New Research in Islamic Humanities Studies
Online ISSN : 2980 - 8944
https://api.lu.ac.ir/
Lorestan University

Designing and Validating a Framework for the Psychological Empowerment of Public Administrators Grounded in Islamic Spirituality: A Mixed-Methods Study in Babel Province, Iraq

Ali Naghi Amiri[1] ✉, **Hasan Zarei Matin**[2], **Fatemeh Taheri**[3], and **Ahmed Alwan Jaleel Al-Khafaji**[4]

1. Corresponding Author, Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran. Email: anamiri@ut.ac.ir
2. Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran. Email: matin@ut.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran. Email: f_taheri@ut.ac.ir
4. PhD Candidate, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran. Email: alkfajyahmed1@gmail.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received 27 October 2025
Received in revised form 23 January 2026
Accepted 29 February 2026
Available online 21 March 2026

Keywords:
Psychological Empowerment,
Islamic Spirituality,
Public Administrators,
Thematic Analysis

ABSTRACT

Objective: This research, conducted under the supervision of Professor Hasan Zarei Matin and his colleagues, was formulated with the key objective of designing and comprehensively validating a framework for the psychological empowerment of public administrators grounded in Islamic spirituality. The necessity of this research stems from the fact that public administrators, as the principal executors of public policies, require an indigenous and value-oriented framework for confronting organizational complexities and strengthening human capital.

Method: This study was conducted as a mixed-methods study (qualitative and quantitative) in Babil Province, Iraq. In the qualitative phase, the fundamental dimensions, components, and indicators of public administrators empowerment were identified on the basis of Islamic teachings and spirituality using thematic analysis methods; and in the quantitative phase, this conceptual model was validated through a questionnaire and factor analysis among the statistical population.

Results: The findings of this research indicate that the principled integration of Islamic spirituality with modern public administration structures exerts a significant effect on enhancing organizational commitment, intrinsic motivation, professional efficacy, self-confidence, and effective decision-making among administrators. These findings suggest that Islamic spirituality can serve as a motivational and ethical resource, playing a pivotal role in improving administrators performance.

Conclusion: This indigenous model not only responds to the structural needs of the public sector but also provides an efficient, value-oriented, and operational framework for the sustainable development of human capital, the improvement of managerial performance, and the enhancement of organizational effectiveness in the public institutions of Babil Province, Iraq, and similar contexts.

Cite this article: Amiri, A. N., Zarei Matin, H., Taheri, F., & Alwan Jaleel Al-Khafaji, H. (2026). Designing and Validating a Framework for the Psychological Empowerment of Public Administrators Grounded in Islamic Spirituality: A Mixed-Methods Study in Babel Province, Iraq. *New Research in Islamic Humanities Studies*, 5 (9), 1-36. https://doi.org/10.22034/api.2026.2110787.2039

© Author(s) retain the copyright and full publishing rights.
Publisher: Lorestan University.
DOI: https://doi.org/10.22034/api.2026.2110787.2039

Introduction

Psychological empowerment is one of the significant constructs for explaining individuals experience of their professional role and their capacity for effective participation in the organization. Unlike structural empowerment, which emphasizes access to resources and formal authority, this concept refers to the individuals perception of the meaningfulness of work, competence, self-determination, and impact (Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995b). The meta-analysis by Lorenzo Alonso et al. (2024) likewise confirms the relationship of this construct with contextual factors and organizational outcomes. In public administration, the significance of psychological empowerment lies in the fact that an administrator's formal responsibility does not necessarily entail a sense of competence, perceived authority, or impact upon organizational results. Therefore, understanding this construct requires simultaneous attention to the psychological dimensions and the value and organizational context of administrators activity. One of the approaches worthy of examination for understanding this value context is Islamic spirituality, which encompasses concepts such as connection with God, moral responsibility, and the value orientation of behavior. Adawiyah and Pramuka (2017), by developing a scale of Islamic spirituality in the workplace, examined the possibility of empirically measuring this concept in Indonesian Islamic institutions; nevertheless, the generalization of its indicators to other contexts requires further examination. Svetai et al. (2022) likewise studied the relationship of Islamic spirituality with job satisfaction and organizational commitment, with attention to the role of work ethics. These findings demonstrate the organizational measurability of Islamic spirituality, but they do not prove that Islamic spirituality necessarily increases administrators' competence, decision-making autonomy, or impact inasmuch as these outcomes are not identical with job satisfaction and organizational commitment. Studies related to spirituality in the workplace have likewise examined its relationship with work engagement, performance, and well-being (De Carlo et al., 2020; Hassan et al., 2022). Among Persian-language research, Alizadeh and Gharibzadeh (2018) examined the relationship between workplace spirituality and work engagement with the mediation of psychological empowerment; Khalili et al. (2022) likewise studied Islamic spirituality in the organizational context qualitatively. Furthermore, Afkhami Ruhani et al. (2024) formulated Quranic concepts related to the Tayyib organization. These studies provide a suitable theoretical ground, but the distinction among general spirituality, Islamic spirituality, and psychological empowerment prevents their results from being directly generalized to a framework for Iraqi public administrators.

The principal problem of the present research is the indeterminacy of how the components of Islamic spirituality are linked with the dimensions of psychological empowerment of public administrators in the context under study. In the available information, there is insufficient field evidence to attribute weakness of authority,

professional self-confidence, or accountability to the administrators of Babel Province, Iraq; therefore, these matters must be regarded as subjects worthy of examination, not as established facts. Likewise, concepts such as trust in God (tawakkul), trusteeship (amanat-dari), self-restraint, and public service can enter the framework of measurement only when their theoretical definition and behavioral indicators are clarified. For instance, trusteeship can be examined through adherence to responsibility and the ethical use of authority; nevertheless, its relationship with the sense of impact or self-determination requires empirical evidence. On this basis, the research gap is not the absolute absence of prior studies, but rather the scarcity of sufficient evidence concerning a context-based framework that coherently links the components of Islamic spirituality with the four dimensions of psychological empowerment of Iraqi public administrators. The present study, employing a mixed-methods approach, seeks to identify these components, elucidate the conceptual relationships among them, and validate the resulting framework among the public administrators of Babel Province. Accordingly, the objective of the research is to design a framework grounded in the foundations of Islamic spirituality whose conceptual appropriateness and empirical validity are assessed through qualitative and quantitative data rather than presupposing the positive effect of Islamic spirituality upon empowerment.

Method

This study was conducted as a mixed-methods study (qualitative and quantitative) in Babel Province, Iraq. In the qualitative phase, the fundamental dimensions, components, and indicators of public administrators empowerment were identified on the basis of Islamic teachings and spirituality using thematic analysis methods; and in the quantitative phase, this conceptual model was validated through a questionnaire and factor analysis among the statistical population. This combined approach facilitates the simultaneous deep discovery of religious concepts and the empirical testing of the model.

Results

The findings of this research indicate that the principled integration of Islamic spirituality with modern public administration structures exerts a significant effect on enhancing organizational commitment, intrinsic motivation, professional efficacy, self-confidence, and effective decision-making among administrators. These findings suggest that Islamic spirituality can serve as a motivational and ethical resource, playing a pivotal role in improving administrators performance.

Conclusion

The present study aimed to design and validate a framework for the psychological empowerment of public administrators grounded in Islamic spirituality, employing a sequential exploratory mixed-methods design in Babel Province, Iraq. In the qualitative phase, semi-structured interviews with 18 participants were analyzed using Braun and

Clarke's thematic analysis, yielding 146 initial concepts, 39 sub-themes, and 13 main themes across three domains: the dimensions of psychological empowerment, the components of Islamic spirituality, and the explanatory components mediating between them. In the quantitative phase, the framework was validated with 278 administrators using partial least squares structural equation modeling.

The findings demonstrated that psychological empowerment in this context is a multidimensional construct shaped through interaction with Islamic spirituality and explanatory mechanisms. Qualitatively, four themes purposeful managerial orientation, development of managerial capabilities, managerial autonomy of action, and managerial influence and efficacy showed that empowerment cannot be reduced to delegated authority. Five themes of Islamic spirituality epistemic foundation, ethical self-restraint, people-orientation, psychological balance, and manifestation in action indicated that spirituality manifests in professional ethics, altruism, public service, patience, and accountability. Four explanatory components value and motivation in work, capacity and resilience, accountability, and social impact revealed that spirituality does not transform directly into empowerment but first reshapes the administrator's perception of meaning, responsibility, and service.

Quantitatively, coefficients of determination for endogenous constructs ranged from 0.707 to 0.841, with manifestation of spirituality in action showing the greatest explanatory power (0.841). The coefficient of determination for psychological empowerment was 0.787. SRMR was 0.061, indicating acceptable fit. Direct relationships were significant: Islamic spirituality with explanatory components ($\beta = 0.841$), and explanatory components with psychological empowerment ($\beta = 0.887$, $t = 63.202$). The indirect effect of spirituality on empowerment through explanatory components was also significant ($\beta = 0.746$). These findings align with Spreitzer (1995), Lorenzo Alonso et al. (2024), Adawiyah and Pramuka (2017), and Zhou, Bahadur, and Ali (2023), while extending the scope of mediating mechanisms to motivation, resilience, accountability, and social impact.

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Acknowledgements

The authors would like to thank the anonymous reviewers for their insightful comments and constructive feedback, which significantly improved the quality of this manuscript. We also extend our gratitude to our colleagues for their valuable discussions and technical support throughout this research.

Ethical Considerations

The authors strictly adhered to the highest standards of research integrity. The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and any other form of scientific misconduct.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.

پژوهش های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی
شاپا الکترونیکی: ۸۹۴۴-۲۹۸۰
https://api.lu.ac.ir/
دانشگاه لرستان

طراحی و اعتبارسنجی چارچوب توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دولتی مبتنی بر معنویت اسلامی: مطالعه‌ای آمیخته در استان بابل عراق

علی‌نقی امیری[۱] ✉، حسن زارعی متین[۲]، فاطمه طاهری[۳]، احمد علوان جلیل الخفاجی[۴]

۱. نویسنده مسئول، استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران. رایانامه: anamiri@ut.ac.ir
۲. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران. رایانامه: matin@ut.ac.ir
۳. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران. رایانامه: f_taheri@ut.ac.ir
۴. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران. رایانامه: alkfajyahmed1@gmail.com

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی،

تاریخچه مقاله:
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۰۴
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۱/۰۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۱۰
تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۱/۰۱

کلیدواژه‌ها:
توانمندسازی روان‌شناختی،
معنویت اسلامی،
مدیران دولتی،
تحلیل مضمون

چکیده

هدف: این پژوهش با هدایت استاد حسن زارعی متین و همکاران، با هدف کلیدی طراحی و اعتبارسنجی جامع چارچوب توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دولتی مبتنی بر معنویت اسلامی تدوین شده است. ضرورت این پژوهش از آن جهت است که مدیران دولتی، به‌عنوان مجریان اصلی سیاست‌های عمومی، نیازمند چارچوبی بومی و ارزش‌محور برای مواجهه با پیچیدگی‌های سازمانی و تقویت سرمایهٔ انسانی هستند.

روش پژوهش: این مطالعه به‌صورت یک مطالعهٔ آمیخته (کیفی و کمی) در استان بابل عراق به اجرا درآمده است. در بخش کیفی با استفاده از روش‌های تحلیل مضمون، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های بنیادین توانمندسازی مدیران دولتی بر مبنای آموزه‌ها و معنویت اسلامی شناسایی شده و در بخش کمی، این مدل مفهومی از طریق پرسشنامه و تحلیل عاملی در میان جامعهٔ آماری اعتبارسنجی گردید.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تلفیق اصولی معنویت اسلامی با ساختارهای نوین مدیریت دولتی، تأثیر معناداری بر ارتقای تعهد سازمانی، انگیزش درونی، کارآمدی حرفه‌ای، خودباوری و تصمیم‌گیری اثربخش مدیران دارد. این یافته‌ها حاکی از آن است که معنویت اسلامی می‌تواند به‌عنوان یک منبع انگیزشی و اخلاقی، نقش محوری در بهبود عملکرد مدیران ایفا کند.

نتیجه‌گیری: این مدل بومی نه‌تنها پاسخ‌گوی نیازهای ساختاری بخش عمومی است، بلکه چارچوبی کارآمد، ارزش‌مدار و عملیاتی برای توسعهٔ پایدار سرمایهٔ انسانی، بهبود عملکرد مدیریتی و ارتقای اثربخشی سازمانی در نهادهای دولتی استان بابل عراق و زمینه‌های مشابه فراهم می‌آورد.

استناد: امیری، علی‌نقی؛ زارعی متین، حسن؛ طاهری، فاطمه و علوان جلیل الخفاجی، احمد. (۱۴۰۵). طراحی و اعتبارسنجی چارچوب توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دولتی مبتنی بر معنویت اسلامی: مطالعه‌ای آمیخته در استان بابل عراق. *پژوهش های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی*، (۹) ۵، ۱- ۳۶. https://doi.org/10.22034/api.2026.2110787.2039

ناشر: دانشگاه لرستان.

© نویسندگان.

DOI: https://doi.org/10.22034/api.2026.2110787.2039

مقدمه

توانمندسازی روان‌شناختی یکی از سازه‌های مهم برای تبیین تجربه افراد از نقش حرفه‌ای و ظرفیت آنان برای مشارکت مؤثر در سازمان است. این مفهوم، برخلاف توانمندسازی ساختاری که بر دسترسی به منابع و اختیارات رسمی تأکید دارد، به ادراک فرد از معناداری کار، شایستگی، خودتعیین‌گری و اثرگذاری اشاره می‌کند (Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995b). فراتحلیل لورنت آلونسو و همکاران (۲۰۲۴) نیز ارتباط این سازه را با عوامل زمینه‌ای و پیامدهای سازمانی تأیید می‌کند. در مدیریت دولتی، اهمیت توانمندسازی روان‌شناختی از آن جهت است که مسئولیت رسمی مدیر لزوماً به معنای احساس شایستگی، اختیار ادراک‌شده یا اثرگذاری بر نتایج سازمان نیست. ازاین‌رو، شناخت این سازه مستلزم توجه هم‌زمان به ابعاد روان‌شناختی و زمینه ارزشی و سازمانی فعالیت مدیران است. یکی از رویکردهای قابل بررسی برای شناخت این زمینه ارزشی، معنویت اسلامی است که مفاهیمی مانند ارتباط با خداوند، مسئولیت اخلاقی و جهت‌گیری ارزشی رفتار را دربرمی‌گیرد. اَدَویاه و پراموکا (۲۰۱۷) با تدوین مقیاس معنویت اسلامی در محیط کار، امکان سنجش تجربی این مفهوم را در مؤسسات اسلامی اندونزی بررسی کردند؛ بااین‌حال، تعمیم شاخص‌های آن به زمینه‌های دیگر به بررسی مجدد نیاز دارد. اسوتای و همکاران (۲۰۲۲) نیز ارتباط معنویت اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی را با توجه به نقش اخلاق کاری مطالعه کردند. این یافته‌ها قابلیت بررسی سازمانی معنویت اسلامی را نشان می‌دهند، اما اثبات نمی‌کنند که معنویت اسلامی الزاماً شایستگی، استقلال تصمیم‌گیری یا اثرگذاری مدیران را افزایش می‌دهد؛ زیرا این پیامدها با رضایت شغلی و تعهد سازمانی یکسان نیستند. مطالعات مرتبط با معنویت در محیط کار نیز ارتباط آن را با اشتیاق شغلی، عملکرد و بهزیستی بررسی کرده‌اند (De Carlo et al., 2020; Hassan et al., 2022). در پژوهش فارسی، علیزاده و غریب‌زاده (۱۳۹۷) رابطه معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی را با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی بررسی کردند؛ خلیلی و همکاران (۱۴۰۱) نیز معنویت اسلامی در بستر سازمان را به‌صورت کیفی مطالعه کردند. افزون بر این، افخمی روحانی و همکاران (۱۴۰۳) مفاهیم قرآنی مرتبط با سازمان طیّب را صورت‌بندی کردند. این مطالعات زمینه نظری مناسبی فراهم می‌کنند، اما تفاوت میان معنویت عمومی، معنویت اسلامی و توانمندسازی روان‌شناختی مانع از آن است که نتایج آن‌ها مستقیماً به چارچوبی برای مدیران دولتی عراق تعمیم داده شود.

مسئله اصلی پژوهش حاضر، نامشخص بودن چگونگی پیوند مؤلفه‌های معنویت اسلامی با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دولتی در زمینه مورد مطالعه است. در اطلاعات موجود، شواهد میدانی کافی برای نسبت دادن ضعف اختیار، اعتمادبه‌نفس حرفه‌ای یا مسئولیت‌پذیری به مدیران استان بابل عراق وجود ندارد؛ بنابراین، این موارد باید به‌عنوان موضوعاتی قابل بررسی، نه واقعیت‌هایی اثبات‌شده، در نظر گرفته شوند. همچنین، مفاهیمی مانند توکل، امانت‌داری، خودمهاری و خدمت عمومی تنها هنگامی قابلیت ورود به چارچوب سنجش را دارند که تعریف نظری و شاخص‌های رفتاری آن‌ها روشن شود. برای مثال، امانت‌داری را می‌توان از طریق پایبندی به مسئولیت و استفاده اخلاقی از اختیارات بررسی کرد؛ بااین‌حال، ارتباط آن با احساس اثرگذاری یا خودتعیین‌گری نیازمند شواهد تجربی است. بر این اساس، خلأ پژوهش نه فقدان مطلق مطالعات پیشین، بلکه کمبود شواهد کافی درباره چارچوبی زمینه‌مند است که مؤلفه‌های معنویت اسلامی را به‌صورت منسجم با ابعاد چهارگانه توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دولتی عراق مرتبط سازد. پژوهش حاضر با رویکرد آمیخته، در پی شناسایی این مؤلفه‌ها، تبیین روابط مفهومی میان آن‌ها و اعتبارسنجی چارچوب حاصل در میان مدیران دولتی استان بابل است. بدین‌ترتیب، هدف پژوهش، طراحی چارچوبی مبتنی بر مبانی معنویت اسلامی است که تناسب مفهومی و اعتبار تجربی آن از طریق داده‌های کیفی و کمّی ارزیابی شود، نه آنکه تأثیر مثبت معنویت اسلامی بر توانمندسازی از پیش مفروض گرفته شود.

مبانی نظری و پیشینه

مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی

توانمندسازی روان‌شناختی مفهومی در حوزه رفتار سازمانی است که بر ادراک فرد از معناداری فعالیت شغلی، توانایی انجام وظایف، اختیار در تنظیم فعالیت‌ها و میزان تأثیرگذاری بر محیط سازمانی تمرکز دارد. برخلاف رویکردهایی که توانمندسازی را عمدتاً از منظر تفویض اختیار رسمی یا توزیع قدرت بررسی می‌کنند، این رویکرد بر تجربه ذهنی فرد از نقش و ظرفیت خود در سازمان تأکید دارد. توماس و ولتهاوس (۱۹۹۰) توانمندسازی را مفهومی انگیزشی دانستند که از ارزیابی فرد درباره معناداری، شایستگی، خودتعیین‌گری و اثرگذاری فعالیت‌هایش شکل می‌گیرد. اسپریتزر (۱۹۹۵) نیز این چهار مؤلفه را در قالب چارچوبی برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی صورت‌بندی کرد. این ابعاد از نظر مفهومی متمایزند، اما در کنار یکدیگر تصویری جامع‌تر از تجربه توانمندی فرد در محیط کار ارائه می‌کنند. فراتحلیل لورنته‌آلونسو و همکاران (۲۰۲۴) نیز با بررسی پیشایندها و پیامدهای توانمندسازی روان‌شناختی، اهمیت این سازه را در تبیین نگرش‌ها و رفتارهای سازمانی تأیید می‌کند. بر این اساس، در پژوهش حاضر چهار بعد کلاسیک مبنای نظری تحلیل قرار می‌گیرند؛ بااین‌حال، انطباق آنها با مضامین استخراج‌شده از مصاحبه‌های مدیران دولتی استان بابل عراق باید بر اساس شواهد کیفی و تعریف دقیق هر سازه انجام شود، نه صرفاً بر مبنای شباهت واژگانی (Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995b; Llorente-Alonso et al., 2024).

معناداری: معناداری به میزان ادراک فرد از ارزش، اهمیت و تناسب فعالیت شغلی با باورها و اهداف شخصی اشاره دارد. در این بعد، مسئله اصلی آن نیست که فرد چه هدفی را دنبال می‌کند، بلکه این است که تا چه اندازه فعالیت و نقش خود را ارزشمند و معنادار می‌داند. در مدیریت دولتی، ماهیت خدمت به جامعه می‌تواند یکی از منابع شکل‌گیری این ادراک باشد؛ بااین‌حال، جهت‌گیری به سوی اهداف سازمانی یا خدمت عمومی لزوماً معادل معناداری روان‌شناختی نیست. برای مثال، مدیری ممکن است اهداف مشخصی را دنبال کند، اما فعالیت خود را فاقد ارزش شخصی بداند؛ در مقابل، ممکن است نقش خود را معنادار تلقی کند، حتی اگر تحقق اهداف سازمانی با محدودیت‌هایی مواجه باشد. بنابراین، اگر در یافته‌های کیفی پژوهش حاضر مضمون جهت‌گیری هدفمند مدیریتی شناسایی شده باشد، باید بررسی شود که آیا مقوله‌های تشکیل‌دهنده آن به ادراک ارزش و اهمیت نقش مدیریتی اشاره دارند یا بر هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی و جهت‌دهی فعالیت‌ها متمرکزند. در حالت نخست، این مضمون می‌تواند صورت زمینه‌مندشده‌ای از معناداری باشد؛ در حالت دوم، با مفهومی متفاوت روبه‌رو هستیم که نباید بدون استدلال نظری جایگزین بعد کلاسیک شود. ادبیات انگیزش خدمت عمومی نیز نشان می‌دهد که جهت‌گیری به سوی منافع عمومی در فهم نگرش‌های شغلی کارکنان دولتی اهمیت دارد، اما این مفهوم باید از ادراک معناداری شغل متمایز باقی بماند (Spreitzer, 1995b; Hassan et al., 2022).

شایستگی: شایستگی در چارچوب توانمندسازی روان‌شناختی به باور فرد درباره توانایی خود برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف مربوط می‌شود. بنابراین، موضوع اصلی این بعد، ادراک فرد از کفایت و توانایی خویش است، نه صرفاً برخورداری عینی از دانش، مهارت یا تجربه حرفه‌ای. در سطح مدیریت دولتی، این ادراک می‌تواند توانایی تحلیل مسائل، تصمیم‌گیری، هدایت کارکنان و مواجهه با موقعیت‌های پیچیده کاری را در برگیرد. بااین‌حال، میان «توسعه قابلیت‌های مدیریتی» و «شایستگی ادراک‌شده» تفاوت وجود دارد. توسعه قابلیت‌ها به فرایند کسب یا بهبود دانش و مهارت اشاره می‌کند، درحالی‌که شایستگی روان‌شناختی به ارزیابی مدیر از توانایی خود برای انجام وظایف مربوط است. ممکن است مدیری در دوره‌های آموزشی شرکت کند و مهارت‌های جدیدی به دست آورد، اما همچنان درباره توانایی خود در اجرای وظایف تردید داشته باشد؛ همچنین ممکن است مدیری شایستگی بالایی ادراک کند، بدون آنکه قابلیت‌های او به‌تازگی توسعه یافته باشند. ازاین‌رو، اگر مضمون «توسعه قابلیت‌های مدیریتی» در تحلیل کیفی پژوهش حاضر به‌عنوان یکی از ابعاد توانمندسازی مطرح شده است، حفظ آن به‌عنوان بعدی مستقل مستلزم شواهدی است که نشان دهد این مضمون فراتر از پیشایند شایستگی ادراک‌شده عمل می‌کند. در غیر این صورت، مناسب‌تر است توسعه قابلیت‌ها به‌عنوان زمینه یا فرایند مؤثر بر شایستگی بررسی شود، نه جایگزین مستقیم آن. همچنین معنویت اسلامی را نمی‌توان به‌خودی‌خود

منشأ افزایش مهارت حرفه‌ای دانست؛ ارتباط احتمالی آن با شایستگی باید از طریق سازوکارهای مشخص و شواهد تجربی تبیین شود (Spreitzer, 1995b; Llorente-Alonso et al., 2024; Alotaibi & Winterton, 2020).

خودتعیین‌گری: خودتعیین‌گری به ادراک فرد از اختیار و آزادی عمل در آغاز، تنظیم و انتخاب شیوه انجام فعالیت‌های شغلی اشاره دارد. این مفهوم نه به معنای استقلال مطلق از محدودیت‌های سازمانی است و نه لزوماً با اختیار رسمی یا دامنه قانونی تصمیم‌گیری یکسان است. در سازمان‌های دولتی، مدیران در چارچوب قوانین، مقررات و سلسله‌مراتب اداری فعالیت می‌کنند؛ ازاین‌رو، ممکن است اختیار رسمی آنان محدود باشد، اما همچنان در محدوده مسئولیت‌های خود احساس آزادی عمل کنند. برعکس، برخورداری از اختیارات رسمی گسترده لزوماً به معنای تجربه خودتعیین‌گری نیست، زیرا رویه‌های سخت‌گیرانه یا نظارت مستمر ممکن است ادراک فرد از اختیار را کاهش دهد. بر این اساس، مضمون پیشنهادی استقلال عمل مدیریتی تنها هنگامی می‌تواند معادل زمینه‌مندشده خودتعیین‌گری تلقی شود که داده‌های مصاحبه نشان دهند مدیران درباره اختیار ادراک‌شده خود در انتخاب و تنظیم روش انجام کار صحبت کرده‌اند. اگر داده‌ها صرفاً به اختیارات قانونی، تفویض اختیار یا آزادی واقعی تصمیم‌گیری اشاره داشته باشند، موضوع در سطح ساختاری یا رفتاری قرار می‌گیرد و باید از سازه روان‌شناختی متمایز شود. این تمایز برای جلوگیری از خلط توانمندسازی روان‌شناختی با توانمندسازی ساختاری اهمیت دارد و به‌ویژه در بررسی مدیران دولتی، که فعالیتشان به الزامات قانونی و نهادی وابسته است، باید در تعریف عملیاتی سازه رعایت شود (Spreitzer, 1995b; Llorente-Alonso et al., 2024; Aggarwal et al., 2020).

اثرگذاری: اثرگذاری به باور فرد درباره توانایی خود برای تأثیر گذاشتن بر پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی در محیط سازمانی اشاره دارد. این بعد با شایستگی و اختیار ارتباط دارد، اما با هیچ‌یک از آنها یکسان نیست: شایستگی به باور فرد درباره توانایی انجام وظیفه، خودتعیین‌گری به ادراک اختیار در انجام آن و اثرگذاری به برداشت او از میزان تأثیر اقداماتش بر نتایج سازمانی مربوط می‌شود. در این چارچوب، نفوذ بر دیگران، اثرگذاری سازمانی و کارآمدی مدیریتی نیز نباید بدون بررسی محتوایی در قالب یک سازه واحد ادغام شوند. نفوذ بر دیگران به توانایی اثرگذاری بر نگرش‌ها یا رفتارهای افراد اشاره دارد؛ اثرگذاری سازمانی به ادراک تأثیرگذاری بر تصمیم‌ها و نتایج سازمان مربوط می‌شود؛ و کارآمدی مدیریتی به کیفیت یا میزان موفقیت عملکرد در انجام وظایف اشاره می‌کند. بنابراین، اگر یافته‌های کیفی پژوهش حاضر مضمون نفوذ و کارآمدی مدیریتی را مطرح می‌کنند، باید مشخص شود که گویه‌ها و مقوله‌های زیرمجموعه آن واقعاً ادراک اثرگذاری را می‌سنجند یا به پیامدهای عملکردی و توانایی نفوذ مربوط‌اند. شواهد پژوهشی در بخش دولتی، از جمله مطالعه لیم، مون و کریستنسن (۲۰۲۲)، اهمیت بررسی ارتباط توانمندسازی روان‌شناختی با انگیزش خدمت عمومی و ادراک عملکرد سازمانی را نشان می‌دهد؛ بااین‌حال، وجود رابطه میان این متغیرها به معنای همسانی مفهومی آنها نیست. در نتیجه، اثرگذاری باید به‌عنوان بعدی متمایز تعریف شود و هرگونه گسترش آن به نفوذ یا کارآمدی، با شواهد کیفی و اعتبارسنجی تجربی پشتیبانی شود (Spreitzer, 1995b; Lim et al., 2022).

معنویت اسلامی در سازمان

معنویت اسلامی در پژوهش حاضر باید به‌عنوان مفهومی مبتنی بر باورها و ارزش‌های اسلامی تعریف شود که می‌تواند در برداشت فرد از مسئولیت، نحوه مواجهه با قدرت سازمانی و جهت‌گیری اخلاقی او نسبت به فعالیت مدیریتی منعکس شود. این تعریف با مفهوم عام معنویت در محیط کار یکسان نیست؛ زیرا در معنویت اسلامی، مبانی دینی و اخلاقی مشخصی وجود دارند که باید در تبیین سازه و انتخاب شاخص‌های آن لحاظ شوند. عداویه و پراموکا (۲۰۱۷) در مطالعه معنویت اسلامی در محیط کار، شاخص‌هایی را برای سنجش این مفهوم پیشنهاد کردند، اما زمینه فرهنگی مطالعه آنان ایجاب می‌کند که انتقال مستقیم شاخص‌ها به بافت‌های دیگر با احتیاط صورت گیرد. در پژوهش حاضر نیز نمی‌توان فرض کرد که شاخص‌های تدوین‌شده در یک کشور مسلمان، بدون بررسی تجربی، برای مدیران دولتی عراق معنای یکسانی دارند. خلیلی، پهلوان‌شریف و نوبری (۱۴۰۱) معنویت اسلامی را در بستر سازمان با رویکرد کیفی بررسی کرده‌اند و افخمی روحانی و همکاران (۱۴۰۳) نیز با اتکا به مفاهیم قرآنی، قابلیت استخراج چارچوب‌های مفهومی مرتبط با سازمان و مدیریت را نشان داده‌اند. این مطالعات برای صورت‌بندی نظری معنویت اسلامی

اهمیت دارند، اما به‌تنهایی اثبات نمی‌کنند که معنویت اسلامی موجب افزایش توانمندسازی روان‌شناختی می‌شود. برای تبیین این رابطه باید روشن شود که هر مفهوم اسلامی چگونه تعریف می‌شود، چه نمود سازمانی قابل مشاهده‌ای دارد و در مدل پژوهش چه جایگاهی خواهد داشت (Adawiyah & Pramuka, 2017; خلیلی و همکاران، ۱۴۰۱; افخمی روحانی و همکاران، ۱۴۰۳). مطالعات تجربی نیز بر ضرورت تفکیک منبع ارزشی از سازوکارهای رفتاری تأکید غیرمستقیم دارند. اسوتای و همکاران (۲۰۲۲) رابطه معنویت اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بررسی کردند و اخلاق کاری را به‌عنوان سازوکاری میانجی در مدل خود در نظر گرفتند. عدیل و همکاران (۲۰۲۵) نیز ارتباط معنویت اسلامی، اخلاق کاری و رضایت شغلی را مطالعه کردند. این شواهد نشان می‌دهند که در بررسی پیامدهای سازمانی معنویت اسلامی، توجه به سازوکارهای واسطه‌ای می‌تواند از تقلیل رابطه به یک اثر مستقیم و اثبات‌نشده جلوگیری کند. بااین‌حال، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی تفاوت دارند؛ ازاین‌رو، یافته‌های این مطالعات تنها می‌توانند مبنایی برای تدوین استدلال نظری درباره نقش احتمالی معنویت اسلامی فراهم کنند، نه شاهدی مستقیم بر اثر آن بر شایستگی، خودتعیین‌گری یا اثرگذاری مدیران. در پژوهش حاضر، تعریف و سنجش معنویت اسلامی باید به‌گونه‌ای انجام شود که مفاهیم دینی و اخلاقی آن با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی خلط نشوند و هر رابطه میان آنها به‌عنوان رابطه‌ای نظری و قابل آزمون صورت‌بندی شود (Asutay et al., 2022; Adeel et al., 2025).

تبیین رابطه نظری معنویت اسلامی و توانمندسازی روان‌شناختی

رابطه میان معنویت اسلامی و توانمندسازی روان‌شناختی را نمی‌توان به این گزاره کلی تقلیل داد که باورهای دینی به‌طور خودکار موجب توانمندتر شدن مدیران می‌شوند. معنویت اسلامی مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌ها را در بر می‌گیرد، درحالی‌که توانمندسازی روان‌شناختی به ادراک مدیر از معناداری، شایستگی، خودتعیین‌گری و اثرگذاری مربوط است. ازاین‌رو، برای توضیح رابطه میان این دو باید مشخص شود که ارزش‌های معنوی از چه مسیری ممکن است با ادراک‌های روان‌شناختی مدیر ارتباط پیدا کنند. یکی از مسیرهای نظری محتمل، نقش معنویت در تفسیر ارزش و اهمیت مسئولیت مدیریتی است. اگر مدیر خدمت به جامعه را مسئولیتی اخلاقی و معنادار تلقی کند، ممکن است فعالیت شغلی خود را ارزشمندتر ارزیابی کند؛ بااین‌حال، این استدلال یک فرض نظری است و باید در داده‌های کیفی بررسی شود. همچنین نمی‌توان نتیجه گرفت که هر مدیری که به خدمت عمومی باور دارد، الزاماً تجربه معناداری بالاتری دارد؛ زیرا شرایط سازمانی، تعارض ارزش‌ها و تجربه واقعی انجام وظایف نیز ممکن است بر این ادراک اثر بگذارند. بنابراین، در مدل پژوهش باید میان معنویت اسلامی به‌عنوان منبع ارزشی و معناداری به‌عنوان یکی از ابعاد توانمندسازی تمایز مفهومی حفظ شود (Spreitzer, 1995b; Hassan et al., 2022; Llorente-Alonso et al., 2024).

رابطه معنویت اسلامی با شایستگی نیازمند احتیاط بیشتری است. توکل، خودمهاری و امانت‌داری به‌خودی‌خود نشان نمی‌دهند که مدیر از دانش، مهارت یا توانایی حرفه‌ای بالاتری برخوردار است. برای مثال، خودمهاری ممکن است در کنترل واکنش‌های فردی یا مدیریت تعارض منافع نقش داشته باشد، اما این امر لزوماً توانایی تحلیل مسائل، برنامه‌ریزی یا تصمیم‌گیری تخصصی را افزایش نمی‌دهد. از همین رو، اگر در مصاحبه‌ها ارتباطی میان ارزش‌های معنوی و شایستگی مدیران گزارش شود، باید محتوای این ارتباط مشخص گردد: آیا مدیران از اعتماد بیشتر به توانایی خود سخن می‌گویند، آیا به کسب مهارت و یادگیری اشاره می‌کنند یا صرفاً مسئولیت‌پذیری اخلاقی را توصیف می‌کنند؟ این سه موضوع از نظر نظری یکسان نیستند. تنها در صورتی می‌توان سازوکاری میان معنویت اسلامی و شایستگی مطرح کرد که داده‌ها مسیر مشخصی مانند افزایش تلاش برای یادگیری، پذیرش بازخورد یا تقویت خودارزیابی حرفه‌ای را پشتیبانی کنند. در غیر این صورت، شایستگی باید به‌عنوان بعد مستقلی از توانمندسازی باقی بماند و رابطه آن با معنویت اسلامی در حد یک امکان نظری بیان شود، نه رابطه‌ای اثبات‌شده (Spreitzer, 1995b; Alotaibi & Winterton, 2020; Llorente-Alonso et al., 2024).

در ارتباط با خودتعیین‌گری، معنویت اسلامی می‌تواند مبنایی برای تفسیر اختیار در چارچوب مسئولیت اخلاقی فراهم کند. در این برداشت، اختیار مدیریتی نه آزادی نامحدود از مقررات، بلکه امکان تصمیم‌گیری مسئولانه در محدوده اختیارات قانونی و الزامات حرفه‌ای است. بااین‌حال، باید میان این تفسیر هنجاری و سازه روان‌شناختی خودتعیین‌گری تمایز گذاشت. ارزش‌های دینی ممکن

است تعیین کنند که مدیر چگونه باید از اختیار خود استفاده کند، اما این ارزش‌ها به‌تنهایی مشخص نمی‌کنند که او در عمل تا چه اندازه اختیار دارد یا چه میزان آزادی عمل را تجربه می‌کند. به همین ترتیب، امانت‌داری و پاسخگویی ممکن است بر شیوه استفاده از قدرت اثر بگذارند، اما معادل احساس اختیار نیستند. بنابراین، در چارچوب پیشنهادی باید معنویت اسلامی به‌عنوان منبع احتمالی جهت‌دهنده به استفاده از اختیار و خودتعیین‌گری به‌عنوان ادراک مدیر از اختیار در انجام وظایف تعریف شود. این تفکیک امکان بررسی رابطه میان ارزش‌های اسلامی و تجربه اختیار را فراهم می‌کند، بدون آنکه یک مفهوم اخلاقی با یک سازه روان‌شناختی یکسان فرض شود (Spreitzer, 1995b; Adawiyah & Pramuka, 2017).

در بعد اثرگذاری نیز باید میان ارزش‌های معنوی، رفتار مدیریتی و ادراک تأثیرگذاری تمایز برقرار شود. توجه به خیر عمومی و مسئولیت‌پذیری ممکن است بر اولویت‌های تصمیم‌گیری مدیر اثر بگذارد، اما به‌خودی‌خود تضمین نمی‌کند که تصمیم‌های او بر نتایج سازمانی تأثیرگذار باشند. اثرگذاری می‌تواند به منابع، ساختار تصمیم‌گیری، حمایت سازمانی و امکان اجرای تصمیم‌ها نیز وابسته باشد. ازاین‌رو، اگر مدیر به ارزش‌های اسلامی پایبند باشد اما در ساختار سازمانی اختیار یا منابع کافی برای تغییر نداشته باشد، ممکن است جهت‌گیری اخلاقی بالایی داشته باشد، بدون آنکه اثرگذاری سازمانی بالایی تجربه کند. در اینجا، عدالت، خدمت عمومی و مسئولیت‌پذیری می‌توانند به‌عنوان سازوکارهای احتمالی مرتبط با معنویت اسلامی بررسی شوند، اما نباید بدون پشتوانه به ابعاد توانمندسازی تبدیل شوند. همچنین کارآمدی مدیریتی باید از اثرگذاری ادراک‌شده جدا بماند؛ زیرا اولی به کیفیت عملکرد و دومی به برداشت فرد از تأثیر خود بر محیط سازمانی اشاره دارد. این تفکیک برای تدوین ابزار سنجش و آزمون ساختار مدل ضروری است (Spreitzer, 1995b; Lim et al., 2022).

جمع‌بندی چارچوب مفهومی

بر اساس مبانی نظری، چارچوب پژوهش حاضر باید سه سطح مفهومی متمایز را در بر گیرد. سطح نخست، معنویت اسلامی است که می‌تواند با مؤلفه‌هایی مانند نگاه توحیدی به مسئولیت، امانت‌داری، خودمهاری و توکل صورت‌بندی شود؛ البته انتخاب و تعریف نهایی این مؤلفه‌ها باید با مبانی نظری و شواهد مصاحبه‌ای سازگار باشد. سطح دوم، سازوکارهای احتمالی است که ممکن است ارزش‌های معنوی از طریق آنها با تجربه مدیریتی ارتباط پیدا کنند؛ از جمله تنظیم رفتار، تفسیر اخلاقی مسئولیت و جهت‌گیری به سوی خدمت عمومی. این سازوکارها نباید از پیش قطعی فرض شوند و جایگاه آنها باید در فرایند تحلیل کیفی روشن شود. سطح سوم، توانمندسازی روان‌شناختی است که در مبنای کلاسیک از چهار بعد معناداری، شایستگی، خودتعیین‌گری و اثرگذاری تشکیل می‌شود. مضامین زمینه‌مند شده پژوهش، از جمله جهت‌گیری هدفمند مدیریتی، توسعه قابلیت‌های مدیریتی، استقلال عمل مدیریتی و نفوذ و کارآمدی مدیریتی، باید در نسبت با این ابعاد بررسی شوند؛ نه اینکه بدون آزمون مفهومی جایگزین آنها شوند. در نتیجه، چارچوب نهایی باید میان ارزش‌های اسلامی، سازوکارهای احتمالی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی تمایز برقرار کند. یافته‌های کیفی می‌توانند نشان دهند که مدیران دولتی استان بابل عراق چگونه معنویت اسلامی را در تجربه مدیریتی خود معنا می‌کنند و کدام مضامین با ابعاد کلاسیک توانمندسازی هم‌پوشانی دارند یا از آنها متمایزند. سپس مرحله کمی باید ساختار سازه‌ها و روابط پیشنهادی را ارزیابی کند. این ترتیب مانع از آن می‌شود که اعتماد، مسئولیت‌پذیری، شایستگی، خدمت عمومی و اثرگذاری در بخش‌های مختلف مقاله با جایگاه‌های متفاوت و ناسازگار معرفی شوند. در نهایت، اعتبار چارچوب نه از کنار هم قرار دادن مفاهیم اسلامی و ابعاد توانمندسازی، بلکه از تعریف دقیق سازه‌ها، انسجام روابط نظری و تأیید تجربی ساختار پیشنهادی حاصل می‌شود (Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995b; Llorente-Alonso et al., 2024).

جدول ۱. پیشینه پژوهش

حدود تبیینی و ارتباط با پژوهش حاضر	یافته‌ها و سهم تبیینی مطالعه	روش و جامعه/نمونه	عنوان پژوهش	نویسنده و سال
این مطالعه نزدیک‌ترین سابقه داخلی به بررسی هم‌زمان معنویت و توانمندسازی روان‌شناختی است؛ اما معنویت در آن به معنویت عمومی در محیط کار مربوط است و هدف اصلی، تبیین اشتیاق شغلی است .بنابراین، از آن نمی‌توان درباره ساختار معنویت اسلامی یا چگونگی توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دولتی عراق نتیجه‌گیری مستقیم کرد.	این پژوهش رابطه معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی را با در نظر گرفتن نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بررسی می‌کند و از این جهت، شواهدی درباره ارتباط تجربی این سه سازه فراهم می‌آورد.	پژوهش کمّی، توصیفی ـ همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری؛ نمونه ۱۹۰ نفر از افراد تحصیل‌کرده شهر ارومیه	مدل‌یابی روابط بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی	علیزاده و غریب‌زاده، ۱۳۹۷
این پژوهش مبنایی برای تعریف زمینه‌مند معنویت اسلامی در سازمان فراهم می‌کند؛ اما مدل آن مستقیماً برای توضیح چهار بعد توانمندسازی روان‌شناختی تدوین نشده است .پژوهش حاضر باید نشان دهد کدام مؤلفه‌های معنویت اسلامی، بر اساس داده‌های مدیران دولتی بابل، با کدام ابعاد توانمندسازی ارتباط مفهومی دارند و این ارتباط از چه مسیری قابل تبیین است.	مطالعه، معنویت سازمانی را در چارچوب اسلامی مفهوم‌پردازی می‌کند و مؤلفه‌هایی مانند ایمان، اخلاص، تقوا، بصیرت، تهذیب نفس، فضایل اخلاقی و ارتباط با خدا را در کنار ابعاد تعالی و پیامدهای سازمانی مطرح می‌سازد.	کیفی، مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد؛ استفاده از گروه کانونی و دلفی برای اعتبارسنجی	معنویت اسلامی در بستر سازمان : تحلیل کیفی بر بیانات مقام معظم رهبری	خلیلی، پهلوان‌شریف و نوبری، ۱۴۰۱
ارزش این پژوهش برای مقاله حاضر، فراهم کردن پشتوانه مفهومی اسلامی برای تفسیر سازمان و مدیریت است؛ بااین‌حال، مفاهیم سازمان طیّب را نمی‌توان بدون استدلال نظری معادل معنویت اسلامی یا توانمندسازی روان‌شناختی دانست . پژوهش حاضر باید نحوه انتقال مفاهیم قرآنی به سازه‌های مدیریتی مشخص و قابل سنجش را تبیین کند.	مطالعه با اتکا به مفاهیم قرآنی، چارچوبی برای فهم سازمان طیّب و نسبت سازمان با رشد و تعالی انسان ارائه می‌کند.	معناشناسی قرآنی بر مبنای روش ایزوتسو، بر اساس اطلاعات ارائه‌شده	تبیین مفهوم سازمان طیّب و مدل‌سازی چرخه طیّبات مستخرج از مفاهیم قرآن کریم	افخمی روحانی، یزدی و مردانی، ۱۴۰۳
این پژوهش برای تبیین جایگاه توانمندسازی در مدل‌های سازمانی مفید است، اما نقش آن به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه‌ای متفاوت بررسی شده است . در پژوهش حاضر باید روشن شود توانمندسازی پیامد احتمالی معنویت اسلامی است، سازوکاری واسطه‌ای است یا در بخش‌هایی از مدل هر دو نقش به آن نسبت داده شده است؛ این جایگاه‌ها نباید بدون توجیه نظری با یکدیگر خلط شوند.	این مطالعه توانمندسازی روان‌شناختی را در ارتباط میان شیوه مدیریت منابع انسانی و عملکرد پایدار بررسی می‌کند؛ ازاین‌رو، به فهم نقش احتمالی توانمندسازی به‌عنوان سازوکاری میان متغیرهای سازمانی و پیامدهای عملکردی کمک می‌کند.	کمّی؛ جزئیات نمونه در اطلاعات ارائه‌شده مشخص نشده است	تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی	حمزاوی و همکاران، ۱۴۰۳
سهم این مطالعه برای پژوهش حاضر، توجه به روابط میان سازه‌های معنوی و شرایط رهبری است؛ اما بهزیستی با توانمندسازی روان‌شناختی تفاوت دارد و معنویت در محل کار نیز الزاماً معادل معنویت اسلامی نیست .بنابراین، نتایج آن صرفاً پشتوانه‌ای برای طرح روابط نظری احتمالی است، نه شاهد مستقیم بر رابطه معنویت اسلامی با توانمندسازی مدیران.	این پژوهش روابط میان خودتعالی، معنویت در محل کار، رهبری معنوی و بهزیستی را بررسی می‌کند و نشان می‌دهد که برای تبیین پیامدهای روان‌شناختی کارکنان، می‌توان نقش متغیرهای معنوی و رهبری را در یک چارچوب رابطه‌ای مطالعه کرد.	کمّی؛ جزئیات نمونه در اطلاعات ارائه‌شده مشخص نشده است	بررسی تأثیر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان آرامستان اصفهان با نقش میانجی معنویت در محل کار و نقش تعدیلگر رهبری معنوی	اصلانی و محمدی، ۱۴۰۴
این مرور می‌تواند برای شناخت دامنه شواهد موجود درباره معنویت و پیامدهای سازمانی مفید باشد؛ اما سرمایه معنوی، معنویت اسلامی و توانمندسازی روان‌شناخت سازه‌های یکسانی نیستند .سهم دقیق آن در اثبات خلأ پژوهش حاضر باید پس از بررسی	این مطالعه، بر اساس عنوان و توصیف ارائه‌شده، شواهد کمّی درباره ارتباط منابع معنوی و عملکرد سازمانی را جمع‌بندی می‌کند.	مرور نظام‌مند؛ جزئیات تعداد مطالعات و معیارهای ورود در اطلاعات ارائه‌شده موجود نیست	سرمایه معنوی و عملکرد سازمانی : مرور نظام‌مند مطالعات کمّی در	شفیعی و صالحیان، ۱۴۰۵

دامنه مطالعات واردشده و نتایج گزارش‌شده مشخص شود.			روان‌شناسی دین و سازمان	
این مطالعه یکی از مهم‌ترین مبانی سنجش معنویت اسلامی است؛ اما نمونه آن به مؤسسات اسلامی اندونزی تعلق دارد و نویسندگان نیز ضرورت بررسی شاخص‌ها در زمینه‌های دیگر را مطرح کرده‌اند .در پژوهش حاضر باید بررسی شود که شاخص‌های موجود با زمینه فرهنگی و اداری عراق تناسب دارند یا لازم است بر اساس شواهد کیفی تعدیل شوند . افزون بر این، مطالعه مذکور رابطه این سازه را با چهار بعد توانمندسازی روان‌شناختی مدیران بررسی نمی‌کند.	پژوهش ۱۳ شاخص برای سنجش معنویت اسلامی در محیط کار شناسایی و اعتبارسنجی می‌کند و بدین‌ترتیب، از تعریف مفهومی به عملیاتی‌سازی کمّی این سازه گام برمی‌دارد.	توسعه و اعتبارسنجی مقیاس؛ ۲۲۳ کارمند در مؤسسات اسلامی اندونزی؛ تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی	مقیاس‌سازی مفهوم معنویت اسلامی در محیط کار	ادویاه و پراموکا، ۲۰۱۷
این پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی روان‌شناختی را نباید صرفاً ویژگی‌ای مستقل از روابط کاری دانست؛ بااین‌حال، روابط رهبر ـ عضو با معنویت اسلامی تفاوت دارد و نمی‌تواند به‌تنهایی سازوکار ارتباط معنویت با توانمندسازی را توضیح دهد .پژوهش حاضر باید مشخص کند که آیا مؤلفه‌های معنوی از طریق رفتارهای مدیریتی یا سازوکارهای دیگری با ادراک توانمندی ارتباط پیدا می‌کنند.	این مطالعه نقش توانمندسازی روان‌شناختی را در رابطه میان کیفیت تبادل رهبر ـ عضو و پیامدهای کاری بررسی می‌کند و بر اهمیت روابط مدیریتی در تبیین تجربه توانمندسازی تأکید دارد.	کمّی؛ ۴۵۴ نفر از کارکنان تحقیق و توسعه، مطابق اطلاعات ارائه‌شده	تبادل رهبر ـ عضو، اشتیاق شغلی و رفتار کناره‌گیری روان‌شناختی :نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی	آگاروال و همکاران، ۲۰۲۰
این مطالعه برای شناسایی پیشایندهای احتمالی توانمندسازی مفید است، اما نشان نمی‌دهد که معنویت اسلامی چگونه با این سازه ارتباط پیدا می‌کند .در مدل پژوهش حاضر باید میان عوامل شکل‌دهنده توانمندسازی، ابعاد خود توانمندسازی و پیامدهای آن تمایز برقرار شود تا متغیرهای ناهم‌سطح در قالب یک بعد واحد قرار نگیرند.	این پژوهش ارتباط عوامل فردی و رهبری توانمندساز را با توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی بررسی می‌کند و بر اهمیت شرایط فردی و مدیریتی در تبیین این سازه تأکید دارد.	کمّی؛ جزئیات نمونه در اطلاعات ارائه‌شده مشخص نشده است	تأثیر هوش هیجانی و رهبری توانمندساز بر توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی	آلوتایبی و وینترتون، ۲۰۲۰
این پژوهش برای توجه به سازوکارهای واسطه‌ای میان مدیریت و پیامدهای سازمانی اهمیت دارد؛ اما معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با معنویت اسلامی و توانمندسازی روان‌شناختی یکسان نیستند .ازاین‌رو، نمی‌توان مسیر میانجی گزارش‌شده در آن را مستقیماً به مدل پژوهش حاضر منتقل کرد؛ بلکه باید سازوکارهای احتمالی در زمینه مورد مطالعه مجدداً مفهوم‌پردازی شوند.	مطالعه، مسیر ارتباط رفتارهای مثبت سرپرست با عملکرد کارکنان را از طریق معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی بررسی می‌کند و الگویی از ارتباط زنجیره‌ای میان رفتار مدیریتی، تجربه معنوی و پیامد عملکردی ارائه می‌دهد.	کمّی؛ ۳۳۰ کارمند، مطابق اطلاعات ارائه‌شده	رفتارهای مثبت سرپرست و عملکرد کارکنان : میانجی‌گری زنجیره‌ای معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی	دکارلو و همکاران، ۲۰۲۰
این پژوهش نشان می‌دهد که برای تبیین پیامدهای سازمانی معنویت اسلامی، توجه به سازوکارهای اخلاقی اهمیت دارد؛ اما رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیامدهایی متفاوت از توانمندسازی روان‌شناختی‌اند .بنابراین، مطالعه مزبور امکان طرح نقش میانجی سازوکارهای اخلاقی را تقویت می‌کند، ولی اثبات نمی‌کند که معنویت اسلامی موجب افزایش شایستگی، خودتعیین‌گری یا اثرگذاری مدیران می‌شود.	یافته‌های گزارش‌شده نشان می‌دهد معنویت اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد و اخلاق کاری در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌کند.	کمّی؛ پرسش‌نامه آنلاین از ۱۰۰۰ کارمند مسلمان در بخش‌های اقتصادی مختلف اندونزی؛ تحلیل معادلات ساختاری	تأثیر معنویت اسلامی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی :بررسی نقش‌های میانجی و تعدیلگر	آسوتای، بوانا و آودوکیچ، ۲۰۲۲
اهمیت این پژوهش در توجه به زمینه دولتی و رابطه میان ارزش‌های مرتبط با خدمت و تجربه روان‌شناختی کارکنان است .بااین‌حال، انگیزش خدمت عمومی با معناداری، اثرگذاری و	این مطالعه ارتباط میان انگیزش خدمت عمومی، معنویت در محیط کار و بهزیستی کارکنان را در	بر اساس اطلاعات ارائه‌شده، مطالعه‌ای در زمینه بخش دولتی؛ روش و جزئیات نمونه	شناخت انگیزش خدمت عمومی، معنویت در محیط کار و بهزیستی	حسن و همکاران، ۲۰۲۲

توانمندسازی روان‌شناختی یکسان نیست و معنویت در محیط کار نیز الزاماً معنویت اسلامی را بازنمایی نمی‌کند .پژوهش حاضر باید این مفاهیم را از یکدیگر تفکیک کند و رابطه احتمالی آنها را در میان مدیران دولتی عراق بررسی نماید.	زمینه بخش دولتی بررسی می‌کند.	نیازمند تطبیق با منبع اصلی است	کارکنان در بخش دولتی	
این مطالعه برای فهم رابطه توانمندسازی با انگیزش خدمت عمومی در سازمان‌های دولتی اهمیت دارد؛ اما نقش تعدیلگری گزارش‌شده را نباید با نقش میانجی یا پیامدی توانمندسازی در پژوهش حاضر یکسان گرفت .همچنین زمینه نهادی آمریکا و فقدان تمرکز بر معنویت اسلامی، ضرورت بازآزمایی روابط نظری را در زمینه فرهنگی و اداری عراق برجسته می‌کند.	پژوهش بررسی می‌کند که آیا وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی رابطه میان انگیزش خدمت عمومی و عملکرد ادراک‌شده سازمانی را مشروط می‌کند .بنابراین، توانمندسازی در این مطالعه در نقش تعدیلگر بررسی می‌شود، نه لزوماً متغیری که معنویت موجب شکل‌گیری آن شده باشد.	مطالعه کارکنان دولت فدرال آمریکا؛ جزئیات حجم نمونه باید از متن کامل مقاله استخراج شود	آیا توانمندسازی روان‌شناختی اثر انگیزش خدمت عمومی بر عملکرد ادراک‌شده سازمانی را تعدیل می‌کند؟ شواهدی از دولت فدرال ایالات متحده	لیم، مون و کریستنسن، ۲۰۲۲
این پژوهش پشتوانه‌ای نیرومند برای تثبیت تعریف نظری و جایگاه توانمندسازی روان‌شناختی فراهم می‌کند؛ اما هدف آن تدوین چارچوب معنویت اسلامی در مدیریت دولتی عراق نیست .ازاین‌رو، پژوهش حاضر باید به‌جای بازتعریف دلخواه ابعاد کلاسیک، ابتدا نسبت مضامین کیفی خود را با چهار بعد نظری روشن کند و سپس جایگاه احتمالی معنویت اسلامی و سازوکارهای مرتبط با آن را بیازماید.	این فراتحلیل توانمندسازی روان‌شناختی را فرایندی ذهنی، شناختی و نگرشی در چارچوب نظری اسپریتزر بررسی می‌کند . یافته‌ها از ارتباط آن با پیامدهایی مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی حمایت می‌کنند و نقش پیشایندها و متغیرهای تعدیلگر را نیز ارزیابی می‌کنند.	فراتحلیل ۹۴ مقاله تجربی، شامل ۳۳۱ اندازه اثر مستقل و ۴۲،۲۱۲ مشارکت‌کننده	فراتحلیل توانمندسازی روان‌شناختی : پیشایندها، پیامدهای سازمانی و متغیرهای تعدیلگر	لورنت‌آلونسو، گارسیاآئل و توپا، ۲۰۲۴
این پژوهش با بررسی نقش اخلاق کاری، از ضرورت توجه به سازوکارهای واسطه‌ای در رابطه میان معنویت اسلامی و پیامدهای شغلی حمایت می‌کند؛ اما موضوع آن رضایت شغلی کارکنان صنعتی است، نه توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دولتی .بنابراین، نقش اخلاق کاری در مدل پژوهش حاضر باید از طریق استدلال نظری و داده‌های مصاحبه تعیین شود و نباید صرفاً بر مبنای یافته مطالعه‌ای با پیامد متفاوت به مدل منتقل گردد.	مطالعه، اخلاق کاری را به‌عنوان سازوکار احتمالی ارتباط میان معنویت اسلامی و رضایت شغلی در نظر می‌گیرد.	کمّی؛ جزئیات نمونه در اطلاعات ارائه‌شده مشخص نشده است	نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه بین معنویت اسلامی و رضایت شغلی کارکنان بخش صنعتی	ادیل و همکاران، ۲۰۲۵

مرور مطالعات پیشین نشان می‌دهد که مسئله پژوهش حاضر صرفاً بررسی‌نشدن هم‌زمان چند متغیر در یک جامعه آماری جدید نیست؛ بلکه به تفاوت در سطح مفهوم‌پردازی، سازوکارهای تبیینی و زمینه کاربرد چارچوب مربوط می‌شود. مطالعات موجود هر یک بخشی از این مسئله را روشن کرده‌اند، اما نتایج آنها را نمی‌توان بدون بررسی پیوندهای نظری به یک چارچوب واحد تبدیل کرد. برای مثال، علیزاده و غریب‌زاده (۱۳۹۷) رابطه معنویت در محیط کار، توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی را در یک مدل کمّی بررسی کرده‌اند. اهمیت این مطالعه در آن است که توانمندسازی روان‌شناختی را در ارتباط میان معنویت و یک پیامد شغلی قرار می‌دهد؛ بااین‌حال، جهت رابطه در مدل آنان با مسئله اصلی پژوهش حاضر یکسان نیست. در پژوهش حاضر، مسئله این است که معنویت اسلامی چگونه می‌تواند با شکل‌گیری یا تقویت ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ارتباط پیدا کند و آیا این ارتباط از طریق سازوکارهای مشخصی قابل توضیح است (Llorente-Alonso et al., 2024). بنابراین، مطالعه داخلی یادشده نقطه شروع مناسبی برای صورت‌بندی مسئله است، اما برای تبیین روابط موردنظر در مدیریت دولتی عراق کفایت نمی‌کند.

در حوزه معنویت اسلامی، پژوهش ادویاه و پراموکا (۲۰۱۷) گامی مهم از مفهوم‌پردازی به سنجش برداشته است. آنان با استفاده از داده‌های ۲۲۳ کارمند مؤسسات اسلامی اندونزی و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، ۱۳ شاخص برای سنجش معنویت اسلامی در محیط کار ارائه کردند. این دستاورد امکان عملیاتی‌سازی سازه را فراهم می‌کند؛ بااین‌حال، اعتبار یک مقیاس در یک زمینه فرهنگی، به‌تنهایی اعتبار آن را در زمینه‌ای دیگر اثبات نمی‌کند. از سوی دیگر، خلیلی، پهلوان‌شریف و نوبری (۱۴۰۱) با رویکرد کیفی، ابعاد معنویت سازمانی را بر اساس مبانی اسلامی صورت‌بندی کرده‌اند و افخمی روحانی و همکاران (۱۴۰۳) نیز از مفاهیم قرآنی برای تبیین سازمان طیّب بهره گرفته‌اند. این مطالعات منابع مفهومی ارزشمندی برای تعریف معنویت اسلامی و تفسیر سازمانی آن فراهم می‌کنند، اما مسئله دیگری همچنان نیازمند بررسی است: کدام مؤلفه‌های معنویت اسلامی با تجربه مدیران دولتی از معناداری، شایستگی، اختیار و اثرگذاری ارتباط دارند و این ارتباط چگونه باید از نظر مفهومی و تجربی تبیین شود؟ در نتیجه، خلأ موجود را نباید فقدان پژوهش درباره معنویت اسلامی دانست؛ مسئله دقیق‌تر، نبود شواهد کافی در مجموعه مطالعات بررسی‌شده برای پیوند دادن این مبانی با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دولتی عراق در قالب چارچوبی منسجم و اعتبارسنجی‌شده است (Adawiyah & Pramuka, 2017; خلیلی و همکاران، ۱۴۰۱؛ افخمی روحانی و همکاران، ۱۴۰۳).

مطالعات مربوط به روابط سازمانی و پیامدهای معنویت نیز برای روشن کردن سازوکارهای احتمالی مفیدند، اما شواهد آنها باید متناسب با متغیرهای مورد بررسی تفسیر شود. آسوتای و همکاران (۲۰۲۲)، با بررسی ۱۰۰۰ کارمند مسلمان در اندونزی، نشان دادند که معنویت اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط دارد و اخلاق کاری در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌کند. دکارلو و همکاران (۲۰۲۰) نیز ارتباط رفتارهای مثبت سرپرست با عملکرد کارکنان را از مسیر معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی بررسی کرده‌اند. این مطالعات نشان می‌دهند که تحلیل پیامدهای سازمانی معنویت می‌تواند به بررسی سازوکارهای واسطه‌ای نیاز داشته باشد؛ اما هیچ‌یک از این نتایج به‌تنهایی اثبات نمی‌کند که معنویت اسلامی شایستگی حرفه‌ای، خودتعیین‌گری یا اثرگذاری مدیران را افزایش می‌دهد. اخلاق کاری، اشتیاق شغلی و رضایت شغلی با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی متفاوت‌اند و انتقال یافته‌های مربوط به آنها به مدل حاضر مستلزم استدلال نظری و شواهد مستقل است. ازاین‌رو، پژوهش حاضر باید به‌جای فرض‌کردن یک رابطه مستقیم و یکسان میان همه مؤلفه‌های معنوی و توانمندسازی، سازوکارهای احتمالی را از داده‌های کیفی استخراج و سپس اعتبار روابط پیشنهادی را بررسی کند (De Carlo et al., 2020; Asutay et al., 2022).

در سوی دیگر، ادبیات توانمندسازی روان‌شناختی چارچوب نظری نسبتاً تثبیت‌شده‌ای در اختیار پژوهش حاضر قرار می‌دهد. فراتحلیل لورنت‌آلونسو و همکاران (۲۰۲۴)، با تجمیع ۹۴ مطالعه تجربی، روابط توانمندسازی روان‌شناختی با پیشایندها و پیامدهای سازمانی را بررسی کرده و شواهدی درباره ارتباط آن با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارائه داده است. لیم، مون و کریستنسن (۲۰۲۲) نیز در زمینه دولت فدرال ایالات متحده، نقش توانمندسازی روان‌شناختی را در رابطه میان انگیزش خدمت عمومی و عملکرد ادراک‌شده سازمانی بررسی کرده‌اند. این مطالعات به‌ترتیب پشتوانه نظری و شواهد زمینه‌ای برای مطالعه توانمندسازی در سازمان‌ها و بخش دولتی فراهم می‌کنند؛ بااین‌حال، هیچ‌یک جایگزین مفهوم‌پردازی معنویت اسلامی نیستند. افزون بر این، در مطالعه لیم و همکاران، توانمندسازی در قالب نقش تعدیلگری بررسی می‌شود؛ بنابراین، نمی‌توان جایگاه آن را بدون استدلال نظری به نقش میانجی یا پیامدی در مدل حاضر تغییر داد. نتیجه آنکه پژوهش حاضر باید هم از اعتبار نظری چهار بعد کلاسیک توانمندسازی بهره گیرد و هم مشخص کند که ارزش‌های اسلامی و سازوکارهای احتمالی مرتبط با آنها در چه سطحی از چارچوب مفهومی قرار می‌گیرند (Llorente-Alonso et al., 2024; Lim et al., 2022). بر این اساس، خلأ پژوهش حاضر را می‌توان در سه مسئله مرتبط صورت‌بندی کرد. نخست، در سطح مفهومی، باید روشن شود که مؤلفه‌های معنویت اسلامی چگونه تعریف می‌شوند و چه تفاوتی با مفاهیمی مانند معنویت عمومی در محیط کار، اخلاق کاری و انگیزش خدمت عمومی دارند. دوم، در سطح تبیینی، لازم است نسبت میان معنویت اسلامی و چهار بعد کلاسیک توانمندسازی روان‌شناختی مشخص شود؛ به‌ویژه باید روشن گردد که مضامین پیشنهادی جهت‌گیری هدفمند مدیریتی، توسعه قابلیت‌های مدیریتی، استقلال عمل مدیریتی و نفوذ و کارآمدی مدیریتی صورت‌های زمینه‌مند همان ابعاد کلاسیک‌اند یا به سازه‌هایی متفاوت، مانند پیشایندها و پیامدهای

توانمندسازی، اشاره می‌کنند. سوم، در سطح زمینه‌ای و تجربی، باید تناسب این روابط و شاخص‌ها با تجربه مدیران دولتی استان بابل عراق بررسی شود. بر این مبنا، ضرورت پژوهش حاضر نه از ادعای اثبات‌نشده فقدان هرگونه مطالعه مشابه، بلکه از نیاز به یکپارچه‌سازی انتقادی مبانی معنویت اسلامی، نظریه توانمندسازی روان‌شناختی و شواهد زمینه‌ای در قالب چارچوبی منسجم و قابل اعتبارسنجی ناشی می‌شود (Spreitzer, 1995b; Adawiyah & Pramuka, 2017; Llorente-Alonso et al., 2024).

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، آمیخته اکتشافی متوالی با طرح کیفی–کمی بود. در مرحله کیفی، ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دولتی در بستر معنویت اسلامی شناسایی و مفهوم‌پردازی شد و یافته‌های این مرحله مبنای تدوین ابزار کمی قرار گرفت. در مرحله کمی، ویژگی‌های اندازه‌گیری سازه‌ها و روابط پیش‌بینی‌شده در چارچوب مفهومی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) بررسی شد. منطق این طرح، اتصال نظام‌مند نتایج کیفی به تدوین پرسشنامه و سپس ارزیابی تجربی چارچوب حاصل بود (Creswell & Plano Clark, 2018). در مرحله کیفی، ۱۸ مشارکت‌کننده با نمونه‌گیری هدفمند و با توجه به ارتباط تجربه حرفه‌ای یا تخصص آنان با موضوع پژوهش انتخاب شدند. ترکیب پیشنهادی شامل هشت مدیر دولتی، چهار استاد مدیریت و رفتار سازمانی، سه متخصص منابع انسانی و سه صاحب‌نظر معنویت اسلامی است. معیارهای ورود باید برخورداری از تجربه یا دانش تخصصی مرتبط و رضایت آگاهانه برای شرکت در مصاحبه را دربر گیرد. تحلیل داده‌ها با صورت‌بندی شش‌مرحله‌ای براون و کلارک شامل آشنایی با داده‌ها، کدگذاری اولیه، ساخت مضامین، بازبینی مضامین، تعریف و نام‌گذاری و تدوین گزارش انجام شد. رویکرد استقرایی، در صورت انطباق با فرایند واقعی، به معنای استخراج کدها از داده‌های مصاحبه است؛ مفاهیم نظری نیز صرفاً در حدی باید گزارش شوند که واقعاً در هدایت یا تفسیر تحلیل نقش داشته‌اند (Braun & Clarke, 2006).

برای ارزیابی اعتمادپذیری، اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، وابستگی و تأییدپذیری مدنظر قرار گرفت. بااین‌حال، گزارش نهایی باید تعداد و نحوه بازبینی مشارکت‌کنندگان، نقش پژوهشگر همکار، تصمیم‌های تحلیلی ثبت‌شده و نمونه تغییر کد یا مضمون را بر اساس مستندات واقعی مشخص کند. همچنین، اشباع مفهومی باید با شواهد مربوط به مصاحبه‌های پایانی و توقف شکل‌گیری مضامین جدید توضیح داده شود؛ صرف انجام ۱۸ مصاحبه برای اثبات اشباع کافی نیست (Lincoln & Guba, 1985).

در مرحله کمی، گویه‌های پرسشنامه بر اساس چارچوب کیفی تدوین شدند. برای روشن‌شدن اتصال دو مرحله، جدول مسیر تبدیل یافته‌های کیفی به ابزار کمّی باید برای هر سازه، مضمون اصلی، مضمون فرعی، کد مستخرج از متن واقعی مصاحبه، گویه نهایی و منبع تدوین گویه را نشان دهد. روایی محتوایی نیز باید با ذکر ترکیب ارزیابان، معیارهای اصلاح یا حذف گویه‌ها و نتیجه بررسی گزارش شود. استفاده از مقیاس‌های معتبر پیشین، پیش‌آزمون و طیف پاسخ‌گویی نیز باید مطابق سوابق واقعی پژوهش مشخص شود.

حجم نمونه کمی ۲۷۸ نفر گزارش شده است؛ اما تعریف جامعه آماری، تعداد کل افراد واجد شرایط، روش انتخاب نمونه، توزیع پاسخ‌گویان برحسب سمت و دستگاه اجرایی و تعداد پرسشنامه‌های توزیع‌شده، بازگشتی و قابل تحلیل باید از اطلاعات واقعی استخراج شود. ارزیابی مدل اندازه‌گیری باید پایایی و روایی همگرا و واگرا را دربر گیرد و مدل ساختاری نیز بر اساس شاخص‌های واقعاً محاسبه‌شده، از جمله (R^2)، (f^2)، (Q^2)، (SRMR) و بوت‌استرپ بررسی شود (Hair et al., 2022).

جدول ۲. مشارکت کنندگان بخش کیفی

جنسیت	سابقهٔ مرتبط	تحصیلات	سمت/ جایگاه حرفه‌ای	گروه تخصصی	کد
مرد	۲۲ سال	دکتری مدیریت دولتی	مدیر ارشد سازمان دولتی	مدیر دولتی	P1
مرد	۱۹ سال	دکتری مدیریت	مدیر سازمان دولتی	مدیر دولتی	P2
مرد	۱۷ سال	کارشناسی ارشد مدیریت دولتی	معاون سازمان دولتی	مدیر دولتی	P3
زن	۱۵ سال	کارشناسی ارشد مدیریت	مدیر واحد سازمانی	مدیر دولتی	P4
مرد	۲۴ سال	دکتری مدیریت دولتی	مدیر سازمان دولتی	مدیر دولتی	P5
مرد	۱۶ سال	کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی	معاون/ مدیر واحد سازمانی	مدیر دولتی	P6
زن	۱۴ سال	کارشناسی ارشد مدیریت	مدیر واحد تخصصی	مدیر دولتی	P7
مرد	۲۱ سال	دکتری مدیریت	مدیر سازمان دولتی	مدیر دولتی	P8
مرد	۱۸ سال	دکتری مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه	استاد مدیریت/ رفتار سازمانی	P9
زن	۱۶ سال	دکتری مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه	استاد مدیریت/ رفتار سازمانی	P10
مرد	۲۰ سال	دکتری رفتار سازمانی	عضو هیئت علمی دانشگاه	استاد مدیریت/ رفتار سازمانی	P11
زن	۱۲ سال	کارشناسی ارشد مدیریت	عضو هیئت علمی دانشگاه	استاد مدیریت/ رفتار سازمانی	P12
مرد	۱۴ سال	کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی	مدیر منابع انسانی	متخصص منابع انسانی	P13
زن	۱۱ سال	کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی	متخصص منابع انسانی	متخصص منابع انسانی	P14
مرد	۱۷ سال	دکتری مدیریت منابع انسانی	مدیر/ مشاور منابع انسانی	متخصص منابع انسانی	P15
مرد	۱۹ سال	دکتری مطالعات اسلامی	استاد/ پژوهشگر حوزهٔ مرتبط	صاحب‌نظر معنویت اسلامی	P16
زن	۱۳ سال	کارشناسی ارشد علوم اسلامی	استاد/ پژوهشگر حوزهٔ مرتبط	صاحب‌نظر معنویت اسلامی	P17
مرد	۱۵ سال	کارشناسی ارشد مطالعات اسلامی	استاد/ پژوهشگر حوزهٔ مرتبط	صاحب‌نظر معنویت اسلامی	P18

بر اساس جدول فوق، مشارکت‌کنندگان پژوهش از چهار گروه تخصصی شامل مدیران دولتی، استادان مدیریت و رفتار سازمانی، متخصصان منابع انسانی و صاحب‌نظران حوزهٔ معنویت اسلامی تشکیل شده‌اند. از مجموع ۱۸ مشارکت‌کننده، ۸ نفر دارای مدرک دکتری و ۱۰ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. همچنین، ۱۲ نفر از مشارکت‌کنندگان مرد و ۶ نفر زن بودند. دامنهٔ سابقه مرتبط مشارکت‌کنندگان نیز با توجه به جایگاه حرفه‌ای‌شان متنوع، و از ۱۱ تا ۲۴ سال متغیر بود. این تنوع موجب شد داده‌های کیفی از منظرهای مدیریتی، دانشگاهی، تخصصی و معنوی گردآوری شود و تحلیل پدیده صرفاً به یک گروه حرفه‌ای یا یک نوع دانش تخصصی محدود نماند.

یافته‌ها

از تحلیل مصاحبه‌های ۱۸ مشارکت‌کننده، ۱۴۶ مفهوم اولیه شناسایی شد که نشان‌دهنده ماهیت چندبعدی توانمندسازی روان‌شناختی مدیران در بستر معنویت اسلامی است. مفاهیم استخراج‌شده، شایستگی، معناداری، خودمختاری، اثرگذاری، یادگیری، مسئولیت‌پذیری و ابعاد معنویت اسلامی را دربرمی‌گیرند. یافته‌ها نشان دادند معنویت اسلامی صرفاً باور فردی نیست، بلکه در امانت‌داری، نگاه توحیدی، عدالت، احترام، پذیرش نقد، خدمت عمومی، پاسخگویی و نحوه مواجهه مدیر با دشواری‌ها متجلی می‌شود. همچنین، مفاهیم توکل و اتکال به خدا، پیوند میان باور معنوی و عملکرد مدیریتی را آشکار کردند. این ۱۴۶ مفهوم بر اساس فراوانی، غنای معنایی، ارتباط با مسئله و پیوند مفهومی، در مرحله بعد از طریق مقایسه مستمر، بازبینی و در قالب مضامین منسجم‌تر سازمان‌دهی شد.

جدول ۳. نمونه شواهد گفتاری مربوط به ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی مدیران در بستر سازمان‌های دولتی عراق

پرسش اول: ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی مدیران در بستر سازمان‌های دولتی عراق کدام‌اند؟				
ردیف	شواهد گفتاری	مفاهیم اولیه	مشارکت‌کننده	فراوانی
۱	وقتی مسئولیت جدیدی به من سپرده می‌شود احساس می‌کنم توانایی‌ها و شایستگی‌هایم دیده شده است. همین احساس ارزشمندی، اعتماد به نفسم را بیشتر می‌کند.	کد ۱: احساس ارزشمندی مسئولیت	۱، ۳، ۵، ۷، ۹، ۱۲، ۱۵، ۱۸	۸
۲	هیچ‌گاه مسئولیت خود را کاری تکراری و روزمره نمی‌دانم. حل مسائل و گشودن گره‌های موجود برایم اهمیت زیادی دارد و همین احساس اثرگذاری باعث می‌شود با وجود خستگی، انگیزه و انرژی بیشتری برای ادامهٔ کار داشته باشم.	کد ۲: درک اهمیت وظیفهٔ مدیریتی	۲، ۴، ۸، ۱۲ ۱۱، ۱۴	۶
۳	وقتی تصمیم‌ها و اقداماتم به بهبود شرایط دیگران منجر می‌شود، احساس می‌کنم حضورم واقعاً ثمربخش بوده است. برای من، دیدن نتیجهٔ مثبت کاری که انجام داده‌ام، فقط موفقیت شغلی نیست، بلکه احساس مفیدبودن ایجاد می‌کند و همین احساس، انگیزه‌ام را برای ادامهٔ مسئولیت و تلاش بیشتر افزایش می‌دهد.	کد ۳: احساس ثمربخشی	۶، ۱۰، ۱۳، ۱۶	۴

پس از تحلیل ۱۴۶ مفهوم اولیه حاصل از مصاحبه با ۱۸ مشارکت‌کننده و با استفاده از تحلیل مضمون براون و کلارک، مفاهیم بر اساس اشتراک معنایی، ارتباط مفهومی و قدرت تبیین، مقایسه، پالایش و در قالب ۳۹ مضمون فرعی سازمان‌دهی شدند. این مضامین صرفاً حاصل تجمیع کدهای مشابه نیستند، بلکه الگوهای معنایی منسجمی را بازنمایی می‌کنند که ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی، مؤلفه‌های معنویت اسلامی و سازوکارهای پیونددهنده این دو حوزه را تبیین می‌کنند. بازبینی مستمر مضامین در برابر متن مصاحبه‌ها نیز به حفظ انسجام درونی و تمایز مفهومی آنها انجامید.

جدول ٤. ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی مدیران در بستر سازمان‌های دولتی عراق

ردیف	مضمون های فرعی	مفاهیم اولیه
۱	**معناداری نقش مدیریتی**	کد۱: احساس ارزشمندی مسئولیت اداری؛ کد۲: درک اهمیت وظیفه مدیریتی؛ کد۳: احساس ثمربخشی
۲	**هدفمندی و جهت‌گیری کاری**	کد۴: تعیین هدف برای فعالیت‌ها؛ کد۵: جهت‌دهی به اقدامات کاری؛ کد۶: پیگیری تحقق اهداف تعیین‌شده
۳	**رسالت‌مداری و تعهد اجتماعی**	کد۷: احساس رسالت در خدمت؛ کد۸: توجه به پیامد اجتماعی تصمیم‌ها؛ کد۹: احساس تعهد نسبت به جامعه
۴	**شناخت و تسلط حرفه‌ای**	کد۱۰: شناخت دقیق مسئولیت‌ها؛ کد۱۱: تسلط بر فرایندهای اداری؛ کد۱۲: به‌کارگیری دانش تخصصی
۵	**اعتماد به توانمندی حرفه‌ای**	کد۱۳: اطمینان به توان حل مسئله؛ کد۱۴: اعتماد به قابلیت انجام وظایف دشوار؛ کد۱۵: اتکا به توانایی حرفه‌ای
۶	**یادگیری و بهبود توانمندی**	کد۱۶: یادگیری از تجربه‌های کاری؛ کد۱۷: اصلاح عملکرد پس از ارزیابی؛ کد۱۸: کسب مهارت‌های جدید
۷	**استقلال در انتخاب و اقدام**	کد۱۹: انتخاب روش اجرای وظیفه؛ کد۲۰: تعیین اولویت‌های اجرایی؛ کد۲۱: انتخاب راهکار متناسب با موقعیت
۸	**استقلال تصمیم‌گیری**	کد۲۲: بیان نظر تخصصی؛ کد۲۳: اتخاذ تصمیم در حوزه اختیار؛

		کد۲۴: کاهش وابستگی به دیگران
۹	**ابتکار و اختیار عمل**	کد۲۵: ابتکار در اجرای وظایف؛ کد۲۶: استفاده از اختیارات قانونی؛ کد۲۷: اقدام بدون انتظار دستور غیرضروری
۱۰	**توان اثرگذاری بر کارکنان**	کد۲۸: ایجاد انگیزه در کارکنان؛ کد۲۹: هدایت عملکرد کارکنان؛ کد۳۰: تقویت مشارکت کارکنان
۱۱	**نقش‌آفرینی در تصمیم‌گیری**	کد۳۱: ارائه پیشنهادهای تخصصی؛ کد۳۲: مشارکت در تصمیم گیری؛ کد۳۳: اثرگذاری بر انتخاب راهکار
۱۲	**ارتقای عملکرد**	کد۳۴: بهبود عملکرد واحد؛ کد۳۵: اصلاح رویه‌های ناکارآمد؛ کد۳۶: تحقق نتایج مطلوب

جدول ۵. مؤلفه‌های معنویت اسلامی مرتبط با توانمندسازی روان‌شناختی مدیران

ردیف	مضمون های فرعی	مفاهیم اولیه
۱۳	**معنایابی و شناخت دینی**	کد۳۷: جست‌وجوی معنای دینی زندگی؛ کد۳۸: بازاندیشی درباره هویت دینی؛ کد۳۹: تقویت شناخت اسلامی
۱۴	**خودآگاهی معنوی و اخلاقی**	کد۴۰: شناخت نقاط قوت معنوی؛ کد۴۱: شناخت ضعف‌های اخلاقی؛ کد۴۲: بازنگری در انگیزه‌های شخصی
۱۵	**نگرش توحیدی به مسئولیت**	کد۴۳: تلقی مسئولیت به‌عنوان امانت؛ کد۴۴: نگاه توحیدی به جایگاه اداری؛ کد۴۵: هماهنگی رفتار با ارزش‌های اسلامی
۱۶	**خودمهاری و مهار نفس**	کد۵۵: مهار خواسته‌های شخصی؛ کد۵۶: مقاومت در برابر وسوسه قدرت؛ کد۵۷: کنترل منفعت‌طلبی
۱۷	**اخلاق حرفه‌ای اسلامی**	کد۵۸: رعایت صداقت؛ کد۵۹: حفظ امانت‌داری؛ کد۶۰: پرهیز از رفتار غیراخلاقی
۱۸	**تعهد و انضباط اخلاقی**	کد۶۱: نظم در انجام مسئولیت؛ کد۶۲: پایبندی به تعهدات؛ کد۶۳: تنظیم رفتار بر اساس اصول
۱۹	**بخشش و سخاوت اجتماعی**	کد۶۴: بخشش خطاهای قابل اصلاح؛ ک کد۶۵: سخاوت در حمایت از همکاران؛ کد۶۶: سهیم‌کردن دیگران در امکانات
۲۰	**نوع‌دوستی و خیر عمومی**	کد۶۷: ترجیح منافع جمعی؛ کد۶۸: چشم‌پوشی از منفعت شخصی؛ کد۶۹: اولویت‌دادن به خیر عمومی
۲۱	**خدمت و یاری‌رسانی**	کد۷۰: کمک به کارکنان؛ کد۷۱: حمایت از افراد نیازمند؛ کد۷۲: اختصاص داوطلبانه وقت برای دیگران
۲۲	**صبر و بردباری مدیریتی**	کد۷۶: تحمل انتقاد؛ کد۷۷: حفظ صبر در اختلاف؛ کد۷۸: پرهیز از واکنش شتاب‌زده
۲۳	**انعطاف‌پذیری در تعامل**	کد۷۹: تغییر شیوه برخورد؛

		کد۸۰: سازگاری با شرایط افراد؛ کد۸۱: تعدیل رفتار برای حفظ تعامل
۲۴	**تنظیم هیجان**	کد۸۵: کنترل واکنش به انتقاد؛ کد۸۶: تنظیم هیجان در تعارض؛ کد۸۷: جلوگیری از انتقال هیجان به کارکنان
۲۵	**مداومت عبادی**	کد۱۰۰: استمرار در عبادات؛ کد۱۰۱: رعایت مناسک دینی؛ کد۱۰۲: حفظ اعمال عبادی در زندگی روزمره
۲۶	**عبادت‌محوری و انگیزه الهی**	کد۱۰۳: قصد قربت در کار؛ کد۱۰۴: خلوص نیت؛ کد۱۰۵: پرهیز از انگیزه صرفاً مادی
۲۷	**معنویت‌بخشی به خدمت اداری**	کد۱۰۶: معنوی‌دیدن خدمت اداری؛ کد۱۰۷: پیوند کار با تکلیف دینی؛ کد۱۰۸: ارزش‌گذاری عبادی بر خدمت

جدول ٦. مؤلفه‌های معنویت اسلامی چگونه با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی

ردیف	مضمون های فرعی	مفاهیم اولیه
۲۸	**تقویت معناداری نقش از طریق معنویت**	کد۱۰۹: تلقی شغل به‌عنوان رسالت؛ کد۱۱۰: احساس مأموریت در خدمت؛ کد۱۱۱: فراتررفتن از وظیفه اداری
۲۹	**تقویت رسالت و مسئولیت‌پذیری**	کد۱۱۲: تلقی خدمت عمومی به‌عنوان امانت؛ کد۱۱۳: احساس تکلیف در قبال مردم؛ کد۱۱۴: رعایت حقوق مردم به‌عنوان وظیفه دین
۳۰	**تقویت انگیزش درونی**	کد۱۱۵: استمرار تلاش بدون پاداش بیرونی؛ کد۱۱۶: رضایت از انجام درست وظیفه؛ کد۱۱۷: ترجیح ارزش معنوی بر منفعت مادی
۳۱	**ارتقای کیفیت و شایستگی عملکرد**	کد۱۱۸: دقت در اجرای وظایف؛ کد۱۱۹: تلاش برای ارتقای کیفیت؛ کد۱۲۰: اصلاح مستمر کاستی‌های عملکرد
۳۲	**تاب‌آوری و یادگیری از ناکامی**	کد۱۲۴: استمرار تلاش پس از شکست؛ کد۱۲۵: حفظ امید در دشواری؛ کد۱۲۶: تبدیل شکست به تجربه
۳۳	**تقویت تصمیم‌گیری مشارکتی**	کد۱۲۷: دریافت نظر متخصصان؛ کد۱۲۸: استفاده از نظر کارکنان؛ کد۱۲۹: بررسی دیدگاه‌های متنوع
۳۴	**خودتنظیمی اخلاقی در اعمال اختیار**	کد۱۳۰: اعمال اختیار بر پایه اخلاق؛ کد۱۳۱: رعایت موازین شرعی در تصمیم؛ کد۱۳۲: محدودکردن قدرت شخصی
۳۵	**مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی تصمیم**	کد۱۳۳: پذیرش پیامد تصمیم؛ کد۱۳۴: پاسخگویی درباره انتخاب؛ کد۱۳۵: اصلاح تصمیم نادرست
۳۶	**توانمندسازی و رشد کارکنان**	کد۱۳۶: رفع موانع کاری کارکنان؛ کد۱۳۷: فراهم‌کردن فرصت رشد؛ کد۱۳۸: حمایت از پیشرفت حرفه‌ای
۳۷	**رفتار عادلانه**	کد۱۳۹: رفتار برابر با مراجعان؛ کد۱۴۰: توزیع منصفانه امکانات؛ کد۱۴۱: مقابله با تبعیض

۳۸	**خدمت عمومی و ایجاد ارزش اجتماعی**	کد۱۴۲: حل مسائل مردم؛ کد۱۴۳: اصلاح رویه‌های آسیب‌زا؛ کد۱۴۴: ایجاد ارزش عمومی از خدمت اداری
۳۹	**پاسخگویی اجتماعی**	کد۱۴۵: تأمین منافع ذی‌نفعان کد۱۴۶: پاسخگویی به جامعه

در پژوهش حاضر، تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با ۱۸ مشارکت‌کننده بر اساس رویکرد تحلیل مضمون براون و کلارک انجام شد. پس از پیاده‌سازی و مطالعه مکرر متن مصاحبه‌ها، واحدهای معنایی مرتبط با توانمندسازی روان‌شناختی مدیران و مؤلفه‌های معنویت اسلامی شناسایی شدند. در مرحله آشنایی با داده‌ها، تلاش شد ضمن درک محتوای هر مصاحبه در بستر کلی آن، عبارت‌هایی که بیانگر تجربه‌ها، ادراک‌ها، نگرش‌ها و شیوه‌های رفتاری مرتبط با پرسش‌های پژوهش بودند، مشخص شوند. سپس در مرحله کدگذاری اولیه، بخش‌های معنادار داده‌ها به‌صورت نظام‌مند کدگذاری شدند و در مجموع ۱۴۶ مفهوم اولیه شکل گرفت. این مفاهیم در این مرحله نقش بازنمایی فشرده محتوای معنادار مصاحبه‌ها را داشتند و هنوز به‌منزله مضامین نهایی یا ابعاد تثبیت‌شده چارچوب پژوهش تلقی نمی‌شدند. در مرحله جست‌وجوی مضامین، ۱۴۶ مفهوم اولیه از نظر نزدیکی معنایی، موضوع مشترک، کارکرد مفهومی و ارتباط آن‌ها با مسئله پژوهش بررسی و با یکدیگر مقایسه شدند. مبنای این مقایسه، صرفاً شباهت واژگانی مفاهیم نبود؛ بلکه توجه به معنای نهفته در هر مفهوم، موقعیتی که مفهوم در آن مطرح شده بود و نقشی که در تبیین تجربه توانمندسازی یا تجلی معنویت اسلامی داشت، اهمیت داشت. برای مثال، مفاهیمی مانند احساس ارزشمندی مسئولیت اداری، درک اهمیت وظیفه مدیریتی و احساس ثمربخشی در یک سطح انتزاعی مشترک، به تجربه معناداری نقش مدیریتی اشاره داشتند. ازاین‌رو، این سه مفهوم ذیل مضمون فرعی معناداری نقش مدیریتی سازمان‌دهی شدند. در این تصمیم تحلیلی، تفاوت محتوایی مفاهیم حفظ شد، اما وجه معنایی مشترک آن‌ها مبنای تشکیل مضمون فرعی قرار گرفت. به همین ترتیب، مفاهیم اطمینان به توان حل مسئله، اعتماد به قابلیت انجام وظایف دشوار و اتکا به توانایی حرفه‌ای با وجود تفاوت در صورت بیان، به ادراک فرد از قابلیت‌های حرفه‌ای خود اشاره داشتند و در مضمون فرعی اعتماد به توانمندی حرفه‌ای قرار گرفتند. همچنین مفاهیمی مانند «بیان نظر تخصصی، اتخاذ تصمیم در حوزه اختیار و کاهش وابستگی به دیگران با استقلال مدیر در تصمیم‌گیری ارتباط داشتند؛ درحالی‌که مفاهیمی مانند انتخاب روش اجرای وظیفه، تعیین اولویت‌های اجرایی و انتخاب راهکار متناسب با موقعیت بیشتر بر آزادی عمل در انتخاب و اجرای شیوه انجام وظایف دلالت می‌کردند. تفکیک این دو مجموعه در قالب مضامین فرعی استقلال تصمیم‌گیری و استقلال در انتخاب و اقدام نشان می‌دهد که سازمان‌دهی داده‌ها بر اساس تمایزهای مفهومی نیز انجام شده است، نه صرفاً تجمیع همه مفاهیم مرتبط در یک طبقه کلی.

در تحلیل مفاهیم مربوط به معنویت اسلامی نیز همین منطق مقایسه و تمایزگذاری به کار گرفته شد. برای نمونه، تلقی مسئولیت به‌عنوان امانت، نگاه توحیدی به جایگاه اداری و هماهنگی رفتار با ارزش‌های اسلامی در مضمون نگرش توحیدی به مسئولیت سازمان‌دهی شدند؛ زیرا وجه مشترک آن‌ها، نحوه معنا دادن به مسئولیت و جایگاه اداری از منظر باورهای اسلامی بود. در مقابل، مفاهیم مهار خواسته‌های شخصی، مقاومت در برابر وسوسه قدرت و کنترل منفعت‌طلبی در مضمون خودمهاری و مهار نفس قرار گرفتند؛ زیرا بر کنترل تمایلات فردی و محدودکردن تأثیر آن‌ها بر رفتار مدیریتی تمرکز داشتند. بنابراین، هرچند این دو مضمون از نظر کلی با اخلاق اسلامی مرتبط‌اند، به دلیل تفاوت در کانون معنایی از یکدیگر متمایز نگه داشته شدند. پس از تشکیل مجموعه‌های اولیه، مضامین پیشنهادی در مرحله بازبینی مضامین بررسی شدند تا مشخص شود آیا مفاهیم قرارگرفته در هر مضمون از انسجام درونی کافی برخوردارند و آیا هر مضمون با سایر مضامین تفاوت مفهومی روشنی دارد. در این مرحله، تناسب هر مضمون با مفاهیم تشکیل‌دهنده آن و نیز سازگاری آن با کل مجموعه داده‌ها مورد توجه قرار گرفت. هرجا عنوانی بیش از اندازه گسترده بود یا چند معنای متمایز را دربر می‌گرفت، ضرورت تفکیک مفهومی بررسی شد؛ همچنین در مواردی که مفاهیم از نظر معنایی به یکدیگر نزدیک بودند، امکان سازمان‌دهی آن‌ها در یک مضمون مشترک ارزیابی شد. بر این اساس، هدف از بازبینی نه کاهش مکانیکی تعداد کدها، بلکه دستیابی به مجموعه‌ای از مضامین فرعی بود که هم از انسجام معنایی برخوردار باشند و هم ابعاد متفاوت

تجربه مشارکت‌کنندگان را از یکدیگر متمایز کنند. در ادامه، مضامین فرعی از نظر تعریف، دامنه معنایی و عنوان نهایی بازبینی شدند تا هر مضمون بتواند یک الگوی معنایی نسبتاً مشخص را توضیح دهد. حاصل این فرایند، سازمان‌دهی ۱۴۶ مفهوم اولیه در قالب ۳۹ مضمون فرعی بود. این ۳۹ مضمون در سه حوزه تحلیلی مرتبط سامان یافتند: ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی مدیران، مؤلفه‌های معنویت اسلامی مرتبط با توانمندسازی، و شیوه‌های ارتباط معنویت اسلامی با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی. این دسته‌بندی سه‌گانه امکان تمایز میان ماهیت توانمندی‌های روان‌شناختی، محتوای معنویت اسلامی و سازوکارهای ارتباط میان آن دو را فراهم کرد. در نهایت، فرایند مذکور با تعریف و نام‌گذاری مضامین و تدوین گزارش تحلیلی تکمیل شد. بر این اساس، کاهش مجموعه داده‌ها از ۱۴۶ مفهوم اولیه به ۳۹ مضمون فرعی، حاصل حرکت تدریجی از کدهای نزدیک به داده‌ها به الگوهای معنایی انتزاعی‌تر بود؛ حرکتی که در آن، هم اشتراک‌های معنایی مفاهیم شناسایی شد و هم تفاوت‌های مفهومی مهم حفظ گردید. در نتیجه، ۳۹ مضمون فرعی نه حاصل حذف ساده مفاهیم، بلکه حاصل سازمان‌دهی تحلیلی آن‌ها در قالب الگوهای معنایی مرتبط با پرسش پژوهش است. این ساختار، مبنای لازم را برای مرحله بعدی تحلیل، یعنی بررسی روابط میان مضامین فرعی و سازمان‌دهی آن‌ها در قالب مضامین اصلی و چارچوب نهایی پژوهش، فراهم می‌کند.

شکل‌گیری مضامین اصلی

در مرحله شکل‌گیری مضامین اصلی، ۱۴۶ مفهوم اولیه پس از پالایش و مقایسه مفهومی در قالب ۳۹ مضمون فرعی سازمان‌دهی و سپس بر اساس معنای مرکزی، انسجام مفهومی و قدرت تبیین در ۱۳ مضمون اصلی نهایی تجمیع شدند. این مضامین در سه محور متناظر با سؤالات پژوهش قرار گرفتند. در سؤال نخست، ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی شامل جهت‌گیری هدفمند مدیریتی، توسعه قابلیت‌های مدیریتی، استقلال عمل مدیریتی و نفوذ و کارآمدی مدیریتی شناسایی شد. در سؤال دوم، مؤلفه‌های معنویت اسلامی شامل بنیان معرفتی معنویت، خویشتنداری اخلاقی، مردم‌مداری، تعادل روانی و تجلی معنویت در عمل به دست آمد. در سؤال سوم نیز سازوکار ارتباط معنویت اسلامی با توانمندسازی روان‌شناختی در قالب ارزشمندی و انگیزش در کار، ارتقای ظرفیت و تاب‌آوری، مسئولیت‌پذیری و اثرگذاری اجتماعی تبیین شد.

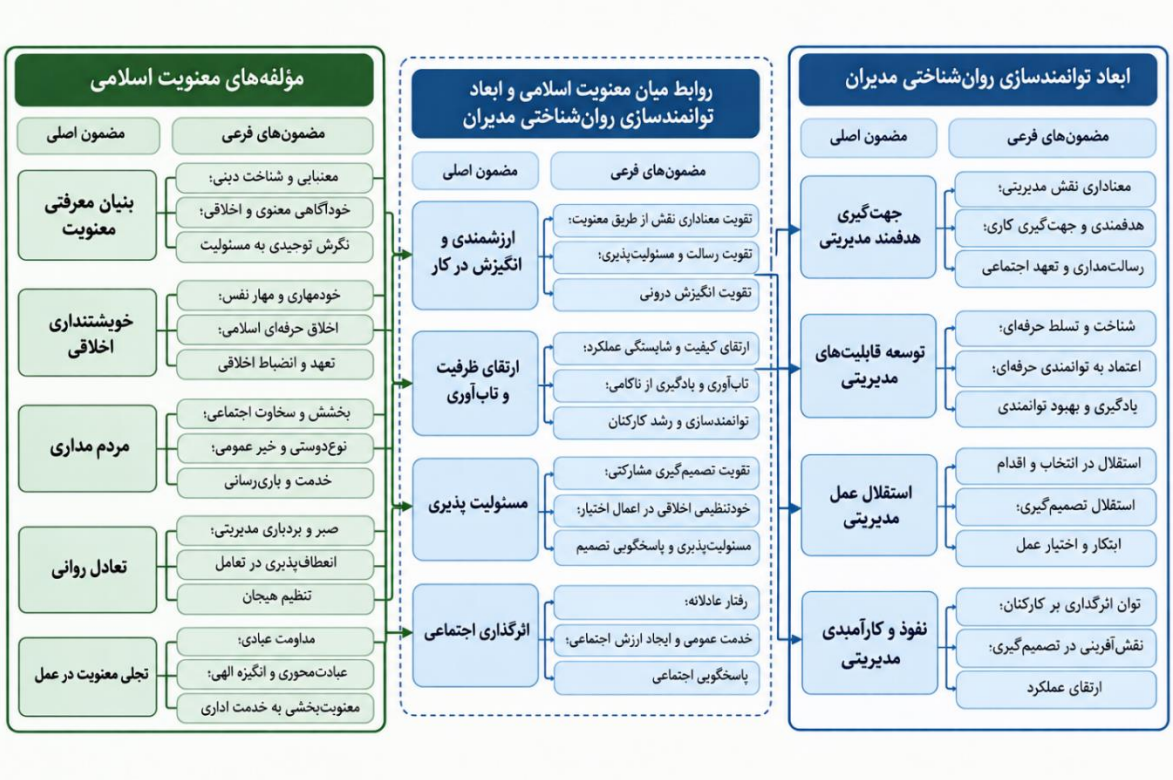
جدول ۷. شکل‌گیری مضامین اصلی

تبیین علمی مضمون اصلی	مضمون‌های فرعی	مضمون اصلی	پرسش پژوهش
این مضمون به درک اهمیت و ارزش نقش مدیریتی، برخورداری از اهداف روشن در انجام وظایف و احساس تعهد نسبت به مسئولیت‌های سازمانی و اجتماعی اشاره دارد .مدیر زمانی از توانمندی روان‌شناختی برخوردار است که فعالیت خود را معنادار بداند و میان وظایف روزمره، اهداف سازمان و رسالت عمومی دستگاه دولتی ارتباط برقرار کند.	معناداری نقش مدیریتی؛ هدفمندی و جهت‌گیری کاری؛ رسالت‌مداری و تعهد اجتماعی	جهت‌گیری هدفمند مدیریتی	پرسش اول :ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی مدیران در بستر سازمان‌های دولتی عراق کدام‌اند؟
این مضمون ناظر بر دانش، مهارت و اعتماد مدیر به قابلیت‌های خود برای انجام اثربخش وظایف است .برخورداری از شناخت حرفه‌ای، باور به توانایی حل مسائل مدیریتی و آمادگی برای یادگیری مستمر، زمینه مواجهه مؤثر با مسائل پیچیده و بهبود کیفیت عملکرد را فراهم می‌کند.	شناخت و تسلط حرفه‌ای؛ اعتماد به توانمندی حرفه‌ای؛ یادگیری و بهبود توانمندی	توسعهٔ قابلیت‌های مدیریتی	پرسش اول
این مضمون بیانگر ادراک مدیر از آزادی عمل و اختیار خود در انتخاب روش‌های انجام وظایف، اتخاذ تصمیم‌های مرتبط با مسئولیت و ارائه راهکارهای ابتکاری در چارچوب قوانین و اختیارات سازمانی است .استقلال عمل به معنای رهایی از ضوابط اداری نیست، بلکه به برخورداری از فضای تصمیم‌گیری و اقدام مسئولانه در محدوده اختیارات قانونی اشاره دارد.	استقلال در انتخاب و اقدام؛ استقلال تصمیم‌گیری؛ ابتکار و اختیار عمل	استقلال عمل مدیریتی	پرسش اول
این مضمون به ادراک مدیر از توانایی خود برای تأثیرگذاری بر محیط کاری، مشارکت مؤثر در تصمیم‌های سازمانی و کمک به بهبود نتایج عملکردی اشاره دارد .مدیر توانمند، خود را صرفاً مجری دستورها نمی‌داند، بلکه برای جهت‌دهی	توان اثرگذاری بر کارکنان؛ نقش‌آفرینی در تصمیم‌گیری؛ ارتقای عملکرد	نفوذ و کارآمدی مدیریتی	پرسش اول

به فعالیت‌ها، اثرگذاری بر فرایندهای کاری و ارتقای عملکرد سازمانی نقش مؤثری قائل است.			
این مضمون به مبانی شناختی و نگرشی معنویت اسلامی اشاره دارد که از طریق آن، مدیر درباره معنای مسئولیت، نسبت رفتار حرفه‌ای با باورهای دینی و الزامات اخلاقی مدیریت تأمل می‌کند .این بنیان می‌تواند به شکل‌گیری نگرشی معنادار نسبت به کار و تلقی مسئولیت اداری به‌عنوان امانتی همراه با تعهد اخلاقی کمک کند.	معنایابی و شناخت دینی؛ خودآگاهی معنوی و اخلاقی؛ نگرش توحیدی به مسئولیت	بنیان معرفتی معنویت	پرسش دوم :مؤلفه‌های معنویت اسلامی مرتبط با توانمندسازی روان‌شناختی مدیران کدام‌اند؟
این مضمون ناظر بر توانایی مدیر در کنترل تمایلات شخصی، پایبندی به اصول اخلاقی و رعایت انضباط در رفتار حرفه‌ای است .در این چارچوب، معنویت اسلامی با تأکید بر خودمهاری، امانت‌داری و پرهیز از منفعت‌طلبی ناموجه، می‌تواند مبنایی برای اعمال مسئولانه قدرت و اختیار مدیریتی فراهم آورد.	خودمهاری و مهار نفس؛ اخلاق حرفه‌ای اسلامی؛ تعهد و انضباط اخلاقی	خویشتن‌داری اخلاقی	پرسش دوم
این مضمون بیانگر جهت‌گیری معنوی مدیر به سوی توجه به نیازهای دیگران، ترجیح منافع عمومی بر منافع شخصی ناموجه و تلاش برای خدمت‌رسانی مسئولانه است .مردم‌مداری در سازمان دولتی، معنویت را از سطح باور فردی فراتر می‌برد و در قالب رفتارهای حمایتی، خیرخواهانه و معطوف به منافع جامعه آشکار می‌سازد.	بخشش و سخاوت اجتماعی؛ نوع‌دوستی و خیر عمومی؛ خدمت و یاری‌رسانی	مردم‌مداری	پرسش دوم
این مضمون به ظرفیت حفظ آرامش نسبی، مدیریت واکنش‌های هیجانی و برخورداری از انعطاف در مواجهه با فشارها و تعارض‌های محیط کار اشاره دارد . صبر و تنظیم هیجان می‌توانند به مدیر کمک کنند در موقعیت‌های دشوار، به‌جای واکنش‌های شتاب‌زده، سنجیده‌تر تصمیم بگیرد و تعامل سازنده‌تری با کارکنان و ذی‌نفعان داشته باشد.	صبر و بردباری مدیریتی؛ انعطاف‌پذیری در تعامل؛ تنظیم هیجان	تعادل روانی	پرسش دوم
این مضمون بر نمود عملی معنویت در زندگی و فعالیت مدیریتی تمرکز دارد .استمرار در اعمال عبادی و برخورداری از انگیزه‌های الهی، در صورت پیوند با رفتار حرفه‌ای، می‌تواند به تقویت احساس مسئولیت، صداقت و معنا در خدمت اداری منجر شود . معیار اصلی در این مضمون، صرف برخورداری از باورهای معنوی نیست، بلکه چگونگی انعکاس آن‌ها در عمل و مسئولیت‌پذیری مدیریتی است.	مداومت عبادی؛ عبادت‌محوری و انگیزهٔ الاهی؛ معنویت‌بخشی به خدمت اداری	تجلی معنویت در عمل	پرسش دوم
این مضمون چگونگی ارتباط معنویت اسلامی با درک ارزش و اهمیت نقش مدیریتی را توضیح می‌دهد .هنگامی که مدیر مسئولیت خود را در چارچوب رسالت اخلاقی و خدمت به جامعه معنا می‌کند، ممکن است احساس هدفمندی و تعهد او تقویت شود و انگیزش بیشتری برای پیگیری وظایف ایجاد گردد .این ارتباط می‌تواند به تقویت بُعد معناداری در توانمندسازی روان‌شناختی کمک کند.	تقویت معناداری نقش از طریق معنویت؛ تقویت رسالت و مسئولیت‌پذیری؛ تقویت انگیزش درونی	ارزشمندی و انگیزش در کار	پرسش سوم :مؤلفه‌های معنویت اسلامی چگونه با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط پیدا می‌کنند؟
این مضمون به ارتباط احتمالی معنویت اسلامی با توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای، مواجهه سازنده با ناکامی‌ها و حمایت از رشد کارکنان می‌پردازد .صبر، خودآگاهی و نگرش معنادار به مسئولیت می‌توانند زمینه بازاندیشی درباره خطاها، استمرار یادگیری و تقویت رفتارهای توسعه‌گرا را فراهم کنند .در این چارچوب، توانمندی مدیر علاوه بر قابلیت‌های فردی، در ظرفیت او برای کمک به رشد و توانمندسازی کارکنان نیز بازتاب می‌یابد.	ارتقای کیفیت و شایستگی عملکرد؛ تاب‌آوری و یادگیری از ناکامی؛ توانمندسازی و رشد کارکنان	ارتقای ظرفیت و تاب‌آوری	پرسش سوم
این مضمون ناظر بر چگونگی پیوند معنویت اسلامی با استفاده مسئولانه از اختیار مدیریتی است .پایبندی به اصول اخلاقی می‌تواند مدیر را به بررسی پیامدهای تصمیم‌ها، مشارکت‌دادن افراد مرتبط و پذیرش مسئولیت نتایج تصمیم‌گیری سوق دهد .بر این اساس، استقلال عمل با خودتنظیمی اخلاقی و پاسخ‌گویی همراه می‌شود و از اعمال سلیقه‌ای یا منفعت‌طلبانه اختیار فاصله می‌گیرد.	تقویت تصمیم‌گیری مشارکتی؛ خودتنظیمی اخلاقی در اعمال اختیار؛ مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی تصمیم	مسئولیت‌پذیری	پرسش سوم
این مضمون به بازتاب اجتماعی معنویت در رفتار و عملکرد مدیر اشاره دارد . تأکید بر عدالت، خیر عمومی و خدمت مسئولانه می‌تواند جهت‌گیری مدیر را به سوی رفتار منصفانه با کارکنان و مراجعان، توجه به منافع عمومی و پاسخ‌گویی در برابر پیامدهای عملکرد سازمان هدایت کند .در نتیجه، نفوذ و کارآمدی مدیریتی در این چارچوب صرفاً با دستیابی به اهداف درون‌سازمانی سنجیده نمی‌شود، بلکه آثار تصمیم‌ها بر جامعه نیز اهمیت پیدا می‌کند.	رفتار عادلانه؛ خدمت عمومی و ایجاد ارزش اجتماعی؛ پاسخ‌گویی اجتماعی	اثرگذاری اجتماعی	پرسش سوم

بنابراین، مضامین اصلی بیانگر ساختار مفهومی نهایی یافته‌های کیفی پژوهش هستند.

شکل ۱. مدل مفهومی برخاسته از داده‌های کیفی



برآیند مرحله کیفی، چارچوب مفهومی اولیه پژوهش را بر پایه ۱۴۶ مفهوم اولیه، ۳۹ مضمون فرعی و ۱۳ مضمون اصلی شکل داد. این یافته‌ها نشان دادند که توانمندسازی روان‌شناختی مدیران در بستر معنویت اسلامی، سازه‌ای چندبعدی است که از تعامل میان ابعاد توانمندسازی، مؤلفه‌های معنویت اسلامی و سازوکارهای تبیینی میان این دو حوزه شکل می‌گیرد. با توجه به ماهیت اکتشافی مرحله کیفی، ساختار حاصل در این مرحله به‌عنوان چارچوب مفهومی اولیه در نظر گرفته شد و برای تعیین میزان پشتیبانی تجربی از روابط شناسایی‌شده، در مرحله کمی مورد آزمون و اعتبارسنجی قرار گرفت. بنابراین، در ادامه، یافته‌های کمی پژوهش و نتایج ارزیابی مدل اندازه‌گیری و ساختاری ارائه می‌شود.

ارزیابی مدل ساختاری

پس از تأیید پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری پژوهش ارزیابی شد. هدف این مرحله، تعیین میزان قدرت تبیین سازه‌های درون‌زا، نقش سازه‌های پیش‌بین در تبیین سازه‌های وابسته و توان پیش‌بینی مدل بود. برای این منظور، سه شاخص ضریب تعیین(R^2) ، اندازه اثر (f^2) و افزونگی متقاطع اعتبارسنجی‌شده (Q^2) بررسی شدند. ضریب تعیین نشان می‌دهد چه میزان از تغییرات سازه‌های درون‌زا توسط سازه‌های پیش‌بین مدل تبیین می‌شود و از شاخص‌های اصلی ارزیابی قدرت تبیین مدل ساختاری به شمار می‌رود.

جدول ۸. نتایج ضریب تعیین سازه‌های مدل ساختاری

سازه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده
جهت‌گیری هدفمند مدیریتی	۰.۷۲۳	۰.۷۲۲
توسعه قابلیت‌های مدیریتی	۰.۸۰۵	۰.۸۰۴
استقلال عمل مدیریتی	۰.۷۹۸	۰.۷۹۷
نفوذ و کارآمدی مدیریتی	۰.۸۰۳	۰.۸۰۲
بنیان معرفتی معنویت	۰.۷۱۶	۰.۷۱۵
خویشتنداری اخلاقی	۰.۸۰۲	۰.۸۰۲
مردم‌مداری	۰.۸۲۸	۰.۸۲۷
تعادل روانی	۰.۸۳۱	۰.۸۳۱
تجلی معنویت در عمل	۰.۸۴۱	۰.۸۴۰
ارزشمندی و انگیزش در کار	۰.۷۲۴	۰.۷۲۳
ارتقای ظرفیت و تاب‌آوری	۰.۸۰۰	۰.۷۹۹
مسئولیت‌پذیری	۰.۸۱۱	۰.۸۱۰
اثرگذاری اجتماعی	۰.۷۵۳	۰.۷۵۲
توانمندسازی روان‌شناختی مدیران	۰.۷۸۷	۰.۷۸۶
مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی	۰.۷۰۷	۰.۷۰۶

ضریب تعیین سازه‌های مدل در دامنهٔ ۰.۷۰۷ تا ۰.۸۴۱ قرار دارد. با استفاده از معیار رایج تفسیر ضریب تعیین در مدل‌های PLS-SEM، مقادیر حدود ۰.۲۵، ۰.۵۰ و ۰.۷۵ به‌ترتیب نشان‌دهندهٔ قدرت تبیین ضعیف، متوسط و قوی است. بر این اساس، سازه‌هایی که مقدار ضریب تعیین آن‌ها در بازهٔ ۰.۵۰ تا ۰.۷۵ قرار دارد، از قدرت تبیین متوسط و سازه‌هایی که مقدارشان بیش از ۰.۷۵ است، از قدرت تبیین قوی برخوردارند. مطابق این معیار، چهار سازه شامل جهت‌گیری هدفمند مدیریتی با ضریب تعیین ۰.۷۲۳، بنیان معرفتی معنویت با مقدار ۰.۷۱۶، ارزشمندی و انگیزش در کار با مقدار ۰.۷۲۴ و مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با مقدار ۰.۷۰۷ در سطح متوسط قدرت تبیین قرار می‌گیرند. در مقابل، سایر سازه‌های مدل دارای مقادیر ضریب تعیین بیش از ۰.۷۵۰ هستند و از قدرت تبیین قوی برخوردارند. شایان ذکر است که اثرگذاری اجتماعی با مقدار ۰.۷۵۳ اندکی بیش از آستانهٔ ۰.۷۵۰ قرار دارد و بنابراین در طبقهٔ قدرت تبیین قوی قرار می‌گیرد. در میان سازه‌های دارای قدرت تبیین قوی، بیشترین مقدار ضریب تعیین مربوط به تجلی معنویت در عمل با مقدار ۰.۸۴۱ است. پس از آن، تعادل روانی با ۰.۸۳۱، مردم‌مداری با ۰.۸۲۸، مسئولیت‌پذیری با ۰.۸۱۱، توسعهٔ قابلیت‌های مدیریتی با ۰.۸۰۵، نفوذ و کارآمدی مدیریتی با ۰.۸۰۳، خویشتن‌داری اخلاقی با ۰.۸۰۲ و ارتقای ظرفیت و تاب‌آوری با ۰.۸۰۰ قرار دارند. همچنین، ضریب تعیین استقلال عمل مدیریتی برابر با ۰.۷۹۸ و توانمندسازی روان‌شناختی مدیران برابر با ۰.۷۸۷ است که هر دو در سطح قوی قرار می‌گیرند. در مجموع، هیچ یک از سازه‌ها در سطح ضعیف قرار ندارد. بنابراین، نتایج ضریب تعیین حاکی از آن است که مدل ساختاری پژوهش در تبیین بخش قابل توجهی از واریانس سازه‌های درون‌زا عملکرد مناسبی دارد. به‌ویژه، ضریب تعیین ۰.۷۸۷ برای سازهٔ اصلی توانمندسازی روان‌شناختی مدیران نشان می‌دهد ۷۸.۷ درصد از واریانس این سازه از طریق سازه‌های پیش‌بین آن در مدل تبیین می‌شود که بر قدرت تبیین بالای مدل در ارتباط با سازهٔ اصلی پژوهش دلالت دارد.

جدول ۹. نتایج اندازه اثر روابط ساختاری

سازه پیش بین	سازه وابسته	اندازه اثر
توانمندسازی روان‌شناختی مدیران	استقلال عمل مدیریتی	۳.۹۴۷
توانمندسازی روان‌شناختی مدیران	توسعه قابلیت‌های مدیریتی	۴.۱۲۷
توانمندسازی روان‌شناختی مدیران	جهت‌گیری هدفمند مدیریتی	۲.۶۰۸
توانمندسازی روان‌شناختی مدیران	نفوذ و کارآمدی مدیریتی	۴.۰۶۵
مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی	اثرگذاری اجتماعی	۳.۰۵۲

مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی	ارتقای ظرفیت و تاب‌آوری	۴.۰۰۲
مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی	ارزشمندی و انگیزش در کار	۲.۶۲۹
مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی	توانمندسازی روان‌شناختی مدیران	۳.۶۸۸
مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی	مسئولیت‌پذیری	۴.۲۹۴
معنویت اسلامی	بنیان معرفتی معنویت	۲.۵۱۸
معنویت اسلامی	تجلی معنویت در عمل	۵.۲۷۱
معنویت اسلامی	تعادل روانی	۴.۹۳۲
معنویت اسلامی	خویشتنداری اخلاقی	۴.۰۵۸
معنویت اسلامی	مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی	۲.۴۱۶
معنویت اسلامی	مردم‌مداری	۴.۸۰۵

مقادیر اندازهٔ اثر روابط ساختاری در دامنهٔ ۲.۴۱۶ تا ۵.۲۷۱ قرار دارد. با توجه به معیار کوهن، تمامی این مقادیر به طور قابل توجهی بالاتر از آستانهٔ ۰.۳۵ قرار گرفته است؛ بنابراین، تمامی روابط گزارش‌شده از اندازهٔ اثر بزرگ برخوردارند. به بیان دیگر، در چارچوب مدل برآوردشده، حذف هر یک از سازه‌های پیش‌بین گزارش‌شده می‌تواند کاهش قابل توجهی در قدرت تبیین سازهٔ وابستهٔ مرتبط با آن ایجاد کند.

جدول ۱۰. نتایج CV.RED سازه‌های درونزای مرتبه اول مدل

ردیف	سازه	SSO	SSE	CV.RED
۱	جهت‌گیری هدفمند مدیریتی	۸۳۴.۰۰۰	۴۰۳.۶۲۷	۰.۵۱۶
۲	توسعه قابلیت‌های مدیریتی	۸۳۴.۰۰۰	۳۴۷.۳۶۸	۰.۵۸۳
۳	استقلال عمل مدیریتی	۸۳۴.۰۰۰	۳۲۸.۶۹۷	۰.۶۰۶
۴	نفوذ و کارآمدی مدیریتی	۸۳۴.۰۰۰	۳۵۳.۹۶۲	۰.۵۷۶
۵	بنیان معرفتی معنویت	۸۳۴.۰۰۰	۳۶۳.۰۶۸	۰.۵۶۵
۶	خویشتنداری اخلاقی	۸۳۴.۰۰۰	۳۰۷.۳۶۴	۰.۶۳۱
۷	مردم‌مداری	۸۳۴.۰۰۰	۲۹۱.۱۴۷	۰.۶۵۱
۸	تعادل روانی	۸۳۴.۰۰۰	۲۹۶.۲۰۸	۰.۶۴۵
۹	تجلی معنویت در عمل	۸۳۴.۰۰۰	۳۰۷.۰۴۶	۰.۶۳۲
۱۰	ارزشمندی و انگیزش در کار	۸۳۴.۰۰۰	۳۸۰.۵۵۳	۰.۵۴۴
۱۱	ارتقای ظرفیت و تاب‌آوری	۸۳۴.۰۰۰	۳۰۸.۲۲۲	۰.۶۳۰
۱۲	مسئولیت‌پذیری	۸۳۴.۰۰۰	۲۹۹.۱۹۸	۰.۶۴۱
۱۳	اثرگذاری اجتماعی	۸۳۴.۰۰۰	۳۷۴.۲۴۳	۰.۵۵۱

مقدار افزونگی متقاطع اعتبارسنجی‌شده برای تمام سازه‌های درون‌زای مدل مثبت است و وجود قابلیت پیش‌بینی مدل را برای این سازه‌ها نشان می‌دهد. مقدار CV.RED برای توانمندسازی روان‌شناختی مدیران برابر با ۰.۷۷۰ و برای مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی برابر با ۰.۶۹۲ است. بنابراین، بر اساس این خروجی، نمی‌توان دربارهٔ قابلیت پیش‌بینی معنویت اسلامی با استفاده از این شاخص نتیجه‌گیری مستقیم کرد.

جدول ۱۱. نتایج CV.RED سازه‌های درون زای مرتبه دوم

سازه	SSO	SSE	CV.RED
توانمندسازی روان‌شناختی مدیران	۲۷۸.۰۰۰	۶۳.۹۵۰	۰.۷۷۰
مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی	۲۷۸.۰۰۰	۸۵.۵۳۲	۰.۶۹۲

نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری نشان می‌دهد مدل پیشنهادی از قدرت تبیین و قابلیت پیش‌بینی مناسبی برخوردار است. مقادیر ضریب تعیین نشان می‌دهد بخش قابل توجهی از تغییرات سازه‌های درون‌زای مدل از طریق روابط پیش‌بینی‌شده تبیین

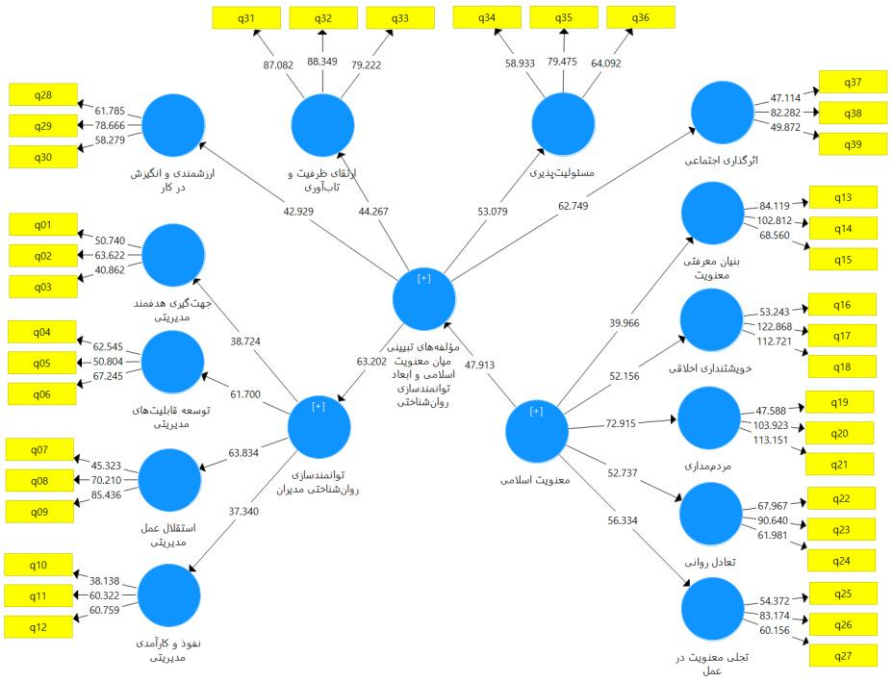
می‌شود. همچنین، نتایج اندازهٔ اثر، نقش سازه‌های پیش‌بین در تبیین سازه‌های وابسته را نشان می‌دهد. از سوی دیگر، مثبت‌بودن مقادیر افزونگی متقاطع اعتبارسنجی‌شده برای تمامی سازه‌های درون‌زای مدل، بیانگر قابلیت پیش‌بینی مدل در ارتباط با سازه‌های بررسی‌شده است. بر این اساس، مجموعهٔ شواهد حاصل از شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری، کفایت مدل پیشنهادی را از نظر قدرت تبیین و قابلیت پیش‌بینی تأیید می‌کند.

جدول ۱۲. نتایج شاخص‌های ارزیابی مدل کلی

شاخص	مقدار
SRMR مدل برآوردشده	۰.۰۶۱
GOF	۰.۷۹۳

شاخص SRMR یکی از شاخص‌های متداول برای ارزیابی برازش مدل در مدل‌سازی معادلات ساختاری است و میزان میانگین تفاوت بین همبستگی‌های مشاهده‌شده و همبستگی‌های بازتولیدشده از طریق مدل را نشان می‌دهد. مقدار کمتر SRMR بیانگر اختلاف کمتر میان ماتریس مشاهده‌شده و ماتریس برآوردشده و در نتیجه، برازش بهتر مدل است. در تفسیر متداول این شاخص، مقدار کمتر از ۰.۰۸ نشان‌دهندهٔ برازش قابل قبول مدل در نظر گرفته می‌شود. مطابق نتایج جدول ۲۵–۴، مقدار SRMR مدل برآوردشده برابر با ۰.۰۶۱ به دست آمده است. این مقدار کمتر از آستانهٔ ۰.۰۸ است و نشان می‌دهد اختلاف میان ماتریس همبستگی مشاهده‌شده و ماتریس همبستگی بازتولیدشده از طریق مدل در سطح قابل قبولی قرار دارد. بنابراین، از منظر شاخصSRMR ، مدل کلی پژوهش از برازش قابل قبول برخوردار است. برای ارزیابی دیگری از کیفیت کلی مدل، شاخص نیکویی برازش (GOF) نیز بررسی شد. این شاخص با در نظر گرفتن عملکرد مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری، تصویری کلی از کیفیت مدل ارائه می‌کند. مقدار GOF در پژوهش حاضر برابر با ۰.۷۹۳ به دست آمده است. با توجه به مقدار به‌دست‌آمده، شاخص GOF در مدل حاضر در سطح بالایی قرار دارد و نشان می‌دهد مدل پژوهش از نظر ترکیب عملکرد بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری، از کیفیت کلی مناسبی برخوردار است. بنابراین، یافته‌های مربوط به GOF نیز در کنار مقدار SRMR، شواهدی از برازش قابل قبول مدل کلی پژوهش فراهم می‌کند.

شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش و روابط میان سازه‌ها و ابعاد آن‌ها



مدل ساختاری پژوهش از سه سازۀ اصلی شامل معنویت اسلامی، مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و توانمندسازی روان‌شناختی مدیران تشکیل شده است. در بخش مربوط به معنویت اسلامی، پنج بُعد بنیان معرفتی معنویت، خویشتن‌داری اخلاقی، مردم‌مداری، تعادل روانی و تجلی معنویت در عمل قرار گرفته‌اند. مؤلفه‌های تبیینی نیز از چهار بُعد ارزشمندی و انگیزش در کار، ارتقای ظرفیت و تاب‌آوری، مسئولیت‌پذیری و اثرگذاری اجتماعی تشکیل شده است. همچنین، توانمندسازی روان‌شناختی مدیران شامل چهار بُعد جهت‌گیری هدفمند مدیریتی، توسعۀ قابلیت‌های مدیریتی، استقلال عمل مدیریتی و نفوذ و کارآمدی مدیریتی است. اعداد درج‌شده در کنار مسیرهای موجود در شکل، آماره‌های t حاصل از آزمون بوت‌استرپ را نشان می‌دهد. بر اساس این شکل، تمامی مسیرهای ساختاری ترسیم‌شده دارای آماره‌های t بالاتر از مقدار ملاک هستند و نتایج جدول ضرایب مسیر نیز معناداری آماری این روابط را تأیید می‌کند. بنابراین، برای بررسی دقیق‌تر شدت روابط و سطح معناداری آن‌ها، ضرایب مسیر، خطای معیار، آمارۀ t و سطح معناداری در ادامه ارائه می‌شود.

رابطۀ معنویت اسلامی با مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی دارای ضریب مسیر ۰.۸۴۱، انحراف معیار ۰.۰۱۸ و آمارۀ t برابر با ۴۷.۹۱۳ است. سطح معناداری این رابطه کمتر از ۰.۰۰۱ به دست آمده است؛ بنابراین، این رابطه مثبت و از نظر آماری معنادار است. همچنین، مسیر مؤلفه‌های تبیینی به توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دارای ضریب ۰.۸۸۷، انحراف معیار ۰.۰۱۴ و آمارۀ t برابر با ۶۳.۲۰۲ است که با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰.۰۰۱، رابطه‌ای مثبت و معنادار را نشان می‌دهد. در ادامه، رابطۀ توانمندسازی روان‌شناختی مدیران با چهار بُعد آن بررسی شد. مطابق نتایج، ضریب مسیر توانمندسازی روان‌شناختی مدیران به استقلال عمل مدیریتی برابر با ۰.۸۹۳، به توسعۀ قابلیت‌های مدیریتی برابر با ۰.۸۹۷، به جهت‌گیری هدفمند مدیریتی برابر با ۰.۸۵۰ و به نفوذ و کارآمدی مدیریتی برابر با ۰.۸۹۶ است. آماره‌های t این مسیرها نیز به‌ترتیب ۶۳.۸۳۴، ۶۱.۷۰۰، ۳۸.۷۲۴ و ۳۷.۳۴۰ گزارش شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری تمامی این روابط کمتر از ۰.۰۰۱ است، هر چهار رابطه از نظر آماری معنادار است. در بخش مربوط به مؤلفه‌های تبیینی نیز پنج مسیر مستقیم در مدل مشاهده می‌شود. ضریب مسیر مؤلفه‌های تبیینی به اثرگذاری اجتماعی برابر با ۰.۸۶۸ و آمارۀ t آن ۶۲.۷۴۹ است. این ضریب برای ارتقای ظرفیت و تاب‌آوری برابر با ۰.۸۹۴ و آمارۀ t برابر با ۴۴.۲۶۷، برای ارزشمندی و انگیزش در کار برابر با ۰.۸۵۱ و آمارۀ t برابر با ۴۲.۹۲۹، برای توانمندسازی روان‌شناختی مدیران برابر با ۰.۸۸۷ و آمارۀ t برابر با ۶۳.۲۰۲ و برای مسئولیت‌پذیری برابر با ۰.۹۰۱ و آمارۀ t برابر با ۵۳.۰۷۹ است. سطح معناداری در تمامی این روابط کمتر از ۰.۰۰۱ گزارش شده است. در نهایت، روابط معنویت اسلامی با ابعاد پنج‌گانه‌اش و همچنین با مؤلفه‌های تبیینی بررسی شد. ضریب مسیر معنویت اسلامی به بنیان معرفتی معنویت ۰.۸۴۶، به خویشتن‌داری اخلاقی ۰.۸۹۶، به مردم‌مداری ۰.۹۱۰، به تعادل روانی ۰.۹۱۲ و به تجلی معنویت در عمل ۰.۹۱۷ به دست آمده است. همچنین، ضریب مسیر معنویت اسلامی به مؤلفه‌های تبیینی ۰.۸۴۱ است. آماره‌های t این روابط به‌ترتیب ۳۹.۹۶۶، ۵۲.۱۵۶، ۷۲.۹۱۵، ۵۲.۷۳۷، ۵۶.۳۳۴ و ۴۷.۹۱۳ گزارش شده و در همگی این‌ها سطح معناداری کمتر از ۰.۰۰۱ است.

جدول ۱۳. نتایج روابط مستقیم مدل ساختاری

رابطه ساختاری	ضریب مسیر	انحراف معیار	آمارهt	سطح معناداری
معنویت اسلامی ⟶ بنیان معرفتی معنویت	۰.۸۴۶	۰.۰۲۱	۳۹.۹۶۶	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ تجلی معنویت در عمل	۰.۹۱۷	۰.۰۱۶	۵۶.۳۳۴	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ تعادل روانی	۰.۹۱۲	۰.۰۱۷	۵۲.۷۳۷	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ خویشتنداری اخلاقی	۰.۸۹۶	۰.۰۱۷	۵۲.۱۵۶	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ مؤلفه‌های تبیینی	۰.۸۴۱	۰.۰۱۸	۴۷.۹۱۳	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ مردم‌مداری	۰.۹۱۰	۰.۰۱۲	۷۲.۹۱۵	۰.۰۰۱<
مؤلفه‌های تبیینی ⟶ اثرگذاری اجتماعی	۰.۸۶۸	۰.۰۱۴	۶۲.۷۴۹	۰.۰۰۱<
مؤلفه‌های تبیینی ⟶ ارتقای ظرفیت و تاب‌آوری	۰.۸۹۴	۰.۰۲۰	۴۴.۲۶۷	۰.۰۰۱<
مؤلفه‌های تبیینی ⟶ ارزشمندی و انگیزش در کار	۰.۸۵۱	۰.۰۲۰	۴۲.۹۲۹	۰.۰۰۱<
مؤلفه‌های تبیینی ⟶ توانمندسازی روان‌شناختی مدیران	۰.۸۸۷	۰.۰۱۴	۶۳.۲۰۲	۰.۰۰۱<

مؤلفه‌های تبیینی ⟶ مسئولیت‌پذیری	۰.۹۰۱	۰.۰۱۷	۵۳.۰۷۹	۰.۰۰۱<
توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ⟶ استقلال عمل مدیریتی	۰.۸۹۳	۰.۰۱۴	۶۳.۸۳۴	۰.۰۰۱<
توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ⟶ توسعه قابلیت‌های مدیریتی	۰.۸۹۷	۰.۰۱۵	۶۱.۷۰۰	۰.۰۰۱<
توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ⟶ جهت‌گیری هدفمند مدیریتی	۰.۸۵۰	۰.۰۲۲	۳۸.۷۲۴	۰.۰۰۱<
توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ⟶ نفوذ و کارآمدی مدیریتی	۰.۸۹۶	۰.۰۲۴	۳۷.۳۴۰	۰.۰۰۱<

بر اساس جدول فوق، تمامی روابط مستقیم موجود در مدل از نظر آماری معنادار است. همچنین، علامت مثبت تمامی ضرایب مسیر نشان می‌دهد در ساختار آزموده‌شده، افزایش سازهٔ مبدأ با افزایش سازه یا بُعد مقصد همراه است. در این میان، ضرایب مسیر مربوط به روابط میان سازه‌های اصلی و ابعادشان در دامنهٔ ۰.۸۴۱ تا ۰.۹۱۷ قرار دارد.

جدول ۱۴. نتایج آثار غیرمستقیم مدل

مسیر غیرمستقیم	ضریب اثر غیرمستقیم	انحراف معیار	آمارهt	سطح معناداری
معنویت اسلامی ⟶ مؤلفه‌های تبیینی ⟶ اثرگذاری اجتماعی	۰.۷۳۰	۰.۰۲۳	۳۱.۲۴۰	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ مؤلفه‌های تبیینی ⟶ ارتقای ظرفیت و تاب‌آوری	۰.۷۵۲	۰.۰۲۷	۲۷.۹۷۲	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ مؤلفه‌های تبیینی ⟶ ارزشمندی و انگیزش در کار	۰.۷۱۶	۰.۰۲۶	۲۷.۰۸۶	۰.۰۰۱<
مؤلفه‌های تبیینی ⟶ توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ⟶ استقلال عمل مدیریتی	۰.۷۹۲	۰.۰۲۱	۳۸.۳۵۹	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ مؤلفه‌های تبیینی ⟶ توانمندسازی روان‌شناختی مدیران	۰.۷۴۶	۰.۰۲۳	۳۲.۵۵۸	۰.۰۰۱<
مؤلفه‌های تبیینی ⟶ توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ⟶ توسعه قابلیت‌های مدیریتی	۰.۷۹۶	۰.۰۲۱	۳۷.۵۳۳	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ مؤلفه‌های تبیینی ⟶ توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ⟶ استقلال عمل مدیریتی	۰.۶۶۶	۰.۰۲۷	۲۴.۸۲۸	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ مؤلفه‌های تبیینی ⟶ توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ⟶ توسعه قابلیت‌های مدیریتی	۰.۶۶۹	۰.۰۲۷	۲۵.۰۵۹	۰.۰۰۱<
مؤلفه‌های تبیینی ⟶ توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ⟶ جهت‌گیری هدفمند مدیریتی	۰.۷۵۴	۰.۰۲۶	۲۸.۹۲۰	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ مؤلفه‌های تبیینی ⟶ توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ⟶ جهت‌گیری هدفمند مدیریتی	۰.۶۳۴	۰.۰۲۹	۲۱.۸۲۲	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ مؤلفه‌های تبیینی ⟶ مسئولیت‌پذیری	۰.۷۵۷	۰.۰۲۵	۳۰.۱۵۶	۰.۰۰۱<
مؤلفه‌های تبیینی ⟶ توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ⟶ نفوذ و کارآمدی مدیریتی	۰.۷۹۵	۰.۰۲۷	۲۹.۳۵۱	۰.۰۰۱<
معنویت اسلامی ⟶ مؤلفه‌های تبیینی ⟶ توانمندسازی روان‌شناختی مدیران ⟶ نفوذ و کارآمدی مدیریتی	۰.۶۶۸	۰.۰۲۹	۲۳.۱۶۲	۰.۰۰۱<

با توجه به ساختار چندمرحله‌ای مدل پژوهش، علاوه بر روابط مستقیم، آثار غیرمستقیم نیز بررسی شد. نخست، اثر غیرمستقیم معنویت اسلامی بر ابعاد مؤلفه‌های تبیینی از طریق مؤلفه‌های تبیینی میان معنویت اسلامی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی بررسی شد. این اثر برای اثرگذاری اجتماعی برابر با ۰.۷۳۰، برای ارتقای ظرفیت و تاب‌آوری برابر با ۰.۷۵۲ و برای ارزشمندی و انگیزش در کار برابر با ۰.۷۱۶ است. همچنین، اثر غیرمستقیم معنویت اسلامی بر مسئولیت‌پذیری برابر با ۰.۷۵۷ گزارش شده است. آمارهٔ t این چهار مسیر به‌ترتیب ۳۱.۲۴۰، ۲۷.۹۷۲، ۲۷.۰۸۶ و ۳۰.۱۵۶ بوده و در همگی این‌ها سطح معناداری کمتر از ۰.۰۰۱ است. در مرحلهٔ بعد، اثر غیرمستقیم مؤلفه‌های تبیینی بر ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی مدیران بررسی شد. نتایج نشان می‌دهد این اثر برای استقلال عمل مدیریتی برابر با ۰.۷۹۲، برای توسعهٔ قابلیت‌های مدیریتی ۰.۷۹۶، برای جهت‌گیری هدفمند مدیریتی ۰.۷۵۴ و برای نفوذ و کارآمدی مدیریتی ۰.۷۹۵ است. آماره‌های t این مسیرها به‌ترتیب ۳۸.۳۵۹، ۳۷.۵۳۳، ۲۸.۹۲۰ و ۲۹.۳۵۱ بوده و تمامی آن‌ها در سطح کمتر از ۰.۰۰۱ معنادارند. همچنین، مسیر غیر مستقیم معنویت اسلامی ⟶ مؤلفه‌های تبیینی ⟶ توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دارای اثر غیرمستقیم ۰.۷۴۶ است. آمارهٔ t این اثر ۳۲.۵۵۸ و سطح معناداری آن کمتر از ۰.۰۰۱ گزارش شده است. این نتیجه نشان می‌دهد در ساختار مدل، اثر معنویت اسلامی بر توانمندسازی روان‌شناختی مدیران از مسیر مؤلفه‌های تبیینی هم انتقال می‌یابد. علاوه بر این، اثر غیرمستقیم معنویت اسلامی بر هر یک از ابعاد

توانمندسازی روان‌شناختی از طریق دو سازهٔ واسط نیز معنادار است. مقدار این اثر برای استقلال عمل مدیریتی ۰.۶۶۶، برای توسعهٔ قابلیت‌های مدیریتی ۰.۶۶۹، برای جهت‌گیری هدفمند مدیریتی ۰.۶۳۴ و برای نفوذ و کارآمدی مدیریتی ۰.۶۶۸ به دست آمده است. آماره‌های t این روابط به‌ترتیب ۲۴.۸۲۸، ۲۵.۰۵۹، ۲۱.۸۲۲ و ۲۳.۱۶۲ است و سطح معناداری تمامی مسیرها کمتر از ۰.۰۰۱ گزارش شده است.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی چارچوب توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دولتی مبتنی بر معنویت اسلامی: مطالعه‌ای آمیخته در استان بابل عراق و با استفاده از طرح آمیخته اکتشافی متوالی انجام شد. در مرحله کیفی، با ۱۸ مشارکت‌کننده مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام گرفت و داده‌های حاصل با استفاده از تحلیل مضمون براون و کلارک بررسی شد. در نتیجه این فرایند، ۱۴۶ مفهوم اولیه شناسایی و پس از مقایسه مستمر، پالایش، بررسی مجدد و انتزاع مفهومی، در قالب ۳۹ مضمون فرعی سازمان‌دهی شدند. در ادامه، مضامین فرعی بر اساس معنای مرکزی، انسجام مفهومی و قدرت تبیین در ۱۳ مضمون اصلی قرار گرفتند که سه حوزه اصلی پژوهش، یعنی ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی، مؤلفه‌های معنویت اسلامی و مؤلفه‌های تبیینی میان این دو حوزه را پوشش می‌دهند. در مرحله کمی نیز چارچوب استخراج‌شده در نمونه ۲۷۸ نفری مدیران و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی مورد اعتبارسنجی قرار گرفت. بنابراین، منطق کلی پژوهش از «اکتشاف مفهومی» به «ساختارسازی نظری» و سپس «آزمون تجربی روابط میان سازه‌ها» حرکت کرده است. اهمیت این فرایند در آن است که چارچوب نهایی صرفاً بر انتقال مستقیم ابعاد شناخته‌شده توانمندسازی یا معنویت به محیط مورد مطالعه مبتنی نیست، بلکه از داده‌های بومی مدیران دستگاه‌های دولتی عراق آغاز شده و سپس روابط حاصل از آن در سطح کمی آزمون شده است.

یافته‌های پژوهش حاضر حاصل یک فرایند آمیخته اکتشافی متوالی است که در مرحله کیفی با انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۸ مشارکت‌کننده و تحلیل مضمون، ۱۴۶ مفهوم اولیه، ۳۹ مضمون فرعی و ۱۳ مضمون اصلی استخراج شد و سپس ساختار حاصل در مرحله کمی با استفاده از پرسشنامه و مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی بر روی ۲۷۸ نفر اعتبارسنجی شد. این فرایند نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی مدیران در بستر دستگاه‌های دولتی استان بابل عراق، سازه‌ای چندبعدی است که در تعامل با معنویت اسلامی و مجموعه‌ای از سازوکارهای تبیینی شکل می‌گیرد. در مرحله کیفی، نخستین یافته مهم، چندبعدی بودن توانمندسازی روان‌شناختی بود. چهار مضمون اصلی «جهت‌گیری هدفمند مدیریتی»، «توسعه قابلیت‌های مدیریتی»، «استقلال عمل مدیریتی» و «نفوذ و کارآمدی مدیریتی» نشان دادند که توانمندسازی را نمی‌توان به تفویض اختیار یا افزایش قدرت رسمی تصمیم‌گیری تقلیل داد. مضامینی مانند معناداری نقش، هدفمندی، رسالت‌مداری، تسلط حرفه‌ای، اعتماد به توانمندی، یادگیری، استقلال تصمیم‌گیری، ابتکار و اثرگذاری بر کارکنان، تصویری شناختی، انگیزشی و رفتاری از توانمندسازی ارائه کردند. این یافته با الگوی اسپریتزر (۱۹۹۵) درباره معناداری، شایستگی، خودتعیین‌گری و اثرگذاری همسو است و با فراتحلیل لورنته‌آلونسو و همکاران (۲۰۲۴) نیز مطابقت دارد که توانمندسازی روان‌شناختی را سازه‌ای شناختی، نگرشی و انگیزشی مرتبط با احساس شایستگی، اختیار و اثربخشی معرفی کردند. همچنین، یافته حاضر با نتایج نبیلا و همکاران (۲۰۲۱) همخوان است که رابطه مثبت توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد وظیفه‌ای را در کارکنان دانشگاهی نشان دادند. دومین یافته مهم، صورت‌بندی معنویت اسلامی به‌عنوان یک چارچوب عملی و مدیریتی بود. پنج مضمون «بنیان معرفتی معنویت»، «خویشتنداری اخلاقی»، «مردم‌مداری»، «تعادل روانی» و «تجلی معنویت در عمل» نشان دادند که معنویت در این پژوهش صرفاً به باورها و مناسک فردی محدود نیست، بلکه در اخلاق حرفه‌ای، خودمهاری، نوع‌دوستی، خدمت عمومی، صبر، تنظیم هیجان و مسئولیت‌پذیری مدیریتی تجلی می‌یابد. این نتیجه با پژوهش ادویّه و پراموکا (۲۰۱۷) درباره چندبعدی بودن معنویت اسلامی در محیط کار همسو است. همچنین، آسیوتای، بوانا و آودوکیچ (۲۰۲۲) نشان دادند که معنویت اسلامی از طریق اخلاق کاری بر نگرش‌های شغلی اثر می‌گذارد؛ یافته‌ای که با تأکید پژوهش حاضر بر خودتنظیمی اخلاقی، مسئولیت‌پذیری و معناداری خدمت سازگار است. اوتای‌ابده، شافکات و فاستر (۲۰۲۰) نیز رابطه مثبت معنویت محیط کار با جو اخلاقی، انگیزش نوع‌دوستانه و قضاوت اخلاقی را گزارش کردند. بنابراین، یافته کیفی حاضر، معنویت اسلامی را از سطح باور به سطح سازوکار

رفتاری و مدیریتی ارتقا می‌دهد. سومین یافته کیفی، شناسایی چهار مؤلفه تبیینی شامل ارزشمندی و انگیزش در کار، ارتقای ظرفیت و تاب‌آوری، مسئولیت‌پذیری و اثرگذاری اجتماعی بود. این مضامین نشان دادند که معنویت اسلامی مستقیماً به توانمندسازی تبدیل نمی‌شود، بلکه ابتدا ادراک مدیر از معنا، مسئولیت، اخلاق، تاب‌آوری و خدمت را تغییر می‌دهد و سپس این تغییرات به توانمندسازی منجر می‌شوند. این منطق با نتایج ماهام و همکاران (۲۰۲۰) درباره نقش معنویت اسلامی و مسئولیت اجتماعی اسلامی و نیز با یافته‌های آسیوتای و همکاران (۲۰۲۲) درباره نقش واسطه‌ای اخلاق کاری هم‌جهت است؛ با این تفاوت که پژوهش حاضر دامنه سازوکارهای واسطه‌ای را به انگیزش، تاب‌آوری، مسئولیت‌پذیری و اثرگذاری اجتماعی گسترش داده است.

نتایج بخش کمی پژوهش، در مجموع، از ساختار پیشنهادی توانمندسازی روان‌شناختی مدیران دستگاه‌های دولتی عراق مبتنی بر معنویت اسلامی پشتیبانی می‌کند. در ارزیابی مدل ساختاری، مقادیر ضریب تعیین برای سازه‌های درون‌زا بین ۰٫۷۰۷ تا ۰٫۸۴۱ قرار داشت که نشان‌دهندهٔ قدرت تبیین متوسط تا قوی مدل بر اساس معیارهای به‌کاررفته است. در این میان، تجلی معنویت در عمل با ضریب تعیین ۰٫۸۴۱، بیشترین قدرت تبیین را داشت و پس از آن، تعادل روانی با ۰٫۸۳۱ و مردم‌مداری با ۰٫۸۲۸ قرار گرفتند. همچنین، ضریب تعیین توانمندسازی روان‌شناختی مدیران برابر با ۰٫۷۸۷ بود؛ به این معنا که ۷۸٫۷ درصد از واریانس این سازه در چارچوب روابط پیش‌بینی‌شدهٔ مدل تبیین می‌شود. مقادیر گزارش‌شدهٔ اندازه اثر نیز همگی در بازهٔ ۲٫۴۱۶ تا ۵٫۲۷۱ قرار داشتند؛ بااین‌حال، چون این مقادیر به‌طور غیرمعمول بزرگ‌اند، تفسیر نهایی آن‌ها مستلزم بررسی صحت محاسبات و نحوهٔ گزارش شاخص (f^2) است. افزون بر این، مقادیر مثبت شاخص افزونگی متقاطع اعتبارسنجی‌شده برای سازه‌های درون‌زای مرتبه اول و دوم، شامل ۰٫۵۱۶ تا ۰٫۶۵۱ برای سازه‌های مرتبه اول و ۰٫۷۷۰ برای توانمندسازی روان‌شناختی مدیران و ۰٫۶۹۲ برای مؤلفه‌های تبیینی، شواهدی از برخورداری مدل از توان پیش‌بینی درون‌نمونه‌ای فراهم کرد. در ارزیابی برازش مدل نیز مقدار SRMR برابر با ۰٫۰۶۱ بود که با توجه به معیار متداول کمتر از ۰٫۰۸، نشان‌دهندهٔ برازش قابل قبول مدل است؛ هرچند مقدار GOF برابر با ۰٫۷۹۳ نباید به‌تنهایی مبنای تأیید مدل تلقی شود. بررسی روابط مستقیم نشان داد معنویت اسلامی با مؤلفه‌های تبیینی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد $\beta = ۰/۸۴۱$، و مؤلفه‌های تبیینی نیز با توانمندسازی روان‌شناختی مدیران رابطهٔ مثبت و معناداری نشان می‌دهند $\beta = ۰٫۸۸۷$، $t = ۶۳٫۲۰۲$، همچنین، روابط توانمندسازی روان‌شناختی مدیران با چهار بُعد جهت‌گیری هدفمند مدیریتی، توسعهٔ قابلیت‌های مدیریتی، استقلال عمل مدیریتی و نفوذ و کارآمدی مدیریتی، و روابط معنویت اسلامی با ابعاد پنج‌گانهٔ خود، همگی مثبت و از نظر آماری معنادار بودند. در سطح آثار غیرمستقیم نیز تمامی مسیرهای گزارش‌شده، از جمله اثر غیرمستقیم معنویت اسلامی بر توانمندسازی روان‌شناختی مدیران از طریق مؤلفه‌های تبیینی $\beta = ۰٫۷۴۶$ و اثر آن بر ابعاد توانمندسازی از طریق دو سازهٔ واسط، معنادار بودند. بنابراین، یافته‌ها با نقش مؤلفه‌های تبیینی در پیوند میان معنویت اسلامی و توانمندسازی روان‌شناختی مدیران سازگارند و نشان می‌دهند که این پیوند در مدل صرفاً به رابطهٔ مستقیم محدود نیست؛ بااین‌حال، تعیین نوع میانجی‌گری و استنباط علّی، به بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم هم‌زمان و ملاحظات طرح پژوهش نیاز دارد. این یافته با نتایج زو، بهادر و علی در سال ۲۰۲۳ همسو است. آنان نیز نشان دادند که رهبری معنوی با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت دارد و توانمندسازی روان‌شناختی در انتقال آثار رهبری معنوی به پیامدهای عملکردی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند. با این حال، پژوهش حاضر فراتر از این یافته، سازوکارهای پیشینی تبدیل معنویت به توانمندسازی را در قالب مؤلفه‌های تبیینی مشخص کرده است. این نتیجه با یافته‌های ادویّه و پراموکا در سال ۲۰۱۷ درباره ماهیت چندبعدی معنویت اسلامی در محیط کار سازگار است، هرچند ابعاد استخراج‌شده در پژوهش حاضر متناسب با زمینه فرهنگی، مدیریتی و دولتی استان بابل عراق صورت‌بندی شده‌اند. در سوی دیگر، چهار بعد توانمندسازی روان‌شناختی نیز روابط بسیار قوی با سازه توانمندسازی داشتند. این یافته با ساختار چندبعدی توانمندسازی در دیدگاه اسپریتزر در سال ۱۹۹۵ و شواهد فراتحلیلی لورنته‌آلونسو و همکاران در سال ۲۰۲۴ همخوان است. این مطالعات نیز توانمندسازی روان‌شناختی را سازه‌ای چندبعدی می‌دانند که ابعادی همچون معناداری، شایستگی، اختیار و اثرگذاری را دربرمی‌گیرد. بنابراین، یافته کمی پژوهش حاضر تأیید می‌کند که توانمندسازی مدیران را نمی‌توان صرفاً به افزایش اختیار اداری فروکاست، بلکه تحقق آن مستلزم برخورداری همزمان از قابلیت حرفه‌ای، استقلال در عمل، هدفمندی و توان اثرگذاری است. این یافته با نتایج آسیوتای، بوانا و آودوکیچ در سال ۲۰۲۲ درباره نقش واسطه‌ای اخلاق کاری در رابطه میان معنویت اسلامی و پیامدهای شغلی هم‌جهت است. همچنین، با یافته‌های زو، بهادر و علی در سال ۲۰۲۳ درباره نقش

واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی در ارتباط میان رهبری معنوی و عملکرد نیز سازگاری دارد. تفاوت اساسی پژوهش حاضر در آن است که به جای تمرکز بر یک واسطه منفرد، مجموعه‌ای از سازوکارهای معناداری، انگیزش درونی، تاب‌آوری، مسئولیت‌پذیری و اثرگذاری اجتماعی را به‌عنوان مسیر انتقال معنویت اسلامی به توانمندسازی شناسایی و آزمون کرده است.

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

نویسندگان به نحو مساوی در نگارش مقاله همکاری داشتند.

تعارض منافع

بر اساس اظهارات نویسندگان، این مقاله تعارض منافعی ندارد.

حامی مالی

بنابر اظهارات نویسندگان این پژوهش هیچگونه حامی مالی ندارد.

سپاسگزاری

از تمامی مشارکت کنندگان در این پژوهش سپاسگزاری می شود.

منابع

افخمی روحانی، حسین، یزدی، فرزانه، و مردانی، سمیه. (۱۴۰۳). تبیین مفهوم سازمان طیّب و مدل‌سازی چرخه طیّبات مستخرج از مفاهیم قرآن کریم. *مطالعات دین، معنویت و مدیریت*، ۱۱(۲۱)، ۱–۱۶. doi.org/10.30471/rsm.2024.10280.1384

اصلانی، فرشید، و محمدی، مرضیه. (۱۴۰۴). بررسی تأثیر خودتعالی بر بهزیستی کارکنان آرامستان اصفهان با نقش میانجی معنویت در محل کار و نقش تعدیلگر رهبری معنوی. *فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت*، ۱۲(۲۴)، ۱۵۱–۱۷۵.

doi.org/10.30471/rsm.2025.10890.1456

علیزاده، سیما، و غریب‌زاده، رامین. (۱۳۹۷). مدل‌یابی روابط بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی. *رویش روان‌شناسی*، ۷(۷)، ۲۹۹–۳۲۰.

حمزوی، حسین، متقی‌نژاد، محمد، خادمی، عبدالواسع، و رضایی‌منش، بهروز. (۱۴۰۳). تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی. *مدیریت و توسعه سازمانی*.

doi.org/10.22034/jom.2024.2010209.1109

خلیلی، حسن، پهلوان‌شریف، محمدامین، و نوبری، علیرضا. (۱۴۰۱). معنویت اسلامی در بستر سازمان: تحلیل کیفی بر بیانات مقام معظم رهبری. *مدیریت اسلامی*، ۳۰(۲)، ۱۰۵–۱۲۹.

شفیعی، عباس، و صالحیان، مجید. (۱۴۰۵). سرمایه معنوی و عملکرد سازمانی: مرور نظام‌مند مطالعات کمّی در روان‌شناسی دین و سازمان. *مطالعات اسلام و روان‌شناسی*، ۲۰(۴۰)، ۱۹۵–۲۷۷.

doi.org/10.30471/psy.2026.10983.2319

References

Adeel, M., Ali, L., Nabeel, M., & Wahab, J. ul. (2025). Mediating role of work ethics in the relationship between Islamic spirituality and job satisfaction of employees working in the industrial sector. *Social Prism*, *2*(1), 1–14. doi.org/10.69671/socialprism.2.1.2025.24

Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, *36*(7), 877–898. doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153

Afkhami Rouhani, H., Yazdi, F., & Mardani, S. (2024). Explaining the concept of the pure (*Tayyib*) organization and modeling the cycle of pure things extracted from the concepts of the Holy Quran. *Studies of Religion, Spirituality and Management*, *11*(21), 1–16. doi.org/10.30471/rsm.2024.10280.1384

Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader–member exchange, work engagement, and psychological withdrawal behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in Psychology*, *11*, 423. doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423

Alizadeh, S., & Gharibzadeh, R. (2018). Modeling the relationships between workplace spirituality and work engagement with the mediating role of psychological empowerment. *Rooyeshe Ravanshenasi*, *7*(7), 299–320.

Alotaibi, S. M., & Winterton, J. (2020). Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement? *Leadership & Organization Development Journal*, *41*(8), 971–991. doi.org/10.1108/LODJ-07-2020-0313

Aslani, F., & Mohammadi, M. (2025). Investigating the effect of self-transcendence on the well-being of Isfahan cemetery employees with the mediating role of workplace spirituality and the moderating role of spiritual leadership. *Quarterly Journal of Studies of Religion, Spirituality and Management, 12*(24), 151–175. doi.org/10.30471/rsm.2025.10890.1456

Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2022). The impact of Islamic spirituality on job satisfaction and organisational commitment: Exploring mediation and moderation impact. *Journal of Business Ethics*, *181*, 913–932. doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y

Baykal, E. (2024). Utilizing spiritual intelligence and workplace spirituality in creating collective awareness: The U-journey perspective. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1359562. doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1359562

Chandra, S., & Kumar, S. (2025). Workplace spirituality and employee well-being: A systematic literature review. *Mind and Society*, *14*(2), 55–66. doi.org/10.56011/mind-mri-142-20258

De Carlo, A., Dal Corso, L., Carluccio, F., Colledani, D., & Falco, A. (2020). Positive supervisor behaviors and employee performance: The serial mediation of workplace spirituality and work engagement. *Frontiers in Psychology*, *11*, 1834. doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01834

Hameduddin, T., & Engbers, T. (2022). Leadership and public service motivation: A systematic synthesis. *International Public Management Journal*, *25*(1), 86–119. doi.org/10.1080/10967494.2021.1884150

Hamzavi, H., Mottaghinezhad, M., Khademi, A., & Rezaeimanesh, B. (2024). The effect of knowledge-oriented human resource management on employees sustainable performance with the mediating role of psychological empowerment of human resources. *Organizational Management and Development*. doi.org/10.22034/jom.2024.2010209.1109

Hassan, S., Ansari, N., Rehman, A., & Moazzam, A. (2022). Understanding public service motivation, workplace spirituality and employee well-being in the public sector. *International Journal of Ethics and Systems*, *38*(1), 147–172. doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0135

Hunsaker, W. D. (2022). Workplace spirituality and innovative work behavior: The role of employee flourishing and workplace satisfaction. *Employee Relations*, *44*(6), 1355–1371. doi.org/10.1108/ER-01-2021-0032

Jeon, K. S., & Choi, B. K. (2021). Workplace spirituality, organizational commitment and life satisfaction: The moderating role of religious affiliation. *Journal of Organizational Change Management*, *34*(5), 1125–1143. doi.org/10.1108/JOCM-01-2021-0012

Khalili, H., Pahlevan-Sharif, M. A., & Nobari, A. (2022). Islamic spirituality in the organizational context: A qualitative analysis of the statements of the Supreme Leader. *Islamic Management*, *30*(2), 105–129.

Lim, J. Y., Moon, K. K., & Christensen, R. K. (2022). Does psychological empowerment condition the impact of public service motivation on perceived organizational performance? Evidence from the US federal government. *International Review of Administrative Sciences*, *88*(3), 682–701. doi.org/10.1177/00208523211008958

Llorente-Alonso, M., Garcia-Ael, C., & Topa, G. (2024). A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology*, *43*, 1759–1784. doi.org/10.1007/s12144-023-04369-8

Maham, R., Bhatti, O. K., Ozturk, A. O., & Foroudi, P. (2020). Impact of Islamic spirituality and Islamic social responsibility on employee happiness with perceived organizational justice as a mediator. *Cogent Business & Management*. doi.org/10.1080/23311975.2020.1788875

Nabila, A. A. S., Kalimin, K. M., Diana, A. D. H., & Jasmine, V. A. (2021). The mediating effect of psychological empowerment on leadership styles and task performance of academic staff. *Leadership & Organization Development Journal*, *42*(5), 763–782. doi.org/10.1108/LODJ-05-2020-0197

Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2021). Effect of workplace spirituality on perceived organizational support and job performance among university administrative employees. *Contemporary Management Research*, *17*(2), 127–155. doi.org/10.7903/cmr.20349

Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2020). A multilevel model examining the relationships between workplace spirituality, ethical climate and outcomes: A social cognitive theory perspective. *Journal of Business Ethics*, *166*, 611–626. doi.org/10.1007/s10551-019-04133-8

Rahmatika, A. N., Maarif, S., & Kholifah, S. (2022). The effect of spiritual leadership and psychological empowerment on employee performance. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *7*(3), 421–435. doi.org/10.31538/ndh.v7i3.2678

Schermuly, C. C., Creon, L., Gerlach, P., Graßmann, C., & Koch, J. (2022). Leadership styles and psychological empowerment: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *29*(1), 73–95. doi.org/10.1177/15480518211067751

Shafiei, A., & Salehian, M. (2026). Spiritual capital and organizational performance: A systematic review of quantitative studies in the psychology of religion and organization. *Islamic Studies and Psychology*, *20*(40), 195–277. doi.org/10.30471/psy.2026.10983.2319

Spreitzer, G. M. (1995a). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American Journal of Community Psychology, 23*(5), 601–629. doi.org/10.1007/BF02506984

Spreitzer, G. M. (1995b). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 38*(5), 1442–1465. doi.org/10.5465/256865

Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal, 39*(2), 483–504. doi.org/10.5465/256789

Syahir, A. N. A., Abidin, M. S. Z., Saari, C. Z., & Abdul Rahman, M. Z. (2025). Workplace spirituality and its impact on employee well-being: A systematic literature review of global evidence. *Journal of Religion and Health, 64*(5), 3313–3345. doi.org/10.1007/s10943-025-02350-2

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review, 15*(4), 666–681. doi.org/10.5465/amr.1990.4310926

Xu, Q., Liu, S., & Huang, H. (2024). Psychological empowerment and challenge-oriented organizational citizenship behavior: A dual process model. *Frontiers in Psychology, 15*, 1432260. doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1432260

Zhu, D., Bahadur, W., & Ali, M. (2023). The effect of spiritual leadership on proactive customer service performance: The roles of psychological empowerment and power distance. *Humanities and Social Sciences Communications, 10*, 792. doi.org/10.1057/s41599-023-02273-x