

سرمایه روان‌شناختی بازیکنان: نقش رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی

محمد بی‌غرض^۱، قدرت‌الله باقری^۲، و علی صابری^۳
 تاریخ دریافت: ۹۴/۰۸/۰۵ تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۲/۲۸

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی وضعیت سرمایه‌روان‌شناختی بازیکنان فوتبال با توجه به نقش رهبری معنوی و سرمایه‌اجتماعی در لیگ آسیا ویزن استان فارس بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه بازیکنان فوتبالیست لیگ آسیا ویزن استان فارس بودند که با توجه به حجم جامعه آماری (۱۸۰ نفر) حجم نمونه برابر با جامعه در نظر گرفته شد و از روش نمونه‌گیری کل شمار استفاده شد. نتایج نشان داد که وضعیت سرمایه‌روان‌شناختی در بین بازیکنان لیگ در حد متوسط بود. همچنین نتایج نشان دادند که رهبری معنوی هم به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه‌اجتماعی بر روی سرمایه‌روان‌شناختی بازیکنان تأثیرگذار است. با توجه به نتایج مریبان با سبک رهبری معنوی می‌توانند وضعیت سرمایه‌روان‌شناختی را بهبود بخشیده و عملکرد بهتری را از تیم مشاهده کنند.

کلیدواژه‌ها: سرمایه‌روان‌شناختی، رهبری معنوی، سرمایه‌اجتماعی

The Status of Football Players' Psychological Capital: The Role of Spiritual Leadership and Social Capital Mohamad Bigharaz, Ghodratalah Bagheri, and Ali Saberi

Abstract

The purpose of this study was to investigate the status of football players' psychological capital with regard to the role of spiritual leadership and social capital in the Asia Vision League in Fars province. The population of the study consisted of all football players involved in Asia Vision League in Fars province. Considering the statistical population size (N=180), the sample size was equal to the statistical population, and it was used the whole population sampling method. To collect data, questionnaire was used. The results showed that the psychological capital of players in the league was found to be moderate, the results also showed that the spiritual leadership could influence the player's psychological capital both directly and indirectly through the social capital. According to the results, it is suggested that coaches who have spiritual leadership style can improve the status of the psychological capital and exhibit a better performance of the team.

Keywords: Psychological Capital, Spiritual leaders, Social Capital

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران

۲. استادیار مدیریت ورزشی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران

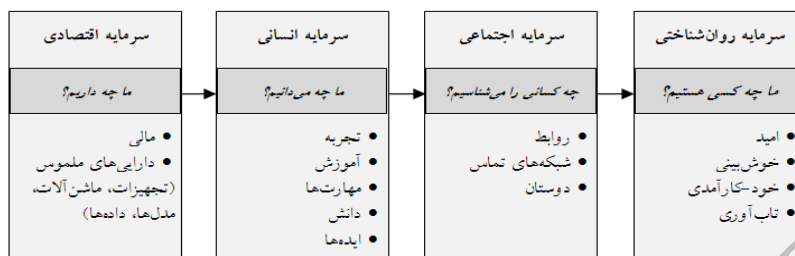
۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

Email: ali_saberi1364@yahoo.com

مقدمه

سرمایه‌روان‌شناختی از جمله موضوعات نوینی است که در یک دهه گذشته به حوزه سازمان و مدیریت وارد شده است و توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است. با این وجود تاکنون این موضوع در حیطه ورزش، چه در سازمان‌های ورزشی و چه در ورزشکاران و تیم‌های ورزشی انجام نشده است. در حقیقت امروزه باشگاه‌های ورزشی ما باید به دنبال مباحث روان‌شناسی در تیم‌های خود باشند، تا اینکه بتوانند به نتیجه مطلوب خود برسند. امروزه باشگاه‌ها، تیم‌ها، ورزشکاران در سطوح مختلف در محیط‌های غیررقابتی عملکرد بسیار عالی را از خود نشان می‌دهند و این نشان‌دهنده فن و تاکتیک خوب ورزشکاران و تیم‌ها می‌باشد. اما چرا در محیط رقابتی به این شکل نمی‌باشد؟ امروز مربیان ورزشی باید به فاکتورها و مباحث روان‌شناسی توجه بیشتری کرده و آن‌ها را در تیم‌های خود به کار گیرند. همان‌طور که در پژوهشی بر شناسایی عوامل استرس‌زای کشتی‌گیران قبل از رقابت توجه شده تا عملکرد مطلوب‌تری را کشتی از خود نشان دهند (چنانچه و نمازی زاده، ۲۰۱۵). تاکنون سه نوع سرمایه مهم، یعنی سرمایه مالی، انسانی، و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران سازمانی بوده است. سرمایه را که شکل فیزیکی دارد نظیر پول، ماشین‌آلات، تجهیزات، زمین و ساختمان و نظایر آن و به این وسیله به سرمایه‌صنعتی بدل می‌شود و در تولید کالا و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرند، سرمایه مالی و یا اقتصادی نامیده می‌شود (لوتانز، ۲۰۰۸). سرمایه انسانی اغلب به عنوان سرمایه فکری تلقی می‌شود و به نوعی شامل مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش و تجاربی است که یک شخص با خود به سازمان می‌آورد. سرمایه اجتماعی به ارزش‌های واقعی یا بالقوه‌ای که فرد در سازمان برحسب اینکه چه کسانی را می‌شناسند، با چه

شبکه‌هایی اجتماعی در ارتباط است و چه اعتباری در سازمان دارد، اشاره دارد (اشنایدر و همکاران، ۲۰۰۷). اما لوتانز (۲۰۰۸) شکل دیگری از سرمایه را به عنوان سرمایه روان‌شناختی مطرح کرده‌اند و ادعا می‌کنند که این سرمایه ضمن داشتن قابلیت‌های سرمایه اجتماعی و انسانی، حتی از آن‌ها نیز فراتر رفته است و به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد. به نظر آنان، سرمایه روان‌شناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های متعدد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز (خودکارآمدی)، داشتن استاد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید) و پایداری زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری) است (اشنایدر و همکاران، ۲۰۰۷). لوتانز و همکاران (۲۰۰۸) بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او برای ورود به صحنه عمل آماده کرده است، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند. بحث سرمایه روان‌شناختی موضوعی است که در حیطه ورزشی تاکنون کار نشده است ولی این موضوع در حیطه مباحث روان‌شناسی ورزشی بسیار کاربردی و اثرگذار می‌باشد. شکل زیر انواع سرمایه‌ها را باهم مقایسه می‌کند.



شکل ۱. توسعه سرمایه‌روان‌شناختی برای کسب مزیت رقابتی (فاتی، ۲۰۱۱)

می‌شود.

سرمایه‌اجتماعی ماهیتی زاینده و مولد دارد، افراد را وادار می‌کند تا ارزش ایجاد کنند، کارها را درست انجام بدهند، و به اهداف خویش دست یابند و مأموریت زندگی خود را به انجام رسانند. به عبارت دیگر، بدون سرمایه‌اجتماعی هیچ‌کس و هیچ سازمانی موفق نیست. از این‌روست که موضوع سرمایه‌اجتماعی، محور اصلی مدیریت در سازمان محسوب شده و مدیرانی که بتوانند در سازمان سرمایه‌اجتماعی ایجاد کنند، علاوه بر اینکه راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند، (احمدی و فیض‌آبادی، ۲۰۱۱)؛ موفق نیز قلمداد می‌گردند. در گذشته به سرمایه‌اجتماعی به‌صراحت توجه نمی‌شد، اما هم‌اکنون تغییرات پرشتاب محیطی، فناوری اطلاعات، نیازهای رو به رشد به اطلاعات و نیازهای آینده به نوآوری، خلاقیت و ضرورت پیشرفت مداوم سازمان ایجاب می‌کند که رهبران سازمان، سرمایه‌اجتماعی را به‌عنوان یکی از منابع ارزشمند سازمانی مورد توجه قرار دهند. ناهاپیت و گوشال با رویکردی سازمانی به طبقه‌بندی سرمایه‌اجتماعی پرداخته و آن را شامل ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای می‌دانند (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸). بعد ساختاری به پیکربندی غیرشخصی پیوندهای بین

از طرفی موفقیت تیم درگرو توجه ویژه به نیروی انسانی (ورزشکاران) و ارضای نیازهای آن‌هاست. منابع انسانی سرمایه‌ای بنیادی تیم و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در سازمان محسوب می‌شوند، در نتیجه می‌توان یکی از عوامل نایل به موفقیت تیم را افزایش میزان سرمایه‌اجتماعی ورزشکاران دانست. سرمایه‌اجتماعی ثروت و دارایی نهفته‌ای است که از آمادگی روانی افراد یک جامعه برای صرف‌نظر کردن از منافع شخصی و درگیر شدن در عمل جمعی پدید می‌آید (گنجی و ستوده، ۲۰۱۱). از آنجاکه در ورزش‌های تیمی احتمال فرصت‌طلبی، شانه خالی کردن، از زیر کار در رفتن و نیز تقلب بیشتر است، میزان بیشتری از سرمایه‌اجتماعی برای پیشگیری از این رفتارها لازم است. در نتیجه ورزشکاران دارای سرمایه‌اجتماعی بالاتر برای باشگاه‌ها بسیار اهمیت دارند و باشگاه‌ها و تیم‌ها باید برای جلب رضایت و بهره‌وری آن‌ها هزینه‌های زیادی را صرف کنند. در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه‌اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند، اما برای توسعه در عصر حاضر به سرمایه‌اجتماعی بیشتر از سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمندیم. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه‌اجتماعی کافی است، به احتمال زیاد سایر سرمایه‌ها تلف می‌شوند و استفاده از آن‌ها امکان‌پذیر نیست. از طرفی، سرمایه‌اجتماعی، پدیده‌ای مدیریت-

سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مرتبط است (الوانی و همکاران، ۲۰۱۳).

تئوری رهبری معنوی درون یک مدل انگیزش درونی توسعه پیدا کرده و روی ویژگی‌هایی همچون امید، ایمان و نوع‌دوستی پایه‌گذاری شده است. هدف از رهبری معنوی خلق چشم‌انداز و ارزش‌های متجانس در سطوح فردی، تیمی، سازمانی و در نهایت تقویت سطوح بالاتری از تعهد و بهره‌وری سازمانی می‌باشد. رهبری معنوی با یادگیری و رشد مرتبط است، بنابراین برای سازمان‌هایی که تمایل به موفقیت و پیشرفت دارند، ضروری می‌باشد. رهبری معنوی سازمان از طریق یادگیری و رشد، در نهایت سازمان را به سمت بهبود مستمر در عملیات و همچنین محصولات و خدمات باکیفیت بالاتر حرکت می‌دهد و در نهایت منجر به سطح بالاتر رضایت مشتری و پس‌از آن عملکرد مالی بهتر می‌شود. فرای (۲۰۰۳) هفت بُعد برای رهبری معنوی معرفی کرده که عبارت‌اند از: ۱. چشم‌انداز^۲. عشق به هم نوع^۳. امید / ایمان^۴. عضویت^۵. معناداری^۶. تعهد سازمانی^۷. بهره‌وری و بهبود مستمر^۸ (فرای، ۲۰۰۳). همان‌طور که رهبری معنوی در سازمان‌های صنعتی اثرات محسوس را دارد سازمان‌های خدماتی همانند ارگان‌ها و باشگاه‌های ورزشی نیز از این بُعد منفعت می‌برند. در ورزش ایران، به‌خصوص فوتبال جای خالی متغیرهای رفتاری نزد مربیان و بازیکنان به‌شدت احساس می‌شود. به همین دلیل شاهد رفتارهای نادرست از برخی مربیان و بازیکنان (حرکات غیراخلاقی برخی مربیان با بازیکنان) هستیم که چهره ورزش ما را در دنیا خدشه‌دار و اثرات نامطلوبی در

افراد و یا واحدهای اجتماعی اشاره دارد. وجوه مهم تحت این بُعد شامل پیوند شبکه، ترتیبات شبکه، و ثبات شبکه می‌باشد (یانگ و رولینسون، ۲۰۰۱). بُعد شناختی به آن دسته از جنبه‌ها که بازتابی‌ها، تفاسیر و سیستم مفهومی به اشتراک گذارده شده بین اعضای گروه را فراهم می‌کند، توجه دارد و وسعت سهیم شدن اعضای تیم پروژه در ادراکی مشترک و گسترش یک رویه شناختی مشترک در میان خودشان را منعکس می‌کند. بُعد رابطی روابط شخصی مردم را به واسطه سوابق تقابلات (در شرایط محیطی سازمان کم نیست) پرورش می‌دهند. یک جنبه مهم بُعد رابطی اعتمادی است که در میان اعضای یک گروه پرورش می‌یابد (یانگ و رولینسون، ۲۰۰۱). مهم‌ترین جنبه‌های این بُعد از سرمایه اجتماعی اعتماد، هنجارها، بایست‌ها و هویت می‌باشد. وجود سرمایه اجتماعی در سازمان پیامدهای گوناگونی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد که از آن جمله می‌توان به خلاقیت سازمانی اشاره کرد.

امروزه توجه صرف به مسائل زیرساختی و سخت‌افزاری نمی‌تواند حل‌کننده مسائل باشگاه‌های ورزشی باشد چراکه باشگاه‌ها و تیم‌هایی وجود دارند که با توجه به منابع فیزیکی و مالی خوب نمی‌توانند به اهداف عالی خود برسند. به همین منظور باشگاه‌ها ورزشی و مربیان تیم‌ها امروزی باید بیشتر بر مسائل نرم‌افزاری و به‌ویژه بر متغیرهای رفتاری و روان‌شناسی توجه کنند.

مدت‌زمانی طولانی از ورود معنویت به‌عنوان مقوله‌ای غیرعلمی در مطالعات نگذشته بود که پژوهش‌های فزاینده نشان داد معنویت با بسیاری از نتایج در سطح فرد، سازمان و جامعه، مانند سلامت، روحیه، خلاقیت، درستکاری، توانایی، بازیابی، یادگیری

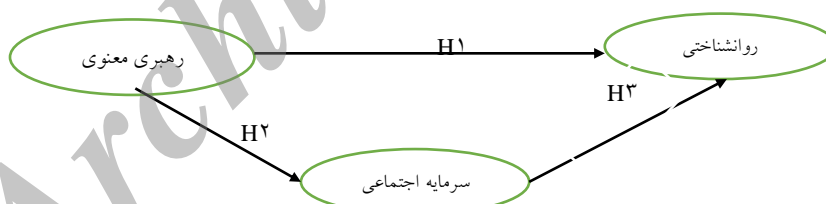
2. Vision
3. Altruistic Love
4. Hope & Faith
5. Membership
6. Meaning
7. Organizational Commitment
8. Productivity and Continues Improvement

1. Young & Rowlinson

عدم آموزش‌های لازم بازیکنان در رابطه با متغیرهای رفتاری و ابعاد آنها است.

اجتماعی و روان‌شناختی مفهومی است که به این مهم می‌پردازد در حقیقت، در سرمایه‌اجتماعی ما به دنبال ایجاد ارتباط عمیق بین افراد و در سرمایه‌روان شناختی به دنبال یک حالت روان‌شناختی مثبت فردی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری) هستیم که نتیجه آن ایجاد هم‌افزایی در باشگاه، تیم و یا سازمان می‌باشد که این امر باعث موفقیت آنها می‌شود. بر همین اساس، با توجه به اهمیت متغیرهای رفتاری در شکوفایی و توسعه ورزشکاران و در نهایت باشگاه‌ها و همچنین مطالعات انجام‌شده که حکایت از مؤثر بودن آنها در سازمان دارد پژوهشگران را بر آن داشت تا با توجه به اهمیت موضوع به بررسی وضعیت سرمایه‌روان شناختی و نقش تأثیر رهبری معنوی بر سرمایه‌روان شناختی و نقش میانجی سرمایه‌اجتماعی را بر سرمایه‌روان شناختی در تیم‌های لیگ برتر فوتبال استان فارس پی‌ریزد.

جامعه به‌جای می‌گذارند. این مشکلات به‌مراتب در سطوح پایین‌تر ورزش بیشتر دیده می‌شود، و دلیل آن امروزه با افزایش سرمایه‌گذاری در ورزش حرفه‌ای، بهبود عملکرد ورزشی بیش‌ازپیش مورد توجه قرار گرفته است. به اعتقاد روان‌شناسان ورزشی، متغیرهای روان‌شناختی ورزشکاران نقشی کلیدی در ارتقاء عملکرد فردی و تیمی ایفا می‌کنند. با این وجود نمی‌توان نقش متغیرهای گروهی را در عملکرد و موفقیت تیمی نادیده گرفت چراکه سطح عملکرد تیمی از وضعیت تعاملات و روابط بازیکنان متأثر است. در سطوح حرفه‌ای ورزش غالباً باشگاه‌ها دارای نیروی انسانی ماهر یا به عبارتی ورزشکار و کادر فنی مجرب هستند، ولی آیا صرف داشتن نیروی انسانی مجرب با امکانات سخت‌افزاری می‌تواند موفقیت یک تیم را در این سطوح حرفه‌ای تضمین کند. امروزه برای به دست آوردن موفقیت‌های تیمی و یا در سازمان‌هایی که به‌صورت تیمی فعالیت می‌کنند، به چیزی بیش از منابع انسانی و مادی نیاز است تا در عصر حاضر با تغییرات سریع‌ش رقابت کنیم. سرمایه



شکل شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش

گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد.

شرکت‌کنندگان

جامعه آماری در این پژوهش کلیه فوتبالیست‌های لیگ آسیا ویزن استان فارس بودند که در سال ۱۳۹۳ در مسابقات لیگ شرکت داشتند. با توجه به حجم

روش پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش تعیین روابط علی میان رهبری معنوی با سرمایه‌روان شناختی با توجه به نقش میانجی سرمایه‌اجتماعی کارکنان می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی و از نظر نحوه

از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که در این تحقیق با انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه و با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی پرسش‌نامه‌ها محاسبه شد که پایایی پرسش‌نامه در جدول شماره ۱ آمده است.

شیوه گردآوری داده‌ها

در این پژوهش، محقق پس از اخذ معرفی‌نامه از دانشگاه، جهت کسب مجوز و اطلاعات لازم در مورد ورزشکاران به سرپرستان کلبه تیم‌های حاضر در لیگ آسیا ویزن استان فارس مراجعه کرده و پس از اخذ مجوز از سوی سرپرست و مربیان و اطلاعات لازم، در سر تمرینات تیم‌ها شرکت کرده و از ورزشکاران درخواست شد که پرسش‌نامه‌ها را به‌دقت مطالعه نموده و نظر خود را با علامت زدن یکی از گزینه‌ها بیان کنند. که تعداد ۱۸۰ پرسش‌نامه به‌صورت کل شمار پخش گردید که درنهایت تعداد ۱۶۵ عدد از پرسش‌نامه‌های توزیع‌شده برگشت داده شد و جهت تحلیل آماری مورداستفاده قرار گرفت.

روش‌های پردازش داده‌ها

در این پژوهش از دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و درصد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم، روش معادلات ساختاری و آزمون سوبل) استفاده شد.

یافته‌ها

با توجه به یافته‌های توصیفی پژوهش بیشترین نمونه آماری دارای رده سنی بین ۲۰ تا ۳۰ سال (۵۸ درصد) و کمترین آن‌ها بالاتر از ۳۰ (۱۳ درصد) بودند، همچنین تحصیلات دیپلم بیشترین فراوانی (۴۷ درصد) و فوق‌لیسانس و بالاتر کمترین فراوانی (۱۶ درصد) مربوط به تحصیلات را دارا بودند. در مورد سابقه ورزشی این افراد نیز بیشترین فراوانی مربوط به ۱۵ سال و بالاتر (۳۳ درصد) بود که نمونه آماری این پژوهش را تشکیل دادند.

جامعه آماری (۱۸۰ نفر) پژوهش، حجم نمونه برابر با جامعه در نظر گرفته شد و از روش نمونه‌گیری کل شمار استفاده شد که درنهایت از تعداد ۱۸۰ پرسش‌نامه توزیع‌شده تعداد ۱۶۵ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد و مورد تحلیل قرار گرفت.

ابزار

پرسش‌نامه رهبری معنوی

در مدل تحلیلی رهبری معنوی متغیر مستقل، سرمایه اجتماعی متغیر میانجی و سرمایه روان‌شناختی متغیر وابسته هستند. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه بود. برای سنجش رهبری معنوی از پرسش‌نامه ارائه‌شده استاندارد ۲۳ سؤالی است که توسط فرای (۲۰۰۵) ارائه گردید استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل هفت مؤلفه چشم‌انداز، عشق به هم‌نوع، معناداری، تعهد، بازخورد عملکرد، عضویت و ایمان می‌باشد.

پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی

برای سنجش سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) با ۱۵ گویه و سه مؤلفه ساختاری، شناختی و رابطه‌ای بود که صابری و همکاران (۲۰۱۵) پایایی پرسش‌نامه را برابر با ۰/۸۹ به دست آوردند، که در این پژوهش نیز پایایی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت.

پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی

برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسش‌نامه لوتانز (۲۰۰۷) با ۲۴ گویه و چهار مؤلفه خودکارایی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری استفاده شده است. مقیاس در نظر گرفته‌شده برای تمامی متغیرها، از طیف ۵ درجه‌ای لیکرت بود. برای تعیین اعتبار ابزار اندازه‌گیری، پرسش‌نامه‌ها در میان ۱۰ نفر از متخصصین مدیریت و مدیریت ورزشی و دانشجویان دکتری قرار گرفت و با نظر آن‌ها و راهنمای اساتید راهنما و مشاور اصلاحات لازم انجام گرفت و مورد تأیید قرار گرفت همچنین برای پایایی پرسش‌نامه‌ها

بررسی مدل اندازه‌گیری

آزمون مدل اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی و روایی مدل است. تعیین روایی پرسش‌نامه از روش روایی محتوا و سپس روایی تشخیصی به روش تعیین

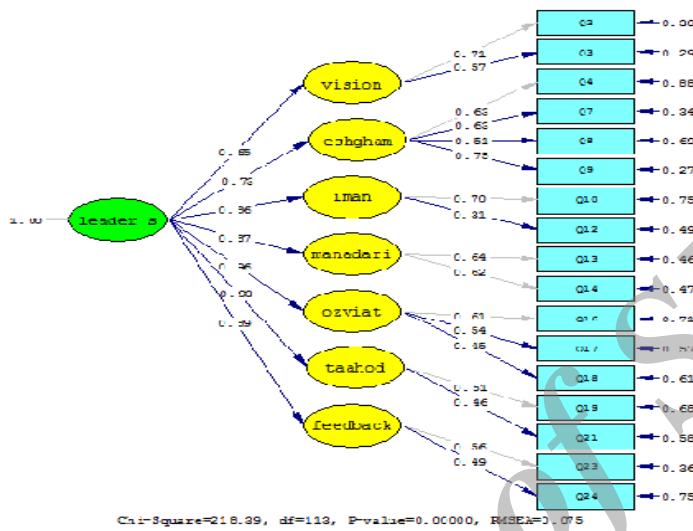
شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده شد. اما در پایایی روش پایایی مرکب در کنار آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آن زیر بیان شده است.

جدول ۱. پایایی سؤالات پرسش‌نامه های مورد استفاده

نام متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	ضریب میانگین واریانس استخراج شده	ضریب پایایی مرکب (سی.آر)
رهبری معنوی	۲۰	۰/۹۱	۰/۶۲۵	۰/۸۹۳
سرمایه اجتماعی	۱۵	۰/۹۰۹	۰/۵۲۰	۰/۷۱۵
سرمایه‌روان شناختی	۲۴	۰/۸۸	۰/۵۱۵	۰/۸۰۶
کل سؤال	۵۹	۰/۹۰۲		

معنوی از پرسش‌نامه رهبری معنوی (فرای، ۲۰۰۳) استفاده شد که پایایی آن از روش ضریب آلفای کرونباخ، در این پژوهش برابر با ۰/۹۱۷ تأیید شد. همچنین برای تعیین اعتبار سازه این مقیاس از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده که شاخص‌های نیکویی برازش به همراه تناسب کامل الگو با داده‌های مشاهده‌شده را تأیید می‌کند. همچنین با توجه به شاخص‌های برازش تعدادی از سؤال‌های پژوهش حذف شدند.

فرنل و لارکر (۱۹۸۱) مقادیر AVE، ۰/۵ و بیشتر را برای مقادیر میانگین واریانس تعیین شده توصیه می‌کنند که این به معنای آن است که سازه مورد نظر حدود ۵۰ درصد یا بیشتر واریانس نشانگرهای خود را تبیین می‌کند. برای بررسی اعتبار مرکب، سازه‌هایی که CR بالای ۰/۶ داشته باشد پایایی قابل قبول است. همچنین آلفای کرونباخ سازه‌ها باید بالاتر از ۰/۷ باشد که طبق جدول ۱ همه سازه‌ها پایایی مناسب دارند. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها در مورد رهبری



شکل ۱. تحلیل عاملی پرسش‌نامه رهبری معنوی و شاخص‌های نیکویی برآزش

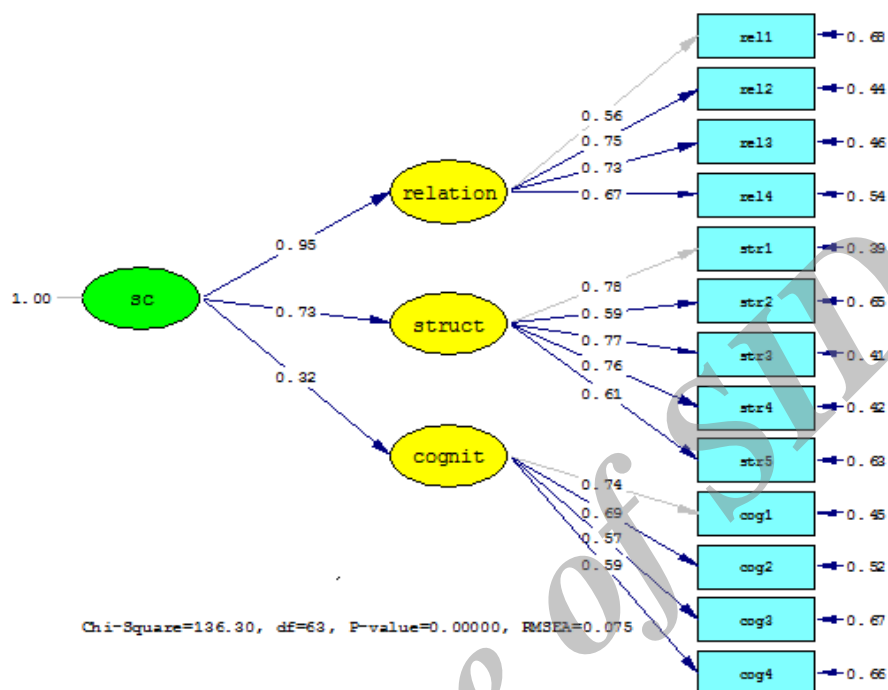
Chi-Square=۲۱۸,۳۹

Normed Fit Index (NFI) = ۰,۹۴, RMSEA=۰,۰۷۵, P-value=۰,۰۰۰۰, df=۱۱۳,

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = ۰,۸۲, Goodness of Fit Index (GFI) = ۰,۸۶

نیکویی برآزش به همراه تناسب کامل الگو با داده‌های مشاهده‌شده را تأیید می‌کند. همچنین با توجه به شاخص‌های برآزش تعدادی از سؤال‌های پژوهش حذف شدند.

به‌منظور اندازه‌گیری سرمایه‌اجتماعی نیز از پرسش‌نامه ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه برابر با ۰/۹۰۹ به دست آمد. همچنین برای اعتبار سازه پرسش‌نامه نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد، که شاخص‌های



شکل ۲. تحلیل عاملی پرسش‌نامه سرمایه‌اجتماعی و شاخص‌های نیکویی برازش

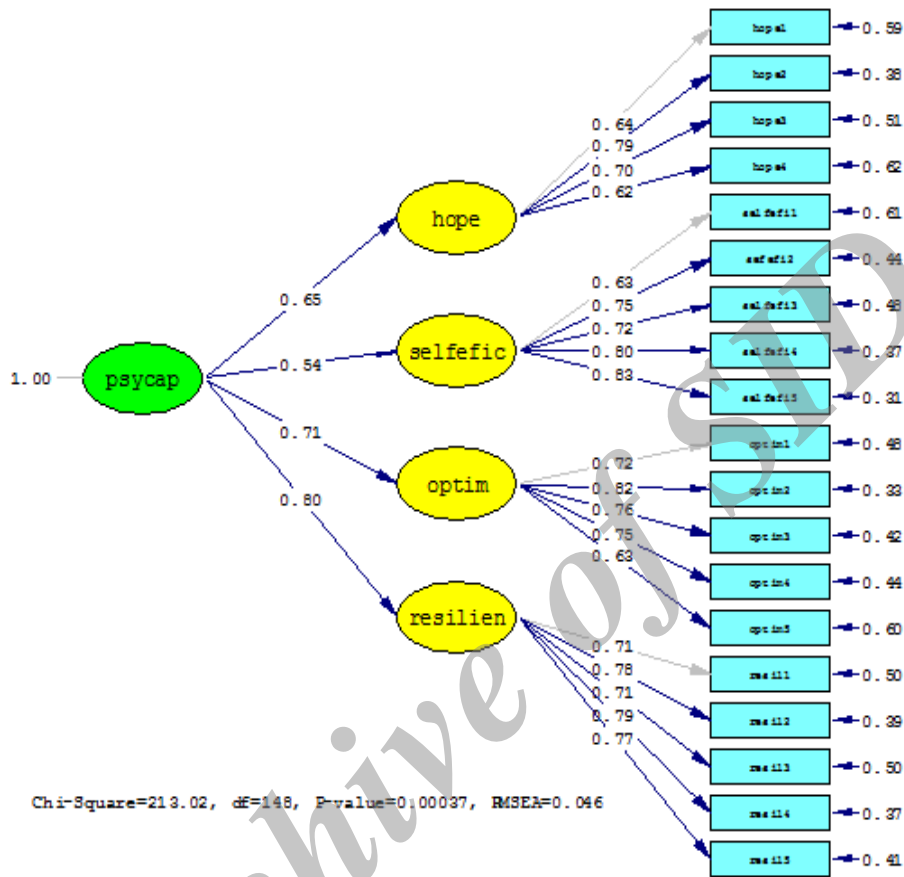
Chi-Square=۱۳۶,۳۰.

Normed Fit Index (NFI) = ۰,۹۱. RMSEA = ۰,۰۷۵. P-value = ۰,۰۰۰۰. df = ۶۳.

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = ۰,۸۷. Goodness of Fit Index (GFI) = ۰,۹۱

که شاخص‌های نیکویی برازش به همراه تناسب کامل الگو با داده‌های مشاهده‌شده را تأیید می‌کند. همچنین با توجه به شاخص‌های برازش تعدادی از سؤال‌های پژوهش حذف شدند.

و در نهایت برای جمع‌آوری داده‌ها در زمینه سرمایه‌روان‌شناختی از پرسش‌نامه لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شد که پایایی پرسش‌نامه از روش آلفا کرونباخ برابر با ۰/۸۸ به دست آمد. همچنین برای اعتبار سازه پرسش‌نامه نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.



شکل ۳. تحلیل عاملی پرسش‌نامه سرمایه‌روان‌شناختی و شاخص‌های نیکویی برازش

Chi-Square=۲۱۳٫۰۲،

Normed Fit Index (NFI) = ۰٫۹۵، RMSEA = ۰٫۰۴۶، P-value = ۰٫۰۰۰۰۰، df = ۱۴۵،

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = ۰٫۸۸، Goodness of Fit Index (GFI) = ۰٫۹۸

جدول ۲. نتایج مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق (تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم)

مدل اندازه‌گیری	شامل متغیرهای	خی دو	درجه آزادی	درجه آزادی به خی دو	آرام، اس.اس.اس
مدل اندازه‌گیری متغیر مستقل	رهبری معنوی	۲۱۸،۳۹	۱۱۳	۱،۹۳	۰٫۰۷۵
مدل اندازه‌گیری متغیر میانجی	سرمایه اجتماعی	۱۳۶،۳۰	۶۳	۲،۱۶	۰٫۰۷۵
مدل اندازه‌گیری متغیر وابسته	سرمایه‌روان‌شناختی	۲۱۳،۰۲	۱۴۵	۱،۴۶	۰٫۰۴۶

یافته‌های این پژوهش از طریق بررسی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برون‌زا (عدالت سازمانی) و متغیرهای درون‌زا (سرمایه اجتماعی و سرمایه روان شناختی) با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم در نرم‌افزار لیزرل و بررسی مدل ساختاری پژوهش، اکتساب شده است که در ادامه به تفصیل ارائه می‌شود. قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها و مدل‌های مفهومی پژوهش، لازم است از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برون‌زا و نشانگر مناسب بودن این مدل‌ها است.

متغیرهای درون‌زا حاصل شود؛ از این‌رو در ادامه مدل‌های اندازه‌گیری این دو نوع متغیر در جدول واحدی به شکل زیر ارائه شده است. این کار به دلیل وجود متغیرهای مکنون توسط تحلیل عاملی تأییدی دوم انجام گردیده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم متغیرهای برون‌زا و درون‌زا نشان داد، مدل‌های اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. شاخص‌های تناسب مدل‌های اندازه‌گیری به شرح جدول فوق (جدول ۳) می‌باشد که نشانگر مناسب بودن این مدل‌ها است.

جدول ۳. آمار توصیفی و استنباطی جامعه آماری متغیرهای پژوهش

نام متغیرهای مؤلفه‌های آن	چولگی	کشیدگی	میانگین	انحراف معیار	مقدار تی مشاهده شده	درجه آزادی	وضعیت
رهبری معنوی	-۱,۳۷	۴,۵	۳,۸۵	۰,۵۰۴	۲۱,۶۷	۱۶۵	مناسب
چشم‌انداز	-۰,۵۵۲	۰,۹۵۷	۳,۷۶۹	۰,۷	۱۴,۱۲	۱۶۵	مناسب
عشق به هم نوع	-۰,۷۳۰	۱,۵۰۱	۳,۷۰۴	۰,۶۵	۱۴,۶۳	۱۶۵	مناسب
ایمان	۱,۵۵	۵,۲۱	۴,۱۸۱	۰,۵۹۴	۲۵,۵۵	۱۶۵	مناسب
معناداری	-۰,۷۹۶	۰,۸۶۵	۳,۸۰۸	۰,۷۷۹	۱۳,۳۲	۱۶۵	مناسب
عضویت	-۱,۳۳	۳,۴۴	۳,۸۸۶	۰,۶۸۹	۱۶,۵۳	۱۶۵	مناسب
تعهد	-۱,۲۱	۲,۴۲	۳,۹۰۵	۰,۶۹۰	۱۶,۸۳	۱۶۵	مناسب
بازخورد عملکرد	-۱,۰۰۶	۲,۰۳۰	۳,۷۷۳	۰,۷۳۲	۱۳,۵۸	۱۶۵	مناسب
سرمایه اجتماعی	-۰,۴۳۳	۰,۶۴۷	۳,۵۷	۰,۶۹۲	۱۰,۵۶	۱۶۵	مناسب
بعد شناختی	-۰,۵۶۸	۰,۱۰۸	۳,۵۸	۰,۸۰۸	۹,۳۳۹	۱۶۵	مناسب
بعد رابطه‌ای	-۰,۴۷۲	۰,۷۸۱	۳,۵۸	۰,۷۷	۹,۶۸۰	۱۶۵	مناسب
بعد ساختاری	-۰,۵۱۴	۰,۴۸۰	۳,۴۲	۰,۷۱	۸,۳۶	۱۶۵	مناسب
سرمایه روان شناختی	-۱,۶۶	۵,۲۲	۳,۸۳	۰,۵۱۴	۲۰,۹۵	۱۶۵	مناسب
خود کارایی	-۱,۵۵	۱,۵۱	۳,۸۵	۰,۶۴۷	۱۶,۹۲	۱۶۵	مناسب
امید	-۱,۰۶	۲,۱۸	۳,۸۳	۰,۶۰۴	۱۷,۷۸	۱۶۵	مناسب
خوش بینی	-۰,۹۹۴	۲,۲۵	۳,۷۳	۰,۶۲۱	۱۵,۱۲	۱۶۵	مناسب
تاب‌آوری	-۱,۲۵	۴,۳۱	۳,۹۱	۰,۵۷۱	۲۰,۶۲	۱۶۵	مناسب

همان‌طور که از جدول فوق استنباط می‌شود تمامی متغیرها از رویه و توزیع مناسبی برخوردارند و میانگین تمامی متغیرها حول عدد ۳,۵ می‌باشد، البته از طرف دیگر، بایرن (۲۰۱۰) برای داده‌های نرمال، کشیدگی

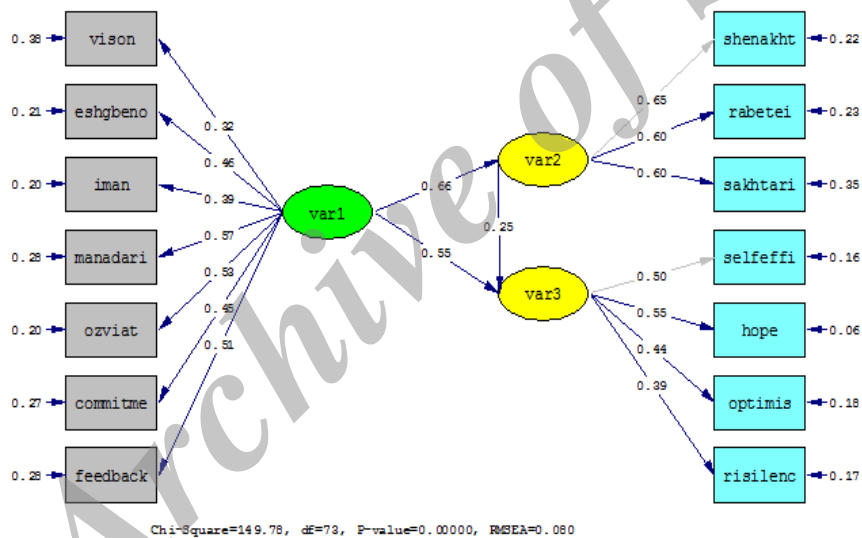
کمتر از ۷ و چولگی بین ۳+ و ۳- را پیشنهاد می‌دهد که با توجه به داده‌های فوق نشانگر نرمال بودن تمامی متغیرهاست (آریانفر، ۲۰۱۳). همچنین با توجه به میانگین می‌توان مشاهده کرد که تمامی متغیرها از وضعیت متوسط و خوبی برخوردار هستند.

جدول ۴. تحلیل همبستگی میان متغیرهای پژوهش

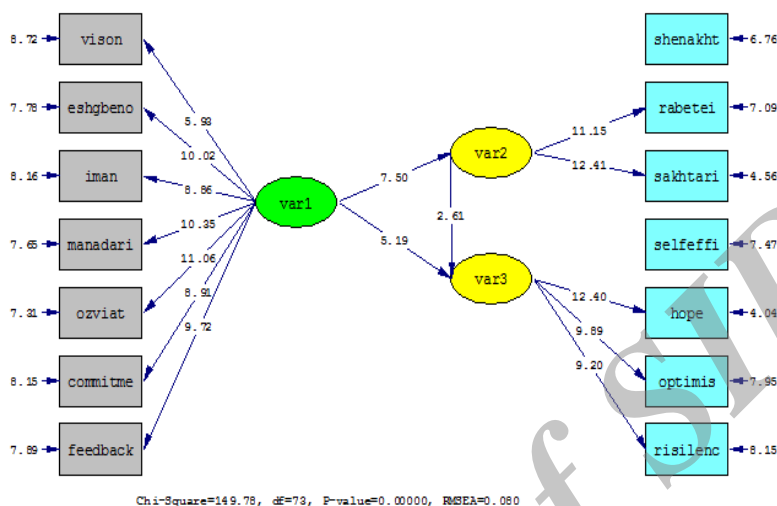
همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا	رهبری معنوی	سرمایه اجتماعی	سرمایه روان‌شناختی
رهبری معنوی	۱	*	*
سرمایه اجتماعی	۰,۵۴۷	۱	*
سرمایه روان‌شناختی	۰,۵۸۷	۰,۵۴۹	۱

همانطوریکه مشاهده می‌شود، بین رهبری (متغیر برون‌زا) و سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی (متغیرهای درون‌زا) در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ معنادار می‌باشد بیشترین میزان همبستگی معنادار به رابطه بین رهبری معنوی - سرمایه روان‌شناختی با ۰/۵۸۷ درصد و کمترین میزان همبستگی معنادار به رابطه بین سرمایه اجتماعی - سرمایه روان‌شناختی با ۰/۰۵۴۹ درصد می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه بهبودی در رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی سبب بهبود در سرمایه روان‌شناختی می‌شود.

همانطوریکه مشاهده می‌شود، بین رهبری (متغیر برون‌زا) و سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی (متغیرهای درون‌زا) در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ معنادار می‌باشد بیشترین میزان همبستگی معنادار به رابطه بین رهبری معنوی - سرمایه روان‌شناختی با ۰/۵۸۷ درصد و کمترین میزان همبستگی معنادار به رابطه بین سرمایه اجتماعی - سرمایه روان‌شناختی با ۰/۰۵۴۹ درصد می‌شود.



شکل ۴. ضریب استاندارد مرتبط با تحلیل مسیر



شکل ۵. اعداد معناداری مرتبط با مدل تحلیل مسیر

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش مدل

شاخص	AGFI	GFI	NNFI	IFI	CFI	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA
استانده پذیرش	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	-	-	< ۳	< ۰/۱۰
مقدار	۰/۸۵	۰/۸۸	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۷	۱۴۹/۷۳	۷۳	۲/۰۵	۰/۰۸۰

نیز که یکی از شاخص‌های نیکویی برازش مدل است در این پژوهش مناسب بوده و برابر با (۲,۰۵) بود، و با توجه به این که کوچک‌تر از ۳ بود. همچنین آ.ام.اس.ای.آی برابر با ۰,۰۸ بود که نشان‌دهنده برازش خوب مدل می‌باشد. همچنین در پژوهش حاضر جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی و تعیین معناداری آن‌ها نیز از آزمون سوپل استفاده کرده که بدین منظور از جدول ۶ برای محاسبه آزمون سوپل بکار رفته است.

با توجه به نتایج به دست آمده مدل برازش خوبی را نشان داد. یکی از این شاخص‌های برازش جی.اف.آی می‌باشد و هر چه این شاخص به عدد یک نزدیک‌تر باشد بیانگر برازش بهتر مدل است و با توجه به نتیجه‌ای که در این پژوهش به دست آمده است (۰,۹۰)، می‌توان گفت برازش مدل مناسب و نسبتاً خوب است. همچنین شاخص‌های ای.جی.اف.آی و ان.ان.اف.آی نیز به همین شکل است و با توجه به نتایج جدول می‌توان گفت مدل از برازش خوبی برخوردار است. همچنین آماره خی دو و درجه آزادی

جدول ۶. ضرایب رگرسیون رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی

متغیر پیش‌بین	β^*	Se*	t*	β^{**}	Se**	t**
رهبری معنوی	۰,۷۵۱	۰,۰۹	۰,۸۳۳	۰,۶۰۰	۰,۰۶۵	۹,۲۶
رهبری معنوی	-	-	-	۰,۴۱۷	۰,۰۷۲	۵,۷۲
سرمایه اجتماعی	-	-	-	۰,۴۰۸	۰,۰۴۹	۸,۳۹

*سرمایه اجتماعی **سرمایه روان‌شناختی

P < ۰/۰۱

آزمون سوبل با استفاده از ضرایب رگرسیونی جدول ۸ نشان داد که رهبری معنوی بر سرمایه روان‌شناختی هم به صورت مستقیم ($t=9,26$ و $P<0/01$) و هم از طریق نقش میانجی سرمایه اجتماعی به صورت غیرمستقیم ($t=8,39$ و $P<0/01$) تأثیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

در دنیای ورزش حرفه‌ای امروزی، تیم‌ها باید دارای مهارت‌های جدید روان‌شناسی ورزش باشند که یکی از مهارت‌های لازم در دنیای ورزش است و ورزشکاران برای رسیدن به تفکر علمی و رشد سرمایه‌های توانایی جسمی نیاز به آشنایی با مباحث روان‌شناختی دارند. ورزش یکی از ابزارهای رشد و فعالیت سلول‌های مغزی است و باعث فعالیت ذهن می‌باشد. ورزشکار موفق باید همیشه در حال تحلیل رفتار و عملکرد ورزشی خود باشد تا نسبت به آن آگاهی و شناخت پیدا کند. یک ورزشکار هر لحظه در مسیر طوفان‌های سنگین و هیجان‌های روانی و نامالایمات روحی قرار می‌گیرد، احساسات و افکار منفی انرژی روانی او را به هم می‌زند و بدترین عملکرد را از خود نشان می‌دهد. بنابراین مربیان و ورزشکاران باید نسبت به مسائل روان‌شناختی آگاهی داشته باشند و به دنبال متغیرهایی باشند که نه تنها بتوانند عملکرد فردی ورزشکاران را به حداکثر برسانند بلکه راندمان تیمی را نیز افزایش دهند و در تیم هم‌افزایی ایجاد کنند. در این پژوهش نیز محقق سعی در بررسی این موضوع دارد که آیا سبک رهبری

می‌تواند بر سرمایه روان‌شناختی بازیکن تأثیر داشته باشد یا نه؟ و اینکه آیا ایجاد ارتباطات عمیق بین بازیکنان (سرمایه اجتماعی) این تأثیر را تغییر می‌دهد. نتایج نشان داد که وضعیت سرمایه روان‌شناختی بازیکنان در حد متوسط بود. که این خود می‌تواند از سطح لیگ موردنظر باشد. در حقیقت لیگ آسیا ویزن جایگاهی برای مطرح کردن بازیکنان برای سطح لیگ‌های بالاتر می‌باشد، به همین دلیل برای معرفی کردن خود سعی می‌کنند سرمایه روان‌شناختی بالاتری را از جمله تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی و خود کارایی نشان دهند، که نتایج این پژوهش نیز مؤید این موضوع است.

همچنین نتایج نشان داد که رهبری معنوی هم به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه اجتماعی بر روی سرمایه روان‌شناختی تأثیر دارد. با توجه به این نتیجه زمانی که مربیان سبک رهبری معنوی را از خود نشان دهد این متغیر زمینه‌ساز متغیرهای مطلوب روان‌شناختی است که منجر به عملکرد فردی بالاتری در تیم می‌شود و ورزشکاران برای رسیدن به اهداف تیم امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خود کارایی بالاتری از خود نشان دهند. و همچنین بازیکنان سرمایه اجتماعی بیشتری از خود نشان می‌دهند و باعث هم‌افزایی در تیم خود می‌شوند. البته نتایج تحقیقات وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، بوک نوق و ظفر (۲۰۱۴)، حضوری و صالحی (۱۳۹۱) تأییدکننده تحقیق ما نیز می‌باشند. بدین ترتیب اداره سازمان‌ها و تیم‌های امروزی نیازمند تغییر به سمت یک پارادایم

جدید است، پارادایمی که مزیت رقابتی را فقط در داشتن منابع کمیاب، حق انحصاری و کارکنانی بامهارت‌ها و روابط اجتماعی بالا نمی‌بیند بلکه کارکنانی با ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت را لازم می‌داند در نتیجه افراد دارای سرمایه‌ی روان‌شناختی، پیش‌تر از آن‌که شغل خود را تنها یک قرارداد استخدامی مرسوم بدانند آن را به‌عنوان راهی برای یاری‌رساندن به دیگران درک می‌کنند و حتی باوجود انگیزه‌های بیرونی، برای برآورده شدن انتظار به انگیزه‌های درونی اهمیت بیشتری می‌دهند. به‌عبارت‌دیگر افراد با سرمایه‌ی روان‌شناختی، حتی در صورت فقدان سیستم پاداش بیرونی، عملکرد را فراتر از آنچه وظیفه نامیده می‌شود از خود بروز می‌دهند و عملکرد و پیامدهای نگرشی مطلوب و ارزشمندی را پدیدار می‌سازند.

در سازمان همان‌طور که رهبر تحول‌آفرین نسبت به رهبر تعاملی، با دلایل مهم‌تر و باارزش‌تر از یک مبادله تعاملی ساده با پیروانش ارتباط برقرار می‌سازد و از این طریق احساس هویت پیروانش را بهبود و ارتقا می‌بخشد (رضایی منش و همکاران، ۲۰۱۲)، رهبران با معنویت نیز احساس هویت پیروان خود با فعالیت‌های معنادار را افزایش می‌دهند که به‌نوبه‌ی خود موجب ایجاد انگیزه و تعهد در آن‌ها می‌گردد. معنویت در سازمان همانند دیگر سازه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی و نیز سازه مرکزی سرمایه‌ی روان‌شناختی، بر روی اطرافیان تأثیرگذار است و در بین همکاران و پیروان رواج می‌یابد. به‌عنوان مثال، رهبر معنوی می‌تواند با تدوین چشم‌انداز و ارزش‌های سازمانی، معنویت را در اهداف، استراتژی‌های اخلاقی و اجتماعی سازمان تسری دهد (فرای، ۲۰۰۵) بنابراین لازم است مدیران سازمان‌ها نسبت به سلامت روان‌شناختی کارکنان حساس بوده و برنامه‌های منظمی برای پایش آن‌ها داشته باشند.

همچنین نتایج ضریب همبستگی نیز حاکی از این موضوع بود که رهبری معنوی هم با سرمایه‌ی روان‌شناختی و هم سرمایه‌ی اجتماعی رابطه معناداری دارد. به‌عبارت‌دیگر با افزایش رهبری معنوی، سرمایه‌ی اجتماعی بهتری را می‌توان مشاهده نمود. در نتیجه مرئیان ورزشی ما باید به رهبری معنوی و مؤلفه‌های آن توجه کرده و با ارضای این نیاز و ایجاد انگیزه در ورزشکاران باعث ارتقاء سرمایه‌ی اجتماعی بازیکنان و در نتیجه تیم بشوند علاوه بر نتایج مؤثری که در باشگاه دارد باعث ارتقاء ورزش کشور نیز خواهند شد. نتایج به دست آمده با نتایج عیوضی و فتحی (۱۳۹۰)، رضایی منش و همکاران (۱۳۹۱)، زنگ و وانگ (۲۰۱۱) و پاستوریزا و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. همان‌طور که ملاحظه شد پژوهش‌های دیگر نیز تأییدکننده نتیجه پژوهش حاضر می‌باشند و آن‌ها نیز رهبری را گامی مؤثر در راستای ارتقای سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی دانسته‌اند. رضایی منش و همکاران (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه‌ی اجتماعی وجود دارد که نشانگر آن است که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند به‌عنوان تسهیل‌کننده در ایجاد سرمایه‌ی اجتماعی عمل کند. نتیجه این است که سازمانی از سرمایه‌ی اجتماعی برخوردار است، که کارکنان در مرادوات با یکدیگر و در ارتباط با سازمان از سهولت، سادگی و انعطاف بسیار بالایی برخوردار باشند. نفوذ در افراد و برقراری ارتباطات در قالب گروه و تیم از جمله وظایف اصلی مدیران است که در نقش رهبری مدیر معنی پیدا می‌کند و منجر به بالا بردن سرمایه‌ی اجتماعی سازمان می‌شود. پس می‌توان نتیجه گیری کرد که باید سبک رهبری مناسب در تیم‌ها استفاده کرد تا سرمایه اجتماعی را در بین اعضای تیم ایجاد کرده تا از طریق این متغیر بتوانیم سرمایه روان‌شناختی ایجاد کنیم.

جدید است، پارادایمی که مزیت رقابتی را فقط در داشتن منابع کمیاب، حق انحصاری و کارکنانی بامهارت‌ها و روابط اجتماعی بالا نمی‌بیند بلکه کارکنانی با ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت را لازم می‌داند در نتیجه افراد دارای سرمایه‌ی روان‌شناختی، پیش‌تر از آن‌که شغل خود را تنها یک قرارداد استخدامی مرسوم بدانند آن را به‌عنوان راهی برای یاری‌رساندن به دیگران درک می‌کنند و حتی باوجود انگیزه‌های بیرونی، برای برآورده شدن انتظار به انگیزه‌های درونی اهمیت بیشتری می‌دهند. به‌عبارت‌دیگر افراد با سرمایه‌ی روان‌شناختی، حتی در صورت فقدان سیستم پاداش بیرونی، عملکرد را فراتر از آنچه وظیفه نامیده می‌شود از خود بروز می‌دهند و عملکرد و پیامدهای نگرشی مطلوب و ارزشمندی را پدیدار می‌سازند.

در سازمان همان‌طور که رهبر تحول‌آفرین نسبت به رهبر تعاملی، با دلایل مهم‌تر و باارزش‌تر از یک مبادله تعاملی ساده با پیروانش ارتباط برقرار می‌سازد و از این طریق احساس هویت پیروانش را بهبود و ارتقا می‌بخشد (رضایی منش و همکاران، ۲۰۱۲)، رهبران با معنویت نیز احساس هویت پیروان خود با فعالیت‌های معنادار را افزایش می‌دهند که به‌نوبه‌ی خود موجب ایجاد انگیزه و تعهد در آن‌ها می‌گردد. معنویت در سازمان همانند دیگر سازه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی و نیز سازه مرکزی سرمایه‌ی روان‌شناختی، بر روی اطرافیان تأثیرگذار است و در بین همکاران و پیروان رواج می‌یابد. به‌عنوان مثال، رهبر معنوی می‌تواند با تدوین چشم‌انداز و ارزش‌های سازمانی، معنویت را در اهداف، استراتژی‌های اخلاقی و اجتماعی سازمان تسری دهد (فرای، ۲۰۰۵) بنابراین لازم است مدیران سازمان‌ها نسبت به سلامت روان‌شناختی کارکنان حساس بوده و برنامه‌های منظمی برای پایش آن‌ها داشته باشند.

بیشتر باشگاه بایستی بازیکنان را در مرکز و کانون توجهات باشگاه قرارداد و به آن‌ها به چشم مؤثرترین اعضای باشگاه نگاه کرد. در ورزش، تیم‌هایی موفق‌ترند که بازیکنان آن‌ها از ارتباطات بهتری در بین هم‌تیمی‌هایشان برخوردارند و دارای از خود-گذشتگی و فداکاری بیشتری باشند. باشگاهی که همیشه درگیر حواشی می‌باشد و به بازیکنان خود به‌طور جد نمی‌پردازد نتیجه‌اش این می‌شود که بازیکنان صرفاً منتظر دریافت مبلغ قرارداد خود بوده و مسائل تیم برای آن‌ها اهمیتی ندارد. بنابراین برای اینکه بازیکنان ما بتوانند رفتار مناسبی در مواقع مختلف از خود نشان دهند و با جان و دل در خدمت باشگاه باشند باید به متغیرهای رفتار سازمانی از جمله رهبری معنوی، سرمایه‌اجتماعی و سرمایه‌روان‌شناختی توجه ویژه کرد. همچنین مسئولین و مربیان باشگاه باید به این نکته نیز توجه کنند که برای موفقیت دیگر نیازی نیست زندگی و خانواده را وقف کارکنیم و محیط را فقط یک محیط رقابتی تلقی نماییم. در عوض یک فرد با داشتن یک زندگی سالم، آموزش مناسب و توجه به رهبری معنوی و مؤلفه‌های سرمایه‌اجتماعی و سرمایه‌روان‌شناختی از جانب مربیان و مسئولین می‌تواند دارای روابط مبتنی بر صداقت، کار گروهی، تعهد، خود کارآمدی، امید، خوش‌بینی و انعطاف باشد و در همان محدوده زمانی و با همان امکانات در محیط کار به موفقیت‌های بالاتری دست یابد. این متغیر در ورزش حرفه‌ای امروزی می‌تواند به‌طور محسوس‌تری درک شود. چراکه تیم‌های ورزشی در حال رشد در کشور بعد از مرحله ترقی به یک‌باره افت شدیدی می‌کنند درحالی‌که از لحاظ منابع مالی این افراد نسبت به قبل بهتر تأمین می‌شوند. ولی این در حالی است که انگیزه این افراد برای موفقیت کمتر شده و نتیجه عملکرد تیمی نیز پایین‌تر می‌آید. پس مربیان می‌توانند با به‌کارگیری سبک رهبری معنوی افت عملکرد افراد را

همچنین در رابطه‌مندی سرمایه‌اجتماعی و سرمایه‌روان‌شناختی و امیرخانی و عارف نژاد (۱۳۹۱) میان سرمایه‌اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه‌روان‌شناختی رابطه معنی‌داری را مشاهده کردند و این دو بعد می‌توانند بر سرمایه‌اجتماعی تأثیر مثبت بگذارند. سرمایه‌اجتماعی ماهیتی زاینده و مولد دارد، افراد را وادار می‌کند تا ارزش ایجاد کنند، کارها را درست انجام بدهند، و به اهداف خویش دست یابند و مأموریت زندگی خود را به انجام رسانند.

به عبارت دیگر، بدون سرمایه‌اجتماعی هیچ‌کس و هیچ سازمانی موفق نیست. از این‌روست که موضوع سرمایه‌اجتماعی، محور اصلی مدیریت در سازمان محسوب شده و مدیرانی که بتوانند در سازمان سرمایه‌اجتماعی ایجاد کنند، علاوه بر اینکه راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (احمدی و فیض‌آبادی، ۲۰۱۲)؛ موفق نیز قلمداد می‌گردند. در گذشته به سرمایه‌اجتماعی به‌صراحت توجه نمی‌شد. اما هم‌اکنون تغییرات پرشتاب محیطی، فناوری اطلاعات، نیازهای رو به رشد به اطلاعات و نیازهای آینده به نوآوری، خلاقیت و ضرورت پیشرفت مداوم سازمان ایجاب می‌کند که رهبران سازمان، سرمایه‌اجتماعی را به‌عنوان یکی از منابع ارزشمند سازمانی موردتوجه قرار دهند.

همان‌طور که مطرح شد به‌طور کلی رهبری معنوی بر روی سرمایه‌اجتماعی و سرمایه‌روان‌شناختی تأثیرگذار است و بین رهبری معنوی با ابعاد سرمایه‌اجتماعی و سرمایه‌روان‌شناختی رابطه‌ای معنادار وجود دارد. با توجه به این موارد به سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود که رهبری معنوی را در کلیه سطوح مدیریتی، سرپرستی و مربیگری سرلوحه کار خود قرار دهند و به‌ویژه بر روی رویه‌ها و برخوردها تمرکز بیشتری نمایند. در سازمان‌های ورزشی و باشگاه‌ها طبیعتاً ورزشکاران از اهمیت بسیار بیشتری نیز برخوردار می‌باشند؛ برای بالندگی و پویایی هرچه

spiritual leadership. *Organizational dynamics*, 37(1), 86-96.

9. 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.

10. Ganji, A., & Helalsetode, M. (2011). The relationship between religiosity and social capital. *Applied sociology*, 22, Pp. 95-120.

11. Hozoori, M. J., & Salehi, A. (2012). Improvement organizational commitment and job satisfaction in Iranian public organizations: Study and explanation the role of psychological capital. *Organizational resource management research*, 2(3), Pp. 1-23.

12. Koh, T. Y., & Rowlinson, S. (2012). Relational approach in managing construction project safety: A social capital perspective. *Accident Analysis & Prevention*, 48, Pp. 134-144.

13. Luthans, F. (2008). Psychological capital book. *elmi publisher*.

14. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), Pp. 541-572.

15. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), Pp. 242-266.

16. Pastoriza, D., & Ariño, M. A. (2013). Does the Ethical Leadership of Supervisors Generate Internal Social Capital? *Journal of Business Ethics*, 118(1), Pp. 1-12.

17. Saberi, A., Bagheri, G., & Bigharaz, M. (2015). Analysis of role of team cohesion in social capital (Professional Soccer Players in Fars Province). *Social capital management*, 2, Pp. 75-94.

18. Shabanibahar, Gh., Alibakhshi, M., & Samadi, A. (2013). The Role of Spiritual Leadership in Empowering Employees of Sport and Youth Organization in Hamadan Province. *Journal of sport management*, 5, Pp. 37-52.

از بین برد و سرمایه روان‌شناختی که منجر به خود کارایی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری می‌شود را ایجاد کرده و به اهداف مطلوب تیم و یا باشگاه رسید.

منابع

1. Ahmadi, S. A. A., & Feizabadi, H. (2011). Investigating Social capital and effect of that on the organization improvement (Case study: Staff Organizations of Tehran municipality. *Journal of public administration*, 13(1), Pp. 35-88.
2. Alvani, S. M., Memarzadeh Tehran, GH., & Kazemi, R. (2013). Exploring the Traits and Behaviors of Spiritual Leaders by Using Adaptive Neural-Fuzzy Systems. *Journal of organizational culture management*, 11(3), Pp. 95-120.
3. Amirkhani, A. (2012). The Impact of organizational citizenship behavior and psychological capital on social capital. *Iranian journal of management sciences*, 7(26), Pp. 89-112.
4. Bouckenoghe, D., Zafar, A., & Raja, U. (2014). How Ethical Leadership Shapes Employees' Job Performance: The Mediating Roles of Goal Congruence and Psychological Capital. *Journal of Business Ethics*, 129, Pp. 1-14.
5. Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
6. Chenaneh, K., & Namazizadeh, M. (2015). Identifying Stress Sources Before-the-Game Experienced by Members of Iranian National Greco-Roman Wrestling Team. *sport psychology studies*, 4(11), Pp. 1-14.
7. Eivazi, M. R., & Fathi, Y. (2011). Leadership and social capital whit imam khomeini leader approach. *Matin journal*, 15(1), 61-84.
8. Fry, L., W., & Slocum Jr., J., W. (2008). Maximizing the triple bottom line through

19. Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, J. T. (2010). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*: Sage Publications.
20. Tamer, I. (2015). The Effect of Positive Psychological Capital on Emotional Labor. *International Journal of Research in Business and Social Science* (ISSN: 2147-4478), 4(2), 20-34.
21. Zheng, Q., Wang, M., & Li, Z. (2011). Rethinking ethical leadership, social capital and customer relationship. *Journal of Management Development*, 30(7/8), Pp. 663-674.

استناد به مقاله

بی‌غرض، م. باقری، ق. و صابری، ع. (۱۳۹۵). بررسی وضعیت سرمایه‌روان‌شناختی بازیکنان فوتبال و رابطه‌ی علی آن با رهبری معنوی و نقش میانجی سرمایه‌اجتماعی. *مجله مطالعات روان‌شناسی ورزشی*، شماره ۱۷، ۱۵۶-۱۳۹.

Bigharaz, M., Bagheri, G. and Saberi, A. (2016). Investigating the status of football players' psychological capital and its causal relationship with the spiritual leadership and mediator role of social capital. *Journal of Sport Psychology Studies*, 17; 139-156. In Persian