

Predicting the Psychological Empowerment of Faculty Members Based on a Spiritual Leadership Framework: A Case Study of Farhangian University of Isfahan

Abstract

Background: Faculty members of universities are the main element for transferring science and developing the society, and their empowerment is an inevitable necessity. Therefore, the present study aimed to predict the psychological empowerment of faculty members based on a spiritual leadership framework.

Methods: This was a descriptive-correlational research in terms of methodology and an applied study regarding the objective. The statistical population included 162 professors and instructors in Farhangian University of Isfahan, Iran in 2019-2020. In total, 110 individuals were selected by simple random sampling based on the Krejcie & Morgan Table (1970). The research tools included the standard spiritual leadership questionnaire by Fry (2005) and Spritzer's empowerment questionnaire (1995), the reliability of which was confirmed at a Cronbach's alpha of 0.89. In addition, data analysis was performed in SPSS version 23 using Pearson's correlation and Amos version 20 applying the structural equation model.

Results: In this study, there was a significant relationship between spiritual leadership and psychological empowerment of employees ($r=0.44$, $P<0.01$). Moreover, spiritual leadership predicted 0.45 of the variance of the faculty members' psychological empowerment. Regarding the dimensions of spiritual leadership, vision (0.83), love of altruism (0.81), and faith and hope (0.80) had the highest path coefficient.

Conclusion: Given the effect of spiritual leadership on the psychological empowerment of faculty members, it seems necessary to revise the leadership patterns in Farhangian University and appoint individuals as the president of universities more based on the spiritual leadership style.

Keywords: Empowerment, Spiritual Leadership, Farhangian University

تبیین ابعاد و مولفه های الگوی رهبری معنوی: مورد مطالعه دانشگاه فرهنگیان اصفهان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۵

اسماعیل یوسفی^۱مرتضی سمیعی زفرقندی^۲زهرا طالب^۳

چکیده

مقدمه: اعضای هیئت علمی دانشگاه ها عنصر اصلی انتقال علم و توسعه جوامع هستند که توانمندسازی آنان ضرورتی اجتناب ناپذیر است. لذا هدف اصلی پژوهش حاضر پیش بینی توانمندسازی روان شناختی کارکنان بر اساس الگوی رهبری معنوی بود.

روش: روش پژوهش حاضر از نظر شیوه اجرا، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش ۱۶۲ نفر از اساتید و مدرسان دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان در سال ۹۹-۱۳۹۸ بودند که بر اساس جدول مورگان و کرجسی (۱۹۷۰) ۱۱۰ نفر از آنان با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه های استاندارد رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) و توانمندسازی شغلی اسپرتیزر (۱۹۹۵) بودند که پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون با نرم افزار SPSS23 و رویکرد معادلات ساختاری با نرم افزار Amos20 استفاده شد. یافته ها: تحلیل داده ها نشان داد رهبری معنوی با توانمندسازی روان شناختی کارکنان رابطه معناداری دارد ($F=0/44$ و $P<0/01$). همچنین رهبری معنوی ۰/۴۵ واریانس متغیر توانمندسازی روان شناختی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان را پیش بینی می کند. از میان ابعاد رهبری معنوی نیز چشم انداز (۰/۸۳)، عشق به نوع دوستی (۰/۸۱) و ایمان و امید (۰/۸۰) به ترتیب دارای بیشترین ضریب مسیر بر توانمندسازی بودند.

کلیدواژگان: توانمندسازی، رهبری معنوی، دانشگاه فرهنگیان

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.^۲ دانشیار مدیریت آموزشی، پژوهشگاه مطالعات وزارت آموزش و پرورش، تهران، ایران (نویسنده مسئول).^۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران،

اساتید و اعضای هیئت علمی یکی از عناصر مهم دانشگاه هستند. اعضای هیئت علمی این قابلیت را دارند که سازمان خود را به سوی محیط تعاملی و یا ضعف سازمانی سوق دهند. در واقع، توانمندی آنان به حدی مهم است که این موضوع سبب بالندگی یا در صورت ضعف موجب ناکارآمدی اداره دانشگاه می‌گردد (۱). آنان باید بتوانند تغییرات محیط را به سود دانشگاه درک نمایند، فرایندهای یاددهی - یادگیری مناسب و سازگار با شرایط دانشجویان را به کار ببرند و دانشجویان خود را فعال و پویا نگهدارند و از سوی دیگر، روابط مؤثر با هم‌تایان خود داشته باشند (۲). تحقق این فرایندها مستلزم توانمندسازی اساتید به‌عنوان کارکنان آموزشی است (۳).

تعاریف بسیار زیادی از توانمندسازی به عمل آمده است. دمر و اسکیلر^۱ (۲۰۱۷) معتقدند که عنصر اصلی توانمندسازی، دادن اختیار عمل به کارکنان در ارتباط با وظایف خاص است و توانمندسازی را به‌عنوان انتقال قدرت از کارفرما به کارکنان برای اتخاذ سریع تصمیمات تعریف می‌کنند (۴). دو رویکرد متفاوت در بحث توانمندسازی وجود دارد. اولین رویکرد، رویکرد ارتباطی نامیده می‌شود که بر عناصر محیطی تأکید می‌کند و توانمندسازی را به‌عنوان یک مجموعه از فعالیت‌های مدیریتی تعریف می‌کند که به کارکنان قدرت، کنترل و اختیار می‌دهد (۶). حامیان این دیدگاه مفهوم توانمندسازی را به‌عنوان تلاش‌هایی برای افزایش سطوح مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری می‌دانند، که کارکنان را به مشارکت فعالانه بیشتر در کل سازمان تشویق می‌کند (۷). رویکرد دوم، از ادراکات کارکنان ناشی می‌شود. در این رویکرد بر مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی تأکید می‌شود. این رویکرد به این نکته اشاره می‌کند که آیا کارکنان خودشان را توانمندشده احساس می‌کنند یا نه؟ (۸). هدف اساسی در رهبری معنوی، به دست آوردن چشم‌انداز و ارزش‌های اساسی برای سازمان به‌منظور توانمندسازی کارکنان در جهت رشد و تعالی سازمان و رقابت سالم با دیگر سازمان‌ها است (۱۵).

رهبری معنوی در سازمان‌های آموزشی شامل دو رکن است. نخست، ایجاد یک چشم‌انداز که اعضای سازمان آموزشی نوعی دعوت را احساس کنند که طی آن زندگی‌شان معنا پیدا کرده و نوعی تفاوت را موجب می‌شود. دوم، ایجاد یک فرهنگ سازمانی - اجتماعی بر اساس عشق و انسان‌دوستی که رهبران و پیروان اظهار علاقه و سپاسگزاری واقعی هم از خود و هم از دیگران را داشته باشند و بدان وسیله نوعی احساس عضویت و احساس درک شدن و قدردانی شکل می‌گیرد (۲۴). در این راستا نیز دانشگاه فرهنگیان بخشی از نظام آموزش عالی است که مستقیماً وظیفه تأمین نیروی انسانی برای آموزش و پرورش را بر عهده دارد. بی‌شک رهبری و اداره این دانشگاه‌ها تأثیرات زیادی بر ابعاد مختلف توانمندی اساتید و خروجی آن‌ها دارد. نحوه رابطه رهبری در این دانشگاه از این حیث حائز اهمیت فراوانی است که چنانچه اساتید این دانشگاه‌ها از سطح توانمند مطلوبی برخوردار باشند می‌توان به تربیت نیروی انسانی (دبیران) شایسته امیدوار بود زیرا محصول دانشگاه فرهنگیان مستقیماً در آموزش و پرورش به کار گرفته می‌شود.

نوآوری پژوهش حاضر نیز این است که در دانشگاه فرهنگیان اندک پژوهش‌هایی وجود دارد که به موضوع توانمندسازی اساتید پرداخته شده باشد و خلأ پژوهشی ایجاد شده است. نتایج پژوهش می‌تواند به دانش‌افزایی موضوع توانمندسازی اعضای هیئت علمی بینجامد و از نتایج آن برای اداره بهتر رهبری در دانشگاه فرهنگیان استفاده کرد. بر این

^۱ - Honold

اساس، هدف اصلی این پژوهش پیشی بینی توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیئت‌علمی بر اساس رهبری معنوی در دانشگاه فرهنگیان است.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری کلیه اساتید در رشته‌های مختلف دو مرکز پردیس (دخترانه و پسرانه) به تعداد ۱۶۲ بودند که حجم نمونه بر مبنای جدول مورگان و کرجسی ۱۱۰ نفر تعیین شد. برای تعیین نمونه نیز از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های ذیل است: ۱- رهبری معنوی در دانشگاه (۲۰۰۵). پرسشنامه رهبری معنوی توسط فرای و همکاران تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۷ مؤلفه (چشم‌انداز، عشق به نوع‌دوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخور مستمر) و ۲۵ گویه است که بر اساس مقیاس لیکرت کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) رتبه‌بندی می‌شود. دامنه نمرات بین ۲۵-۵۸ نشان‌دهنده رهبری معنوی پایین، بین ۵۹-۹۲ متوسط و بین ۹۳-۱۲۵ رهبری معنوی بالا تلقی می‌شود. در مطالعات تقی زاده و زیرکی سار (۱۳۹۷) پایایی ابزار با آزمون آلفای کرونباخ (۰/۹۶) و در پژوهش یانگ و فرای (۲۰۱۸) ۰/۹۱ به دست آمده است (۱۶،۲۵). در پژوهش حاضر نیز ۰/۸۶ بوده است.

۲- پرسشنامه توانمندسازی شغلی: این پرسشنامه توسط اسپرتیزر (۱۹۹۵) تهیه شده است و دارای ۵ مؤلفه (معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری و مؤثر بودن) و ۱۵ گویه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) است. پایایی این پرسشنامه توسط اسپرتیزر ۰/۸۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۹ شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی در نرم‌افزارهای SPSS-23 و رویکرد معادلات ساختاری با نرم‌افزار Amos20 استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول (۱) برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات پاسخگویان (جنسیت، تحصیلات، سن و مرتبه علمی)

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت		
مرد	۷۹	۷۱/۸۱
زن	۳۱	۲۸/۱۸
سطح تحصیلات		
کارشناسی ارشد	۳۴	۳۰/۹۰

۶۹/۱۰	۷۶	دکتری
سن		
۲۶/۳۶	۲۹	۳۰-۴۰
۳۵/۴۵	۳۹	۴۱-۵۰
۲۸/۱۸	۳۱	۵۱-۶۰
۰/۱۰	۱۱	بیشتر از ۶۰
مرتبه علمی		
۲۵/۴۵	۲۸	مدرس مدعو
۰/۳۰	۳۳	مربی
۲۱/۹۲	۲۴	استادیار
۱۳/۶۳	۱۵	دانشیار
۰/۹	۱۰	استاد

قبل از انجام همبستگی بین متغیرها، توزیع نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف انجام شده است و در جدول (۲) گزارش شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

نتیجه	p	آماره کولموگروف	کشیدگی	چولگی	متغیر / مؤلفه
نرمال	۰/۴۹۵	۰/۹۶	۰/۹	۰/۹۸	رهبری معنوی
نرمال	۰/۳۷۲	۰/۸۴	۰/۹۱	۰/۰۳	چشم‌انداز
نرمال	۰/۴۵۹	۰/۹۳	۰/۵۱	۰/۹۵	عشق به نوع دوستی
نرمال	۰/۴۲۱	۰/۸۹	۰/۲۸	۰/۴۱	ایمان و امید
نرمال	۰/۵۰۱	۰/۹۷	۰/۱۷	۰/۵۱	معناداری
نرمال	۰/۳۵۶	۰/۸۲	۰/۰۶	۰/۳۶	عضویت،
نرمال	۰/۳۳۳	۰/۸	۰/۶۶	۰/۰۷	تعهد سازمانی
نرمال	۰/۴۶۸	۰/۹۴	۰/۰۳	۰/۰۳	عملکرد
نرمال	۰/۴۳۹	۰/۹۱	۰/۷۷	۰/۶	توانمندسازی
نرمال	۰/۴۰۴	۰/۸۷	۰/۳۸	۰/۴۷	معنی‌دار بودن

شایستگی	۰/۵۵	۰/۸۳	۰/۸۸	۰/۴۱۳	نرمال
استقلال و خودمختاری	۰/۶۲	۰/۹۱	۰/۹	۰/۴۳	نرمال
مؤثر بودن	۰/۷۱	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۵	نرمال

بر اساس نتایج می‌توان گفت از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد. در ادامه همبستگی ابعاد متغیرها در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی ابعاد رهبری معنوی با توانمندسازی

ارتباط توانمندسازی با ابعاد رهبری معنوی	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
چشم‌انداز	۰/۳۵	۰/۰۰۹
عشق به نوع دوستی	۰/۴۱	۰/۰۰۱
ایمان و امید	۰/۵۵	۰/۰۰۱
معناداری	۰/۲۸	۰/۰۰۱
عضویت	۰/۱۹	۰/۰۲۶
تعهد سازمانی	۰/۶۳	۰/۰۰۱
عملکرد	۰/۷۴	۰/۰۰۱
رهبری معنوی	۰/۴۴	۰/۰۰۱

جدول ۴. شاخص‌های برازش برای هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری

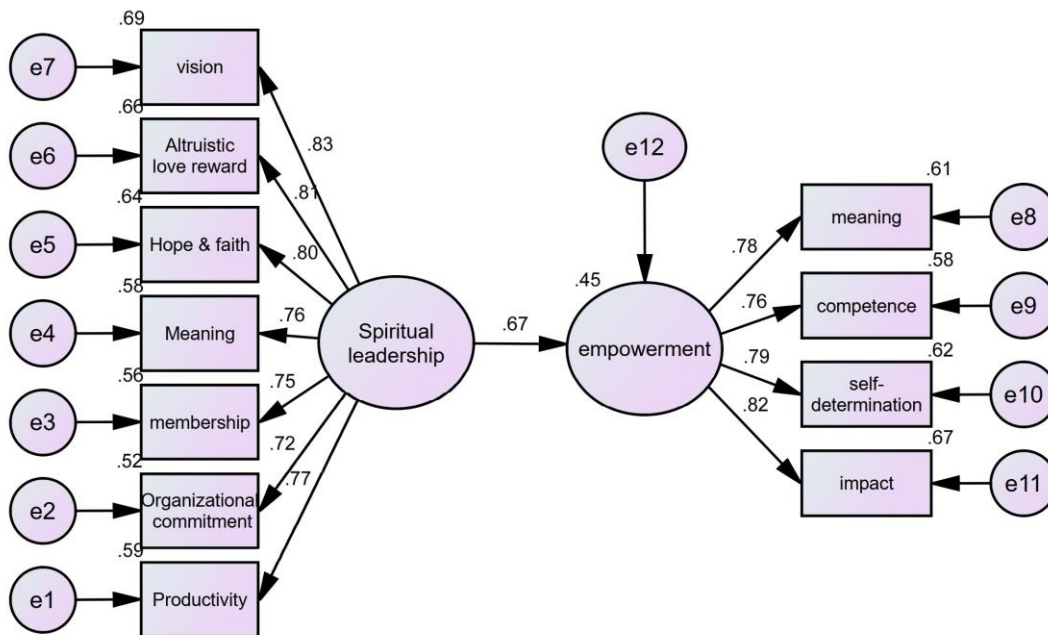
شاخص	حد مطلوب	رهبری معنوی	توانمندسازی
X2/df	۳ و کم‌تر	۱/۶۱	۱/۴۹
RMR	نزدیک به صفر	۰/۰۴۱	۰/۰۱۴
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲۱	۰/۹۰۰
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴۵	۰/۹۲۵
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۱۴	۰/۹۱۹
RFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳۱	۰/۹۴۵
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵۹	۰/۹۲۲
TLI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲۴	۰/۹۳۱
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲۱	۰/۹۰۰

۰/۵۲۱	۰/۵۶۰	۰/۵ و بالاتر	PRATIO
۰/۷۳۳	۰/۵۵۴	۰/۵ و بالاتر	PNFI
۰/۷۳۸	۰/۶۸۵	۰/۵ و بالاتر	PCFI
۰/۰۷۸	۰/۰۰۱	کوچکتر از ۰/۰۸	RMSEA

جدول ۵. نتایج روایی همگرا و پایایی مرکب

متغیر/ مؤلفه	میانگین واریانس‌های استخراج‌شده (AVE)	پایایی مرکب (CR)	آلفای کرونباخ
رهبری معنوی	۰,۶۰۵	۰,۹۱۵	۰,۸۶۰
توانمندسازی	۰,۶۲۱	۰,۸۶۷	۰,۸۹۶

برای سنجش روایی و اگر از میانگین واریانس‌های استخراج‌شده (AVE) جذر گرفته و اعداد به دست آمده با مقدار همبستگی بین سازه‌ها مقایسه می‌شود که این مقدار باید از مقدار همبستگی بین سازه‌ها بیشتر باشد. برای برازش مدل پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل یابی معادله ساختاری به پژوهشگر یاری می‌رساند تا الگویی نظری را که از اجزای مختلف و متنوع تشکیل یافته، هم به‌طور کلی و هم به‌گونه‌ای جزئی مورد آزمون و واریسی قرار دهد (۲۷). در شکل (۱) مدل ساختاری برازش شده ارائه شده است.



شکل ۱. مدل ساختاری برازش شده

'Discriminate Validity

یافته‌ها در مدل ساختاری (شکل ۱) نشان می‌دهد مقدار ضریب تعیین (R^2) متغیر توانمندسازی برابر با ۰/۴۵ است به عبارت دیگر ۴۵ درصد تغییرات واریانس متغیر توانمندسازی توسط متغیر رهبری معنوی تبیین شده است. سایر یافته‌ها نشان می‌دهد بار عاملی مؤلفه‌ها در دو مقیاس بیشتر از ۰/۷ است که نشان می‌دهد مؤلفه‌ها به خوبی رهبری معنوی و توانمندسازی را تبیین می‌کنند.

بحث

رهبری معنوی در سازمان‌های آموزشی شامل دو رکن است. نخست، ایجاد یک چشم انداز که اعضای سازمان آموزشی نوعی دعوت را احساس کنند که طی آن زندگی‌شان معنا پیدا کرده و نوعی تفاوت را موجب می‌شود. دوم، ایجاد یک فرهنگ سازمانی - اجتماعی بر اساس عشق و انسان‌دوستی که رهبران و پیروان اظهار علاقه و سپاسگزاری واقعی هم از خود و هم از دیگران را داشته باشند و بدان وسیله نوعی احساس عضویت و احساس درک شدن و قدردانی شکل می‌گیرد (۲۴). در این راستا نیز دانشگاه فرهنگیان بخشی از نظام آموزش عالی است که مستقیماً وظیفه تأمین نیروی انسانی برای آموزش و پرورش را بر عهده دارد. بی‌شک رهبری و اداره این دانشگاه‌ها تأثیرات زیادی بر ابعاد مختلف توانمندی اساتید و خروجی آن‌ها دارد. نحوه رابطه رهبری در این دانشگاه از این حیث حائز اهمیت فراوانی است که چنانچه اساتید این دانشگاه‌ها از سطح توانمند مطلوبی برخوردار باشند می‌توان به تربیت نیروی انسانی (دبیران) شایسته امیدوار بود زیرا محصول دانشگاه فرهنگیان مستقیماً در آموزش و پرورش به کار گرفته می‌شود.

رویکرد ارتباطی در توانمندسازی کارکنان معتقد بود که توانمندسازی یک مجموعه از فعالیت‌های مدیریتی است که به کارکنان قدرت، کنترل و اختیار می‌دهد (۶). به عبارتی این دیدگاه توانمندسازی را به عنوان تلاش‌هایی برای افزایش سطوح مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری می‌داند، که کارکنان را به مشارکت فعالانه بیشتر در کل سازمان تشویق می‌کند (۷). بر این اساس می‌توان گفت سبک رهبری معنوی نوعی الگوی مدیریتی است که می‌تواند به کارکنان به عنوان کادر آموزشی بها و ارزش دهد. در واقع محیط علمی دانشگاه مستلزم رابطه متقابل بین مدیریت و کارکنان است. هرچه این روابط در سطح بالاتری قرار بگیرد می‌توان انتظار شکوفایی بیشتر اساتید بود. فرای (۲۰۱۱) معتقد بود الگوی رهبری معنوی به کارکنان معناداری در کار، استقلال در وظایف حرفه‌ای، شایستگی مؤثر بودن و .. را می‌دهد. در محیط علمی وقتی رهبری دانشگاه مبتنی بر روابط مشخص و اخلاق محور قرار داشته باشد اعضای هیئت علمی به حس ارزشمند بودن و مؤثر بودن خواهند رسید (۱۶). در واقع رهبری معنوی با ایجاد وابستگی‌های روابطی و استقلال حرفه‌ای وظایف زمینه‌ای فراهم می‌کند تا اساتید بتوانند حدود وظایف خود را با دقت بدانند و همین می‌تواند موجب توانمندسازی آنان در عرصه‌های علمی و آموزشی، خلاقیت، کاهش هزینه‌های آموزشی، افزایش انسجام اجتماعی و افزایش حل مشکلات و چالش‌های درون سازمان دانشگاه گردد.

بر اساس رویکرد توانمندسازی روان‌شناختی نیز می‌توان گفت وقتی اساتید حس مفید بودن و ارزشمند بودن را تجربه کنند این می‌تواند موجب پویایی فعالیت‌های آنان شود. مازلو معتقد بود نیازهای انسان سلسله مراتبی هستند و رفع نیاز

مرتبۀ بالاتر مستلزم رفع نیاز پیشین است. در مدل سلسله‌مراتب نیازهای او، نیاز به حرمت، پذیرش توسط دیگران و کسب احترام از سوی دیگران در مراتب بالایی قرار دارد (۲۸). رهبری معنوی باعث می‌شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای وظایفی که دارند، اهمیت قائل شوند. همچنین به آن‌ها این احساس دست می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران دارای اهمیت است. این ارزیابی و ادراک مثبت کارکنان می‌تواند به بهبود محیط کار و بهبود توانایی‌های آنان کمک کند. لذا بر این اساس می‌توان گفت الگوی رهبری معنوی که بر اخلاق‌مداری و حرمان کارکنان تأکید دارد باعث می‌شود فرد ادراک مثبتی از جایگاه خود در نزد دیگری پیدا کند همین نگرش و تلقی مثبت عاملی برای رشد و بالندگی و درنهایت توانمند شدن است.

Reference

۱. Caruso D. R, Fleming K, Spector E. D. Emotional intelligence and leadership. In Conceptions of leadership. 2014; Palgrave Macmillan, New York.
۲. Vazquez J. L, Aza C. L, Lanero A. Responsible Human Resources Management in the University – A View of Spanish Students. Human Resources Management and Ergonomics. 2014; 8(1), 118–128
۳. Giorgidze L. Study of employee empowerment and job satisfaction of university staff in a TQM perspective: implications for higher education managers. Quality Issues and Insights in the 21st Century. 2016; 5(1), 1-14.
۴. Damar A, Eskiler E. The impact of spiritual leadership on empowerment and work procrastination. In SHS Web of Conferences. 2017; 37.
۵. Irannejad Parizi M, SasanGohar P. Organization and Management from Theory to Practice. 2014; Published: Tehran: Iran Higher Institute of Banking (In Persian).
۶. Bennis WG, Townsend R. Reinventing leadership: Strategies to empower the organization. Harper Collins; 2005 Dec 13.
۷. Niehoff BP, Moorman RH, Blakely G, Fuller J. The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. Group & Organization Management. 2001; 26(1), 93-113.

^۱Maslow's hierarchy of needs

۸. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*.1995; 38(5),1442-65.
۹. Karnama A, Sheikhpour M. Investigating The Relationship Between Leadership Style And Employees' Empowerment. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*. 2015; 5(1), 5493-5499.
۱۰. Singh SK, Gupta S, Busso D, Kamboj S. Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*. 2019; 1-11.
۱۱. Reave L. Spiritual values and practices related to leadership effectiveness, *The Leadership Quarterly*. 2005; 16(5), 655-687.
۱۲. Smith G, Mino M, Brashen H. Spiritual Leadership: A Guide to a Leadership Style That Embraces Multiple Perspectives. *Journal of instructional research*. 2018; 7, 80-89.
۱۳. Yang M, Fry L. W. The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 2018; 15(4), 305-324.
۱۴. Nasr Esfahani A, Sobhani M, Khazaei Pool J, Amani M. Analysis of the effect of spiritual leadership and its consequences on organizational performance by using a balanced scorecard in small and medium enterprises in Isfahan. *Scientific Journal of Organizational Culture Management*. 2015; 13(1), 247-265 (In Persian).

۱۵. Der Janinieh D. N. Empowering behavior and leader fairness and integrity: Studying perceptions of ethical leader behavior from a levels-of-analysis perspective, *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2011; 18(2), 199-230
۱۶. Fry L.W, Hannah S. T. Noel M. Walambwa F. O. Impact of spiritual leadership on unit performance, *The Leadership Quarterly*. 2011; 25(5), ۱-۱۲.
۱۷. Ghaffari R, Rostamniya Y. Organizational Social Inertia and laziness; Dysfunctions of the bureaucratic Organizational culture, *Journal of Public Administration*. 2017; 9(2), 307-332. (In Persian)
۱۸. Samiee Zafarghani M. The relationship between spiritual leadership in organizations and personnel empowerment. 2016; 5 (1), 93-110. (In Persian)
۱۹. Miri A, Aghazadeh F, Nouri R. Identifying the optimal level of organizational spirituality in relation to maximizing the performance of Qazvin governor's staff. *Quarterly Journal of Development and Transformation Management*, 2014; (Special Issue), 101-108.
۲۰. Shabani Bahar G, Farahani A, Qara M.A, Siavashi M. The Design of the Structural Model of the Effect of Spiritual Leadership on Psychological Empowerment in Faculty Members of Physical Education and Sports Sciences Faculties. 2013; 1 (3):87-103 (In Persian).

۲۱. Wang M, Guo T, Ni Y, Shang S and Tang Z. the Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective. *Front. Psychol.* 2019; 9(2019):1-11.
۲۲. Sharifpour Y, Sukati I, Mazhari MY, Mohammadi MA, Salavatihesari E, Alizadeh M. Investigation of the Relationship Spiritual Leadership of Managers with Cognitive Empowerment of Employees (Case Study: Employees and Managers the Customs of the West of Iran). *European Journal of Scientific Research.* 2013; 116-(3), 411-419.
۲۳. Walumbwa Fo, Hartnell CA, Oke A. Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: a cross-level investigation. *Journal of applied psychology.* 2010; 95(3):517.
۲۴. Luckcock T. Spirited leadership and the struggle for the soul of headteachers: Differentiating and balancing nine types of engagement. *Educational management administration & leadership.* 2011; 38(4), ۴۰۵-۴۲۲.
۲۵. Taghizadeh H, Ziraksar Z. The Relationship between Spiritual Leadership in the Light of Ethical Beliefs of Employees with Organizational Adaptability. *Ethics in science and Technology.* 2018; ۱۳ (۱) :۶۵-۷۳ (In persian)
۲۶. Kalantari K. Structural Equation Modeling in Socio-Economic Research. 2009; Tehran: Farhang Saba. (In persian)

۲۷. Ghasemi V. Structural Equation Modeling in Social Research Using Amos Graphics. 2010; Tehran: Sociologists Publications (In persian)
۲۸. Shahrawat A, Shahrawat R. Application of Maslow's hierarchy of needs in a historical context: Case studies of four prominent figures. *Psychology*. 2017; 8(7), 939.

Predicting the Psychological Empowerment of Faculty Members Based on a Spiritual Leadership Framework: A Case Study of Farhangian University of Isfahan