

مقاله پژوهشی:

نقش رهبری معنوی در نشاط سازمانی با توجه به میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی

احمد عربشاهی^۱؛ زهرا زنگنه ابراهیمی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۶

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر رهبری معنوی بر نشاط سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بود. نوع تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان مجتمع سنگ آهن سنگان در سال ۱۳۹۹ برابر با ۴۸۰ نفر بودند که با توجه به جدول مورگان، تعداد ۲۱۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵)، نشاط سازمانی کرولف (۲۰۰۷) و توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میشر (۱۹۹۵) جمع‌آوری شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها به ترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۹۰ و ۰/۹۲ به‌دست آمد و پایایی تایید شد. همچنین روایی محتوایی پرسشنامه‌ها به تایید اساتید رسید. داده‌ها در دو قسمت آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم افزارهای Spss25 و Smartpls3 تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد رهبری معنوی بر نشاط سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. توانمندسازی روان‌شناختی بر نشاط سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین توانمندسازی روان‌شناختی تاثیر رهبری معنوی بر نشاط سازمانی کارکنان مجتمع سنگ آهن سنگان را میانجی‌گری جزئی می‌کند.

کلیدواژه‌ها: توانمندی، توانمندسازی روان‌شناختی، رهبری معنوی، معنویت، نشاط سازمانی

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران؛ نویسنده مسئول؛ رایانامه:

ahmad.arabshahi@gmail.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مقدمه

شادی سازمانی مفهومی نو ظهور در عرصه مدیریت است. محیط کاری شاد، باعث تشویق کارکنان شده و تأثیری مثبت بر روی نگرش و بهره‌وری آنها دارد. شادی و نشاط از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روند زندگی است و بدون آنها زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی‌شود (خدایپرست و باقرزاده، ۱۴۰۰: ۴۹). امروزه، پس از سال‌ها تلاش، بسیاری از سازمان‌ها به‌منظور یافتن راهی برای بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان، به ایجاد نشاط در محل کار توجه کرده‌اند و افزایش نشاط در سازمان را یکی از اولویت‌های اساسی، به‌شمار می‌آورند (دن دالک و همکاران، ۲۰۱۳). از آنجایی که نیروی انسانی یک سازمان، ارزشمندترین سرمایه آن سازمان تلقی می‌شود، توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است (خدایپرست و باقرزاده، ۱۴۰۰: ۴۹).

نشاط است که موجب کاهش میزان استرس، اضطراب، افسردگی، بهبود وضعیت سلامت، و موفقیت در محیط کار می‌شود. نشاط ضرورتی مهم برای سلامت جسم و روح و سرزندگی است که به زندگی شخصی و شغلی انسان‌ها رنگ‌وبو و معنا و مفهوم خاصی می‌دهد و عامل بسیار مهمی در جهت پیشرفت است. کارکنان با نشاط زندگی شغلی باکیفیت‌تری دارند؛ خستگی ناپذیرند؛ در کارشان موفق و در محیط خانوادگی پرانرژی‌ترند و دیگران کمتر از آنها دلخور می‌شوند. مهم‌تر اینکه نشاط آنها باعث بهبود روحیه اطرافیان‌شان می‌شود (معصومی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۰۲) سازمان می‌تواند بر افزایش یا کاهش شادی و سلامت فیزیکی، روانی و هیجانی نیروهای خود و همچنین، بر میزان غیبت و تغییر آنها تأثیرگذار باشد (برتونز و گونزالز، ۲۰۱۰). نشاط سازمانی سلامت جسمانی، احساس امنیت، سهولت در تصمیم‌گیری، مشارکت و رضایت شغلی را بهبود می‌بخشد (سوداگر و ناستی‌زایی، ۱۴۰۰: ۶۲). بدون افراد کارآمد، دستیابی به اهداف سازمانی غیر ممکن است از این رو منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی، بالندگی و یا شکست یا نابودی

۱ Den Dulk

۲ Bretones & Gonzalez

سازمان‌ها دارد. سازمان‌های سرآمد استعدادهای کارکنان خود را بطور کامل در سطح فردی، گروهی و سازمانی مدیریت می‌کنند و بستر لازم را برای توانمندسازی آنها فراهم می‌سازند (صفری و حسینی، ۱۴۰۰: ۱۶۲). یکی از مهم‌ترین چالش‌های عصر حاضر در سازمان‌ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی است؛ به عبارت دیگر با اینکه افراد توان بروز خلاقیت و ابتکار و انجام فعالیت بیشتری را دارند، اما در محیط سازمانی به دلیلی از این قابلیت‌ها به طور مطلوب بهره‌برداری نمی‌شود. افراد توانمند خود راهبر و قابل اطمینان هستند و توانایی تطابق با تغییرات بیرونی و درونی سازمان را دارند و از مشارکت در امور لذت می‌برند. به‌همین دلیل اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به‌عنوان راهبرد اثرگذار بر عملکرد و شایستگی نیروی انسانی معرفی کرده‌اند (گل‌صنم‌لو و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۰۳). بسیاری از اندیشمندان و مدیران دریافته‌اند تنها مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها، نیروی انسانی توانمند یعنی افراد خلاق، ریسک‌پذیر، شایسته و متعهد هستند (غلامی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۸۵).

توانمندسازی، مفهومی چند وجهی است که در مدیریت، روانشناسی، انسان‌شناسی اجتماعی، علوم سیاسی و پزشکی مورد استفاده قرار می‌گیرد (رنجبر و عباس زاده سهرن، ۱۴۰۰: ۵-۴). توانمندسازی فرصت‌هایی را برای شکوفایی استعدادهای، توانایی‌ها و شایستگی‌های آنان فراهم می‌کند (شهبازی و همکاران، ۱۴۰۰: ۹۱-۹۰). توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان یکی از عوامل اصلی اثربخشی مدیریت می‌تواند به ایجاد آثار رفتاری مثبت در سطح فردی و سازمانی کمک کند (باسامی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱). در دنیای ماشینی و مادی‌گرای امروزه، معنویت نیز می‌تواند راهبردی برای مقابله با مشکلات باشد (قشقایی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۷۳). در شرایط پیچیده و متحول جامعه امروز، برنامه‌های توسعه معنویت در سطوح مختلف مدیریت، مهم‌ترین و ارزشمندترین هدف و رسالت سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. ویژگی‌ها و شایستگی‌های معنوی می‌تواند باعث بهبود عملکرد مدیریت در سازمان شود (شهبازی و همکاران، ۱۴۰۰: ۸-۷). هوش معنوی سازه‌ای به نسبت جدید است که با دین هم‌پوشانی دارد. معنویت و هوش معنوی مفهومی مهم در زندگی فردی و سازمانی افراد است. هوش معنوی یکپارچه‌کننده زندگی درونی و معنوی با زندگی بیرونی و محیط کار است (کاظمی، ۱۴۰۱: ۸۷). نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای رهبری خدمتگذار، مشارکت دادن کارکنان و

توانمندسازی آنان است و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگذار بنا شده است. رهبر معنوی کسی است که در برخورد با موقعیت‌های سازمانی به جای مداخله در امور، بصیرت‌بخشی؛ به جای کنترل، اعتماد؛ به جای اعمال محدودیت، استقلال؛ به جای اقدام، تصویرسازی و به جای مطرح کردن، فروتنی از خود نشان می‌دهد (بریمانی و جعفری، ۱۴۰۱: ۳۹). رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌هایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند (فرای و همکاران، ۲۰۱۱). رهبران معنوی بر نگرش‌ها و اعمال دیگران برای رسیدن به هدفی مشترک که در نهایت به نفع کل گروه باشد، تأثیر می‌گذارند (شهبازی و همکاران، ۱۴۰۰: ۷-۸). هوش معنوی سازه‌های هوش و معنویت را در یک سازه ترکیب نموده و مجموعه‌ای از توانایی‌ها برای بهره‌گیری از منابع دینی و معنوی را در بر می‌گیرد (سلمانی و ذوقی، ۱۴۰۱: ۵۸). رهبری معنوی یک امر درونی است که از طریق تمرین معنوی و تکرار به‌عنوان منبع اساسی الهام‌بخش زندگی بر روند زندگی افراد تأثیرات مثبتی دارد (لطفی و همکاران، ۱۴۰۰: ۷۰-۶۹). بیشترین مطالعات صورت گرفته در حوزه هوش معنوی مربوط به رابطه دین و معنویت با سلامت روان است.

طبق پژوهش‌های انجام یافته بین معنویت با رضایت و هدفمندی زندگی، سلامت و بهزیستی رابطه مثبت وجود دارد (دانش رمودی و دانش رمودی، ۱۴۰۱: ۳). یکی از عوامل موثر بر عملکرد هر سازمانی و از جمله جامعه آماری پژوهش حاضر یعنی مجتمع سنگ آهن سنگان، نشاط سازمانی است. ضروری است تا برای بهبود نشاط سازمانی کارکنان، به بررسی وضعیت موجود و شناخت عوامل اصلی تاثیرگذار بر بهبود آن پرداخته شود. در این خصوص، به نظر می‌رسد که رهبری معنوی و توانمندسازی بتواند به شکل قابل توجهی نشاط سازمانی کارکنان را تحت تاثیر خود قرار داده و منجر به بهبود آن شود. با توجه به اهمیت این موضوع در این پژوهش به بررسی این سوال می‌پردازیم که توانمندسازی روان‌شناختی تاثیر رهبری معنوی بر نشاط سازمانی کارکنان مجتمع سنگ آهن سنگان را میانجی‌گری می‌کند؟

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

نشاط سازمانی

نشاط سازمانی هنر و مهارت سازگاری با شرایط نامطلوب و مشکلات و در عین حال خلق و ایجاد تجربه‌های مثبت و با نشاط در محیط کار است (سوداگر و ناستی‌زایی، ۱۴۰۰: ۶۲). نشاط یادآور واژه‌های اهتزاز و حرکت و انبساط نفس است. گاهی دو واژه شادی و نشاط در یک معنا به کار می‌روند. نشاط به معنای سرحال بودن و میل و رغبت به کار است که در فعالیت و تکاپو آشکار می‌شود. ولی شادی به معنای خوشحالی است که نمود آن بیشتر در خنده و تبسم است. شادی دارای سه جزء اساسی عاطفی، شناختی و اجتماعی است. منظور از نشاط در محل کار حرکت در مسیری است که برای رسیدن به هدف طی می‌شود؛ در نتیجه، نشاط سازمانی نوعی طرز فکر است که منجر به افزایش عملکرد و دستیابی به توانمندی‌ها می‌شود. نشاط سازمانی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت‌دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعداد‌های خود استفاده می‌کند (معصومی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۰۴) بر اساس دیدگاه روانشناس معروف (آرگایل)، نشاط یک پدیده و ویژگی در انسان است که سه مؤلفه اصلی عاطفه مثبت، رضایت از زندگی و نبود احساسات منفی را داراست. پدیده اجتماعی «نشاط و سرزندگی سازمانی» مربوط به سلامت جسم و روح کارکنان در سازمان است که با رفاه، بهداشت روح و روان و شرایط مادی و معنوی و انگیزش شغلی افراد سروکار دارد (جووری، ۱۳۹۹: ۳۰۷). نشاط به تجربه مکرر حالت و عواطف مثبت و احساس رضایت کلی نسبت به زندگی اشاره دارد. نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت‌دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعداد‌های خود استفاده می‌نماید (خداپرست و باقرزاده، ۱۴۰۰: ۴۹). نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد برای دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعداد‌های خود استفاده می‌کند. توانمندی‌های درونی سرمایه‌های وجودی هر فرد است که اگر به کار گرفته شوند، احساس رضایت و شادی ماندگار ایجاد خواهند کرد (کلوتیر و همکاران، ۲۰۱۴). نشاط مانند سایر مفاهیم احساسی، می‌تواند یک حالت و یا یک ویژگی باشد. نشاط به‌عنوان حالت، احساسی مثبت و مجزا است که می‌تواند از

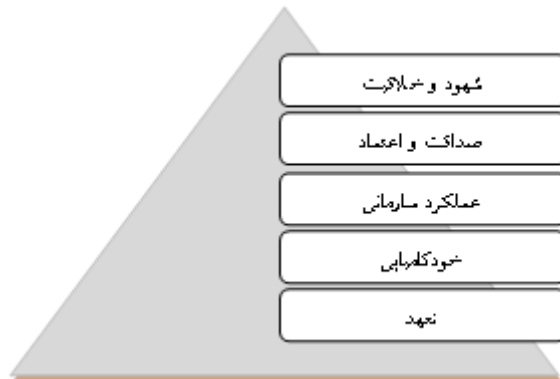
رویدادها و موقعیت‌های درونی و بیرونی ناشی شود (آرمون و همکاران، ۲۰۱۲). سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی در پی یافتن راهی برای ایجاد و حفظ سطح نشاط و اشتیاق کاری کارکنان هستند. نشاط کاری به معنای سطح بالای توان و نیرو، انعطاف‌پذیری ذهنی در کار، تمایل برای سرمایه‌گذاری و تلاش و مقاومت در برابر مشکلات کاری قابل تعریف است و از طریق سه بعد قدرت جسمانی، توان و نیروی عاطفی و سرزندگی شناختی عملیاتی می‌شود (جووری و همکاران، ۱۳۹۹). زمانی که نشاط به عنوان یک حالت در نظر گرفته می‌شود، به تغییرات آن درون فرد در یک روز کاری توجه می‌شود؛ در حالی که نشاط به عنوان یک ویژگی با شاخص‌هایی مانند تلاش، انرژی، انعطاف‌پذیری و مقاومت در برابر مشکلات کاری مشخص می‌شود (سینامون و ریچ، ۲۰۱۰). از علل نشاط سازمانی می‌توان به عقلانیت سازمانی، عدالت سازمانی، کارمندیابی، جبران خدمت، ارزش‌های اخلاقی، یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی، سبک رهبری، اعتمادسازی، مثبت‌اندیشی، خودگشودگی، شرایط محیط کاری، تعامل با همکاران، امنیت شغلی، روابط انسانی، حقوق، مزایا و پاداش، فرهنگ سازمانی، مشارکت سازمانی، استرس شغلی اشاره کرد. از پیامدهای نشاط سازمانی فرسودگی شغلی کمتر، تمایل کمتر به ترک شغل، بهره‌وری کارکنان، احساس تعلق سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، حمایت اجتماعی، تعهد سازمانی و کاهش استرس شغلی است (سوداگر و ناستی‌زایی، ۱۴۰۰: ۶۳-۶۲).

رهبری معنوی

معنویت شیوه‌ای از نگرستن به رهبری است که می‌تواند ویژگی‌ها، رفتارها و اثرات بر پیروان و تحقق اهداف را یکپارچه کند. رهبری معنوی با توسعه انسانی و شرایط متغیر و پیچیده کنونی نسبت به سایر سبک‌های رهبری تطابق بیشتری داشته، کمک می‌کند تا افراد به صورت درونی برانگیخته و تمام وجود خود را در کار دخالت دهند (طالی و همکاران، ۱۳۹۹: ۸۸). رهبری معنوی دارای ابعاد کلیدی مانند ایجاد دیدگاهی متعالی در خدمت به دیگران، داشتن اهداف و معنی در زندگی و احساس پیوستن به فرهنگ اجتماعی/سازمانی بر مبنای عشق که همراه با قدردانی و

درک متقابل است می‌باشد (لطفی و همکاران، ۱۴۰۰: ۷۰-۶۹) هوش معنوی پارادایم جدیدی است که بعد از هوش چندگانه گاردنر که در کتاب چارچوب های مغز آورده بود، ظاهر شد. سیسک و تورنس ریشه هوش معنوی را نوشته‌های باستان و عرفان شرق می‌دانند. آنها به تأثیر صوفی‌ها، اسلام، بودا و نائوتیسم اشاره کرده‌اند. مفهوم هوش معنوی که در دهه‌های اخیر مطرح شده است دربردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسأله است که بارزترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و غیره شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند (دانش رمرودی و دانش رمرودی، ۱۴۰۱: ۳) هوش معنوی مرتبط با حیطه شهودی، رشد و تعالی، معنا و معنویت، توکل و ارتباط با خدا است که از نظر کینگ کاربست انطباقی اطلاعات فرامادی، جهت حل مشکلات، استقامت و رسیدن به اهداف است و با پشتوانه آن می‌توان با تحلیل وجودی و درونی، جهت حل مسئله در دنیای بیرونی اقدام کرد. از منظر ایمونز نیز معنویت می‌تواند عملکرد سازگاری فرد را پیش‌بینی کند و با ویژگی‌های ظرفیت برتر هوشیاری نسبت به محدودیت‌های مادی، مراقبه و مکاشفه، ظرفیت ورود به رفتارها و فضایل برای نشان دادن بخشش، سپاس‌گزاری، رحم و تواضع و توانایی بهره‌گیری از منابع معنوی جهت حل مشکلات، قابل تعریف است (فشقایی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۷۳). گلدمن و همکاران در پژوهش خود هوش معنوی را توانایی تجربه شده‌ای می‌دانند که به افراد امکان دستیابی به دانش و فهم بیشتر را می‌دهد و زمینه را برای رسیدن به تکامل و ترقی در زندگی فراهم می‌سازد. همچنین، پژوهش اسمیت نشان می‌دهد که هوش معنوی لازمه سازگاری بیشتر با محیط است؛ افرادی که هوش معنوی بالاتری دارند، در مقابل فشارهای زندگی تحمل بیشتری دارند و توانایی بالاتری را برای سازگاری با محیط از خود بروز می‌دهند (کاظمی، ۱۴۰۱: ۸۷) رهبران معنوی افراد تاثیرگذاری هستند که به تغییر شیوه‌هایی که دیگران می‌بینند و کارهایی که انجام می‌دهند، قادر هستند. آنها بر نگرش‌ها و اعمال دیگران به‌منظور رسیدن به یک هدف مشترک که در نهایت به نفع کل گروه است، تأثیر می‌گذارند (کروسمن، ۲۰۱۰). رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود، چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد

کرده و به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان بیآورند و به آینده سازمان امیدوار باشند؛ به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهد. از طرف دیگر با رواج فرهنگ نوع‌دوستی درون‌سازمان موجب می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند (بریمانی و جعفری، ۱۴۰۱: ۳۹). هوش رهبر ارتقادهنده اثربخشی ارتباطات و راهبردهای ایجاد تصویر ذهنی برای نفوذ الهام‌بخش، ارتقاء دهنده ظرفیت متقاعدکننده برای الهام‌بخشی و ایجاد انگیزه در پیروان و بهبوددهنده ظرفیت رهبر برای استفاده از اذهان پیروان در حل مساله جمعی است (کاوازوتی و همکاران، ۲۰۱۱). چنانچه توانایی برای سود جستن از منابع معنوی را به‌عنوان یک هوش قلمداد کنیم، پس این توانایی بایستی در حل مسائل زندگی و رسیدن افراد به اهداف کمک کند و منجر به سازگاری بهتر آنان شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که بین معنویت با رضایت و هدفمندی در زندگی، سلامت و بهزیستی رابطه مثبت وجود دارد (سلمانی و ذوقی، ۱۴۰۱: ۵۸). رهبری معنوی کارکنان با دانش برای مشارکت در سازمان و با قدرت برای تصمیم‌گیری‌های مهم فراهم می‌کند، همچنین زمینه‌ای برای کارکنان جهت دریافت عشق به نوع دوستی ایجاد می‌کند که به نوبه خود مبنایی برای انگیزش درونی از طریق امید/ایمان در چشم‌انداز سازمان است (فرای و همکاران، ۲۰۱۰). رهبران معنوی با پیروان خود کار می‌کنند تا به آنان کمک کنند معنا را در کارشان بیابند؛ از فرصت‌هایی که در آن می‌توانند به طور درونی برانگیخته شوند، بهره‌گیرند؛ کار را در راهی که سود مشترک دارد سازمان دهند؛ یکپارچگی ارزش‌هایشان را در کار حفظ کنند و در نهایت، یک شخصیت واقعی را در محیط کار دنبال کنند (شهبازی و همکاران، ۱۴۰۰: ۷-۸). یافته‌های تحقیقاتی تأکید کرده‌اند که ترویج ارزش‌های معنوی در محیط کار می‌تواند منجر به منافع زیر شود (قلیپور و همکاران، ۱۴۰۰).



شکل ۱. ترویج ارزش‌های معنوی در محیط کار (قلیپور و همکاران، ۱۴۰۰)

رهبری معنوی عنصر مهمی در سازمان می‌باشد که با تحقیق، تفکر، ادراک، ارزش‌گذاری، اقدام فرد در جامعه با روحیه تیمی و نه اقدام انفرادی در ارتباط است. رهبری معنوی از طریق ایجاد حساسیت نسبت به خود و دیگران و ماوراء طبیعت در افراد سازمان، آنها را نسبت به شغل و کار خود علاقه‌مند می‌کند و باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف کاری می‌شود. یک رهبر معنوی به فرد کمک می‌کند تا یک فرد کامل باشد و با ارتباط با دیگران و جامعه، وی را به سمت اهداف بالاتری ترغیب می‌کند (مرادی، ۱۳۹۹: ۶۷). از بین مدل‌های مختلفی که برای رهبری معنوی ارائه شده است، در این پژوهش مدل فرای مدنظر قرار گرفته است.

توانمندسازی روان‌شناختی

اولین تعریف عملیاتی توانمندسازی در سال ۱۹۸۸ توسط کانگر و کانونگو ارائه شد. از نظر آنان توانمندسازی عبارت است از فرایند ارتقای کفایت نفس افراد سازمان، به گونه‌ای که شرایطی که موجب احساس عدم برخورداری از قدرت در آنان می‌شود را شناسایی کنند و در جهت برطرف کردن آنها با فعالیت‌های سازمانی رسمی و فنون و شیوه‌های غیررسمی و فراهم کردن اطلاعات اثربخش کوشش کنند. برای تعریف توانمندسازی، توافقی وجود ندارد. بسیاری از نظریه‌پردازان مفهوم توانمندسازی را مترادف با مشارکت کارکنان در محل کار مدنظر قرار داده‌اند. مشارکت کارکنان فرایندی است که به وسیله آن قدرت در میان افراد تسهیم می‌شود. این نظریه‌پردازان معتقدند که توانمندسازی ممکن است به عنوان اعطای قدرت سازمانی بیشتر به کارکنان و تفویض اختیار تعریف شود (گل‌صنملو و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۰۳) و وجود قدرت

رهبری در افراد و توانایی انجام کار به وسیله آنها تعریف می‌شود. توانمندسازی، به معنای تزریق نیرو در کارکنان است. توانمندسازی فرآیند توسعه است و باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل و ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی آنها می‌شود و کارکنان را قادر می‌کند که عوامل محیطی را شناسایی کنند و آنها را در کنترل خود داشته باشند (رنجبر و عباس زاده سهرورن، ۱۴۰۰: ۵-۴). توانمندسازی آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز است؛ بدین معنی که افراد بتوانند توانمندی‌های خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند، در آنها شور و شوق انجام فعالیت ایجاد گردد و انگیزه‌های درونی آنها برای انجام وظیفه بسیج شود (صفری و حسینی، ۱۴۰۰: ۱۶۲). سازمان‌های امروزی، برای ادامه حیات خود باید از ویژگی‌های خاصی همچون مشتری‌مداری، انعطاف‌پذیری بالا، شفافیت، بهبود مستمر و غیره برخوردار باشند و برای دستیابی به چنین ویژگی‌هایی باید مهم‌ترین منبع و ابزار رقابتی شالوده سرمایه خود یعنی نیروی انسانی را توانمند سازند (گل صنم‌لو و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۰۴) در روان‌شناسی، توانمندسازی از دیدگاه انگیزشی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این دیدگاه فرض شده است که افراد نیاز به کسب قدرت دارند و این نیاز حالتی درونی برای نفوذ و کنترل بر سایر افراد است (مانویل، ۲۰۰۳).

توانمندسازی روان‌شناختی، فرآیند ایجاد انگیزه درونی از طریق آماده‌سازی محیط، ایجاد بستر لازم جهت انتقال احساس خوداثربخشی بیشتر و در نهایت توانایی بیشتر است (شهبازی‌نسب و همکاران، ۱۴۰۰: ۹۱-۹۰). توانمندسازی روان‌شناختی، یعنی ایجاد یک حس درونی در افراد که بتوانند به طور مستقل، در فرایند کاری خود تصمیم‌گیری کنند؛ به عبارت دیگر، توانمندسازی روان‌شناختی یعنی ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزه افراد در انجام وظایف، از طریق پرورش احساس شایستگی یا کاهش احساس ناتوانی در آنهاست (عرب‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۲۳). توانمندسازی روان‌شناختی یک ایفای نقش فعال در ارتباط با شغل و فعالیت‌های کارکنان دارد که طی آن به توانایی شکل‌دهی نقش‌ها و بستری که در آن به فعالیت می‌پردازد دست پیدا می‌کند (غلامی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۸۵). توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان یکی از عوامل اصلی اثربخشی

مدیریت می‌تواند به ایجاد آثار رفتاری مثبت در سطح فردی و سازمانی کمک کند. این مفهوم به‌عنوان فرآیند ارتقاء احساس خودیابی و انگیزش درونی در بین کارکنان تعریف می‌شود که از راه فعالیت‌های رسمی و فنون غیررسمی سازمانی و با عرضه اطلاعات کارآمد، ضمن شناسایی عوامل ایجادکننده ناتوانی برای رفع آنها تلاش می‌کند (باسامی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۷۱). توانمندی شناختی در قالب یک برساخته انگیزشی تعریف می‌شود که در چهار حوزه شناختی معنی‌دار بودن، شایستگی، خودتعیینی و تاثیر ظهور می‌یابد (آلسعدی ثانی، ۱۴۰۰: ۱۰). توانمندی روان‌شناختی یکی از راهکارهای مهم برای گسترش سازمان‌ها و انطباق با تغییرات خارجی است (رنجبر و عباس‌زاده سهرن، ۱۴۰۰: ۲). توانمندسازی روان‌شناختی با پرورش احساس کفایت نفس و به وجود آوردن آزادی عمل برای افراد این فرصت را به وجود خواهد آورد تا توانایی‌ها و مهارت‌ها را بهبود و موجبات اثربخشی سازمانی را فراهم گردند و از طرفی با پرورش افرادی بانگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویای محیط رقابتی از خود عکس‌العمل سریع و مناسب‌تر نشان دهند (نظری، ۱۴۰۰: ۲۲۶). در منابع علمی در مورد توانمندسازی رویکردها و الگوهای مختلفی ارائه شده است که در این پژوهش بیشتر الگوی توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میشراد مدنظر بوده است.

پیشینه پژوهش

در ادامه تعدادی از پژوهش‌هایی را که پیرامون موضوع پژوهش صورت پذیرفته در قالب پیشینه پژوهش در جدول زیر ارائه می‌شود.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

نتایج	عنوان پژوهش	محقق و سال
معنویت در محیط سازمان منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌شود و علاوه بر آن تعهد سازمانی را نیز در پی خواهد داشت.	سنجش تاثیر اخلاق حرفه‌ای و معنویت سازمانی بر افزایش وفاداری کارکنان و نشاط سازمانی	قلیپور و همکاران (۱۴۰۰)
رهبری تحولی و تبدالی بر رفتار نوآورانه تاثیر دارد و اثر متغیر توانمندسازی روان‌شناختی در این ارتباط معنادار نشد.	اثرات رهبری تحول‌گرا و تبدالی بر رفتار نوآورانه با نقش تعدیلگر توانمندسازی روان‌شناختی	صادقی ده‌چشمه و همکاران (۱۴۰۰)

نتایج	عنوان پژوهش	محقق و سال
بین شاخص چهارگانه مطالعه شده معنویت کارکنان و نشاط سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.	رابطه میان معنویت کارکنان با نشاط سازمانی در بیمارستان هاجر (س) ارتش جمهوری اسلامی ایران	ملکی و همکاران (۱۴۰۰)
ضریب همبستگی رهبری امنیت‌مدار با نشاط سازمانی و روحیه در محل کار مثبت و معنادار بود و همچنین، ضریب همبستگی بین روحیه در محل کار و نشاط سازمانی مثبت و معنادار بود.	تأثیر رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی با نقش میانجی روحیه در محیط کار	سوداگر و ناستی-زایی (۱۴۰۰)
اجرای برنامه آموزش مدیریت استرس در کاهش ابعاد فرسودگی شغلی و افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کارمندان مؤثر بوده است.	اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری بر توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد فرسودگی شغلی در کارکنان	زائری و همکاران (۱۳۹۹)
رهبری معنوی باعث افزایش تعهد ورزشی، رضایت ورزشی و بهره‌وری در ورزش‌های تیمی و انفرادی می‌شود.	آزمون الگوی رهبری معنوی بر تعهد ورزشی، رضایت ورزشی و بهره‌وری با میانجی خودشکوفایی و عضویت در ورزش‌های انفرادی و تیمی	طالبی و همکاران (۱۳۹۹)
نشاط کاری نقش میانجی بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه ایفا می‌کند.	نقش سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه، با میانجی‌گری نشاط کاری معلمان ابتدایی بیرجند	خسروی و همکاران (۱۳۹۹)
سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری بر نشاط سازمانی دارد، این در حالی است که معنویت سازمانی در رابطه فوق نقش میانجی دارد.	بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه نشاط سازمانی و سلامت سازمانی	محمدی‌مقدم و همکاران (۱۳۹۸)
معنویت سازمانی بر نشاط سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر داشته و نشاط سازمانی نقش میانجی‌گری را در رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی ایفا می‌کند.	بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز)	باقری و همکاران (۱۳۹۶)
رهبری بصیر بر بروز رفتار شهروندی سازمانی، اعتماد سازمانی و نشاط سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نشاط سازمانی و اعتماد سازمانی تأثیر رهبری بصیر بر بروز رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.	بررسی تأثیر رهبری بصیر بر بروز رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری اعتماد و نشاط سازمانی	عباسیان (۱۳۹۶)
رهبری معنوی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت دارد.	تأثیر به‌کارگیری سبک رهبری معنوی در مولفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان اصفهان	ستوده آرنی و همکاران (۱۳۹۵)

نتایج	عنوان پژوهش	محقق و سال
رهبری تحول‌آفرین و ابعاد آن بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر دارد.	بررسی تاثیر ابعاد رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در گمرک جمهوری اسلامی ایران	مرتضوی (۱۳۹۴)
بین شیوه‌های رهبری و نشاط سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	بررسی رابطه شیوه‌های رهبری و نشاط سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان	دعایی و شریعت (۱۳۹۴)
عوامل مدیریتی و سازمانی شناسایی شده در این تحقیق بر افزایش شادی و نشاط و ارتقای تولید علم تأثیر گذارند.	عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آنها بر تولید علم	طاهریان و همکاران (۱۳۹۳)
رهبری معنوی بر سطح معنویت محیط کار و رفتار نوآورانه خدمات در بین کارکنان تأثیر می‌گذارد. معنویت محل کار، سطح رفتار نوآورانه خدمات را افزایش می‌دهد و رابطه بین رهبری معنوی و رفتار نوآورانه خدمات را میانجی‌گری می‌کند.	پیشایندهای رفتار نوآورانه خدمات: نقش رهبری معنوی و معنویت محیط کار	الفرجات و ایماگوالی (۲۰۲۱)
رهبری خدمتگزار معنویت محیط کار را بهبود می‌بخشد. هنگامی که معنویت در محل کار به‌عنوان میانجی نقش ایفا می‌کند، قدرت رابطه بین رهبری خدمتگزار و پیشرفت در کار بهبود می‌یابد.	تأثیر رهبری خدمتگزار بر پیشرفت در محل کار با تأثیر میانجی معنویت در محل کار	بلوچ و همکاران (۲۰۲۱)
بهزیستی که درک عینی، فراگیر، عمیق‌تر و از نظر اخلاقی معتبرتر از شکوفایی انسان است، با دیدگاه‌های رهبری اصیل و رهبری معنوی مورد بحث قرار گرفته است.	مقایسه‌ای در مورد بهزیستی در رهبری اصیل و معنوی	بایکال (۲۰۲۰)
هوش معنوی و رهبری توانمند بر توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.	آیا هوش هیجانی و رهبری توانمند بر توانمندسازی روان‌شناختی و مشارکت کاری تأثیر می‌گذارد؟	آلوتایی و همکاران (۲۰۲۰)
رهبری معنوی به‌طور مثبت با عملکرد کارکنان، رفتارهای اشتراک دانش و رفتار نوآورانه مرتبط است.	تأثیر رهبری معنوی بر اثربخشی کارکنان: دیدگاه انگیزشی درونی	وانگ و همکاران (۲۰۱۹)

۱ Alfarajat and Emagwali

۲ Baloch

۳ Baykal

۴ Alotaibi

۵ Wang

نتایج	عنوان پژوهش	محقق و سال
رهبری توانمند با عملکرد شغلی و توانمندسازی روان-شناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر رهبری توانمند بر عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کند.	توانمندسازی رهبری و عملکرد شغلی: نقش میانجی توانمندسازی روانی	کوندو و همکاران (۲۰۱۹)
بین سبک رهبری تحول‌آفرین و تعاملی با توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	تأثیر تحولات و سبک‌های رهبری مبادله-ای بر انگیزه کارکنان در پاکستان	چادری و همکاران (۲۰۱۳)
بین سبک رهبری معنوی با توانمندسازی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد واحد	فرای و همکاران (۲۰۱۱)
کارکنان دارای وضعیت مطلوب از نظر نشاط سازمانی هستند. همچنین ارتباطات خوب، کیفیت زندگی کاری و رهبری سه عاملی بودند که منجر به نشاط در محیط کار می‌شود.	شادی در کار کارکنان در شرکت‌های کوچک و متوسط	چاپراسیت و سانتیدیراکو ^۴ (۲۰۱۱)

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه کلیه کارکنان مجتمع سنگ آهن سنگان است که طبق آمار اخذ شده تعداد کل کارکنان برابر با ۴۸۰ کارمند هستند. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و حجم نمونه مناسب ۲۱۴ نفر است و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شده است: پرسشنامه رهبری معنوی فرای و دیگران (۲۰۰۵) شامل ۲۹ سوال است. این پرسشنامه مؤلفه‌های چشم‌انداز، عشق به هم‌نوع، امید و ایمان، تعهد، عضویت، معناداری، بازخورد عملکرد را مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میشرا در سال ۱۹۹۵ ساخته شده، دارای ۱۵ سوال بوده و ابعاد آن شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌داری و اعتماد است. پرسشنامه ۲۳ سوالی نشاط سازمانی

^۱ Kundu

^۲ Chaudhry

^۳ Fry

^۴ Chaiprasit and Santidhiraku

توسط کرولف (۲۰۰۷) ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۶ مولفه (یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، مثبت‌اندیشی، معناداربودن و علاقه) است. در این پژوهش‌روایی محتوایی پرسشنامه‌ها به تایید اساتید رسید. همچنین جهت بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های رهبری معنوی، توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۲ و ۰/۹۰، ۰/۹۰۶ است و چون بالاتر از ۰/۷ می باشد، پایایی مورد تایید است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی و برای بررسی فرضیات از مدل‌سازی معادلات ساختاری از طریق نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

ابتدا به تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها پرداخته شده و با بکارگیری شاخص‌های همچون میانگین و انحراف معیار و جداول فروانی توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی انجام شد است که در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

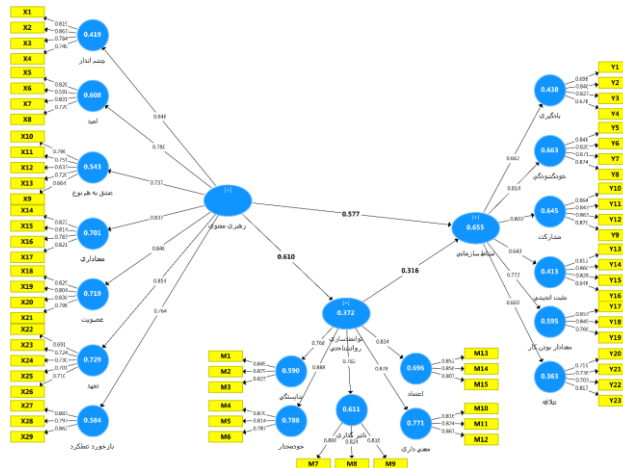
متغیر		تعداد	درصد	متغیر		تعداد	درصد
تحصیلات	فوق دیپلم	۱۹	۸,۹	جنسیت	مرد	۱۸۲	۸۵
	لیسانس	۱۳۲	۶۱,۷		زن	۳۲	۱۵
	فوق‌لیسانس	۶۳	۲۹,۴		۲۰ تا ۳۰ سال	۱۶	۷,۵
سوابق کاری	۵ سال و کمتر	۱۸	۸,۴	سن	۳۱ تا ۳۵ سال	۱۰	۴,۷
	۶ تا ۱۰ سال	۲۱	۹,۸		۳۶ تا ۴۰ سال	۵۹	۲۷,۶
	۱۱ تا ۱۵ سال	۶۳	۲۹,۴		۴۱ تا ۴۵ سال	۹۰	۴۲,۱
	۱۶ تا ۲۰ سال	۸۱	۳۷,۹		۴۶ تا ۵۰ سال	۳۴	۱۵,۹
	۲۱ تا ۲۵ سال	۲۵	۱۱,۷		۵۱ سال و بالاتر	۵	۲,۳
	بیش از ۲۵ سال	۶	۲,۸				

برای بررسی نرمال بودن یا غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها از شاخص‌های چولگی و کشیدگی استفاده شده است. توزیع داده‌های مولفه‌های هر سه متغیر رهبری معنوی، توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته، نرمال است. در ادامه با استفاده از همبستگی اسپیرمن روابط بین سه متغیر رهبری معنوی، توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی محاسبه شده که نتایج آن در جدول زیر گزارش شده است.

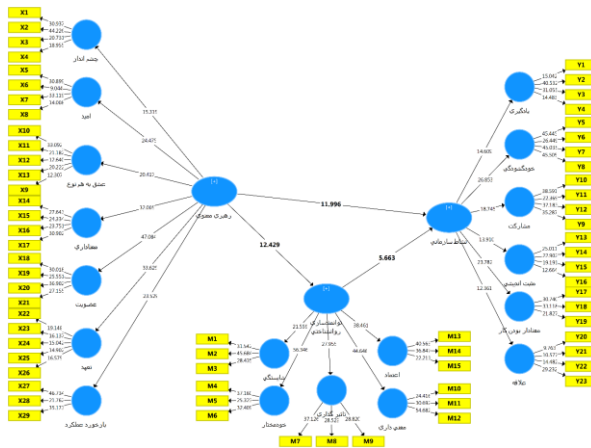
جدول ۳. ماتریس همبستگی بین رهبری معنوی، توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی

متغیرهای تحقیق		رهبری معنوی	توانمندسازی روان‌شناختی	نشاط سازمانی
رهبری معنوی	مقدار همبستگی	۱	۰,۶۰۹	۰,۷۷۳
	سطح معناداری		۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
توانمندسازی روان-شناختی	مقدار همبستگی	۰,۶۰۹	۱	۰,۶۷۲
	سطح معناداری	۰,۰۰۰		۰,۰۰۰
نشاط سازمانی	مقدار همبستگی	۰,۷۷۳	۰,۶۷۲	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	

در ادامه به بررسی مدل مفهومی با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS پرداخته می‌شود. شاخص‌های مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری در این بخش بررسی شده است.

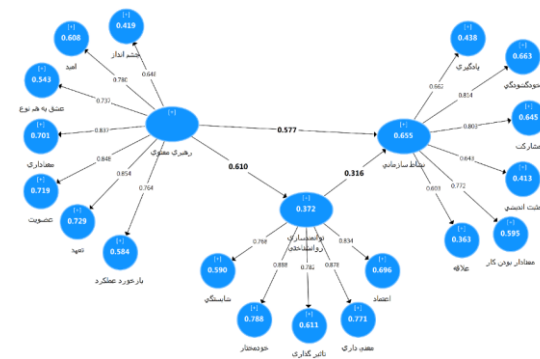


شکل ۲. مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بارهای عاملی و ضرایب مسیر



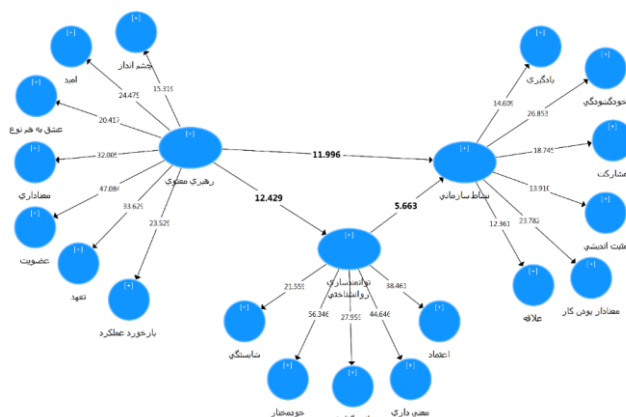
شکل ۳. مدل پژوهش با ضرایب t-Values

با توجه به بارهای عاملی استاندارد شده و مقدار معناداری تی گویه‌ها نیازی به حذف یا تغییری در گویه‌ها نیست. پایایی متغیرها با استفاده از دو شاخص ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بررسی و تایید شد. روایی همگرایی متغیرها با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سنجیده و تایید شد. روایی واگرا مکملی برای روایی همگرا به‌شمار می‌آید می‌شود که با استفاده از روش فورنل-لارکر بررسی و تایید شده است. شاخص‌های مربوط به مدل‌های ساختاری و مدل کلی در این بخش بررسی شده است. نمودار زیر مدل ساختاری و کلی در حالت استاندارد شده ضرایب مسیر را نشان می‌دهد.



شکل ۴. مدل ساختاری و کلی در حالت ضرایب استاندارد شده

نمودار زیر مدل ساختاری و کلی در حالت ضرایب معناداری را نشان می‌دهد.



شکل ۵. مدل ساختاری و کلی در حالت ضرایب معناداری t-Values

نتایج معیارهای مربوط به برازش مدل‌های ساختاری و کلی در جدول ذیل گزارش شده

است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل‌های ساختاری و کلی

f^2	Q^2	R^2	سطح معناداری	T value	β	مسیر: متغیر مستقل ← متغیر وابسته
۰,۶۰	۰,۲۱۴	۰,۶۵۵	۰,۰۰	۱۱,۹۹۶	۰,۵۷۷	رهبری معنوی ← نشاط سازمانی
-	۰,۱۷۶	۰,۳۶۲	۰,۰۰	۱۲,۴۲۹	۰,۶۱۰	رهبری معنوی ← توانمندسازی روان‌شناختی
۰,۲۰	۰,۲۱۴	۰,۶۵۵	۰,۰۰	۵,۶۶۳	۰,۳۱۶	توانمندسازی روان‌شناختی ← نشاط سازمانی
$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2} = \sqrt{0.382 \times 0.595} = 0.476$						

بعد از تایید مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و کلی به بررسی فرضیات پرداخته می‌شود. فرضیه اصلی تحقیق: توانمندسازی روان‌شناختی تاثیر رهبری معنوی بر نشاط سازمانی کارکنان مجتمع سنگ آهن سنگان را میانجی‌گری می‌کند. نتایج مربوط به بررسی فرضیه اصلی تحقیق در جدول زیر آمده است.

جدول ۵. بررسی فرضیه اصلی تحقیق

نتیجه	سطح معناداری	آماره آماره تی	ضریب مسیر استاندارد	مسیر
تایید شد	۰,۰۰	۱۲,۴۲۹	۰,۶۱۰	رهبری معنوی ← توانمندسازی روان‌شناختی
تایید شد	۰,۰۰	۵,۶۶۳	۰,۳۱۶	توانمندسازی روان‌شناختی ← نشاط سازمانی
تایید شد	۰,۰۰	۱۱,۹۹۶	۰,۵۷۷	رهبری معنوی ← نشاط سازمانی
آزمون سوبل			تأثیرات رهبری معنوی بر نشاط سازمانی	
سطح معناداری	مقدار آماره	تأثیر کل	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر مستقیم
۰,۰۰	۵,۵۰۳	۰,۷۶۹	۰,۱۹۲	۰,۵۷۷

بر اساس نتایج جدول فوق می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین رهبری معنوی و نشاط سازمانی را تایید کرد.

در ادامه به بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق می‌پردازیم.

فرضیه فرعی تحقیق ۱: رهبری معنوی بر نشاط سازمانی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی تحقیق ۲: رهبری معنوی بر توانمندسازی روان‌شناختی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی تحقیق ۳: توانمندسازی روان‌شناختی بر نشاط سازمانی تاثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق در جدول زیر آمده است.

جدول ۶. نتایج مربوط به فرضیه اول

نتیجه	سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰	۱۱,۹۹۶	۰,۵۷۷	رهبری معنوی ← نشاط سازمانی
تایید	۰,۰۰	۱۲,۴۲۹	۰,۶۱۰	رهبری معنوی ← توانمندسازی روان‌شناختی
تایید	۰,۰۰	۵,۶۶۳	۰,۳۱۶	توانمندسازی روان‌شناختی ← نشاط سازمانی

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱,۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰)

کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه‌های فرعی تحقیق تایید می‌شود.

نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تاثیر رهبری معنوی بر نشاط سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بود. در این رابطه پس از بررسی مبانی نظری، به جمع‌آوری اطلاعات از کارکنان مجتمع سنگ آهن سنگان از طریق پرسشنامه اقدام شد و سپس به تجزیه و تحلیل داده‌ها اقدام شد. در ادامه به بحث و بررسی پیرامون نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌ها و فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم و با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهایی چند ارائه خواهد شد. نتایج نشان داد فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار گرفت بدین ترتیب که تاثیر متغیر رهبری معنوی بر توانمندسازی روان‌شناختی با ضریب مسیر $0,610$ مورد قبول واقع شد. همچنین تاثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر نشاط سازمانی نیز با ضریب مسیر $0,192$ تایید گردید. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل برابر با $5,503$ و از $1/966$ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون $(0,00)$ کمتر از سطح خطای $0/05$ به دست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان 95 درصد تاثیر میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی را در رابطه بین رهبری معنوی و نشاط سازمانی را تایید کرد. نتایج به دست آمده با پژوهش‌های قلیپور و همکاران (1400) ، ملکی و همکاران (1400) ، سوداگر و ناستی زایی (1400) ، طالبی و همکاران (1399) ، عباسیان (1396) ، بلوچ و همکاران (2021) و چادری و همکاران (2013) هم‌راستا است.

همچنین نتایج نشان داد فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تایید قرار گرفت؛ بدین ترتیب که مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین رهبری معنوی و نشاط سازمانی کارکنان مجتمع سنگ آهن سنگان به ترتیب برابر $11,996$ و $0,577$ به دست آمده است که نشان می‌دهد رهبری معنوی بر نشاط سازمانی کارکنان مجتمع سنگ آهن سنگان تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج فرضیه فرعی اول تحقیق با نتایج تحقیقات قلیپور و همکاران (1400) ، ملکی و همکاران (1400) ، طالبی و همکاران (1399) ، عباسیان (1396) ، دعایی و شریعت (1394) ، چادری و همکاران (2013) و چاپیراسیت و سانتیدیراکو (2011) هم‌خوانی دارد. همچنین نتایج نشان داد فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار گرفت؛ بدین ترتیب که مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین رهبری معنوی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مجتمع سنگ آهن سنگان به ترتیب برابر $12,429$ و $0,610$

به دست آمده است که نشان می‌دهد رهبری معنوی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مجتمع سنگ آهن سنگان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج فرضیه فرعی دوم تحقیق با نتایج تحقیقات مرتضوی (۱۳۹۴)، ستوده‌آرانی و همکاران (۱۳۹۵)، آلتویبی و همکاران (۲۰۲۰)، کوندو و همکاران (۲۰۱۹)، چادری و همکاران (۲۰۱۳) و فرای و همکاران (۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد فرضیه فرعی سوم تحقیق مورد تأیید قرار گرفت؛ بدین ترتیب که مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی کارکنان مجتمع سنگ آهن سنگان به ترتیب برابر ۵,۶۶۳ و ۰,۳۱۶ به دست آمده است که نشان می‌دهد توانمندسازی روان‌شناختی بر نشاط سازمانی کارکنان مجتمع سنگ آهن سنگان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج فرضیه فرعی سوم تحقیق با نتایج تحقیقات زائری و همکاران (۱۳۹۹)، طاهریان و همکاران (۱۳۹۳) کوندو و همکاران (۲۰۱۹) هم‌خوانی دارد.

پیشنهادها

در ادامه پیشنهادهایی برخواسته از یافته‌ها و نتایج پژوهش ارائه می‌شود. با توجه به فرضیه اصلی پژوهش و تأیید نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در تأثیر رهبری معنوی بر نشاط سازمانی، به مدیران پیشنهاد می‌شود با برگزاری جلسات بین مدیران و کارکنان، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، تشویق فرهنگ کار تیمی، شناسایی و کشف استعدادهای کارکنان موجبات بهبود توانمندسازی و در نتیجه نشاط سازمانی کارکنان را فراهم آورند. استفاده از سبک رهبری معنوی، کارکنان با دانش برای مشارکت در سازمان و تصمیم‌گیری‌های مهم را فراهم می‌کند، فرهنگ سازمانی را براساس نوع دوستی ایجاد می‌کند، با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کند. از طریق ایجاد حساسیت نسبت به خود و دیگران و ماوراء و طبیعت در افراد سازمان، آنها را نسبت به شغل و کار خود علاقه‌مند می‌کند و باعث برانگیختن آنان نسبت به وظایف کاری خود می‌شود. تشویق معنویت در محل کار به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی منجر می‌شود. در رهبری معنوی باید روی ویژگی‌هایی همچون امید، ایمان و نوع دوستی تأکید شود.

در رهبری معنوی، باید خلق چشم‌انداز و ارزش‌های متجانس در سطوح فردی، تیمی، سازمانی و در نهایت تقویت سطوح بالاتری از تعهد و بهره‌وری سازمانی دنبال شود. رهبری معنوی سازمان از طریق یادگیری و رشد، سازمان را به سمت بهبود مستمر در عملیات همچنین محصولات و خدمات با کیفیت بالاتر حرکت می‌دهد و در نهایت منجر به سطح بالاتر رضایت مشتری و پس از آن عملکرد مالی بهتر می‌شود.

با توجه به فرضیه فرعی اول پژوهش و تایید تاثیر رهبری معنوی بر نشاط سازمانی، پیشنهاد می‌شود با افزایش ارتباطات عاطفی بین کارکنان، ایجاد شبکه‌های ارتباط اجتماعی در محیط کار، ایجاد فضای همفکری و مشارکت، رسیدگی و حل مشکلات کارکنان، ایجاد نظام‌های تشویق و پاداش، رعایت عدالت و اجتناب از تبعیض، ایجاد روحیه استقلال و ایجاد امکان بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان زمینه را برای بهبود نشاط سازمانی کارکنان فراهم آورند. با توجه به فرضیه فرعی دوم پژوهش و تایید تاثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی روان‌شناختی، مدیران می‌توانند از طریق مشخص کردن اهداف و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان موجب شوند تا کارکنان تصویری مثبت از موفقیت‌های آتی خود داشته باشند. این تصویر مثبت از آینده موجب بهبود احساس شایستگی و احساس موثر بودن کارمند می‌شود که این به نوبه خود موجب افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌شود. با توجه به فرضیه سوم پژوهش و تایید تاثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر نشاط سازمانی، به مدیران پیشنهاد می‌شود با استفاده از روش‌هایی مانند تفویض اختیار به کارکنان، تصمیم‌گیری مشارکتی و کاهش رسمیت در سازمان، غنی‌سازی مشاغل از طریق چرخش شغلی، استقرار نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان، داشتن فرهنگ حمایتی و تشویق به هدف‌گذاری در کارکنان و آموزش و کارآموزی و همچنین به‌وجود آوردن امکانات جهت ادامه تحصیل کارکنان زمینه توانمندسازی روان‌شناختی آنان و در نتیجه بهبود نشاط سازمانی آنان را فراهم آورند. در حقیقت با تحقق ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی در افراد یعنی شایستگی، حق انتخاب، معنادار بودن، موثر بودن، اعتماد به کارکنان و ... می‌توان سطح توانمندی روان‌شناختی کارکنان را ارتقاء داد و از این طریق باعث نشاط سازمانی شد. با توجه به پیشنهادها ارائه شده

می‌توان از طریق رهبری معنوی و توانمندسازی روان‌شناختی نشاط سازمانی را افزایش داد که نتیجه آن بهبود عملکرد و بهره‌وری و تعالی سازمان خواهد بود.

فهرست منابع و مآخذ

الف. منابع فارسی

- آل سعدی ثانی، علیرضا (۱۴۰۰)، توانمندی روان‌شناختی کارکنان سازمان‌ها، *پژوهش‌های مدیریت در جهان اسلام* ۶: ۵-۳۳.
- باقری، مسلم؛ جاجرمی‌زاده، محسن و بنافی، منصوره (۱۳۹۶)، بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز). *فرهنگ در دانشگاه اسلامی* ۷(۱): ۳-۱۸.
- بریمانی ابوالقاسم، جعفری آرش (۱۴۰۱)، رابطه بین رهبری معنوی مدیران مدارس و عملکرد آموزشی با نقش میانجی خوش‌بینی سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی، *مدیریت بر آموزش سازمان‌ها* ۱۱(۱): ۱۵۳-۱۳۷.
- جووری، بهنوش (۱۳۹۹)، شناسایی الگوی ساختاری-تفسیری از راهبردهای سازمانی نشاط‌آفرین (مورد مطالعه: منابع انسانی دانشگاه‌ها)، *فرهنگ در دانشگاه اسلامی* ۱۰(۳۵): ۳۳۸-۳۰۵.
- جووری، بهنوش؛ محمدی‌مقدم، یوسف؛ قهرمانی قاجار، سوسن و حسن مرادی، نرگس (۱۳۹۹)، تدوین و اولویت‌بندی راهبردهای نشاط‌آفرینی سازمانی برای زنان دانشگاهی (با عنایت بر نقش‌های چندگانه زنان)، *مطالعات زن و خانواده* ۸(۲): ۷۸-۳۷.
- خدایرست، مهدی و باقرزاده، محمدرضا (۱۴۰۰)، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی با تکنیک دلفی فازی، *مطالعات رفتاری در مدیریت* ۱۲(۱۲): ۲۸-۶۵-۴۸.
- خسروی، حسین؛ پورشافعی، هادی و طاهرپور، فاطمه (۱۳۹۹)، نقش سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه، با میانجی‌گری نشاط کاری معلمان ابتدایی بیرجند. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۹(۴): ۱۹۳-۲۱۶.
- دانش رمرودی، ام‌البین و دانش رمرودی، هانیه (۱۴۰۱)، تأثیر مدیریت آموزشی بر هوش معنوی و هوش هیجانی در بین دانش‌آموزان، *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری* ۶(۸۴): ۱۲۰۰-۱۱۹۳.
- دعایی، زینب و شریعت، حسین (۱۳۹۴)، بررسی رابطه شیوه‌های رهبری و نشاط سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان، *اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی*، ساری.
- رنجبر، سارا و عباس‌زاده سهرود، یداله (۱۴۰۰)، تأثیر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در شرکت صنایع تبدیلی و تکمیلی کوهستان الموت قزوین، *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری* ۵(۷۷): ۳۱-۱۹.
- زائری، سمیه؛ نیسی، عبدالکاظم و خواجه، نجمه (۱۳۹۹)، اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی-رفتاری بر توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد فرسودگی شغلی در کارکنان. *سلامت کار ایران* ۴۸: ۴-۱۲.
- ستوده آرائی، حسین؛ خدای بروجنی، داوود؛ مهدی‌زاده مقدم آرائی، میثم؛ مصلی نژاد، حسین؛ نصیری نژاد، محمدرضا و شیروانی، محمدرضا (۱۳۹۵)، تأثیر بکارگیری سبک رهبری معنوی در مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان اصفهان، *پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت آموزی و اشتغال*.

- سلمانی، ملیحه و ذوقی، لیلا (۱۴۰۱)، رابطه احساس تنهایی، هوش معنوی و سلامت عمومی با اضطراب مرگ در سالمندان: نقش میانجی ذهن آگاهی، *روانشناسی پیری* ۸ (۱): ۶۹-۵۵.
- سوداگر، اسما و ناستی زایی، ناصر (۱۴۰۰)، تأثیر رهبری امنیت مدار بر نشاط سازمانی با نقش میانجی روحیه در محیط کار، *پژوهش نامه روانشناسی مثبت* ۷ (۲): ۷۲-۶۱.
- شهبایی نسب، علی؛ بهرامی، محمد؛ پیرزاد، علی و حجت دوست، سجاد (۱۴۰۰)، تأثیر مهارت های کوانتومی مدیریت در شکل گیری رفتار کاری نوآورانه با اتکا به نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی و مدیریت دانش: مطالعه موردی، *چشم انداز حسابداری و مدیریت* ۴ (۳۸): ۹۹-۸۸.
- شهبازی، محمد؛ تولکی، عبدالله و کاظم پوریان، سعید (۱۴۰۰)، بازآفرینی رهبری معنوی: الگویی مبتنی بر تعالیم اسلامی بر اساس کتاب شریف میزان الحکمه، *مدیریت در دانشگاه اسلامی* ۱۰ (۲۱): ۲۲-۳.
- صادقی ده چشمه، مهرداد؛ قائدا مینی هارونی، عباس و مالکی فارسانی، غلامرضا (۱۴۰۰)، اثرات رهبری تحول گرا و تبدالی بر رفتار نوآورانه با نقش تعدیل گر توانمندسازی روان شناختی، *فصلنامه مطالعات رهبری فرهنگی* ۳ (۱): ۳۶-۶۲.
- صفری، امید و حسینی، فاطمه (۱۴۰۰)، مطالعه عدالت سازمانی و توانمندسازی روان شناختی از طریق سقف شیشه ای در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان فارس، *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی* ۴ (۳): ۱۶۱-۱۶۶.
- طالبی، زهره؛ نیکبخش، رضا و صفائیا، علی محمد (۱۳۹۹)، آزمون مدل رهبری معنوی بر تعهد ورزشی، رضایت ورزشی و بهره وری با میانجی خودشکوفایی و عضویت در ورزش های انفرادی و تیمی، *پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی* ۸ (۴): ۹۷-۸۷.
- طاهریان، حسین، فیض، داود و حیدرخانی، زهرا (۱۳۹۳)، عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه ها و تأثیر آنها بر تولید علم، *پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی* ۹ (۷۲): ۱۹۶-۲۱۰.
- عباسیان، سهیل (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر رهبری بصیر بر بروز رفتار شهروندی سازمانی بامیانجی گری اعتماد و نشاط سازمانی (مطالعه موردی: شرکت نفت پاسارگاد)، *پایان نامه کارشناسی ارشد* دانشگاه صنعتی شاهرود.
- عرب زاده، مریم؛ زارعی، علی؛ خدایاری، عباس؛ پورکیانی، محمد و هنری، حبیب (۱۴۰۰)، همبستگی توانمندسازی روان شناختی و خلاقیت مدیران ورزشی در جذب خیرین، *مدیریت ارتقای سلامت* ۱۰ (۵): ۱۳۲-۱۲۱.
- غلامی، حمیدرضا؛ هاشمی، سعید و مختاری نوری، جمیله (۱۴۰۰)، سنجش توانمندسازی روان شناختی مدیران و ابعاد آن در یگان نظامی منتخب، *مجله طب نظامی* ۲۳ (۴): ۲۹۰-۲۸۳.
- قشقای، فهیمه؛ دلاور، علی؛ خلعتبری، جواد و شفیع آبادی، عبدالله (۱۴۰۱)، تدوین مدل ساختاری راهبردهای مقابله ای بر اساس سرمایه های اجتماعی و روان شناختی با میانجی گری هوش معنوی در زنان سرپرست خانوار، *پژوهش نامه زنان* ۱۳ (۱): ۲۰۰-۱۶۹.
- قلیپور، وحید؛ کشفی آزاد، محمد مهدی و سقائیان لاری، علی اصغر (۱۴۰۰)، سنجش تاثیر اخلاق حرفه ای و معنویت سازمانی بر افزایش وفاداری کارکنان و نشاط سازمانی، *نگرش های نوین بازرگانی* ۲ (۵): ۷۱-۹۱.

- کاظمی، سلیم؛ زاهد بابلان، عادل؛ معینی کیا، مهدی و خالق خواه، علی (۱۴۰۱)، تبیین نقش واسطه‌ای هوش معنوی در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل، **پژوهش در دین و سلامت** ۸(۱): ۸۱-۹۴.
- گل‌صنم‌لو، معصومه؛ حمیدی، مهرزاد؛ رجبی نوش‌آبادی، حسین و سجادی، نصرالله (۱۴۰۱)، تاثیر توانمندسازی بر خودکارآمدی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی، **پژوهش در ورزش تربیتی** ۱۰(۲۶): ۱۹۷-۲۲۰.
- لطفی، حسن؛ جعفری، پرپوش و آراسته، حمیدرضا (۱۴۰۰)، تکامل معنوی و تعالی رهبری دانشجویان با نظام بالندگی رهبری معنوی در دانشگاه: پیشایندها، پیامدها و راهبردها، **سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت** ۵(۲): ۶۸-۷۸.
- محمدی‌مقدم، یوسف، جوری، بهنوش و نوری زاده، فهیمه (۱۳۹۸)، بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه نشاط سازمانی و سلامت سازمانی، **توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی**، ۵۱(۲): ۱۱۳-۱۳۹.
- مرتضوی، شوکت (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر ابعاد رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در گمرک جمهوری اسلامی ایران، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد** دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.
- معصومی‌نژاد، فرانک؛ فرخ‌سرشت، بهزاد؛ الوانی، سیدمهدی و تقی پوریان‌گیلانی، محمدجواد (۱۴۰۱)، طراحی مدل پیش‌رانه‌ای نشاط کارکنان سازمان‌ها با تکنیک فراترکیب، **مدیریت فرهنگ سازمانی** ۲۰(۱): ۱۱۷-۱۰۱.
- ملکی، حامد؛ طباطبایی، فاطمه؛ باقری نیک، مصیب؛ لکا، شیلا؛ مهاجری ابروانی، مژگان و نمازی، محمدجواد (۱۴۰۰)، رابطه میان معنویت کارکنان با نشاط سازمانی در بیمارستان هاجر (س) ارتش جمهوری اسلامی ایران در سال اول پاندمی کووید ۱۹ (۱۳۹۹-۱۳۹۸)، **مجله علمی - پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار** ۲۸(۶): ۸۹۶-۸۸۵.
- نظری، شهرام؛ عیدی‌پور، کامران و بختیت، معصومه (۱۴۰۰)، تأثیر روابط مبتنی بر اعتماد و تناسب فرد- شغل بر توانمندسازی روان‌شناختی و نگهداشت شغلی معلمان ورزش با نقش میانجی تناسب فرد- سازمان، **پژوهش در ورزش تربیتی** ۹(۲۵): ۲۴۰-۲۲۱.

ب. منابع انگلیسی

- Alfarajat, H. S. and Emeagwali, O. L. (2021). Antecedents of Service Innovative Behavior: The Role of Spiritual Leadership and Workplace Spirituality. *Organizacija*, 54 (4): 320-333.
- Alotaibi, S. M., Amin, M., and Winterton, J. (2020). Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement?. *Leadership & Organization Development Journal*, 41 (8).
- Armon, G.; Melamed, S. and Shirom, A. (2012). The Relationship of the Job Demands Control Support Model with Vigor across Time: Testing for Reciprocity. *Applied Psychology: Health and Well Being*, 4(3): 276-298.

- Baloch, B. K.; Malik, B. and Danish, M. (2021). Impact Of Servant Leadership on Thrive at Work with Mediating Effect of Workplace Spirituality. *International Journal of Business and Management Sciences* 2 (4).
- Baykal, E. (2020). A Comparison About Eudaimonic Wellbeing in Authentic and Spiritual Leadership. *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi* 2 (1): 61-73 .
- Bretones, F. D., and Gonzalez, M. J. (2010). Subjective and occupational well-being in a sample of Mexican workers. *Social Indicators Research*, 100 (2): 273-۲۸۵.
- Cavazotte, F. , Moreno V. and Hickmann M. (2011). Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance. *The Leadership Quarterly* 23 (3): 443-4۵۵.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25: 189-200.
- Chaudhry, A. Q., Javed, H., and Sabir, M. (2013). **The impact of transformations and transactional leadership styles on the motivation of employees in pakistan.** Pakistan economic and social review.
- Cinamon, R.G. and Rich, Y. (2010). Work Family Relations: Antecedents and Outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18 (1): 59-70.
- Cloutier, S.; J. Jambeck and N. Scott (2014). The Sustainable Neighborhoods for Happiness Index (SNHI): A Metric for Assessing a Community's Sustainability and Potential influence on Happiness. *Ecological Indicators*, 40 (9): 147-1۵۲.
- Crossman, Joanna (2010). Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 31 (7): 596-608.
- Den Dulk, L., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre, A., Valcour, M. (2013). National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. *European Management Journal*, ۳۱(۵): ۴۷۸-۴۹۴ .
- Fry, L. W., Hannah, S., Noel, M., Walumba, F. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 22: 259-2۷۰.
- Kundu, S. C., Kumar, S., and Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*, 42 (4): 605-624.
- Manvil B. and Josiah, O. (2003). Beyond Empowerment: Building by company of citizens, *Harvard business review*, 81(1): 48-5۳.
- Wang, M.; Guo, T.; Ni, Y.; Shang, S. and Tang, Z. (2019). The Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective. *Frontiers in Psychology* 9.

