Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2024, 11(2), 161-176
https://doi.org/10.22055/jiops.2024.47988.1434

Received: 15.09.2024
Accepted: 07.11.2024

Spiritual Leadership and Occupational Alienation: The Mediating Role of Social Capital and Moderating Role of Political Skills

Majid Moeidi[1], Mustafa Omidanjad[2]*, Fariborz Fathi Chegani[3], Hamza Abbasi[4]

1. Assistant Professor, Department of Islamic Studies and Philosophy, Lorestan University, Khoram Abad, Iran
2. PhD Student of Public Administration, Lorestan University, Khoram Abad, Iran
3. Assistant Professor, Department of Management, Lorestan University, Khoram Abad, Iran
4. Level 3 of Qom Seminary, Iran

Citation: Moayedi, M., Omidnezhad, M., Fathi Chegeni, F., & Abasi Motlagh, H. (2024). Spiritual leadership and occupational alienation: The mediating role of social capital and moderating role of political skills. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 11*(2), 161-176.

Abstract

Introduction

In the structure of the administrative system, alienation from the job is a serious harm, and lack of proper and careful attention to it will cause problems and psycho-social complications in the work environment. Spiritual leaders are effective agents in changing the ways of looking at and doing things in employees, and they influence the attitude and actions of employees in order to achieve a common goal and organizational success. Therefore, it is expected that spiritual leadership can reduce job alienation through increasing social capital and also the moderating role of political skill.

Method

The present study was conducted with the aim of the effect of spiritual leadership on occupational alienation by explaining the mediating role of social capital and the moderating role of political skill of employees. This research is applied and one of descriptive survey research. The statistical population of this research was the judiciary employees of Khorram Abad city, and Morgan's formula was used to determine the sample size, and the number of sample members was estimated to be 234 employees, who were selected using convenience sampling method. The instrument included standard questionnaires, the validity of which was confirmed by applying the content validity method and their reliability by calculating Cronbach's alpha. In this research, structural equation

* **Corresponding Author:** Mustafa Omidanjad
Email: omidnezhadmostafa@yahoo.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

modelling method and smart pls and spss softwares were used to examine and test the hypotheses and conceptual model.

Results

The results showed that spiritual leadership has a negative and significant effect on occupational alienation. The results indicated that social capital plays a mediating role between spiritual leadership and job alienation. Also, the results of the research showed that the political skill of employees has a moderating role in the relationship of spiritual leadership with job alienation.

Discussion

Demonstrating spiritual leadership behaviors by managers and employees can develop employees' social capital in the workplace, which in turn can reduce employees' occupational alienation. Also, improving employees' political skills can help leadership to reduce job alienation.

Keywords: Spiritual leadership, Occupational alienation, Social capital, Political skills

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

پاییز و زمستان ۱۴۰۳، ۱۱(۲)، ۱۷۶-۱۶۱
https://doi.org/10.22055/jiops.2024.47988.1434

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۲۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۱۷

رهبری معنوی و بیگانگی شغلی:
نقش میانجی سرمایه اجتماعی و نقش تعدیل‌گر مهارت‌های سیاسی

مجید مؤیدی[۱]، مصطفی امیدنژاد[۲]*، فریبرز فتحی چگنی[۳]، حمزه عباسی[۴]

۱. استادیار گروه معارف اسلامی و فلسفه، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران
۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران
۳. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران
۴. سطح سه حوزه علمیه قم، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف رابطه رهبری معنوی بر بیگانگی شغلی با تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی و نقش تعدیل‌گر مهارت سیاسی کارکنان انجام پذیرفت. این پژوهش کاربردی و از زمره پژوهش‌های توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دادگستری شهرستان خرم‌آباد هستند که برای تعیین حجم نمونه از فرمول مورگان بهره گرفته شد و تعداد اعضای نمونه ۲۳۴ نفر برآورد که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش پرسش‌نامه استاندارد بود که روایی آن‌ها با به‌کارگیری روش اعتبار محتوا و پایایی آن‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ و همچنین cr تأیید شد. در این پژوهش برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی، رویکرد معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای smart pls و spss به‌کار گرفته شد. نتایج نشان داد که رهبری معنوی بر بیگانگی شغلی تأثیر منفی و معنی‌دار دارد. نتایج حاکی از آن بود که سرمایه اجتماعی نقش میانجی را بین رهبری معنوی و بیگانگی شغلی ایفا می‌کند. به عبارت دیگر نمایش رفتارهای رهبری معنوی توسط مدیران و کارکنان می‌تواند سرمایه اجتماعی کارکنان را در محل کار توسعه دهد که به‌نوبه خود می‌تواند بیگانگی شغلی کارکنان به سازمان را کاهش دهد. همچنین نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که مهارت سیاسی کارکنان نقش تعدیل‌گر در تأثیر رهبری معنوی بر بیگانگی شغلی دارد. بهبود مهارت‌های سیاسی کارکنان می‌تواند به رهبری کمک کند تا بیگانگی شغلی را کاهش دهد.

کلیدواژگان: رهبری معنوی، بیگانگی شغلی، سرمایه اجتماعی، مهارت‌های سیاسی

* **نویسنده مسئول:** مصطفی امیدنژاد
رایانامه: omidnezhadmostafa@yahoo.com

مقدمه

بیگانگی از لحاظ نظری مفهومی مشترک در حوزه‌های روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و فلسفه محسوب می‌شود. مفهوم بیگانگی شغلی از دیدگاه روان‌شناسی، ریشه در حالات روانی دارد که طی آن فرد احساس می‌کند که از درون نسبت به وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود، دچار گسست روانی شده است و تمایلی به برقراری و حفظ روابط اجتماعی با دیگران احساس نمی‌کند (Hajizadeh Meymandi et al., 2020). جامعه‌شناسان معتقدند اگر انتخاب کار ناصحیح باشد و با فرد سازگار نباشد، تبعات منفی بسیاری در رفتار و شخصیت وی برجای می‌گذارد (Ghazali et al., 2020).گاه به‌نظر می‌رسد مشاغل اداری مانند وظیفه‌ای شاق و مستمر بر دوش افراد سنگینی می‌کند، به‌طوری‌که در بسیاری از موارد تمام معظلات و دغدغه‌ها تنها هنگام کار به آن‌ها روی می‌آورد و وقتی از محل کار خارج می‌شوند گویی شخص دیگری هستند. به این ترتیب به‌نظر می‌رسد که حضور کارمندان در محیط کارشان کیفی و ملموس نیست و به تعبیری، این حضور بیانگر اجبار به ادامه شغلی است که تنها گذراندن زندگی ادامه آن را توجیه می¬کند (Sedaqhati Fard & Abdollahzadeh, 2010). در جامعه امروزه بیگانگی شغلی در حال افزایش است. بیگانگی شغلی به معنی انفصال، جدایی، بی‌علاقگی و اشتیاق نداشتن فرد به انجام یک شغل یا وظیفه سازمانی است (Ashayeri et al., 2022). بیگانگی وضعیتی است که در آن فرد خود را در جایگاه یک غریبه، بی‌هویت و جداشده از شغل در جهان اجتماعی می‌داند (Mousavi & Heydarpoor, 2015). در ساختار نظام اداری، بیگانگی با شغل آسیبی جدی است و عدم توجه مناسب و دقیق به آن باعث بروز مسائل و عوارض روانی-اجتماعی در محیط کار خواهد شد. کاهش انگیزه کاری، از دست دادن خلاقیت، کاهش عملکرد شغلی، افزایش غیبت، احساسات منفی، انزوا، احساس ناکارآمدی، بیماری‌های شغلی، نگرانی‌ها و استرس‌های مزمن و طولانی بخشی از اثرات این معضل است که این تبعات فقط دامن‌گیر فرد و سازمان نخواهد بود و چه‌بسا اثرات آن جامعه را درگیر می‌کند (Ghazali et al., 2020). در ادبیات علمی جامعه‌شناسی، امیل دورکیم، بیگانگی را با مفهوم آنومی توسعه داد. تقسیم کار اجتماعی معیوب، نوعی بیگانگی شغلی از طریق ایجاد بی‌عدالتی اجتماعی، تبعیض شغلی، افزایش فردگرایی و خودخواهی، خویشاوندسالاری و بی‌توجهی به نظام شایسته سالاری ایجاد می‌کند (Ashayeri et al., 2022). Marx (2008) نیز بیگانگی شغلی را حاصل تضاد کارگر-کارفرما بیان کرده است که بین کارگر و و محصول آن جدایی و فاصله عمیقی می‌افتد و کارگر خود را در فرآورده‌های سازمانی مشاهده و حس نمی‌کند. این وضعیت حیات جامعه را به خطر می‌اندازد و در فرآیند بیگانگی شغلی، مسئولیت کارکنان در قبال سازمان کاهش می‌یابد. لذا سبک و سیاق رهبری یا سرپرست می‌تواند تأثیر زیادی بر این موضوع ایجاد کند. در آغاز قرن جدید، رفتار سازمانی مثبت به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی و عمل مبتنی بر شواهد جدید ظهور کرد و برای به‌دست آوردن یک مزیت رقابتی، بر نقش توسعه منابع انسانی به‌عنوان یک منبع استراتژیک (با ارزش، کمیاب و غیرقابل تکثیر) تأکید کرد (Jorfi & Hakim, 2024). رهبری معنوی به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی مثبت‌گرا به «مجموعه‌ای از ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارها که برای انگیزش درونی خود و دیگران لازم است به‌گونه‌ای که حس بقای معنوی از طریق مأموریت و عضویت به‌دست آید» اطلاق می‌شود. چشم‌انداز، امید یا ایمان و محبت نوع‌دوستانه اجزای بنیادین رهبری معنوی هستند (Fry, 2003). رهبری معنوی یکی از شیوه‌های نوین رهبری در سازمان‌ها است و به‌دنبال تأمین بقای معنوی کارکنان می‌باشد که در این مسیر می‌تواند موجب پرورش سلامت روانی کارکنان در سازمان شود (Ghasemi et al., 2014). رهبری معنوی، پیروان را به شرکت در رفتارهای فراتر از نقش، مانند رفتارهای کارآفرینانه درون‌سازمانی و رفتارهای شهروندی (Bayighomog & Arasli, 2022) ترغیب می‌کند و نقش مهمی در

موفقیت بلندمدت سازمان‌ها ایفاء می‌کند (Fry et al., 2005). چشم‌انداز و امید یا ایمان نقش حیاتی در کمک به سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود ایفاء می‌کنند، درحالی‌که محبت نوع‌دوستانه کارکنان را به انجام جستجوی معنوی‌شان تحریک می‌کند (Bayighomog & Arasli, 2022). در واقع این سبک رهبری مبتنی بر ارزش است که چشم‌انداز، محبت نوع‌دوستانه و امید/ایمان را ادغام کرده و نقش حیاتی در رشد و توسعه سازمانی از طریق شکل‌دهی مثبت به نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در محل کار ایفاء می‌کند (Karakas, 2010). معنویت نیل به بهره‌وری را تسهیل کرده و مانع از استرس سازمانی و سبب اثربخشی سازمان می‌شود (Aydin & Ceylan, 2009). رهبران معنوی عاملان مؤثری در تغییر شیوه‌های نگریستن و انجام دادن کارها در کارکنان هستند و بر نگرش و اعمال کارکنان، جهت نیل به هدف مشترک و موفقیت سازمانی، تأثیر می‌گذارند (Crossman, 2010) همچنین قادر به افزایش انگیزه کارکنان و همراه نمودن آنان با اهداف سازمان هستند (Ghanbari & Abdolmaleki, 2022). در واقع این سبک رهبری بر ارضای نیازهای روانی کارکنان، درک کارکنان از معنادار بودن در کار و زندگی تأکید فراوان دارد (Fry, 2008). رهبری معنوی با تفکر، درک، ارزش¬گذاری و عمل تیمی در جامعه رابطه دارد و به نیازهای اساسی رهبر و پیرو برای بقای معنوی توجه می‌کند تا محیط برای موفقیت سازمان فراهم شود، در نتیجه به پیامدهای شخصی سودمند مانند افزایش سلامت جسمی و روانی منجر می‌گردد تا سازمانی متعهدتر و مولدتری وجود داشته باشد (Aydin & Ceylan, 2009). رهبران معنوی از طریق فرآیندهای تأثیر اجتماعی جمعی، ارزش‌های افراد و سازمان را همسو می‌کنند که احساس تعلق کارکنان به سازمان و اعضای آن را تقویت می‌کند (Fry et al., 2005). تحقیقات گذشته نشان می‌دهند که رهبری معنوی می‌تواند با بهبود رفاه ارتباطی و حس پیوستگی کارکنان، که اجزای اساسی شکل‌گیری و توسعه سرمایه اجتماعی هستند، سرمایه اجتماعی را افزایش دهد. به‌ویژه، محبت نوع‌دوستانه، که جزء اصلی رهبری معنوی است، کارکنان را به نمایش رفتارهای مثبت مانند کمک به دیگران و ابراز همدلی که به ساخت روابط با کیفیت بالا کمک می‌کند، تشویق می‌کند (Ali et al., 2021). رهبری معنوی دارای پیامدهای مثبتی از قبیل بهبود عملکرد شغلی کارکنان، تمایل به توانمندسازی روانشناختی کارکنان، بهبود سرمایه اجتماعی، افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی و بهبود فعالیت‌های سازمان است (Yang et al., 2019). بنابراین سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌عنوان مکانیزم مهمی در زیرساخت رابطه رهبری معنوی و بیگانگی شغلی باشد.

سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیاری کند (Gholich Li & Moshabaki, 2007). سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموعه منافع بالفعل و بالقوه‌ای است که با عضویت در شبکه‌های اجتماعی کنشگران و سازمان‌ها به‌وجود می‌آید؛ به عبارتی مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی است که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان آن‌ها مجاز است در آن سهیم هستند (Fukuyama, 2001). سرمایه اجتماعی مجموعه¬ای از منابع در دسترس است که از مشارکت در شبکه‌های اجتماعی حاصل شده و یک ویژگی با فرض اعتماد متغیر است که تسهیل‌گر تعاملات اجتماعی و تبادل اشتراکات است (Vilar & Cartes, 2016). سرمایه اجتماعی سازمانی نوعی دارایی است که هم برای سازمان (مانند ایجاد ارزش برای سهامداران) و هم برای اعضاء (مانند تقویت مهارت کارکنان) مفید است (Arjmandrad & Shokrkon, 2020). سرمایه اجتماعی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا محیطی ایجاد و توسعه دهند که با هنجارهای تعاملات اجتماعی مثبت مشخص می‌شود و کارکنان را به نشان دادن رفتارهای مثبت و برقراری شبکه‌ای از روابط معنادار در محل کار تحریک می‌کند و فرصت‌هایی برای تقویت منابع شخصی آن‌ها از جمله تعلق، دانش و احساس کنترل و شایستگی کلی فراهم می‌آورد (Ali et al., 2021). منابعی مانند تعلق، دانش

و احساس کنترل و شایستگی، احساسات سازنده‌ای را فعال می‌کنند که می‌تواند نگرش‌های منفی، احساسات و عواطف کاری فرد را کاهش دهد. سرمایه اجتماعی در یک معنای عام، نوعی سرمایه‌گذاری در روابط اجتماعی است که بازده مورد انتظار در «بازار» تعریف می‌شود. البته بازار لفظی استعاره‌ای است و محدوده‌ی آن در تحلیل‌های گوناگون می‌تواند اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و یا بازارکار باشد، که در آن، افراد با درگیر شدن در تعاملات و شبکه‌های اجتماعی، منافع مورد انتظار را تولید می‌نمایند؛ اندیشه اصلی سرمایه اجتماعی این است که خانواده، دوستان و همکاران، دارایی بسیار مهمی را تشکیل می‌دهند که یک فرد می‌تواند در شرایط بحرانی آن‌ها را به‌کار گیرد، از آن‌ها بهره بگیرد و یا برای منافع مادی استفاده نماید؛ البته این مسئله برای گروه، بیشتر صدق می‌کند (Miri et al., 2010). با این استدلال، ما نتیجه می‌گیریم که سرمایه اجتماعی اهمیت نظری و پتانسیل لازم برای کاهش بیگانگی شغلی کارکنان را دارد. همچنین برای روشن‌تر شدن پیچیدگی روابط بین رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و بیگانگی شغلی، ما مهارت سیاسی را به‌عنوان یک عامل تعدیل‌کننده حیاتی که بر رابطه غیرمستقیم رهبری معنوی با بیگانگی شغلی از طریق سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد، در نظر می‌گیریم زیرا عوامل زمینه‌ای و فردی مختلف می‌توانند بر شدت این روابط تأثیر بگذارند. براساس نظریه COR، دسترسی متفاوت افراد به منابع مختلف مانند ویژگی‌های شخصی، مهارت‌ها و دانش، بر سطح تأثیر منابع زمینه‌ای بر دستاوردهای واقعی یا مورد انتظار آن‌ها تأثیر می‌گذارد. مهارت سیاسی به‌عنوان «توانایی درک مؤثر دیگران در محل کار و استفاده از این دانش برای تأثیرگذاری بر دیگران به‌گونه‌ای که اهداف شخصی و یا سازمانی خود را ارتقاء دهند» تعریف شده است (Ferris et al., 2005). مهارت سیاسی، نیروی مثبتی است که امروزه برای موفقیت شغلی و حرفه‌ای در سازمان‌ها ضروری است، زیرا برای موفق شدن در محل کار لازم است افراد بدانند که چه‌کار باید بکنند و چگونه این کار را به روشی که درست، صادقانه و قانع‌کننده باشد انجام دهند. همچنین افراد باید بدانند که چه‌وقت و چگونه خود را در موقعیت مناسب قرار دهند و موضع‌گیری مناسبی داشته باشند تا بتوانند از فرصت‌ها استفاده کرده و حتی بتوانند فرصت ایجاد کنند (Askaripour et al., 2020). مهارت سیاسی به‌عنوان «توانایی درک مؤثر دیگران در محل کار و استفاده از این دانش برای تأثیرگذاری بر دیگران به‌گونه‌ای که اهداف شخصی و یا سازمانی خود را ارتقاء دهند» تعریف شده است (Ferris et al., 2005). مهارت سیاسی یک منبع شخصی مهم است که به افراد کمک می‌کند منابع اضافی مانند سرمایه اجتماعی جمع‌آوری کنند و روابط مبتنی بر اعتماد در محل کار را تسهیل کنند (Ali et al., 2021). کارکنان با مهارت سیاسی بالا می‌توانند منابع ارزشمندتری از رهبران خود کسب کنند (Usman et al., 2021). مهارت‌های سیاسی به افراد کمک می‌کند تا به منابع زمینه‌ای، مانند رهبری معنوی، دسترسی بهتری پیدا کنند و این منابع زمینه‌ای را به‌طور مثبت بهره‌برداری کنند تا سرمایه اجتماعی خود را افزایش دهند (Fang et al., 2015). از آنجایی که در اثر کار در این سازمان با توجه به حجم عظیمی از ارباب رجوع و حجم گسترده کار، کمبود نیروی انسانی، فشار کار و... کارکنان تحت تأثیر استرس و فشارهای مضاعف روحی و محیطی قرار دارند که معمولاً گزینه‌ای برای ترک سازمان ندارند به دلیل تعهدات مالی که باید برای تأمین نیازهای خانواده خود برآورده کنند به‌نوعی از بیگانگی شغلی رنج می‌برند، لذا محقق در این جستار به‌طور مشخص در پی یافتن پاسخی به این سؤال است که آیا رهبری معنوی به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق ارتقاءی سرمایه اجتماعی کارکنان موجب کاهش بیگانگی شغلی آنان می‌شود. به‌علاوه، آیا ارتقاءی سطح مهارت سیاسی کارکنان به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر موجب کاهش بیگانگی شغلی می‌شود یا خیر؟

با توجه به مرور ادبیات و پیشینه پژوهش و همچنین هدف پژوهش، مدل مفهومی در قالب شکل زیر طراحی و ارائه شده است. در این مدل، رهبری معنوی به‌عنوان متغیر مستقل، بیگانگی شغلی به‌عنوان متغیر وابسته، سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیر میانجی و مهارت سیاسی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده درنظر گرفته شده‌اند.

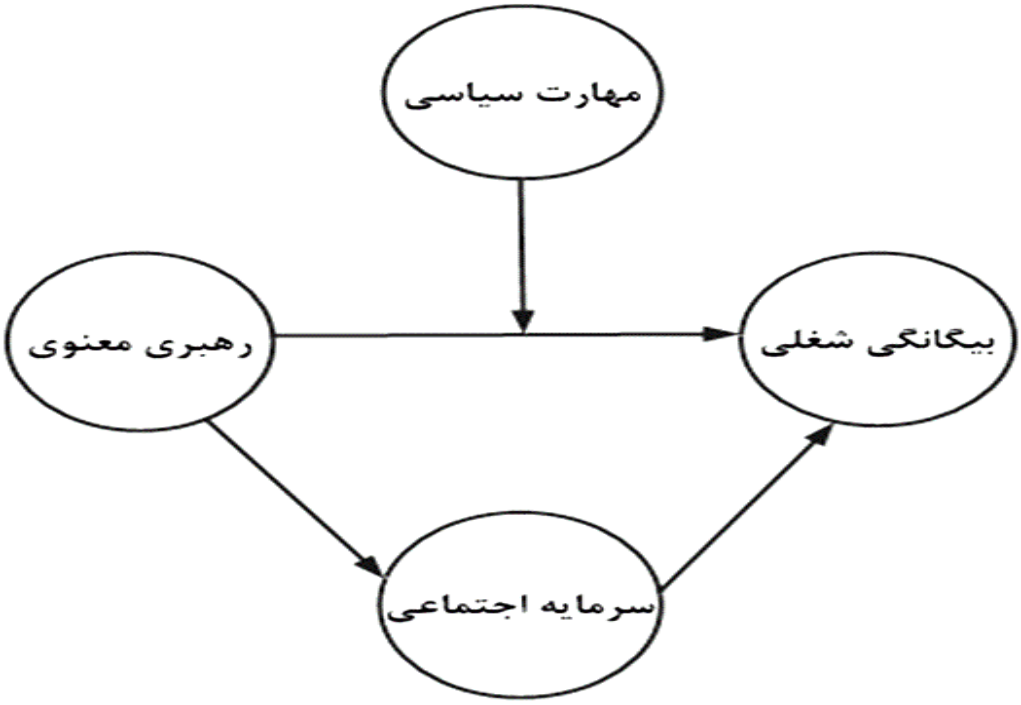


Figure 1. Conceptual model of research

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نظر هدف به دلیل آن که از نتایج آن می‌توان به‌صورت عملی در راستای رفع نیازهای ایجادشده استفاده کرد، از نوع کاربردی است. پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کمی و همچنین از حیث روش، دارای ماهیت توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دادگستری شهرستان خرم‌آباد به تعداد ۶۰۰ نفر بود که برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان بهره گرفته شد و تعداد اعضای نمونه ۲۳۴ نفر برآورده شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از دو روش اسنادی (کتابخانه‌ای) و میدانی استفاده شد؛ از روش کتابخانه‌ای برای تدوین و گردآوری مبانی نظری پژوهش و از روش میدانی برای گردآوری داده‌های اولیه استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر پرسش‌نامه‌های استاندارد بودند. این پرسش‌نامه از دو قسمت تشکیل شده است که قسمت اول شامل سؤالات جمعیت‌شناختی بوده و قسمت دوم شامل چهار پرسش‌نامه استاندارد (رهبری معنوی، بیگانگی شغلی، سرمایه اجتماعی و مهارت‌های سیاسی) است.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه‌ها شامل پرسش‌نامه رهبری معنوی Fry et al. (2005) که شامل ۱۷ گویه؛ پرسش‌نامه بیگانگی شغلی Banai & Reisel (2007) که شامل ۸ گویه؛ پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی Putnam (1999) که شامل ۱۶ گویه و پرسش‌نامه مهارت سیاسی Ferris et al. (2005) که شامل ۱۸ گویه بود، است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه نیز براساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ درجه‌بندی شد. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از دو نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوا و روایی همگرا استفاده شده است. روایی محتوا به‌وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجادشده و این روایی توسط نظرسنجی از اساتید حاصل گشت. طبق گفته Fornel & Lanker (1981) معیار روایی همگرا بیانگر آن است که میانگین واریانس‌های استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ باشد. همچنین برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بهره گرفته شده است. اگر ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰/۷ باشد، می‌توان پایایی پرسش‌نامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. پایایی ترکیبی نیز باید به مراتب بیشتر از ۰/۷ باشد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (Fornel & Lanker, 1981).

یافته‌ها

الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش پی ال اس، به‌منظور بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. برای برازش مدل اندازه‌گیری، ابتدا به بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی (ضرایب بارهای عاملی، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۴، ضرایب آلفای کرونباخ، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۷ و پایایی ترکیبی، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۷) و روایی (روایی همگرا، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۵)، پرداخته می‌شود (Davari & Rezazadeh, 2012) ابتدا بار عاملی سؤالات یا آیتم‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بار عاملی تمامی سؤالات بیشتر از ۰/۴ است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. سایر نتایج مربوط به ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا در جدول ۱ ارائه شده است.

Table 1. Validity and reliability of research variables

Research variables	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's alpha	Composite Reliability (CR)
Spiritual leadership	0.621	0.789	0.814
Job alienation	0.658	0.804	0.841
Social capital	0.712	0.845	0.887
Political skill	0.698	0.836	0.868

بررسی مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه‌ها

مدل مفهومی پژوهش همراه با ضرایب استاندارد و سطوح معناداری فرضیه‌ها در شکل ۲ نمایش داده شده است.

شکل ۳ نیز مدل پژوهش را همراه با مقادیر آماره T برای مسیرهای فرضیه‌ها نشان می‌دهد.

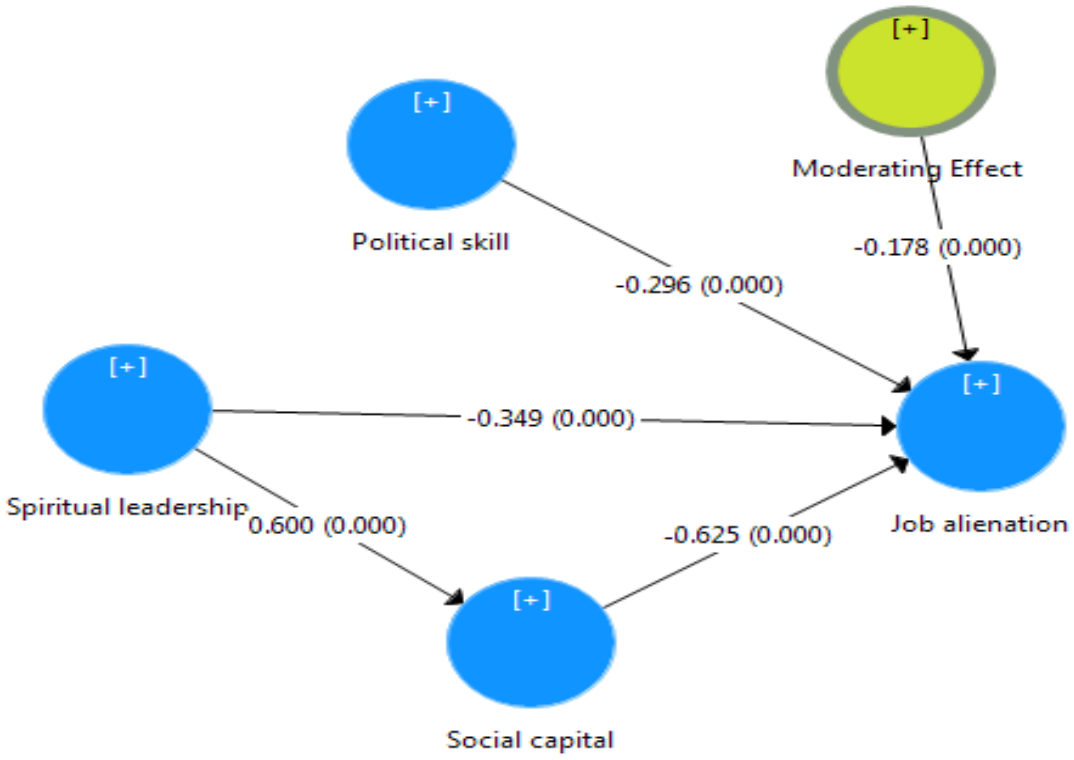


Figure 2. The drawn model along with the standard coefficients and significance level of the hypotheses

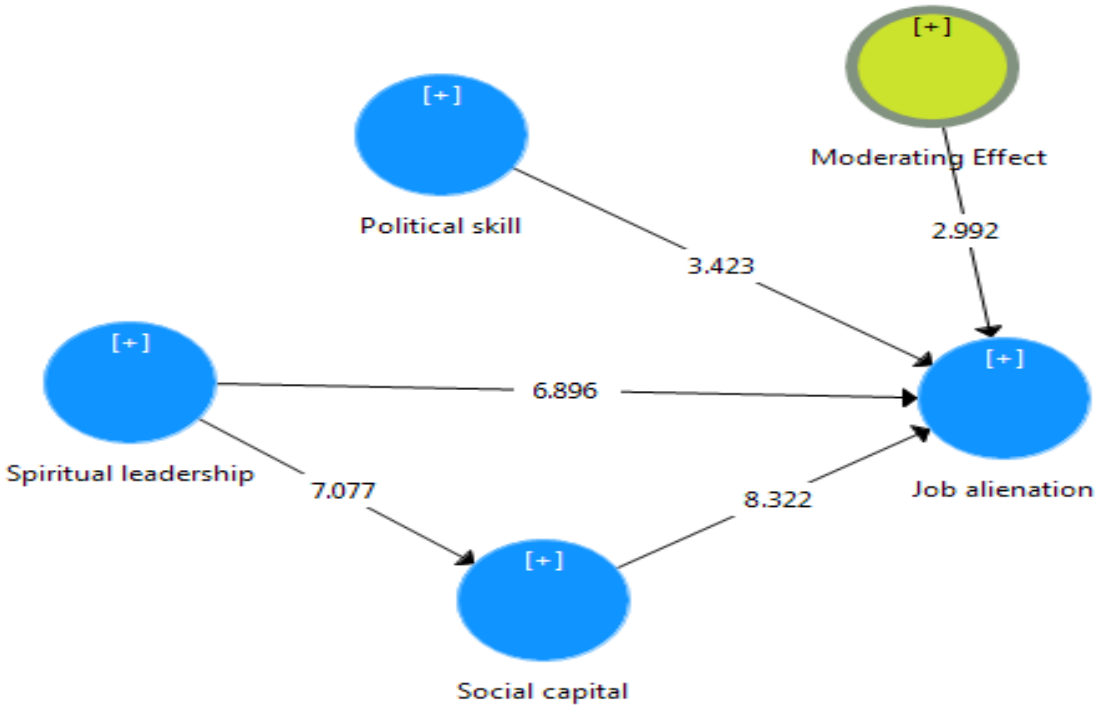


Figure 3. The drawn model along with the T statistic values

Table 2. Results of direct relationship and significant coefficients of research hypotheses

Relationship	Path coefficient	T statistic	Significant level	Test result
Job alienation → Spiritual leadership	-0.349	6.896	0.000	Hypothesis Verification
Social capital→ Spiritual leadership	0.600	7.077	0.000	Hypothesis Verification
Job alienation → Social capita	-0.625	8.322	0.000	Hypothesis Verification
Mediating role of social capital	-0.375	6.950	0.000	Hypothesis Verification
The moderating role of political skill	-0.178	2.992	0.000	Hypothesis Verification

برازش کلی مدل

شاخص نیکویی برازش در مدل PLS راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و بین صفر و یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و اینکه آیا مدل آزمایش‌شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر. در واقع این شاخص برازش بخش ساختاری و اندازه‌گیری را به‌صورت همزمان محاسبه می‌کند. این شاخص همانند شاخص‌های برازش در روش‌های مبتنی بر کوواریانس عمل می‌کند و می‌توان از آن برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به‌صورت‌کلی استفاده کرد (Mirmahdi et al., 2022). برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF که توسط Tenenhaus et al. (2004) ابداع گردید استفاده می‌شود که فرمول آن در زیر آورده شده است.

$$GOF= sqrt (Avg (Gommunalities) \times Avg (R^2))$$

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که GOF= 0.1 میزان کم، GOF= 0.25 مقدار متوسط و مقدار بزرگ GOF= 0.36 برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS به‌کار می‌رود (Khaki, 2003).

همان طور که مشاهد شد نتیجه حاصل از محاسبه میزان شاخص نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر نشان می‌دهد این مقدار برابر با ۰/۶۱۵ بوده است که نشان‌دهنده برازش خوب مدل مفهومی این پژوهش است.

Table 3. General indices of model fit

Hidden variable	Common values	R^2
Spiritual leadership	0.621	-
Social capital	0.712	0.526
Job alienation	0.658	0.602
Political skill	0.698	-
Average	0.672	0.564
Gof	0.615	

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری معنوی بر بیگانگی شغلی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی و تعدیل‌گر مهارت سیاسی انجام شد. در این پژوهش با مطالعه پیشینه نظری و تجربی، اثرات احتمالی چهار متغیر رهبری معنوی، بیگانگی شغلی، سرمایه اجتماعی و مهارت سیاسی مورد مداقه قرار داده شد. در تحلیل فرضیه اول می‌توان گفت که رابطه میان رهبری معنوی و بیگانگی شغلی امری اجتناب‌ناپذیر به‌نظر می‌رسد و سازمان‌هایی که مدیران آن‌ها با الهام‌بخشی، امید و ایمان، محبت نوع‌دوستانه با کارکنان برخورد می‌کنند شاهد تضعیف بیگانگی شغلی کارکنان در سازمان خود هستند. در سطح اطمینان ۰/۹۵ نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نیز فرضیه حاضر را تأیید کرد. سازمان‌ها باید چشم‌انداز روشنی که ارزش‌های معنوی را به‌عنوان یک جز کلیدی برای توسعه کارکنان، سازمان‌ها و جامعه درنظر می‌گیرد، تدوین کنند. برای نهادینه‌سازی ارزش‌های معنوی کلیدی، سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی و کارگاه‌هایی را توسعه دهند که به ساخت و توسعه محیط کاری با ویژگی‌های معنوی، مانند ترویج انرژی و روحیه مثبت و تجهیز کارکنان با ایمان به چشم‌انداز رهبری و امید به آینده بهتر، بپردازند. هر چقدر که سازمان و رهبران معنوی به کارکنان خود توجه نشان داده و آن‌ها را درک کنند و کارهایشان را تحسین نمایند، به کارکنانش توجه قلبی نشان داده و با آن‌ها صادق و وفادار باشد، با عضو شدن کارکنان در ساختارهای فرهنگی و اجتماعی احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان زیاد می‌شود و این امر باعث کاهش بیگانگی شغلی می‌شود. نتایج این فرضیه پژوهش با پژوهش Ghasemi et al. (2014) و همچنین Ali et al. (2021) همسو است. کارکنان معمولاً احساسات خود را با همکاران و مدیران به اشتراک نمی‌گذارند (Usman et al., 2021). این امر نشان از آن دارد که این مؤلفه پنهان است. بنابراین شناسایی و مدیریت این نوع نگرش‌ها برای مدیران دشوار است. برای مقابله با این مسئله، مدیران به‌عنوان رهبران معنوی می‌توانند مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری را تشویق کنند، که این امر به افزایش حس کنترل کلی کارکنان بر فعالیت‌های کاری و کاهش فشار غیرضروری در محیط کار کمک می‌کند. این کار می‌تواند احساس بیگانگی شغلی را کاهش دهد.

فرضیه دوم پژوهش بدین‌صورت تدوین شد که رهبری معنوی اثر معنی‌داری بر سرمایه اجتماعی دارد که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت هنگامی که در یک سازمان از عنصر معنویت بهره گرفته شود و رهبران معنوی از طریق خلق چشم‌انداز، ارزش‌های مشترک، تأکید بر نوع‌دوستی، مشارکت و عضویت گروهی، ایجاد اعتماد و صداقت و... باعث دیدگاه‌ها و هنجارهای مشترک می‌شوند (Yook & Jeong, 2020). این امر باعث افزایش مستقیم توانمندی کارکنان، افزایش اعتماد در سازمان، ارتباطات بیشتر، مشارکت کارکنان در فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی سازمان، ایجاد صمیمیت بین کارکنان و مدیریت، می‌شود؛ به عبارتی باعث افزایش همان سرمایه اجتماعی می‌گردد. نتایج این پژوهش با پژوهش Ghanbari & Abdolmaleki (2022) هم‌راستا است. وجه اشتراک این پژوهش با پژوهش‌های نام برده در آن است با توسعه و تشویق معنویت در کار، توسط رهبران معنوی به افزایش روحیه، تعهد، بهره‌وری کارکنان، رضایت و انگیزش کارکنان می‌شود. همچنین معنویت سازمانی شکل گرفته حاصل حضور رهبران معنوی، ارتباطات و تعاملات کاری بین کارکنان را به‌صورت رسمی و غیررسمی تقویت نموده و سبب شکل‌گیری شبکه‌های ارتباطی توانمند جهت امور سازمان توسط کارکنان می‌شود.

فرضیه سوم این پژوهش بدین‌صورت تدوین شد که سرمایه اجتماعی تأثیر معنی‌داری بر بیگانگی شغلی دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش تأییدکننده این فرضیه بود. در تحلیل این فرضیه می‌توان گفت که اهمیت تأثیر سرمایه اجتماعی در پیش‌برد اهداف سازمانی و تصمیم‌های مدیریتی به صراحت قابل مشاهده است. این

امر از آن جهت که سرمایه اجتماعی باعث افزایش علاقه به شغل، بی‌تفاوت نبودن به مسائل سازمان، دوری از خودمحوری و خودخواهی، ایجاد ارتباط با دیگران در کارکنان سازمان‌ها می‌شود، کاهش بیگانگی شغلی را در پی دارد. این فرضیه به جنبه‌های منفی بیگانگی شغلی که عواقب مضر و جدی برای کارکنان و سازمان‌ها دارد، پرداخته است که مدیران در نهایت باید با افزایش سرمایه اجتماعی، تضعیف بیگانگی شغلی را که باعث عملکرد بهتر در آن سازمان می‌شود را در سازمان رقم بزنند. کاهش و عدم وجود بیگانگی شغلی در بین کارکنان یک سازمان، صرفاً تحت تأثیر عوامل اقتصادی نیست، به‌طوری‌که در این پژوهش نتایج حاکی از آن بود که بین سرمایه اجتماعی کارکنان و بیگانگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش Rastegarkhaled et al. (2014) همخوانی دارد.

همچنین در تحلیل فرضیه چهارم می‌توان بیان کرد که سرمایه اجتماعی رابطه میان رهبری معنوی و بیگانگی شغلی را میانجی می‌کند که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش این فرضیه را تأیید کرد. در تحلیل این فرضیه می‌توان ادعا کرد رهبری معنوی از طریق افزایش سرمایه اجتماعی، بیگانگی شغلی کارکنان را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهد. با معرفی سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک مکانیزم اساسی در رابطه بین رهبری معنوی و بیگانگی شغلی، این مطالعه به درک ما از این موضوع کمک می‌کند که چرا رهبری معنوی به‌طور منفی با بیگانگی شغلی مرتبط است. هر چه افراد در محیط کار روابط صمیمانه‌تری با هم داشته باشند، احساس بیگانگی شغلی کمتری را خواهند داشت. رهبران معنوی باید اقداماتی از قبیل؛ تلاش در جهت افزایش بها دادن به زندگی، ایجاد ایمان و امید به آینده، افزایش ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها، ارتقاءی پیوندهای دوستی بین کارکنان، دعوت به مشارکت، اعتماد، صداقت و... لازم و ضروری بدانند. مدیران به‌عنوان رهبران معنوی می‌توانند محیط کاری‌ای را تشویق کنند که با مراقبت و نگرانی نسبت به دیگران، کمک به تحقق نیازهای معنوی و ایده‌ها و به اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات مشخص شود، که این امر باعث ایجاد حس شمولیت و کاهش احساسات منفی با سازمان می‌شود. برای رسیدن به این هدف، مدیران باید وظایفی را طراحی کنند که وابسته به یکدیگر باشند و تلاش‌های کارکنان در کمک به همکارانشان را تحسین و تقدیر کنند. با این کار، مدیران می‌توانند سرمایه اجتماعی کارکنان را تقویت کنند که به‌نوبه خود می‌تواند نگرش‌های منفی آن‌ها نسبت به کار و سازمان را کاهش دهد.

در نهایت در تحلیل فرضیه پنجم نتایج نشان داد که رابطه غیرمستقیم بین رهبری معنوی و بیگانگی شغلی برای کارکنانی که مهارت سیاسی بالاتری دارند، معنادار بود و نسبت به کارکنانی که مهارت سیاسی کمتری دارند، قوی‌تر است. یافته‌های ما نشان می‌دهند که کارکنان با مهارت سیاسی بالا توانایی بهتری برای یادگیری از رهبران معنوی دارند که به آن‌ها کمک می‌کند تا روابط باکیفیت بالاتری با دیگران بسازند که نتیجه آن کاهش بیگانگی شغلی است. بنابراین، مطالعه حاضر نقش مهم اما نادیده گرفته‌شده مهارت سیاسی کارکنان را در رابطه بین رهبری معنوی و بیگانگی شغلی را برجسته کرده و توضیح می‌دهد که وقتی رهبری معنوی به کاهش بیگانگی شغلی از طریق سرمایه اجتماعی کمک می‌کند، چگونه مؤثرتر است. سازمان‌ها باید مهارت سیاسی را به‌عنوان یک عنصر کلیدی در برنامه‌های آموزشی خود بگنجانند تا به توسعه قابلیت‌های کارکنان در ایجاد شبکه‌ها و استفاده مؤثر از منابع این شبکه‌ها در اجرای نقش‌های کاری کمک کنند. مدیران می‌توانند جلسات مشاوره و مربی‌گری برگزار کنند تا نه‌تنها اهمیت مهارت‌های سیاسی را برجسته کنند، بلکه به کارکنان در تقویت توانایی‌های شبکه‌سازی خود نیز کمک کنند. سازمان‌ها همچنین می‌توانند از فهرست مهارت سیاسی (Ferris et al., 2005) به‌عنوان آزمون غربالگری برای استخدام کارکنان جدید استفاده کنند تا مهارت‌های سیاسی آن‌ها را شناسایی کرده و با کمک مربی‌گری، مشاوره و برنامه‌های مختلف توسعه مهارت، آن‌ها را تقویت کنند.

با توجه به این‌که این پژوهش به‌صورت کمی انجام گرفته است، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد برای مشخص‌تر شدن ابعاد و مؤلفه‌های دیگر از روش‌های کیفی و آمیخته بهره‌گیری نمایند. تحقیقات گذشته مانند (Anser et al., 2021) تأکید کرده‌اند که رهبری اخلاقی بر مراقبت و نگرانی برای یکدیگر تأکید می‌کند و ارتباط دوطرفه قوی را برای تقویت نقش کارکنان در تصمیم‌گیری مشارکتی تشویق می‌کند که به احتمال زیاد حس کنترل بر فعالیت‌های کاری را افزایش می‌دهد. در این زمینه، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود تا تأثیر رهبری اخلاقی بر بیگانگی شغلی را بررسی کنند. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان دادگستری شهرستان خرم‌آباد می‌باشد لذا پیشنهاد می‌گردد که پژوهش‌گران آتی جوامع دیگری را نیز درنظر بگیرند.

تشکر و قدردانی

در پایان از تمام مدیران و کارمندان دادگستری شهرستان خرم‌آباد که با روی گشاده در تهیه داده‌های این پژوهش همکاری داشتند، قدردانی و تشکر می‌شود.

تضاد منافع

هیچگونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

Ali, M., Usman, M., Aziz, S., & Rofcanin, Y. (2021). Undermining alienative commitment through spiritual leadership: a moderated mediation model of social capital and political skill. *Journal of Asian Business and Economic Studies, 2*(1), 23-31. https://doi.org/10.1108/JABES-09-2021-0155.

Anser, M. K., Ali, M., Usman, M., Rana, M. L. T., & Yousaf, Z. (2021). Ethical leadership and knowledge hiding: An intervening and interactional analysis. *The Service Industries Journal, 41*(5-6), 307-329. https://doi.org/10.1080/02642069.2020.1739657

Arjmandrad, I., & Shokrkon, H. (2020). The relationship of social capital and quality of work life with job performance and work engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies, 7*(2), 225-240. (Persian). https://doi.org/10.22055/jiops.2020.35903.1208

Ashayeri, T., Jahani Dolatabad, I., & Jahanpour, T. (2022). Studying the influencing factors on job alienation: A meta-analysis of research from 2004 to 2021. *Journal of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Ferdowsi University of Mashhad, 1*(1), 39-65. (Persian). https://doi.org/10.22067/social.2022.59328.0

Askaripour, M. R., Motaghi Pisheh, M. H., & Sheikhi, A. (2020). The impact of servant leadership on innovative work behavior in the public sector of Iran: An analysis of the mediating role of public service motivation and the moderating role of political skills. *Public Management, 12*(1), 64-84. (Persian). https://doi.org/10.22059/jipa.2019.292773.2661

Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management, 3*(5), 184-190. https://doi.org/10.5897/AJBM09.015

Banai, M., & Reisel, W. D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. Journal of World Business, 42(4), 463-476. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2007.06.007

Bayighomog, S. W., & Arasli, H. (2022). Reviving employees' essence of hospitality through spiritual wellbeing, spiritual leadership, and emotional intelligence. *Tourism Management*, 89, 104406. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104406.

Crossman, J. (2010). Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, *31*(7), 596-608. https://doi.org/10.1108/01437731011079646

Davari, A., & Rezazadeh, A. (2012). *Structural equation modeling with PLS software*. first edition. Jihad University Press. (Persian) https://www.gisoom.com/book/11097132

Fang, R., Landis, B., Zhang, Z., Anderson, M. H., Shaw, J. D., & Kilduff, M. (2015). Integrating personality and social networks: A meta-analysis of personality, network position, and work outcomes in organizations. *Organization Science, 26*(4), 1243-1260. https://doi.org/10.1287/orsc.2015.0972

Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management, 31*(1), 126-152. https://doi.org/10.1177/0149206304271386

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, *18*(1), 39-50. 10.12691/education-3-6-16

Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly, 14*(6), 693–727. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001

Fry, L. W. (2008). *Spiritual leadership: State-of-the-art and future directions for theory, research, and practice.* Iin Spirituality in Business: Theory, Practice, and Future Directions, Eds J. Biberman and L. Tischler (New York, NY: Palgrave), 10–124. https://doi.org/10.1057/9780230611887_7

Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly, 16*(5), 835-862. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012

Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, *22*(1), 7-20. https://doi.org/10.1080/713701144

Ghanbari, S., & Abdolmaleki, J. (2022). The role of spiritual leadership in employees' job performance at Bu Ali Sina University mediated by social capital. *Iranian Journal of Management Sciences, 16*(64), 145-175. (Persian). https://journal.iams.ir/article_368.html?lang=en

Ghasemi, M., Fardin, M., & Joodzadeh, M. (2014). Investigating the impact of spiritual leadership on organizational health (A Study among Employees of the Social Security Organization in Zahedan). *Public Management Research, 7*(26), 135-156. (Persian). https://doi.org/10.22111/jmr.2015.2059

Ghazali, F., Koushan, M., Rakhshani, M. H., & Ghasemi, M. R. (2020). Investigating the relationship between perceived job characteristics and organizational support with job alienation among nurses. *Sabzevar University of Medical Sciences Research Journal, 27*(6), 747-753. (Persian). https://jsums.medsab.ac.ir/article_1250.html

Gholich Li, B., & Moshabaki, A. (2007). The role of social capital in creating organizational intellectual capital (A Study of Two Iranian Automobile Manufacturers). *Journal of Management Science, 19*(75), 125-147. (Persian). https://journals.ut.ac.ir/article_18501.html

Hajizadeh Meymandi, M., Karayi, M., Bonyad, L., & Dashtizadeh, S. (2020). Meta-analysis of factors affecting job alienation. *Public Management Perspective Quarterly, 11*(3), 67-85. (Persian). https://doi.org/10.48308/jpap.2020.96802

Jorfi, H., & Hakim, A. (2024). The effect of psychological capital on job engagement, organizational commitment and job satisfaction; the mediating role of job emotions. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 11*(1), 33-50. (Persian). https://doi.org/10.22055/jiops.2024.46454.1402

Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics, 94*(1) 89-110. https://oro.open.ac.uk/22966/

Khaki, G. (2003). *Research methods with an approach to thesis writing.* Tehran: Baztab Publications. (Persian).

Marx, K. (2008). *Economic and philosophical manuscripts of 1844* (Translated by H. Moradzadeh). Tehran: Agah Publishing. (Persian). https://www.marxists.org/archive/marx/works/1844/manuscripts/preface.htm

Miri, G., Javan, J., Afrakhteh, H., Velayati, S., & Shayan, H. (2010). The role of social capital in rural development (Case Study: Pashtab Region of Sistan). *Journal of Geography and Regional Development*, 14, 29-49. (Persian). https://doi.org/10.22067/geography.v8i14.8995

Mirmahdi, S. M., Fathi, F., & Omidnezhad, M. (2022). Investigating the impact of fear of COVID-19 on the psychological well-being of employees with the mediating role of job insecurity and the moderating role of mindfulness. *Nursing Management Quarterly, 11*(1), 79-89. (Persian). https://ijnv.ir/article-1-913-fa.html

Mousavi, K., & Heydarpoor, M. (2015). The *paradox of alienation in social thought.* Tehran: Shahid Beheshti University Press. (Persian). https://www.gisoom.com/book/1783507/

Rastegarkhaled, A., Kaveh, M., & Mohammadi, M. (2014). Social capital and alienation. *Social Development & Welfare Planning*, *5*(19), 203-251. (Persian) https://doi.org/10.22054/qjsd.2015.687

Sedaqhati Fard, M., & Abdollahzadeh, M. (2010). Investigating job alienation and its influencing factors among employees. *Journal of Industrial-Organizational Psychology Innovations, 1*(1), 22-34. (Persian). https://ensani.ir/file/download/article/20120329130620-5002-1.pdf

Subramony, M., Segers, J., Chadwick, C., & Shyamsunder, A. (2018). Leadership development practice bundles and organizational performance: The mediating role of human capital and social capital. *Journal of business research*, *83*, 120-129. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.044

Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposite Vinzi, V. (2004). *A global goodnessof-fit index for PLS structural equation modelling.* In Proceeding of the XLII SIS scienific meeting, pp. 739-742. https://www.sis-statistica.org/old/htdocs/files/pdf/atti/RSBa2004p739-742.pdf

Usman, M., Ali, M., Ogbonnaya, C., & Babalola, M. T. (2021). Fueling the intrapreneurial spirit: A closer look at how spiritual leadership motivates employee intrapreneurial behaviors. *Tourism Management*, 83, 104227. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104227.

Vilar, K., & Cartes, I. (2016). Urban design and social capital in slums. Case study: Moravia's neighborhood, Medellin, 2004-2014. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *216*, 56-67. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.12.008

Yang, F., Liu, J., Wang, Z., & Zhang, Y. (2019). Feeling energized: A multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance. *Journal of Business Ethics*, *158*(4), 983-997. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3713-1

Yook, H. B., & Jeong, A. S. (2020). The effect of general rural development project on spiritual leadership, social capital and subjective well-being. *Journal of Korean Society of Rural Planning, 26*(1), 51-68. https://doi.org/10.7851/Ksrp.2020.26.1.051