بر معاد، یادآوری مرگ، دنیا برای آخرت، ترجیح آخرت بر دنیا، بی‌اعتباری زندگی دنیا، تجسم اعمال در قیامت باعث می‌شود که این اعتقاد را بر آدمی واجب سازد که نسبت به این زندگی، نظری مثبت داشته باشد، و آن را شیرین و بارور تصور کند، بدان جهت که مزرعه‌ای برای زندگی دیگر است، پس لازم است که از آن خوب و فراوان بهره‌برداری کند، و خود را از تبلی و ناامیدی و منفی‌نگری نسبت به زندگی برهاند، و آماده آن شود که همه اوقات و لحظه‌ها، موهبت‌ها، نیروها و امکان‌های خود را به بهترین وجه به کار گیرد و امید به موفقیت و تلاش زیاد داشته باشد (ربانی میانجی، ۱۳۷۳، ص ۲۰۸).

جدول ۴: محور اعتقاد به عالم آخرت، مؤلفه‌ها و مصادیق‌های آن

مصدق‌ها / زمینه‌ها	مؤلفه‌ها	محور
حج ۷، مؤمنون ۱۱۵	ایمان به معاد	اعتقاد به عالم آخرت
آل عمران ۱۸۵	یادآوری مرگ	
زمر ۱۰، نحل ۳۰	دنیا برای آخرت	
عنکبوت ۶۴	ترجیح آخرت بر دنیا	
اعلی ۱۷	بی‌اعتباری زندگی دنیا	

از بررسی های به عمل آمده از چهار محور یاد شده این گونه می توان نتیجه گیری نمود که آدمی از ابتدای پیدایش خود و تا جایی که تاریخ مدون او حکایت دارد، زندگی خود را به صورت دسته جمعی و گروهی داشته است که مستلزم تقسیم کار و مسئولیت و درجه بندی نقش افراد در گروه می باشد. از طرفی شرایط مختلف و احتیاجات گوناگون انسان در عصر کنونی، باعث ظهور و گسترش روزافزون سازمان ها و مؤسسات مختلف شده است و ضرورت وجود این سازمان ها در اداره شئون زندگی انسان امروزی نیز بر هیچ کس مخفی نیست. به وضوح می توان گفت که سازمان ها زمانی می توانند در انجام رسالت و رسیدن به اهداف خود موفق شوند که از کارکنان توانمند و کارآمد برخوردار باشند.

بنابراین آموزه های تربیتی قرآن عامل محرک درونی در کارکنان می باشد که موجب توانمندسازی فردی، تیمی و سازمانی می شود. آموزه های تربیتی قرآن و ایمان در کار باعث توسعه خود و اینکه وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند و در نهایت باعث افزایش مسئولیت پذیری می باشد. صداقت، امانتداری، مشارکت، صلح و آرامش، اتحاد، شفقت و مهربانی و... ارزش هایی هستند که کارکنان را توانمند می سازد.

فرضیه تحقیق

الف) فرضیه اصلی

آموزه های تربیتی قرآن کریم موجب افزایش ابعاد توانمندسازی کارکنان می شود.

ب) فرضیه های فرعی

آموزه های تربیتی قرآن کریم موجب افزایش احساس شایستگی کارکنان می شود.

آموزه های تربیتی قرآن کریم موجب افزایش احساس اعتماد به دیگران کارکنان می شود.

آموزه های تربیتی قرآن کریم موجب افزایش احساس معنی دار بودن کارکنان می شود.

آموزه های تربیتی قرآن کریم موجب افزایش احساس مؤثر بودن کارکنان می شود.

تعریف عملیاتی آموزه های تربیتی قرآن کریم

آموزه های تربیتی قرآن کریم در کارکنان ارزش هایی می باشد که عامل محرک درونی است، در جهت به وجود آمدن اخلاق عملی در کار، که باعث توسعه خود و جامعه، و اینکه وظایف را به بهترین نحو انجام دهند و در نهایت باعث افزایش مسئولیت پذیری در کار به شمار می روند.

تعریف عملیاتی توانمندسازی

نمره کسب شده از سوی هر یک از آزمودنی‌ها در پاسخ به سؤالات پرسشنامه توانمندسازی (در ۴ بعد شایستگی، مؤثر بودن، اعتماد به دیگران، معنی دار بودن) می‌باشد.

تعریف عملیاتی شایستگی

شایستگی مفهومی است که در این پژوهش نشان می‌دهد که بر مهارت‌هایی برای انجام وظایف شغلی مورد نیاز می‌باشد تسلط دارند و نسبت به توانایی خود برای انجام کار مطمئن هستند و می‌توانند در مورد چگونگی انجام وظایف شغلی خود تصمیم بگیرند که توسط نمره کسب شده در «گویه‌های ۷-۸-۹» پرسشنامه مربوط سنجیده می‌شود.

تعریف عملیاتی مؤثر بودن

مؤثر بودن مفهومی است که در این پژوهش نشان می‌دهد که نسبت به آنچه در واحد کاری اتفاق می‌افتد، کنترل و تأثیر زیادی دارند و نظر آنها در تصمیم‌گیری واحد کاری به آن توجه قرار می‌شود. که توسط نمره کسب شده در «گویه‌های ۱-۲-۳» پرسشنامه سنجیده می‌شود.

تعریف عملیاتی معنی دار بودن

معنی دار بودن مفهومی است که در این پژوهش نشان می‌دهد کاری که انجام می‌دهند و وظایف شغلی برای آنها معنی دار و بسیار مهم است که توسط نمره کسب شده در «گویه‌های ۴-۵-۶» پرسشنامه سنجیده می‌شود.

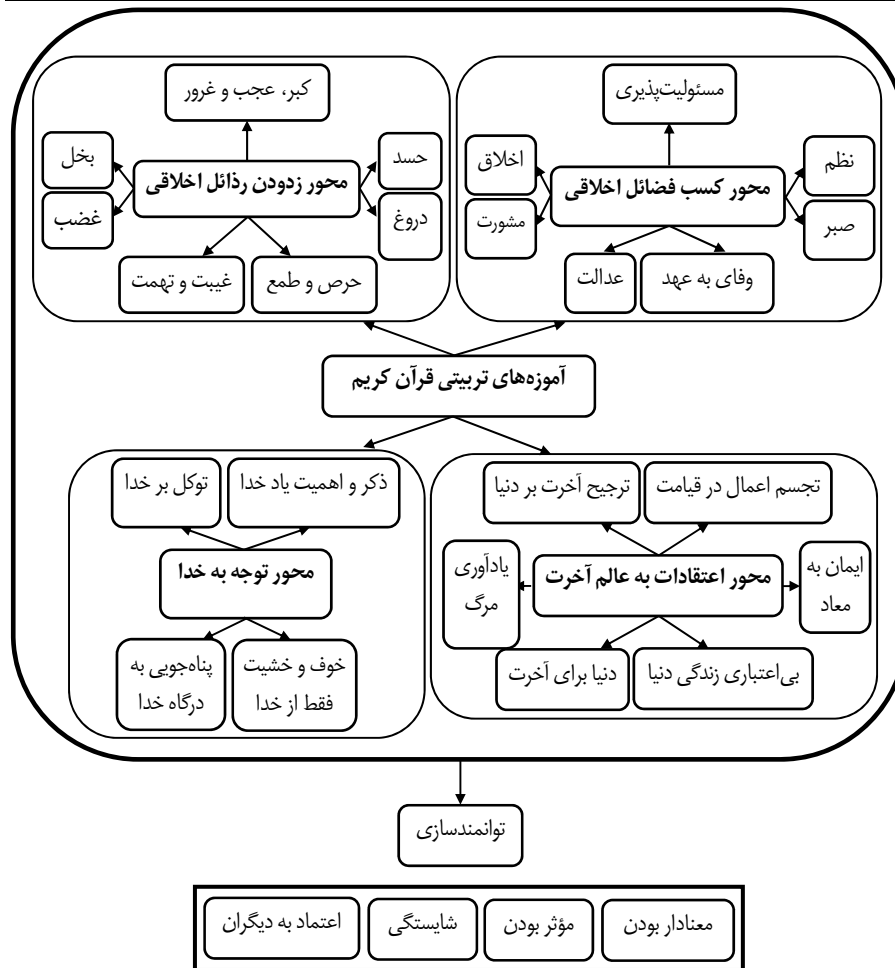
تعریف عملیاتی اعتماد به دیگران

اعتماد به دیگران، مفهومی است که در این پژوهش نشان می‌دهد که همکاران با هم اطمینان دارند با آنها کاملاً صادق هستند و اطلاعات مهم را با آنان در میان می‌گذارند و به کامیابی و موفقیت آنها توجه دارند که توسط نمره کسب شده در «گویه‌های ۱۰-۱۱-۱۲» پرسشنامه سنجیده می‌شود.

سوابق پژوهش

با توجه به جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی تحقیقات بین‌رشته‌ای هیچ تحقیق خارجی در این موضوع صورت نپذیرفته است و از آنجائی که هیچ‌گونه سابقه‌ای پیرامون موضوع این پژوهش در کشور انجام نشده است، فقط به چند مورد در موضوعات موازی پرداخته شده است که در ذیل به آنها اشاره می‌شود.

۱. پژوهشی تحت عنوان " بررسی تأثیر آموزش آموزه‌های قرآنی بر بهبود پذیرش اجتماعی " از سوی دکتر بهرام صالح صدق‌پور و همکارانش در سال ۱۳۸۸ صورت پذیرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد آموزش آموزه‌های قرآن و تمرین کارگاهی بر متغیر وابسته پذیرش اجتماعی تأثیر مثبت داشته است و بررسی داده‌های آماری بیانگر معنی‌دار بودن تغییرات در این شاخص است؛
۲. پژوهشی تحت عنوان " مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی " در سال ۱۳۹۲ از سوی دکتر مسلم محمدی و مهدی گل‌وردی انجام داده است. همچنین مدل محقق ساخته، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان مبتنی بر ادبیات و پیشینه تحقیق، ارائه گردید و آثار این مؤلفه‌ها در سطح سازمانی و ملی تبیین شدند. همچنین ۴ جدول برگرفته از آموزه‌های قرآنی، نبوی، علوی و مهدوی برای ارائه مؤلفه‌های اخلاق جهت گسترش تحقیقات جدید در این زمینه طراحی شد؛
۳. پژوهشی تحت عنوان " سبک مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و معرفی الگویی برای به کارگیری آن در سازمان‌ها " در سال ۱۳۹۲ از سوی فخریه حمیدیان‌پور و احمدالله یاری بوزنجانی انجام شده است. هدف از انجام این پژوهش را، تبیین خاستگاه کرامت انسانی در جهت دستیابی به هدف نهایی مدیریت اسلامی، یعنی رضایت خداوند، دانسته است و دیگر اینکه در این تحقیق اشاره به این موضوع می‌گردد که اسلام بر آنچه که امروزه تحت عنوان " توسعه و توانمندسازی کارکنان " بیان می‌شود بسیار تأکید شده و راه حل مناسب برای این منظور را افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها دانسته است؛
۴. پژوهشی تحت عنوان " نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران " در سال ۱۳۸۶ از سوی محمدصادق ضیائی و همکارانش انجام شده است. در این مقاله تلاش می‌شود تا نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران تبیین شود. یافته‌های مقاله حاکی از آن است که بین رهبری معنوی در دانشگاه تهران و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و عضویت در سازمان رابطه علی معنی‌دار و مثبت و تعهد سازمانی رابطه منفی و بازخورد عملکرد رابطه علی معنی‌دار و معکوسی با توانمندسازی کارکنان وجود دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این مقاله برگرفته از پژوهشی است که از نظر هدف کاربردی محسوب می‌شود. توانمندسازی مفهومی است که در دهه ۱۹۹۰م، توجه بسیاری از پژوهشگران، دانشگاهیان، صاحب‌نظران و دست‌اندرکاران مدیریت و روانشناسی سازمانی را به خود جلب کرد. این مفهوم تأثیر زیادی بر کارایی و اثربخشی مدیریتی و سازمانی داشته است. دو نوع نگاه متفاوت به توانمندسازی وجود دارد: دیدگاه مکانیکی (ارتباطی) و دیدگاه ارگانیکی (انگیزشی و یادگیری). دیدگاه اول توانمندسازی را مترادف با تفویض قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر سازمان می‌داند. دیدگاه دوم توانمندسازی را مفهومی چند بعدی می‌داند که بر حسب ادراکات و باورهای کارکنان نسبت به

نقش خویش در شغل و سازمان به‌عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی کارکنان در انجام وظایف محوله تعریف می‌کند، و آن شامل پنج حالت روانشناختی: احساس شایستگی،^۱ احساس اعتماد،^۲ احساس مؤثر بودن،^۳ احساس خودمختاری^۴ و احساس معنی‌دار بودن^۵ شغل می‌شود (عبداللهی، ۱۳۸۵، ص ۹).

این تحقیق از نظر روش نیمه آزمایشی است. طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه آزمایش و کنترل اجرا شد و ۴ جلسه کارگاه آموزشی (آموزه‌های تربیتی قرآن کریم) برای گروه آزمایش در طی یک ماه برگزار گردید و پرسشنامه توانمندسازی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون به هر دو گروه آزمایش و گروه کنترل توزیع گردید و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS ۲۳ تجزیه و تحلیل آمار استنباطی و توصیفی با آزمون‌های T مستقل و T زوجی‌ها اندازه‌گیری گردید.

روش اجرای این تحقیق براساس طرح درس نوشته شده و برگزاری چهار روز کارگاه آموزشی در مرکز آموزش پیش‌بینی شده صورت پذیرفت و مخاطبان ضمن آشنایی بیشتر با آموزه‌های تربیتی قرآن کریم و توانمندسازی توانایی عملی کردن بهتر در کسب فضائل اخلاقی و زدودن رذائل اخلاقی صورت پذیرفت.

محتوای آموزشی این طرح بر مبنای کتاب‌ها و مقالات مرتبط با آموزه‌های تربیتی قرآن کریم و نمایش اسلاید طراحی گردیده بود و محوریت در این طرح بیان مباحث از آموزه‌های تربیتی قرآن کریم و توانمندسازی با توجه به مطالب آموخته شده بوده است.

در این پژوهش متغیرهای آموزه‌های تربیتی قرآن کریم به‌عنوان متغیر مستقل و ابعاد توانمندسازی (شایستگی، مؤثر بودن، معنی‌داری، اعتماد به دیگران) به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، پایان‌نامه‌ها، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات^۶ استفاده شده است.

کارکنان سازمان فرهنگی-ورزشی شهرداری قدس در استان تهران جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. با توجه به حجم جامعه آماری (۵۰ نفر) مطابق جدول کرجسی و مورگان نمونه مورد مطالعه به اندازه ۴۳ نفر از کارکنان سازمان فرهنگی-ورزشی شهرداری قدس انتخاب شدند. برای این منظور تعداد ۴۳ پرسشنامه توزیع گردید. از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی نیروی انسانی اسپریتزر^۷ (۱۹۹۵) که استاندارد بوده و دارای روایی و پایایی است، استفاده گردیده است.

1. Sense of competence

2. sense of trust

3. Sense of impact

4. Sense of self-determination

5. Sense of meaning

6. internet

7. Spreitzer

برای برآورد ضریب پایایی^۱ محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که دارای پایایی بالا می‌باشد (عبداللهی، ۱۳۸۵، ص ۱۲۴).
حجم کل نمونه ۴۳ نفر از جامعه آماری به روش تصادفی ساده انتخاب گردیده است. بنابراین در این پژوهش انتخاب ۲۰ نفر گروه کنترل و ۲۳ نفر گروه آزمایش صورت پذیرفت. قلمرو زمانی این پژوهش سال ۹۴-۹۵ می‌باشد.

تحلیل و بررسی یافته‌ها

نتایج براساس یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که رابطه معنی‌داری میان آموزه‌های تربیتی قرآن کریم بر ابعاد توانمندسازی می‌باشد. افزون بر این، یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از این سازمان نشان داد که آموزه‌های تربیتی قرآن کریم در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مثبت و معنی‌داری بر توانمندسازی کارکنان دارد. پژوهش نشان می‌دهد با اجرای فرایند توانمندسازی و استمرار آموزش کارکنان می‌توان به آسانی به اهداف سازمانی دست یافت.
برای اینکه فرضیه اصلی تجزیه و تحلیل علمی شود باید پیش شرط‌های زیر قبل از آزمون مورد بررسی قرار می‌گرفت:

۱. میانگین پیش‌آزمون گروه کنترل و پیش‌آزمون گروه آزمایش با هم تفاوت معنی‌داری نداشته باشند؛
۲. میانگین پیش‌آزمون گروه کنترل با میانگین پس‌آزمون گروه کنترل تفاوت معنی‌داری نداشته باشند.

با توجه به نتایج میانگین پیش‌آزمون در گروه کنترل ۴۸ و در گروه آزمایش ۴۵/۵۶ برآورد شده است که نشان می‌دهد با هم تفاوت معنی‌داری نداشته‌اند. در این تحقیق از آزمون T مستقل، که تفاوت پیش‌آزمون گروه کنترل و پیش‌آزمون گروه آزمایش را نشان می‌دهد استفاده شده است. همچنین از آزمون T زوجی استفاده شده است که مقایسه رابطه و میزان همبستگی نمرات ۲۰ نفر از کارکنان شهرداری را که به‌عنوان گروه کنترل مورد آزمون قرار گرفتند، تحلیل می‌کند و نتایج میزان همبستگی (۰/۹۷) را در سطح صفر نشان می‌دهد بنابراین بین نمرات پیش‌آزمون گروه کنترل با نمرات پس‌آزمون آنها همبستگی معنی‌داری وجود دارد.

تحلیل آزمون فرضیه اصلی

با توجه به آزمون T زوجی مقایسه رابطه و میزان همبستگی نمرات ۲۳ نفر از کارکنان را که به‌عنوان گروه آزمایش مورد آزمون قرار گرفتند تحلیل می‌کند و نتایج میزان همبستگی (۰/۴۴) را در

1. Reliability

سطح ۰.۳۵٪ نشان می‌دهد و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد می‌باشد. می‌توان نتیجه گرفت که فرض یک مبنی بر تأثیر آموزش آموزه‌های تربیتی قرآن کریم بر توانمندسازی کارکنان تأیید می‌شود. میزان تأثیر آموزش بر توانمندسازی کارکنان به میزان ۰.۴۴٪ در سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بنابراین تفاوت دو آزمون مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان نتیجه گرفت که بین پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه آزمایش تفاوت معنی‌داری وجود دارد و با توجه به اینکه علامت سطح معنی‌داری ۹۵ درصد در حداقل تفاوت و حداکثر تفاوت منفی است نشان می‌دهد که در سطح معنی‌داری میانگین پس‌آزمون پیش از میانگین پس‌آزمون می‌باشد و می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه اصلی مورد تأیید قرار گرفته است و آموزش آموزه‌های تربیتی قرآن کریم بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته و موجب افزایش آن شده است.

جدول ۵: آمار توصیفی پس‌آزمون گروه کنترل و پس‌آزمون گروه آزمایش در فرضیه اول

گروه	نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف
پس‌آزمون گروه کنترل	۲۰	۴۷/۳۵	۱۰/۰۸	۲/۲۵
پس‌آزمون گروه آزمایش	۲۳	۵۳/۴۳	۴/۲۰	۰/۸۷

تحلیل آزمون فرضیه فرعی اول

نتایج آزمون لون نشان می‌دهد که F به دست آمده (۲/۲۸) و Sig (۰/۱۳) می‌باشد بنابراین واریانس‌های دو گروه برابر هستند. نابرابری واریانس‌ها نیز با آزمون T مستقل نشان می‌دهد T (۲/۱۶-) در سطح معنی‌داری (۰/۰۳) قرار گرفته است. بنابراین نابرابری واریانس‌ها رد شده است. و با توجه به اینکه علامت پایین‌تر و بالاترین سطح اطمینان منفی است نشان می‌دهد که میانگین پس از آزمون در سطح معنی‌داری بیش از میانگین پس‌آزمون است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که آموزش آموزه‌های تربیتی قرآن کریم در سطح معنی‌داری موجب افزایش توانمندی کارکنان در بعد شایستگی شده است.

جدول ۶: آمار توصیفی پس‌آزمون گروه کنترل و پس‌آزمون گروه آزمایش در فرضیه فرعی اول

مقیاس شایستگی	گروه	نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف
مقیاس شایستگی	پس‌آزمون گروه کنترل	۲۰	۱۲/۲۵	۲/۷۶	۰/۶۱
	پس‌آزمون گروه آزمایش	۲۳	۱۳/۷۳	۱/۴۲	۰/۲۹

جدول ۷: آزمون T مستقل، تفاوت پس‌آزمون گروه کنترل و پس‌آزمون گروه آزمایش در فرضیه فرعی اول

t-test for Equality of Means					Levene's Test for Equality of Variances					
95% Confidence Interval of the Difference		تفاوت خطای انحراف معیار	تفاوت میانگین	سطح معنی‌داری sig	df	t	Sig.	F	برابری واریانس‌ها	مقیاس شایستگی
Upper	Lower									
-۰/۱۵	-۲/۸۱	۰/۶۵	-۱/۴۸	۰/۰۲	۴۱	-۲/۲۶	۰/۱۳	۲/۲۸		
-۰/۰۸	-۲/۸۹	۰/۶۸	-۱/۴۸	۰/۰۳	۲۷/۴۵	-۲/۱۶			نابرابری واریانس‌ها	

بر مبنای یافته‌های تحقیق با توجه به تأیید فرضیه شایستگی نشان می‌دهد آموزه‌های تربیتی قرآن کریم می‌تواند باعث گردد کارکنان به درجه‌ای برسند که وظایف شغلی را با مهارت خودکارآمدی، تلاش و پشتکار انجام دهند. خود را واجد شایستگی برای اداره کردن موقعیت‌هایی بدانند که ممکن است برای آنان تهدید باشد. باور دارند که توانایی انجام کار را دارند و می‌توانند در سازمان‌های خود و جامعه مفید و مؤثر قرار گیرند.

تحلیل آزمون فرضیه فرعی دوم

نتایج آزمون لون نشان می‌دهد که F به دست آمده (۱۵/۶) و Sig (۰/۰۰۰) می‌باشد، بنابراین برابری واریانس‌های دو گروه رد می‌شود. نابرابری واریانس‌ها نیز با آزمون T مستقل نشان می‌دهد T (۲/۴-) در سطح معنی‌داری (۰/۲) قرار گرفته است، بنابراین نابرابری واریانس‌ها نیز رد شده است و با توجه به اینکه علامت پایین‌تر و بالاترین سطح اطمینان منفی است نشان می‌دهد که میانگین پس از آزمون در سطح معنی‌داری بیش از میانگین پس‌آزمون است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که آموزش آموزه‌های تربیتی قرآن کریم در سطح معنی‌داری موجب افزایش توانمندی کارکنان در بعد اعتماد به دیگران شده است، لذا این فرضیه تأیید می‌شود.

جدول ۸: آمار توصیفی پس‌آزمون گروه کنترل و پس‌آزمون گروه آزمایش در فرضیه فرعی دوم

گروه	نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف
پس‌آزمون گروه کنترل	۲۰	۱۰/۷۵	۳/۵۰	۰/۷۸
پس‌آزمون گروه آزمایش	۲۳	۱۲/۸۲	۱/۴۳	۰/۲۹

جدول ۹: آزمون T مستقل، تفاوت پس آزمون گروه کنترل و پس آزمون گروه آزمایش در فرضیه فرعی دوم

t-test for Equality of Means						Levene's Test for Equality of Variances				
95% Confidence Interval of the Difference		تفاوت خطای انحراف معیار	تفاوت میانگین	سطح معنی داری sig	df	t	Sig.			F
Upper	Lower									
-۰/۴۶	-۳/۶۸	۰/۷۹	-۲/۰۷	۰/۰۱	۴	-۲/۶	۰/۰۰۰	۱۵/۶	برابری واریانس‌ها	
-۰/۳۴	-۳/۸۰	۰/۸۳	-۲/۰۷	۰/۰۲	۲	-۲/۴			نابرابری واریانس‌ها	

با توجه به تأیید فرضیه فرعی دوم نشان می‌دهد که آموزه‌های تربیتی قرآن کریم می‌تواند باعث افزایش اعتماد (داشتن احساس امنیت شخصی) گردد. این‌گونه افراد اطمینان دارند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار می‌شود. اعتماد باعث می‌شود که افراد بیشتر به دیگران علاقه نشان دهند و تلاش می‌نمایند تا عضو مؤثری از گروه قرار گیرند. همچنین ظرفیت، صبر و تحمل آنها بالا می‌رود. در برابر تغییر کمتر مقاومت می‌کنند و برای انطباق با ضربه‌های روانی غیر منتظره توانا تر هستند، از استانداردهای اخلاقی-شخصی بالایی برخوردار می‌گردند و اینکه مطمئن هستند به قول و قرارها عمل خواهد شد. تمامی این‌گونه رفتارها باعث توانمندی بیشتر کارکنان می‌گردد.

تحلیل آزمون فرضیه فرعی سوم

نتایج آزمون لون نشان می‌دهد که F به دست آمده (۶/۲۰) و Sig (۰/۰۱) // ۰/۰۱ // می‌باشد بنابراین واریانس‌های دو گروه برابر نیستند. نابرابری واریانس‌ها نیز با آزمون T مستقل نتایج نشان می‌دهد T (-۱/۹۵) در سطح معنی داری (۰/۰۶۱) قرار گرفته است، بنابراین نابرابری واریانس‌ها رد نشده است. لذا تفاوت معنی داری بین دو گروه وجود ندارد نیز می‌توان نتیجه گرفت که آموزش آموزه‌های تربیتی قرآن کریم در سطح معنی داری موجب افزایش توانمندی کارکنان در بعد معنی دار نشده است و این فرضیه رد می‌شود.

جدول ۱۰: آمار توصیفی پس آزمون گروه کنترل و پس آزمون گروه آزمایش در فرضیه فرعی سوم

گروه	نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف
پس آزمون گروه کنترل	۲۰	۱۲/۹۵	۲/۹۹	۰/۶۷
پس آزمون گروه آزمایش	۲۳	۱۴/۳۹	۱/۴۶	۰/۳۰

جدول ۱۱: آزمون T مستقل، تفاوت پس‌آزمون گروه کنترل و پس‌آزمون گروه آزمایش در فرضیه فرعی سوم

t-test for Equality of Means						Levene's Test for Equality of Variances				
95% confidence Interval of the Difference		تفاوت خطای انحراف معیار	تفاوت میانگین	سطح معنی‌داری sig	df	t	Sig.			F
Upper	Lower									
-۰/۰۱	-۲/۸۶	۰/۷۰	-۱/۴۴	۰/۰۴	۴۱	-۲/۰۴	۰/۰۱	۶/۲۰	برابری واریانس‌ها	مقیاس معنی‌دار بودن
۰/۰۷۲	-۲/۹۵	۰/۷۳	-۱/۴۴	۰/۰۶۱	۲۶/۷۴	-۱/۹۵			نابرابری واریانس‌ها	

با توجه به اینکه بیشتر کارکنان نمونه‌گیری شده جزء مریبان سازمان بوده‌اند و کار آنها به خودی خود برای ایشان معنی‌دار تلقی می‌گردد نمرات کسب شده در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون در حد بالایی قرار گرفته است و تفاوت زیادی وجود نداشته است این فرضیه رد می‌شود؛ اما اگر این فرضیه در نمونه‌هایی که کارکنان شغل آنها برای ایشان معنی‌دار نباشد و افراد احساس نکنند که اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند، بررسی گردد، شاید نتایج به‌گونه‌ای دیگری صورت پذیرد. با رد این فرضیه، نشان می‌دهد که در این نمونه‌گیری انجام شده افراد احساس ناسازگاری، آزدگی و یا فرسودگی در کار نمی‌کنند و کار آنها بر ایشان بی‌معنی نیست و با تعهد بالا و مشارکت و تمرکز انرژی و پشتکار و شوق و هیجان به کارشان ادامه می‌دهند.

تحلیل آزمون فرضیه فرعی چهارم

نتایج آزمون لون نشان می‌دهد که F به دست آمده (۸/۳۴) و Sig (۰/۰۰۶) می‌باشد بنابراین واریانس‌های دو گروه برابر نیستند. نابربری واریانس‌ها نیز با آزمون T مستقل نتایج نشان می‌دهد T (-۱/۶) در سطح معنی‌داری (۰/۱۱) قرار گرفته است، بنابراین نابربری واریانس‌ها رد نشده است. بنابراین تفاوت معنی‌داری بین دو گروه وجود ندارد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که آموزش آموزه‌های تربیتی قرآن کریم در سطح معنی‌داری موجب افزایش توانمندی کارکنان در بعد مؤثر بودن کارکنان نشده است و این فرضیه رد می‌شود.

جدول ۱۲: آمار توصیفی پس‌آزمون گروه کنترل و پس‌آزمون گروه آزمایش در فرضیه فرعی چهارم

گروه	نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف
پس‌آزمون گروه کنترل	۲۰	۱۱/۴۰	۲/۷۲	۰/۶۰
پس‌آزمون گروه آزمایش	۲۳	۱۲/۴۷	۱/۲۰	۰/۲۵

جدول ۱۳: آزمون T مستقل، تفاوت پس‌آزمون گروه کنترل و پس‌آزمون گروه آزمایش در فرضیه فرعی چهارم

t-test for Equality of Means						Levene's Test for Equality of Variances		مقیاس مؤثر بودن	برابری واریانس‌ها	نابرابری واریانس‌ها	
95% Confidence Interval of the Difference		تفاوت خطای انحراف معیار	تفاوت میانگین	سطح معنی‌داری sig	df	t	Sig.				F
Upper	Lower										
۰/۱۸	-۲/۳	۰/۶۲	-۱/۰۷	۰/۰۹	۴۱	-۱/۷	۰/۰۰۶	۸/۳۴	برابری واریانس‌ها	مقیاس مؤثر بودن	
۰/۲۷	-۲/۴۳	۰/۶۵	-۱/۰۷	۰/۱۱	۲۵/۳۵	-۱/۶			نابرابری واریانس‌ها		

با توجه به رد فرضیه مؤثر بودن اگر زمان آموزش آموزه‌های تربیتی قرآن کریم و محورهای کسب شده بیشتر بود تأثیر بهتری بر حجم نمونه‌گیری اعمال می‌گردید چون مؤثر بودن درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. یعنی اینکه آنها باور دارند که می‌توانند با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند یا نتایجی که تولید می‌شوند، تغییر ایجاد کنند. آنها می‌توانند که محیط را با خواسته‌های خود همسو کنند. آنها به جای رفتار واکنشی در مقابل محیط، تسلط خود را بر آنچه می‌بینند، حفظ می‌کنند. آنها احساس می‌کنند که می‌توانند اثر به وجود بیاورند. برای حفظ کنترل بر خود و موقعیت‌ها مبارزه می‌کنند با توجه به رد دو فرضیه (معنی‌داری و مؤثر بودن) می‌توان نتیجه‌گیری نمود که افراد این نمونه مورد بررسی دارای فقدان افسردگی، فشار روانی، روحیه پایین، بهره‌وری فرسودگی می‌باشند.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق به بررسی تأثیر آموزه‌های تربیتی قرآن کریم بر توانمندسازی کارکنان در سازمان فرهنگی-ورزشی شهرداری قدس پرداخته شد.

که براساس آن یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی تنظیم گردیده بود که تأثیر متغیرهای مستقل (آموزه‌های تربیتی قرآن کریم) بر روی متغیرهای وابسته (ابعاد توانمندسازی) می‌باشد ارزیابی گردید.

نتایج براساس یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که رابطه معنی‌داری میان آموزه‌های تربیتی قرآن کریم بر ابعاد توانمندسازی می‌باشد. افزون بر این، یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از این سازمان نشان داد که آموزه‌های تربیتی قرآن کریم در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مثبت و معنی‌داری بر توانمندسازی کارکنان دارد. یعنی پژوهش نشان می‌دهد با اجرای فرایند توانمندسازی و استمرار آموزش کارکنان می‌توان به آسانی به اهداف سازمان دست یافت.

در نتیجه اگر کارکنان به محور اول آموزه‌های تربیتی قرآن کریم یعنی اهمیت و یاد خدا و مصادیق آن توجه نمایند قطعاً احساس شایستگی بیشتر می‌نمایند و یا کسب فضائل اخلاقی بیشتر باعث به وجود آمدن اعتماد به دیگران در آن افزایش می‌یابد و اینکه با زدودن رذائل اخلاقی می‌تواند مؤثرتر باشند. و با توجه به محور معاد و اینکه هدفمند بودن کارها باعث معنی‌دار بیشتر در اعمال آنها می‌گردد. بنابراین آموزه‌های تربیتی قرآن کریم بر توانمندسازی کارکنان تأثیرات مثبتی برجا می‌گذارد و باعث پیشرفت و رسیدن به اهداف سازمان‌ها می‌گردد. به عبارتی دیگر مدیران وظایف سنگینی در قبال رفتارهای کارکنان و سازمان خود و همچنین پیامدهای آن رفتارها بر افراد، مشتریان، جامعه و نسل حاضر و آینده دارند. آنها باید در کنار انجام امور روزمره، برنامه‌ها، نظارت‌های عالمانه و مدبرانه‌ای را تدوین و اعمال کنند تا با رعایت اخلاق اسلامی موجب توانمندسازی کارکنان شوند و به اهداف سازمان دست یابند.

پیشنهادات

پیشنهاد می‌گردد سازمان ارزش‌ها و انتظارات خود را به صورت مکتوب و یا شفاهی در اختیار کارکنان قرار دهد تا کارکنان خودشان را با این ارزش‌ها سازگار نموده و نوعی احساس غرور ناشی از توانمند شدن در سازمان به آنها دست دهد. سازمان با برگزاری همایش‌ها، سمینارها و کارگاه‌های آموزشی مختلف در زمینه آموزه‌های تربیتی قرآن کریم برای کارآمدی بیشتر کارکنان تلاش نماید.

به‌طور کلی، مدیران مسئول فراهم آوردن شرایط و زمینه‌های مناسب برای بروز رفتارهای اخلاقی و اشاعه و نهادینه شدن اخلاق اسلامی در سازمان هستند. برای تحقق چنین اهداف و آرمان‌هایی، آنها باید اقدامات زیر را به عمل آورند:

۱. تدوین منشور و آئین‌نامه اخلاق اسلامی؛
۲. اخلاقی و اسلامی کردن هدف‌های سازمان؛
۳. نظارت و ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان؛
۴. برقراری جلسات آموزش‌های اخلاقی و دینی؛
۵. مشخص کردن موضوعات و مسائل خاص اخلاقی هر شغل؛

۶. مشتری‌مداری به‌عنوان یک کار اخلاق اسلامی؛
 ۷. کیفیت‌مداری راهی به سوی اخلاق اسلامی؛
 ۸. توسعه روش‌های علمی و عقلانی قرآنی حل مسئله؛
 ۹. رفتار و کردار اخلاقی و قرآنی مدیر به‌عنوان الگو؛
 ۱۰. توجه به معنویات و ارزش‌ها در امور سازمان.
- اخلاقیات و رفتارهای اخلاقی نوعاً هنجاری و ارزشی هستند که ریشه در اصول، حقایق، دین، مذهب و ارزش‌ها دارند. چنانچه مدیر، سازمان خود را در سازگاری با ارزش‌های اسلامی و قرآنی اداره نماید، به‌طور طبیعی قدم در راه اخلاقیات، رفتارهای اخلاقی و رعایت اخلاق اسلامی می‌نهد. تأکید بر ارزش‌های اسلامی در یک جامعه اسلامی راهگشای مدیریت اخلاق دینی خواهد بود.

منابع

۱. انصاری، محمدعلی و دیگران (۱۳۸۱)، مقدمه‌ای بر مبنای مدیریت اسلامی، بیان هدایت نور، ص ۳.
۲. حمیدیان‌پور، فخریه و احمدالله یاری بوزنجانی (۱۳۹۲)، «سبک مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و معرفی الگویی برای به کارگیری آن در سازمان‌ها»، معرفت، سال بیست و دوم، شماره ۱۸۵، ص ۵۷-۶۴.
۳. دراکر، پیتر (۱۹۹۹)، چالش‌های مدیریت در سده ۲۱، (ترجمه عبدالرضا رضایی‌نژاد)، تهران: نشر فرا، ۱۳۸۰.
۴. دیوانی، امیر و دیگران (۱۳۸۸)، نقش فضائل و رذائل در ادراک از منظر قرآن و سنت، دانشگاه باقرالعلوم (علیه‌السلام): دانشکده معارف، فلسفه و کلام اسلامی.
۵. ربانی میانجی، حسین (۱۳۷۳)، معاد از دیدگاه قرآن حدیث و عقل، ناشر: مؤلف، چاپ علمیه، ویراستار: ابراهیم ربانی.
۶. سیف، علی‌اکبر (۱۳۹۲)، روش تهیه پژوهش‌نامه در روانشناسی و علوم تربیتی، تهران: نشر دوران.
۷. شعبانی، حسن (۱۳۹۱)، مهارت‌های آموزشی روش‌ها و فنون تدریس، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
۸. صالح صدق‌پور، بهرام و دیگران (۱۳۸۸)، «بررسی تأثیر آموزش آموزه‌های قرآنی بر بهبود پذیرش اجتماعی»، فصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان رشته‌ای قرآنی، شماره ۲، ص ۱۷-۲۶.
۹. ضیائی، محمدصادق و همکارانش (۱۳۸۶)، «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران»، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان، ص ۶۷-۸۶.
۱۰. عبداللهی، بیژن و عبدالرحیم نوه ابراهیم (۱۳۸۵)، توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران: ویرایش.
۱۱. محمدی، مسلم و مهدی گل‌وردی (۱۳۹۲)، «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی»، دو فصلنامه علمی-تخصصی اسلام و مدیریت، سال ۲، شماره ۳، ص ۱۶۱-۱۸۰.

۱۲. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۶)، پیش نیازهای مدیریت اسلامی، (تحقیق و نگارش: متقی فر، غلامرضا)، انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
13. Spreitzer, Gretchen. M & Aheil Mishra, (1997), "survivor Responses to Downsizing: the mitigating Effects of trust and Empowerment", *Southern California studies center*.