



## رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روانشناختی

جبار سیف پناهی شعبانی<sup>۱\*</sup> و شاهو رضایی<sup>۲</sup>

۱- استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه زنجان

۲- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۳/۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۹/۱۶

### چکیده

**هدف:** هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان بود.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان مشتمل بر ۸۴ نفر بود. با توجه به تعداد کم افراد جامعه، از روش سرشماری استفاده گردید و پرسشنامه بین همه کارکنان توزیع گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵)، کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و توانمندسازی روانشناختی وتن و کمرون (۱۹۹۸) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها، بوسیله ده نفر از اساتید دانشگاهی تأیید شد؛ همچنین جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آلفا برای پرسشنامه رهبری معنوی ۰/۹۴، برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، ۰/۹۱ و برای پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی، ۰/۹۲ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز، از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. **یافته‌ها:** تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روانشناختی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج پژوهش به مدیران سازمان‌ها، از جمله اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان پیشنهاد می‌شود، با ایجاد فضای معنوی توسط رهبری و کیفیت زندگی کاری مطلوب، توانمندی روانشناختی کارکنان را تقویت کنند.

**واژه‌های کلیدی:** رهبری معنوی، کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی روانشناختی.

## مقدمه

امروزه محیط سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری، پیچیده، پویا و متحول شده است و دگرگونی‌ها یکی پس از دیگری مدیران را با چالش‌های جدیدی روبه‌رو می‌سازد (قربانی‌زاده و اسدپور، ۱۳۸۹: ۱۲۵). در دورانی زندگی می‌کنیم که در آن پیشرفت‌های فن‌آوری سریع و در نتیجه تغییرات سیاسی، فرهنگی و اجتماعی اجتناب‌ناپذیر است (آلتینوز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۳: ۸۴۳). به عبارتی دنیای امروز، دنیای تغییرات شتاب‌زا و عدم اطمینان نسبت به آینده است. تغییراتی که اگر سازمان خود را با آن‌ها وفق ندهد، چه بسا به ورطه نابودی کشانده خواهند شد (چوپانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۹). به منظور غلبه بر این شرایط نامطمئن و تغییرات سریع، یکی از راه‌های که پیش‌روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی کارکنان است (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۱).

توانمندسازی، ظرفیت‌های بالقوه انسان‌ها را برای بهره‌گیری از توانایی‌های پایان‌ناپذیر در صحنه عمل فعال می‌سازد (میرمحمدی و یونسی، ۱۳۹۰: ۵۲) و این ظرفیت‌های بالقوه را در اختیار سازمان‌ها می‌گذارد و اگر سازمان‌ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، به این نیروهای بالقوه نیازمندند (رشیدی‌راد، ۱۳۹۱: ۸۲). توانمندسازی دارای رویکردهای است که یکی از آن‌ها، توانمندسازی روانشناختی است که به معنی برآورده ساختن نیازهای استقلال و خودکنترلی کارکنان جهت ارتقای انگیزش درونی و افزایش احساس خودکارآمدی است (کیم<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۳). توانمندسازی، عمل ارائه قدرت تصمیم‌گیری به کسی دیگر است که اغلب با توزیع مجدد مسئولیت از مدیران به زیردستان در ارتباط است (صیف و شریف<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳: ۲۵۱). این مفهوم به فرایندی اطلاق می‌شود که در آن مدیر به کارکنان کمک می‌کند، تا توانایی لازم را برای تصمیم‌گیری مستقل به دست آورند. این فرایند نه تنها در عملکرد افراد، بلکه در شخصیت آن‌ها نیز مؤثر است (حسنقلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۰). در واقع توانمندسازی، به معنی قدرت بخشیدن و کمک به افراد برای بهبود احساس اعتماد به نفس و چیرگی بر احساس ناتوانی و درماندگی آن‌ها است (صمدی و صمدی، ۱۳۹۳: ۹۳). در مفهوم سازمانی، توانمندسازی به معنای تغییر در فرهنگ و شهادت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است (نیلی‌پور و یزدچی، ۱۳۹۳: ۱۰۴)؛ بنابراین می‌توان گفت که به طور کلی توانمندسازی، به معنای دادن قدرت به کارکنان است (اوزارالی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵: ۳۶۹) که یکی از مهم‌ترین روش‌های پرورش صفات در افراد است و می‌تواند یک عامل انگیزشی پویا در محل کار باشد (نایی و آقایی، ۲۰۱۴: ۶۹). عوامل زیادی بر توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی تاثیر گذارند، این عوامل را می‌توان در سه حوزه شرایط سازمان، مهارت‌های مدیریتی و رهبری و خودکارآمدی منابع انسانی دسته بندی کرد (رضایی منش و بارانی، ۱۳۹۲). در این پژوهش نقش دو عامل کیفیت زندگی کاری، به عنوان بخشی از شرایط سازمان و خودکارآمدی منابع انسانی و رهبری معنوی، به عنوان بخشی از مهارت‌های مدیریتی در توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی بررسی می‌شود.

کیفیت زندگی کاری، از مهم‌ترین موضوعات در هر سازمان و بهترین شاخص جهت جذب و نگهداری کارکنان است، کارمندی که تجارب لذت بخشی در محیط کار دارند، احساس رضایت کرده، این موضوع بر تعهد شغلی و انجام وظایف روزانه آنان تأثیر معنی‌داری دارد (محمدنور و عبدالله<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱: ۷۳۹). مفهوم کیفیت زندگی کاری، مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌ها است که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد (سلیمانی، ۱۳۹۲: ۱۷۲). این مفهوم دلالت بر وجود یک مجموعه خاص از شرایط و شیوه‌های سازمانی دارد (سریواستارا و کاپور<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴: ۵۴). به عبارتی نگرشی است که می‌کوشد تا کیفیت زندگی افراد شاغل را بهبود بخشد و سعی می‌کند به نیازهای شغلی، به نقش یک عامل تولید در کنار دیگر عوامل پاسخ دهد (طالقانی

1. Altinoz
2. Kim
3. Saif and Sharif
4. Ozaralli
5. Mohammad Noor and Abdullah
6. Srivastava and Kanpur

و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۹۶). به طور کلی کیفیت زندگی کاری، روشی است که در جستجوی بهبود شرایط کلی محیط کار است (نفری و لکعیان، ۱۳۹۲: ۱۶۲). در همین راستا، پژوهش‌های چندی ارتباط کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی کارکنان را مورد بررسی قرار داده‌اند (فروغی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۲؛ اربابی، ۱۳۹۱؛ قلاوندی و امراهی، ۱۳۹۱؛ مهدوی و پیلتن، ۱۳۹۱).

اما رهبری معنوی به جنبه‌های معنوی کارکنان در محیط کار می‌پردازد. رهبرانی که تلاش می‌کنند تا با فراهم آوردن فضایی معنوی در محیط کار، کارکنان را از درون برانگیزانند، زیرا معتقدند افراد از طریق احساس معنا در کار، می‌توانند معنای زندگی را دریابند و خود را بهتر بشناسند (کاراداغ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹: ۱۳۹۲). فرای<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) رهبری معنوی را یک عنصر تحریک کننده و الهام بخش برای کارکنان می‌داند که از طریق یک بینش متعالی و ارزش‌های انسانی، زمینه را برای رشد نیروی کار، افزایش انگیزه، تعهد و تولید فراهم می‌کند (عسکری و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۵۶۰). رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها و طرز تلقی‌هایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند (فرای، ۲۰۰۳: ۷۱۲). و رهبران کسانی هستند که سطوح بالای عملکرد را در کارکنان ایجاد می‌کنند و با ایجاد چشم‌انداز جمعی تلاش می‌کنند، کارکنان و پیروان خود، فرای نفع شخصی و در راستای منافع گروهی و سازمانی عمل کنند (صادقی و همکاران، ۱۳۹۴: ۴۴). در واقع، رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده، به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند. به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهند (باقری و سعدآبادی، ۱۳۹۰: ۶۶)؛ بنابراین رهبران معنوی با ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های مشترک برای کارکنان، موجبات توانمندی فردی، تیمی و سازمانی آنان را فراهم کرده که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان افزایش خواهد یافت (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۳). پژوهش‌هایی نیز، ارتباط رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان را (صفری، ۱۳۹۳؛ شعبانی‌بهار و همکاران، ۱۳۹۲؛ آموزگار، ۱۳۹۰؛ ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷) مورد بررسی قرار داده‌اند.

اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان، به عنوان متولی اصلی ورزش استان کردستان، وظیفه توسعه کمی و کیفی ورزش استان را در تمام سطوح اعم از همگانی و قهرمانی بر عهده دارد. استعدادهای ورزشی زیادی در رشته‌های ورزشی مختلف در استان کردستان وجود دارد؛ اما متأسفانه این استان به جز در تعداد محدودی از رشته‌ها نتوانسته است، به جایگاه مناسب خود در کشور دست پیدا کند. با نگاهی به تیم‌های ملی کشورمان در رشته‌های مختلف می‌توان به این واقعیت رسید که ورزشکاران استان کردستان نسبت به دیگر استان‌ها، حداقل اعضای تیم‌های ملی را تشکیل می‌دهند، موارد زیادی مانند، امکانات و تجهیزات، منابع مالی و نیروی انسانی در توسعه ورزش استان در سطوح مختلف تاثیر گذار هستند (سیف پناهی، ۱۳۸۸). در این پژوهش به نیروی انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان به عنوان سازمانی پرداخته شده است که مسئولیت همه جانبه ورزش استان را در دست دارد. بدون شک توانمندی نیروی انسانی شاغل در اداره کل ورزش و جوانان، به توسعه ورزش استان منجر خواهد شد. با توجه به موارد مذکور آنچه که مد نظر پژوهشگر است این که آیا رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری، باعث توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان می‌شود و آیا بین این متغیرها رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟

1. Karadag

2. Fry

## روش شناسی

روش پژوهش، توصیفی همبستگی است؛ همچنین پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ زمانی، جزو پژوهش‌های مقطعی است.

جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان بود. بر اساس لیست ارائه شده توسط کارگزینی اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان در زمان گردآوری داده‌ها، تعداد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان ۸۴ نفر بود؛ بنابراین حجم جامعه آماری پژوهش، ۸۴ نفر بوده است. روش نمونه‌گیری پژوهش، روش سرشماری بوده است که با استفاده از این روش، تعداد ۸۴ پرسشنامه بین کارکنان توزیع گردید. از این تعداد، ۸۱ پرسشنامه به‌صورت کامل بازگردانده شد.

در پژوهش حاضر جهت اندازه‌گیری رهبری معنوی، از پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. این پرسشنامه شامل، ۲۵ گویه است که رهبری معنوی را در قالب هفت بعد چشم‌انداز (سؤالات ۱ تا ۳)، نوع‌دوستی (سؤالات ۴ تا ۹)، ایمان (سؤالات ۱۰ تا ۱۲)، معناداری (سؤالات ۱۳ تا ۱۵)، عضویت (سؤالات ۱۶ تا ۱۸)، تعهد (سؤالات ۱۹ تا ۲۲) و بازخورد (سؤالات ۲۳ تا ۲۵) اندازه‌گیری می‌نماید. جهت اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری، از پرسشنامه والتون (۱۹۷۳) استفاده شد. نسخه اولیه پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)، شامل ۳۴ گزاره و هشت مولفه پرداخت منصفانه، شرایط کاری ایمن، توسعه قابلیت‌ها، امکان امنیت دائمی، فضای کلی زندگی، قانون‌گرایی، یکپارچگی سازمان و وابستگی اجتماعی است. با این حال در پژوهش حاضر، هنگام بررسی روایی محتوایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، سؤالات ۱۴ و ۱۶ از نسخه اصلی پرسشنامه، به این دلیل که روایی آن‌ها مورد تأیید قرار نگرفت، از پرسشنامه حذف شدند؛ بنابراین نسخه تغییر یافته و نهایی پرسشنامه مشتمل بر ۳۲ سؤال بوده است؛ به‌طوری که بعد پرداخت منصفانه شامل سؤالات (۱ تا ۴)، بعد شرایط کاری ایمن شامل سؤالات (۵ تا ۸)، بعد توسعه قابلیت‌ها شامل سؤالات (۹ تا ۱۲)، یکپارچگی سازمان شامل سؤالات (۱۳ تا ۱۶)، امکان امنیت دائمی شامل سؤالات (۱۷ تا ۲۰)، وابستگی اجتماعی شامل سؤالات (۲۱، ۲۲، ۲۳ و ۲۵)، فضای کلی زندگی شامل سؤالات (۲۴، ۲۶، ۲۷ و ۲۹) و قانون‌گرایی شامل سؤالات (۲۸، ۳۰، ۳۱ و ۳۲) بود.

به منظور اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی، از پرسشنامه وتن و کمرون (۱۹۹۸) استفاده شد. این پرسشنامه شامل، ۲۰ گزاره است که توانمندسازی روانشناختی را در قالب پنج بعد احساس شایستگی (سؤالات ۲، ۷، ۱۲ و ۱۷)، احساس خودسامانی (سؤالات ۳، ۸، ۱۳ و ۱۸)، احساس مؤثر بودن (سؤالات ۱، ۵، ۱۱ و ۱۶)، احساس معناداری (سؤالات ۶، ۹، ۱۴ و ۱۹) و احساس اعتماد (سؤالات ۴، ۱۰، ۱۵ و ۲۰) اندازه‌گیری می‌نماید. یادآور می‌شود که گویه‌های پاسخ‌دهی به سؤالات هر سه پرسشنامه، بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق، کاملاً موافق) بود و نحوه نمره‌گذاری آن‌ها نیز به‌ترتیب، از ۱ تا ۵ بود.

جهت بررسی روایی محتوایی پرسشنامه‌ها به دیدگاه‌های ده نفر از اساتید دانشگاه استناد شد. در مورد دو پرسشنامه رهبری معنوی و توانمندسازی روانشناختی، متخصصان امر، روایی همه سؤالات را تأیید نمودند. با این حال در مورد پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، از آن‌جا که روایی دو سؤال شماره ۱۴ و ۱۶ در نسخه اصلی پرسشنامه تأیید نشد، لذا این دو سؤال از نسخه نهایی پرسشنامه خارج شدند؛ همچنین با استناد به نظر متخصصان، در جمله‌بندی و نحوه بیان دو مورد از سؤالات پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بازنگری شد، تا از روایی آن‌ها اطمینان حاصل شود.

جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور تعداد ۳۰ پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی توزیع و جمع‌آوری گردید. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رهبری معنوی، ۰/۹۴، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری،

۰/۹۱ و پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی، ۰/۹۲ بوده است. از آنجا که این مقادیر آلفا، بالاتر از ۰/۷ بود، لذا پایایی پرسشنامه رهبری معنوی، کیفیت زندگی کاری و توانمند سازی روانشناختی مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر، در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گرفت. در سطح توصیفی از شاخص‌هایی همچون، فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد؛ همچنین در سطح استنباطی نیز، پس از آن‌که با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، از نرمال بودن توزیع داده‌ها اطمینان حاصل شد، در ادامه از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان استفاده شد. یادآور می‌شود تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر، با استفاده از نرم‌افزار اسپس اس<sup>۱</sup> نسخه ۲۱ صورت گرفت.

### یافته‌ها

جدول شماره ۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش، اعم از جنسیت، وضعیت استخدام، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی را با استفاده از شاخص‌های فراوانی و درصد فراوانی نشان می‌دهد.

جدول ۱- توصیف افراد نمونه بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۲۶	۳۲/۱
	مرد	۵۵	۶۷/۹
وضعیت استخدام	رسمی	۳۵	۴۳/۲
	پیمانی	۲۰	۲۴/۷
	قراردادی	۱۶	۱۹/۸
	سایر	۱۰	۱۲/۳
	پنج سال و پایین‌تر	۲۸	۳۴/۶
سابقه خدمت	شش تا ده سال	۱۳	۱۶/۰
	یازده تا پانزده سال	۱۹	۲۳/۵
	شانزده تا بیست سال	۸	۹/۹
	بالاتر از بیست سال	۱۳	۱۶/۰
مدرک تحصیلی	دیپلم	۵	۶/۲
	کاردانی	۹	۱۱/۱
	کارشناسی	۳۴	۴۲/۰
	کارشناسی ارشد	۳۱	۳۸/۲
	دکتری	۲	۲/۵

به‌منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. همان‌گونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، از آنجا که مقادیر  $Z$  در سطح ۰/۰۵ معنادار نیستند، لذا فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به هر سه متغیر تأیید می‌شود.

جدول ۲- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف پیرامون بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون (Z)	سطح معناداری
رهبری معنوی	۳/۲۸	۰/۶۴	۱/۱۹	۰/۱۱
کیفیت زندگی کاری	۳/۱۳	۰/۵۳	۰/۹۴	۰/۳۳
توانمندسازی روانشناختی	۳/۶۱	۰/۵۰	۰/۶۹	۰/۷۲

جهت بررسی رابطه بین رهبری معنوی و ابعاد آن با توانمندسازی روانشناختی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. بر مبنای نتایج جدول ۳، ضریب همبستگی بین رهبری معنوی و توانمندسازی روانشناختی ۰/۷۱ است که این میزان همبستگی، در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتایج جدول ۳ همچنین نشان می‌دهد که همه ابعاد رهبری معنوی، رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی روانشناختی داشته‌اند. در این میان بعد چشم‌انداز، بیشترین همبستگی را با متغیر توانمندسازی روانشناختی داشته است.

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون رابطه رهبری معنوی و توانمندسازی روانشناختی

متغیر	چشم‌انداز	نوع دوستی	ایمان	معناداری	عضویت	تعهد	بازخورد	رهبری معنوی
ضریب همبستگی	۰/۶۷	۰/۴۶	۰/۵۲	۰/۶۱	۰/۵۲	۰/۶۶	۰/۴۸	۰/۷۱
سطح معنوی	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱

به منظور بررسی نقش ابعاد رهبری معنوی در پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی، از تحلیل رگرسیون چندگانه به‌شیوه همزمان استفاده شد. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۸۱ و ضریب تعیین تعدیل شده، ۶۲ درصد بوده است؛ بنابراین مشخص می‌شود که بین الگوی مرکب از ابعاد رهبری معنوی و متغیر توانمندسازی روانشناختی، ۶۲ درصد واریانس مشترک وجود دارد. به بیان دیگر، ابعاد رهبری معنوی می‌توانند ۶۲ درصد از تغییرات توانمندسازی روانشناختی را تبیین نمایند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که مقدار ( $F=20/21$ ) در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است؛ بنابراین با توجه به معنادار بودن مقدار  $F$ ، می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد رهبری معنوی، پیش‌بینی کننده معنادار توانمندسازی روانشناختی هستند.

جدول ۴- خلاصه تحلیل رگرسیون چندگانه پیرامون پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی از طریق ابعاد رهبری معنوی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره آزمون (F)	سطح معناداری	شاخص دوربین واتسن
هم‌زمان	۰/۸۱	۰/۶۶	۰/۶۲	۲۰/۲۱	۰/۰۱	۲/۱۶

در جدول ۵، ضرایب رگرسیونی هر یک از متغیرهای پیش‌بین ارائه شده است. ضریب رگرسیونی نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر پیش‌بین، احتمالاً چه میزان تغییر در متغیر ملاک اتفاق می‌افتد. نتایج نشان می‌دهد که مقادیر تی متناظر با بتای ابعاد چشم‌انداز معناداری و تعهد، در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین ابعاد چشم‌انداز، معناداری و تعهد می‌توانند به‌تنهایی نیز، پیش‌بینی کننده معنادار توانمندسازی روانشناختی باشد.

جدول ۵- ضرایب رگرسیونی ابعاد رهبری معنوی روی توانمندسازی روانشناختی

متغیرهای پیش بین	آماره B	آماره بتا	آماره تی	شاخص‌های هم خطی	
				سطح معناداری	ضریب تحمل / ضریب تورم واریانس
مقدار ثابت	۱/۳۰	-	۵/۸۳	۰/۰۱	-
چشم‌انداز	۰/۲۱	-۰/۳۳	۳/۷۰	۰/۰۱	۰/۵۶
نوع‌دوستی	-۰/۱۶	-۰/۲۴	-۱/۷۴	۰/۰۸	۰/۲۴
ایمان	-۰/۰۵	-۰/۰۷	-۰/۷۲	۰/۴۷	۰/۴۶
معناداری	۰/۲۱	۰/۳۰	۳/۲۳	۰/۰۱	۰/۵۳
عضویت	۰/۰۸	۰/۱۳	۱/۰۷	۰/۲۸	۰/۲۸
تعهد	۰/۲۳	۰/۳۹	۲/۹۸	۰/۰۱	۰/۲۶
بازخورد	۰/۰۸	۰/۱۲	۱/۲۸	۰/۲۰	۰/۴۶

جهت بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با توانمندسازی روانشناختی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. بر مبنای نتایج جدول ۶، ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روانشناختی، ۰/۳۰ است که این میزان همبستگی، در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتایج جدول ۶ همچنین نشان می‌دهد که همه ابعاد کیفیت زندگی کاری به غیر از پرداخت منصفانه و امکان امنیت، رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی روانشناختی داشته‌اند. در این میان بعد توسعه قابلیت‌ها، بیشترین همبستگی را با متغیر توانمندسازی روانشناختی داشته است.

جدول ۶- نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون رابطه کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روانشناختی

متغیر	پرداخت منصفانه	شرایط کاری ایمن	توسعه قابلیت‌ها	امکان امنیت دائمی	فضای کلی زندگی	قانون‌گرایی	یکپارچگی سازمان	وابستگی اجتماعی	کیفیت زندگی کاری
توانمندسازی	۰/۰۵	۰/۳۵	۰/۴۴	۰/۱۹	۰/۲۸	۰/۳۸	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۳۰
روانشناختی	۰/۶۴	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۸	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱

به‌منظور بررسی نقش ابعاد کیفیت زندگی کاری در پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی، از تحلیل رگرسیون چندگانه به‌شیوه همزمان استفاده شد. نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۶۲ و ضریب تعیین تعدیل شده، ۳۱ درصد بوده است؛ بنابراین مشخص می‌شود که بین الگوی مرکب از ابعاد کیفیت زندگی کاری و متغیر توانمندسازی روانشناختی، ۳۱ درصد واریانس مشترک وجود دارد. به‌بیان دیگر، ابعاد کیفیت زندگی کاری می‌توانند ۳۱ درصد از تغییرات توانمندسازی روانشناختی را تبیین نمایند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که مقدار ( $F=5/65$ ) در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است؛ بنابراین با توجه به معنادار بودن مقدار  $F$ ، می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد کیفیت زندگی کاری، پیش‌بینی کننده معنادار توانمندسازی روانشناختی هستند.

جدول ۷- خلاصه رگرسیون چندگانه پیرامون پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی از طریق ابعاد کیفیت زندگی کاری

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین شده	آماره آزمون (F)	سطح معناداری	شاخص دوربین واتسن
هم‌زمان	۰/۶۲	۰/۳۱	۵/۶۵	۰/۰۱	۲/۴۰

در جدول ۸، ضرایب رگرسیونی هر یک از متغیرهای پیش‌بین ارائه شده است. ضریب رگرسیونی نشان می‌دهد که به ازای یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر پیش‌بین، احتمالاً چه میزان تغییر در متغیر ملاک اتفاق می‌افتد. نتایج نشان می‌دهد که مقادیر تی متناظر با بتای ابعاد (پرداخت منصفانه، توسعه قابلیت‌ها و وابستگی اجتماعی)، در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین ابعاد پرداخت منصفانه، توسعه قابلیت‌ها و وابستگی اجتماعی، می‌توانند به‌تنهایی نیز پیش‌بینی کننده معنادار توانمندسازی روانشناختی باشند. نتایج اما نشان می‌دهد که مقادیر تی در مورد سایر ابعاد دیگر، معنادار نیستند؛ به این معنا که این ابعاد نمی‌توانند به‌تنهایی پیش‌بینی کننده معنادار توانمندسازی روانشناختی باشند.

جدول ۸- ضرایب رگرسیونی ابعاد کیفیت زندگی کاری بر روی توانمندسازی روانشناختی

متغیرهای پیش‌بین	آماره B	آماره بتا	آماره تی	شاخص‌های هم خطی	
				سطح معناداری	ضریب تحمل / ضریب تورم واریانس
مقدار ثابت	۳/۸۲	-	۸/۸۳	۰/۰۱	-
پرداخت منصفانه	-۰/۲۱	-۰/۲۹	-۲/۶۹	۰/۰۱	۰/۷۲
شرایط کاری ایمن	۰/۱۰	۰/۱۴	۰/۹۸	۰/۳۲	۰/۳۹
توسعه قابلیت‌ها	۰/۲۴	۰/۳۴	۲/۶۰	۰/۰۱	۰/۴۷
امکان امنیت دائمی	-۰/۰۶	-۰/۱۰	-۰/۶۳	۰/۵۳	۰/۳۳
فضای کلی زندگی	۰/۰۷	۰/۱۰	۰/۶۹	۰/۴۹	۰/۳۸
قانون‌گرایی	۰/۱۷	۰/۲۴	۱/۵۴	۰/۱۲	۰/۳۴
یکپارچگی سازمان	-۰/۰۹	-۰/۱۱	-۰/۶۲	۰/۵۳	۰/۲۳
وابستگی اجتماعی	-۰/۳۱	-۰/۳۳	-۳/۴۲	۰/۰۱	۰/۸۷

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری معنوی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان وجود داشت. نتایج همچنین نشان داد که همه ابعاد رهبری معنوی، رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان داشتند. این نتایج همسو با یافته‌های صادقی و همکاران (۱۳۹۴)، صفری (۱۳۹۳)، شعبانی‌بهار و همکاران (۱۳۹۲)، آموزگار (۱۳۹۰)، ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) و خوش‌پنجه و همکاران (۲۰۱۲) بود. در تبیین نتایج پژوهش مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار رهبری معنوی با توانمندسازی روانشناختی می‌توان گفت: از آن‌جا که رهبری معنوی مفاهیم و ارزش‌هایی همچون، نوع‌دوستی، ایمان، عضویت، تعهد و بازخورد را در بر دارد، وجود این ارزش‌ها در سازمان می‌تواند باعث افزایش حس مشارکت افراد، حس مسئولیت افراد و افزایش حس شایستگی و رشد اعتماد در میان کارکنان گردد؛ بنابراین وجود رهبری معنوی در سازمان، باعث شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار می‌شود و این امر به عنوان یک محرک درونی در کارکنان، باعث توسعه آن‌ها و همچنین افزایش مسئولیت‌پذیری آن‌ها می‌شود. با افزایش و رشد مؤلفه‌های رهبری معنوی در سازمان، می‌توان انتظار داشت که توانمندسازی روانشناختی در میان کارکنان افزایش یابد.

در یک محیط معنوی، اعضا تمایل بیشتری به پذیرش مسئولیت داشته، این موجب تسهیل نقش رهبری می‌شود (کهربایی و مرتضوی، ۱۳۹۴: ۸). مدیریت اداره کل ورزش و جوانان استان باید با فراهم آوردن فضای رهبری معنوی، ایجاد ارزش‌ها و نگرش‌های مثبت در محیط کار، کارکنان را از درون برانگیزاند. همچنین مدیریت موظف به ایجاد چشم‌انداز مشترک جهت توسعه شایستگی‌های کارکنان؛ عشق به کارکنان به منظور گسترش شبکه‌های ارتباطی، توجه به نیازها و علایق و واگذاری اختیار و مسئولیت؛ ایمان به کار به عنوان یک محرک درونی؛ کمک به کارکنان در کسب معنا و اهمیت شغل خود؛ تقویت



حس تعلق به سازمان در جهت ارتقای حس اعتماد و صمیمیت؛ ایجاد تعهد در کارکنان به منظور احساس هویت، وفاداری و وابستگی به سازمان؛ فراهم کردن بازخورد جهت اصلاح و بهبود سازمان است. با فراهم کردن این شرایط، مدیریت نقش خود را به عنوان یک رهبر معنوی ایفا کرده، توانمندی روانشناختی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت؛ ایجاد رهبری معنوی و توانمندی روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان به عنوان متولی اصلی توسعه ورزش استان، به توسعه همه جانبه ورزش استان کردستان کمک خواهد کرد.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان وجود داشت. نتایج همچنین نشان داد که همه ابعاد کیفیت زندگی کاری، به غیر از امکان امنیت دائمی و پرداخت منصفانه، رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان داشتند. این نتایج همسو با یافته‌های مهری و احدی (۱۳۹۳)، فروغی‌نیا و همکاران (۱۳۹۲)، اربابی (۱۳۹۱)، مهدوی و پیلتن (۱۳۹۱)، قلاوندی و امراهی (۱۳۹۱)، حسینی و همکاران (۲۰۱۵) و جایاکومار و کالایسلوی (۲۰۱۲) بود. در تبیین نتایج پژوهش مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روانشناختی می‌توان گفت، محیط کاری افراد بر توانمندسازی آن‌ها تأثیر گزار است؛ زیرا کارکنان سازمان‌ها در حلال انجام وظیفه نمی‌کنند و آن‌ها نیاز به محیطی دارند که توانمندسازی را تشویق کنند و کارکنان به توانمندسازی دست نخواهند یافت و نمی‌توانند که توانایی‌های خود را بروز دهند، مگر آنکه نیازهای اساسی آن‌ها در محیط کار ارضا گردد. با توجه به دنیای متغیر امروزی، وجود کارکنان توانمند برای سازمان یک امر ضروری است که سازمان نمی‌تواند از این امر چشم‌پوشی نمایند و لازم است، تمام توانایی‌های خود را برای ارتقای توانمندسازی کارکنان خود بسیج نمایند و موانع موجود در این راه را بر طرف نمایند و شرایط لازم را برای ارتقای توانمندسازی کارکنان خود فراهم نمایند تا سازمان در رسیدن به اهداف خاص خود با مشکلات مواجه نگردد و از رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده خود باز نماند؛ بنابراین سازمان‌ها برای رسیدن به این امر لازم است، به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه ویژه‌ای داشته باشند و شرایط و محیط کاری را طوری فراهم نمایند که برای کارکنان امنیت شغلی و اعتماد به سازمان را به وجود آورد؛ بنابراین با افزایش و رشد مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در سازمان می‌توان انتظار داشت که توانمندسازی روانشناختی در میان کارکنان افزایش یابد.

مدیریت اداره کل ورزش و جوانان استان باید با پرداخت منصفانه حقوق و مزایا؛ فراهم کردن محیط کاری ایمن، بهداشتی، دلپذیر، آسوده و تعیین ساعات کاری منطقی؛ فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال؛ رعایت انصاف و ضابطه‌مندی در ارتقای شغلی؛ توضیح در مورد نقش‌های اجتماعی اداره کل و نتایج و پیامدهای آن در جامعه؛ ایجاد جو و فضای کاری مناسب در جهت تقویت احساس تعلق کارکنان به سازمان؛ کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش دهد؛ همچنین کارکنان نیز باید با برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر مسئولیت‌های زندگی و همچنین توسعه قابلیت‌های فردی به کیفیت زندگی کاری خود کمک کنند. با افزایش کیفیت زندگی کارکنان و به طبع آن، توانمندسازی روانشناختی کارکنان، شاهد رشد و توسعه همه جانبه ورزش استان کردستان خواهیم بود.

به طور کلی نیروی انسانی، مهمترین منبع و سرمایه اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد، احتمال پیشرفت سازمان و موفقیت آن در توسعه ورزش استان کردستان بیشتر خواهد بود. با توجه به نتایج پژوهش از جمله مواردی که باعث کیفیت مطلوب و توانمندسازی هر چه بیشتر کارکنان می‌شود، کیفیت زندگی کاری و رهبری معنوی است، در این زمینه مدیریت اداره کل ورزش و جوانان استان باید تلاش خود را در جهت خلق رهبری معنوی و ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان انجام دهد.

## منابع

- اربابی، حدیثه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی با رضایت شغلی دبیران زن شهرستان تربت حیدریه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی، دانشگاه خوارزمی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- آموزگار، مریم. (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری معنوی با یادگیری سازمانی و توانمندسازی دبیران ناحیه ۳ شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- باقری، مصباح‌الهدی و سعدآبادی، حسن. (۱۳۹۰). طراحی الگوی رهبری معنوی بر اساس ارزش‌های اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده‌بنیاد با تأکید بر ویژگی‌های فرمانده شهید سرلشکر پاسدار احمد کاظمی. فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، ۵(۲)، ۵۷-۱۲۲.
- چوپانی، حیدر؛ سیادت، سیدعلی و کاظم‌پور، مریم. (۱۳۹۲). افزایش یادگیری در سازمان‌ها با تأکید بر عوامل سازمانی مؤثر بر آن. فصلنامه صنعت لاستیک ایران، ۱۷(۶۹)، ۷۰-۵۹.
- حسنقلی‌پور، طهمورث؛ خرم، کبری و درستی، علی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با یادگیری سازمانی مطالعه موردی: بانک پارسیان (شعبه مرکزی تهران). مجله مدیریت توسعه و تحول، ۱۹، ۱۷-۲۷.
- رشیدی‌راد، حسین. (۱۳۹۱). تعیین الزامات سازمانی برای توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا (مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان اردبیل). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۶(۲۰)، ۸۱-۱۰۸.
- رضایی منش، بهروز و بارانی، صمد. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر در توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی. فرآیند مدیریت توسعه، ۲۶(۴)، ۱۰۱-۱۱۸.
- سلیمانی، نادر. (۱۳۹۲). ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی در آیین پژوهش، محیط پژوهش: دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۳)، ۱۷۱-۱۹۲.
- سیف پناهی شعبانی، جبار. (۱۳۸۸). طراحی و تدوین استراتژی توسعه ورزش قهرمانی استان کردستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ علی‌بخشی، محسن و صمدی، عباس. (۱۳۹۲). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. فصلنامه مدیریت ورزشی، ۵(۳)، ۳۷-۵۲.
- صادقی، عباس؛ واحد چوکده، حسین و کاظم‌پور، اسماعیل. (۱۳۹۴). رابطه رهبری معنوی با توانمندسازی در کارشناسان اداری و آموزشی دانشگاه گیلان. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۲(۴)، ۳۹-۵۳.
- صفری، احمد. (۱۳۹۳). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان شرکت مخابرات استان سمنان پس از خصوصی‌سازی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده علوم انسانی.
- صمدی، حسین و صمدی، حمزه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۸(۲)، ۸۹-۱۱۴.
- ضیائی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس و آبیانغی اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. نشریه مدیریت دولتی، ۱(۱)، ۶۷-۸۶.
- طالقانی، غلامرضا؛ فیضی، کاوه؛ علیزاده، صابر؛ شریعتی، فرهاد و غفاری، علی. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ابعاد رهبری معنوی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز سمنان. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۲(۲)، ۱۸۷-۲۱۰.

فروغی نیا، محمدحسین؛ پورشافی، هادی؛ خامسان، احمد و خوشبختی، جعفر. (۱۳۹۲). کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی. دو فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۶(۱۰)، ۸۸-۱۱۰.

قربانی‌زاده، وجه‌الله و اسدپور، امین. (۱۳۸۹). نقش مدیریت کنکاش - سیبرنتیک در فرایند یادگیری سازمانی. فصلنامه مطالعه مدیریت صنعتی، ۶(۱۶)، ۱۲۵-۱۶۶.

قلاوندی، حسن و امراهی، اکبر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد شناختی توانمندسازی در دانشگاه با رویکرد اسلامی. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱(۳)، ۴۴۷-۴۶۴.

مهدوی، عبدالمحمد و پیلتن، علیرضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی کارکنان دیوان محاسبات کشور. فصلنامه دانش حسابرسی، ۱۲(۴۸)، ۴۵-۶۰.

مهری، مبین و احدی، حمیدرضا. (۱۳۹۳). بررسی وضعیت توانمندسازی در شرکت بهره برداری مترو تهران و حومه و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان. فصلنامه فناوری حمل و نقل، ۲۳(۹)، ۱-۱۴.

میرمحمدی، سیدمحمد و یونسی، محمدرضا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۴(۱۲)، ۵۱-۶۸.

نفری، ندا و لک‌عیان، امیر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان شعب منطقه ۳ بانک ملت تهران. فصلنامه فرایند مدیریت توسعه، ۲۶(۳)، ۱۶۱-۱۸۶.

نیلی‌پور، سیداکبر و یزدچی، صفورا. (۱۳۹۳). رابطه علی توانمندسازی روانشناختی و قابلیت فن‌آوری اطلاعات مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان با میانجی‌گری خودکارآمدی عمومی. فصلنامه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۵(۱)، ۱۰۱-۱۱۷.

- Altinoz, M., Cakiroglu, D., & Cop, S. (2013). Effects of talent management on organizational trust: a field Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 843-851.
- Askari, A., Aghahoseini, T., & Gorji, R. (2014). The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Effectiveness in Youth Affairs and Sports Organizations of Chaharmahal-va-Bakhtiyari Province. *International Journal of Sport Studies*, 4(12), 1560-1563.
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-724.
- Fry, L. W., Matherly, L. L., & Ouimet, J. R. (2010). The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: the case of the Cordon Bleu Tomasso Corporation. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 7(4), 283-314.
- Hosseini, M., Ebrahimipoor, J., Bakhtiar, M., Bahrami, H., & Emirpure, H. (2015). Examine the Relationship between Employee Psychological Empowerment, Organizational Commitment and Quality of Work life. *Gazi Univeritesi Gazi Egitim Fakultesi Dergisi*, 4(8), 1-12.
- Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K. (2012). Quality of Work Life-An Overview. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(10), 140-151.
- Karadag, E. (2009). Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 9(3), 1391-1405.
- Khoshpanjeh, M., Rahnama, A., SeyyedKalan, M., & Hoseinpoor, A. (2012). Evaluating the Role of Spiritual Leadership Dimensions in Employee Empowerment and their Effect on

- Workforce Productivity. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(8), 7681-7689.
- Kim, S. Y. (2013). Exploring the Relationships among Leader-Member Exchange, Employee Empowerment and Job Satisfaction in Public Organizations. Indiana University Bloomington School of Public and Environmental Affairs; Paper presented at the 12th Public Management Research Conference, Madison, Wisconsin, June: 20-22.
- Mohammad Noor, S., & Abdullah, M. A. (2011). Quality of Work Life among Factory Workers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 35, 739-745.
- Nayebi, A., & Aghaie, A. (2014). The Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior in the Employees with Bank Melli in Golestan Province. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*, 3, 69-74.
- Ozaralli, N. (2015). Linking empowering leader to creativity: the moderating role of psychological (felt) empowerment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 366-376.
- Saif, N. I. & Sharif, A. S. (2013). Psychological Empowerment and Job Satisfaction in Jordanian Hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(16), 250-257.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study on Quality of Work Life: Key Elements & its Implications. *Journal of Business and Management*, 16(3), 54-59.

---

به این مقاله این گونه استناد کنید:

سیف پناهی شعبانی، جبار و رضایی، شاهو. (۱۳۹۶). رابطه رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روانشناختی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴(۲)، ۲۴۵-۲۳۳.

---



---

## Relationships between Spiritual Leadership and Quality of Work Life with Psychological Empowerment

Jabar Seifpanahi Shabani<sup>1</sup> and Shaho Rezaei<sup>2</sup>

1- Assistant professors of Sport Management, University Of Zanjan.

2- MA in Sport Management, Islamic Azad University, Sanandaj Branch.

Received: 6 December 2016

Accepted: 24 May 2017

---

### Abstract

**Objective:** The aim of this research work was to study the relation between the spiritual leadership and the quality of work life with psychological empowerment among staff of Sport and Youth Organization of the Kurdistan Province.

**Methodology:** The method of research was descriptive–correlation. The population including all the employees of Sport and Youth Organization of the Kurdistan Province consisted of 84 individuals. As the population was limited, the census method was used, and the questionnaires were distributed among all staff. The data collection instruments were questionnaires of Fry's spiritual leadership (2005), Walton's quality of working life (1973), and Whetten and Cameron's psychological empowerment (1998). The apparent and content validity of the questionnaires were confirmed by ten experts. The Cronbach's alpha coefficient was used to test the reliability. The alpha coefficient for the questionnaire of spiritual leadership was 0.94, for the questionnaire of quality of working life was 0.91, and for the questionnaire of psychological empowerment was 0.92. The data analysis was done by the Pearson correlation and the multiple regression test.

**Results:** Data analysis indicated that there was a significant positive relationship between the spiritual leadership and the quality of work life with psychological empowerment.

**Conclusion:** According to the results obtained, it is highly recommended to the managers of organizations, private managers of Sport and Youth Organization of Kurdistan province, to create a favorable spiritual leadership and quality of work life and strengthen psychological empowerment.

**Keywords:** Spiritual leadership, Quality of work life, Psychological empowerment.

---

### To cite this article:

Seifpanahi Shabani, J., & Rezaei, S. (2017). Relationships between Spiritual Leadership and Quality of Work Life with Psychological Empowerment. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 4(2), 233-245.

---