

رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با نقش میانجی خودکارآمدی در دبیران تربیت‌بدنی

احمد محمودی^{۱*} - جلیل یونسی^۲ - میثم رحیمی زاده^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۲. استادیار گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۲۳، تاریخ تصویب: ۱۳۹۴/۰۶/۱۵)

چکیده

هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی و مدل‌یابی سرمایه اجتماعی براساس مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در دبیران ورزش بوده است. جامعه آماری پژوهش، کلیه دبیران تربیت بدنی شهر قزوین بودند ($N=270$) که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نامتناسب و با استفاده از حداقل حجم نمونه در پژوهش‌های مدل‌یابی، ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. روش اجرای این پژوهش، همبستگی از نوع مدلسازی معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) بود. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) و سرمایه اجتماعی خداداد و همکاران (۱۳۸۹) بود که روایی صوری و محتوایی آن را استادان متخصص تأیید کردند و پایایی ابزار از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه روان‌شناختی $\alpha=0.78$ و برای سرمایه اجتماعی $\alpha=0.90$ به دست آمد. نتایج به دست آمده، حمایت‌کننده روابط ساختاری مفروض است که به طور کلی نشان داد مؤلفه‌های امیدواری، خودکارآمدی و تاب‌آوری به طور مستقیم، و خوش‌بینی به طور غیرمستقیم و با میانجی‌گری امیدواری، خودکارآمدی و تاب‌آوری، بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌نهند. مؤلفه امیدواری نیز می‌تواند به طور غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری خودکارآمدی بر سرمایه اجتماعی اثر بگذارد و مؤلفه خوش‌بینی و تاب‌آوری، اثر و ارتباط معناداری با خودکارآمدی که دارای بیشترین اثر بر سرمایه اجتماعی است، ندارند.

واژه‌های کلیدی

آموزش و پرورش، تحلیل مسیر، تربیت بدنی، دبیران، سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی.

مقدمه

امروزه، توسعه اقتصادی و اجتماعی در هر جامعه‌ای مستلزم به‌کارگیری بهتر و مؤثرتر منابع و دارایی‌ها به‌منظور دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده است (۱). هر جامعه‌ای علاوه بر منابع و دارایی‌های مالی و انسانی، منابع سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی نیز دارد که از پیوندها و روابط اثربخش افراد جامعه و شرایط روحی و روانی آنان ناشی می‌شود. مفهوم جدیدی که به‌تازگی وارد ادبیات رفتار سازمانی شده، سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی ریشه در نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا دارد. به‌زعم چینگزنت‌میهای و سلینگمن^۱ (۲۰۰۰)، روان‌شناسی مثبت‌گرا علم تجارب مثبت روانی، خصلت‌های مثبت فردی و سازمان‌های مثبت‌گراست (۳۷). سرمایه روان‌شناختی^۲ یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌هایی مانند باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، پشتکار در پیگیری اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل مشکلات تعریف می‌شود (۲۲). لوتانز (۲۰۰۲) پیشگام رفتار سازمانی مثبت‌گرا، کاربرد مثبت‌گرایی در محیط کار را بیشتر در راستای توجه و تقویت توانمندی‌های کارکنان می‌دید تا مدیریت ضعف‌های آنها (۲۹). رفتار سازمانی مثبت‌گرا همانند روان‌شناسی مثبت‌گرا ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در زمینه مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه به نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه‌پردازی، پژوهش و کاربرد مؤثر حالت‌ها، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (۱۰). لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، سرمایه روان‌شناختی را با این ویژگی‌ها تعریف می‌کنند: ۱. اعتماد به نفس لازم و تلاش برای موفقیت در کارهای چالش‌انگیز

(خودکارآمدی)^۳؛ ۲. ایجاد اسنادی مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و آینده (خوش‌بینی)^۴؛ ۳. پافشاری در رسیدن به اهداف و هنگامی که تغییر دادن مسیرهای رسیدن به اهداف الزام می‌یابد (امید)^۵؛ و ۴. تحمل و بازگشت به‌جای اول برای دستیابی به موفقیت هنگام مواجهه با مشکلات و سختی‌ها (تاب‌آوری)^۶ (۲۴). سرمایه روان‌شناختی در واقع به مفهوم «چه کسی هستید (خود واقعی) و «چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن)» بر یک مبنای توسعه‌ای و رشدیابنده باز می‌گردد (۸).

امیدواری یکی از ویژگی‌های انسان است که به او کمک می‌کند ناامیدی‌ها را پشت سر بگذارد، اهداف خود را پی بگیرد و احساس تحمل‌ناپذیر بودن آینده را کاهش دهد (۹). بندورا^۷ (۲۰۰۸)، خودکارآمدی را دریافت و داوری فرد درباره مهارت‌ها و توانمندی‌های خود برای انجام دادن کارهایی که در موقعیت‌های ویژه به آنها نیاز است، تعریف می‌کند (۱۱). به‌نظر وی، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد، پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند؛ بلکه باور انسان درباره توانایی‌های خود در انجام دادن آنها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. همچنین خوش‌بینی به جهت‌گزینی اشاره دارد که در آن به‌طور معمول پیامدهای مثبت مورد انتظارند و این پیامدها، عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می‌شوند (۳۱). از سویی تاب‌آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (۳۹). تاب‌آوری فقط مقاومت منفعلانه در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست؛ بلکه فرد تاب‌آور مشارکت‌کننده فعال و سازنده محیط پیرامون خود است (۲۵). تحقیقات نشان می‌دهد تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به

3. Self-Efficacy

4. Optimism

5. Hope

6. Resiliency

7. Bandura

1. Csikszentmihalyi and Seligman

2. Psychological Capital

ویژگی‌های مثبت افراد، می‌تواند سبب اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی (۲۳) و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود (۴۱).

سرمایه اجتماعی^۱، شبکه‌ای از روابط و پیوندهای مبتنی بر اعتماد اجتماعی بین فردی و بین‌گروهی و تعاملات افراد بین نهادها، سازمان‌ها و گروه‌های اجتماعی است که به همبستگی و انسجام اجتماعی و برخورداری افراد و گروه‌ها از حمایت اجتماعی و انرژی لازم برای تسهیل کنش‌ها در جهت تحقق اهداف فردی و جمعی منجر می‌شود (۲۸). در خصوص بیان تعریفی از سرمایه اجتماعی باید به این نکته توجه داشت که هیچ تعریف پذیرفته‌شده و کلی از مفهوم سرمایه اجتماعی وجود ندارد. پوتنام^۲ (۱۹۹۵) در تعریف سرمایه اجتماعی بیان می‌دارد که سرمایه اجتماعی شامل شبکه‌ها و روابط اجتماعی و هنجارها و ارزش‌هایی است که از طریق این شبکه‌ها و روابط، ایجاد، توزیع و منتشر می‌شود. در هر حال بررسی‌ها و پژوهش‌ها حاکی از این است که سرمایه اجتماعی همواره برای جامعه مثبت است؛ در این دیدگاه ادعا می‌شود که سرمایه اجتماعی نوعی منفعت عمومی است (۲).

تعاریف متعددی از سرمایه اجتماعی بیان شده است، اما این تعاریف در این ایده اصلی که ارتباطات اجتماعی واجد ارزش است، اشتراک دارند. درست همان‌گونه که سرمایه روان‌شناختی یا سرمایه انسانی می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد، ارتباطات اجتماعی نیز بر بهره‌وری افراد و گروه‌ها اثر می‌گذارد (۳۳)؛ چراکه سرمایه اجتماعی، مبادله منابع میان واحدها و نوآوری در سازمان را تسهیل می‌کند. به علاوه سرمایه اجتماعی، نرخ ترک خدمت و میزان تجزیه و ازمه‌پاشیدگی سازمانی را کاهش می‌دهد، کارآفرینی را سهولت می‌بخشد؛ به تشکیل شرکت‌های

جدید کمک می‌کند و عاملی مؤثر در تسهیل یادگیری سازمانی به‌شمار می‌آید (۶). با وجود تأثیرات مطلوب و چشمگیر سرمایه اجتماعی، تلاش کافی برای شناخت و بررسی عوامل تقویت‌کننده سرمایه اجتماعی در محیط‌های کاری انجام نپذیرفته است (۱۲). در این راستا توجه به این نکته لازم است که سرمایه اجتماعی پدیده‌ای مشخص و ثابت نیست، بلکه به سرمایه‌گذاری هدفمند نیاز دارد (۳۲). از این‌رو بررسی سازوکارهای ایجادکننده یا تسهیل‌کننده سرمایه اجتماعی، اهمیت زیادی دارد.

مبتنی بر این تبیین‌ها، رومرو و کروثیردس^۳ (۲۰۰۶) نشان دادند که در شبکه‌های اجتماعی تحمیلی، سرمایه اجتماعی موقتی شکل می‌گیرد و ممکن است در کوتاه‌مدت و به‌صورت موقعیتی تأثیر مثبت بر سرمایه روان‌شناختی داشته باشد. در صورتی که در شبکه‌های اجتماعی انتخابی و خلق‌شده، سرمایه اجتماعی به‌طور انعطاف‌پذیر گسترش می‌یابد که به تجلی سرمایه روان‌شناختی عمیق و پایدار منتهی می‌شود. در این موقعیت‌ها، مهارت‌های انطباقی و سازگارانۀ افراد نیز فزونی می‌یابد (۳۵). کوپر^۴ (۲۰۰۵) نشان داده است که سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی اولویت دارد؛ از این‌رو نبود یا ضعف سرمایه اجتماعی به انزوای فرد و فردگرایی منفی و در نهایت به تضعیف سرمایه روان‌شناختی منتهی می‌شود (۱۵). افزون بر این، سرمایه روان‌شناختی خودبه‌خود پدید نمی‌آید. آدمی در چارچوب‌های ترسیم‌شده فرهنگی و اجتماعی به‌سر می‌برد و به‌طور پیوسته از منابع فرهنگی و اجتماعی، بازخوردهای اطلاعاتی و اصلاحی دریافت می‌کند. این بازخوردها قادرند در شکل‌دهی اهداف، معنای زندگی، مقاومت در برابر فشار و خودارزیابی مثبت و منفی، تأثیر ماندگار داشته باشند. از این‌رو، فقدان شبکه‌های اجتماعی حمایت‌کننده و

3 . Romero and Cruthirds

4 . Cooper

1 . Social Capital

2 . Putnam

گسست روابط بین فردی و افول اعتماد بین فردی قادرند از تظاهرات توانمندی‌های فردی در عرصه‌های اجتماعی جلوگیری کنند. در واقع فضاهای بی‌اعتمادی و گسست اجتماعی، فرصت جرأت‌ورزی و خودابرازی را از آدمی می‌گیرد و او را از منابع عظیم بازخوردی محروم می‌سازد. نبود این منابع، چشم‌انداز روندهای آتی زندگی را برای فرد در ابهام فرو می‌برد و یأس، ناامیدی و بدبینی را در نظام ادراکی و روان‌شناختی فرد جایگزین می‌کند (۱۷).

سرمایه روان‌شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، می‌تواند مدیریت و سرمایه‌گذاری شود و برخلاف سرمایه‌های سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی تحقق می‌یابد (۲۶). رهبران و همکارانشان با اجتناب از اشتغال ذهنی مداوم به ضعف‌ها و سوء عملکردهای افراد می‌توانند به قوت‌ها و کیفیت‌های مطلوب آنها توجه کنند و خوش‌بینی، امیدواری و اعتماد به نفس را در کارکنان افزایش دهند و بدین وسیله عملکرد فردی سازمانی را بهبود بخشند (۲۲).

در هر حال بیشتر مطالعه‌ها بر پیامدهای سرمایه اجتماعی تمرکز دارند. پژوهش‌های اندکی به بررسی این امر پرداخته‌اند که چه عواملی به ایجاد تقویت سرمایه اجتماعی منجر می‌شود (۱۲). مطالعه‌های زیادی که به بررسی مقدمات سرمایه اجتماعی می‌پردازند، اساساً بر ساختار سازمانی رسمی و ویژگی‌های شخصیتی متمرکز می‌شوند، ولی چیزی که تقریباً بررسی نشده باقی مانده، عوامل رفتاری است که ممکن است به‌طور مستقیم تعیین‌کننده تشکیل سرمایه اجتماعی باشند. همان‌گونه که بولینو و همکارانش (۲۰۰۲) اشاره می‌کنند «توضیح اندکی در خصوص این امر که چگونه رفتارهای فردی در سازمان ممکن است توسعه سرمایه اجتماعی را تسهیل کنند، وجود دارد». ازاین‌رو این مطالعه با هدف ارائه

بینش‌هایی در مورد ارتباط عوامل شناختی با سرمایه اجتماعی در محیط کار شکل گرفته است (۱۲).

مطالعه آوی، لوتانز و یوسف^۱ (۲۰۱۰) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با قصد ترک شغل رابطه منفی و با رفتارهای مثبتی مثل رفتارهای نوآورانه و باور افراد به توانمندی‌های خود در انجام موفقیت‌آمیز شغل رابطه مثبت دارد (۷). هارفام^۲ (۱۹۹۴) در پژوهشی نشان داد سرمایه اجتماعی عوامل استرس‌زا را در زندگی کاهش می‌دهد و خطر این عوامل را کم می‌کند. سرمایه اجتماعی همچنین می‌تواند تأثیر حوادث منفی همچون از دست دادن شغل را در زندگی کاهش دهد (۱۸). از سویی نتایج تحقیقی که با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سلامت روان مهاجران انجام گرفت، نشان داد عوامل مهمی چون حمایت خانوادگی کم و به‌طور خاص، تنهایی، دسترسی محدود و نامناسب به خدمات جمعی و تحقیر اجتماعی، در مختل شدن سلامت و بهزیستی روانی مؤثر است. همچنین دسترسی نامناسب به خدمات، آشفتگی در حمایت‌های اجتماعی، و از دست دادن خویشاوندان و دوستان، در آشفتگی روانی مهاجران تأثیر دارند (۳۸). لی^۳ (۲۰۰۰) در تحقیقی با مطالعه رابطه حمایت‌های اجتماعی و سلامت روان‌شناختی دانشجویان کره، نشان داد حمایت اجتماعی رابطه مثبتی با سرمایه روانی دانشجویان دارد و دانشجویان دارای سطح بالای حمایت اجتماعی، فشارهای روانی و استرس کمتری دارند (۲۱). در پژوهشی دیگر نشان داده شد هرچه افراد به لحاظ اجتماعی منزوی‌تر باشند، از سلامت روانی کمتری برخوردارند و برعکس هرچه پیوستگی اجتماعی در جامعه بیشتر باشد، آن جامعه سالم‌تر خواهد بود (۴۰). ازاین‌رو با توجه به مطالب پیش‌گفته و با عنایت به اینکه سرمایه روان‌شناختی با

1 . Avey, Luthans and Youssef

2 . Harpham

3 . Lee

می‌کنند و بیان می‌دارند که سرمایه اجتماعی قادر است تأثیرات سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روانی را تسهیل یا تعدیل کند (۱۶). یاماوکا^۳ (۲۰۰۸) طی پژوهشی با عنوان سرمایه اجتماعی و سلامت روان‌شناختی در آسیای شرقی به این نتیجه رسید که بین سرمایه اجتماعی و بهزیستی روان‌شناختی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی افرادی که در زندگی خود اجتماعی‌اند و از دوستان بیشتری برخوردارند بهزیستی روانی بیشتری نیز دارند (۴۲). همچنین در تحقیقی لهسایی‌زاده و مرادی (۱۳۸۶) نشان دادند افراد دارای حمایت اجتماعی بالا، کشمکش‌های میان‌فردی کمتری دارند، در رویارویی با رویدادهای تنش‌زای زندگی، بیشتر ایستادگی می‌کنند و از بهزیستی و سلامت روانی بهتری نیز برخوردارند (۵). ساراسینو^۴ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان سرمایه اجتماعی و بهزیستی دریافت که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنادار دارد؛ یعنی افرادی که در زندگی خود اجتماعی‌اند و شبکه‌های اجتماعی بیشتری دارند، از رضایت از زندگی و بهزیستی روانی بالاتری نیز برخوردارند (۳۶).

پژوهش‌های بسیاری به بررسی رابطه، علل و عوامل مؤثر در افزایش و توسعه سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی و ارائه راهکار برای آن یا به تفکیک به بررسی تأثیر آنها بر سایر متغیرهای رفتار سازمانی نظیر رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، تحلیل رفتگی شغلی و ... پرداخته‌اند، ولی هر پدیده‌ای تحت تأثیر عوامل بسیار و چندگانه‌ای قرار دارد. بیشتر پژوهش‌ها از طریق رگرسیون‌های چندگانه یا چندمتغیره به بررسی تأثیرات همزمان متغیرها پرداخته‌اند؛ ولی رابطه علت و معلولی تعیین نشده است و مسیرهایی که به افزایش سرمایه اجتماعی منجر شود، مشخص نیست (چه به‌طور مستقیم

سرمایه اجتماعی رابطه دارد، پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت سرمایه روان‌شناختی و ارتباط آن با سرمایه اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهر قزوین انجام گرفت. آدلر و وان (۲۰۰۲) در مطالعه‌ای به این نکته اشاره می‌کنند که افرادی که از سرمایه روان‌شناختی غنی برخوردارند، توانایی بیشتری برای تعاملات گروهی و مشارکت‌های اجتماعی دارند؛ چراکه آنچه افراد را به یکدیگر پیوند می‌دهد و موجب تکرار و تداوم و افزایش تعاملات می‌شود، سرمایه روان‌شناختی است (۶). در این زمینه پژوهش خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) در میان دانشجویان دانشگاه تبریز، حاکی از تأثیر مثبت سرمایه روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی است (۳). خداداد و همکاران (۱۳۸۹)، سرمایه اجتماعی را چهار عامل اعتماد سازمانی، شهروندی سازمانی، اعتماد و روابط متقابل و مشارکت غیررسمی سازمانی عنوان کرد. وی همچنین در پژوهش خود بیان کرد که در وزارت ورزش و جوانان، سرمایه اجتماعی زنان کمتر از مردان است. علاوه بر این، سرمایه اجتماعی در افراد دارای سابقه مدیریت، بیشتر از افراد بدون سابقه مدیریت بود؛ میزان سرمایه اجتماعی در این سازمان نیز از حد متوسط به‌طور معناداری کمتر بود و امتیاز همه عوامل‌ها به جز عامل رفتار شهروندی سازمانی کمتر از حد متوسط بود (۴). در پژوهشی ایرینا، ایگال و مارک^۱ (۲۰۰۷) نشان دادند که افراد دارای بهزیستی روان‌شناختی بالا از زندگی خانوادگی خود رضایت دارند، روابط خوبی برقرار می‌کنند و دوستان زیادی دارند؛ در ضمن بهزیستی روانی با انگیزه‌های دورنی ارتباط دارد و سطوح بالاتر شادکامی موجب ارتقای مهارت‌های اجتماعی می‌شود و از افسردگی جلوگیری می‌کند (۱۹). از این رو دکر و روتوندو^۲ (۲۰۰۱) در الگوی نظری خویش، نقش عوامل اجتماعی به‌خصوص سرمایه اجتماعی را برجسته

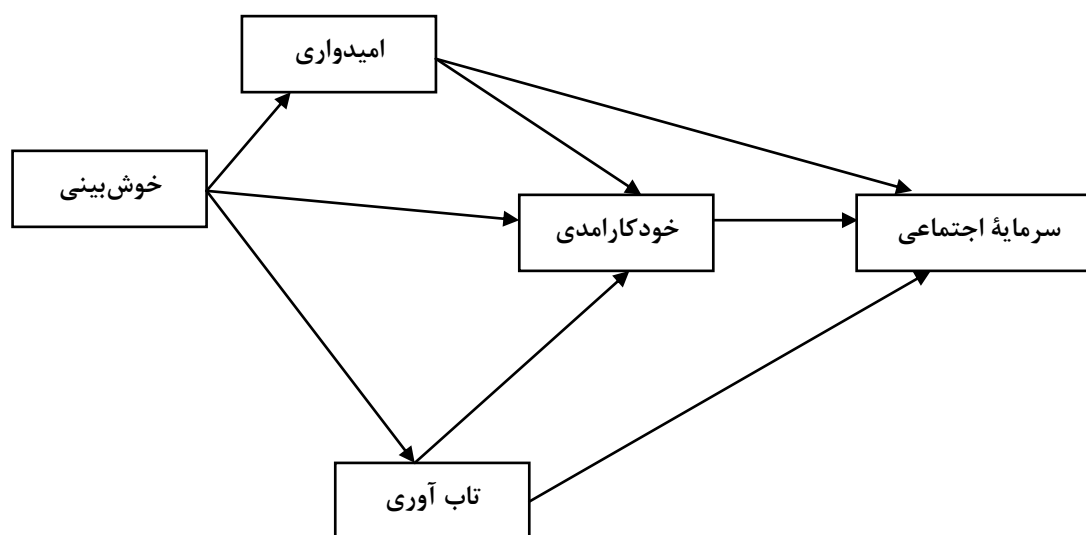
3 . Yamaoka
4. Sarracino

1. Irina, Igal and Mark
2. Decker and Rotondo

و چه غیرمستقیم)؛ با توجه به پژوهش‌های زیاد و مبانی نظری که در زمینه متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و اجتماعی موجود بود، ابتدا مدلی مفهومی (شکل ۱) طرح‌ریزی شده و سپس با استفاده از روش تحلیل مسیر، بررسی و تحلیل شد.

محوری‌ترین مسئله پژوهش، برانزده بودن مدل پیشنهادی بین سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی

است. براساس این مدل، متغیرهای امیدواری و تاب‌آوری هم به‌طور مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری متغیر خودکارآمدی بر سرمایه اجتماعی اثر می‌گذارند و متغیر خوش‌بینی خود از طریق سه متغیر میانجی امیدواری، خودکارآمدی و تاب‌آوری بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد و به‌طور مستقیم بر آن اثرگذار نیست.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش بین سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی

برای توسعه هر کشوری، تأمین سلامت روانی نیروی انسانی اهمیت ویژه‌ای دارد و در این میان آموزش و پرورش به‌عنوان رکن مهم توسعه‌یافتگی کشور، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. از طرفی معلمان تربیت بدنی علاوه بر پرورش جسم دانش‌آموزان، پرورش روح و روان آنها را نیز مدنظر دارند و دانش‌آموزان نیز در کلاس‌های تربیت بدنی تحت تأثیر فعالیت‌های بدنی، از لحاظ رفتاری و شخصیتی شکل می‌گیرند. به همین دلیل، وظیفه معلمان تربیت بدنی بسی دشوارتر شده است و رفتارها و اعمال آنها می‌تواند شخصیت، رفتار و واکنش‌های متفاوتی را در دانش‌آموزان ایجاد کند.

نظر به اینکه معلمان ورزش اصلی‌ترین و سنگین‌ترین وظیفه را در این مهم برعهده دارند و بررسی رفتارهای شغلی آنان و وضعیت روحی و روانی معلمان تربیت بدنی به‌منظور برنامه‌ریزی‌های هرچه دقیق‌تر و اصولی‌تر در این زمینه ضروری است؛ هدف این پژوهش، تدوین مدلی جامع از عوامل و متغیرهای اثرگذار سرمایه روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی است تا بتوان با شناخت کامل‌تر این مدل و عوامل مؤثر و حد تأثیر هر کدام به بهره‌وری مطلوب نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش کمک شایانی کرد. ازاین‌رو، هدف اصلی این نوشتار بررسی، پیش‌بینی و مدل‌یابی سرمایه اجتماعی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بوده است.

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر، همبستگی با هدف ارائه مدل و از نوع تحلیل مسیر بوده است. با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش از نوع مشاهده شده (و نه پنهان) بودند، مدل مفهومی پژوهش از نوع تحلیل مسیر^۱ است. داده‌ها به صورت مقطعی و به شکل میدانی گردآوری شدند. بنابراین هدف کلی پژوهش، پیش‌بینی و مدل‌یابی سرمایه اجتماعی براساس مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در دبیران ورزش بوده است.

جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش شهر قزوین بودند که براساس اطلاعات و آمار ارائه شده، تعداد کل آنها در هر سه مقطع تحصیلی ۲۷۰ نفر بود. نورمن و استرینر^۲ (۲۰۰۳) معتقدند به منظور برآورد حجم نمونه در پژوهش‌های مدل‌یابی به ازای هر پارامتری (مؤلفه) که برآورد می‌شود به ۱۵ آزمودنی نیاز است (۳۰). بنابراین با در نظر گرفتن حداقل حجم نمونه (۱۵ نفر برای برآورد هر پارامتر) در پژوهش‌های مدل‌یابی و مدل‌سازی حجم نمونه مورد نیاز این پژوهش ۱۲۰ نفر بود که به منظور اطمینان از بازگشت پرسشنامه‌های توزیع شده، محقق ۱۳۰ پرسشنامه را در بین نمونه‌های پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نامتناسب (از هر سه مقطع) توزیع و جمع‌آوری کرد که پس از بررسی پرسشنامه‌ها و غربالگری داده‌ها در نهایت ۱۲۲ پرسشنامه معتبر، تجزیه و تحلیل آماری شد. بدین ترتیب با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نامتناسب از هر سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان در نمونه پژوهش شرکت داشتند.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه بود که در پرسشنامه ویژگی‌های فردی^۳ مواردی همچون جنسیت،

وضعیت تأهل، سن، سابقه خدمت، رشته ورزشی، سابقه ورزشی مقطع در حال تدریس، نوع استخدام و مدرک تحصیلی اندازه‌گیری شد. برای ارزیابی سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد که پس از ترجمه و بازترجمه^۴ در پژوهش بهادری خسروشاهی (۱۳۹۱) به کار رفت (۳) و روایی صوری و محتوایی^۵ آن تأیید شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال شش‌گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، تاحدی مخالفم، تا حدی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم) بود که به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ نمره‌گذاری شد که شامل چهار مؤلفه خودکارآمدی^۶، امیدواری^۷، تاب‌آوری^۸ و خوش‌بینی^۹ بود که هر کدام از این مؤلفه‌ها ۶ سؤال را به خود اختصاص دادند. سؤال‌های ۱۳، ۲۰ و ۲۳ در این پرسشنامه به صورت معکوس نمره‌گذاری شده بود. برای سنجش سرمایه اجتماعی در معلمان تربیت بدنی از پرسشنامه خداداد و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شد (۴) که روایی صوری و محتوایی آن تأیید شده بود. این پرسشنامه نیز شامل ۴۱ سؤال در ۴ مؤلفه اعتماد بین‌فردی (۱۶ سؤال)، اعتماد سازمانی (۷ سؤال)، رفتار شهروندی سازمانی (۱۰ سؤال) و مشارکت سازمانی (۸ سؤال) بود. نحوه نمره‌گذاری این پرسشنامه نیز براساس مقیاس رتبه‌بندی پنج‌ارزشی در یک پیوستار (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) بود. برای تعیین پایایی^{۱۰} این پرسشنامه‌ها (سرمایه روان‌شناختی و اجتماعی) یک مطالعه مقدماتی^{۱۱} (با تکمیل پرسشنامه توسط ۳۰ نفر) انجام گرفت و ضریب پایایی نمره‌های این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای

4 . Translation-back translation

5 . Face and content validity

6 . Self-efficacy

7 . Hope

8 . Resiliency

9 . Optimism

10 . Reliability

11 . Pilot study

1 . Path analysis

2 . Norman, and Streiner

3 . Demographic characteristics

کرونباخ^۱ برای سرمایه روان‌شناختی $\alpha=0/786$ و برای پرسشنامه سرمایه اجتماعی $\alpha=0/907$ به دست آمد که حاکی از قابل قبول بودن و ثبات این ابزارهاست.

برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و جدول‌های توزیع فراوانی، و در سطح آمار استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۲ (K-S) برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون KMO^۳ و کرویت بارتلت^۴ برای بررسی کفایت اندازه نمونه و مناسب بودن تفکیک عامل‌ها، از آزمون همبستگی پارامتریک پیرسون^۵ برای بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش، و از تحلیل مسیر برای تعیین چگونگی ارتباط متغیرها با یکدیگر در مدل مفهومی پژوهش استفاده شد. در این پژوهش، کلیه محاسبات آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS^۶ و LISREL^۷ و در سطح معناداری $P \leq 0/05$ انجام پذیرفت.

نتایج و یافته‌های تحقیق

نتایج آمار توصیفی نمونه‌های پژوهش نشان داد که ۵۳/۷ درصد (۶۶ نفر) مرد و ۴۵/۵ درصد (۵۶ نفر) زن بودند. از نظر وضعیت تأهل، ۷۷/۲ درصد (۹۵ نفر) متأهل و ۲۲ درصد (۲۷ نفر) مجرد بودند. از نظر سنی، ۶۰/۲ درصد (۷۴ نفر) در رده سنی بین ۲۶ تا ۳۵ سال قرار داشتند که حائز بیشترین تعداد بودند و بعد از آن به ترتیب رده سنی ۳۶ تا ۴۵ سال با ۲۰/۳ درصد (۲۵ نفر)، رده سنی ۲۱ تا ۲۵ سال با ۱۲/۲ درصد (۱۵ نفر) و

رده سنی بالای ۴۵ سال با ۶/۵ درصد (۸ نفر) به ترتیب دارای بیشترین تعداد بودند. به لحاظ سابقه خدمت ۳۹ درصد (۴۸ نفر) دارای سابقه بین ۱ تا ۵ سال بودند که بیشترین درصد بود و ۴/۹ درصد (۶ نفر) هم ۲۶ تا ۳۰ ساله بودند که کمترین درصد بود. همچنین به لحاظ سابقه ورزشی دبیران تربیت بدنی جامعه پژوهش، ۳۰/۹ درصد (۳۸ نفر) در مقطع ابتدایی، ۲۲/۸ درصد (۲۸ نفر) در مقطع دبیرستان و ۲۲ درصد (۲۷ نفر) در مقطع راهنمایی مشغول خدمت بودند. به لحاظ نوع استخدام، ۸۲/۱ درصد (۱۰۱ نفر) استخدام رسمی، ۱۵/۴ درصد (۱۹ نفر) استخدام پیمانی و ۱/۶ درصد (۲ نفر) هم استخدام قراردادی بودند. از نظر سطح تحصیلات، ۶۰/۲ درصد (۷۴ نفر) دارای کارشناسی، ۲۲ درصد (۲۷ نفر) دارای کارشناسی ارشد و بالاتر، و ۱۷/۱ درصد (۲۱ نفر) دارای فوق‌دیپلم بودند.

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان می‌دهد که در بین متغیرهای پژوهش که از طریق پرسشنامه به دست آمده‌اند، میانگین مؤلفه خودکارآمدی دارای بیشترین مقدار (۴/۸۹۴) و میانگین متغیر سرمایه اجتماعی (۳/۴۱۱) دارای کمترین مقدار بود. همچنین مؤلفه امیدواری (۱/۶۱۴) دارای بیشترین مقدار انحراف استاندارد و متغیر سرمایه اجتماعی دارای کمترین مقدار انحراف استاندارد بود.

برای بررسی ارتباط بین عوامل مختلف سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی در دبیران تربیت بدنی شهر قزوین ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. نتایج این آزمون به شرح جدول ۲ است. قبل از استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به منظور بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) استفاده شد. نتایج نشان داد که همه متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال بودند.

1. Cronbach's alpha coefficients
2. Kolmogorov-Smirnov test
3. Kaiser-Meyer-Olkin
4. Bartlett's test of Sphericity
5. Pearson correlation test
6. Statistical Package for Social Sciences
7. Linear Structural Relationships

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد پاسخ‌های نمونه‌های پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
خودکارآمدی	۴/۸۹۴	۰/۶۶۴
امیدواری	۴/۶۲۱	۱/۶۱۴
تاب‌آوری	۴/۲۰۳	۱/۳۰۹
خوش‌بینی	۴/۴۰۵	۰/۶۲۸
سرمایه روان‌شناختی	۴/۵۳۱	۰/۷۹۳
سرمایه اجتماعی	۳/۴۱۱	۰/۴۶۲

جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون برای ارتباط بین عوامل مختلف سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. خودکارآمدی	۱/۰۰					
۲. امیدواری	۰/۵۱۹	۱/۰۰				
۳. تاب‌آوری	۰/۲۹۷	۰/۲۴۸	۱/۰۰			
۴. خوش‌بینی	۰/۴۳۳	۰/۵۵۴	۰/۴۶۴	۱/۰۰		
۵. سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۸۱	۰/۸۲۹	۰/۶۹۲	۰/۷۶۲	۱/۰۰	
۶. سرمایه اجتماعی	۰/۴۸۵	۰/۲۷۸	۰/۲۲۸	۰/۲۸۸	۰/۳۹۲	۱/۰۰

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش و میزان مطلوبیت آنها

ردیف	شاخص‌های برازش	مقادیر مشاهده شده	ملاک	نتیجه
۱	مجذور کای دو	χ^2	-	-
۲	درجه آزادی	df	-	-
۴	نسبت کای دو به درجه آزادی	χ^2/df	کمتر از ۳	تأیید
۵	شاخص برازش تاکر لویس یا غیرهنجاری بنتلر بونت	TLI/NNFI	بیش از ۰/۹	تأیید
۶	شاخص برازش تطبیقی بنتلر	CFI	بیش از ۰/۹	تأیید
۷	شاخص برازندگی فزاینده	IFI	بیش از ۰/۹	تأیید
۸	شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب	RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	تأیید
۹	شاخص‌های نیکویی برازش	GFI	بیش از ۰/۹	تأیید
۱۰	شاخص برازش استاندارد	NFI	بیش از ۰/۹	تأیید

در این بخش از یافته‌های پژوهش، برازش مدل با داده‌ها بررسی شد؛ یعنی تا چه حد یک مدل با داده‌ها سازگاری و توافق دارد. این برازش در واقع میزان نزدیکی ماتریس واریانس-کوواریانس نمونه یا ماتریس واریانس-کوواریانس جامعه را نشان می‌دهد و از طریق روش‌های مختلف اندازه‌گیری می‌شود که در جدول زیر مقادیر هر کدام از شاخص‌ها نشان داده شده است.

در نهایت می‌توان با توجه به یافته‌های جدول ۳ نتیجه گرفت که شاخص‌های نیکویی برازش از مطلوبیت خوبی

برخوردارند و مدل مورد نظر با داده‌ها برازش دارد. همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده است، ارتباط بین مؤلفه امیدواری، خودکارآمدی و تاب‌آوری با سرمایه اجتماعی مستقیم است و مؤلفه خودکارآمدی ارتباط قوی‌تری نسبت به مؤلفه‌های دیگر با سرمایه اجتماعی دارد ($\beta=0/33$). همچنین مؤلفه خوش‌بینی نیز به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی امیدواری و تاب‌آوری با سرمایه اجتماعی دارای ارتباط است و مؤلفه خودکارآمدی یک متغیر میانجی قوی برای مؤلفه

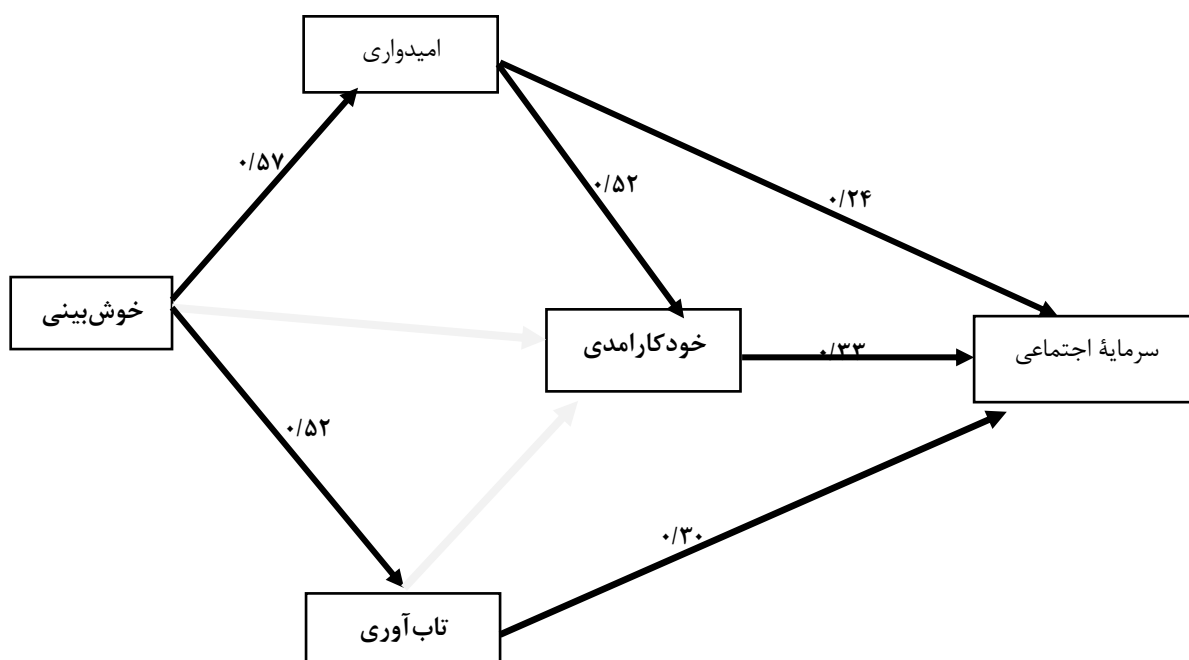
امیدواری است که سبب ارتباط با متغیر ملاک است. کلیه

تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم با مقادیر هر کدام از آنان

جدول ۴. نتایج تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم تحلیل مسیر مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	نوع اثر	β	t آماره
خوش‌بینی	امیدواری	مستقیم	۰/۵۷	۹/۱۹*
	خودکارآمدی	غیرمستقیم	۰/۲۹	۲/۸۷*
	تاب‌آوری	مستقیم	۰/۵۲	۸/۹۹*
	سرمایه اجتماعی	غیرمستقیم (از طریق امیدواری)	۰/۱۳۶	۲/۱۴*
		غیرمستقیم (از طریق امیدواری و خودکارآمدی)	۰/۰۲۳	۱/۹۹*
امیدواری	سرمایه اجتماعی	غیرمستقیم (از طریق تاب‌آوری)	۰/۱۵۶	۲/۶۸*
	خودکارآمدی	مستقیم	۰/۲۴	۲/۸۵*
	سرمایه اجتماعی	مستقیم	۰/۵۲	۸/۹۷*
	تاب‌آوری	مستقیم	۰/۳۰	۳/۷۱*
خودکارآمدی	سرمایه اجتماعی	مستقیم	۰/۳۳	۳/۴۵*

** معنادار در سطح ۱ درصد؛ * معنادار در سطح ۵ درصد.



شکل ۲. ضرایب استاندارد شده تحلیل مسیر بین سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی

اجتماعی در ارتباط است و مؤلفه خودکارآمدی نیز به‌طور مستقیم بر متغیر ملاک تأثیر می‌گذارد ($\beta=0/33$). مؤلفه تاب‌آوری نیز به‌طور مستقیم بر سرمایه اجتماعی اثرگذار است ($\beta=0/30$). بین مؤلفه خوش‌بینی و تاب‌آوری بر خلاف مدل مفهومی پژوهش با مؤلفه خودکارآمدی هیچ ارتباطی وجود نداشت.

همان‌طور که در مدل تحلیل مسیر در شکل ۲ نشان داده شده است، مؤلفه خوش‌بینی به‌طور مستقیم و از طریق متغیرهای میانجی امیدواری، خودکارآمدی و تاب‌آوری با سرمایه اجتماعی ارتباط دارد. همچنین مؤلفه امیدواری، هم به‌طور مستقیم ($\beta=0/24$) و هم غیرمستقیم از طریق میانجی خودکارآمدی با سرمایه

بحث و نتیجه‌گیری

هدف نهایی این پژوهش پس از طراحی و تدوین مدل پیشنهادی برای پیش‌بینی سرمایه اجتماعی براساس مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، دستیابی به مدلی بود که با داده‌های موجود برازش خوبی داشته باشد که با توجه به شاخص‌های به‌دست‌آمده می‌توان نیکویی برازش قابل قبولی را برای این مدل اظهار کرد. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین متغیر سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با سرمایه اجتماعی در دبیران تربیت بدنی شهر قزوین همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0/392$). به‌عبارتی با افزایش سرمایه روان‌شناختی مانند توسعه وضعیت مناسب‌تر فردی و عمومی، خوش‌بینی بیشتر، افزایش رفتارهای مثبت بهداشتی و افزایش تاب‌آوری در برابر مشکلات و کاهش اختلالات روانی در دبیران ورزش سرمایه اجتماعی در آنان افزایش می‌یابد. سرمایه روان‌شناختی تابعی از سرمایه اجتماعی است و کمیت و کیفیت تعاملات در روابط اجتماعی تعیین‌کننده سرمایه اجتماعی است. از سویی روابط اجتماعی افراد بر میزان سرمایه روان‌شناختی آنها تأثیر می‌گذارد. بنابراین تغییرات در کمیت و کیفیت این روابط اجتماعی می‌تواند بر عملکرد یک فرد تأثیرگذار باشد. در همین زمینه آدلر و وان (۲۰۰۲)، بیان کردند افرادی که از سرمایه روان‌شناختی بالایی برخوردارند، توانایی بیشتری برای تعاملات گروهی و مشارکت اجتماعی دارند؛ چراکه آنچه افراد را به هم پیوند می‌دهد و سبب تکرار و تداوم بیشتر تعاملات می‌شود، سرمایه روان‌شناختی است (۶). وایتفورد^۱ (۲۰۰۰) نیز دریافت که هرچه افراد به لحاظ اجتماعی منزوی‌تر باشند، از سلامت روانی کمتری برخوردارند و برعکس هرچه پیوستگی اجتماعی در جامعه بیشتر باشد، آن جامعه سالم‌تر خواهد بود (۴۰) که بیانگر

همسویی نتایج پژوهش‌های ذکرشده با یافته‌های این پژوهش است. ازاین‌رو توجه به این نکته که دبیران تربیت بدنی ارتباط نزدیک‌تری نسبت به سایر معلمان با دانش‌آموزان دارند و همچنین از مقبولیت بیشتری در بین آنان برخوردارند، آگاهی مدیران سازمان آموزش و پرورش از کارکردهای سرمایه روان‌شناختی را ضرورت می‌بخشد؛ سرمایه‌ای که می‌تواند در جهت پیشرفت و بهبود عملکرد فردی دبیران و افزایش نفوذپذیری در دانش‌آموزان با هدف رشد و توسعه منابع انسانی سازمان استفاده شود. بنابراین یکی از مهم‌ترین عوامل بهبود سرمایه اجتماعی در بین دبیران ورزش، تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی است که می‌تواند به ارتقای سرمایه انسانی مانند دانش و مهارت‌های افراد در حوزه منابع انسانی آموزش و پرورش منجر شود؛ زیرا حجم کثیر نیروی انسانی در این سازمان و عدم رسیدگی مناسب و مطلوب به نیازها و خواسته‌های این قشر از جامعه در مقایسه با سایر کارمندان دولت، سبب شده است که اهمیت شغل و وظیفه آنان مغفول بماند؛ ازاین‌رو تقویت سرمایه روان‌شناختی در دبیران تربیت بدنی، سبب افزایش سرمایه اجتماعی از طریق انگیزه کاری و شغلی و تسهیل فرایند یادگیری در آنان می‌شود. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱)، امیرخانی (۱۳۹۱)، آوی، لوتانز و یوسف (۲۰۱۲)، سیلورا (۲۰۰۱)، وایتفورد (۱۹۹۴)، آدلر و وان (۲۰۰۲)، ایرینا و همکاران (۲۰۰۷) و یاماوکا (۲۰۰۸) همخوانی دارد (۲،۳،۶،۷،۱۹،۳۸،۴۰،۴۲). کوپر^۲ (۲۰۰۵) نشان داده که سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی اولویت دارد و نبود سرمایه اجتماعی یا ضعف آن، به انزوای فرد و فردگرایی و در نهایت تضعیف سرمایه روان‌شناختی منتهی می‌شود (۱۵).

از دیگر نتایج پژوهش این بود که مؤلفه امیدواری، سرمایه اجتماعی را هم به طور مستقیم ($\beta=0/24$) و هم غیرمستقیم و از طریق میانجی گری مؤلفه خودکارآمدی را تحت تأثیر قرار می دهد؛ یعنی با افزایش امیدواری، سرمایه اجتماعی نیز افزایش می یابد. این یافته نیز با نتایج پژوهش بولینو و همکاران (۲۰۰۲)، ساراسینو (۲۰۱۰) و راند^۱ (۲۰۰۹) همخوانی دارد (۳۶، ۳۴، ۱۲). از دیدگاه بولینو و همکاران (۲۰۰۲) استفاده از سیستم های جبران خدمتی، پاداش به کار گروهی به جای افراد، و پاداش به افرادی که برای کار جمعی ارزش قائل اند، می تواند سبب انگیزه و به نوعی امیدواری برای بهتر انجام دادن وظایف در افراد شود (۱۲). ساراسینو (۲۰۱۰) و راند (۲۰۰۹) نیز تأکید کردند که افراد امیدوار و خوش بین، اطمینان کامل دارند که به اهداف آینده شان خواهند رسید (۳۶، ۳۴). در تبیین این یافته نیز می توان گفت که همه انسان ها هنگام گرفتاری به حمایت و مشارکت دوستان و اطرافیان خود نیاز دارند تا احساس امنیت کنند؛ از این رو هرچه میزان سرمایه اجتماعی و حمایت دیگران بیشتر باشد، امیدواریشان نیز بیشتر خواهد بود. بنابراین پر واضح است که معلمان تربیت بدنی با قرار گرفتن در محیط ورزش، انگیزه کاری زیاد، عزت نفس زیاد و تحلیل رفتگی شغلی کمتری را نسبت به سایر معلمان تجربه می کنند و از راهکارهای مختلفی برای حل مشکلات کاری خود در مقایسه با سایر معلمان بهره می برند. از این رو با توجه به اینکه یکی از رویکردهای اصلی ورزش، اجتماعی شدن افراد و بودن در جمع همسالان یا همکاران است و نیز با توجه به اینکه معلمان تربیت بدنی از این مزیت نسبت به سایر همکاران بهره مندند، سرمایه اجتماعی آنان نیز توسعه و افزایش می یابد.

از دیگر مؤلفه های بررسی شده در این پژوهش، مؤلفه تاب آوری بود. نتایج نشان داد که مؤلفه تاب آوری تنها به طور مستقیم بر سرمایه اجتماعی اثر می گذارد و برخلاف مدل مفهومی پژوهش که نشان داده شده بود تاب آوری می تواند از طریق متغیر میانجی خودکارآمدی بر سرمایه اجتماعی تأثیر بگذارد، هیچ ارتباط و اثری بر آن ندارد. همچنین این مؤلفه به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه خوش بینی با سرمایه اجتماعی تأثیر دارد. مادی و خوشابا^۲ (۲۰۰۵) بیان می کنند برای دستیابی به تاب آوری، مهارت ها و نگرش هایی لازم است که در اصطلاح به آنها سخت رویی گفته می شود. سخت رویی به افراد کمک می کند تا در رویارویی با تغییرات تنش زا، دشواری ها را به فرصت هایی پرمفعت تبدیل کنند (۲۷). این نتیجه با یافته های لهسائی زاده و مرادی (۱۳۸۶) همخوانی دارد (۵). در تبیین این یافته، می توان گفت از مشخصه های یک فرد تاب آور، ارتباطات اجتماعی بیشتر با دیگران است. این ارتباطات اجتماعی می تواند شامل عواملی مانند همدلی، همفکری، حمایت و امثال آن از سوی دوستان شود؛ فرد با دریافت چنین بازخوردهایی، به سازگاری بیشتری دست می یابد و با موقعیت های تنش زا بهتر برخورد می کند. معلمان تربیت بدنی نیز با حضور در محیط فعالیت های ورزشی، طبعاً به میزان بیشتری از این گونه روابط نسبت به سایر همکاران خود برخوردارند که این مسئله می تواند به تاب آوری بیشتر آنان منجر شود؛ چراکه توانایی ایجاد و حفظ دوستی را در آنان افزایش می دهد و به برقراری ارتباط اجتماعی بیشتر می گراید و مسائلی مانند حمایت های روانی و اجتماعی را به میزان بیشتری به دنبال خواهد داشت که در نهایت به همان نسبت تاب آوری بیشتری را برای آنان ایجاد می کند.

سازمان باید با برگزاری کارگاه‌های توجیهی نسبت به توجیه اهمیت این واحد درسی و فواید آن در تربیت نسل آینده‌ساز کشور اقدام کند.

از نتایج دیگر این تحلیل مسیر در این پژوهش، تأثیر غیرمستقیم مؤلفه خوش‌بینی از طریق دو متغیر میانجی امیدواری و تاب‌آوری است که بر سرمایه اجتماعی اثر می‌گذارد و هیچ‌گونه ارتباط مستقیم بر سرمایه اجتماعی ندارد. علاوه بر این همانند مؤلفه تاب‌آوری هیچ‌گونه تأثیر مستقیمی بر مؤلفه خودکارامدی ندارد که با یافته‌های کاردیمایس^۳ (۲۰۰۷)، بریست^۴ و همکاران (۲۰۰۲) و هارفام (۱۹۹۴) همسوست (۲۰، ۱۸، ۱۳). این پژوهشگران بیان کردند که افراد خوش‌بین در پیگیری و دستیابی به اهداف مصرتر و مطمئن‌ترند و اطمینان دارند که در آینده به اهدافشان خواهند رسید. شاید یکی از دلایل خوش‌بینی در معلمان تربیت بدنی این باشد که در ورزش گاهی نتایج غیرمنتظره و خارج از باور رخ می‌دهد؛ از این رو آستانه تحمل و احساس خوش‌بینی در ورزش می‌تواند نتایج را تغییر دهد که این سبب افزایش خوش‌بینی در معلمان تربیت بدنی شده است. معلمان تربیت بدنی که دارای خوش‌بینی بالایی هستند، نسبت به دستاوردهای آینده، امیدواری زیادی دارند، و با خوش‌بینی به چالش‌های حوزه کاری خود می‌نگرند. همان‌طور که نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد یکی از راه‌هایی که موجب افزایش سرمایه اجتماعی در معلمان می‌شود، خوش‌بینی است که به‌طور غیرمستقیم و از طریق امیدواری بر آن تأثیر می‌گذارد.

به‌عنوان نتیجه‌گیری پایانی می‌توان گفت که شاید نقش سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی نسبت به سرمایه اقتصادی کمتر ملموس باشد و ارزش کمتری در سازمان‌ها داشته باشد؛ ولی با توجه به اینکه منبع اصلی

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش این بود که مؤلفه خودکارامدی هم به‌طور مستقیم بر سرمایه اجتماعی اثر می‌گذارد و هم به‌عنوان مهم‌ترین متغیر میانجی سرمایه اجتماعی برای اثر دیگر مؤلفه‌ها بر سرمایه اجتماعی ایفای نقش می‌کند. همسو با این نتیجه، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، اذعان می‌کنند که خودکارامدی فرد، تحت تأثیر عواملی مانند دانش و مهارت‌های فرد، سلامت جسمی و روانی او و نیز شرایط بیرونی در برگیرنده فرد است (۲۴). همان‌طور که مدل به‌دست‌آمده نشان داد، افزایش سطح امیدواری و خوش‌بینی می‌تواند نگرش دبیران را به‌سمت مثبت تغییر داده و انگیزه آنها برای افزایش سرمایه اجتماعی از طریق فرایند اجتماعی شدن را افزایش دهد و در نتیجه سبب افزایش توانایی دبیران برای رویارویی با چالش‌های پیش رو شود که این نتایج با یافته‌های کمبس^۱ و همکاران (۲۰۰۸ و آوی^۲ و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد (۷، ۱۴). این یافته می‌تواند مؤید این باشد که معلمان تربیت بدنی از خودکارامدی بالایی برخوردارند، چرا که توانایی ارتباط بهتر و سریع‌تر با دیگران از جمله دانش‌آموزان و همکاران خود را دارند و می‌توانند متقابلاً حمایت‌ها و نظرهای دیگران را به خود جلب کنند و احساس خودکارامدی بیشتری نسبت به خود داشته باشند. بنابراین افرادی که نسبت به توانمندی‌های خود اطمینان ندارند، در برقراری ارتباط و اجتماعی شدن با دیگران کارکرد ضعیفی دارند که این امر ممکن است به کاهش سرمایه اجتماعی و خودکارامدی در آنان منجر شود. همچنین در بسیاری از مدارس، واحد تربیت بدنی از اهمیت کمتری نسبت به سایر دروس از دیدگاه سایر معلمان برخوردار است؛ این امر خود شاید موجب کاهش خودکارامدی معلمان تربیت بدنی شود که می‌تواند به کاهش سرمایه اجتماعی بینجامد؛ از این رو مدیران این

3 . Karademas
4 . Brissette

1 . Combs
2 . Avey

سازمان آموزش و پرورش در جهت دستیابی به اهداف متعالی خود از طریق نیروی انسانی امکان‌پذیر است، از قابلیت سرمایه‌گذاری و کسب سود و ارزش بی‌شمار برخوردار است. از آنجا که وزارت آموزش و پرورش بزرگ‌ترین سازمان کشور از نظر نیروی انسانی است و سلامت روانی این قشر برای تربیت نسل آینده از ارزش زیادی برخوردار است، سرمایه اجتماعی هم عاملی مهم در رضایت از زندگی شغلی و کیفیت زندگی کاری آنان به‌شمار می‌رود. بنابراین با توجه به اینکه همه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در افزایش سرمایه اجتماعی در معلمان تربیت بدنی تأثیر بسزایی دارند، از وظایف مدیران سازمان آموزش و پرورش است که با ایجاد تعاملات مناسب میان معلمان تربیت بدنی و دیگر همکاران، تسهیل حضور مؤثر معلمان تربیت بدنی در فعالیت‌ها و

برنامه‌های مدرسه و سازمان، مهم شمردن واحد درس تربیت بدنی به‌عنوان عاملی که می‌تواند به فرایند اجتماعی شدن افراد از طریق حضور در مسابقات ورزشی کمک کند، و همچنین ایجاد فضایی برای برقراری ارتباط میان خانواده‌های معلمان و مهیاسازی بستری مناسب برای تبادل اطلاعات به‌منظور ابراز نیازها، خواسته‌ها و سلاقی معلمان، به افزایش هر چه بیشتر سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی از طریق سرمایه روان‌شناختی کمک شایان توجهی کنند. مهم‌ترین محدودیت پژوهش آن است که ممکن است مدل‌های دیگری نیز باشند که همانند این مدل با داده‌ها برازش داشته باشند و این تنها مدل موجود نیست. ماهیت نمونه پژوهش مهم‌ترین مسئله‌ای است که باید در تعمیم یافته‌های این مدل پیشنهادی لحاظ شود.

منابع و مآخذ

۱. آراستی، زهرا؛ ناهید، ژوان؛ قلی‌پور، آریین. (۱۳۹۳). «مقایسه سطح سرمایه اجتماعی زنان و مردان کارآفرین در حوزه‌های کاری زنان و مردان». نشریه توسعه کارآفرینی، دوره ۷، ش ۱، ص ۳۵-۱۷.
۲. امیرخانی، طیب؛ عارف‌نژاد، محسن. (۱۳۹۱). «تحلیل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی». فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال هفتم، ش ۲۶، ص ۱۱۲-۸۹.
۳. بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت‌آباد، تورج؛ باباپور خیرالدین، جلیل. (۱۳۹۱). «رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز»^۱ مجله تخصصی پژوهش و سلامت، دوره ۲، ش ۱، صص ۱۵۳-۱۴۵.
۴. خداداد کاشی، شعله؛ گودرزی، محمود؛ اسدی، حسن؛ جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۹۱). «طراحی، رواسازی و اعتباریابی پرسشنامه سرمایه اجتماعی در سازمان تربیت بدنی». نشریه مدیریت ورزشی، ش ۱۳، ص ۶۴-۴۵.
۵. لهسایی‌زاده، عبدالعلی؛ مرادی، گلمراد. (۱۳۸۶). «رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت روان در مهاجران». فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، دوره ۷، ش ۲۶، ص ۱۸۰-۱۶۱.

6. Adler, P. S., Kwon, S. W. (2002). "Social capital: Prospects for a new concept". *Academy of Management Review*, 27(1), pp: 17-40.
7. Avey, J. B., Luthans, F., Youssef, C. M. (2010). "The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors". *Journal of Management*, 36(2), pp: 430-452.

8. Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., May, D. R. (2004). "Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors". *The Leadership Quarterly*, 15(6), pp: 801-823.
9. Bailey, T. C., Snyder, C. R. (2010). "Satisfaction with life and hope: A look at age and marital status". *The Psychological Record*, 57(2), p: 5.
10. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2008). "Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), pp: 147-154.
11. Bandura, A. (2008). "An agentic perspective on positive psychology". *Positive Psychology: Expecting the Best in People*, 1, pp: 167-196.
12. Bolino, M. C., Turnley, W. H., Blood Good, J. M. (2002). "Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations". *Academy of Management Review*, 27(4), pp: 505-522.
13. Brissette, I., Scheier, M. F., Carver, C. S. (2002). "The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition". *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), p: 102.
14. Combs, G. M., Luthans, F., Griffith, J. (2008). "4 learning motivation and transfer of human capital development". *The Peak Performing Organization*, Taylor & Francis e Library, p: 73.
15. Cooper, C. D. (2005). "Just joking around? Employee humor expression as an ingratiation behavior". *Academy of Management Review*, 30(4), pp: 765-776.
16. Decker, W. H., Rotondo, D. M. (2001). "Relationships among gender, type of humor, and perceived leader effectiveness". *Journal of Managerial Issues*, 13(4), pp: 450-465.
17. Fry, P. S. (1995). "Perfectionism, humor, and optimism as moderators of health outcomes and determinants of coping styles of women executives". *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 12(1), pp: 211- 245.
18. Harpham, T. (1994). "Urbanization and mental health in developing countries: a research role for social scientists, public health professionals and social psychiatrists". *Social Science & Medicine*, 39(2), pp: 233-245.
19. Irina P., Igal, S., Mark A. (2007). "Ratner, chirality on surfaces: Modeling and behaviour". *Environmental Molecular Sciences Laboratory (EMSL)*, 25(5), pp: 18-22.
20. Karademas, E. C. (2007). "Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors". *Personality and Individual Differences*, 43(2), pp: 277-287.
21. Lee, K. M. (2000). "Presence as a mediator for psychological effects of computer games". Panel Presentation at the Annual Conference of the International Communication Association (ICA), New York, pp: 20-26.
22. Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). "Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage". *Organizational dynamics*, 33(2), pp: 143-160.

23. Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Peterson, S. J. (2010). "The development and resulting performance impact of positive psychological capital". *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), pp: 41-67.
24. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel Psychology*, 60(3), pp: 541-572.
25. Luthans, F., Luthans, K. W., Luthans, B. C. (2004). "Positive psychological capital: Beyond human and social capital". *Business Horizons*, 47(1), pp: 45-50.
26. Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2006). "Psychological capital: Developing the human competitive edge". *Stock City: Oxford University Press*, pp: 1-4.
27. Maddi, S. R., Khoshaba, D. M. (2005). "Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you". *Classic Edition. American Management Association (AMACOM)*, available from: www.amacombooks.org, pp: 13-27.
28. Mousavi, M. T., Piran, P., Shiani, M., Abdolahi, M., Madani, S. (2008). "Review and assessment of social capital in Iran". *Journal Biological Science Rehabilitation*, 3(5), pp: 23-46.
29. Nelson, D., Cooper, C. L. (2007). "Positive organizational behavior". *London City: Sage*, pp: 3-8.
30. Norman, G. R., Streiner, D. L. (2003). "PDQ statistics". *Shelton City, USA: People's Medical Publishing House*, Vol. 1, p: 219.
31. Peterson, C. (2000). "The future of optimism". *American Psychologist*, 55(1), p: 44.
32. Portes, A. (1998). "Social capital: Its origins and applications in modern sociology". *Annual Review of Sociology, Department of Sociology, Princeton University, Princeton, New Jersey*, Vol. 24, pp: 1-24.
33. Putnam, R. D. (2000). "Bowling alone: The collapse and revival of American community". *New York City: Simon and Schuster*, pp: 127-156.
34. Rand, K. L. (2009). "Hope and optimism: Latent structures and influences on grade expectancy and academic performance". *Journal of Personality*, 77(1), pp: 231-260.
35. Romero, E. J., Cruthirds, K. W. (2006). "The use of humor in the workplace". *The Academy of Management Perspectives*, 20(2), pp: 58-69.
36. Sarracino, F. (2010). "Social capital and subjective well-being trends: Comparing 11 western European countries". *The Journal of Socio-Economics*, 39(4), pp: 482-517.
37. Seligman, M. E., Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology: An introduction". *American Psychological Association*, 55(1), p: 5.
38. Silvera, E., Allebech, P. (2001). "Migration, aging and mental health: an ethnographic study on perceptions of life satisfaction, anxiety and depression in older Somali men in east London". *International Journal of Social Welfare*, 10, pp: 309-319.
39. Waller, M. A. (2001). "Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept". *American Journal of Orthopsychiatry*, 71(3), p: 290.

40. Whiteford, H. (2000). "Human capital, social capital and mental health". *Social Science & Medicine*, 8(4), pp: 33-67.
41. Wright, T. A., Cropanzano, R., Bonett, D. G., Diamond, W. J. (2009). "The role of employee psychological well-being in cardiovascular health: when the twain shall meet". *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), pp: 193-208.
42. Yamaoka, K. (2008). "Social capital and health and well-being in East Asia: a population-based study". *Social Science & Medicine*, 66(4), pp: 885-899.