

رابطه رهبری معنوی مدیران و سرمایه روان شناختی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران

لیلا پهلوان افشاری^۱، دکتر ایرج ساعی ارسی^۲، دکتر پریسا ایران نژاد^۳

چکیده

زمینه: نقش رهبران معنوی تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم‌انداز معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزش‌های انسانی می‌باشد تا کارکنانی با انگیزه و دارای سرمایه روان‌شناختی بالا تربیت کنند.

هدف: هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه رهبری معنوی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران بود.

روش تحقیق: تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است و از بعد روش، پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان بودند. نمونه آماری برابر با جامعه در نظر گرفته شد. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) و سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) بود که پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

۲. استادیار جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر، ابهر، زنجان، ایران

۳. استادیار برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، البرز، ایران

برابر با ۰/۸۹ و ۰/۹۴ محاسبه شد. از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی یافته‌ها و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد.

یافته‌های تحقیق: یافته‌های تحقیق نشان داد که رهبری معنوی و ابعاد آن یعنی چشم‌انداز سازمانی، امید و ایمان به کار، عشق به نوع‌دوستی، عضویت، تعهد سازمانی، معناداری در کار و بازخورد عملکرد با سرمایه روان‌شناختی کارکنان رابطه مثبت معنی‌دار دارند. تحلیل رگرسیون، نشان داد که، ۴۹/۴ درصد از سرمایه روان‌شناختی به‌وسیله ابعاد رهبری معنوی قابل پیش‌بینی است. در بین ابعاد رهبری معنوی، بعد معناداری رهبری معنوی قوی‌ترین پیش‌بینی کننده (۳۸/۱ درصد) و بعد نوع‌دوستی (۱/۱ درصد) ضعیف‌ترین پیش‌بینی کننده‌های سرمایه روان‌شناختی بودند و بعد ایمان به کار از رهبری معنوی به‌عنوان پیش‌بین نتوانست وارد مدل رگرسیون شود و از مدل حذف شد.

نتیجه‌گیری: به‌طور کلی نتایج تحقیق حاکی از رابطه معنادار رهبری معنوی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان بود و همچنین مشخص شد که رهبری معنوی توانایی پیش‌بینی سرمایه روان‌شناختی کارکنان را دارد.

کلیدواژه: رهبری ، رهبری معنوی، سرمایه روان‌شناختی ، کارکنان اداره کل ورزش و جوانان

مقدمه

چشم انداز کنونی مدیریت استعدادها، به عنوان یک امر حیاتی در دستیابی به مزیت رقابتی با استفاده از مهمترین دارایی های سازمانی (سرمایه های انسانی)، مستلزم یک تغییر پارادایم به سمت توجه به توانمندی ها و ظرفیت های مثبت کارکنان است (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲: ۱). خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب آوری (سرمایه روانشناختی) نمونه ای از این توانمندی های کارکنان هستند.

با وجود اینکه یافته های تجربی و مقدماتی از نمونه های مختلف آماری، این چهار ظرفیت روان شناختی مثبت (خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب آوری) را تأیید می کنند اما ترکیب این ظرفیت ها درون یک سازه و تعامل آن ها با یکدیگر، نظر محققان را به خود جلب نموده و سبب شد یک سازه مرکب به نام سرمایه روانشناختی به عنوان یک معیار مقایسه پذیر و تحسین برانگیز، برای اندازه گیری سرمایه های انسانی (یا ذهنی)، اجتماعی، اقتصادی معرفی گردد. با این دید، سرمایه روان شناختی به عنوان سرمایه جدید سازمانی، به طور خاص به «آنچه شما هستید و آنچه خواهید شد» مربوط می شود (لوتانز، یوسف و آوولیبو، ۱۳۹۱: ۵۰). همچنین سرمایه روانشناختی، از متغیرهای روانشناختی مثبت گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد، به همین دلیل لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار

سازمانی مثبت گرا، سرمایه روانشناختی را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان ها مطرح کرده اند (پیچ و دونوهو، ۲۰۰۴، ۷۰).

سرمایه روانشناختی با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد و سازگاری آن ها کمک می کند (رجبی، ۱۳۹۳: ۸۲). سرمایه روانشناختی دارای چهار بعد می باشد که عبارتند از ۱- خودکارآمدی: به نظر بندورا (۲۰۰۱) خودکارآمدی به باورهای شخص در مورد توانایی های فرد برای یادگیری یا انجام فعالیت ها در سطح معین اشاره دارد. خودکارآمدی، باور درباره چیزهایی است که فرد قادر به انجام آن هاست؛ آن با دانستن نحوه انجام دادن یکسان نیست. خودکارآمدی یک مؤلفه مهم برای ارتقاء حس عاملیت در افرادی است که آن هاست می توانند بر زندگی خودشان تأثیر گذار باشند (شانک، ۱۳۹۳: ۲۶۲). ۲- امید: به نظر اشنايدر ۳ امید یک حالت انگیزشی مثبت و مبتنی بر احساس تعاملی ناشی از موفقیت است که دارای دو جزء می باشد: ۱- عاملیت (انرژی معطوف به هدف) ۲- مسیر (برنامه ریزی برای دستیابی به هدف). در واقع، امید یک حالت شناختی یا یک حالت متفکرانه است که فرد را قادر می سازد تا اهداف و انتظارات واقع بینانه، اما چالشی را تعیین کند و از طریق خود رهبری، نیروی اراده، انرژی و حس کنترل درونی، به آن اهداف دست یابد. این چیزی است که اشنايدر و همکارانش به عنوان «عاملیت» و نیروی اراده بدان اشاره می کنند. یکی دیگر از عناصر، عنصر راه است که اغلب به هنگام استفاده روزمره از واژه امید، نادیده گرفته می شود. این جزء از امید بیان می کند که افراد قادرند راه هایی جایگزینی را برای رسیدن به اهداف مورد نظر خود ایجاد نمایند (لوتانز، یوسف و آوولیو، ۱۳۹۱: ۱۰۶). ۳- خوش بینی: خوش بینی یا تفکر مثبت تمایل به اتخاذ امیدوارانه ترین دیدگاه است؛ و به یک پیش آمادگی عاطفی و شناختی در خصوص این که چیزهای خوب مهم تر از چیزهای بد است اشاره دارد، که این خود مستلزم آن است که یک شخص چگونه پیامدها و نتایج زندگی را ارزیابی و پیش بینی می کند (استراسلی، مک کی و پلانز، ۲۰۰۰: ۱۹۲). البته خوش بینی تنها مثبت بودن سطحی نیست، بلکه افراد خوش بین، مشکل گشایند و نقش هایی برای فعالیت طراحی کرده و سپس طبق آن عمل می کنند که این خود موجب می شود فرد در حل مسائل و مشکلات در زندگی موفق تر عمل کند و در مقابل مسائل و مشکلات حالت انفعالی به خود نگردد و نسبت به دیگران نگرش مثبت بیشتری داشته باشد (پترسون، ۲۰۰۵: ۲۰۰). ۴- تاب آوری: تاب آوری یا توانایی سازگاری مثبت با مصیبت و آسیب، یک موضوع روان شناختی است. والر

1- Page & Donohue

2- Bandura

3- Snyder

4-Strassle, Mckee& Plant

5-Peterson

(۲۰۰۱) تاب‌آوری را «یک فرایند، توانایی، یا پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده» تعریف می‌کند. به بیان دیگر تاب‌آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (سامانی، جوکار و صحراگرد، ۱۳۸۶: ۲۹۱). البته تاب‌آوری، تنها پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست و حالتی انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نمی‌باشد، بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامونی خود است. می‌توان گفت تاب‌آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی - روانی، در شرایط خطرناک است (کانر و دیوید سون، ۱، ۲۰۰۳: ۷۶).

لوتانز و همکارانش (۲۰۰۸) براین 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 را برای ورود به صحنه عمل آماده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۹). اما علی‌رغم این آگاهی تاکنون بیشترین توجه به نقاط منفی کارکنان و تلاش جهت حل و فصل آن معطوف بوده است. بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که روان‌شناسان، در خصوص تجربیات ذهنی ارزشمند که موجب تمرکز بر رفتارهای اثربخش، به‌ویژه لذت بردن از کار، امید به آینده، علاقه به همکاری با دیگران و عشق به توسعه شرایط اجتماعی می‌شود، اطلاعات مختصری دارند (فردیکسون، ۲، ۱۹۹۸: ۳۰۰). همچنین نتایج جستجوی کامپیوتری لوتانز (۲۰۰۲) در روانشناسی معاصر نشان داد که حدود ۳۷۵۰۰۰ مقاله درباره ابعاد منفی رفتار انسان (مانند اختلال روانی، استرس، اضطراب، ترس و عصبانیت) وجود دارد، اما تنها ۱۰۰۰ مقاله درباره ابعاد مثبت انسان پیدا شد (رایت، ۳، ۲۰۰۳: ۴۳۷). تحقیقات دیگری نشان داده است که ۴۹/۵ درصد کارکنان استرس شغلی دارند (ترشیزی و سعادت جو، ۱۳۹۱: ۲۰۰) و سلامت روانی ۲۸/۶ درصد از کارکنان در معرض خطر می‌باشد (صابریان و همکاران، ۱۳۸۵: ۸۵).

توجه و تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان در بعد فردی و سازمانی، مستلزم شناسایی عوامل پیشایندی آن می‌باشد. متغیرهای متعددی می‌توانند در تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان دخیل باشند که رهبری معنوی به عنوان یکی از متغیرها می‌تواند مورد توجه قرارگیرد. رهبرانی که با شجاعت و جسارت خود تلاش می‌کنند تا تغییرات بنیادی در سازمان‌ها ایجاد کنند. رهبرانی که بایستی تصمیماتی را اتخاذ نمایند که موفقیت و اثر بخشی سازمان‌ها را افزایش دهد (فرای، ۴، ۲۰۰۳).

۶۹۴). رهبرانی که نه تنها بر توانمندسازی، یادگیری و تعهد کارکنان تأثیر می‌گذارد بلکه یک منبع برای بهزیستی روان‌شناختی و سلامت انسان مثبت می‌باشد، رهبرانی که دارای سرمایه روان‌شناختی هستند و می‌توانند سرمایه روان‌شناختی کارکنان خود را افزایش دهند (فرای و ماثرلی، ۱، ۲۰۰۶: ۱۰). فرای رهبری معنوی را به عنوان ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای لازم جهت انگیزش درونی خود و دیگران تعریف کرده است به طوریکه، احساس بقای معنوی از طریق معناداری و عضویت ایجاد می‌شود، این امر مستلزم دو چیز است: ۱- خلق بینش و بصیرتی است که در آن رهبر و پیروان احساس معنا، هدفمندی و اهمیت می‌کنند. ۲- برقراری و خلق فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزش‌های عشق به هم‌نوعان که به موجب آن رهبر و پیروان احساس عضویت، درک‌شدن، مورد قدردانی قرار گرفتن، مراقبت، توجه و تقدیر از خود و دیگران می‌نمایند (فرای، ۲۰۰۳: ۶۹۵). 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.

فرای (۲۰۰۳) هفت بعد برای رهبری معنوی معرفی کرده که عبارتند از ۱- چشم‌انداز: چشم‌انداز مقصد واحدهای سازمان و آرمان‌های آنها را منعکس می‌کند، به کارها معنا می‌دهد و امید و ایمان را تشویق می‌کند. چشم‌انداز به تصویری از آینده به همراه تفسیری روشن از چرایی تلاش افراد برای خلق چنین آینده‌ای اشاره دارد (فرای و همکاران، ۲۰۱۱: ۴). ۲- عشق به نوع دوستی: رهبری معنوی از طریق ایجاد عشق به نوع‌دوستی بین اعضای گروه برای دنبال کردن چشم‌اندازی مشترک عمل می‌کند. عشق به نوع‌دوستی، باور و اعتماد لازم برای امید و اعتقاد را ایجاد می‌کند و نیز منبع خود انگیزشی برای انجام گرفتن کار است (فرای، ۲۰۰۳: ۶۹۵). ۳- امید/ایمان به کار: امید، شوق به چیزی است که انتظار داریم تحقق یابد. اعتقاد قطعیت انجام امید را بالا می‌برد. ایمان به معنی اعتقاد به چیزهای است که ممکن است الزاماً قابل‌رؤیت نباشند اما برای آن‌ها دلیل و برهان وجود دارد. در حقیقت امید برگرفته از ایمان است. افراد دارای ایمان و امید این اعتقاد در وجودشان رسوخ کرده که برای رسیدن به اهداف با سختی‌ها مواجه شوند و مبارزه کنند و با اعتقاد به این موضوع که چشم‌انداز، اهداف و مأموریت سازمان با موفقیت تحقق خواهد یافت در این مسیر گام بردارند (فرای و همکاران، ۲۰۱۱: ۴). ۴- معناداری: معناداری به تجربه تعالی یا اینکه چطور فرد از طریق خدمت به دیگران تفاوت ایجاد می‌کند، اشاره دارد و منشأ معنا و مقصود در زندگی می‌شود. افراد نه تنها شایستگی و بزرگی را از طریق کارشان دنبال می‌کنند، بلکه در آن معنا یا ارزش

اجتماعی ایجاد می‌کنند (پفیفیر ۱، ۲۰۰۳: ۳۲). معناداری به این معنی است که کارمند برای مقصود یا هدف‌ها و فعالیتی که به آن اشتغال دارد ارزش قائل باشد و آرمان‌ها و استانداردهای ذهنی‌اش با آنچه در شغل خود در حال انجام دادن است، متجانس دیده شود (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۱۴). ۵- عضویت: عضویت، ساختارهای اجتماعی و فرهنگی را دربرمی‌گیرد. احساس قدردانی و درک کردن تا حد زیادی از روابط متقابل از طریق تعامل متقابل اجتماعی و عضویت در گروه ناشی می‌شود. درواقع، عضویت در سازمان‌ها، برای وابستگی‌های افراد و احساس ارتباط داخلی یا متعلق بودن، به‌عنوان بخشی از یک اجتماع بزرگ‌تر ارزشمند است (پفیفیر ۲، ۲۰۰۳: ۳۲). ۶- تعهد سازمانی: رهبری معنوی با ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان باعث احساس هویت، وفاداری و وابستگی آنان به سازمان می‌شود و حالتی در فرد به وجود می‌آورد که فرد، سازمان را معرفی خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد. لذا، این امر باعث می‌شود که کارکنان مشکل سازمان را مشکل خود بدانند و در جهت حل مشکلات سازمان گام بردارند و درنهایت اگر مدیران به آن‌ها اعتماد داشته باشند، از این طریق باعث افزایش مشارکت کارکنان در سازمان می‌شوند (گیوریان، دین‌دار فرکوش و چرمیان، ۱۳۹۰: ۷۳). ۷- بازخورد عملکرد: رهبری معنوی با ارائه غیررسمی عملکرد روزانه کارکنان به آن‌ها و همچنین بازدیدهای رسمی دوره‌ای، بازخورد عملکرد آنان را فراهم می‌آورد. لذا از این‌رو، بازخورد عملکرد باعث می‌شود که کارکنان در جریان چندوچون کارشان بر یک مبنای منظم قرار گیرند، از ضعف‌های عملکرد خود آگاهی یابند، نقاط قوت عملکرد خود را تقویت نمایند، به کیفیت کار خویش توجه نمایند (گیوریان، دین‌دار فرکوش و چرمیان، ۱۳۹۰: ۷۳).

از میان رویکردهای جدید رهبری (تحول‌گرا، خدمتگزار، رهبری بصیر) رهبری معنوی از جایگاه خاصی برخوردار است (معمارزاده و صانعی، ۱۳۹۰: ۹). رهبری معنوی که با تفکر، درک، ارزش‌گذاری و عمل تیمی به نیازهای اساسی رهبر و پیرو برای بقای معنوی توجه می‌کند تا محیط برای موفقیت سازمان فراهم شود، تا به پیامدهای شخصی سودمند مانند افزایش سلامت جسمی و روانی منجر گردد و در نتیجه سازمانی متعهدتر و مولد تری وجود داشته باشد (فرای، ۲۰۰۳: ۷۱۱). فرای تئوری رهبری معنوی (۲۰۰۳) را با گنجاندن مفاهیم سلامت انسان مثبت، بهزیستی روانی اخلاقی، رضایتمندی، پارادایم رهبری معنوی را گسترش داد، او اظهار می‌کند که این حوزه‌ها یک توافق برای ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای ضروری برای سلامت انسان مثبت، بهزیستی روان‌شناختی، رضایتمندی و درنهایت مسئولیت‌پذیری ایجاد می‌کنند. به عبارت دیگر رهبران دارای سرمایه

روان شناختی می تواند سرمایه روان شناختی کارکنان خود را به وجود آورند. در واقع رهبری معنوی نه تنها بر توانمندسازی، یادگیری و تعهد کارکنان تأثیر دارد بلکه یک منبع برای بهزیستی روان شناختی و سلامت انسان مثبت می باشد (فرايو ماثرلی ۱، ۲۰۰۶: ۹).

نتایج تحقیق شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین رهبری معنوی و توانمند سازی روان شناختی رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. نتایج تحقیق مهداد، اسدی و گلپور (۱۳۹۴) نشان داد که بین معنویت (بعد هم سوی با ارزش های سازمان) و سرمایه روان شناختی رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. نتایج تحقیق ملکی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین رهبری معنوی و سلامت عمومی رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. نتایج تحقیق صادقی، واحد چوکده و کاظم پور (۱۳۹۳) نشان داد که بین رهبری معنوی و توانمند سازی رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. نتایج تحقیق زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که بین بعد رهبری معنوی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. نتایج تحقیق آیدین و سیلان (۲۰۰۹) نشان داد که بین رهبری معنوی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. نتایج تحقیق فرای و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که بین ابعاد رهبری معنوی و عملکرد سازمانی رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. نتایج تحقیق ریو (۲۰۰۵) نشان داد که بین ارزش ها و اعمال معنوی با اثر بخشی رهبری رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. نتایج تحقیق آقاجانی چاهارده و گودرزوند چگینی (۲۰۱۵) نشان داد که بین ابعاد رهبری معنوی (به غیر از ایمان و امید به کار) و توانمندی شغلی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. نتایج تحقیق میلیمان (۴ و همکاران ۲۰۰۳) نشان داد که بین معنویت محیط کار و نگرش شغلی کارمند رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. در واقع وجود معنویت در محیط کار باعث ترغیب افراد به رفتارهای اخلاقی و هماهنگ با هنجارهای سازمان می شود.

در حال حاضر رفتار سازمانی مثبت، محققان و متخصصان مدیریت را متقاعد ساخته است که داشتن سرمایه روان شناختی برای افراد سازمانی به عنوان یک مزیت رقابتی ضروری می باشد و باید بیش تر بر روی آن سرمایه گذاری و پژوهش کنند (لوتانز، یوسف و آوولیو، ۱۳۹۱: ۲۹). نتایج پژوهش های انجام شده در حوزه سرمایه روان شناختی نشان از آن دارد که رابطه معناداری بین سرمایه روان شناختی کارکنان و پیامدهای سازمانی مانند، سطح استرس، عملکرد شغلی، کاهش انحرافات رفتاری و تعدیل رفتار شهروندی (حضور و همکاران، ۱۳۹۲: ۴)، فرسودگی شغلی (علیپور و

1-Matherly

2-Aydin, Ceylan,

3-AghajanpoorChahardeh&GoodarzvandChegini,Mehrdad

4-Milliman

همکاران، ۱۳۹۲)، تعهد سازمانی (معمارزاده، ختائی، عباس زاده مینق (۱۳۹۱) و رضایت شغلی (بریمانی، مدانلو و یوسفی، ۱۳۹۳) وجود دارد. بنابراین با توجه به این نتایج، سازمان های که فاقد سرمایه روانشناختی یا میزان سرمایه روانشناختی کم و ناچیز داشته باشند، دچار عوارض منفی مانند نارضایتی، استرس، فرسودگی شغلی و عملکرد پایین خواهند شد. به عبارت دیگر، بررسی ها نشان می دهد سازمان هایی که فاقد سرمایه روانشناختی باشند یا میزان سرمایه روانشناختی کم و ناچیز باشد حتی به زعم فزونی سه نوع سرمایه دیگر (سرمایه اقتصادی، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی) چندان بهره وری و توفیقی نخواهند داشت (معمارزاده، ختائی، عباس زاده مینق، ۱۳۹۱).

بنابراین جهت پیشگیری از اثرات منفی عدم سرمایه روانشناختی کارکنان اداره ورزش و جوانان و در نهایت عملکرد بهتر این سازمان، توجه به متغیرهای پیش آیند و ایجاد تغییر و تحولاتی در جهت افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان، عملکرد کارکنان و بهره وری سازمانی را می توان افزایش داد. برای این اساس، حضور رهبر معنوی که بتواند مروج مثبت گرایی در سازمان باشد، ضرورت دارد. چرا که رهبر معنوی تاکید بیشتری بر نیازهای معنوی افراد در محیط کار دارد که به نتایج فردی و سازمانی مفیدی منجر خواهد شد (فرای، ویتوچی و سیدلو، ۱، ۲۰۰۵). اکنون سؤالی که به ذهنی متبادر می شود اینست که آیا بین رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد؟ برای این اساس این تحقیق قصد دارد این سؤال را مورد بررسی قرار دهد.

در ضرورت این تحقیق می توان گفت که در جستجوهای مکرر در پایگاه های اطلاعاتی معتبر داخلی و خارجی، پژوهشی که طی آن رابطه رهبری معنوی و سرمایه روان شناختی مورد بررسی قرار گرفته باشد، در دسترس قرار نگرفت. لذا انجام این تحقیق می تواند توسعه دهنده تحقیقات در حوزه رهبری معنوی و سرمایه روان شناختی باشد و خلأ پژوهشی این حوزه علمی را برطرف کند. اهمیت کاربردی تحقیق زمانی ملموس میشود که به آموزش پذیر بودن سرمایه روانشناختی توجه کنیم، در واقع سرمایه روان شناختی، یک وضعیت توسعه ای مثبت روان شناختی است (لوتانز، نورمان، آوولیو و آوی، ۲۰۰۸: ۲۹). لذا نتیجه تحقیق می تواند برای مدیران سازمان اداره کل ورزش و جوانان مورد کاربرد داشته باشد. در واقع مدیران سازمان اداره کل ورزش و جوانان، می توانند نقش بسیار مهم و حیاتی در ورزش کشور ایفا کنند، به طوری که با سرمایه گذاری و توجه به مباحث مدیریتی و نیز شیوه درست رهبری می توان میزان کیفیت ورزش را افزایش داد. لذا با توجه به اهمیت و ضرورت سرمایه روانشناختی در اداره ورزش و جوانان و همچنین با توجه به نقش رهبری معنوی بر سرمایه

روانشناختی کارکنان، هدف کلی از انجام این پژوهش، شناسایی رابطه بین رهبری معنوی با سرمایه روانشناختی کارکنان می باشد. براین اساس فرضیه های تحقیق بیان می گردد.

فرضیه اصلی: بین رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱- بین رهبری معنوی در بعد چشم انداز سازمانو سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین رهبری معنوی در بعد نوع دوستی و سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین رهبری معنوی در بعد ایمان به کار و سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین رهبری معنوی در بعد معناداری و سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد.
- ۵- بین رهبری معنوی در بعد عضویت و سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد.
- ۶- بین رهبری معنوی در بعد تعهد سازمانی و سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد.
- ۷- بین رهبری معنوی در بعد بازخورد عملکرد و سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد.
- ۸- بین رهبری معنوی و ابعاد سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق: تحقیق حاضر، یک تحقیق کمی و بر پایه مفروضات پژوهش های خردگرایانه است و از بعد نحوه گردآوری اطلاعات، تحقیق توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران که مشغول خدمت هستند. در این تحقیق به جهت اینکه جامعه آماری (۱۸۷ نفر) محدود می باشد ضرورتی بر نمونه گیری احساس نمی شود و در نتیجه کل جامعه آماری مورد بررسی قرار می گیرد. از این رو روش نمونه گیری کل شماری مورد استفاده قرار گرفت. برای جمع آوری داده ۲ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت که عبارتند از ۱- پرسشنامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵). پرسشنامه رهبری معنوی فرای مرکب از ۲۵ سؤال برای هفت بعد رهبری معنوی (چشم انداز، نوع دوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی، بازخورد عملکرد) طراحی شده است، به طوری که هر یک از این ابعاد دارای چندین سؤال است که با استفاده از طیف لیکرت از ۱ به معنای خیلی کم موافقم تا ۵ به معنای خیلی زیاد موافقم مورد بررسی قرار می گیرد. پایایی این پرسشنامه در تحقیق ضیائی، نرگسیان و آبیانی اصفهانی (۱۳۸۷) ۰/۸۰۶ و در تحقیق زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱) ۰/۹۶ به دست آمده است. در این پژوهش نیز، برای محاسبه پایایی باز آلفای کرونباخ استفاده شد. که در ابتدا به منظور محاسبه آلفای کرونباخ، پرسشنامه بر روی ۳۰ نفر از کارکنان اجرا شد و بعد از پایا بودن، برای کل نمونه اجرا شد. آلفای کرونباخ برای کل نمونه ۰/۹۴ به دست آمد. ۲- پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و

همکاران (PCQ) (۲۰۰۷). برای سنجش سرمایه روان‌شناختیاز پرسشنامه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده می‌گردد. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده‌مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است که در آن، هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم صفر تا کاملاً موافقم ۶) لیکرت پاسخ می‌دهد. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) پایایی این پرسشنامه را بالای ۰/۸ گزارش داده‌اند (هویدا، مختاری و فروهر، ۱۳۹۱). در ایران نیز پایایی این پرسشنامه در تحقیق‌های مختلف بالای ۰/۸ به‌دست‌آمده است (نیسی، ارشدی، رحیمی، ۱۳۹۰ و بهادری خسروشاهی، هاشمی نصرت‌آبادی و بیرامی، ۱۳۹۱). در این پژوهش نیز، برای محاسبه پایایی ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شد. که در ابتدا به‌منظور محاسبه آلفای کرونباخ، پرسشنامه بر روی ۳۰ نفر اجرا شد و بعد از مشخص شدن پایایی، برای کل نمونه اجرا شد. ضریب آلفای کرونباخ برای کل نمونه ۰/۸۹ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده، از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه‌ها، برای پیش‌بینی متغیرهای ملاک (با در نظر گرفتن پیش‌فرض‌های رگرسیون) از رگرسیون چندگانه به روش گام به‌گام استفاده شد. نرم‌افزار مورد استفاده برای تحلیل داده‌ها SPSS۲۳ می‌باشد.

یافته های پژوهشی

نتایج آمار توصیفی نشان داد که میانگین نمره کارکنان در ابعاد خود کارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی از سرمایه روان‌شناختی به ترتیب برابر ۲۶/۸۱، ۲۷/۶۷، ۲۷/۶۴ و ۲۴/۲۵ می‌باشد و میانگین سرمایه روان‌شناختی ۱۰۶/۳۹ می‌باشد، که بر اساس پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷)، نمره بالاتر نشانه سرمایه روان‌شناختی بالاست. همچنین، میانگین نمره ابعاد چشم‌انداز، نوع‌دوستی، ایمان، معناداری، عضویت، تعهد و بازخورد از رهبری معنوی به ترتیب برابر با ۱۲/۱۸، ۲۰/۷۳، ۱۱/۸۹، ۱۳/۶۷، ۱۱/۰۶، ۱۶/۴۳، ۸/۵۲ است. میانگین رهبری معنوی برابر با ۹۴/۵۲ است، که بر اساس پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵)، نمره بالاتر نشانه رهبری معنوی بالاست.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها (هفت فرضیه اول) نشان داد (جدول ۱) که تمامی ابعاد رهبری معنوی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان همبسته می‌باشند و ارتباط معنا داری بین آن‌ها وجود دارد. ضریب همبستگی به غیر از بعد بازخورد عملکرد (۰/۱۷۱)، در تمام موارد بیش از ۰/۳ می‌باشد که نشانگر رابطه متوسط متغیرهای مستقل با متغیر وابسته می‌باشد. همچنین نتیجه فرضیه هشتم نیز نشان داد (جدول ۲) که بین رهبری معنوی و ابعاد سرمایه روان‌شناختی رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

جدول ۱- ضریب همبستگی بین ابعاد رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی

ابعاد رهبری معنوی							سرمایه روانشناختی
بازخورد عملکرد	تعهد	عضویت	معناداری	ایمان به کار	نوع دوستی	چشم انداز	
*۰/۱۷۱	*۰/۳۰۷	*۰/۴۲۸	*۰/۶۲۰	*۰/۵۶۴	*۰/۳۸۸	*۰/۴۶۳	ضریب همبستگی

P < 0/01*

جدول ۲- ضریب همبستگی بین رهبری معنوی و ابعاد سرمایه روان شناختی

خوش بینی	تاب آوری	امیدواری	خودکارآمدی	
ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	رهبری معنوی
*۰/۴۹۲	*۰/۴۰۱	*۰/۵۲۶	*۰/۵۰۱	

P < 0/01*

برای پاسخ دادن به این سؤال که سهم پیش بینی کنندگی ابعاد رهبری معنوی برای سرمایه روانشناختی چقدر است، از روش تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. قبلاً تحلیل رگرسیون باید مفروضه‌های تحلیل رگرسیون مورد بررسی قرار گیرد. نرمال بودن خطاها یکی از مفروضه‌هایی است که با استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف حدود ۰/۲ به دست آمد. از آنجا که مقدار این آماره بیش از ۵٪ می‌باشد، بنابراین متغیر جمله‌های خطا دارای توزیع نرمال می‌باشد. دو پیش فرض خطی بودن روابط و یکسانی پراکنش باقی مانده‌ها مفروضه دیگری است که با نمودار پراکنش نمرات پیش بینی شده و نمرات باقی مانده‌ها بررسی شد. مشاهده نشدن یک روند مشخص در پراکنش نقاط در صفحه نشان دهنده رعایت این دو پیش فرض بود. برای بررسی استقلال باقی مانده‌ها از آماره دوربین - واتسون استفاده شد که مقدار آن برابر با ۱/۹۷ بود و این نتیجه نشان داد که پیش فرض استقلال باقی مانده‌ها رعایت شده است. آزمون همخطی برای وضعیتی است که نشان دهد یک متغیر مستقل تابعی خطی از سایر متغیرها است. اگر هم خطی در یک معادله رگرسیون بالا باشد، بدین معناست که بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد و ممکن است با وجود بالا بودن ضریب تعیین، مدل دارای اعتبار بالایی نباشد.

نتایج این آزمون را با تولرانس (Tolerance) و عامل تورمواریانس (VIF) نشان می‌دهند. برای تشخیص وجود هم خطی مقدار شاخص VIF برای معناداری، تعهد، چشم‌انداز، عضویت، بازخورد، دوستی از ابعاد رهبری معنوی به ترتیب برابر است با ۱/۳۹، ۱/۱۸۷/۰۸، ۱/۴۲، ۱/۵۰ و ۲/۰۵ است و مقدار شاخص تحمل (تولرنس ۱) برای معناداری، تعهد، چشم‌انداز، عضویت، بازخورد، دوستی از ابعاد رهبری معنوی به ترتیب برابر است با ۰/۷۱۸، ۰/۹۱۸، ۰/۵۳۴، ۰/۷۰۱، ۰/۶۶۶ و ۰/۴۸۶ است. در واقع نتایج نشان داد که بین متغیرهای پیش‌بین همبستگی‌های بزرگی وجود ندارد و هم خطی جدی مشهود نیست. بنابراین با توجه به اینکه پیش فرض های رگرسیون رعایت شده است می توان از رگرسیون استفاده کرد.

ارائه نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه

برای تحلیل رگرسیون در این موقعیت از روش آماری گام‌به‌گام استفاده شد (جدول ۳). ملاک‌های ورود و خروج برای متغیرهای پیش‌بین به مدل به ترتیب مقادیر $P < 0.05$ و $P > 0.10$ تعریف شدند. طبق این روشبه ترتیب در گام‌های اول تا ششم، ابعاد معنادار، تعهد، چشم‌انداز، عضویت، بازخورد و دوستیاز رهبری معنوی وارد مدل رگرسیون شدند. در این تحلیل گام هفتم وجود نداشت و بعد ایمان از رهبری معنوی به‌عنوان پیش‌بین معنادار نتوانست وارد مدل پیش‌بینی شود. باتوجه به جدول (۳)، مدل تحقیق $R^2 = 49/4$ و $F(6, 173) = 30/09$ در سطح $p < 0.05$ معنادار است. مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده نشان می‌دهد که مدلمورد استفاده ۴۹/۴ درصد از واریانس متغیر سرمایه روان‌شناختی توسط ابعاد معناداری، تعهد، چشم‌انداز، عضویت، بازخورد و دوستی رهبری معنوی تبیین می‌شود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در جدول ۳، بعد معناداری رهبری معنوی در بین ابعاد رهبری معنوی از همه توانایی پیش‌بینی بالاتری دارد (۳۸/۱ درصد).

ضرایب مدل رگرسیون سرمایه روان‌شناختی بر اساس ابعاد رهبری

معنوی

جدول ۴، ضرایب مدل رگرسیون سرمایه روان‌شناختی بر اساس ابعاد رهبری معنوی و نتایج آزمون‌های t برای بررسی معناداری این ضرایب را ارائه کرده است. مقدار عرض از مبدأ برابر با ۹۴/۲۴۹ است که از لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/05$). ضرایب رگرسیون استاندارد در هریک از ابعاد معناداری، تعهد، چشم‌انداز، عضویت، بازخورد عملکرد و نودوستی به ترتیب ۰/۱۸۴، ۰/۱۴۷، ۰/۱۲۸، ۰/۲۰۱، ۰/۱۵۳ می باشد. همانطوری که ملاحظه می شود همه ضرایب این ابعاد معنی دار می باشند و بیشترین ضریب رگرسیون مربوط به بعد معناداری می باشد. طبق این ضرایب پیش‌بینی می‌شود با افزایش میزان ابعاد رهبری معنوی، سرمایه روان‌شناختی کارکنان افزایش پیدا کند. به عبارت دیگر با افزایش یک انحراف استاندارد به هریک از ابعاد رهبری معنوی (ابعاد معناداری، تعهد، چشم‌انداز، عضویت، بازخورد عملکرد و نودوستی) به ترتیب مقدار ۰/۴۹۴، ۰/۱۸۴، ۰/۱۴۷، ۰/۱۲۸، ۰/۲۰۱، ۰/۱۵۳ واحد به متغیر سرمایه روان‌شناختی کارکنان افزوده می شود.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون سرمایه روان‌شناختی بر اساس ابعاد رهبری معنوی و نتایج آزمون‌های

سطح معنی‌داری	t	ضریب استاندارد شده	ضریب استاندارد نشده		پارامتر
			خطای استاندارد	(B)	
۰/۰۰۰	۱۰/۸۵۱	(β)	خطای استاندارد	(B)	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۷/۸۶۹	۰/۴۹۴	۰/۳۰۰	۲/۳۶۴	معناداری
۰/۰۰۱	۳/۳۰۷	۰/۱۸۴	۰/۱۶۸	۰/۵۵۷	تعهد
۰/۰۴۶	۲/۰۱۳	۰/۱۴۷	۰/۳۲۹	۰/۶۶۳	چشم‌انداز
۰/۰۴۵	۲/۰۱۸	۰/۱۲۸	۰/۲۳۸	۰/۴۸۰	عضویت
۰/۰۰۲	۳/۰۸۷	۰/۲۰۱	۰/۲۴۰	۰/۷۴۱	بازخورد
۰/۰۴۶	۲/۰۱۱	۰/۱۵۳	۰/۲۰۶	۰/۴۱۴	نودوستی

* $p < 0/05$

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه رهبری معنوی با سرمایه روان شناختی اجرا شد. ضرایب همبستگی تمامی ابعاد معنی دار بدست آمد. در بین آن‌ها بعد معناداری (۰/۶۲) بالاترین ضریب همبستگی و بعد بازخورد (۰/۱۷) از رهبری معنوی پایین‌ترین ضریب همبستگی را دارند. بررسی فرضیه مبنی بر رابطه بین بعد چشم انداز رهبری معنوی و سرمایه روان شناختی مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۴)، مهداد، اسدی و گلپور (۱۳۹۴)، ملکی و همکاران (۱۳۹۴)، صادقی، واحد چوکده و کاظم پور (۱۳۹۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱)، آیدین و سیلان (۲۰۰۹)، فرای و همکاران (۲۰۱۱)، ریو (۲۰۰۵)، آفاجانی چهارده و گودرزوند چگینی (۲۰۱۵)، میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، همسویی دارد. در تبیین یافته‌ی تحقیق می توان گفت که رهبران معنوی با ایجاد چشم انداز و ارزش‌های مشترک برای کارکنان موجبات توانمندی فردی، تیمی و سازمانی آنان را فراهم کرده که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان افزایش خواهد یافت (گیوریان، دین‌دار فرکوش و چرمیان، ۱۳۹۰: ۷۳).

بررسی فرضیه مبنی بر رابطه بین بعد نوع دوستی رهبری معنوی و سرمایه روان شناختی مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۴)، ملکی و همکاران (۱۳۹۴)، صادقی، واحد چوکده و کاظم پور (۱۳۹۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱)، آیدین و سیلان (۲۰۰۹)، فرای و همکاران (۲۰۱۱)، ریو (۲۰۰۵)، آفاجانی چهارده و گودرزوند چگینی (۲۰۱۵)، میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، همسویی دارد. در تبیین یافته‌ی تحقیق می توان گفت که رهبری معنوی از طریق ایجاد عشق به نوع دوستی بین اعضای گروه برای دنبال کردن چشم اندازی مشترک عمل می کند. عشق به نوع دوستی، باور و اعتماد لازم برای امید و اعتقاد را ایجاد می کند و نیز منبع خود انگیزشی برای انجام گرفتن کار است (فرای، ۲۰۰۳: ۶۹۵).

بررسی فرضیه مبنی بر رابطه بین بعد ایمان و امید به کار رهبری معنوی و سرمایه روان شناختی مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۴)، ملکی و همکاران (۱۳۹۴)، صادقی، واحد چوکده و کاظم پور (۱۳۹۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱)، آیدین و سیلان (۲۰۰۹)، فرای و همکاران (۲۰۱۱)، ریو (۲۰۰۵)، میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، همسویی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت، رهبری معنوی در سازمان باعث شکل گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در کارکنان می گردد و این امر به عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث توسعه خود، اینکه وظایف خود را بهترین نحو انجام دهند و در نهایت باعث افزایش مسئولیت پذیری در کارکنان می شود (گیوریان، دین‌دار فرکوش و چرمیان، ۱۳۹۰: ۷۳).

بررسی فرضیه‌ی مبنی بر رابطه بین بعد معناداری در کار رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۴)، مهداد، اسدی و گلپور (۱۳۹۴)، ملکی و همکاران (۱۳۹۴)، صادقی، واحد چوکده و کاظم پور (۱۳۹۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱)، آیدین و سیلان (۲۰۰۹)، فرای و همکاران (۲۰۱۱)، ریو (۲۰۰۵)، آقاجانی چاهارده و گودرزوند چگینی (۲۰۱۵)، میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، همسویی دارد. در تبیین یافته‌ی تحقیق می‌توان گفت که معنادار بودن، فرصتی است که افراد احساس می‌کنند هدف‌های شغلی مهم و باارزشی را دنبال می‌کنند، آن‌ها احساس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آن‌ها باارزش هست (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۱۴).

بررسی فرضیه‌ی مبنی بر رابطه بین بعد معناداری در کار رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۴)، مهداد، اسدی و گلپور (۱۳۹۴)، ملکی و همکاران (۱۳۹۴)، صادقی، واحد چوکده و کاظم پور (۱۳۹۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱)، آیدین و سیلان (۲۰۰۹)، فرای و همکاران (۲۰۱۱)، ریو (۲۰۰۵)، آقاجانی چاهارده و گودرزوند چگینی (۲۰۱۵)، میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، همسویی دارد. در تبیین یافته‌ی تحقیق می‌توان گفت عضویت و احساس همانندی و تعلق می‌تواند اعضای گروه را برای عمل کردن به خاطر منافع و علائق گروه برانگیزاند و همکاری و تشریک مساعی آن‌ها را با تغییر خودانگاره و خود پنداره‌شان به سطح گروه بهبود ببخشد. هم‌چنان‌که هسلم و همکاران (۲۰۰۳) بر این باورند که بدون احساس تعلق سازمانی، هیچ ارتباط سازمانی عاطفی، هیچ ارتباط توجه آور، هیچ برنامه‌ریزی معنی‌دار و هیچ رهبری نمی‌تواند وجود داشته باشد (خورشید و یزدانی، ۱۳۹۱: ۶۳).

بررسی فرضیه‌ی مبنی بر رابطه بین بعد تعهد سازمانی رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۴)، ملکی و همکاران (۱۳۹۴)، صادقی، واحد چوکده و کاظم پور (۱۳۹۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱)، آیدین و سیلان (۲۰۰۹)، فرای و همکاران (۲۰۱۱)، ریو (۲۰۰۵)، آقاجانی چاهارده و گودرزوند چگینی (۲۰۱۵)، میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، همسویی دارد. در تبیین یافته‌ی تحقیق می‌توان گفت رهبر معنوی با ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان باعث احساس هویت، وفاداری و وابستگی آنان به سازمان می‌شود و حالتی در فرد به وجود می‌آورد که فرد، سازمان را معرفی خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد (ضیائی، نرگسیان و آبیانغی اصفهانی، ۱۳۸۷: ۷۵).

بررسی فرضیه‌ی مبنی بر رابطه بین بعد بازخورد عملکرد رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق شعبانی بهار و همکاران

(۱۳۹۴)، ملکی و همکاران (۱۳۹۴)، صادقی، واحد چوکده و کاظم پور (۱۳۹۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱)، آیدین و سیلان (۲۰۰۹)، فرای و همکاران (۲۰۱۱)، ریو (۲۰۰۵)، آقاجانی چهارده و گودرزوند چگینی (۲۰۱۵)، میلیمان و همکاران (۲۰۰۳)، همسویی دارد. در تبیین یافته‌ی تحقیق می توان گفت رهبری معنوی با ارائه غیررسمی عملکرد روزانه کارکنان به آن‌ها و همچنین بازدیدهای رسمی دوره‌ای، بازخورد عملکرد آنان را فراهم می‌آورد. لذا از این رو، بازخورد عملکرد باعث می‌شود که کارکنان در جریان چندوچون کارشان بر یک مبنای منظم قرار گیرند، از ضعف‌های عملکرد خود آگاهی یابند، نقاط قوت عملکرد خود را تقویت نمایند، به کیفیت کار خویش توجه نمایند و در نهایت از طریق اطلاعات کسب‌شده از سوی رهبران در جهت اصلاح و بهبود سازمان گام بردارند (گیوریان، دین‌دار فرکوش و چرمیان، ۱۳۹۰: ۷۳).

بررسی فرضیه‌ی مبنی بر رابطه بین رهبری معنوی و ابعاد سرمایه روان‌شناختی مورد تایید قرار گرفت. تحقیق حاضر با نتایج تحقیق مهداد، اسدی و گلپروور (۱۳۹۴)، گل پرور، جعفری و جوادیان (۱۳۹۲) همسو می باشد. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بین ابعاد معنویت و ابعاد سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی دار مثبت وجود دارد. در تبیین یافته‌ی تحقیق می توان گفت که علت همسویی این یافته‌ها می‌توان این‌گونه بیان داشت که رهبر معنوی با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند (فرای، ۲۰۰۳: ۶۹۷).

نتیجه تحقیق مقدار سهم پیش بینی کنندگی رهبری معنوی در پیش‌بینی سرمایه روان‌شناختی مشخص شد که ۴۹/۴ درصد از سرمایه روان‌شناختی به‌وسیله ابعاد رهبری معنوی قابل پیش‌بینی است. به‌طور کلی نتیجه تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی کارکنان از طریق رهبری معنوی قابل تبیین است. به طور کلی نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق مهداد، اسدی و گلپروور (۱۳۹۴) و گل پرور، جعفری و جوادیان (۱۳۹۲) همسو می باشد. نتایج تحقیق آنها نشان داد که ابعاد معنویت (اشتقاق معنوی، احساس یکپارچگی، پیوند معنوی و تجربه عرفانی و معنوی) توان پیش بینی کنندگی ابعاد سرمایه روان‌شناختی را دارد.

در تبیین این یافته تحقیق می توان بیان کرد که رهبری معنوی تنها بر توانمندسازی، یادگیری و تعهد کارکنان تأثیر دارد بلکه یک منبع برای بهزیستی روان‌شناختی و سلامت مثبت کارکنان می‌باشد، اگر رهبران، هم دارای سرمایه روان‌شناختی بالا و هم ویژگی‌های رهبری باشند، می‌توان انتظار داشت که در توسعه پیروان خود نیز به‌درستی عمل نمایند (لوتانز، یوسف و آوولیو، ۱۳۹۱: ۶۸). در خصوص سهم بالای پیش بینی کنندگی بعد معناداری رهبری می توان گفت می‌توان گفت که

کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جست‌وجو می‌کنند، آنان در جست‌وجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. زمانی که اعضا خود را مورد توجه رهبر می‌دانند و از نظر آن‌ها رهبر به‌طور معقول آن‌ها را درک کرده و از کارهایشان قدردانی می‌کند، این احساس به آن‌ها القا می‌شود که خودشان و کارشان برای رهبر و دیگر همکاران باارزش هست.

در جمع بندی کلی می‌توان گفت با توجه به اینکه سرمایه روانشناختی یک ابزار استراتژیک برای رسیدن به هدف‌ها و چشم‌اندازهای سازمان می‌باشد و با توجه به نقش مهم رهبری معنوی در دستیابی به این اهداف، سازمان‌ها برای بقای خود در دنیای رقابتی امروز، بایستی برای نقش رهبری در سرمایه روانشناختی کارکنان اهمیت بسزایی قائل شوند. با توجه به نتایج، پیشنهاد می‌شود، برای تأثیرگذاری رهبری معنوی بر سرمایه روانشناختی کارکنان از روش‌های پژوهشی مداخله‌ای نیز انجام گیرد. همچنین در حوزه مقایسه رهبری معنوی با تئوری‌های رهبری نوین پژوهش انجام گیرد تا اثربخشی بعد معنوی رهبری معنوی مشخص گردد. و نیز پژوهی درباره عوامل مؤثر بر سرمایه روانشناختی انجام گیرد.

با توجه به نتایج تحقیق به مدیران پیشنهاد می‌شود که ۱- برای ایجاد چشم‌انداز یک کنکاش و بررسی همه‌جانبه در سازمان و کسب اطلاعات و نظرات از افراد مختلف انجام گیرد تا از این طریق آرمان مشترک ایجاد گردد. ۲- مدیران برای ترویج نوع دوستی در اولین گام باید ویژگی‌های نوع دوستی را خود رعایت کنند و الگوی برای کارکنان باشند و سپس با استفاده از روش‌های تشویقی و یا کمک گرفتن از کارشناسان به ایجاد و گسترش ارزش‌های اخلاقی و انسانی در سازمان تلاش کنند. ۳- به هنگام هدف‌گذاری علاوه بر اهمیت به نیازهای سازمان، به نیازهای کارکنان نیز توجه شود. ۴- با برگزاری جلسات، ارزش‌های اهداف سازمانی را از ابعاد مختلف برای کارکنان روشن کنند. ۵- گروه‌های رسمی و غیررسمی (دوستانه) را تشکیل دهند و اعضای سازمان را به عضویت این گروه‌ها در آورند. به شخصیت و کار افراد احترام بگذارند. ۶- با ایجاد محیط کاری مثبت، به کارگیری افراد در پست مناسب و برداشتن موانع تعهد سازمانی مانند تنش و استرس شغلی تعهد کاری کارکنان را افزایش دهند. ۷- به برداشتن موانع گفت و گو مانند بی‌اعتمادی و ترس از آشکار شدن ضعف‌ها توجه کنند. همچنین در بازخورد عملکرد باید نقاط قوت و ضعف هر دو باید شناسایی و مورد توجه قرار گیرد ۸- با ایجاد انگیزه در اعضا، همچنین با مشارکت دادن کارکنان در تدوین چشم‌انداز سازمانی و اهداف آن، آنان را در ترسیم چشم‌انداز سازمانی و نیز ارتقای ایمان به کار در آنان یاری بدهند. ۹- مدیران با نشان دادن صداقت، تواضع و احترام به کارکنان و نیز تلاش در جهت یگانه

ساختن اهداف فردی و سازمانی، این احساس را در کارکنان به وجود آورد که سازمان، آن ها را درک نموده و به دستاوردهای آن ها ارج می نهد. در چنین شرایطی کارکنان احساس معناداری و اهمیت و ارزشمندی می کنند.

محدودیت های پژوهش حاضر به شرح زیر می باشد: پژوهش در بین کارکنان یک سازمان دولتی، انجام گرفته است. لذا، در تعمیم یافته های این پژوهش به سایر سازمان های دولتی و خصوصی دیگر، جانب احتیاط را باید رعایت نمود. همچنین چون روش پژوهش توصیفی بوده، نمی توان استنباط علی از آن به عمل آورد. استفاده از ابزارهای خود سنجی به عنوان ابزار پژوهش که امکان خود افزایی و مدیریت برداشت پاسخگویان را به دنبال دارد، باید اشاره نمود.

منابع

- بریمانی، ابولقاسم؛ مدانلو، یاسمن و یوسفی، حبیب اله. (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران. فصلنامه علمی- پژوهش پژوهشنامه تربیتی. شماره ۴۱، ۱-۱۶
- ترشیزی، مرضیه و سعادت جو، سید علیرضا. (۱۳۹۱). استرس شغلی در کارکنان کارخانه لاستیک سازی. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. دوره ۱۹، شماره ۲. ۲۰۰۷-۲۰۰۲.
- حضوری، محمدجواد؛ صالحی، علی؛ دانایی فرد، حسن و نجاری، رضا. (۱۳۹۲). طراحی مدل ارتقاء سرمایه روان شناختی در سازمان های دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی. پژوهش های مدیریت در ایران. دوره ۱۷، شماره ۳، ۴۷-۲۳.
- خورشید، صدیقه و یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۹۱). مطالعه روابط میان اعتماد، تقابل و احساس تعلق سازمانی باملاحظه اثر تعدیل گری تعهد سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷، ۶۱-۹۰.
- رجبی، حسن. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد گرگان، ص ۱۲۲.
- زارعی متین، حسن؛ نیکمرام، سحر؛ احمدی، مریم؛ حیدری، فائزه. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر مؤلفه های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی، شماره ۲، ۱۰۷-۱۲۲.

- سپهوند، رضا؛ نصرافصفهانی، علی؛ عارف نژاد، محسن؛ سبحانی، محمد (۱۳۹۲). تأثیر رهبری معنوی بر انگیزش درونی کارکنان. چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۳، ص ۱۰۷-۱۲۷.
- سامانی، سیامک؛ جوکار، بهرام و صحراگرد، نرگس. (۱۳۸۶). تاب‌آوری، سلامت روانی و رضایتمندی از زندگی. مجله روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره ۲، ۲۹۵-۲۹۰.
- شانک، دیل‌اچ. (۱۳۹۳). نظریه‌های یادگیری، چشم‌اندازی تربیتی. ترجمه اکبر رضایی. تبریز، انتشارات آیدین و یانار، ۵۳۶.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ فراهانی، ابوالفضل؛ قره، محمدعلی؛ سیاوشی، محمد. (۱۳۹۴). طراحی الگوی ساختاری اثر رهبر معنوی بر توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۱، شماره ۳، ص ۱۰۳-۸۷.
- صابریان، معصومه؛ حاجی آقاجانی، سعید؛ قربانی، راهب؛ بهنام، بهناز؛ مداح، شاهپور. (۱۳۸۵). بررسی وضعیت سلامت روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سمنان ۱۳۸۵. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان، جلد، شماره ۲، ۸۵-۹۲.
- صادقی، عباس؛ واحد چوکده، حسین و کاظم پور، اسماعیل. (۱۳۹۴). رابطه رهبری معنوی با توانمندسازی در کارشناسان اداری و آموزشی دانشگاه گیلان. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. سال دوم، شماره ۴، ۵۳-۳۹.
- ضیائی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس و آبیای اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. مدیریت دولتی. شماره ۱، ۸۶-۶۷.
- علیپور، احمد؛ آخوندی، نیلا؛ صرامی فروشانی، غلامرضا؛ صفاری نیا، مجید؛ آگاه هریس، مژگان. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مدل مداخله سرمایه روان‌شناختی بر سلامت کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل. دوماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۱۰، شماره ۴، ص ۱۶-۲۴.
- فروهر، محمد؛ احسان ملکی، شیوا؛ روزبهانی، رحیم و شاه محمدی، ندا. (۱۳۹۲). مدیریت سرمایه روان‌شناختی سازمان: رویکردی نوین به خلق مزیت رقابتی. دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین. گرگان. شهریور ۱۳۹۲.
- گل پرور، محسن؛ جعفری، مریم؛ جوادیان، زهرا. (۱۳۹۲). پیش‌بینی سرمایه روان‌شناختی از طریق مؤلفه‌های معنویت در پرستاران. روان‌پرستاری، دوره ۱، شماره ۳، ص ۳۵-۴۴.

- گیوریان، حسین؛ دین‌دار فرکوش، فیروز و چرمیان، احمد. (۱۳۹۰). تبیین رهبری معنوی و رابطه متقابل رهبر - پیرو. فصلنامه مدیریت، سال هشتم، شماره ۲۴، ۷۹-۷۰.
- لوتانز، فرد؛ یوسف، کارولین ام و آوولیو، بروس جی. (۱۳۹۱). سرمایه روان‌شناختی (رفتار سازمانی پیشرفته). ترجمه: بهروز رضایی منش، علیرضا تقی زاده و مریم کاهه. تهران، نشر علمی، ۲۹۶.
- معمار زاده، غلامرضا؛ صانعی، مهدی. (۱۳۹۰). الماس رهبری معنوی در نظام اداری ایران. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۷، ۱۸-۹.
- معمارزاده، غلامرضا؛ ختایی، محمد رضا؛ عباس زاده مینق، شهلا. (۱۳۹۱). رابطه بین مولفه های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی). فصلنامه پژوهش های مدیریت، ویژه نامه شماره ۹۶، ۱۰-۱.
- مهداد، علی؛ اسدی، مهسا و گلپرور، محسن. (۱۳۹۴). پیش بینی سرمایه روان‌شناختی از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۵۳-۱، ۶۲.
- ملکی، حاتم؛ زندی، خلیل؛ سیف پناهی، حامد؛ جعفری، محمد. (۱۳۹۴). رابطه رهبری معنوی با فضای اخلاقی و سلامت عمومی در میان پرستاران. مجله اخلاق پزشکی. شماره ۳۳، ۱۸۹-۱۶۷.
- نیسی، عبدالکاسم؛ ارشدی، نسرین و رحیمی، احسان. (۱۳۹۰). رابطه‌ی سرمایه روان‌شناختی با هیجان‌های مثبت، بهزیستی روان‌شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی. مجله دست آوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی) دانشگاه شهید چمران اهواز، شماره ۱، ۴۶-۱۹.
- هویدا، رضا؛ مختاری، حجت اله و فروهر، محمد. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی. مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری. شماره ۲، ۵۶-۴۳.
- AghajanpoorChahardeh, Fatemeh & GoodarzvandChegini, Mehrdad. (2015). The impact of spiritual leadership dimensions on turnover intention through employee empowerment. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, Vol.5 (S1), 4975-4984.
- Aydin, Bulent. and Ceylan, Adnan. (2009) The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*. Vol.3 (5), 184-190

- Connor, M. K., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISK). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300-319.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, Vol. 14, pp 693- 727.
- Fry, L. W., Vittuci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement, and establishing a baseline, *The Leadership Quarterly* 16, 835-862
- Fry, L. W. & Matherly, L. L. (2006). Spiritual leadership as an integrating paradigm for positive leadership development. Paper presented at the *Gallup International Leadership Summit, Washington, D.C.* Available from <http://www.iispiritualleadership.com/index.htm>.
- Fry, L.W., Hannah, S.T., Noel, M., Walumbwa, F.O. (2011). Impact of Spiritual Leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 22, 259-270
- Luthans F, Norman S., Avolio B. & Avey J. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238
- Milliman, J.; Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). "Work Place Spirituality and Employee Work": An exploratory empirical assessment. *Journal of Organisational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44-55.
- Pfeffer, J. (2003). "Business and the spirit: Management practices that sustain values". In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, New York, M. E. Sharp, 29-45
- Page, L. F., Donohue, R. (2004); "Positive psychological capital: A Preliminary exploration of the construct", Working Paper, Monash University, Department of Management.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16, 655-687

- Strassle CG, Mckee EA, Plant DD.(2000). Optimism an indicator of psychological health: Using psychological assessment wisely. *Personality Assessment*,72(2):190-199.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4): 437-442