



نقش سرمایه روان‌شناختی بر رابطه رهبری اصیل و مهارت سیاسی با عملکرد شغلی در

سازمان‌های ورزشی

فرزانه کرلوا، آفرینش خاکی*، طیبه سادات زرگر^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱/۲۸

تاریخ تصویب: ۱۴۰۲/۴/۲۶

ص ص: ۳۳۹-۳۶۴

چکیده

سرمایه روان‌شناختی به عنوان نیروی در جهت ترقی فرد، بهبود عملکرد فردی، افزایش قدرت نفوذ، بهبود عملکرد سازمان، نهاد و افزایش درآمد و ایجاد مزیت رقابتی شناخته می‌شود. هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش سرمایه‌های روان‌شناختی بر رابطه رهبری اصیل و مهارت سیاسی با عملکرد شغلی در وزارت ورزش و جوانان بود. روش تحقیق کمی و از نوع توصیفی همبستگی بود. به منظور برآورد حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۲۴ نفر به صورت در دسترس انتخاب گردید و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری اصیل آلیو (۲۰۰۷)، مهارت سیاسی دین و شارفمن (۱۹۹۹) و پرسش نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۹) استفاده گردید که روایی آن با استفاده نظرات صاحب نظران حوزه روان‌شناختی و پایایی آن نیز توسط آزمون آلفای کرونباخ با مقدار بیشتر از ۰,۷۵، درصد برای تمامی پرسش‌نامه‌ها مورد تایید قرار گرفت. افزون بر این برای تحلیل داده‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. همچنین کلیه تحلیل‌های آماری در سطح معناداری ۵٪ با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و Smart PLS نسخه ۳/۲/۶ انجام گرفت. نتایج به دست آمده از آزمون سوالات پژوهش نشان داد که متغیرهای پژوهش به صورت مستقیم بر یکدیگر تأثیر معنی‌داری دارند. همچنین سایر نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه‌های

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

farzaneh_karlou@yahoo.com

۲. استادیار مدیریت ورزشی، واحد جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول*)

akbarafarineshkhaki@gmail.com

۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

zargar_ta@yahoo.com

روانشناختی و مؤلفه‌های آن به صورت معنی‌داری نقش میانجی را در تأثیر بین متغیرها بر عهده دارد. با توجه به این نتیجه که هویت شغلی بر سرمایه روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد از این رو پیشنهاد می‌شود با ایجاد هویت برای کارکنان خود موجب افزایش سرمایه روانشناختی آن‌ها شوند چراکه کارمندان با سرمایه روانی بالا و آن‌هایی که عمیقاً با سازمان همسان شده‌اند، احتمال اینکه رفتار نابجا داشته باشند کم باشد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روان شناختی، رهبری اصلی، مهارت سیاسی، عملکرد شغلی، وزارت ورزش و جوانان



The Role of Psychological Capital on the Relationship between Leadership and Political Skill with Job Performance in Sports Organizations

Farzaneh Karlou¹, Akbar Afarineshkhaki*², Tayebeh Sadat Zargar³

Abstract

Psychological capital is known as the force for personal development, improving individual performance, increasing influence, improving the performance of the organization, institution and increasing revenue and creating a competitive advantage. The aim of the present study was to investigate the role of psychological capital on the relationship between genuine leadership and political skills with job performance in the Ministry of Sports and Youth. The research method was quantitative and descriptive correlation. In order to estimate the sample size, 324 people were selected using Cochran's formula and for collecting data, the standard questionnaires of Alvio (2007), Dino-Scharfman (1999) and Lutans (2007) Psychologicalakbarafarineshkhak Capital Questionnaire were used. Patterson (1989) Job Performance Questionnaire was used, the validity of which was confirmed by the opinions of experts in the field of psychology and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha test with a value of more than 0.75% for all questionnaires. In addition, the structural equation modeling approach was used to analyze the data. Also, all statistical analyzes were

1. PhD student of sport management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. farzaneh_karlou@yahoo.com

2. Assistant Professor of sport management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Corresponding Author*: akbarafarineshkhaki@gmail.com

3. Professor of sport management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. zargar_ta@yahoo.com

performed at a significance level of 5% using SPSS software version 23 and Smart PLS version 2.6.3. The results of the research questions test showed that the research variables have a significant direct effect on each other. Also, other research results showed that psychological capital and its components play a significant mediating role in the impact between variables. Considering that job identity has an effect on the psychological capital of the employees of the Ministry of Sports and Youth, it is suggested that by creating an identity for their employees, they increase their psychological capital, because employees with high psychological capital and those who are deeply matched with the organization. They are less likely to behave inappropriately.

Keywords: Psychological capital, Leadership, Political skills, Job performance, Ministry of Sports and Youth

مقدمه

در دنیای امروزی، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری برای بقا در جریان پرتلاطم دنیای کاری با فشار رقابتی مواجه هستند. با توجه به آن‌که کیفیت کار نیروی انسانی به ویژه در شرایط عدم قطعیت، عامل مهمی برای موفقیت سازمان‌ها است؛ حضور کارکنان پرانرژی و پرتلاش می‌تواند دستاوردهای ارزشمندی برای سازمان‌ها داشته باشد (لو و همکاران^۱، ۲۰۱۴). داشتن کارکنانی با انگیزه و با روحیه می‌تواند عملکرد سازمان‌ها را به شکل قابل توجهی ارتقاء دهد. از این رو فواید حاصل از نگرش‌های مثبت کارکنان برای سازمان و داشتن سرمایه‌های روان‌شناختی، پژوهش‌گرها را بر آن داشته است که بیش از پیش به بررسی این موضوع در محیط‌های کاری بپردازند (روتینگه‌اوس، دی و بورگن^۲، ۲۰۰۵). در سازمان‌های ورزشی، سرمایه اجتماعی و روانی به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده برای موفقیت حرفه‌ای مدیریت در نظر گرفته می‌شود. علی‌رغم شایستگی این پیشرفت، منتقدان در برابر محدودیت‌های مرتبط با سرمایه اجتماعی، که می‌تواند به عنوان توجیه برای سرمایه‌گذاری‌های نامناسب (به عنوان مثال: استخدام یک نامزد فقط به دلیل شبکه‌های خود) مورد سوء استفاده قرار گرفته شود و یا به عنوان ابزار برای حفظ قدرت که توسط برخی گروه‌ها صورت می‌گیرد، احتیاط می‌کنند. سازمان‌های خدمات ورزشی و تیم‌های ورزشی حرفه‌ای - بیشتر وابسته به انعطاف‌پذیری و همکاری سازمانی هستند و فرد به تنهایی (یعنی سرمایه انسانی) برای حل مشکلات پیچیده و متقابل سازمان‌ها کافی نیست. سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده برای موفقیت حرفه‌ای مدیریت در نظر گرفته می‌شوند. مفهوم سرمایه‌های روان‌شناختی^۳ برای بررسی شکاف در پارادایم سرمایه اجتماعی-انسانی ترکیبی استفاده می‌شود. سرمایه‌های روان‌شناختی در سازمان‌های ورزشی بیش از هر سازمان دیگر از اهمیت برخوردار می‌باشند، زیرا برخلاف اکثر کارکنان که در محیط کسب و کار سنتی کار می‌کنند، کارکنان ورزشی ویژگی‌های منحصر به فردی مانند ویژگی‌های دوگانه شناسایی، اشتیاق و افتخار را در محیط کار نشان می‌دهند. سازه سرمایه روان‌شناختی با دارا بودن ویژگی‌هایی از قبیل تعهد و انجام تلاش برای موفقیت در کارها و وظایف چالش برانگیز همانند (اعتماد به نفس، و خودکارآمدی)، داشتن استناد مثبت (خوش-بینی) درباره موفقیت حال و آینده و پایداری در راه رسیدن به هدف، در صورت لزوم تغییر مسیر به هدف (امیدواری) برای رسیدن به موفقیت و اثربخشی در سازمان و در نهایت پایداری و استواری در زمان بروز سختی‌ها و مشکلات برای بازبایی خود، حتی فراتر از آن پیشرفت و ترقی در زمان مواجهه با

1. Lu, et al.

2. Rottinghaus Day & Borgen

3. Psychological capital

مشکلات و سختی‌ها گام بردار(قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). کیم^۱ و همکاران (۲۰۱۷) پیشنهاد کردند که در زمینه‌ی محیط کار ورزشی، سه سطح نفوذ در سرمایه روانی کارمندی وجود دارد که شامل فرد کارمند ورزشی، رهبر و سازمان بودند و همچنین این محققین نشان دادند که سرمایه‌های روانی می‌تواند رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد شغلی و رفاه روانی کارکنان را پوشش دهد.

رهبری و سازمان می‌توانند سرمایه‌های روان‌شناختی را متأثر سازند. سبک‌های رهبری و مهارت‌های رهبران ورزشی عامل کلیدی تعادل نگرش‌ها نسبت به کار و زندگی کارکنان ورزش به سمت کار و عملکرد است. رهبری اصیل به عنوان یکی از موثرترین سبک‌های رهبری برای افزایش سطح سرمایه‌های روان‌شناختی کارکنان پیشنهاد شده است. برای ایجاد یک محیط کاری سالم برای کارکنان ورزش، لازم است که تاثیر مثبت نقش مدل‌سازی را بر کارکنان از طریق رهبری معتبر، که توسط استانداردهای اخلاقی بالا و درست توصیف می‌شود، را درک کرد. سرمایه‌های روان‌شناختی کارکنان را می‌توان از طریق یک شایستگی ارتباطی رهبر افزایش داد، که از طریق شفافیت ارتباطات و پردازش اطلاعات متوازن تقویت می‌شود. وقتی یک رهبر ارزش‌گذاری مشارکت و مشارکت کارکنان را در بر می‌گیرد، کارکنان برای بیان افکار خود احساس راحتی می‌کنند (کیم و همکاران، ۲۰۱۷).

از طرفی مهارت سیاسی رهبر می‌توانند بر سرمایه‌های روان‌شناختی تأثیر بگذارند. مهارت‌های سیاسی ساختار سیاسی بنیاد موفقیت است و جنبش مثبت به سمت سازمان‌ها می‌باشد؟ این یک مجموعه مهم از توانایی‌هایی است که یک رویکرد مثبت در محل کار ایجاد می‌کند. اگرچه مهارت سیاسی یک مفهوم نسبتاً جدید در ادبیات مدیریت ورزش است، اما عامل مهمی برای ایجاد یک فضای مثبت است. به عنوان مثال ترداری^۲ و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که استخدام‌کنندگان متشکل از مهارت‌های سیاسی توانایی بیشتری برای توسعه شبکه‌های مهم و گسترده همکاران خود نشان دادند. مهارت‌های سیاسی بر اساس چهار بعد مرتبط اما متمایز استوار است: استعداد اجتماعی، نفوذ بین فردی، توانایی شبکه‌ای، و صداقت ظاهری، استعداد (موشکافی) اجتماعی، در مورد توانایی رهبر در درک و تفسیر مفاهیم با رعایت محیط داخلی و خارجی است. نفوذ بین فردی به میزان انعطاف‌پذیری اشاره می‌کند، که نشان می‌دهد چگونه افراد رفتار خود را برای رفع نیازهای منحصر به فرد و متفاوت دیگران می‌سنجند (کیم و همکاران،

1. Kim, et al.
2. Treadaray

۲۰۱۷). از طرفی دیگر، مدل سرمایه‌های روان‌شناختی در چهار دسته، گروه‌بندی می‌شوند که شامل امیدواری، اثربخشی، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی می‌باشند که به تفسیر هریک از آن‌ها پرداخته می‌شود. خوش‌بینی یکی از نگرش‌های کاری مثبت است که اخیراً توجهات زیادی را به خود اختصاص داده است. افرادی که در شغل خود خوشبین‌ترند، آینده شغلی خود را روشن دانسته و ناکامی در شغل را امری موقتی می‌دانند (دیزبان، تنگو و هینس^۱، ۱۹۹۴). آنان با احتمال کمتری در موقعیت‌های منفی و استرس‌زا درمانده یا تسلیم می‌شوند و با احتمال بیشتری چشم‌انداز مثبتی را حفظ کرده و برای مقابله با فشارهای کاری برنامه‌های عملیاتی تدوین می‌کنند. بنابراین خوش‌بینی با در نظر گرفتن غوغای اقتصادی دنیای امروزی، می‌تواند منجر به افزایش موفقیت فرد در مسیر پیشرفت شغلی‌اش شود (شاترزو همکاران^۲، ۲۰۱۴). امیدواری اعتقادی است که براساس آن افراد می‌توانند راه‌هک‌هایی را برای اهداف-شان (تفکر راه‌هک‌ها) کشف و انگیزه لازم را برای استفاده از راه‌هک‌ها بیابند. در حالی که خودکارآمدی به اهداف در موقعیت‌ها و شرایط خاص اشاره دارد، امیدواری شامل اهداف و موقعیت‌های چندگانه است (اسنایدر و همکاران^۳، ۲۰۰۵).

میرزایی و همکاران در سال (۱۳۹۸) تحقیقی تحت عنوان تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات انجام دادند که نتیجه آن عبارت است از: سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دارای اثر مستقیم هستند. همچنین سرمایه روان‌شناختی از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دارای اثر غیرمستقیم است. رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیرهای واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی هستند. محمدپور و همکاران در سال (۱۳۹۷) تحقیقی تحت عنوان: نقش سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار در پیش‌بینی رفتار شهروند سازمانی انجام دادند که نتیجه آن عبارت است از: ضریب همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار با رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنی‌دار است. سرمایه روان‌شناختی، رابطه بین معنویت در کار با رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل نمی‌کند. فقط دو متغیر همبستگی گروهی و خودکارآمدی قدرت پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند پس توصیه می‌شود در مصاحبه‌های شغلی و برنامه‌های آموزشی بر این متغیرها تاکید شود. همان‌گونه که شرح داده شد، مدل هروز دارای چندین بخش می‌باشد. سرمایه‌های روان‌شناختی شامل امیدواری، اثربخشی، انعطاف‌پذیری

1. Rottinghaus & Borgen
2. Shatters, et al.
3. Snyder, et al.

و خوشبینی می‌باشد که می‌توانند تحت تأثیر رهبری اصیل، مهارت سیاسی، هویت شغلی، معنی‌داری شغلی و عدالت‌سازمانی قرار گیرند، و خود نیز می‌توانند بر عملکرد، بهزیستی روان‌شناختی و رفتار شهروندی اثر گذارند. طبق اطلاعات جست‌وجو شده، تاکنون هیچ مطالعه‌ای به بررسی سرمایه‌های روان‌شناختی (تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آن) با استفاده از مدل هرروز در وزارت ورزش و جوانان نپرداخته شده است.

مهارت‌های سیاسی ساختار سیاسی بنیاد موفقیت است و جنبش مثبت به سمت سازمان‌ها می‌باشد؟ این یک مجموعه مهم از توانایی‌هایی است که یک رویکرد مثبت در محل کار ایجاد می‌کند. اگرچه مهارت سیاسی یک مفهوم نسبتاً جدید در ادبیات مدیریت ورزش است، اما عامل مهمی برای ایجاد یک فضای مثبت است. از طرفی دیگر، سرمایه‌های روان‌شناختی خود نیز بر روی بهزیستی روان‌شناختی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی می‌توانند تأثیر داشته باشند. بهزیستی را احساس رضایت کلی نسبت به زندگی، احساس انسجام و پیوستگی در زندگی و تعادل عاطفی توسط فرد دانسته‌اند. به طور کلی می‌توان بهزیستی روانی را احساس فرد درباره خودش دانست که این مسئله شامل پاسخ‌های هیجانی افراد، رضایت مندی از زندگی و قضاوت درباره کیفیت زندگی خود است. اگر فرد بهزیستی روانی پایینی را در خود احساس کند این فرد دچار افسردگی و انزوای اجتماعی می‌شود، همچنین این فرد احساس رضایتی را درباره خویش نخواهد داشت و به تبع اعتماد به نفس پایین‌تری را نیز خواهد داشت این مسئله سبب می‌گردد که این فرد سلامت جسمی و روانی کمتری را داشته باشد

این مطالعه برای اولین بار به بررسی سرمایه‌های روان‌شناختی با استفاده از مدل هرروز در وزارت ورزش و جوانان می‌پردازد. بنابراین محقق در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا مدل روان‌شناختی از طریق نقش میانجی عدالت‌سازمانی و رهبری می‌توانند تأثیر معنی‌داری بر روی عملکرد کارکنان تأثیر داشته باشند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، روش تحقیق، توصیفی و شیوه گردآوری پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دهد. بر اساس استعلام به دست آمده از است وزارتخانه در سال ۱۳۹۷، تعداد کارکنان ۸۳۱ نفر اعلام گردید. با توجه به جامعه و اهداف پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری در دسترس برای انتخاب نمونه‌های پژوهش استفاده گردید. همچنین حجم نمونه آماری نیز با استفاده از مبانی نظری مدل‌سازی معادلات ساختاری و همچنین همسو کردن آن با روش‌های نمونه‌گیری متداول (فرمول کوکران) ۳۲۴ نفر انتخاب گردید. جهت انجام

داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده گردید. پرسشنامه منتخبی از ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها: این پرسشنامه شامل ویژگی‌های فردی از قبیل جنسیت، وضعیت تأهل، سن، سطح تحصیلات، پست سازمانی و سابقه کار است. پرسشنامه استاندارد رهبری اصیل آوولیو و همکاران (۲۰۰۷) با مقیاس پنج ارزشی خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵ استفاده شد که چهار مؤلفه؛ خودآگاهی (چهار سؤال)، پردازش متوازن (سه سؤال)، اخلاق مداری (چهار سؤال)، شفافیت رابطه ای (چهار سؤال) را با ۱۵ سؤال مورد بررسی قرار می‌داد. اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه‌گیری تا چه حد چیزی را اندازه می‌گیرد که ما فکر می‌کنیم. (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در این پژوهش روایی پرسشنامه در پژوهش (زارعی، ۱۳۹۴) سنجیده شده است. قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه‌گیری هر آنچه اندازه می‌گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش (زارعی، ۱۳۹۴) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد. پرسشنامه استاندارد مهارت سیاسی دین و شارفمن (۱۹۹۹) این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال و دو مؤلفه می‌باشد و بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت به سنجش مهارت سیاسی فرد در سازمان می‌پردازد. در این تحقیق منظور از مهارت سیاسی فرد در سازمان نمره ای است که پاسخ‌دهندگان به سوالات ۱۰ گویه‌ای پرسشنامه مهارت سیاسی فرد در سازمان می‌دهند. در این پژوهش روایی پرسشنامه در پژوهش (کویت و همکاران، ۱۳۹۰) سنجیده شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش (کویت و همکاران، ۱۳۹۰) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد. پرسشنامه استاندارد سرمایه روانشناختی لوتانز در سال (۲۰۰۷) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال و چهار مؤلفه امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی می‌باشد و بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت با به سنجش سرمایه روانشناختی می‌پردازد. لوتانز و همکاران پایایی پرسشنامه را بالای ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند که پس از ترجمه و بازنگری، روائی محتوایی آن توسط پنج نفر از متخصصان روانشناسی صنعتی سازمانی و مدیریتی تأیید شد و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش ۰/۷۷ نشان داده شد. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه مذکور در ایران توسط بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) بر اساس آلفا کرونباخ ۸۵ درصد گزارش شده است پایایی سطح بالا و مطلوبی می‌باشد. پرسش‌نامه ۱۵ سوالی عملکرد شغلی توسط پاترسون (۱۹۹۸) که دارای مقیاس پنج ارزشی بود، بهره‌گرفته شد. پایایی پرسش‌نامه ۰/۷۹ برآورد گردید. در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای سازمان دادن، خلاصه‌کردن، طبقه‌بندی نمرات خام و

توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی همانند: تنظیم جدول توزیع فراوانی درصدها، محاسبه شاخص‌های پراکندگی نظیر میانگین، انحراف معیار و رسم نمودارها استفاده شد. در این پژوهش کلیه تحلیل‌های داده‌های آماری در سطح خطا ۵٪ با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و Smart PLS نسخه ۳,۲,۶ استفاده گردید.

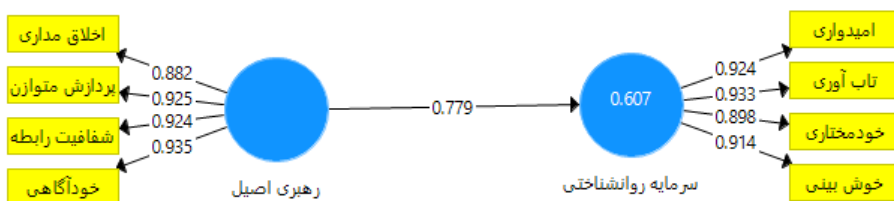
یافته‌های پژوهش

جدول شماره ۱: نتایج آمار توصیفی داده‌های پژوهش

ردیف	جنسیت	تحصیلات	وضعیت تأهل
	مرد	فوق دیپلم	متاهل
	زن	لیسانس و فوق لیسانس	مجرد
۱	۶۹/۱	۴۸/۴	۵۳/۷
	۳۰/۹	۲۹/۹	۴۶/۳
	۱۵/۸	۵/۹	

جدول شماره ۱ پژوهش نشان داد که از بین تعداد ۸۳۱ نفر جامعه آماری پژوهش ۶۹,۱٪ دارای جنسیت مرد و ۳۰,۹ درصد دارای جنسیت زن می‌باشند. از بین تعداد ۸۳۱ نفر جامعه آماری پژوهش ۱۵,۸٪ دیپلم و زیر دیپلم، ۴۸,۴٪ فوق دیپلم، ۲۹,۹٪ لیسانس و فوق لیسانس و در نهایت ۵,۹٪ دکترا و بالاتر بودند. از بین تعداد ۸۳۱ نفر جامعه آماری پژوهش ۴۶,۳٪ مجرد و بعد از آن ۵۳,۷٪ متاهل بودند.

جهت بررسی اثر رهبری اصیل بر سرمایه‌های روانشناختی از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده شد که این مدل در شکل و جداول زیر گزارش شده است:



شکل شماره ۱: مدل ساختاری اثر رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی

جدول شماره ۲: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری

برازش مدل‌های اندازه‌گیری (پایایی و روایی)			متغیرها
روایی همگرا	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	
۰/۹۱۶	۰/۹۵۴	۰/۹۳۶	رهبری اصیل
۰/۷۷۹	۰/۹۵۵	۰/۹۳۷	سرمایه روانشناختی

با توجه به نتایج سازگاری دورنی زمانی مورد قبول است که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از ۰/۷ و ۰/۸ به دست آیند.

جدول شماره ۳: شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

متغیر	ضریب تعیین	میانگین واریانس	نیکوئی برازش
رهبری اصیل	-	۰/۸۴۰	۰/۷۱۴
سرمایه روانشناختی	۰/۶۰۷	۰/۸۴۱	

متغیر رهبری اصیل در مجموع ۷۱ درصد از واریانس متغیر سرمایه روانشناختی را تبیین می‌کنند که با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد متوسط به بالا برآورد می‌شود، به عبارت دیگر رهبری اصیل در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر سرمایه روانشناختی را دارد.

جدول شماره ۴: برآورد اثر متغیر رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی

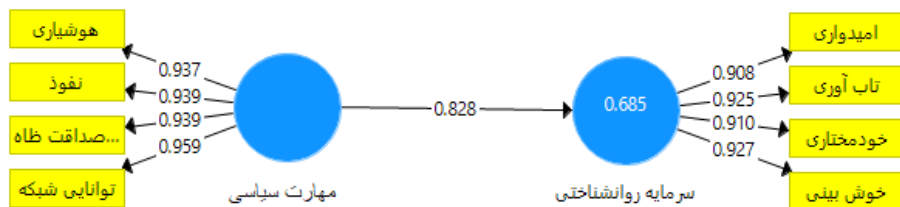
P. Value	برآورد	ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد			
۰/۰۰۱	۲۹/۳۷۱	۰/۷۷۹	۰/۶۰۷	سرمایه روانشناختی	رهبری اصیل

اثر متغیر رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی به لحاظ آماری معنادار است ($P \leq 0/05$). به عبارت دیگر با مدنظر قرار دادن ضرایب تأثیر مربوط به رهبری اصیل می‌توان گفت اثر رهبری اصیل بر متغیر سرمایه روانشناختی مستقیم و در حد متوسط برآورد می‌شود به این معنا که افزایش مشخصه رهبری اصیل در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند منجر به افزایش سرمایه‌های روانشناختی کارکنان گردد. شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری و پارامترهای اصلی مربوط به اثر مهارت سیاسی بر سرمایه‌های روانشناختی در شکل و جداول زیر گزارش شده است.

جدول شماره ۵: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری

برازش مدل_های اندازه‌گیری(پایایی و روایی)			متغیرها
روایی همگرا	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	
۰/۹۴۴	۰/۹۷۰	۰/۹۵۹	مهارت سیاسی
۰/۸۲۸	۰/۹۵۵	۰/۹۳۷	سرمایه روانشناختی

سازگاری دورنی زمانی مورد قبول است که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از ۰/۷ و ۰/۸ به دست آیند.



شکل شماره ۲: مدل ساختاری اثر مهارت سیاسی بر سرمایه روانشناختی

جدول شماره ۶: شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

متغیر	ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی	نیکوئی برازش
مهارت سیاسی	-	۰/۶۴۱	۰/۶۳۸
سرمایه روانشناختی	۰/۶۸۵	۰/۵۷۳	

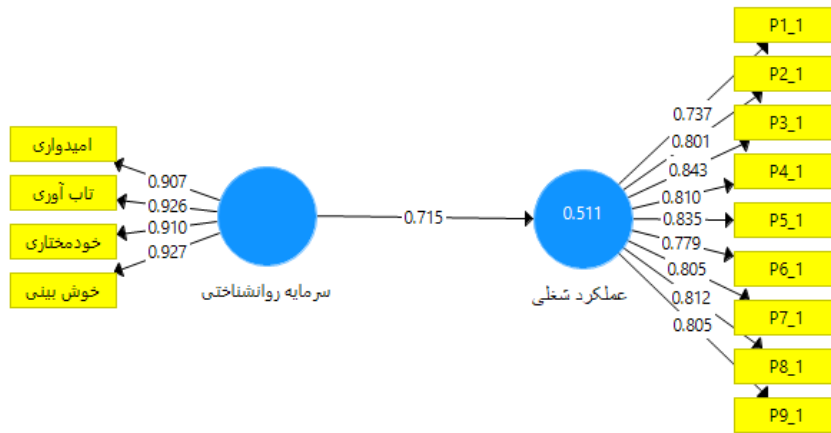
متغیر مهارت سیاسی در مجموع ۶۳ درصد از واریانس متغیر سرمایه روانشناختی را تبیین می‌کنند که با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد متوسط به بالا برآورد می‌شود، به عبارت دیگر مهارت سیاسی در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر سرمایه روانشناختی را دارد.

جدول شماره ۷: برآورد اثر متغیر مهارت سیاسی بر سرمایه روانشناختی

P. Value	برآورد	ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد			
۰/۰۰۱	۴۳/۶۴۷	۰/۸۲۸	۰/۶۸۵	سرمایه روانشناختی	مهارت سیاسی

اثر متغیر مهارت سیاسی بر سرمایه روانشناختی به لحاظ آماری معنادار است ($P \leq 0.05$). به عبارت دیگر با مدنظر قرار دادن ضرایب تأثیر مربوط به مهارت سیاسی می‌توان گفت اثر مهارت سیاسی بر متغیر سرمایه روانشناختی مستقیم و در حد متوسط برآورد می‌شود به این معنا که افزایش مشخصه مهارت سیاسی در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند منجر به افزایش سرمایه‌های روانشناختی کارکنان گردد.

اثر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی در شکل و جداول زیر گزارش شده است:



شکل شماره ۳: مدل ساختاری اثر سرمایه روانشناختی بر رفتار عملکرد شغلی

جدول شماره ۸: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری

برازش مدل‌های اندازه‌گیری (پایایی و روایی)			متغیرها
روایی همگرا	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	
۰/۹۱۷	۰/۹۳۷	۰/۸۷۴	سرمایه روانشناختی
۰/۷۱۵	۰/۸۷۵	۰/۸۱۴	عملکرد شغلی

سازگاری دورنی زمانی مورد قبول است که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از ۰/۷ و ۰/۸ به دست آیند.

جدول شماره ۹: شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

متغیر	ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی	نیکویی برازش
سرمایه روانشناختی	-	۰/۵۲۶	۰/۵۸
عملکرد شغلی	۰/۷۱۵	۰/۴۴۲	

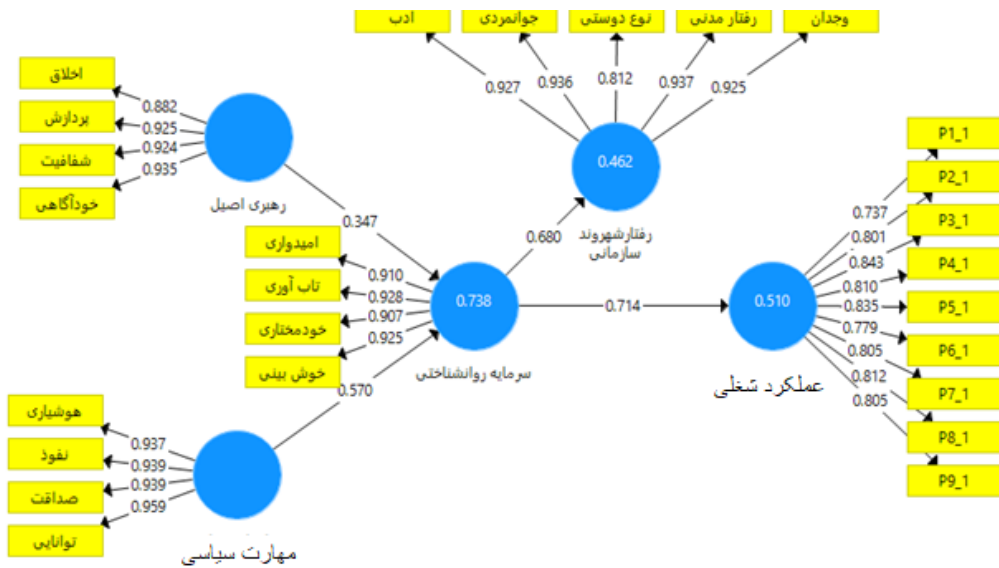
شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول شماره ۱۰: برآورد اثر متغیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی

P. Value	برآورد	ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد			
۰/۰۰۱	۱۹/۰۸۱	۰/۷۱۵	۰/۵۱۱	عملکرد شغلی	سرمایه روانشناختی <---

متغیر سرمایه روانشناختی در مجموع ۵۸ درصد از واریانس متغیر عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند که با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد ضعیف برآورد می‌شود، به عبارت دیگر سرمایه روانشناختی در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر عملکرد شغلی را دارد. اثر متغیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی به لحاظ آماری معنادار است ($P \leq 0/05$). به عبارت دیگر با مدنظر قرار دادن ضرایب تأثیر مربوط به سرمایه روانشناختی می‌توان گفت اثر سرمایه روانشناختی بر متغیر عملکرد شغلی مستقیم و در حد ضعیف برآورد می‌شود به این معنا که افزایش مشخصه سرمایه روانشناختی در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند منجر به افزایش عملکرد شغلی کارکنان گردد.

در نهایت رهبری اصیل و مهارت سیاسی از طریق نقش میانجی سرمایه‌های روانشناختی بر عملکرد شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بررسی گردید.



شکل شماره ۵: ضریب مسیر فرضیه‌های پژوهش

جهت بررسی سازگاری درونی ابزار گردآوری داده‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است. سازگاری دورنی زمانی مورد قبول است که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از ۰/۷ و ۰/۸ به دست آیند (کامرون^۱، ۲۰۰۵)

جدول شماره ۱۱: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری

برازش مدل‌های اندازه‌گیری (پایایی و روایی)			متغیرها
میانگین واریانس مستخرج	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	
۰/۸۹۱	۰/۹۷۰	۰/۹۵۹	مهارت سیاسی
۰/۸۴۰	۰/۹۵۴	۰/۹۳۶	رهبری اصیل
۰/۸۴۲	۰/۹۵۵	۰/۹۳۷	سرمایه روانشناختی
۰/۶۴۵	۰/۹۴۲	۰/۹۳۲	عملکرد شغلی

همچنین روایی واگرا (روش فورنل و لارکر^۱) میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه با رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است. به طوری که روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌ای دیگر که نتایج آن در جدول ۱۲ از ارائه شده است.

جدول شماره ۱۲: نتایج روایی واگرا

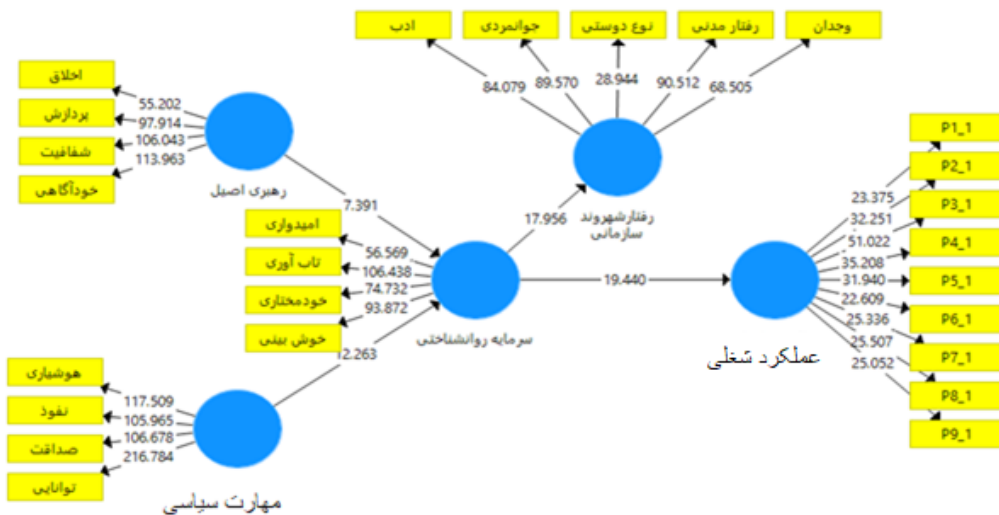
سازه	رفتار شهروند سازمانی	مهارت سیاسی	رهبری اصیل	سرمایه روانشناختی	عملکرد
مهارت سیاسی	۰/۵۹۹	۰/۹۴۴			
رهبری اصیل	۰/۴۸۱	۰/۷۴۱	۰/۹۱۶		
سرمایه روانشناختی	۰/۶۸۰	۰/۸۲۷	۰/۷۶۹	۰/۹۱۸	
عملکرد شغلی	۰/۹۳۲	۰/۶۶۳	۰/۵۰۵	۰/۷۱۴	۰/۸۰۳

نتایج به دست آمده از جدول فوق حاکی از آن است که اثر متغیرهای پیش بین بر متغیرهای ملاک به لحاظ آماری معنادار است ($P \leq 0/05$). به این معنا که افزایش مشخصه مهارت سیاسی و رهبری اصیل در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند منجر به افزایش مؤلفه عملکرد شغلی در کارکنان گردد.

1. Fornell-Larcker

جدول شماره ۱۳: نتایج معنی داری مدل معادلات ساختاری

P. Value	متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	برآورد	معناداری
۰/۰۰۱	مهارت سیاسی	<---	سرمایه روانشناختی	۰/۵۷۰	۱۲/۲۶۳
۰/۰۰۱	مهارت سیاسی	<---	عملکرد شغلی	۰/۴۰۷	۹/۶۵۳
۰/۰۰۱	رهبری اصیل	<---	سرمایه روانشناختی	۰/۳۴۷	۷/۳۹۱
۰/۰۰۱	رهبری اصیل	<---	عملکرد شغلی	۰/۲۴۸	۷/۱۰۷
۰/۰۰۱	سرمایه روانشناختی	<---	عملکرد شغلی	۰/۷۱۴	۱۹/۴۴۰



شکل شماره ۶: مدل ترسیم شده به همراه t-value

جدول شماره ۱۴: مفروضات برازش کلی مدل

GOF	R Squares	communalities	سازه
	۰/۴۶۲	۰/۷۳۴	مهارت سیاسی
۰/۵۴۷	-	۰/۶۶۶	رهبری اصیل
	-	۰/۶۶۸	سرمایه روانشناختی
	۰/۵۱۰	۰/۵۳۶	عملکرد شغلی
	۰/۵۷	۰/۵۲	میانگین

بحث و نتیجه‌گیری

جامعه امروز، جامعه‌ای سازمانی است و بخش عمده زندگی افراد در سازمان‌های مختلف یا در ارتباط با آن‌ها سپری می‌شود. سرمایه انسانی دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی که تخصص فرد را تشکیل می‌دهند یک کلید برای دستیابی به مزایای رقابتی پایدار در سازمان‌ها می‌باشند. سرمایه انسانی دارای نقش بسیار مهمی در سازمان می‌باشند؛ بنابراین داشتن یک فرایند استراتژیک، برای نگهداری کارکنان و موفقیت سازمانی حیاتی است. با این حال، سازمان‌های معاصر مانند سازمان‌های ورزشی بیشتر وابسته به همکاری سازمانی هستند، و این مسئله، محققان و متخصصان را به اهمیت گسترش سرمایه انسانی به منظور پوشش سرمایه اجتماعی سوق داد (کیم و همکاران، ۲۰۱۷). هدف از این تحقیق بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی بر رابطه رهبری اصیل و مهارت سیاسی با عملکرد شغلی در سازمان‌های ورزشی که در این پژوهش وزارت ورزش و جوانان است می‌باشد.

نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد. با نظر قرار دادن ضرایب مربوط می‌توان گفت اثر رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی مستقیم و در حد بالا برآورد می‌شود به این معنا که افزایش مشخصه رهبری اصیل می‌تواند منجر به افزایش سرمایه روانشناختی گردد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که با بهبود رهبری اصیل، سرمایه‌های روان‌شناختی به شکل مستقیم و قابل توجهی افزایش می‌یابد که این یافته‌ها به نوعی نقش قابل توجه رهبری اصیل را در بهبود

سرمایه‌های روان‌شناختی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، با بهبود رهبری اصیل، سرمایه‌های روان‌شناختی نیز افزایش پیدا می‌کنند. نتایج به دست آمده از پژوهش با نتایج مطالعات میرمحمدی و رحیمیان (۱۳۹۳)، جوادین و همکاران (۱۳۹۳) بهادری و همکاران (۱۳۹۱)، صالحی (۱۳۹۱)، جلالی و همکاران (۱۳۹۰) همسو و همخوان است. شالوده رهبری اصیل بر مفهوم اصالت، پایه‌گذاری شده است که بیان‌کننده شرایطی است که افراد رفتاری مطابق با ارزش‌ها و اعتقادات و فطرت والای انسانی خویش انجام دهند و تحت شرایط فضاها گوناگون، بر داشتن رفتاری در راستای ارزش‌ها و باورهای خویش پافشاری نماید (چمیل^۱، ۲۰۱۳). از سوی دیگر سرمایه‌های روان‌شناختی به عنوان نیروی در جهت ترقی فرد، بهبود عملکرد فردی، افزایش قدرت نفوذ، بهبود فضای اخلاقی و معنوی سازمان، بهبود عملکرد سازمان، افزایش رقابت و ایجاد مزیت رقابتی نگریسته می‌شود (بیکر^۲، ۲۰۰۸). بر اساس نتایج به دست آمده رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی به هم وابسته هستند. رهبران اصیل مطمئن، امیدوار، خوشبین و منعطف هستند و دارای شخصیت بسیار اخلاقی هستند (کلود^۳، ۲۰۰۲) از این رو افزایش توجه به رهبری اصیل در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان موجب افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی می‌گردد.

نتایج نشان داد که مهارت سیاسی بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد. با نظر قرار دادن ضرایب مربوط می‌توان گفت اثر مهارت سیاسی بر سرمایه روان‌شناختی مستقیم و در حد بالا برآورد می‌شود و در مجموع متغیر مهارت سیاسی در مجموع ۶۳ درصد از واریانس متغیر سرمایه روان‌شناختی را تبیین می‌کنند به این معنا که افزایش مشخصه مهارت سیاسی می‌تواند منجر به افزایش سرمایه روان‌شناختی گردد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که با بهبود مهارت‌های سیاسی، سرمایه‌های روان‌شناختی بهبود پیدا می‌کنند و حاکی از ارتباط مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. به عبارتی دیگر، با بهبود و افزایش مهارت‌های سیاسی، سرمایه‌های روان‌شناختی نیز افزایش پیدا می‌کنند. نتایج به دست آمده از پژوهش با نتایج مطالعات نظری و رائفی (۱۳۹۷)؛ برنج‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، سوادکوهی و معتمدی (۱۳۹۶)، اکبری و همکاران (۱۳۹۵)، همسو و همخوان است. روکی میلان و همکاران (۱۳۹۵) معتقد بودند که مهارت سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت تأثیر تفاوت در ادراکات و نگرش‌های کارکنان است و بر اساس ماهیت عمل یا درک افراد از واقعیت تعیین می‌شوند، به این دلیل است، چنین رفتاری از ادراک فرد و واکنش برای نفع شخصی سرچشمه می‌گیرد

1. chimel
2. Biker
3. Cloud

(بروکی میلان و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج بدست آمده نیز بر مطالب ذکر شده صحه می‌گذارد، افراد و به طور خاص رهبران در سازمان سعی بر این دارند که رفتار خود را با رفتار عمومی حاکم بر سازمان هماهنگ سازند و در امتداد رفتارهای مثبت و سرمایه روان‌شناختی، موجود سازمان به فعالیت بپردازند، و اعتقاد دارند اگر خارج از رفتارهای مثبت موجود سازمان، رفتار نمایند ممکن است باعث جدایی آنها از مسیر سازمان شود. در این شرایط امکان دارد از موفقیت‌هایی که فرد می‌تواند در نتیجه همکاری با سازمان و افراد موجود در سازمان به دست آورد، بهرمنند نشود، حتی امکان دارد نتیجه عکس نیز به وجود آید، به صورتی که فرد شرایط و موقعیت موجود را نیز از دست بدهد. ولی اگر افراد با رفتارهای سازمان و به طور خاص رفتارهای مثبت همانند سرمایه روان‌شناختی همراه باشند، با موفقیت سازمان، فرد نیز بصورت احسن می‌تواند از این موفقیت بهره‌مند گردد، و به ارتقای خویش خوش بین باشد.

نتایج به دست آمده تاکید کرد که سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد. با نظر قرار دادن ضرایب مربوط می‌توان گفت اثر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی مستقیم و در حد متوسط برآورد می‌شود و در مجموع متغیر سرمایه روان‌شناختی ۵۸ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی را تبیین می‌کنند به این معنا که افزایش مشخصه سرمایه روان‌شناختی می‌تواند منجر به افزایش عملکرد شغلی گردد. این نتایج نشان می‌دهد که با افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی و متغیرهای آن، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، عملکرد شغلی نیز کاهش می‌یابد. بنابراین برای داشتن عملکرد شغلی بهتر باید سرمایه‌ی روان‌شناختی بهتری داشت. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعه‌های جلالی و همکاران (۱۳۹۰)، رگور و همکاران^۱ (۲۰۱۴)، اوزترک و همکاران^۲ (۲۰۱۴)، جونگ^۳ (۱۰۱۴)، کاتس کیا و همکاران^۴ (۲۰۱۱)، همسو و همخوانی دارد. یافته‌های پژوهش حکایت از آن دارد که می‌توان با استفاده از ابعاد سرمایه‌ی روان‌شناختی عملکرد شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان را پیش بینی کرد. همانطور که در مبانی نظری و پژوهشی ملاحظه گردید سرمایه روان‌شناختی عاملی است که به فهم بهتر نشانه‌های درک استرس و قصد تصمیم کارکنان به ترک کار و رفتارهای جستجوگری شغل در سازمان را کمک می‌کند. همچنین مطالعات گویای آن است که سرمایه روان‌شناختی همبستگی مثبتی با عملکرد شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را نشان می‌-

1. Rego Sousa Marques Cunh MP

2. Oz Turk et al

3. Jung

4. Catxkia

دهد(یوسف^۱، ۲۰۰۴). در واقع کارکنان وزارت ورزش و جوانان دارای سرمایه روانشناختی بالا و علاقه-مندان زمان بیشتری را برای سازمان خود اختصاص داده، احساس مسئولیت قوی تری داشته، از ارتباط درون گروهی قوی تری لذت می‌برند و این کارکنان دارای رضایت شغلی بالاتری هستند. (پنگ و همکاران^۲، ۲۰۱۳) از نظر محقق در اکثر سازمان های جهان، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقاء و بهبود عملکرد سازمان های خویش می‌باشند. بسیاری بر این عقیده‌اند که عملکرد شغلی آخرین متغیر وابسته‌ای است که در مطالعات مدیریتی مورد توجه قرار می‌گیرد. عملکرد سازمان ترکیب گسترده‌ای، از دریافتی‌های غیر ملموس همچون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی‌های عینی و ملموس همچون نتایج اقتصادی و مالی است.

نتایج به دست آمده نشان داد که رهبری اصیل و مهارت سیاسی از طریق نقش میانجی سرمایه‌های روانشناختی بر عملکرد شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد. نتیجه به دست آمده از آزمون VAF نشان داد که تقریباً ۰/۴۸ درصد اثر کل رهبری اصیل بر رفتار شهروند سازمانی و ۰/۵۰ درصد بر عملکرد شغلی از طریق نقش میانجی سرمایه روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تبیین می‌شود. ۰/۳۲ درصد مهارت سیاسی بر عملکرد شغلی از طریق اثر غیر مستقیم سرمایه روانشناختی بر کارکنان وزارت ورزش و جوانان تبیین می‌شود. در کل این یافته‌ها نشان می‌دهد که برای داشتن رفتار شهروند سازمانی و عملکرد شغلی بهتر و بیشتر می‌بایست از طریق رهبری اصیل و مهارت سیاسی بواسطه‌ی بهبود سرمایه‌های روان‌شناختی، می‌توان آنها را افزایش داد. یا به عبارتی دیگر، با افزایش رهبری اصیل و مهارت سیاسی و بواسطه‌ی افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی می‌توان افزایش رفتار شهروند سازمانی و عملکرد شغلی بزرگتری را داشت. به طور کلی نگرش در رفتار رهبر، و همچنین نظارت و سبک دستورالعمل، بر روی سطح سرمایه‌های روانشناختی کارکنان و عملکرد فردی در محل کار تأثیر می‌گذارد. یک رهبر اصیل می‌تواند به عنوان فردی معرفی و توصیف شود که خودآگاه است، فروتن است و همیشه به دنبال بهبود در سازمان خود می‌باشد و همواره به دنبال رفاه دیگران می‌باشد. و درصدد بالابردن اعتماد با ایجاد چارچوبی اخلاقی و معرفتی در سازمان خود می‌باشد. بر اساس نتیجه به دست آمده از این فرضیه سرمایه‌های روانشناختی کارکنان را می‌توان از طریق یک شایستگی ارتباطی رهبری افزایش داد که از طریق شفافیت ارتباط و پردازش اطلاعات متوازن تقویت می‌شود. زمانی که

1. Luthans & Youssef
2. Peng et al

یک رهبر ارزش‌گذاری مشارکت کارکنان را در بر دارد، کارکنان برای بیان افکار خود احساس راحتی می‌کنند. در بلند مدت بازخورد مشارکت کارکنان می‌تواند آنها را به اعضای مترقی تبدیل کرده؛ و رهبران اصیل نیز با ارائه ارزیابی‌های صحیح و تشویق انعطاف‌پذیری، کارکنان را به کارکنانی راضی و مؤثر و رو به رشد شکل دهند. از سوی دیگر مهارت‌های سیاسی نیز به طور پیوسته بر پیروان تأثیر می‌گذارد. مهارت‌های سیاسی توانایی درک مؤثر دیگران، در محل کار و استفاده از چنین دانشی برای تأثیر گذاشتن بر دیگران است تا به شیوه‌ای عمل نماید که عملکرد شغلی و بهزیستی روانشناختی را از طریق سرمایه‌های روانشناختی ارتقاء دهد. این نوع مهارت‌ها یک رویکرد مثبت در محل کار ایجاد می‌کند. مفهوم مهارت‌های سیاسی یک رویکرد و مفهوم نوین در ادبیات مدیریت ورزشی می‌باشد، اما وجود آن عامل مهمی برای ایجاد یک فضای مثبت می‌باشد.

با توجه به نتایج تحقیق از این رو پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد وزارت ورزش جوانان به رهبری اصیل برای تقویت سرمایه‌های روان‌شناختی اهتمام ورزند تا این مهم در این سازمان تقویت گردد. با توجه به این نتیجه که سرمایه روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد از این رو پیشنهاد می‌شود که مدیران وزارت ورزش و جوانان می‌بایست عوامل تأثیرگذار بر سرمایه‌های روان‌شناختی را شناسایی نمایند، تا بتوانند بهزیستی روان‌شناختی را تقویت نمایند. با توجه به این نتیجه که سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد از این رو پیشنهاد می‌شود تا سرمایه‌های روانشناختی از طریق عوامل تأثیرگذار بر آن تقویت شوند. همچنین با توجه به این نتیجه که هویت شغلی بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد از این رو پیشنهاد می‌شود با ایجاد هویت برای کارکنان خود موجب افزایش سرمایه روان‌شناختی آنها شوند چراکه کارمندان با سرمایه روانی بالا و آن‌هایی که عمیقاً با سازمان همسان شده‌اند، احتمال اینکه رفتار نابجا داشته باشند کم باشد.

براساس این نتیجه که عدالت و حمایت سازمانی از طریق نقش میانجی سرمایه‌های روانشناختی بر بهزیستی روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد؛ پیشنهاد می‌شود که مدیران وزارت ورزش و جوانان با استفاده از ارزیابی منصفانه و عادلانه عملکرد شغلی و توزیع منصفانه اطلاعات و تصمیم‌گیری بر اساس اطلاعات درست و در نظر گرفتن سرمایه‌های روان‌شناختی، بهزیستی و رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند. براساس این نتیجه که عدالت و حمایت سازمانی از طریق نقش میانجی سرمایه‌های روانشناختی بر رفتار شهروند سازمانی و عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان وزارت ورزش و جوانان با سهیم کردن کارکنان در

کارها و تصمیمات سازمان و توجه به نقدها و نظرهای کارکنان خود و در نظر گرفتن سرمایه‌های روان شناختی زمینه را برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان ایجاد نمایند.

منابع

- برنج آبادی، م؛ گل‌پرور، م؛ آتش پور، ح. (۱۳۹۶). نقش تقاضاهای شغلی، منابع شغلی و فرسودگی شغلی در پیش‌بینی عملکرد وظیفه. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۶(۱)، ۱۳-۲۱.
- ترک‌زاده، ج؛ حسینی، ن؛ حسن زاده بارانی، س. (۱۳۹۵). رابطه رهبری موثق با عملکرد اعضای هیأت علمی: نقش میانجی سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۰(۴)، ۴۷-۷۳.
- رضایی صوفی، م؛ شعبانی، ع. (۱۳۹۲). رابطه عوامل برانگیزاننده شغلی بر اساس مدل هرزبرگ و رضایت شغلی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی کشور.
- روحی، ع؛ آذر، ن. (۱۳۸۹). بررسی روابط بین معیارهای غیرمالی و عملکرد مالی شرکت (مورد مطالعه: شرکت‌های بیمه دولتی شعب استان تهران).
- زمینی، س؛ حسینی نسب، د؛ زمینی، س؛ زارعی، پ. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. سلامت کار ایران، ۸(۱)، ۳۰-۴۰.
- سرمد، ز؛ بازرگان، ع؛ حجازی، . (۱۳۹۹). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات سمت.
- سیدجوادی، س؛ رایج، ح؛ آقامیری، س. ع؛ یزدانی، ح. (۱۳۸۹). بازاریابی درونی، گامی در جهت بهبود رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات: تحقیقی پیرامون شرکت گاز تهران بزرگ.
- صیادی، س؛ محمد، م؛ نیک پور، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تامین اجتماعی. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، ۲(۲)، ۱۳۳-۱۴۸.
- قاسم زاده علیشاهی، ا؛ حیدری‌زاده، ز؛ موسوی عطیه؛ حسینی، م. (۱۳۹۴). نقش تعاملی سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش اعضای هیات علمی.
- قلائی، ب؛ کدیور، پ؛ صرامی، غ. ر؛ اسفندیاری، م. (۱۳۹۱). ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین‌کننده میزان رضایت شغلی آن‌ها و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۹(۳۲)، ۹۵-۱۰۷.

معمارزاده، غ. ر؛ حتائی، م. ر؛ عباس زاده مینق، ش.(۱۳۹۱). رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی کارکنان (اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی). آینده پژوهی مدیریت، (۹۶۱۳۹۱)، ۱-۱۰.

موسی‌خانی، م. ر؛ حق‌خواه، د. (۱۳۹۴). بررسی میزان آمادگی مدیران دانشگاه آزاد قزوین برای اجرای طرح بهبود عملکرد. دانشگاه آزاد قزوین. طرح پژوهشی.

میرمحمدی، رحیمیان. (۲۰۱۴). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۸(۳)، ۱۸۱-۲۰۴.

AppelbaumBeaumier Boulanger Girard Serroni (2004). "Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust", *Management Decision*, Vol.42, No.1, pp. 13-40.

Avey& Youssef (2010) additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management* 21 (36), 430-452.

Avey&M.Smith (2010). "Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-being Over Time", *Journal of Occupational Health Psychology* Vol15(1)

Bakker, A (2008) work-related flow inventory: Construction and initial validation the WOLF. Erasmus University Rotterdam, Department of Work & Organizational Psychology, T12-47

BienstockDeMoranville and Smith (2003). "Organizational Citizenship Behavior and Service quality", *Journal of Service Marketing*, 17/4-5: 357-373.

Bluedorn, A (1980). "Cutting the Gordian knot: a critique of the effectiveness of tradition in organization research", *Sociology and Social Research*, Vol. 64, pp. 477-96.

Byrne (2001). "The history of organizational justice: the founders speak", In Cropanzano (Ed.) *Justice in the Workplace: From Theory to Practice*, 3-26, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Castro Armario and Ruiz (2004). "The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty", *International Journal of Service Management*, Vol. 15, No. 1, p. 27-53.

- Chatterjee & Chhetri (2014). Exploring the Linkage, the Components of Motivational Systems Theory and Career Decisiveness Mediating Role of Career Optimism. *Journal of Career Assessment*, (156), 1-18.
- Diener & Smith (1999). Subjective well-being decades progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Luthans & Avolio (2007). *Psychological developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Rottinghaus & Borgen (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Snyder Harris Anderson Irasing Sigmon Yoshinobu Gibb Langelle & Harney, (2005). The will and ways development and validation of an individual differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, (60):570-585.
- Walumbwa Peterson & Hartnell (2010). An investigation of the relationships among leader follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63(4), 937-963.