

## تأثیر رهبری معنوی و احساس امنیت اجتماعی بر توانمندسازی مدیران زن مجموعه های ورزشی شهرداری تهران

الهه عبدالمجید\* - فریده شریفی فر\*\*

کارشناس ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب - استادیار مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

### چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر رهبری معنوی با احساس امنیت اجتماعی بر توانمندسازی مدیران زن در مجموعه های ورزشی شهرداری تهران می باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و در زمره پژوهش های توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق مدیران زن مجموعه های ورزشی شهرداری تهران می باشند که ۱۰۱ نفر از آنها به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از پرسشنامه های رهبری-معنوی فرای (۲۰۰۵)، توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) و احساس امنیت اجتماعی ملکی (۱۳۹۰) برای جمع آوری داده ها استفاده گردید. برای آزمون صحت مدل نظری تحقیق و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل یابی معادلات ساختاری بوسیله نرم افزار PLS استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد رهبری معنوی تأثیر معناداری بر توانمندسازی فراگیری و اجرای مولفه های رهبری معنوی در محیط کارشان توانمندی، معنویت و امنیت اجتماعی را در کارکنان خود تقویت کنند و با ترسیم اهداف و چشم انداز برای کارکنان به ایجاد تصویر مثبت از آینده و احساس شایستگی و مؤثر بودن تلاش هایشان در رسیدن به اهداف بپردازند.

**کلمات کلیدی:** رهبری معنوی، احساس امنیت اجتماعی، توانمندسازی، مدیران مجموعه های ورزشی شهرداری تهران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۰۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

\*Email: elaheabdolmajid@gmail.com

\*\*Email f\_sharififarhotmail.com (نویسنده مسئول)

## مقدمه

در دنیای امروز نیروی انسانی یکی از مهمترین مؤلفه های توسعه در هر کشور است چون مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان برخلاف فناوری، محصول و فرایندها، توسط رقیبان قابل تقلید نیستند. ویژگی سازمان‌های امروزی، پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است به گونه‌ای که دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. یکی از راه‌هایی که در عملکرد سازمانی مطلوب برای بقا و پیشرفت سازمان فرا روی مدیران قرار دارد، داشتن منابع انسانی توانمند است (عباسی اسفنجانی و برزگر ولیلو، ۱۳۹۸).

توانمندسازی دادن قدرت به افراد نیست. افراد خود قدرت زیادی دارند (به صورت سرمایه‌ای از دانش و انگیزه) که کار خود را بسیار عالی انجام دهند. توانمندسازی به معنای آزاد کردن این قدرت است. قدرت به گونه مستقیم به افراد واگذار می‌شود، اما برای توانمندسازی باید شرایطی ایجاد شود که در آن شرایط افراد بتوانند خود را توانمند کنند. توانمندی نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های مورد نیاز در کارکنان برای قادر ساختن آنها به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و انجام اثر بخش و کارایی نقش و مسئولیتی که در سازمان بر عهده دارد (سنگری، ۱۳۸۸). از سوی دیگر، رهبری معنوی به دنبال خلق ارزش برای سازمان از طریق کارکنان است. رهبری معنوی می‌تواند ظرفیت نوآوری و خلاقیت را در کارکنان افزایش دهد و موجب افزایش ارتباطات افراد و همچنین رفتار اخلاقی در سازمان شود (شریف زاده و محمدی مقدم، ۱۳۸۸).

ابعاد رهبری معنوی شامل: احسان و نیکوکاری و ارزش‌های بالا، امید جهت رسیدن به هدف که منجر به استقامت شده، شجاعت، انسانیت به عنوان جوهره و ذات انسان کامل بودن می‌داند. لذا این پژوهش با توجه به

کامل و جامع بودن ابعاد مطرح شده، رهبری معنوی را شامل هفت بعد چشم انداز، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع دوستی، معنی‌داری، تعهد، و بهره‌وری مورد بررسی قرار داده است (فرای<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۵).

به عقیده بسیاری از کارشناسان، وجود امنیت در یک جامعه به همان اندازه مهم است که احساس امنیت در آن جامعه و چه بسا احساس امنیت در جامعه مهمتر از وجود امنیت است؛ چرا که واکنش‌های فرد در جامعه بستگی به میزان دریافت و ادراک او از امنیت دارد. بر این اساس تا زمانی که از نظر فرد، امنیت در جامعه وجود نداشته باشد، احساس امنیت نیز نخواهد کرد. نتایج طرح نیازسنجی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی زنان کشور که توسط مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری انجام شده، نشان می‌دهد یکی از عمده‌ترین مسائل و مشکلات زنان کمبود امنیت است که این مسئله در ردیف اولین دغدغه‌های زنان قرار گرفته است و چه بسا این امر سبب محدودتر شدن فعالیت زنان در محیط‌های عمومی شده و حضور زنان در شهر را به عنوان یک شهروند فعال با مشکل مواجه می‌سازد (نوروزی و فولادی سپهر، ۱۳۸۸).

همچنین با توجه به این که زنان نیمی از جامعه را به خود اختصاص داده‌اند و پرداختن به مسایل زنان بالاخص زنان شاغل به عنوان سرمایه‌های اجتماعی و انسانی از ضروری‌ترین نیازهای جامعه امروز ما می‌باشد. مشارکت و حضور زنان در بخش‌های گوناگون جامعه این ضرورت را بیش از پیش بر ما آشکار می‌سازد. از سوی دیگر، اهمیت

1. Fry

شغل خود را درک کرده و برای شغلی که دارند اهمیت قائل شوند. در واقع، رهبری معنوی به دلیل ارتباط معنادار معکوس خود با فرسودگی شغلی نیازمند توجه ویژه‌ای از سوی مدیران است. با توجه به نقش مؤثر مدیران زن و نیاز جامعه برای پیشبرد اهداف سازمان‌ها و سعی در توانمندسازی کارکنان و همچنین تأمین احساس امنیت اجتماعی آنان، انجام پژوهش‌هایی که به نوعی نشان دهنده ارزش واقعی رهبری معنوی و احساس امنیت اجتماعی در توانمندسازی کارکنان باشد بسیار محسوس می‌باشد و به دلیل این که تاکنون تحقیقات مبنی بر آشکار سازی تأثیرات رهبری معنوی و همچنین احساس امنیت اجتماعی بر توانمند سازی کارکنان انجام نگرفته است این تحقیق می‌تواند شکاف‌های مربوط به این مهم را برطرف نماید. بر این اساس، مسئله اصلی این پژوهش تأثیر رهبری معنوی با احساس امنیت اجتماعی بر توانمندسازی مدیران زن در مجموعه‌های ورزشی شهرداری تهران می‌باشد. در همین راستا دانشجویان مدیریت و مدیران سازمان‌ها می‌توانند از نتایج این تحقیق بهره‌مند شوند.

### پیشینه پژوهش

مطالعات سازمانی حاکی از تأثیرات مثبت رهبری معنوی در محیط کار از جمله تعهد سازمانی (دیپلانی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱؛ تسوی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۹؛ روشنی و بخت آزمای، ۱۳۹۸؛ عزیزیان و همکاران، ۱۳۹۷)؛ رفتارهای خلاقانه (افسر و رحمان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷)؛ رضایت شغلی (احمد و عمر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴؛ میرسپاسی و رشنویی، ۱۳۹۹)؛ همدلی سازمانی (محمدشفیعی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ عدالت سازمانی (امیری و گورکانی، ۱۳۹۶)؛ و همچنین با عملکرد مثبت سازمان (عباسی اسفنجانی و برزگر ولیلو، ۱۳۹۸) است. در همین

مسئله امنیت در زندگی اجتماعی انسان‌ها به اندازه‌ای است که در صورت فقدان احساس امنیت، انسان‌ها در روابط اجتماعی خود با دیگران دچار شک و تردید می‌شوند و از برقراری روابط اجتماعی با دیگران پرهیز می‌کنند. بر اثر تداوم چنین شرایطی سرمایه اجتماعی رو به زوال می‌رود و در دراز مدت پیامدهای منفی بسیاری بر جامعه انسانی می‌گذارد.

۱. همچنین در عصر حاضر که عصر جهانی شدن است و سازمان‌ها با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات بنیادی و نوآوری احساس می‌شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده‌ها سال ادامه با روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدید را در پیش بگیرند (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷). در واقع، ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر و معناجویی در کار، نوع دوستی، و ... به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار، پارادایم معنویت می‌باشد (ضیایی و همکاران، ۱۳۸۷؛ فرای و مائرلی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). در مجموع اهمیت و ضرورت معنویت، و معنویت در محیط کار آنچنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد (حیدرزاده و رستگار، ۱۳۹۳). تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. بدین سبب است که مسئولان سازمان ورزش شهرداری تهران با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی توجه خاصی را به پرورش مدیران مبدول می‌دارند. چنین رهبری موجب خواهد شد که مدیران معنای واقعی

2. Djaelani

3. Tsui

4. Afsar & Rehman

5. Ahmad & Omar

1. M atherly and Fry

دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که رابطه معکوس و مثبت بین ابعاد رهبری معنوی، اختیار و پاسخگویی با ابعاد توانمندسازی وجود دارد. تصویب کار توسط کارمند، حس تعلق به کار و معنای کار می‌تواند راه حل‌هایی را بدون تصویب مدیران و پاسخگویی به درخواست‌ها و نیازها فراهم کند. رابطه منفی بین عشق دوستانه که ابعاد رهبری معنوی و تعویق در کار بود، تعیین شد. مدیران صادقانه، سازگار، مؤدبانه و مراقبت از حقوق کارکنان، آنها را به تأخیر نمی‌اندازند. همچنین یکی از یافته‌های مهم این تحقیق این است که افرادی که در کارهای خود کنترل دارند، اعتماد به نفس خود را افزایش خواهند داد اما می‌توانند کارشان را به تأخیر اندازند.

پت چساوانگ و مک لین<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای تحت عنوان «معنویت در محل کار، مراقبه ذهنی و مشارکت در کار» به این نتیجه رسیدند که معنویت در محل کار و مشارکت در کار، در سازمان‌هایی که دوره‌های مدیریتیشن را ارائه می‌دهند بالاتر از سازمان‌هایی است که این دوره را ارائه نمی‌کنند. علاوه بر این، مراقبه ذهنی ارتباط معناداری با معنویت و مشارکت در محل کار دارد و معنویت در محل کار به طور کامل رابطه بین مراقبه و مشارکت در کار را مدون می‌کند.

لوییس و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی با هدف بررسی رابطه پویا بین مدل رهبری معنوی تجدید نظر شده، شامل زندگی درونی، رهبری روحانی (شامل امید/ایمان، بینایی و عشق دوستانه)، رفاه معنوی (یعنی احساس خواسته و عضویت) و نتایج کلیدی سازمانی در نمونه‌ای از دریافت کنندگان جایزه برنامه برتری عملکرد بالدريج با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه معناداری بین رهبری معنوی و چندین نتیجه که برای برابری عملکرد، از جمله تعهد سازمانی، بهره‌وری واحد و رضایت از زندگی ضروری است. این

راستا سمیعی زفرقندی (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان ارتباط وضعیت رهبری معنوی در سازمان‌ها با توانمندسازی کارکنان انجام داده است. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان است. جامعه آماری تحقیق کارکنان سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی در سال ۹۴-۱۳۹۳ به تعداد ۵۰۰ نفر و نمونه-آماری با توجه به جدول مورگان ۲۱۷ نفر و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی متناسب با حجم واحد‌های مختلف سازمان انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها، از دو پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) و توانمندسازی اسپریتز (۱۹۹۵) استفاده شد. به منظور اطمینان از روایی صوری و محتوایی، هر دو پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان قرار گرفت و بعد از دریافت نظرهای آنان، اصلاحات ضروری در پرسشنامه‌ها انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی با آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. براساس نتایج این تحقیق، همبستگی‌های رهبری معنوی، عشق به نوع دوستی، معناداری در کار، تعهد سازمانی، چشم‌انداز سازمانی، ایمان به کار، و بازخورد عملکرد با توانمندسازی کارکنان مثبت و معنی‌دار بود و مؤلفه‌های مذکور قابلیت پیش‌بینی توانمندسازی کارکنان را دارند.

بار خدا و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر عوامل ساختاری رهبری معنوی مدیران مدارس بر معنویت در سازمان با نقش میانجی عدالت سازمانی در بین دبیران به این نتیجه رسیدند که عوامل ساختاری رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر معنویت در کار دبیران تأثیر دارد و عدالت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین عوامل ساختاری رهبری معنوی و معنویت در کار دبیران دارد.

در سطح جهانی، دامار و اسکیلر<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) پژوهشی را با هدف بررسی تأثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی کارکنان و تعویق کار در سازمان‌های ورزشی شهر ساکاریا انجام

سال ۱۳۸۴ با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS، ۰/۹۱ بدست آمده است.

۲. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه استاندارد احساس امنیت اجتماعی در پژوهش ملکی در سال ۱۳۹۰ بالاتر از ۰/۷۰ می باشد که نشان می دهد هماهنگی درونی گویه های این متغیرها در حد مطلوبی است.

همچنین در این پژوهش از آزمون آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی ابزار و از تحلیل عامل تأییدی برای اندازه گیری روایی ابزار استفاده شد. عدد KMO ( بزرگتر از ۰/۷) و عدد معناداری آزمون بارتلت ( $\text{sig} < ۰/۰۵$ ) نشان داد که داده ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است و از شرایط مورد نیاز برخوردار است. جدول کل واریانس تبیین شده نشان داد که عاملها در حدود ۵۲/۰۲۳ درصد واریانس را تبیین و پوشش می نماید که در واقع نشان دهنده روایی مناسب سوالات می باشد.

تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش در دو بخش صورت گرفت: در بخش نخست، به تحلیل توصیفی داده ها با بهره گیری از آمار توصیفی شامل شاخص های آماری فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرداخته شد. در بخش دوم، تحلیل داده ها با استفاده از آمار استنباطی شامل روش مدل سازی معادلات ساختاری از طریق نرم افزار PLS انجام شد و رابطه علت و معلولی بین متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. بدین منظور

۳. برای آزمون صحت مدل نظری تحقیق و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل یابی معادلات ساختاری با بهره گیری از نرم افزار PLS استفاده شده است.

### یافته های پژوهش

این بخش با هدف پاسخگویی به مسئله اصلی پژوهش به بررسی و تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش می پردازد. همچنین به منظور وضوح بیشتر نتایج، تجزیه و تحلیل یافته ها در قالب جداول و اشکال ارائه می شوند.

روابط به وسیله رفاه معنوی توضیح داده شده یا به وسیله آنها مورد استفاده قرار می گیرد.

### روش پژوهش

این تحقیق از حیث روش انجام آن در زمره پژوهش های توصیفی- همبستگی است. همچنین این تحقیق از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی می باشد. جامعه آماری مطالعه حاضر شامل کلیه مدیران زن مجموعه های ورزشی شهرداری تهران به تعداد ۱۱۰ نفر می باشد. با در نظر گرفتن جامعه آماری، محقق نسبت به تعیین حجم نمونه اقدام کرد و به دلیل محدود بودن، کل جامعه آماری به عنوان تمام شمار انتخاب گردید و پرسشنامه بین آنان پخش شد که تعداد ۱۰۱ پرسشنامه جواب داده شده جمع-آوری گردید.

از مطالعه و بررسی کتابخانه ای جهت استفاده از اطلاعات مربوط به پایان نامه ها، طرح های پژوهشی، کتب مربوطه، نشریات علمی- پژوهشی و یا سایر نشریات و دیگر اسناد مرتبط با موضوع پژوهش استفاده گردید.

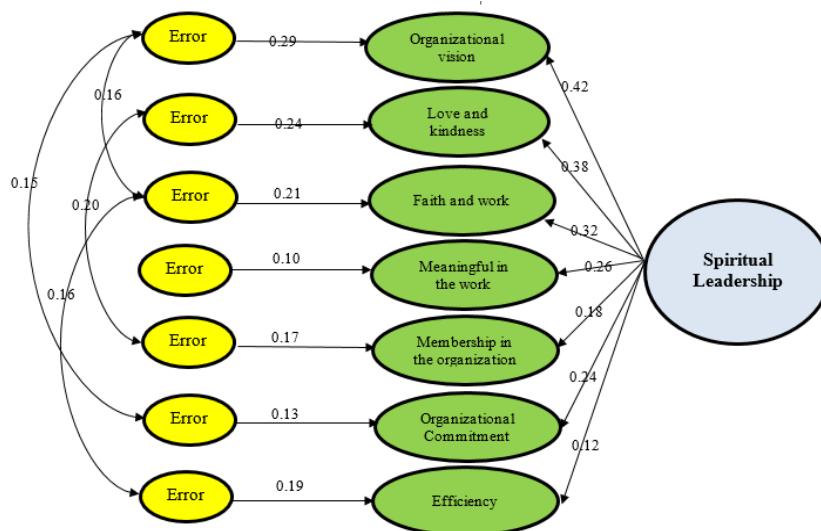
در این مطالعه از پرسشنامه های رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه توانمند سازی اسپریتزر (۱۹۹۵) و پرسشنامه احساس امنیت اجتماعی ملکی (۱۳۹۰) استفاده شده است. پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵)، ۲۹ سوالی می باشد که بر مبنای طیف پنج گزینه ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده است. پرسشنامه رهبری معنوی فرای مؤلفه های چشم انداز، عشق به هم نوع، امید و ایمان، تعهد، عضویت، معناداری، و بازخورد عملکرد را مورد سنجش قرار می دهد. پایایی پرسشنامه رهبری معنوی نیز در پژوهش رستگار و همکاران (۱۳۹۱) برابر با ۰/۹۵ می باشد.

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر، ۵ بعد را مورد بررسی قرار می دهد. این پرسشنامه در پنج بعد احساس معنی داری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، و احساس مشارکت با دیگران و در ۱۹ گویه تنظیم شده است. پایایی پرسشنامه توانمندسازی توسط عبدالهی در

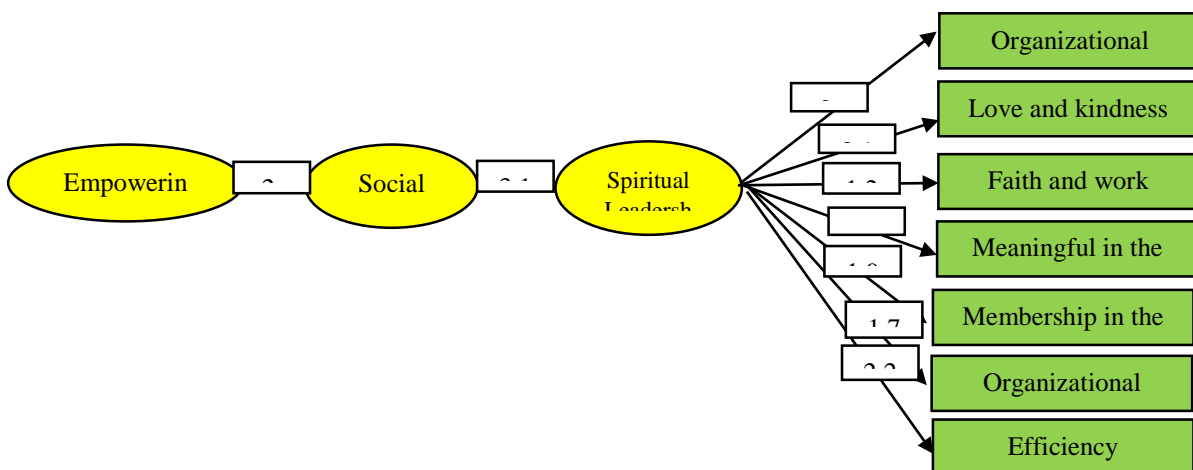
معرفی شده است. پس از اعمال شاخص های اصلاحی مدل (کوواریانس بین خطا ها و حذف گویه های کم تأثیر) مدل نهایی به قرار زیر است:

### نتایج آزمون معادلات ساختاری

در این پژوهش برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده شده است که سه مقدار  $0,25$ ،  $0,01$  و  $0,36$  به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF



شکل ۱. نتایج آزمون معادلات ساختاری جهت بررسی فرضیه پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲. نتایج آزمون معادلات ساختاری جهت بررسی فرضیه پژوهش در حالت ضرایب معنی داری

### ضرایب معنی داری (مقادیر t-values)

با توجه به جدول ۱، چون ضرایب t بیشتر از ۱/۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار بودن آنها تأیید می‌شود.

#### جدول ۱: نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معنی داری فرضیات مدل پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	علامت اختصاری	ضریب مسیر ( $\beta$ )	معنی داری T-) (Value)	نتیجه آزمون
اصلی	رهبری معنوی ← امنیت اجتماعی ← توانمندسازی مدیران زن	SL --- SS-- EFM	-۰/۳۴۱	-۲/۷۰۴	تایید فرضیه اصلی
فرضیه اول	احساس امنیت اجتماعی ← توانمندسازی مدیران	SS-- EFM	-۰/۳۲۹	-۳/۱۲۴	تایید فرضیه اول
فرضیه دوم	چشم انداز سازمانی ← توانمندسازی مدیران زن	OV --- EFM	-۰/۱۵۴	-۲/۶۰۸	تایید فرضیه دوم
فرضیه سوم	عشق به نوع دوستی ← توانمندسازی مدیران زن	LK --- EFM	-۰/۳۶۴	-۲/۴۴۸	تایید فرضیه سوم
فرضیه چهارم	ایمان به کار ← توانمندسازی مدیران زن	FW --- EFM	-۰/۲۵۹	-۴/۱۵۳	تایید فرضیه چهارم
فرضیه پنجم	معناداری کار ← توانمندسازی مدیران زن	MW --- EFM	-۰/۳۲۴	-۳/۹۱۲	تایید فرضیه پنجم
فرضیه ششم	عضویت در سازمان ← توانمندسازی مدیران زن	OC --- EFM	-۰/۳۱۷	-۲/۶۱۸	تایید فرضیه ششم
فرضیه هفتم	تعهد سازمانی ← توانمندسازی مدیران زن	E --- EFM	-۰/۲۸۴	-۳/۱۱۶	تایید فرضیه هفتم
فرضیه هشتم	بهره‌وری ← توانمندسازی مدیران زن	OV --- EFM	-۰/۳۱۷	-۲/۵۱۲	تایید فرضیه هشتم
فرضیه نهم	پیش‌بینی رهبری معنوی و احساس امنیت ← توانمندسازی	SL --- SS	-۰/۲۲۸	-۲/۹۵۴	تایید فرضیه نهم

در این پژوهش فرضیه اصلی این بود که بین رهبری معنوی با توانمندسازی مدیران زن در مجموعه های ورزشی شهرداری تهران رابطه وجود دارد. نتایج آزمون این فرضیه رابطه معنی داری بین این دو متغیر نشان داد به طوری که رهبری معنوی با امنیت اجتماعی بر توانمندسازی مدیران زن در مجموعه های ورزشی شهرداری تهران با ضریب معنی داری  $3/540$  تأثیر مثبت معنی داری دارد. بر اساس نتایج این پژوهش می توان چنین نتیجه گیری کرد که بین رهبری معنوی با توانمندسازی مدیران رابطه وجود دارد. در واقع می توان گفت که رهبری معنوی موجب می شود که سطح توانمندی مدیران در برنامه ریزی و تصمیم گیری ها، تأثیرگذاری بر اهداف سازمان، اعتقاد به رشد در سازمان، و لازم دانستن مهارت های کسب شده برای موفقیت در سازمان ارتقا و بهبود یابد. نتایج این پژوهش با مطالعات حیدرزاده و رستگار (۱۳۹۳)، پت چاسوانگ و مک لین (۲۰۱۷)، لوییس و دیگران (۲۰۱۷)، اریک<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵)، گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۰)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۳)، سمیعی زفرقندی (۱۳۹۵)، و رحیمی، و هدایت فسندوز (۱۳۹۶)، همسو می باشد.

همچنین یافته های این پژوهش نشان داد که احساس امنیت اجتماعی بر توانمندسازی مدیران در مجموعه های ورزشی شهرداری تهران با ضریب معناداری  $3/124$  - تأثیر مثبت معنی داری دارد. از سوی دیگر چشم انداز سازمانی بر توانمندسازی مدیران زن در مجموعه های ورزشی شهرداری تهران با ضریب معناداری  $2/609$  - تأثیر مثبت

۴. بر اساس جدول ۱، ضریب برآوردی متغیرها نشان دهنده تأثیر مثبت بین آنها است و در نتیجه با توجه به آماره  $t$ ، از آنجایی که بیش تر از  $1/96$  می باشد؛ لذا متغیرهای تحقیق تأثیر معنی داری بر توانمندسازی دارند و تمامی فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین نتایج بدست آمده نشان می دهد که با توجه به آماره  $t$  در فرضیه اول ( $-3/124$ ) که بیشتر از  $1/96$  است می توان اظهار داشت که احساس امنیت اجتماعی با توانمندسازی مدیران زن تأثیر منفی معنی داری دارد. لذا بر این اساس می توان بیان کرد که فرضیات دیگر تحقیق از آنجایی که آماره  $t$  بالاتر از  $1/96$  می باشد مورد تأیید قرار گرفته است و با توجه به نوع منفی آن بیانگر تأثیر منفی و معنی داری است.

### بحث و نتیجه گیری

به طور کلی تلاش برای ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی و استفاده بهینه از نیروی انسانی یکی از برنامه‌های حیاتی سازمان‌ها محسوب می‌گردد. تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص مهمترین عامل در موفقیت هر سازمان در مواجه شدن با تغییرات محیطی است. زیرا این انسان است که می‌تواند از وسایل و امکانات در جهت رسیدن به اهداف سازمان‌ها به نحو مطلوب استفاده نمایند. در همین راستا تغییر رویکرد به منابع انسانی و اهمیت قائل شدن برای آن، ناشی از تغییر رویکرد از مدیریت سنتی منابع انسانی به مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌باشد به طوری که در رویکرد اخیر بر شناسایی نقش راهبردی تأکید می‌شود که منابع انسانی می‌تواند در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها ایفا کند.



معنی‌داری دارد. از این نظر نتایج این تحقیق با پژوهش شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان طراحی الگوی ساختاری اثر رهبری معنوی بر توانمندسازی روانشناختی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی همخوان می‌باشد.

همچنین معنا داری در کار بر توانمندسازی مدیران زن در مجموعه‌های ورزشی شهرداری تهران با ضریب معناداری ۳/۹۱۲- تأثیر مثبت معنی داری دارد و با پژوهش شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان طراحی الگوی ساختاری اثر رهبری معنوی بر توانمندسازی روانشناختی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و همچنین با پژوهش حیدرزاده و رستگار (۱۳۹۳) با عنوان بررسی نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه دامغان هم راستا می باشد.

متغیر عضویت در سازمان بر توانمندسازی مدیران زن در مجموعه‌های ورزشی شهرداری تهران با ضریب معناداری ۲/۶۱۸- تأثیر مثبت معنی داری دارد. علاوه بر این، تعهد سازمانی بر توانمندسازی مدیران زن در مجموعه‌های ورزشی شهرداری تهران با ضریب معناداری ۳/۱۱۶- تأثیر مثبت معنی داری دارد. از این نظر نتایج این پژوهش با تحقیق حجتی و همکاران (۱۳۹۳) با موضوع بررسی ارتباط بین توانمندی و تعهد سازمانی پرسنل پرستاری بیمارستان‌های طالقانی آبادان و ولی عصر خرمشهر، و همچنین با تحقیق شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان طراحی الگوی ساختاری اثر رهبری معنوی بر توانمندسازی روانشناختی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی همخوان می‌باشد.

متغیر بهره‌وری بر توانمندسازی مدیران زن در مجموعه‌های ورزشی شهرداری تهران با ضریب معنی داری ۲/۵۱۲- تأثیر مثبت معنی‌داری دارد. بنابراین یافته‌های

این پژوهش با تحقیق شریف زاده و محمدی مقدم (۱۳۸۸) با عنوان بررسی عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان و ارتباط آنها با بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان زن و مرد فرماندهی انتظامی استان لرستان و همچنین با پژوهش شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان طراحی الگوی ساختاری اثر رهبری معنوی بر توانمندسازی روانشناختی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی هم راستا می باشد.

در نهایت می توان چنین نتیجه گرفت که با توجه به اینکه توانمندسازی مدیران یک ابزار راهبردی به منظور نیل به اهداف و چشم انداز سازمان می باشد و از آنجا که رهبری معنوی در رسیدن به این اهداف نقش بسیار مهمی دارد، سازمان‌ها در دنیای رقابتی کنونی جهت حفظ و تعالی خود شایسته است تا اهمیت بسیاری به نقش رهبری معنوی در توانمندسازی مدیران بدهند و در این راستا تلاش نمایند. زیرا رهبران معنوی با تحریک و انگیزه دادن به کارکنان با بهره‌گیری از چشم انداز معنوی و فراهم نمودن بستر فرهنگی بر مبنای ارزش‌های والای انسانی می‌توانند کارکنانی توانمند، کارا، با انگیزه و متعهد را پرورش بدهند.

## منابع

- امیری، مهدی؛ گورکانی، فاطمه (۱۳۹۶). رابطه بین رهبری معنوی و عدالت سازمانی ادراک شده مبتنی بر میانجی‌گری جو سازمانی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۱ (۳): ۹-۳۰.
- بارخدا، جمال؛ اسدی، محمد؛ امجد زبردست، محمد (۱۳۹۶). تاثیر عوامل ساختاری رهبری معنوی مدیران مدارس بر معنویت در سازمان با نقش میانجی عدالت سازمانی در بین دبیران. دو فصلنامه مدیریت مدرسه، ۵ (۲): ۲۴۹-۲۷۰.
- حجتی، حمید؛ طاهری، نورالله؛ کمانگر، سالار؛ حکمتی پور، نفیسه؛ میرزا علی، جمیله (۱۳۹۳). ارتباط بین توانمندسازی و تعهد

- عزیزیان کهن، نسرين؛ ابراهيم پور، حبيب؛ کریمیان پور، غفار؛ دارابی، مسعود (۱۳۹۷). تحلیل نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳ (۲): ۱۴۹-۱۵۸.
- گودرزوند چگینی، مهرداد؛ رضایی کلیدبری، حمیدرضا؛ فرجادی نژاد، زعیمه (۱۳۹۰). بررسی نقش رهبری معنوی مدیران بر توانمندسازی کارکنان بانک (مطالعه موردی: استان گیلان). فصلنامه رسالت مدیریت دانش، ۲ (۱): ۷۵-۹۶.
- محمدشفیعی، مجید؛ حق شناس، آرزو؛ افروغ، امیر (۱۳۹۵). همدلی در سازمان با تمرکز بر نقش معنویت در محیط کار با رویکرد سبک رهبری معنوی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه اصفهان). همایش پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، ۱۱ خرداد ۱۳۹۵.
- میرسپاسی، ناصر؛ رشنویی، مانیا (۱۳۹۹). اثر سبک رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستان شهدای عشایر خرم آباد. همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران: ۲۶-۲۷ شهریور ۱۳۹۹.
- نوروزی، فیض الله؛ فولادی سپهر، سارا (۱۳۸۸). بررسی احساس امنیت زنان ۲۹-۱۵ ساله شهر تهران در دو بعد احساس امنیت در محیط خانواده و احساس امنیت در مکان های عمومی. فصلنامه جامعه شناسی مسائل اجتماعی ایران، ۱ (۳): ۱۲۹-۱۵۹.
- Afsar, B.; Rehman, M. (2017). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: The mediating role of perceived person-organization fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12 (4): 329-353.
- Ahmad, A.; Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10 (19): 107-117.
- Damar; A.; Eskiler, E. (2017). the impact of spiritual leadership on empowerment and work procrastination. *SHS Web of Conferences*, 37: 1-17.
- Djaelani, Abdul Kodir; Sanusi, Anwar; Triatmanto, Boge (2021). Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 11 (3): 3907-3914.
- سازمانی پرسنل پرستاری. فصلنامه سلامت و مراقبت، ۱۷ (۱): ۸۲-۹۰.
- حیدرزاده، مهدی؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۹۳). بررسی نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه دامغان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- رحیمی، غلامرضا؛ هدایت فسندوز، علی (۱۳۹۶). مدل تاثیر رهبری معنوی بر معنویت در کار؛ متغیرهای میانجی عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ۱۲ (۳) و ۴: ۲۳-۳۸.
- رستگار، عباسعلی؛ جانقلی، محمود؛ حیدری، فائزه؛ حیدری، حامد (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری معنوی در هویت یابی سازمانی. فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی، ۵ (۱۶): ۳۹-۶۴.
- روشنی، سمیه؛ بخت آزمای، محمد (۱۳۹۸). پایش اثرپذیری پارائوتید سازمانی از رهبری معنوی با میانجی گری تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، ۷ (۴): ۱۳۵-۱۴۶.
- سمیعی زفرقندی، مرتضی (۱۳۹۵). ارتباط وضعیت رهبری معنوی در سازمان ها با توانمندسازی کارکنان. فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمانها، ۵ (۱): ۹۳-۱۱۰.
- سنگری، نگین (۱۳۸۸). رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان. مجله میثاق مدیران، شماره ۴۶: ۶۸-۷۲.
- شریف زاده، فتاح؛ محمدی مقدم، یوسف (۱۳۸۸). ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان. فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، ۴ (۱): ۵-۱۸.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ علی بخشی، محسن؛ صمدی، عباس (۱۳۹۳). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. فصلنامه مدیریت ورزشی، ۵ (۳): ۵۲-۳۷.
- ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ آبیای اصفهانی، سعید (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. فصلنامه مدیریت دولتی (دانش مدیریت)، ۱ (۱): ۶۷-۸۶.
- عباسی اسفنجانی، حسین؛ برزگر ویلو، موسی (۱۳۹۸). تحلیل ارتباط رهبری معنوی و عملکرد با نقش میانجی هویت سازمانی در سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، ۷ (۲): ۹۷-۱۱۳.
- عبداللهی، بیژن (۱۳۸۴). توانمندسازی روانشناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی بر اساس مدل معادلات ساختاری. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۱ (۱): ۳۷-۶۳.

- meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15 (1): 216-244.
- Smucker, M.; Whisenant, W. (2005). the Impact of Comparisons on the Satisfaction of Interscholastic Coaches of Girls' Sports. *Journal of Public Organization Review*, 5 (2): 109-124.
- Spreitzer ,G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38 (5): 1442-1465.
- Tsui, K. T.; Lee, J. C.; Zhang, Z.; Wong, P. (2019). the relationship between teachers' perceived spiritual leadership and organizational commitment: A multilevel analysis in the Hong Kong context. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 8 (3): 55-72.
- Eric, B.; Higgins, M. E.; Deborah, M. (2005). Wharff Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *The Leadership Quarterly*, 16 (5): 625-653.
- Fry, L. W.; Vittuci, S.; Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16 (5): 835-862.
- Fry, L.W.; Matherly, L. L. (2006). *Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study*. Tarleton State University – Central Texas.
- Louis, W. F.; Latham, J. R.; Clinebell, S. K.; Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15 (1): 22-47.
- Pet chsawang, P.; McLean, G. N. (2017). *Workplace spirituality, mindfulness*

## **Impact of Spiritual Leadership and Social Security feeling on Empowerment of Female Managers in Tehran Municipality Sport Complexes**

### **Abstract**

The purpose of this research is to investigate the effect of spiritual leadership and social security feeling on the empowerment of female managers in Tehran municipality sport complexes. This research is an applied purpose; descriptive-correlative research. The statistical population is all female managers of Tehran municipality sport complexes. 101 of them were selected by simple random sampling. The FERI Spiritual Leadership Questionnaire (2005); Spritzer Empowerment Questionnaire (1995) and the Maleki Social Security feeling Questionnaire (2011) were used to collect data. The validity of the theoretical model and calculating the coefficients of influence were evaluated using the structural equation modeling method by PLS software. The results of the research showed that spiritual leadership has a significant effect on empowerment ( $t = 3.54, p = 0.001$ ). Also, social security feeling has a negative significant effect on empowerment of female managers ( $t = -3.12, p = 0.001$ ). Managers should strengthen the ability, spirituality and social security in their employees by learning and implementing the components of leadership in their environment, and by drawing the goals and prospects for employees to create a positive image of the future and the sense of competence and effectiveness of their efforts in order to achieve goals.

**Keywords:** Spiritual Leadership, Empowerment of Managers, Social Security feeling, Tehran Municipal Sports Complex