

بررسی رابطه علی رهبری موثق با عملکرد تیمی: نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی (مورد مطالعه: فوتسالیست‌های منطقه آزاد چابهار)

علی صابری^۱، ابراهیم علیدوست قهفرخی^۲، و غلامرضا امانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۴/۱۴

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه علی رهبری موثق و عملکرد تیمی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در فوتسالیست‌های منطقه آزاد چابهار بود. روش پژوهش توصیفی - هم‌بستگی بوده و به روش تحلیل مسیر انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش را کلبه فوتسالیست‌های منطقه آزاد چابهار که در مسابقات این منطقه شرکت داشتند، تشکیل دادند. شایان‌ذکر است که داده‌های پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد رهبری موثق، سرمایه‌روان‌شناختی و عملکرد تیمی گردآوری شد و در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و درصد) و استنباطی (ضریب هم‌بستگی پیرسون، تحلیل مسیر و آزمون سوبل) با استفاده از نرم‌افزار اس. پی. اس. و لیزرل تجزیه و تحلیل گردید. نتایج نشان می‌دهد که بین رهبری موثق و عملکرد تیمی - هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم - از طریق سرمایه‌روان‌شناختی رابطه وجود دارد. درحقیقت، مربیان تیم‌ها می‌توانند با ایجاد زمینه مناسب برای رهبری و سرمایه‌روان‌شناختی، شاهد عملکرد خوبی باشند.

کلیدواژه‌ها: رهبری موثق، سرمایه‌روان‌شناختی، عملکرد تیمی

Email: ali_saberi1364@yahoo.com

۱. نویسنده مسئول: دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

۲. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

۳. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چابهار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

مقدمه

باعث می‌گردد تا منابع انسانی آن‌ها دچار تنش، استرس و بی‌اعتمادی شوند. همچنین، توجه صرف به مسائل زیرساختی و سخت‌افزاری نمی‌تواند برطرف‌کننده مسائل سازمانی باشد؛ زیرا، سازمان‌هایی وجود دارند که با توجه به منابع فیزیکی و مالی خوب نمی‌توانند به اهداف عالی خود برسند؛ از این رو، سازمان‌های امروزی بر مسائل نرم‌افزاری و به‌ویژه متغیرهای رفتاری توجه ویژه‌ای نموده‌اند. در باشگاه‌های ورزشی نیز همین مشکلات وجود دارد. درحقیقت، امروزه سازمان‌ها و تیم‌هایی می‌توانند عملکرد خوبی را از منابع انسانی خود انتظار داشته باشند که مباحث رفتاری و روان‌شناسی را به‌خوبی درک کرده و آن‌ها را در عمل به‌کار می‌گیرند. (بی‌غرض، علیدوست، باقری، غفرانی و صابری، ۱۳۹۵، ص. ۴۹). علم رده‌بندی، رهبری را با توجه به سبک‌های مختلف به طبقات گوناگون تقسیم می‌کند که یکی از این سبک‌ها، رهبری موثق^۵ می‌باشد که می‌تواند در توسعه اخلاقیات، افزایش اعتمادپذیری کارکنان، ارتقای سرمایه روان‌شناختی و بهبود عملکرد تیمی در باشگاه‌های ورزشی مؤثر باشد. رهبری تیم‌ها نقشی کلیدی و محوری را در عملکرد تیمی بازی می‌کند؛ به‌شکلی که پژوهشگران سبک‌های رهبری مؤثر را فاکتوری کلیدی و مهم برای عملکرد تیمی معرفی کرده‌اند (تورنر و مولر^۶، ۲۰۰۵، ص. ۳۵). در این میان، یکی از نظریه‌های مؤثر در رهبری، "نظریه رهبری موثق" است که یکی از رویکردهای بنیادی حوزه رهبری می‌باشد که در دهه گذشته ارائه شده است. براساس این نظریه، سازمان‌ها به رهبران موثق نیاز دارند تا بر تغییرات پویا، جدید و پرتلاطم محیط کاری غلبه کنند (ثورنتون و همکاران^۷، ۲۰۱۲،

با توجه به رشد و پیشرفت‌های عصر حاضر، نیاز به مزیت رقابتی پایدار و مستمر موضوعی است که بسیاری از سازمان‌ها را به سمت سازمان‌های مسطح و گروه‌های خودمدیریتی سوق داده است؛ به‌همین دلیل، فهم پیشامدهای عملکرد تیمی برای سازمان‌ها، باشگاه‌های ورزشی، تیم‌ها، مربیان و رهبران لازم و ضروری می‌باشد. عملکرد تیمی و پویایی گروهی ورزشکاران یکی از مسائل اصلی علوم ورزشی طی دهه‌های گذشته بوده و شناسایی دلایل این که چرا برخی افراد و گروه‌ها به موفقیت می‌رسند، هدف مشترک ادبیات روان‌شناسی ورزشی می‌باشد (پاسوز^۱، ۲۰۰۸، ص. ۱۵). عملکرد تیم مستلزم تعامل هم‌زمان اعضای آن در کار و وظیفه‌ای و کار تیمی است (کرگر^۲، ۱۹۹۷، ص. ۶۸). کار وظیفه‌ای به آنچه تیم انجام دهد (مانند بازی در مسابقه یا ساخت محصول) اطلاق می‌شود (متیو^۳، ۲۰۰۹، ص. ۹۰)؛ درمقابل، کار تیمی به تعاملات بین فردی میان اعضای تیم اشاره می‌کند که برای تبادل اطلاعات، توسعه و حفظ الگوهای ارتباطی، هماهنگی اقدامات و حفظ نظام اجتماعی صورت می‌گیرد (متیو، ۲۰۰۹، ص. ۹۰). همان‌طور که بارک (۲۰۰۷) تأکید کرده است، کار تیمی همواره عنصر جدایی‌ناپذیر ورزش محسوب می‌شود و اثربخشی کار تیمی هدف مهمی برای تیم‌های ورزشی در هر سطح از رقابت می‌باشد (استیون^۴، ۲۰۰۳، ص. ۵۰). نمونه‌ای که از دیرباز شاخص کار تیمی بوده است، تیم ورزشی می‌باشد. امروزه، رهبران و مدیران سازمان‌ها، باشگاه‌ها و تیم‌های ورزشی بیشتر به دنبال افزایش منافع و سود بوده و کمتر به بازسازی فرایندهای انگیزشی توجه دارند. این چالش

5. Authentic leadership
6. Turner & Muller
7. Thornoton

1. Passos
2. Kraiger
3. Mathieu
4. Stevens

فوتسال، سطح عملکرد تیمی از وضعیت تعاملات و روابط بازیکنان تأثیر می‌پذیرد. در این راستا، لارسون و لافاستو (۲۰۰۱) بر اهمیت نقش رهبری اصولی به‌عنوان مهم‌ترین عامل عملکرد بالا و موفقیت تیم‌ها تأکید نموده‌اند. طبق نظر زاکارو و ریتمن^۴ (۲۰۰۲) نیز رهبری نقش بسیار مهمی در اثربخشی و موفقیت کار تیمی دارد. در کنار نتایج مثبتی که سبک‌های مختلف رهبری در سازمان دارد (از جمله عملکرد، اثربخشی، تعهد، سرمایه اجتماعی، عملکرد گروهی و تیمی و غیره)، یکی از متغیرهای جدیدی که در روان‌شناسی مثبت‌گرا مطرح شده و دارای ارتباط بسیار عمیقی با سبک‌های رهبری می‌باشد، سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی از جمله موضوعات نوینی می‌باشد که در یک دهه گذشته به حوزه سازمان و مدیریت وارد شده و توجه صاحب‌نظران را به‌خود جلب نموده است. تاکنون سه نوع سرمایه بااهمیت؛ یعنی سرمایه مالی، انسانی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران سازمانی قرار گرفته است. سرمایه‌ای را که شکل فیزیکی دارد (نظیر پول، ماشین‌آلات، تجهیزات، زمین و ساختمان و نظایر آن) و به سرمایه صنعتی تبدیل شده و در تولید کالا و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرد، سرمایه مالی و یا اقتصادی نامیده می‌شود (لوتانز و همکاران^۵، ۲۰۰۷، ص. ۳۴) سرمایه انسانی اغلب به‌عنوان سرمایه فکری تلقی شده و به‌نوعی شامل: مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش و تجاربی است که یک شخص با خود به سازمان می‌آورد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷، ص. ۴۵) و در نهایت، سرمایه اجتماعی به ارزش‌های واقعی یا بالقوه‌ای که فرد در سازمان برحسب این‌که چه کسانی را می‌شناسد، با چه شبکه‌هایی اجتماعی در ارتباط است و چه اعتباری در سازمان دارد، به‌دست

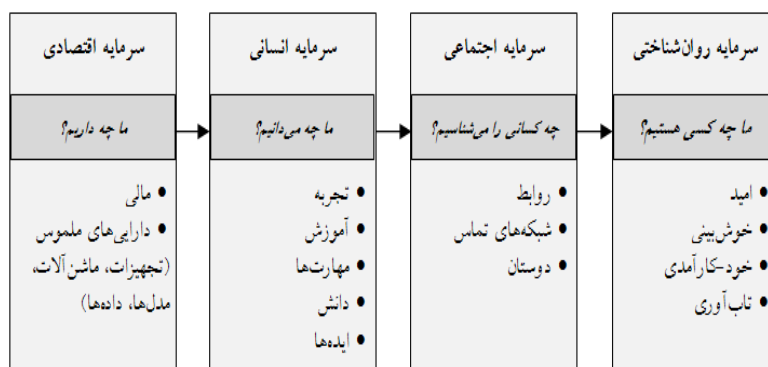
ص. ۷۶). رهبران موثق مسائل اخلاقی را خاطرنشان نموده و بر آن‌ها تأکید می‌کنند و حتی درمقابل فشارهای گروهی، سازمانی و اجتماعی، قواعد و ارزش‌های اخلاقی را ارائه و آموزش می‌دهند (پیس و همکاران^۱، ۲۰۱۲، ص. ۳۳۳). رهبری موثق الگویی از رفتارهای رهبر است که توانایی‌های روان‌شناختی و جو اخلاقی مثبت را ارتقا می‌بخشد تا از این طریق خودآگاهی، نگرش‌های اخلاقی درونی، پردازش متوازن اطلاعات و شفافیت رابطه در بخشی که رهبر با پیروان کار می‌کند، پرورش یابد و خودتکاملی مثبت بهبود پیدا کند (والمو و همکاران^۲، ۲۰۰۸، ص. ۷). در واقع، رهبران موثق الگویی از یک رهبر اخلاقی و صادق هستند که بازبودن به تسهیم اطلاعات ضروری را برای تصمیم‌گیری ترغیب می‌کنند (اویلو و همکاران^۳، ۲۰۰۹، ص. ۴۲۲). نظریه رهبری موثق تأکید می‌کند که رهبرانی موثق هستند که باعث ایجاد تجربیات زندگی، توانمندهایی روانی (همچون امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی)، نگرش‌های اخلاقی و حمایت از جو سازمانی برای ایجاد رفتارهای مثبتی مانند خودآگاهی و خودتنظیمی شوند. این عوامل اعتمادپذیری، توسعه و پیشرفت زیردستان را پرورش می‌دهد و منجر به بهزیستی، صداقت و عملکرد می‌شود (اویلو و همکاران، ۲۰۰۹، ص. ۴۲۳). امروزه، با افزایش سرمایه‌گذاری در ورزش حرفه‌ای، بهبود عملکرد ورزشی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. روان‌شناسان ورزشی معتقد هستند که متغیرهای روان‌شناختی ورزشکاران نقشی کلیدی را در عملکرد فردی و تیمی ایفا می‌کند؛ با این حال، متغیرهای گروهی را نیز در عملکرد و موفقیت تیمی نمی‌توان نادیده گرفت؛ زیرا، در رشته‌های تیمی نظیر

4. Zaccaro & Rittman
5. Luthans

1. Peus
2. Walumbwa
3. Avolio

به هدف به‌منظور دستیابی به موفقیت (امید) و پایداری در زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری) (اشنایدر و لویز، ۲۰۰۷، ص. ۲۹). لوتانز و همکاران بر این باور هستند 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 فشارآفرین را تداوم می‌بخشند، او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌نمایند (اشنایدر و لویز، ۲۰۰۷، ص. ۳۵). در شکل زیر انواع سرمایه‌ها با یکدیگر مقایسه شده است.

می‌آورد، اشاره دارد (اشنایدر و لویز، ۲۰۰۷، ص. ۳۰). در این راستا، لوتانز و همکاران شکل دیگری از سرمایه را با عنوان سرمایه روان‌شناختی مطرح نمودند و ادعا کردند که این سرمایه ضمن داشتن قابلیت‌های سرمایه اجتماعی و انسانی، از آن‌ها فراتر رفته و به‌عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد (اشنایدر و لویز، ۲۰۰۷، ص. ۳۵). به نظر آن‌ها، سرمایه روان‌شناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر می‌باشد: متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز (خودکارآمدی)، داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر برای رسیدن



شکل ۱. توسعه سرمایه روان‌شناختی برای کسب مزیت رقابتی

علاوه‌براین، در پژوهش رگو و همکاران^۳ (۲۰۱۲) نشان داده شد که رهبری موثق از طریق میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی بر خلاقیت کارکنان تأثیر می‌گذارد. پیوس و همکاران (۲۰۱۲) نیز طی پژوهشی گزارش نمودند که عواملی همچون رضایت‌مندی کارکنان، تعهد سازمانی، تلاش مضاعف و ادراک اثربخشی تیمی از پیامدهای رهبری موثق است. یافته‌های پژوهش وولی و همکاران^۴ (۲۰۱۱) نیز حاکی از آن بود که رهبری موثق با میانجی‌گری جو شغلی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر دارد. همچنین، در پژوهشی که لروی و همکاران^۵ (۲۰۱۱) با عنوان "رهبری موثق و صداقت رفتاری با تعهد و عملکرد پیروان" انجام دادند، عنوان نمودند که رهبری موثق و صداقت رفتاری با عملکرد پیروان در ارتباط می‌باشد. پیترسون و همکاران^۶ (۲۰۱۱) نیز در پژوهش خود با عنوان "سرمایه روان‌شناختی و عملکرد تیمی" گزارش نمودند که سرمایه روان‌شناختی کارکنان که در طول زمان تغییر می‌کند منجر به تغییر در عملکرد کارکنان خواهد گردید. در پژوهشی دیگر با عنوان "سرمایه روان‌شناختی: اندازه‌گیری و ارتباط آن با عملکرد و رضایت"، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) به این نتیجه دست یافتند که چهار بعد سرمایه روان‌شناختی (خوش‌بینی، امید، خودکارایی و تاب‌آوری) با عملکرد افراد و تیم و رضایت‌مندی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری دارد و این چهار بعد، پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی را برای عملکرد و رضایت تشکیل داده‌اند. با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه عملکرد تیمی در ارتباط با تیم‌های ورزشی مشاهده می‌شود که پژوهش‌های کمی در زمینه به‌کارگیری سبک‌های جدید رهبری به‌عنوان مفهومی انگیزشی صورت

بی‌غرض و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی با سرمایه روان‌شناختی" به این نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی با سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد. آن‌ها نتیجه‌گیری نمودند که در محیط‌های پرتلاطم امروزی، از طریق یک‌سری مداخلات جزئی و بسیار متمرکز که در آن مربیان خواستار بازخورد سریع نتایج عملکرد خود می‌باشند، ماهیت توسعه سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی می‌تواند کارگشا باشد و این امر به‌خوبی از طریق رهبری معنوی امکان‌پذیر می‌گردد. همچنین، صابری و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی" گزارش نمودند که عدالت سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی تأثیر دارد؛ بدین‌شکل که عدالت سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی به‌صورت غیرمستقیم بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد.

در این زمینه، در پژوهشی که برون و همکاران^۱ (۲۰۱۳) با عنوان "رهبری تعاملی، رضایت شغلی و عملکرد تیمی با توجه به نقش چندسطحی اعتماد" انجام دادند، عنوان نمودند که رهبری تعاملی ارتباط مثبتی با رضایت شغلی و عملکرد تیمی دارد؛ اما در بررسی نقش میانجی اعتماد در ارتباط با رهبری تعاملی و عملکرد تیمی رابطه معناداری را گزارش نمودند. کلاپ اسمیت^۲ (۲۰۱۲) نیز در پژوهش خود با عنوان "رهبری موثق و سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا" به این نتیجه دست یافت که ارتباط مثبتی بین رهبری موثق و سرمایه روان‌شناختی وجود دارد. وی عنوان نمود ارتباطی که بین این دو متغیر وجود دارد منجر به عملکرد گروهی در شرکت‌ها خواهد شد.

3. Rego
4. Wooley
5. Leroy
6. Peterson

1. Braun
2. Clapp-Smith

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع مطالعات کاربردی بوده و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، پیمایشی و از نوع هم‌بستگی می‌باشد. شایان ذکر است که در مدل تحلیلی، رهبری موثق متغیر پیش‌بین؛ سرمایه روان‌شناختی متغیر میانجی؛ عملکرد تیمی متغیر ملاک می‌باشد.

شرکت‌کنندگان

جامعه آماری پژوهش را کلیه ورزشکاران فوتسالیست حاضر در جام رمضان در منطقه آزاد چابهار تشکیل دادند. با توجه به حجم جامعه آماری و دردسترس بودن آن‌ها، حجم نمونه برابر با جامعه انتخاب شد که در نهایت، از میان پرسش‌نامه‌های توزیع شده میان این تعداد، ۲۴۷ پرسش‌نامه برگشت داده شد و در تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت.

ابزار و شیوه گردآوری داده‌ها

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسش‌نامه بود. براین اساس، برای ارزیابی رهبری موثق و مؤلفه‌های آن (خودآگاهی، پردازش متوازن، نگرش‌های اخلاقی درونی و شفافیت رابطه) از پرسش‌نامه نیدر و شربسیم (۲۰۱۱) استفاده گردید. پایایی این پرسش‌نامه بر پایه ضریب آلفای کرونباخ معادل (۰/۹۰) برآورد شده است. پرسش‌نامه دارای ۱۶ سؤال با توجه به طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود. برای سنجش عملکرد تیمی از پرسش‌نامه مایکل وست (۲۰۰۴) با ۱۷ گویه استفاده شد. همچنین، به منظور سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسش‌نامه لوتانز (۲۰۰۷) با ۲۳ گویه استفاده گردید. لازم‌به‌ذکر است که مقیاس در نظر گرفته شده برای تمامی متغیرها یک طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت بود.

در این پژوهش ابتدا با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای، بانک اطلاعات، اینترنت، مقالات و پایان‌نامه‌ها در بخش مبانی نظری و در مرحله بعد با

گرفته‌اند و به‌ویژه در داخل کشور تاکنون در تیم‌های ورزشی حرفه‌ای و قهرمانی به تأثیر این نوع سبک رهبری بر عملکرد تیمی توجه نشده است. در کنار این موضوع، عواملی هستند که می‌توانند نسبت به تأثیر سبک رهبری و عملکرد، نقش تعدیل‌کننده‌ای داشته باشند. با توجه به پیشینه‌های پژوهش مفهوم سرمایه روان‌شناختی می‌تواند از رهبری موثق تأثیر بپذیرد؛ لذا پژوهشگر سعی در بررسی رابطه علی رهبری موثق با عملکرد تیمی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی دارد. شایان ذکر است که تاکنون پژوهشی با توجه به مدل مفهومی این پژوهش انجام نشده است.

سبک‌های رهبری مربیان و مدیران ورزشی در باشگاه‌ها و تیم‌ها به‌عنوان یک فاکتور کلیدی مهم در عملکرد و اثربخشی تیمی ورزشکاران تعریف شده است. رهبری موثق بر نقش کلیدی رهبران موثق در فراهم‌آوردن شرایط و آسان‌کردن مسیر با فراهم‌نمودن فرصت‌ها جهت کشف مهارت‌های جدید تأکید داشته، تا از این طریق سرمایه روان‌شناختی را در خود تقویت نمایند که این امر موجب خوش‌بینی، تاب‌آوری، خودکارایی و امید شده و در نتیجه، عملکرد تیمی بالایی را به همراه می‌آورد. علاوه بر این، سرمایه روان‌شناختی بالا و حمایت رفتاری رهبران منجر به عملکرد تیمی بالا و برون‌ده بیشتر خواهد شد. در نتیجه با توجه به مبانی نظری ارائه شده و پیشینه تجربی این پژوهش، رهبری موثق منجر به پیامدهای مطلوبی، همانند عملکرد تیمی و اهداف تیمی می‌شود؛ اما تاکنون پژوهشی در زمینه تأثیر نقش رهبری موثق در ارتباط با ورزشکاران صورت نگرفته است. درحقیقت، این پژوهش برای نخستین بار انجام شده و پژوهشگر در پی بررسی رابطه علی رهبری موثق با عملکرد تیمی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی می‌باشد.

استفاده از پرسش‌نامه به جمع‌آوری اطلاعات اقدام گردید.

روش پردازش داده‌ها

داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و درصد) و استنباطی (آزمون کلومگروف - اسمیرنوف، ضریب هم‌بستگی پیرسون، تحلیل مسیر و آزمون سوبل) با استفاده از نرم‌افزار اس. پی. اس. لیزرل تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

با توجه به نتایج آمار توصیفی، بیشترین نمونه آماری در دهه سنی ۲۰ تا ۳۰ قرار دارند (۵۰ درصد) و بیشتر آن‌ها مجرد هستند (۵۷ درصد)؛ این در حالی است که

اکثریت نمونه آماری این پژوهش دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم می‌باشند (۶۳ درصد) و از نظر تجربه ورزشی بیشتر آن‌ها دارای تجربه پنج سال و کمتر هستند (۸۶ درصد).

بررسی مدل اندازه‌گیری

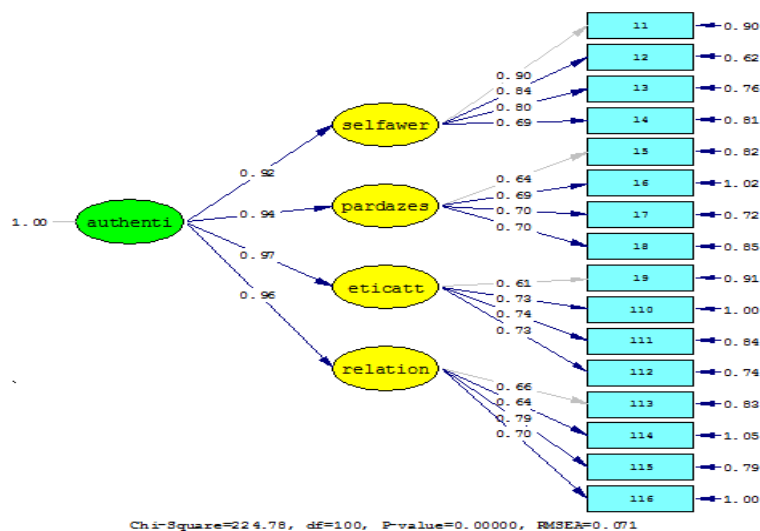
آزمون مدل اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی و روایی مدل می‌باشد. جهت تعیین روایی پرسش‌نامه از روش روایی محتوا و سپس، روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد؛ اما در ارتباط با پایایی، روش پایایی مرکب در کنار آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت که ضرایب آن در زیر بیان شده است.

جدول ۱. پایایی سؤالات

| نام متغیر | تعداد سؤالات | آلفای کرونباخ | ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE) | ضریب پایایی مرکب (CR) |
|--------------------|--------------|---------------|--|-----------------------|
| رهبری موثق | ۱۶ | ۰/۹۰۳ | ۰/۶۲۵ | ۰/۸۹۳ |
| عملکرد تیمی | ۱۷ | ۰/۹۰۹ | ۰/۵۲۰ | ۰/۷۱۵ |
| سرمایه روان‌شناختی | ۲۳ | ۰/۹۰۳ | ۰/۵۱۵ | ۰/۸۰۶ |
| کل سؤال | ۵۶ | ۰/۹۰۲ | | |

پایایی مناسبی برخوردار هستند. علاوه بر این، در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها در مورد رهبری موثق از پرسش‌نامه رهبری موثق نیدر و شرشیم (۲۰۱۱) استفاده شد که پایایی آن توسط ضریب آلفای کرونباخ برابر با (۰/۹۰۳) به دست آمد. همچنین، برای تعیین اعتبار سازه این مقیاس از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید که شاخص‌های نیکویی برازش به همراه تناسب کامل الگو با داده‌های مشاهده شده را تأیید می‌کند.

فرنل و لارکر (۱۹۸۱) مقادیر AVE معادل (۰/۵) و بیشتر را برای مقادیر میانگین واریانس تبیین شده توصیه می‌کنند که این امر به معنای آن است که سازه مورد نظر حدود ۵۰ درصد یا بیشتر از واریانس نشانگرهای خود را تبیین می‌کند. شایان ذکر است برای بررسی اعتبار مرکب، سازه‌هایی که CR بالای (۰/۶) داشته باشند، دارای پایایی قابل قبول می‌باشند. همچنین، آلفای کرونباخ سازه‌ها باید بالاتر از (۰/۷) باشد که طبق شکل شماره دو، تمامی سازه‌ها از

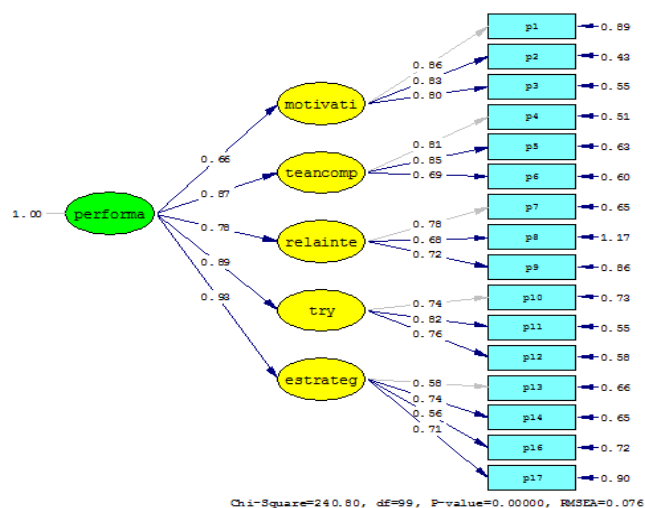


$\chi^2=224.78$, $df=100$, $P=0.00000$, $RMSEA=0.071$
 $\chi^2=224.78$, $df=100$, $P=0.00000$, $RMSEA=0.071$
 Normed Fit Index(NFI)= ۰/۹۴, Goodness of Fit Index(GFI)= ۰/۹۴
 Adjusted Goodness of Fit Index(AGFI)= ۰/۸۹

شکل ۲. تحلیل عاملی پرسش‌نامه عدالت سازمانی و شاخص‌های نیکویی برازش

که شاخص‌های نیکویی برازش به همراه تناسب کامل الگو با داده‌های مشاهده‌شده را تأیید نمود. لازم‌به‌ذکر است که با توجه به شاخص‌های برازش، تعدادی از سوالات پژوهش حذف شدند.

علاوه‌براین، به‌منظور اندازه‌گیری عملکرد تیمی از پرسش‌نامه مایکل وست (۲۰۰۴) استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه معادل (۰/۹۰۹) به‌دست آمد. برای بررسی اعتبار سازه پرسش‌نامه نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید

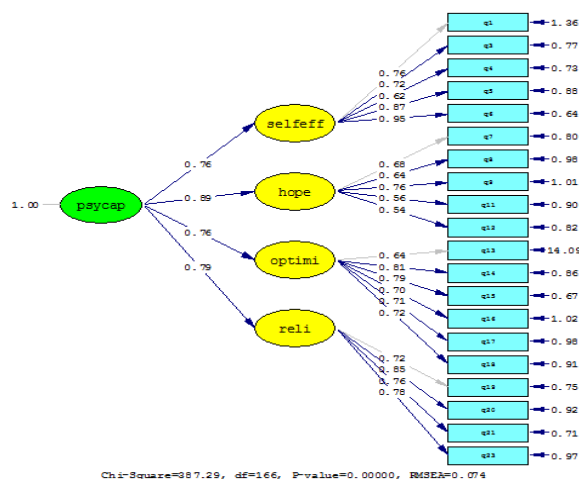


Chi-Square=۲۴۰.۸۰, df=۹۹, P-value=۰.۰۰۰, RMSEA=۰.۰۷۶
 Normed Fit Index(NFI)= ۰/۹۵, Goodness of Fit Index(GFI)= ۰/۹۴
 Adjusted Goodness of Fit Index(AGFI)= ۰/۹۰

شکل ۳. تحلیل عاملی پرسش‌نامه عملکرد تیمی و شاخص‌های نیکویی برازش

تأییدی بهره گرفته شد. که شاخص‌های نیکویی برازش به‌همراه تناسب کامل الگو با داده‌های مشاهده‌شده را تأیید نمود. لازم‌به‌ذکر است که با توجه به شاخص‌های برازش تعدادی از سؤالات پژوهش حذف شدند.

درنهایت، برای جمع‌آوری داده‌ها درزمینه سرمایه‌روان‌شناختی از پرسش‌نامه لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شد که پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ برابر با (۰/۹۰۳) به‌دست آمد. همچنین، برای بررسی اعتبار سازه پرسش‌نامه از تحلیل عاملی



Chi-Square=۳۸۷.۲۹, df=۱۶۶, P-value=۰.۰۰۰, RMSEA=۰.۰۷۴
 Normed Fit Index(NFI)= ۰.۹۷, Goodness of Fit Index(GFI)= ۰.۹۶
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)=۰.۹۷

شکل ۴. تحلیل عاملی پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی و شاخص‌های نیکویی برازش

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

| RMSEA | $\frac{\chi^2}{df}$ | df | χ^2 | شامل متغیرهای | مدل اندازه‌گیری |
|-------|---------------------|-----|----------|--------------------|------------------------------|
| ۰/۰۷۱ | ۲/۲۴ | ۱۰۰ | ۲۲۴/۷۸ | رهبری موثق | مدل اندازه‌گیری متغیر مستقل |
| ۰/۰۷۴ | ۲/۳۳ | ۱۶۶ | ۳۸۷/۲۹ | سرمایه روان‌شناختی | مدل اندازه‌گیری متغیر میانجی |
| ۰/۰۷۶ | ۲/۴۳ | ۹۹ | ۲۴۰/۰۸ | عملکرد تیمی | مدل اندازه‌گیری متغیر وابسته |

مدل معنادار است. شاخص‌های تناسب مدل‌های اندازه‌گیری به شرح جدول فوق (جدول شماره دو) می‌باشد که نشانگر مناسب بودن این مدل‌ها است.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم متغیرهای برون‌زا و درون‌زا نشان می‌دهد که مدل‌های اندازه‌گیری مناسب بوده و کلیه اعداد و پارامترهای

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 موثق | ۰/۳۴۹ | ۱/۴۵۳ | ۳/۶۲ | ۰/۷۹۸ | ۱۲/۲۶۷ | ۲۴۶ | مناسب |
| خودآگاهی | -۰/۴۳۸ | ۰/۵۴۲ | ۳/۶۱ | ۰/۹۰۹ | ۱۰/۶۶ | ۲۴۶ | مناسب |
| پرداش متون | -۰/۳۶۴ | -۰/۰۹۲ | ۳/۵۷ | ۰/۸۲۷ | ۱۰/۹۸ | ۲۴۶ | مناسب |
| نگرش‌های اخلاقی درونی | -۰/۷۷۱ | ۰/۱۹۰ | ۳/۶۵ | ۰/۷۹۵ | ۱۰/۸۷ | ۲۴۶ | مناسب |
| شفافیت رابطه | -۰/۵۸۸ | -۰/۱۸۳ | ۳/۵۶ | ۰/۸۴۵ | ۱۰/۴۹ | ۲۴۶ | مناسب |
| عملکرد تیمی | -۰/۴۳۶ | ۰/۱۱۱ | ۳/۸۰ | ۰/۷۰۲ | ۱۸/۱۰ | ۲۴۶ | مناسب |
| انگیزه تیم | -۰/۸۷۶ | ۰/۳۲۶ | ۳/۸۰ | ۰/۹۴۱ | ۱۳/۵۳ | ۲۴۶ | مناسب |
| ترکیب تیم | -۰/۸۷۲ | ۰/۵۷۸ | ۳/۸۳ | ۰/۹۰۰ | ۱۴/۵۳ | ۲۴۶ | مناسب |
| روابط میان فردی | -۰/۴۷۴ | -۰/۳۵۷ | ۳/۷۵ | ۰/۹۱۱ | ۱۳/۰۲ | ۲۴۶ | مناسب |
| کوشش | -۰/۸۳۱ | ۰/۰۶۸ | ۳/۹۴ | ۰/۹۰۴ | ۱۶/۳۴ | ۲۴۶ | مناسب |
| استراتژی | -۰/۳۲۱ | -۰/۲۲۳ | ۳/۷۵ | ۰/۸۱۴ | ۱۴/۵۶ | ۲۴۶ | مناسب |
| سرمایه روان شناختی | -۰/۵۵۲ | ۰/۶۵۶ | ۳/۶۲ | ۰/۶۸۷ | ۱۴/۲۲ | ۲۴۶ | مناسب |
| امید | -۰/۶۸۷ | -۰/۰۵۰ | ۳/۶۳ | ۰/۹۰۸ | ۱۰/۹۷ | ۲۴۶ | مناسب |
| خودکارایی | -۰/۷۸۰ | ۰/۴۹۵ | ۳/۶۲ | ۰/۷۴۴ | ۱۳/۲۴ | ۲۴۶ | مناسب |
| خوش بینی | -۰/۵۹۱ | ۰/۱۱۳ | ۳/۵۹ | ۰/۷۹۶ | ۱۱/۶۸ | ۲۴۶ | مناسب |
| تاب‌آوری | -۰/۵۹۵ | ۰/۱۵۲ | ۳/۶۰ | ۰/۸۴۵ | ۱۱/۲۷ | ۲۴۶ | مناسب |

همان‌طور که از جدول فوق استنباط می‌شود، تمامی متغیرها از رویه و توزیع مناسبی برخوردار هستند و میانگین تمامی متغیرها حول عدد سه می‌باشد. از سوی دیگر، بایرن (۲۰۱۰) برای داده‌های نرمال، کشیدگی کمتر از هفت و چولگی بین (+۳ و -۳) را پیشنهاد داده است که با توجه به داده‌های فوق، نرمال بودن تمامی متغیرها تأیید می‌شود (آریانفر، ۱۳۹۲، ص. ۴۲).

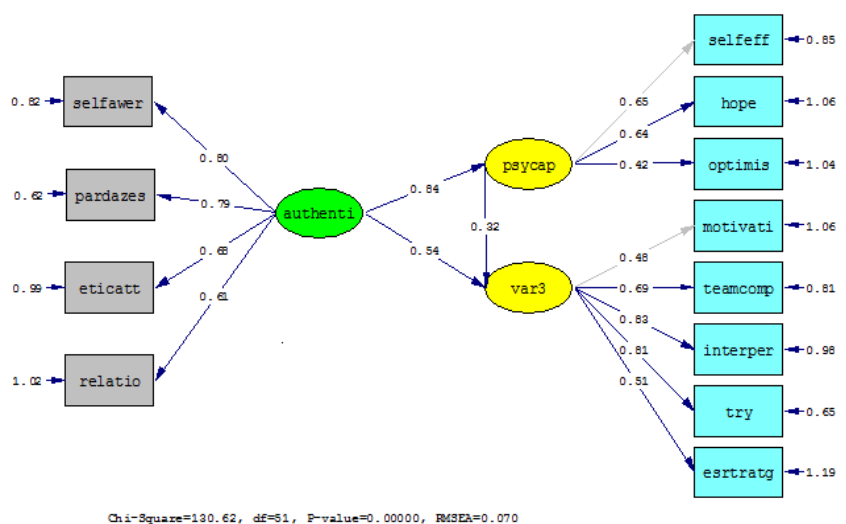
جدول ۴. تحلیل هم‌بستگی میان متغیرهای پژوهش

| هم‌بستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا | رهبری موثق | سرمایه روان شناختی | عملکرد تیمی |
|--|------------|--------------------|-------------|
| رهبری موثق | ۱ | - | - |
| سرمایه روان شناختی | ۰/۲۸۸ | ۱ | - |
| عملکرد تیمی | ۰/۲۸۰ | ۰/۳۵۴ | ۱ |

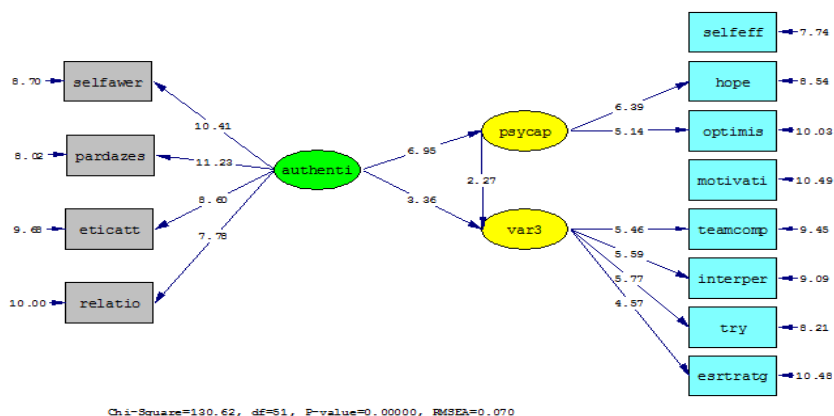
میزان هم‌بستگی معنادار به رابطه بین رهبری موثق و عملکرد تیمی (۰/۲۸۰ درصد) تعلق دارد. از تحلیل هم‌بستگی میان متغیرهای درون‌زا می‌توان نتیجه گرفت که هرگونه بهبودی در رهبری موثق و سرمایه روان شناختی سبب بهبود در عملکرد تیمی می‌شود.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، رابطه بین رهبری موثق (متغیر برون‌زا) و عملکرد تیمی و سرمایه روان شناختی (متغیرهای درون‌زا) در سطح معناداری (۰/۰۱) معنادار می‌باشد. همچنین، بیشترین میزان هم‌بستگی معنادار از آن رابطه میان عملکرد تیمی و سرمایه روان شناختی (۰/۳۵۴ درصد) بوده و کمترین

بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر)



شکل ۵. مدل ساختاری مربوط به رابطه علی رهبری موثق بر عملکرد تیمی با توجه به نقش میانجی در حالت تخمین استاندارد



شکل ۶. مدل ساختاری مربوط به رابطه علی رهبری موثق بر عملکرد تیمی با توجه به نقش میانجی در حالت ضرایب معناداری

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش مدل

| شاخص | AGFI | GFI | NNFI | IFI | CFI | χ^2 | df | χ^2/df | RMSEA |
|--------------------|------|------|------|------|------|----------|----|-------------|-------|
| آستانه پذیرش مقدار | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | >۰/۹ | - | - | <۳ | <۰/۱۰ |
| | ۰/۹ | ۰/۹۲ | ۰/۹۲ | ۰/۹۴ | ۰/۹۴ | ۱۳۰/۶۲ | ۵۱ | ۲/۵۶ | ۰/۰۷۰ |

با توجه به نتایج به دست آمده، مدل از برازش خوبی برخوردار می‌باشد. همچنین، آماره χ^2 دو و درجه آزادی که یکی از شاخص‌های نیکویی برازش مدل است، مناسب بوده و برابر با (۲/۵۶) می‌باشد و با توجه به این که کوچک‌تر از سه است، بنابراین مدل برازش مناسبی را نشان داد. ریشه میانگین مربعات خطاهای

تخمین^۱ نیز معادل (۰/۰۷۵) است. شایان ذکر است که در پژوهش حاضر جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی و تعیین معناداری آن‌ها از آزمون سوبل استفاده گردید (جدول شماره ۳).

جدول ۶. ضرایب رگرسیون عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی

| متغیر پیش‌بین | β^* | Se* | t* | β^{**} | Se** | t** |
|--------------------|-----------|-------|-------|--------------|-------|-------|
| رهبری موثق | ۰/۲۴۸ | ۰/۰۵۳ | ۳/۶۷۳ | - | - | - |
| رهبری موثق | - | - | - | ۰/۲۴۶ | ۰/۰۵۴ | ۳/۰۳ |
| سرمایه روان‌شناختی | - | - | - | ۰/۳۶۱ | ۰/۰۶۱ | ۳/۶۳۰ |

**سرمایه روان‌شناختی **عملکرد تیمی P<۰/۰۱

۱. RMSEA

آزمون سوبل با استفاده از ضرایب رگرسیونی (جدول شماره هشت) نشان می‌دهد که رهبری موثق از طریق سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت، غیرمستقیم و معناداری بر عملکرد تیمی ($t = ۳/۶۷۳$ و $P < ۰/۰۱$) می‌گذارد.

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌های امروزی به دنبال رویکردهای جدید در مدیریت هستند تا بتوانند از طریق آن از منابع انسانی و فیزیکی خود به بهترین شکل استفاده کرده و راندمان کاری خود را بالا ببرند. سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنا نبوده و با توجه به ماهیت خدماتی آن‌ها، این موضوع از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد. رویکرد سرمایه روان‌شناختی یکی از رویکردهای جدید در زمینه رفتار سازمانی و منابع انسانی می‌باشد که توجه پژوهشگران مدیریت را به خود جلب نموده است؛ اما تاکنون در زمینه ورزشی مورد توجه قرار نگرفته است؛ این در حالی می‌باشد که در راستای ورزش حرفه‌ای و قهرمانی، رویکردهای رفتاری و روان‌شناسی بسیار کاربردی بوده و در زمان حاضر، موفقیت تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی را رقم می‌زند؛ بنابراین، هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری موثق بر عملکرد تیمی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و تدوین مدل مناسب برای سازمان‌های ورزشی بود.

نتایج حاکی از این بود که وضعیت متغیرهای مورد مطالعه در ورزشکاران در حد متوسط می‌باشد. درحقیقت، با توجه به سطح مسابقات برگزار شده و نمونه مورد نظر، این موضوع پیش‌بینی می‌شد که ورزشکاران و فوتسال‌بست‌های حاضر در این مسابقات، در زمینه متغیرهای مورد مطالعه از وضعیت مطلوبی برخوردار باشند. درحقیقت، با توجه به این که این نوع

مسابقات به صورت مقطعی بوده و هدف، قهرمانی در این سطح می‌باشد، ورزشکاران با تمام وجود برای برنده شدن و قهرمانی تلاش می‌کنند و فاکتورهای سرمایه روان‌شناختی را به خوبی از خود نشان می‌دهند؛ این فاکتورها شامل: خودکارایی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری می‌باشد و نتیجه آن منجر به عملکرد تیمی بهتر می‌شود. در ارتباط با این شرایط که وضعیت سرمایه روان‌شناختی بازیکنان را نشان می‌دهد، بی‌غرض و همکاران در پژوهش خود به این امر پی بردند که وضعیت سرمایه روان‌شناختی در بین بازیکنان لیگ آسیاویژن فارس در حد مطلوبی می‌باشد که این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر همسویی دارد. آن‌ها در پژوهش خود زمینه تأثیرگذار بر بروز سرمایه روان‌شناختی را سبک رهبری مناسب ذکر کردند و ارتباط معناداری را بین سبک رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی مشاهده نمودند.

علاوه بر این، نتایج نشان داد که رهبری موثق - هم به صورت مستقیم و هم به شکل غیرمستقیم - از طریق سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد تیمی تأثیر می‌گذارد و مدل پیشنهادی مربوط به تأثیرگذاری رهبری موثق بر عملکرد تیمی از برزش خوبی برخوردار می‌باشد؛ لذا، مربیان باشگاه‌های ورزشی در کلیه سطوح رقابتی با توجه به سبک رهبری خود می‌توانند عملکرد بازیکنان خود را تحت تأثیر قرار داده و نتایج خوبی را مشاهده کنند. نظریه رهبری موثق تأکید می‌کند رهبرانی موثق هستند که باعث ایجاد تجربیات زندگی، توانمندهایی روانی (همچون امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی)، نگرش‌های اخلاقی و حمایت از جو سازمانی برای ایجاد رفتارهای مثبتی مانند خودآگاهی و خودتنظیمی شوند. این عوامل اعتمادپذیری، توسعه و پیشرفت زیردستان را پرورش می‌دهد و منتج به بهزیستی، صداقت و عملکرد می‌شود. در پژوهشی که برون و همکاران (۲۰۱۳) با عنوان "رهبری تعاملی، رضایت

نقش میانجی سرمایه روانشناختی مورد بررسی قرار گیرد.

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش لازم است در تیم‌های ورزشی به دنبال متغیرهای رفتاری مناسب و به روز بود تا بتوان نتایج بهتری را مشاهده نمود. درحقیقت، با توجه به نتایج که تأثیر رهبری موثق را بر عملکرد تیمی و سرمایه روانشناختی مورد تأیید قرار داد، مریبان می‌بایست سبک رهبری موثق و ابعاد آن را برای ایجاد سرمایه روانشناختی بالاتر و عملکرد بهتر بازیکنان که این تأثیر در نهایت منجر به بهبود عملکرد تیمی می‌شود به کار گیرند؛ به همین دلیل، پیشنهاد می‌شود مریبان نسبت به این که آیا بازیکنان به درستی پیام آن‌ها را دریافت کرده‌اند، مطمئن باشند و هنگامی که خطایی رخ می‌دهد، آن را به بازیکنان گوشزد نمایند. همچنین، لازم است مریبان بازیکنان را در انجام کارهای تیمی تشویق کنند، نظرات خود را بیان نمایند، حقیقت مسلم و واقعیت‌ها را به بازیکنان خود گوشزد کنند و دیدگاه دیگران را نسبت به توانایی‌های خود جویا شوند تا بتوانند مؤلفه‌های رهبری موثق را ایجاد نموده و نتایج بهتری را کسب کنند.

شغلی و عملکرد تیمی با توجه به نقش چندسطحی اعتماد" انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری تعاملی ارتباط مثبتی را با رضایت شغلی و عملکرد تیمی دارد؛ اما در بررسی نقش میانجی اعتماد در ارتباط با رهبری تعاملی و عملکرد تیمی ارتباط معناداری مشاهده نمی‌شود. همچنین، کلاب اسمیت (۲۰۱۲) در پژوهشی که با عنوان "رهبری موثق و سرمایه روانشناختی مثبت‌گرا" انجام داد، به این نتیجه دست یافت که ارتباط مثبتی بین رهبری موثق و سرمایه روانشناختی وجود دارد. وی عنوان نمود ارتباطی که بین این دو متغیر وجود دارد منجر به عملکرد گروهی در شرکت‌ها خواهد شد. شایان ذکر است که نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های این پژوهش‌ها همسو می‌باشد.

در مطالعات گذشته بیشتر تمرکز بر سبک‌های رهبری عمومی بوده و به پژوهش‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا توجه چندانی نشده است؛ از این رو، در پژوهش حاضر سعی بر این بود که با توجه به مبانی نظری و پیشینه، رابطه علی رهبری موثق بر عملکرد تیمی با توجه به

منابع

1. Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60 (2), 421-44.
2. Bigharaz, M., Alidoust, E., Bagheri, G., Ghofrani, M., & Saberi, A. (2016). Investigate the relationship between psychological and spiritual guide social capital of Fars province in Premier League players. *Organizational Behavior Management in Sport Study*, 3(9), 47-58. (In Persian).
3. Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270-83.
4. Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H., & Salas, E. (2007). Trust in leadership: A multi-level review and integration. *The Leadership Quarterly*, 18(6), 606-32.
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), 373-80.
6. Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital the mediating role of trust at the group level of

- analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227-40 .
7. Cooper, D. J., & Sutter, M. (2011). Role selection and team performance. IZA Discussion Paper No. 5892. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1906195>
8. Kraiger, K., & Wenzel, L. H. (1997). Conceptual development and empirical evaluation of measures of shared mental models as indicators of team effectiveness. *Team Performance Assessment and Measurement: Theory, Methods, and Applications*, 63-84 .
9. Leroy, H., Palanski, M. E., & Simons, T. (2012). Authentic leadership and behavioral integrity as drivers of follower commitment and performance. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 255-64 .
10. 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), 41-72 .
11. Mathieu, J. E., & Rapp, T. L. (2009). Laying the foundation for successful team performance trajectories: The roles of team charters and performance strategies. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 90.
12. Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011). The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1146-64.
13. Passos, P. J. M. (2008). Dynamical decision making in rugby: Identifying interpersonal coordination patterns. <http://hdl.handle.net/10400.5/509>
14. Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2012). Retracted: The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 502-16 .
15. Peus, C., Wesche, J. S., Streicher, B., Braun, S., & Frey, D. (2012). Authentic leadership: An empirical test of its antecedents, consequences, and mediating mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 331-48 .
16. Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-37.
17. Saberi, A., Soltanhosseini, M., Izadi, B., & B. V. (2015). The effect of organizational justice on the role of psychological capital with social capital (surveys of the directorate general of youth and sports Isfahan province). *Social Capital Manegement*, 2(3), 393-413. (In Persian).
18. Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, J. T. (2010). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications.
19. Stevens, D. E., & Bloom, G. A. (2003). The effect of team building on cohesion. *Avante*, 9(2), 43-54.
20. Thornton, P. K., Champion, W. T., Ruddell, L. S., & Ruddell, L. (2011). *Sports ethics for sports management professionals*. Jones & Bartlett Publishers.
21. Turner, J. R., & Müller, R. (2005). The project manager's leadership style as a success factor on projects: A literature review. *Project Management Institute* Vol. 36, No. 1, 49-61, ISSN 8756-9728/03
22. Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
23. Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2011). Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 438-448
24. Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., Marks, M. A. (2002). Team leadership. *The Leadership Quarterly*, 12(4), 451-83.

استناد به مقاله

صابری، ع. علیدوست قهفرخی، ا. و امانی، غ.ر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه علی رهبری موثق با عملکرد تیمی: نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی (مورد مطالعه: فوتسالیست‌های منطقه آزاد چابهار). *مجله مطالعات روان‌شناسی ورزشی*، (۲۰)، ۱۱۹-۳۶. شناسه دیجیتال: 10.22089/spsyj.2017.3383.1351

Saberi, A., Alidoust, E., & Amani, Gh. R. (2017). Surveying the Causal Relationship of Authentic Leadership and Team Performance: The Mediating Role of Psychological Capital (Case: Chabahar Free Zone's Futsal Players). *Journal of Sport Psychology Studies*, (20), 119-36. (In Persian). Doi: 10.22089/spsyj.2017.3383.1351

Archive of SID

Surveying the Causal Relationship of Authentic Leadership and Team Performance: The Mediating Role of Psychological Capital (Case: Chabahar Free Zone's Futsal Players)

Ali Saberi¹, Ebrahim Alidoust Ghahfarrokhi², and Gholamreza Amani³

Received: 2016/12/19

Accepted: 2016/07/04

Abstract

The purpose of this study was to Survey the causal relationship between the authentic leadership and team performance, with mediating role of psychological capital of Chabahar's futsal players. The research method was descriptive – correlative and it is done by path analysis. The statistical population consisted of all Futsal players of Chabahar Free Zone's competitions. The research data were collected by using standard questionnaires of authentic leadership, psychological capital and team performance. Data was analyzed by using SPSS and Lisrel softwares at two steps, descriptive (mean, standard deviation and percentage) and inferential statistics (Pearson correlation, path analysis, Sobel test). The results showed a significant direct relation between authentic leadership and team performance and indirect relation through psychological capital. In fact, coaches can see a good performance by creating right background for leadership and psychological capital.

Keywords: Authentic Leadership, Psychological Capital, Performance Team

1. Ph.D. of Sport Management, University of Tehran (Corresponding Author)

Email: ali_saberi1364@yahoo.com

2. Associate Professor of Sport Management, University of Tehran

3. Islamic Azad University of Chabahar