

بررسی رابطه رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی با سرمایه روان‌شناختی در تیم های لیگ برتر فوتبال استان فارس (ویژن آسیا)

محمد بیغرض^۱، ابراهیم علیدوست قهفرخی^۲، قدرت الله باقری^{۳*}، محسن غفرانی^۴، علی صابری^۵

۱- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران ۲- استادیار دانشگاه تهران ۳- استادیار دانشگاه تهران

۴- استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان ۵- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۷/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۹/۱۹

The survey relationship spritual leadership and social capital with psychological capital in Asia Vision League in Fars province Mohammad Bigharaz¹, Ebrahim Alidoost ghahfarokhi², Ghodratollah Bagheri³, Mohsen Ghofrani⁴, Ali Saberi^{5*}

1- M. A. in Sport Management, Tehran University 2- Assistant Professor, Tehran University 3- Assistant
Professor, Tehran University 4- Assistant Professor, Sistan Balouchestan University 4- Ph. D. Student in Sport
Management, Tehran University

Received: (2015/04/08) Accepted: (2015/08/05)

Abstract

The aim of this research was to survey relationship spiritual leadership and social capital with psychological capital in Asia Vision League in Fars province. Research method was descriptive-correlation and population of this research includes all of football players presented in Fars, which in this research it was used the total population sampling method. 180 questionnaires were distributed and finally 165 questionnaires were returned and used to analyze statistically. Data analyzed in two levels descriptive statistics (average, correlation coefficient, variance) and inferential statistics (Regression Pearson correlation coefficient). In this research sport management experts ideas used for questionnaires validity and reliability coefficient obtained from Cronbach's alpha method for spiritual leadership obtained 0.89 and for social capital 0.90 and for psychological capital 0/088. The results showed that there was significant relationship between spiritual leadership and social capital with psychological capital. Result is that in todays' turbulent environments of sport teams through a series of relatively small and highly focused interventions that coaches want instant feedback on their teams performance results, the nature of social capital development could be helpful.

Keywords

spiritual leadership, social capital, psychological capital

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی با سرمایه روان‌شناختی در تیم های لیگ برتر فوتبال استان فارس (ویژن آسیا) بود. روش پژوهش انجام شده توصیفی- همبستگی بوده و جامعه آماری این تحقیق، کلیه فوتبالیست‌های حاضر در لیگ برتر فوتبال استان فارس (ویژن آسیا) بودند که در این پژوهش از روش نمونه‌گیری سرشماری یا کل شمار استفاده شد. ۱۸۰ پرسشنامه توزیع گردید و در نهایت تعداد ۱۶۵ عدد از پرسشنامه‌ها عودت داده شد و جهت تحلیل آماری مورداستفاده قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، واریانس) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون) انجام شد. در این پژوهش، جهت روایی پرسشنامه‌ها از نظر متخصصان مدیریت ورزشی استفاده شد که این پرسش نامه‌ها مورد تایید قرار گرفت و برای ضریب پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای رهبری معنوی ۰/۸۹، سرمایه اجتماعی ۰/۹۰ و سرمایه روان‌شناختی ۰/۸۸ به دست آمد. نتایج نشان داد بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه در محیط تیم‌های ورزشی پرتلاطم امروزی، از طریق یک سری مداخلات نسبتاً جزئی و بسیار متمرکز که مربیان خواستار بازخورد سریع نتایج عملکرد تیم خود هستند، ماهیت توسعه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی می‌تواند کارگشا باشد و این نیز از طریق رهبری معنوی به‌خوبی امکان‌پذیر است.

واژه‌های کلیدی

رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی

* نویسنده مسئول: علی صابری

E-mail: ali_saberi1364@yahoo.com

*Corresponding Author: Ali Saberi

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 رفتاری 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 تکنیک و تاکتیک خوب ورزشکاران و تیم‌ها می‌باشد ولی چرا در محیط رقابتی به این شکل نمی‌باشد؟ امروز مربیان ورزشی باید به فاکتورها و مباحث رفتار سازمانی و 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 کشتی‌گیران از خود نشان دهند (۳).

تاکنون سه نوع سرمایه مهم، یعنی سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران سازمانی بوده است؛ اما لوتانز و همکاران^۱ (۲۰۰۷) شکل دیگری از سرمایه را به عنوان سرمایه‌روان‌شناختی مطرح کردند و ادعا می‌کنند که این سرمایه ضمن داشتن قابلیت‌های سرمایه اجتماعی و انسانی، حتی از آن‌ها نیز فراتر بوده و به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد (۱۹).

به نظر آنان سرمایه‌روان‌شناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر است:

- ۱- متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها با تلاش چالش‌برانگیز (خودکارآمدی).
- ۲- داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی).
- ۳- پایداری در راه هدف و در صورت لزوم، تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید).
- ۴- پایداری زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری).

لوتانز و همکاران (۲۰۰۸) بر این باورند که سرمایه‌روان‌شناختی 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 را برای ورود به صحنه عمل آماده کرده، مقاومت سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند. همچنین انسان‌ها به‌طور ذاتی در تعامل با دیگران نیازهای خود را برطرف می‌کنند. این کنش‌های متقابل در نقش آن‌ها به حدی است که حذف آن، زندگی را غیرممکن می‌سازد اما جامعه‌شناسان با نگرشی کنجکاوانه در جوامع به شناسایی این کنش‌ها پرداخته‌اند که آن را سرمایه اجتماعی نامیده‌اند (۱۸).

سرمایه اجتماعی، واژه‌ای است که در سال‌های اخیر وارد حوزه علوم اجتماعی و اقتصادی شده و از این منظر دریچه‌ای را در تحلیل و علت‌یابی مسائل اجتماعی و اقتصادی گشوده است. گرچه از مفهوم سرمایه اجتماعی چند دهه می‌گذرد، لیکن این مفهوم، تسلط فراوان خود را در اوایل ۱۹۹۰ در پژوهش‌های اجتماعی حفظ کرده است (۱۶). بدین ترتیب که سرمایه اجتماعی در دهه ۱۹۹۰ تبدیل به مفهومی اثرگذار شد و در رشته‌های علوم اجتماعی بسیار مورد توجه قرار گرفت (۲). از نظر ناهاپیت^۲، سرمایه اجتماعی آن دسته از ویژگی‌های زندگی اجتماعی، شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد است که مشارکت‌کنندگان قادر می‌سازد تا به شیوه‌ای مؤثرتر اهداف مشترک خود را تعقیب نمایند. به بیان دقیق‌تر سرمایه اجتماعی از طریق افزایش و تقویت هنجارهای مستحکم و تسهیل جریان اطلاعات از جمله اطلاعات مربوط به شرکت کنشگران و تجسم موفقیت‌های گذشته سعی دارد به تحقق کنش جمعی کمک کند (۱۰). ناهاپیت و گوشال^۳ نیز سه بعد را برای سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرد که شامل بعد شناختی، بعد ساختاری و بعد رابطه‌ای می‌باشد (۱۷).

۱- بعد شناختی سرمایه اجتماعی: این بعد دربرگیرنده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آنان است و مانند بعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازه می‌پردازد. ۲- بعد ساختاری

رضایت مشتری و پس‌از آن عملکرد مالی بهتر می‌شود. فرای^۱ (۲۰۰۳) هفت بعد 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 (۴ و ۱۵).

همان‌طور که رهبری معنوی در سازمان‌های صنعتی اثرات محسوسی را دارد سازمان‌های خدماتی همانند ارگان‌ها و باشگاه‌های ورزشی نیز از این بعد منفعت می‌برند. در ورزش ما به‌خصوص فوتبال جای خالی متغیرهای رفتاری نزد مربیان و بازیکنان به‌شدت احساس می‌شود. به همین دلیل رفتارهای نادرست از برخی مربیان و بازیکنان شاهدیم (حرکات غیراخلاقی برخی مربیان با بازیکنان) که چهره ورزش ما را در دنیا خدشه‌دار می‌کند و اثرات نامطلوبی در جامعه به‌جای می‌گذارد. این مشکلات در سطوح پایین‌تر ورزش به‌مراتب بیشتر دیده می‌شود و دلیل آن این است که بازیکنان آموزش‌های لازم را در رابطه با متغیرهای رفتاری و ابعاد آن‌ها ندیده‌اند. امروزه در ورزش حرفه‌ای صرف داشتن فن و تاکتیک بازیکنان و مسائل فنی مربیان و یا تجهیزات ورزشی مناسب نمی‌تواند عامل‌های موفقیت یک تیم در عرصه‌های رقابتی باشند. مربیان و مدیران باشگاه‌های ورزشی باید رو به مسائلی بیاورند که در درون افراد نهفته و به‌راحتی قابل‌دستیابی نیست، امروز در یک تیم ورزشی مربیان باید به دنبال هم‌افزایی باشند تا جایگاهی را برای خود پیدا کنند و این هم‌افزایی از طریق متغیرهای رفتار به‌مانند سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی به دست می‌آید. چرا در فوتبال حرفه‌ای ایران هرچند که مربیان مجرب و با سابقه به استخدام درمی‌آیند و بهترین قراردادهای آن‌ها منعقد می‌شود، ولی نتیجه‌ای که درخور ورزش فوتبال ایران است حاصل نمی‌شود؟ آیا فقط باید به دنبال زیرساخت‌ها در فوتبال باشیم؟

بخش زیادی از این‌گونه مشکلات به خاطر توجه نکردن به این متغیرهای رفتاری است که اگر مربیان نسبت به آن آگاه شوند می‌توانند با داشتن یک چشم‌انداز مناسب و انتقال احساس عشق به هم نوع در نزد ورزشکاران، داشتن امید و ایمان و افتخار به عضویت داشتن در گروه، معنای زیادی به ورزش و کار کردن با یکدیگر داده و با تعهد بودن به وظایفش این ویژگی را به آن‌ها انتقال دهد که همه این‌ها باعث می‌شود گروه از کار کردن در کنار هم لذت برده و حتی

سرمایه اجتماعی: که این بعد به ارتباط میان بازیگرانی اشاره دارد که به‌طور متوالی در حال تسهیم اطلاعات هستند. ناهمپسند و گوشال استدلال نموده‌اند که برخوردار بودن از چنین اطلاعاتی منجر به ارتقای توانایی سازمان در جذب و تلفیق دانش می‌شود که این یک مزیت رقابتی برای سازمان به حساب می‌آید (۱۲). ۳- بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی: این بعد، ماهیت روابط در یک سازمان را در بردارد. بعد رابطه‌ای به روابط شخصی اطلاق می‌شود که از طریق روند تعاملات یعنی حدی که اعتماد، تعهد و روابط دوجانبه‌ای که بین گروه‌ها وجود دارد توسعه می‌یابد (۱۷).

رهبری عنوانی با کاربرد جهانی است و به‌رغم فراوانی نوشته‌ها درباره رهبری هنوز هم محققان مردم را به یک کوشش جدی رهبری برای فهم آن دعوت می‌کنند. منظور از رهبری معنوی ایجاد و تحقق چشم‌انداز و همسانی ارزش‌ها در مآولهای رهبری استراتژیک می‌باشد. رهبری معنوی با فراهم آوردن بسترها و ایدئولوژی‌ها منجر به ایجاد شرایطی می‌گردد که سایر ویژگی‌های مثبت سازمانی از قبیل سازمان کارآفرین، سازمان دانشی و کارا و اثربخش، مکان ظهور می‌نمایند.

مدت‌زمانی طولانی از ورود معنویت به‌عنوان مقوله‌ای غیرعلمی در تحقیقات سازمان و مدیریت نگذشته بود که تحقیقات فزاینده نشان داد معنویت با بسیاری از نتایج در سطح فرد، سازمان و جامعه، مانند سلامت، روحیه، خلاقیت، درستکاری، توانایی، بازیابی، یادگیری سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مرتبط است (۱۰).

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 درنهایت 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، درنهایت سازمان را به سمت بهبود مستمر در عملیات همچنین محصولات و خدمات باکیفیت بالاتر حرکت می‌دهد و درنهایت منجر به سطح بالاتر

در نتیجه گیری موفق باشند و بازیکنان نیز در زندگی شخصی و جامعه درست عمل کنند. محقق در نظر دارد تا در این تحقیق به تبیین رابطه رهبری معنوی بر سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی بازیکنان در لیگ برتر فوتبال استان فارس بپردازد و تأثیر این تغییرها را در بازیکنان شناسایی کند. یکی از برنامه‌های کنفدراسیون فوتبال آسیا (AFC) طرحی است که برای پیشرفت فوتبال در این قاره طراحی کرده و در ایران (۱۳۸۴) با استان‌های فارس و اصفهان شروع شد که شامل برگزاری مسابقات به صورت منظم در همه رده‌های سنی، آموزش مربیان، داوران، استعدادیابی و... می‌باشد و هم‌اکنون در برخی از استان‌های دیگر هم این طرح برگزار می‌شود که به این طرح، ویژن آسیا گفته می‌شود. جامعه آماری محقق بازیکنان لیگ برتر فوتبال استان فارس می‌باشد که تحت نظر (AFC) است.

با توجه به اینکه تحقیقات انجام‌شده در زمینه رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی حاکی از تأثیرگذاری رهبری معنوی بر متغیرهای رفتاری بسیاری است محقق با توجه به اینکه در زمینه مطالعه‌ای انجام‌نشده و با استناد به تحقیقات انجام‌شده در زیرشاخه‌های موضوع یا مرتبط با آن، به این نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. لذا از رابطه‌مندی این متغیرها فرضیه‌هایی تدوین کرده و سعی در بررسی این موضوع دارد که آیا بین رهبری معنوی مربیان و سرمایه اجتماعی با سرمایه روان‌شناختی بازیکنان در لیگ برتر فوتبال استان فارس رابطه‌ای وجود دارد؟

در پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه رضایی منش و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان رابطه رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی در کسب‌وکارهای کوچک به این نتیجه رسید که بین ابعاد ارتباطات الهام‌بخش، ترغیب منطقی، رهبری حمایتی و شناسایی فردی با سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که به‌طور کلی میان رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی نیز، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۶). حضور و صالحی نیز (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی ایران: بررسی تبیین نقش اجزای سرمایه روان‌شناختی به این نتیجه رسید که امید، خودکارآمدی و تاب‌آوری با رضایت شغلی رابطه معناداری داشته‌اند، اما خوش‌بینی آن را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد. همچنین هر چهار مؤلفه موردبررسی با تعهد سازمانی

رابطه معناداری داشته‌اند و تاب‌آوری بیشترین تأثیر را داشته است. از طرف دیگر تعهد عاطفی بیشترین تأثیر را از اجزای سرمایه روان‌شناختی پذیرفته است. به‌این ترتیب اجزای سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی کننده قابل توجهی از نگرش کارکنان به تعهد سازمانی و رضایت شغلی در سازمان‌های دولتی ایران است (۵). غلامی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رهبری معنوی و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان نشان دادند که رهبری معنوی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری با یکدیگر دارند (۹) و در نهایت خداد کاشی و گودرزی (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود چهار عامل اعتماد سازمانی، شهروندی سازمانی، اعتماد و روابط متقابل و مشارکت غیر سازمانی را به عنوان عوامل سرمایه اجتماعی شناسایی کردند (۷). همچنین در پژوهش‌های خارجی ژنگ و وانگ^۱ در سال (۲۰۱۱) با عنوان رهبری اخلاقی، سرمایه اجتماعی و ارتباطات مشتری انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اخلاقی و سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد و این دو اثر معناداری را بر روی ارتباطات مشتری دارد (۲۳). مشابه با این پژوهش فرای و همکاران (۲۰۱۱) تأثیر رهبری معنوی را بر عملکرد واحد موردبررسی قرار دادند. نتایج آن‌ها حاکی از این بود که بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی و چهار شاخص عملکرد، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این روابط به‌وسیله میانجی‌گری رفاه معنوی شرح داده می‌شود (۱۴). وانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان اثرات رهبری معتبر بر روی عملکرد، نقش سرمایه روان‌شناختی پیروان و فرایندهای ارتباطی به این نتیجه رسیدند که رهبری معتبر به‌صورت مثبتی با تعاملات بین رهبر و پیروان ارتباط دارد و در نتیجه باعث عملکرد بهتر پیروان می‌شود و با یک درجه بالایی، میان پیروانی که سطوح پایین‌تری از سرمایه روان‌شناختی دارند. بحث به این نکته تأکید می‌کند که فرایندهای ارتباطی و سرمایه روان‌شناختی مثبت پیروان، ناشی از رهبری معتبر، منافی دارد که می‌تواند کاربردی انجام شود (۲۲). در پژوهشی دیگر که پاستوریزا و همکاران^۳ (۲۰۱۳) با عنوان آیا رهبری اخلاقی مدیران، سرمایه اجتماعی را ایجاد می‌کند؟ به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی راهنمایان و مربیان اثر معناداری را بر روی ساختار ارتباطات و ابعاد شناختی سرمایه اجتماعی می‌گذارد

1. Zheng and Wang
2. wang and et al
3. Pastoriza

بود که صابری و همکاران (۱۳۹۴) پایایی پرسش‌نامه را برابر با ۸۹/۱ به دست آوردند که در این پژوهش نیز پایایی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسش‌نامه لوتانز (۲۰۰۷) با ۲۴ گویه و چهار مؤلفه خود کارایی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری استفاده شده است. مقیاس در نظر گرفته شده 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 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.

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها، محقق پس از اخذ معرفی‌نامه از دانشگاه، جهت کسب مجوز و اطلاعات لازم در مورد ورزشکاران به سرپرستان کلیه 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 مورد استفاده قرار گرفت.

همچنین در این پژوهش از دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و درصد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون) استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

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.

(۲۰). در پژوهشی که بوکنوک و ظفر^۱ (۲۰۱۵) با عنوان رهبری اخلاقی به چه شکلی عملکرد شغلی را شکل می‌دهد: نقش میانجی تناسب اهداف و سرمایه روان‌شناختی بیان کردند که رهبری اخلاقی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی بر روی نقش عملکردی کارکنان تأثیر دارد (۱۳)؛ و درنهایت تامر^۲ (۲۰۱۵) با عنوان تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر روی کار احساسی به این نتیجه رسید که کلیه ابعاد سرمایه روان‌شناختی بر روی کار احساسی تأثیر دارد (۲۱).

روش تحقیق

با توجه به مطالب گفته شده، تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. در این تحقیق جامعه آماری شامل بازیکنانی می‌باشد که در لیگ برتر فوتبال استان فارس شرکت دارند. لیگ برتر فوتبال استان فارس در سال ۱۳۹۳ با ۱۰ تیم شروع شد که از هفته نهم تیم سایپای شیراز از ادامه مسابقات انصراف داد و جامعه آماری محقق ۹ تیم بود. واحد تحلیل در این پژوهش، مربیان و بازیکنان تیم‌های لیگ برتر فوتبال استان فارس می‌باشند، با توجه به حجم جامعه آماری، نمونه برابر با حجم جامعه آماری و روش نمونه‌گیری سرشماری یا کل شمار استفاده می‌شود.

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 جامعه آماری (N=180) 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 تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه بود. برای سنجش رهبری معنوی از پرسش‌نامه ارائه شده استاندارد ۲۳ سؤالی است که توسط فرای (۲۰۰۵) ارائه گردید استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل هفت مؤلفه چشم‌انداز، عشق به هم نوع، معناداری، تعهد، بازخورد عملکرد، عضویت و ایمان می‌باشد. برای سنجش سرمایه اجتماعی ناهابیت و گوشال (۱۹۹۸) با ۱۵ گویه و سه مؤلفه ساختاری، شناختی و رابطه‌ای

1. Bouckenoghe and Zafar
2. Tamer

جدول ۱. ضریب پایایی متغیرها و مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها

| نام متغیر | تعداد سؤالات | آلفای کرونباخ |
|--------------------|--------------|---------------|
| رهبری معنوی | ۲۰ | ۰/۹۱ |
| سرمایه اجتماعی | ۱۵ | ۰/۹۰۹ |
| سرمایه روان‌شناختی | ۲۴ | ۰/۸۸ |
| کل سؤال | ۵۹ | ۰/۹۰۲ |

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.

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای توزیع طبیعی داده‌ها

| شاخص | k-s | Sig |
|--------------------|------|-------|
| رهبری معنوی | ۱,۱۲ | ۰,۱۲۰ |
| سرمایه اجتماعی | ۱,۱۸ | ۰,۱۵۷ |
| سرمایه روان‌شناختی | ۱,۱ | ۰,۲۱ |

نتایج جدول (۲)، نشان می‌دهد که توزیع داده‌های رهبری معنوی ($k=1,12$ sig = $0,12$) و سرمایه اجتماعی ($k=1,18$ sig = $0,157$) و سرمایه روان‌شناختی ($k=1,1$ sig = $0,21$) به صورت طبیعی است.

جدول ۳. آمار توصیفی و استنباطی جامعه آماری متغیرهای تحقیق

| نام متغیرهای مؤلفه‌های آن | میانگین | انحراف معیار | مقدار مشاهده شده | t | درجه آزادی | وضعیت |
|---------------------------|---------|--------------|------------------|-----|------------|-------|
| رهبری معنوی | ۳,۸۵ | ۰,۵۰۴ | ۲۱,۶۷ | ۱۶۵ | مناسب | |
| چشم‌انداز | ۳,۷۶۹ | ۰,۷ | ۱۴,۱۲ | ۱۶۵ | مناسب | |
| عشق به هم نوع | ۳,۷۰۴ | ۰,۶۵ | ۱۴,۶۳ | ۱۶۵ | مناسب | |
| ایمان | ۴,۱۸۱ | ۰,۵۹۴ | ۲۵,۵۵ | ۱۶۵ | مناسب | |
| معناداری | ۳,۸۰۸ | ۰,۷۷۹ | ۱۳,۳۲ | ۱۶۵ | مناسب | |
| عضویت | ۳,۸۸۶ | ۰,۶۸۹ | ۱۶,۵۳ | ۱۶۵ | مناسب | |
| تعهد | ۳,۹۰۵ | ۰,۶۹۰ | ۱۶,۸۳ | ۱۶۵ | مناسب | |
| بازخورد عملکرد | ۳,۷۷۳ | ۰,۷۳۲ | ۱۳,۵۸ | ۱۶۵ | مناسب | |
| سرمایه اجتماعی | ۳,۵۷ | ۰,۶۹۲ | ۱۰,۵۶ | ۱۶۵ | مناسب | |
| بعد شناختی | ۳,۵۸ | ۰,۸۰۸ | ۹,۳۳۹ | ۱۶۵ | مناسب | |
| بعد رابطه‌ای | ۳,۵۸ | ۰,۷۷ | ۹,۶۸۰ | ۱۶۵ | مناسب | |
| بعد ساختاری | ۳,۴۲ | ۰,۷۱ | ۸,۳۶ | ۱۶۵ | مناسب | |
| سرمایه روان‌شناختی | ۳,۸۳ | ۰,۵۱۴ | ۲۰,۹۵ | ۱۶۵ | مناسب | |
| خود کارایی | ۳,۸۵ | ۰,۶۴۷ | ۱۶,۹۲ | ۱۶۵ | مناسب | |
| امید | ۳,۸۳ | ۰,۶۰۴ | ۱۷,۷۸ | ۱۶۵ | مناسب | |
| خوش بینی | ۳,۷۳ | ۰,۶۲۱ | ۱۵,۱۲ | ۱۶۵ | مناسب | |
| تاب‌آوری | 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. همچنین با توجه به میانگین می‌توان مشاهده کرد که تمامی متغیرها از وضعیت متوسط و خوبی برخوردار هستند.

جدول ۴. نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین رهبری معنوی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

| منبع | فراوانی | R | r ₂ | سطح معناداری |
|--|---------|-------|----------------|--------------|
| رهبری معنوی با سرمایه اجتماعی | ۱۶۵ | ۰,۵۴۷ | ۰,۲۹ | ۰/۰۰۱ |
| رهبری معنوی با بعد شناختی سرمایه اجتماعی | ۱۶۵ | ۰,۴۹ | ۰,۲۴ | ۰/۰۰۱ |
| رهبری معنوی با بعد ساختاری سرمایه اجتماعی | ۱۶۵ | ۰,۵۴۲ | ۰,۲۹ | ۰/۰۰۱ |
| رهبری معنوی با بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی | ۱۶۵ | ۰,۳۹۵ | ۰,۱۵ | ۰/۰۰۱ |

بنا بر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح ۰,۰۵ همبستگی مثبت و رابطه معناداری را بین رهبری معنوی با ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی (شناختی، ساختاری و ارتباطی) نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین رهبری معنوی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

| منبع | فراوانی | R | r ₂ | سطح معناداری |
|--|---------|-------|----------------|--------------|
| رهبری معنوی با سرمایه روان‌شناختی | ۱۶۵ | ۰,۵۸۷ | ۰,۳۴ | ۰/۰۰۱ |
| رهبری معنوی با بعد خود کارایی سرمایه روان‌شناختی | ۱۶۵ | ۰,۵۴ | ۰,۲۹ | ۰/۰۰۱ |
| رهبری معنوی با بعد امید سرمایه روان‌شناختی | ۱۶۵ | ۰,۳۹۳ | ۰,۱۵ | ۰/۰۰۱ |
| رهبری معنوی با بعد خوش‌بینی سرمایه روان‌شناختی | ۱۶۵ | ۰,۵۸ | ۰,۳۳ | ۰/۰۰۱ |
| رهبری معنوی با بعد تاب‌آوری سرمایه روان‌شناختی | ۱۶۵ | ۰,۴۴۵ | ۰,۱۹ | ۰/۰۰۱ |

بنا بر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح ۰,۰۵ همبستگی مثبت و معناداری را بین رهبری معنوی با ابعاد سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری) نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین رهبری معنوی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

| منبع | فراوانی | R | r ₂ | سطح معناداری |
|--|---------|-------|----------------|--------------|
| سرمایه اجتماعی با سرمایه روان‌شناختی | ۱۶۵ | ۰,۵۴۹ | ۰,۳۰۱ | ۰/۰۰۱ |
| سرمایه اجتماعی با بعد خودکارایی سرمایه روان‌شناختی | ۱۶۵ | ۰,۴۸۲ | ۰,۲۳۲ | ۰/۰۰۱ |
| سرمایه اجتماعی با بعد امید سرمایه روان‌شناختی | ۱۶۵ | ۰,۵۲۳ | ۰,۲۷۳ | ۰/۰۰۱ |
| سرمایه اجتماعی با بعد خوش‌بینی سرمایه روان‌شناختی | ۱۶۵ | ۰,۴۲۶ | ۰,۱۸۱ | ۰/۰۰۱ |
| سرمایه اجتماعی با بعد تاب‌آوری سرمایه روان‌شناختی | ۱۶۵ | ۰,۳۴۷ | ۰,۱۲۰ | ۰/۰۰۱ |

بنا بر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح ۰,۰۵ همبستگی مثبت و معناداری را بین رهبری معنوی با ابعاد سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری) نشان می‌دهد.

جدول ۷. خلاصه مدل رگرسیون و نتیجه آزمون دوربین و واتسون

| مدل | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | خطای معیار | آزمون دوربین و واتسون |
|-----|--------------|------------|----------------------|------------|-----------------------|
| ۱ | ۰,۵۸۷ | ۰,۳۴۵ | ۰,۳۴۱ | ۰,۴۱۷ | ۱,۶۸ |

واتسون در خصوص استقلال خطاها به این نتیجه رسید که می‌توان از روش رگرسیون استفاده کرد.

با توجه به نتایج جدول بالا ضریب تعیین نشان می‌دهد که رهبری معنوی ۳۴ درصد از متغیر سرمایه روان‌شناختی را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ و در نهایت با انجام آزمون دوربین و

جدول ۸. ضرایب رگرسیون خطی (پیش‌بینی سرمایه روان‌شناختی از رهبری معنوی)

| مدل | ضرایب استاندارد نشده | ضرایب استاندارد شده | | T | sig |
|-------------|----------------------|---------------------|------------|------|-------|
| | | B | خطای معیار | | |
| رهبری معنوی | ۰,۶ | ۰,۰۶۵ | ۰,۵۸۷ | ۹,۲۶ | ۰,۰۰۰ |

پیش‌بینی کننده: رهبری معنوی

متغیر وابسته یا پیش‌بینی شوند: سرمایه روان‌شناختی

درصد میزان سرمایه روان‌شناختی را تحت تأثیر قرار دهد، در حقیقت ۳۴ درصد واریانس مشترک بین این دو متغیر وجود دارد.

با توجه به جدول شماره ۸ می‌توان نتیجه‌گیری کرد که رهبری معنوی توانسته است به خوبی سرمایه روان‌شناختی را پیش‌بینی کند و همچنین رهبری معنوی توانسته است ۳۴

جدول ۹. ضرایب رگرسیون خطی (پیش‌بینی سرمایه روان‌شناختی از ابعاد سرمایه اجتماعی)

| مدل | ضرایب استاندارد نشده | ضرایب استاندارد شده | | T | sig |
|-----------------------------|----------------------|---------------------|------------|-------|-------|
| | | B | خطای معیار | | |
| بعد شناختی سرمایه اجتماعی | ۰,۱۷۱ | ۰,۰۷۷ | ۰,۲۱۴ | ۲,۲۲ | ۰,۰۲۷ |
| بعد ساختاری سرمایه اجتماعی | ۰,۰۸۲ | ۰,۰۷۵ | ۰,۱۲۰ | ۱,۰۹ | ۰,۲۷۶ |
| بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی | ۰,۱۹۷ | ۰,۰۶۴ | ۰,۲۹۵ | ۳,۰۷۸ | ۰,۰۰۲ |

روان‌شناختی در تیم‌های فوتبال لیگ آسیاویژن استان فارس می‌باشند؛ و با توجه به تی مشاهده شد بعد رابطه‌ای از دیگر مؤلفه‌های موجود پیش‌بینی کننده بهتری می‌باشد.

با توجه به نتایج جدول شماره ۹ می‌توان گفت که از میان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، بعد شناختی و بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کننده خوبی برای سرمایه

بحث و نتیجه‌گیری

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

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 آنالیز رفتار

می‌تواند با تدوین چشم‌انداز و ارزش‌های سازمانی، معنویت را در اهداف، استراتژی‌های اخلاقی و اجتماعی سازمان تسری دهد (فرای، ۲۰۰۳). بنابراین لازم است مدیران سازمان‌ها نسبت به سلامت روان‌شناختی کارکنان حساس بوده و برنامه‌های منظمی برای پیش‌آنها داشته باشند (۱۵).

همچنین نتایج ضریب همبستگی نیز حاکی از این موضوع بود که رهبری معنوی با سرمایه اجتماعی رابطه معناداری دارد. به عبارت دیگر با افزایش رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی بهتری را می‌توان مشاهده نمود. در نتیجه مربیان ورزشی ما باید به رهبری معنوی و مؤلفه‌های آن توجه کرده و با ارضای این نیاز و ایجاد انگیزه در ورزشکاران باعث ارتقاء سرمایه 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 رضایی منش و همکاران (۱۳۹۱)، زنگ و وانگ (۲۰۱۱) و پاستوریزا و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی داشت (۵، ۲۳، ۲۰). همان‌طور که ملاحظه شد پژوهش‌های دیگر نیز تأییدکننده نتیجه پژوهش حاضر می‌باشند و آن‌ها نیز رهبری را گامی مؤثر در راستای ارتقای سرمایه اجتماعی سازمانی دانسته‌اند. رضایی منش و همکاران (۱۳۹۱)، به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی وجود دارد که نشانگر آن است که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند به عنوان تسهیل‌کننده در ایجاد سرمایه اجتماعی عمل کند (۵). نتیجه این است که سازمانی از سرمایه اجتماعی برخوردار است که کارکنان در مراودات 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 سرمایه اجتماعی سازمان می‌شود. پس می‌توان نتیجه‌گیری 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. همچنین نتایج رگرسیون نیز نشان داد که رهبری معنوی پیش‌بینی‌کننده خوبی برای سرمایه روان‌شناختی بوده و در صورتی که در تیم‌های فوتبال مربیان ورزشی بتوانند نسبت به رهبری معنوی و ابعاد آن آگاهی پیدا کنند می‌توانند با به‌کارگیری این سبک رهبری این پیش‌بینی را داشته باشند تا سرمایه روان‌شناختی خوبی را مشاهده کنند که این متغیر رفتاری خود می‌تواند در عملکرد تیمی اثر مطلوبی را داشته باشد. نتایج رگرسیون همچنین نشان داد که از بین ابعاد سرمایه اجتماعی تنها بعد ساختاری نتوانسته

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 بین رهبری معنوی با سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد در حقیقت اگر وضعیت سبک رهبری معنوی در مربیان ورزشی مناسب باشد و ابعاد آن مورد استفاده قرار بگیرد می‌توان سرمایه روان‌شناختی بهتری را مشاهده کرد. 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 خودکارایی بالاتری از خود نشان دهند. البته نتایج تحقیقات وانگ و همکاران (۲۰۱۴) بوک نوق و ظفر (۲۰۱۴)، حضوری و صالحی (۱۳۹۱) تأییدکننده این پژوهش نیز می‌باشند (۲۲، ۱۳، ۶). 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 با مهارت‌ها و روابط اجتماعی بالا نمی‌بیند بلکه کارکنانی با ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت را لازم می‌داند در نتیجه افراد دارای سرمایه روان‌شناختی، بیشتر از آن‌که شغل خود را تنها یک قرارداد استخدامی مرسوم بدانند آن را به عنوان راهی برای یاری‌رساندن به دیگران درک می‌کنند و حتی با وجود انگیزه‌های بیرونی، برای برآورده شدن انتظار به انگیزه‌های درونی اهمیت بیشتری می‌دهند. به عبارت دیگر افراد با سرمایه 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 با ارزش‌تر از یک مبادله تعاملی ساده با پیروانش ارتباط برقرار می‌سازد و از این طریق احساس هویت پیروانش را بهبود و ارتقا می‌بخشد (۵)، رهبران با معنویت نیز احساس هویت پیروان خود با فعالیت‌های معنادار را افزایش می‌دهند که به نوبه‌ی خود موجب ایجاد انگیزه و تعهد در آن‌ها می‌گردد. معنویت در سازمان همانند دیگر سازه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی و نیز سازه مرکزی سرمایه روان‌شناختی، بر روی اطرافیان تأثیرگذار است و در بین همکاران و پیروان رواج می‌یابد. به عنوان مثال، رهبر معنوی

به‌خوبی سرمایه روان‌شناختی را پیش‌بینی کند و دو بعد رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی توانسته است به‌خوبی سرمایه روان‌شناختی را پیش‌بینی کند.

در حقیقت زمانی که بتوان در یک مجموعه، سازمان و یا تیم روابط متقابل خوبی برقرار کرد و شبکه‌های ارتباطی خوبی را برقرار کرد این مورد به افراد این انگیزه را داده تا برای رسیدن به اهداف مجموعه و تیم قابلیت‌های منحصر به فردی را از جمله تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی و خودکارایی را نشان دهند و بتواند با کارایی و اثربخشی در مدت‌زمان مناسب هم به اهداف تیمی خود برسند و هم می‌توانند در کنار این اهداف نیازهای خود را ارضا کنند. در رابطه‌مندی سرمایه‌اجتماعی و سرمایه‌روان‌شناختی و امیرخانی و عارف نژاد (۱۳۹۱) میان سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری را مشاهده کردند و این دو بعد می‌توانند بر سرمایه اجتماعی 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. به‌عبارت‌دیگر، 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 (۲)، علاوه بر اینکه راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۱) 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 ایجاد می‌کند که رهبران سازمان، سرمایه‌اجتماعی را به‌عنوان یکی از منابع ارزشمند سازمانی مورد توجه قرار دهند (۱).

همان‌طور که مطرح شد به‌طور کلی رهبری معنوی و سرمایه‌اجتماعی با سرمایه‌روان‌شناختی رابطه معناداری 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 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 خودگذشتگی 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 کار کنیم 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 در حالی که 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 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.

در پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه سرمایه‌روان‌شناختی در محیط‌های ورزشی پژوهشی صورت نگرفته است. اکثر پژوهش‌های صورت گرفته در ایران و کشورهای خارجی بر روی سازمان‌های صنعتی و خدماتی بوده است و همگی از اثر مطلوب این سرمایه در سازمان خود حکایت کرده‌اند. به همین دلیل با توجه به ماهیت سرمایه‌روان‌شناختی و نتیجه‌ای که می‌توان بر عملکرد افراد بگذارد پژوهشگر سعی در بررسی این موضع داشت که نتایج نیز تأییدکننده این موضوع است که این متغیر می‌تواند در تیم‌های ورزشی اثر مطلوب را داشته باشد به‌شرط اینکه بتوان متغیرهای زمینه‌ساز آن را در تیم‌های ورزشی و ورزشکاران ایجاد کرد.

منابع

۱. احمدی فیض‌آبادی، علی‌اکبر؛ فراهانی، ابوالفضل؛ بهمنی چوبستی، اکبر؛ شهبازی؛ مهدی. نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت‌بدنی. *مجله مطالعات مدیریت ورزشی*. ۱۳۹۱. شماره ۱۳، صص: ۲۳۷-۲۶۰.
۲. امیرخانی، طیب؛ عارف نژاد محسن. تحلیل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*. ۱۳۹۱. سال هفتم، شماره ۲۶، صص: ۸۹-۱۱۲.
۳. چنانه، خدیجه؛ نمازی زاده مهدی. شناسایی منابع استرس قبل از رقابت کشتی گیران تیم ملی فرنگی. *مطالعات روان‌شناسی ورزشی*. ۱۳۹۴. ۲(۱۱)، صص: ۱-۱۴.
۴. رستگار، عباسعلی؛ جانقلی، محمود؛ حیدری، فائزه و حیدری، حامد. بررسی نقش رهبری در هویت‌یابی سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*. ۱۳۹۱. ۵(۱۶)، صفحات ۶۳-۳۹.
۵. رضایی منش، بهروز؛ عادل، راحیل؛ بهرامی، داود و زندی، فیروز. رابطه رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی در کسب کارهای کوچک. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود تحول)*. ۱۳۹۱. ۲۲(۶۹)، صفحات ۱۷۰-۱۵۱.
۶. حضوری، محمدجواد؛ صالحی، علی. ارتقای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی ایران: بررسی و تبیین نقش اجزای سرمایه روان‌شناختی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۲(۳)، تابستان ۱۳۹۱.
۷. خداداد کاشی شیلا و گودرزی، محمود. بررسی ابعاد و مدل سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*. ۱۳۹۳. ۱(۴): ۱۱-۲۴.
۸. عیوضی، محمدرحیم؛ فتحی، یوسف. رهبری و سرمایه اجتماعی با رویکرد به رهبری امام خمینی. *پژوهشنامه متین*. ۱۳۹۰. ۱(۱۳)، صفحات ۸۴-۶۱.
۹. غلامی، امین؛ سیادت، سید علی؛ عرفان، آرزو. بررسی رابطه بین رهبری معنوی و خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان. *نخستین همایش سالانه علوم مدیریت نوین، گرگان*. صص: ۱-۹.
۱۰. فیلد، جان، سرمایه اجتماعی، ترجمه غفاری، غلامرضا و رضانی، حسین. تهران: انتشارات کویر. ۱۳۷۷. صفحه ۵۵۰.
11. Alvani, S. M. Memarzadeh Tehran. GH. & Kazemi, R. Exploring the Traits and Behaviors of Spiritual Leaders by Using Adaptive Neural-Fuzzy Systems. *Journal of organizational culture management*. 2013. 11(3), Pp. 95-120.
12. Bolino, Mark C, William H. Turnley & James M. Blood ood, "Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations", *ACAD MANAGE REV.* 2002. 4(27), pp. 505_ 522.
13. Bouckenooghe, D. Zafar, A. & Raja, U. How Ethical Leadership Shapes Employees' Job Performance: The Mediating Roles of Goal Congruence and Psychological Capital. *Journal of Business Ethics*. 2014. 129, Pp. 1-14
14. Fry, Louis W. & Hannah, Sean t. & Noel, Michael & Walumbwa, Fred O. Impact of spiritual leadership on unit performance", *The Leadership Quarterly*, 2011, pp.1-12.
15. Fry, L.W. (2003) Toward a theory of spiritual leadership, *The Leadership Quarterly*. 2003. 14 pp. 693-727
16. Huvila, I. Holmberg, k, e, s, and widen- wolff, G. Social capital in second life. *Online information Review*. 2010. 34(2) pp: 295- 316.
17. Krause D.R, & R.B. Hand field, & Tyler, B.B. The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvemen, *Journal of Operations Management*. 2007. 25(2), pp. 528_545.
18. Luthans F. Avolio B.J. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction"; *Personnel Psychology*. 2007. 60(3). Pp: 541-572.
19. Luthans F. Norman S. Avolio B. Avey J. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate- employee performance relationship"; *Journal of Organizational Behavior*, 2008. 29(2), pp: 219-238.
20. Pastoriza, D, Miguel A. Does the Ethical Leadership of Supervisors Generate Internal Social Capital? *Journal of Business Ethics*. 2013. 118(1), pp: 1-12.

21. Tamer, I. (2015). The Effect of Positive Psychological Capital on Emotional Labor. *International Journal of Research in Business and Social Science*. 2015. 4(2), 20-34
22. Wang, H, Sui, Y, Luthans, F, Wang, D and Wu. Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*. 2014. 35 (1) p. 5-21.
23. Zheng. Q, Wang. M. Z. L. Rethinking ethical leadership, social capital and customer relationship. *Journal of Management Development*, 2011. Vol. 30 (7/8), pp. 663 – 674.