

ارتباط علی شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبتگرا و ارتقای عملکرد فوتبالیست های نخبه کشور

محمد باقر حلم زاده^۱، حسن فهیم دوین^{۲*}، محمد رضا اسماعیل زاده^۳، حسین پیمانی زاده^۴

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد ایران. ۲، ۳ و ۴. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۱۵

Causal Relationship Between Indicators of Development of Positive Organizational Behavior and Improving the Performance of the Country's Elite Footballers

Mohammad Bagher Helmezadeh¹, Hassan Fahim Devin^{2*},

Mohammad Reza Esmaeilzadeh³, hossein Peymanizadeh⁴

1- Ph.D. Student in Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

2,3&4- Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

Received: (2020/08/11) Accepted: (2020/10/06)

Abstract

Exercise performance is a complex trait that is influenced by physical and psychological factors. The purpose of this study was to investigate the causal relationship between indicators of developing positive organizational behavior and improving the performance of the country's elite footballers. The present study was applied research in terms of purpose and quantitative in terms of data retrieval and descriptive-correlation analysis in terms of data collection. The statistical population of the study includes all footballers working in the Premier Football League and national teams in 1399 equal to 736 people. The sample size was determined using Morgan and Krejcie table of 256 people who were selected by simple random sampling. Data were collected through a 45-item researcher-made questionnaire of indicators affecting positive organizational behavior and a 22-item questionnaire to improve the performance of athletes on a 5-point Likert scale. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistical methods with the help of SPSS software version 21 and LISREL version 8.8. The structural equation test showed that there is a causal relationship between the indicators of developing positive organizational behavior and improving the performance of the country's elite footballers. This finding can be considered by federation officials, clubs and coaches to improve the performance of footballers through the development of positive organizational behavior.

Keywords

Positive Organizational Behavior, Performance Promotion, Elite Footballer, Football.

چکیده

عملکرد ورزشی صفتی پیچیده است که تحت تاثیر فاکتورهای جسمانی و روانی قرار می گیرد. هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط علی شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا و ارتقای عملکرد فوتبالیست های نخبه کشور بود. تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نوع جستجوی داده ها از نوع کمی و از حیث روش تحلیل توصیفی-همبستگی بود که جمع آوری داده ها به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه فوتبالیست های شاغل در لیگ برتر فوتبال و تیم های ملی کشور در سال ۱۳۹۹ برابر ۷۳۶ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و کرجسی تعداد ۲۵۶ نفر تعیین که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه ۴۵ عبارتی محقق ساخته شاخص های اثر گذار بر رفتار سازمانی مثبت گرا و پرسشنامه ۲۲ عبارتی ارتقاء عملکرد ورزشکاران در مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت صورت پذیرفت. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش های آمار توصیفی و استنباطی و با کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و LISREL نسخه ۸/۸ انجام شد. آزمون معادلات ساختاری نشان داد که بین شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا و ارتقای عملکرد فوتبالیست های نخبه کشور ارتباط علی وجود دارد. این یافته می تواند توسط مسئولین فدراسیون، باشگاه ها و مربیان در جهت ارتقاء عملکرد فوتبالیست ها از طریق توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا، مورد توجه قرار گیرد.

واژه های کلیدی: رفتار سازمانی مثبت گرا، ارتقای عملکرد، فوتبالیست نخبه، فوتبال.

* نویسنده مسئول: حسن فهیم دوین

*Corresponding Author: Hassan Fahim Devin, E-mail: Fahim-pe@yahoo.com

مقدمه

دینر و همکاران (۲۰۲۰) معتقدند سازمان ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین کننده ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش ترین منبع برای سازمان ها به شمار می آید. از این روبه منظور افزایش بهره وری و کارایی بیشتر به نیازهای کارکنان و تامین سلامت روانی و جسمانی و جلب رضایت آن ها، اهمیت ویژه ای می یابد (۵). مدیریت هزاره سوم مستلزم یک تغییر پارادایم از سوی منفی گرایی به سوی مثبت گرایی جهت استفاده بهینه از ظرفیت ها، حالت ها و توانمندی های مثبت سرمایه انسانی با استفاده از رویه ها و سیاست های مثبت سازمانی است (۹). کاربرد دانش مثبت گرایی در تحلیل پدیده های سازمانی از لحاظ نظری و عملی تحول گسترده ای در تبیین پیش آیندها و پس آیندهای متغیرهای سازمانی ایجاد کرده است (۶). مثبت گرایی در مطالعه رفتار سازمانی، کاربرد توانمندی های مثبت روانشناختی سرمایه انسانی برای بهبود عملکرد کارکنان و توسعه اثر بخشی مدیریت سازمانی است. رفتار سازمانی مثبت گرا، ترکیبی از اصول روانشناسی مثبت گرا می باشد که بر حالات روانی کارکنان از جمله خودکارآمدی، امید، خوش بینی و انعطاف پذیری تاکید می کند و سازمان ها را قادر به اندازه گیری حالات روانی کارکنان خود نموده و امکان کنترل و بهبود آنها را فراهم می آورد (۱۳). این رویکرد که آن را روانشناسی مثبت گرا نیز نامیده اند به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و بدین ترتیب، جنبش جدیدی با عنوان: رفتار سازمانی مثبت گرا (سرمایه روان شناختی) ایجاد شده است (۳۱). رویکرد سرمایه روانشناختی برای دستیابی به مزیت رقابتی، مبتنی بر این حقیقت پذیرفته شده می باشد و آن این است که بیش تر سازمان ها از تمام قابلیت های منابع انسانی خود بهره نمی گیرند و ارزش منابع انسانی خود را باور ندارند، لذا سرمایه گذاری لازم را برای توانمند نمودن آنها ندارند (۱۲). رفتار سازمانی مثبت گرا یک وضعیت توسعه ای مثبت روانشناختی است. متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها با تلاش چالش برانگیز (خودکارآمدی)، داشتن استناد مثبت درباره موفقیت های حال و آینده (خوش بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم، تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید)، پایداری زمان مواجهه با سختی ها و مشکلات برای دست یابی به موفقیت (تاب آوری) از مولفه های رفتار سازمانی مثبتگرا می باشد (۲). نهضت روان

شناسی مثبت گرا دستاوردهای مهمی برای رهبران و مدیران منابع انسانی در پی داشته است و در عمل نیز نشان داده شده است که استفاده از اصول روانشناسی مثبت گرا در کار با افزایش عملکرد و بهره وری رابطه دارد (۱۸). که در پژوهش شریفی و هادوی (۱۳۹۸) نیز به رابطه بین رفتار سازمانی مثبتگرا و عملکرد سازمانی تاکید شد (۲۵).

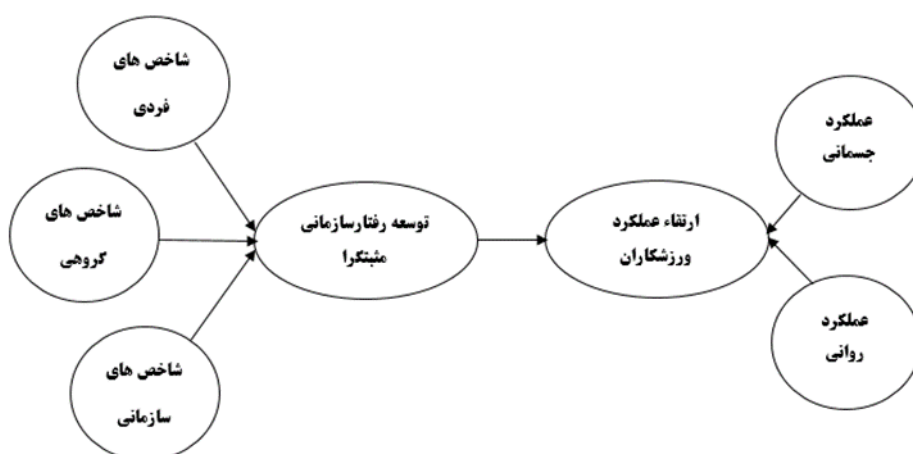
ژانگ و همکاران (۲۰۱۹) بیان داشتند که حالات مثبت، می تواند رفتار و افکار افراد در سازمان را تحت تاثیر خویش قرار داده و به زندگی آنان ارزش و معنا دهد و عملکرد آن ها را ارتقاء دهد (۳۲). لوتانز (۲۰۰۸) بر این باور است که سرمایه روانشناختی با تکیه بر مؤلفه های روانشناختی مثبت گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می شود. سرمایه روانشناختی از جمله موضوعات نوینی است که در یک دهه گذشته به حوزه سازمان و مدیریت وارد شده است و توجه صاحب نظران را به خود جلب کرده است (۱۶). همچنین لوتانز (۲۰۰۸) در مطالعات خود شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبتگرا را به سه دسته شاخص های فردی (شامل کیفیت زندگی، تاب آوری، نشاط و شادابی، خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی، اعتماد به نفس و بخشش)، شاخص های گروهی (شامل روحیه کار تیمی، نشاط جمعی، بهداشت روانی، تعهد پذیری گروهی، روابط میان فردی، سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و سلامت اجتماعی) و شاخص های سازمانی (شامل یادگیری و نوآوری، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، سلامت اداری، معنویت سازمانی و بهبود سازمانی) دسته بندی نمود (۱۷). در حقیقت باید گفت که سازمان های ورزشی کشور باید به دنبال مباحث رفتاری در تیم ها و سازمان های خود باشند تا این که بتوانند به نتیجه مطلوب خود برسند. امروزه باشگاه ها، تیم ها و ورزشکاران در سطوح مختلف در محیط های غیر رقابتی عملکرد بسیار عالی را از خود نشان می دهند و این نشان دهنده تکنیک و تاکتیک خوب ورزشکاران و تیم ها می باشد ولی در محیط رقابتی به این شکل نمی باشد (۴). در ورزش کمبود متغیرهای رفتاری (خود کنترلی، تاب آوری، امیدواری، خوش بینی، خود کارآمدی، سعه صدر و...) نزد مربیان و بازیکنان بشدت احساس می شود. به همین دلیل اغلب رفتارهای نادرست را از برخی مربیان و بازیکنان شاهدیم (حرکات غیراخلاقی برخی مربیان با بازیکنان، بازیکنان و مربیان با داوران و بازیکنان با بازیکنان) که چهره ورزش را خدشه دار می کند و اثرات نامطلوبی در جامعه بجای می گذارد و مطابق شواهد این مسائل در ورزش فوتبال بیشتر دیده می شود که تا کنون موجبات زیان هایی برای بازیکن،

باشگاه و یا فوتبال کشور شده است. این مشکلات در سطوح پایین تر ورزش به مراتب بیشتر دیده می شود و دلیل آن این است که بازیکنان آموزش های لازم را در رابطه با متغیرهای رفتاری و ابعاد آنها ندیده اند (۶). امروزه در ورزش حرفه ای صرفا داشتن فن و تاکتیک بازیکنان و مسایل فنی مربیان و یا تجهیزات ورزشی مناسب، نمی تواند عامل های موفقیت یک تیم در عرصه های رقابتی باشند. مدیران و مربیان سازمان ها و باشگاه های ورزشی باید رو به مسائلی بیاورند که در درون افراد نهفته و به راحتی قابل دستیابی نیست، امروز در یک تیم ورزشی مربیان باید به دنبال هم افزایی باشند تا جایگاهی را برای خود پیدا کنند و این هم افزایی از طریق متغیرهای رفتاری به مانند سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی به دست می آید (۲۳). از این رو جوامعی که همراه با افزایش کارایی فنی و تکنیکی به بهبود توانایی روان شناختی ورزشکاران نیز می پردازند، هم در صحنه های رقابت بین المللی و هم در سالم سازی جامعه ورزشی، موفقیت قابل ملاحظه ای کسب می کنند. مهارت های روانی مانند هر مهارت دیگر، قابل آموزش و تمرین هستند و بدون بهره گیری از آنها، دستیابی به اوج عملکرد ممکن نخواهد بود (۷)؛ بنابراین فوتبالیست های نخبه کشور در سطوح مختلف و مربیان آنها، باید به مفاهیم عملی و روش های توسعه آمادگی روانی و رفتار سازمانی مثبتگرا آشنا باشند. به همین دلیل امروزه مربیان و ورزشکاران در تلاشند تا با استفاده از دستاوردهای علمی و بهره مندی از تکنیک های روانشناسی، عملکرد خود را بهبود بخشند و به موفقیت های بیشتری دست یابند.

علیرغم تحقیقات اندک در ارتباط با نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در ورزش چه در داخل و چه در خارج از کشور می توان گفت که رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان ها و تیم های ورزشی می تواند زمینه موفقیت فرد و سازمان را شامل گردد و در ادامه رضایت شغلی، بهره وری، اثر بخشی و بهبود عملکرد فرد و سازمان (تیم) را به دنبال داشته باشد، بنابراین مطالعه شاخص های موثر بر توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا در فوتبال کشور می تواند دارای ضرورت باشد. در این راستا تاستان و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود به نقش رفتار سازمانی مثبت در سازمان بر شادی در محل کار و توسعه سرمایه روانشناختی، سرمایه اجتماعی و اعتماد سازمانی در بین کارکنان اشاره کردند (۲۸). سیامسول و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه ای تأثیر عدالت سازمانی و رفتار سازمانی مثبت را تایید نمودند و دریافتند که وجود عدالت سازمانی

ایجاد کننده رفتارهای سازمانی مثبت بین کارکنان خواهد بود و موجب بهبود فرآیندهای کار می شود (۲۷). سلاجقه و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه ای نشان دادند که رفتار سازمانی مثبت گرا اثری مثبت و مستقیم بر خلاقیت کارکنان دارد (۲۴). کاظمی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی عوامل ساختار، فرهنگ اسلامی و تکنولوژی را بر رفتار سازمانی مثبت گرا موثر دانسته و دریافتند که توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا موجب افزایش عملکرد سازمانی می شود (۱۳). فتح الله زاده و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی دریافتند که بین مولفه های رفتار سازمانی مثبت گرا با انگیزش شغلی و بهره وری رابطه معنی داری وجود دارد (۶). حرفتی و خاکباززاده (۱۳۹۸) در پژوهشی دریافتند که مثبت اندیشی باعث می شود که افراد مهارت هایی را در کنترل اضطراب و نگرانی، کاهش حزن و اندوه و دستیابی به آرامش کسب کنند. در سایه این رویکرد افراد خوشبین، خلاق، امیدوار و متعهد به سازمان پرورش می یابند و با عملکرد بهینه خود سازمان را در تحقق اهداف کلان یاری می کنند. همچنین کاربرد مثبت گرایی در کار، به یک جریان فکری مفید و یک مزیت رقابتی برای سازمان ها تبدیل شده است. سایر نتایج بیانگر آن است که با تقویت رفتار و مهارت مثبت گرایی در مدیران و رهبران سازمان می توان این نگرش را در بین کارکنان ترویج کرد (۹). بیغرض و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی دریافتند که وضعیت سرمایه روانشناختی در بین بازیکنان لیگ در حد متوسط بود، همچنین نتایج نشان دادند که رهبری معنوی هم به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه اجتماعی بر روی سرمایه روانشناختی بازیکنان تأثیرگذار است (۲). در پژوهش جان و همکاران (۲۰۱۸) نشان داده شد که سرمایه روانشناختی تأثیر معنی داری بر عملکرد فردی ورزشکاران دو میدانی داشت (۱۱). ثانی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند که توسعه توانمندسازی روانشناختی و سرمایه روانشناختی می تواند نقش مهمی در آمادگی کارکنان برای پذیرش تغییرات ایفا نمایند (۲۳). ناستی زایی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی دریافتند که با افزایش رفتار سازمانی مثبت گرا (خودکارآمدی، تاب آوری، امیدواری و خوش بینی) رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه نیز افزایش می یابد (۱۹). لی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند که آموزش مثبت نگری باعث افزایش سلامت روانی، امیدواری، خودکارآمدی، عزت نفس و کاهش افسردگی می شود (۱۵).

فوتبالیست های نخبه کشور ارتباط علی وجود دارد؟ نوآوری این تحقیق در بررسی ارتباط علی شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا و ارتقاء عملکرد فوتبالیست های نخبه کشور می باشد که استفاده از رفتار سازمانی مثبت گرا در فوتبال کشور، سبب ترویج نقاط قوت و مهارت سرمایه های انسانی می شود، با این باور که این کار، بهره وری کار و روحیه فوتبالیست ها را افزایش می دهد در حالی که استرس و فرسودگی شغلی و افکار منفی در آنها را کاهش می دهد و موجب ارتقاء عملکرد جسمانی و روانی آنان می شود، لذا با توجه به مبانی و مدل های نظری موجود و نتایج تحقیقات پیشینه مبنی بر آثار و نتایج رفتار سازمانی مثبتگرا، ضمن توسعه یافته ها در این زمینه، مدل مفهومی پژوهش حاضر مبتنی بر ارتقاء عملکرد فوتبالیست های نخبه کشور تدوین و در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و کرجسی تعداد ۲۵۶ نفر تعیین که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. گرد آوری داده ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته ۴۵ عبارتی شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا در ۳ بعد شاخص های فردی (شامل ۸ مولفه کیفیت زندگی، تاب آوری، نشاط و شادابی، خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی، اعتماد به نفس و بخشش)، شاخص گروهی (شامل ۸ مولفه روحیه کار تیمی، نشاط جمعی، بهداشت روانی، تعهد پذیری گروهی، روابط میان فردی، سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و سلامت اجتماعی) و شاخص سازمانی (شامل ۶ مولفه یادگیری و نوآوری، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، سلامت اداری، معنویت سازمانی و بهبود سازمانی) و پرسشنامه ۲۲ عبارتی

با توجه به ادبیات تحقیق باید گفت که امروزه در ورزش ملی و بین المللی نیاز به ورزشکارانی داریم که از سطوح انرژی و ظرفیت روانشناختی بالایی در شناسایی و استفاده از منابع برخوردار باشند و مثبت گرایی را در تیم و باشگاه ترویج کنند بنابراین با توجه به تایید اثرات رفتار سازمانی مثبتگرا بر بهره وری و عملکرد نیروی انسانی سازمان ها و با توجه به اینکه تاکنون اثرات رفتار سازمانی مثبتگرا بر عملکرد ورزشکاران مورد بررسی قرار نگرفته است و همچنین با توجه به جایگاه و نتایج ضعیف کسب شده در عرصه های بین المللی و ملی توسط باشگاه ها و تیم های ملی فوتبال کشور، می توان دریافت که نقش عوامل روانشناختی در ارتقاء توانمندی های ورزشکاران بسیار مهم و قابل توجه است و این موضوع ضرورت انجام تحقیق حاضر را برجسته می نماید لذا محقق در این پژوهش بدنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبتگرا و ارتقای عملکرد

روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ نوع جستجوی داده ها از نوع کمی و به لحاظ روش تحلیل داده ها از نوع توصیفی-همبستگی بود که جمع آوری داده ها به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه فوتبالیست های شاغل در لیگ برتر فوتبال و تیم های ملی آقایان و بانوان کشور در سال ۱۳۹۹ که تعداد کل آنها مطابق با آمار رسمی فدراسیون فوتبال و باشگاه های شاغل در لیگ برتر فوتبال برابر ۷۳۶ نفر (۲۷۶ نفر لیگ برتر بانوان، ۳۶۸ نفر لیگ برتر آقایان، تیم های ملی رده امید و بزرگسالان ۴۶ نفر آقایان و ۴۶ نفر بانوان) می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و کرجسی تعداد ۲۵۶ نفر (۱۶۳ نفر فوتبالیست مرد و ۹۳ نفر فوتبالیست زن) تعیین که

جهت آزمون برازش مدل) و با کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و LISREL نسخه ۸/۸ صورت پذیرفت.

یافته های تحقیق

یافته های توصیفی نشان داد که اغلب نمونه ها را فوتبالیست های مرد (۱۶۳ نفر) تشکیل داد، همچنین از بین نمونه ها بیشترین فراوانی ۱۵۰ نفر مجرد (۵۸/۵٪) و بقیه ۱۰۶ نفر متاهل بودند. بیشترین فراوانی با ۷۹ نفر (۳۰/۸۱٪) بین ۲۱ تا ۲۵ سال سن داشتند. بیشترین فراوانی ۹۰ نفر (۳۵/۱٪) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند. بیشترین فراوانی با ۷۲ نفر (۲۸/۸٪) بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه فعالیت و عضویت در تیم داشتند.

همچنین بررسی میانگین ها نشان داد که نمره ارتقاء عملکرد با میانگین ۳/۲۳ از حداکثر نمره ۵ و میانه ۳ بالای متوسط قرار دارد، توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا با میانگین نمره ۳/۴۱، شاخص فردی با میانگین نمره ۳/۵۴، شاخص گروهی با میانگین نمره ۳/۳۶ و شاخص سازمانی با میانگین نمره ۳/۳۲ از حداکثر نمره ۵ و میانه ۳ بالای متوسط قرار دارند.

بررسی روایی و پایایی ابزار: جهت آنکه مشخص شود سوالات به درستی و بر اساس هدف مورد نظر طراحی شده اند یا خیر از آزمون روایی همگرا و واگرا استفاده شد. یکی از معیارهای متداول که روایی همگرا را مورد بررسی قرار می دهد شاخص AVE است (۱). شاخص AVE نشان دهنده میانگین واریانس اشتراک گذاشته شده بین هر متغیر با سوالات خود می باشد که در جدول یک نشان داده شده است.

ارتقاء عملکرد ورزشکاران در ۲ بعد ارتقاء عملکرد روانی و ارتقاء عملکرد جسمانی در مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت (از کاملاً مخالفم نمره ۱ تا کاملاً موافقم نمره ۵) بدست آمد. جهت تعیین روایی ابزار تحقیق پرسشنامه ها پس از تهیه به رویت اساتید محترم مدیریت ورزشی و خبرگان رفتار سازمانی رسید و از آنها خواسته شد تا در مورد گویه ها، ارتباط گویه ها و مولفه ها با اهداف پژوهش، نظرات خود را اعلام نمایند (روایی صوری و محتوایی) که بعد از بررسی توسط صاحب نظران و اساتید، نظرات اصلاحی آنها اعمال و در نهایت به تایید نهایی آنها رسید. همچنین جهت بررسی روایی سازه ابزار، از روایی همگرا و واگرا استفاده شد که امکان انجام تحلیل مسیر را برای عامل های پرسشنامه فراهم ساخته و کفایت مدل را برای دسته بندی آیتم های پرسشنامه ها و ایجاد سازه های منطقی تایید می کند. جهت بررسی پایایی ابزار از آزمون ضرایب آلفای کرونباخ و گاتمن استفاده گردید که نتایج نشان می دهند که پایایی لازم در خصوص تمامی سازه ها وجود دارد زیرا تمامی ضرایب بالاتر از ۰/۷ می باشند. تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از طریق پرسشنامه با استفاده از روش های آمار توصیفی (فراوانی، درصدها، شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی) و آمار استنباطی (آزمون روایی همگرا و واگرا برای بررسی روایی پرسشنامه ها، آزمون ضریب آلفای کرونباخ و گاتمن جهت بررسی پایایی ابزارها، آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها، آزمون KMO و آزمون باتلت برای سنجش کفایت نمونه، آزمون معادلات ساختاری

جدول ۱. ضریب AVE برای متغیرهای برون زا

متغیرها	ابعاد	ضریب AVE
شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبتگرا	شاخص های فردی	۰/۶۸۷
	شاخص های گروهی	۰/۶۵۳
	شاخص های سازمانی	۰/۵۷۶
ارتقاء عملکرد	عملکرد جسمی	۰/۵۵۹
	عملکرد روانی	۰/۵۹۱

با توجه به جدول ۱ برای تمامی ۵ متغیر برونزا مقدار AVE بیشتر از ۰/۵ می باشد و قابل قبول است که روایی همگرا مورد تایید قرار گرفت.

روایی واگرا از دو بخش تشکیل شده است. بارهای عاملی متقاطع و روش فورنل و لارکر. بارهای عاملی متقاطع: در این روش میزان همبستگی بین مولفه های یک سازه با آن سازه و

میزان همبستگی بین مولفه های یک سازه با سازه های دیگر مقایسه می شود. در صورتی که میزان همبستگی هر مولفه با متغیر هدف بیش از میزان همبستگی با سایر متغیرهای باشد آنگاه این روایی مدل قابل قبول می باشد. همبستگی مولفه ها با متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. همبستگی مولفه ها با متغیرهای پژوهش

شاخص های توسعه رفتار ارتقاء عملکرد ورزشکار سازمانی مثبتگرا		
شاخص های فردی	۰/۷۱۴	۰/۲۴۳
شاخص های گروهی	۰/۶۸۴	۰/۲۱۵
شاخص های سازمانی	۰/۵۹۲	۰/۳۱۹
عملکرد جسمی	۰/۲۱۴	۰/۶۰۸
عملکرد روانی	۰/۰۳۴	۰/۸۳۱

نتایج جدول ۲ نشان می دهد که میزان همبستگی هر مولفه با متغیر خود بیشتر از همبستگی آنها با دیگر متغیرها است. بنابراین روایی واگرا بر اساس روش بارهای عاملی متقاطع تایید می شود.

روش فورنل و لارکر: این روش به بررسی میزان رابطه یک سازه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه ها می پردازد. به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک

مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل، تعامل بیشتری با شاخص های خود دارد تا با سازه های دیگر. در این روش جذر AVE هر سازه باید از روابطش با سایر سازه ها بیشتر باشد. این ضریب در قطر ماتریس قرار گرفته و با ضرایب زیرقطری مقایسه می شود. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول ۳ آورده شده است:

جدول ۳. ماتریس فورنل و لارکر

شاخص های فردی	شاخص های گروهی	شاخص های سازمانی	عملکرد جسمی	عملکرد روانی
شاخص های فردی	۰/۶۷۱	—	—	—
شاخص های گروهی	۰/۶۱۳	۰/۶۳۴	—	—
شاخص های سازمانی	۰/۵۲۰	۰/۵۶۸	۰/۶۱۸	—
عملکرد جسمی	۰/۰۸۵	۰/۱۹۱	۰/۱۶۲	۰/۷۰۹
عملکرد روانی	۰/۱۱۲	۰/۲۱۵	۰/۰۱۳	۰/۶۳۸
				۰/۷۴۹

بنابراین روایی واگرا در حد قابل قبولی می باشد و از اینرو روایی ابزار پژوهش تایید می گردد. جهت بررسی پایایی ابزار از آزمون ضرایب آلفای کرونباخ و گاتمن استفاده گردید:

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود، مقدار جذر AVE هر متغیر از مقدار همبستگی آن با دیگر متغیرها بیشتر می باشد. از این رو می توان گفت که متغیرهای پژوهش، تعامل بیشتری با شاخص های خود دارند تا با متغیرهای دیگر

جدول ۴. ضرایب آلفای کرونباخ و گاتمن برای سازه های مدل مفهومی

متغیرها	آلفای کرونباخ	ضریب گاتمن
شاخص های فردی	۰/۸۴۰	۰/۸۱۹
شاخص های گروهی	۰/۸۱۲	۰/۷۹۷
شاخص های سازمانی	۰/۷۶۳	۰/۸۰۱
عملکرد جسمی	۰/۸۷۱	۰/۸۲۱
عملکرد روانی	۰/۸۵۶	۰/۸۴۶

توسط آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن توزیع متغیرها مورد بررسی قرار گرفت (جدول ۵):

نتایج جدول ۴ نشان می دهند که پایایی شاخص در خصوص تمامی سازه ها وجود دارد زیرا تمامی ضرایب بالاتر از ۰/۷ می باشند.

جدول ۵. بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

متغیرها	تعداد	آماره آزمون	سطح معنی داری	نتیجه
رفتار سازمانی مثبتگرا	۲۱۴	۱/۱۳	۰/۲۱	نرمال
شاخص های فردی	۲۱۴	۱/۰۱	۰/۱۹	نرمال
شاخص های گروهی	۲۱۴	۱/۱۲	۰/۱۵	نرمال
شاخص های سازمانی	۲۱۴	۰/۹۴	۰/۲۹	نرمال
ارتقاء عملکرد	۲۱۴	۰/۹۱	۰/۲۷	نرمال
عملکرد جسمی	۲۱۴	۰/۸۵	۰/۳۱	نرمال
عملکرد روانی	۲۱۴	۱/۰۴	۰/۱۹	نرمال

در این قسمت به روابط بین متغیرهای شاخص های فردی، گروهی و سازمانی با متغیر رفتارهای سازمانی مثبت گرا و متغیرهای عملکرد جسمی و روانی با ارتقا عملکرد ورزشکاران نخبه می پردازیم. لازم به ذکر است که بخش ساختاری بر خلاف مدل های اندازه گیری، به متغیرهای آشکار وابسته نیست و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آنها بررسی

با توجه به جدول ۶ بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، همه متغیرهای پژوهش، دارای توزیع نرمال می باشد.

بین شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا و ارتقای عملکرد فوتبالیست های نخبه کشور ارتباط علی وجود ندارد.

می گردد. نخست به آزمون کفایت نمونه پرداخته و سپس به

برازش مدل می پردازیم:

جدول ۶. شاخص KMO و آزمون کرویت بارتلت برای مدل ساختاری

شاخص کایزر مایر اولکین		
۰/۸۰۳		
۲۳۳۷/۴۹۷	تقریبی از آماره کای دو	
۴۹۶	درجه آزادی	آزمون بارتلت
۰/۰۰۱	سطح معنی داری	

بر اساس جدول ۶ می توان گفت که میزان شاخص KMO بالاتر از ۰/۶ بوده و به این ترتیب کفایت نمونه گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی وجود دارد، همچنین میزان سطح معنی داری آماره بارتلت کمتر از پنج صدم می باشد که بیانگر

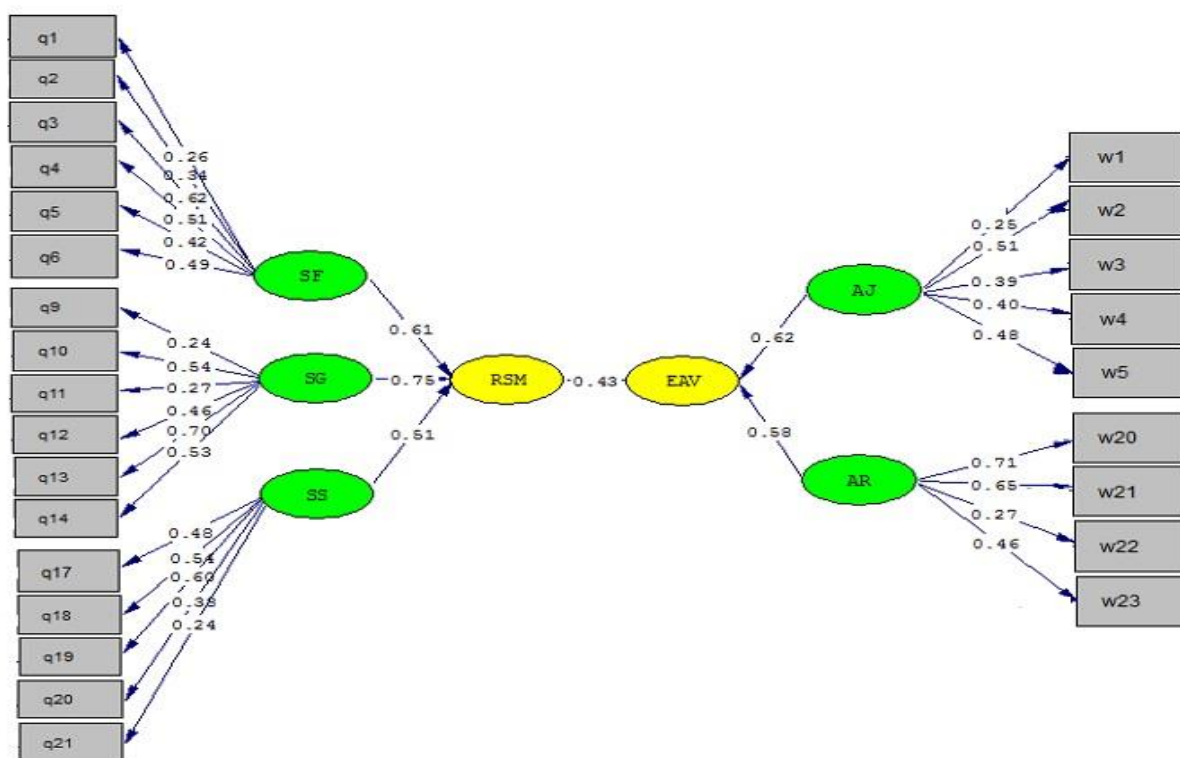
مناسب بودن ساختار داده ها برای انجام برازش مدل ساختاری است، به این معنا که وجود ارتباط مناسب بین ساختار داده ها تأیید می شود. حال به برازش مدل ساختاری می پردازیم. جزئیات برازش مدل ساختاری در جدول ۷ بیان شده است:

جدول ۷. جدول روابط میان سازه ها بر اساس مدل مفهومی مطرح شده

روابط میان سازه	ضریب تاثیر	نسبت بحرانی	سطح معنی داری
تاثیر شاخص های فردی بر توسعه رفتارهای سازمانی مثبتگرا	۰/۶۱	۱۰/۵۶	۰/۰۰۱
تاثیر شاخص های گروهی بر توسعه رفتارهای سازمانی مثبتگرا	۰/۷۵	۱۳/۳۴	۰/۰۰۱
تاثیر شاخص های سازمانی بر توسعه رفتارهای سازمانی مثبتگرا	۰/۵۱	۹/۰۱	۰/۰۰۱
تاثیر توسعه رفتارهای سازمانی مثبتگرا بر ارتقا عملکرد ورزشکاران	۰/۴۳	۸/۴۶	۰/۰۰۱
تاثیر عملکرد جسمی بر ارتقا عملکرد ورزشکاران	۰/۶۲	۱۱/۱۸	۰/۰۰۱
تاثیر عملکرد روانی بر ارتقا عملکرد ورزشکاران	۰/۵۸	۱۰/۱۱	۰/۰۰۱

متغیرهای عملکرد جسمی و روانی با ارتقا عملکرد ورزشکاران نخبه تاثیرگذار بوده و میزان تاثیرگذاری آن ها به ترتیب برابر ۰/۶۲ و ۰/۵۸ می باشند. شکل ۲ نتایج آزمون معادلات ساختاری جهت برازش مدل تحقیق را نمایش می دهد:

بر اساس جدول ۷ ملاحظه می شود که متغیرهای شاخص های فردی، شاخص های گروهی و شاخص های سازمانی با اطمینان ۹۹ درصد (مقادیر آماره t بزرگتر از ۳ است) بر متغیر رفتارهای سازمانی مثبت گرا تاثیرگذار بوده و میزان تاثیرگذاری آن ها به ترتیب برابر ۰/۶۱، ۰/۷۵ و ۰/۵۱ و



شکل ۲. نمودار ضرایب تاثیر بین متغیرهای پژوهش

در جدول ۸، RMSEA و RMR شاخص های بدی برازش مدل و همچنین AGFI، GFI و CFI شاخص های خوبی برازش مدل ارائه شده اند:

جدول ۸. شاخص های برازش مدل ساختاری

شاخص	RMR	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
مقدار استاندارد	< ۰/۰۷	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۰۹
مقدار بدست آمده	۰/۰۶۲	۰/۹۰۸	۰/۹۱۸	۰/۹۳۲	۰/۰۸۱
نتیجه	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

نتایج جدول ۸ نشان می دهد که با توجه به میزان بدست آمده در شاخص ها، مدل ساختاری پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است، بنابراین فرض صفر تحقیق را رد و فرض مقابل را می پذیریم یعنی بین شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا و ارتقای عملکرد فوتبالیست های نخبه کشور ارتباط علی وجود دارد.

جهت اطمینان از برازش کلی مدل از معیار R^2 و Q^2 استفاده شد. معیار اساسی برای برازش مدل های ساختاری R^2 است. این شاخص نشان از تاثیر سازه های برون زا (متغیرهای مستقل) بر درون زا (متغیرهای وابسته) دارد. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی به شمار می آیند. مقادیر کوچکتر مبانی زیربنای مدل را با چالش جدی مواجه می کند:

جدول ۹. شاخص R^2 برای متغیرهای پژوهش

متغیرها	شاخص های فردی	شاخص های گروهی	شاخص های سازمانی	عملکرد جسمی	عملکرد روانی
R^2	۰/۷۱۵	۰/۷۸۱	۰/۶۹۲	۰/۸۱۲	۰/۷۴۲

با توجه به جدول ۹ مشاهده می شود بر اساس این شاخص، همه متغیرهای برون را به طور قوی موثر بوده است. معیار Q^2 شاخص دیگری است که قدرت پیش بینی مدل را می سنجد. مدل هایی که دارای برازش قابل قبولی هستند باید قادر به پیش بینی شاخص های مربوط به سازه های

جدول ۱۰. معیار Q^2 برای متغیرهای پژوهش

متغیرها	شاخص های فردی	شاخص های گروهی	شاخص های سازمانی	عملکرد جسمی	عملکرد روانی
Q^2	۰/۴۱۳	۰/۳۹۱	۰/۲۸۴	۰/۴۰۳	۰/۴۳۱

همانطور که در جدول ۱۰ ملاحظه می شود، این شاخص برای متغیر شاخص های سازمانی بیشتر از ۰/۱۵ می باشد که نشان می دهد این متغیرها در پیش بینی متغیر وابسته، متوسط هستند و برای مابقی متغیرها بیشتر از ۰/۳۵ می باشد به این معنی که متغیرهای برون را در پیش بینی متغیر وابسته، قوی هستند و برازش مدل مناسب مدل ساختاری پژوهش را تا حدودی تایید می کند.

معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است. بدین معنی که با استفاده از این معیار پژوهشگر می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل پژوهش، برازش بخش کلی را مورد بررسی قرار دهد. این معیار طبق فرمول زیر قابل محاسبه است. مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ برازش قوی را نشان می دهد:

$$GOF = \sqrt{R^2 * \text{communality}}$$

که در آن communality میانگین مقادیر اشتراک متغیرهای برون را می باشد. مقادیر اشتراکی متغیرهای برون زای مدل در جدول ۱۱ آورده شده است:

جدول ۱۱. مقادیر اشتراکی متغیرهای برون را

متغیرها	شاخص های فردی	شاخص های گروهی	شاخص های سازمانی	عملکرد جسمی	عملکرد روانی
مقدار اشتراک	۰/۴۵۱	۰/۴۰۲	۰/۳۸۲	۰/۵۰۳	۰/۵۶۱

به این ترتیب با میانگین گیری مقادیر جداول ۹ و ۱۱ در استفاده از فرمول داریم:

$$GOF = \sqrt{0.715 * 0.451} = 0.568$$

ارزیابی کلی مدل با استفاده از شاخص GOF مقدار ۰/۵۶ بدست آمد که نشانگر برازش قوی در کل مدل تحقیق است.

بحث و نتیجه گیری

ساینگ و اگارول^۱ (۲۰۱۸) بر این باورند که رفتار سازمانی مثبت و ساختار سرمایه اجتماعی سازمان ها، از مهمترین خصوصیات سازمان های پست مدرن است که جهت بهبود شرایط کار و کیفیت زندگی شغلی نیازمند بررسی و مطالعه می باشد (۲۶). یافته های پژوهش حاضر نشان داد که بین شاخص های فردی، گروهی و سازمانی با توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا ارتباط علی وجود دارد. شاخص های فردی چون خود کار آمدی (اعتماد به نفس)، تاب آوری، امیدواری، خوش بینی، بخشش و شادابی تاثیرگذار بر توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا بودند، که این مولفه ها به بهترین حالت معیار های رفتارهای سازمانی مثبت گرا را در بر می گیرد. این یافته ها نشان می دهند که تاب آوری، امیدواری، خوش بینی، بخشش و شادابی می توانند تغییرات مربوط به رفتارهای سازمانی مثبت گرا، موفقیت ورزشی، بهزیستی روانشناختی و درماندگی روانشناختی ورزشکاران را پیش بینی کنند. جهت همبستگی متغیرها بیانگر آن است که با افزایش میزان این مولفه ها مثبت اندیشی و مثبت گرایی، سطح بهزیستی و موفقیت ورزشی در ورزشکاران، سازمان و یا در یک تیم ورزشی افزایش می یابد، در حالیکه سطح درماندگی روانشناختی آنها کاهش می یابد، نتیجه تحقیق در این ارتباط با نتایج تحقیقات تاستان و همکاران (۲۰۲۰)، تاگید و فردریکسون^۲ (۲۰۰۴) و چسین و کارل^۳ (۲۰۰۴) همخوانی دارد (۳، ۲۸ و ۲۹). در تبیین شاخص های گروهی (روحیه کار تیمی، نشاط جمعی، سرمایه اجتماعی، روابط میان فردی و) تاثیر گذار در شکل گیری رفتار های سازمانی مثبت گرا باید گفت که سرمایه روانشناختی تابعی از روحیه کار تیمی، نشاط جمعی، سرمایه اجتماعی، روابط میان فردی و (سرمایه اجتماعی) است و کمیت و کیفیت تعاملات در روابط اجتماعی، تعیین کننده سرمایه اجتماعی است، از سویی روابط اجتماعی افراد بر میزان سرمایه روانشناختی آن ها تاثیر می گذارد. بنابراین تغییرات در کمیت و کیفیت این روابط اجتماعی می تواند در عملکرد یک فرد تاثیرگذار باشد. همچنین بنا به مطالعه یاماوکا^۴ نشان داده شد که نوسانات و تغییرات در وضعیت سرمایه روانشناختی در سطوح فردی و عمومی، با

تغییر در میزان سرمایه اجتماعی، رابطه و همخوانی دارد (۳۰). به این ترتیب که سرمایه اجتماعی، با وضعیت مناسب تر سلامت فردی و عمومی، میزان خوش بینی بالاتر، افزایش انجام رفتارهای مثبت بهداشتی، افزایش تاب آوری در برابر مشکلات و کاهش اختلالات روانی در ارتباط می باشد. یافته های تحقیق در این ارتباط با نتایج تحقیقات یاماوکا (۲۰۰۸) رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۷) همخوانی دارد (۲۱ و ۳۰). شاخص های سازمانی همچون عدالت سازمانی، یادگیری و نوآوری، اعتماد سازمانی، سلامت اداری و معنویت سازمانی بر شکل گیری رفتار های سازمانی مثبت گرا تاثیر گذارند. مطالعه کیوان آرا و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که عدالت سازمانی، سلامت سازمانی اعتماد کارکنان به سازمان می تواند رفتار سازمانی مثبت و اشتیاق شغلی کارکنان را تبیین کند (۱۴). بنابراین و با توجه به یافته های این مطالعه می توان گفت که اگر کارکنان سازمان و ورزشکاران عادلانه بودن رفتارهای مدیران در توزیع امکانات و پاداش ها را در سازمان باور داشته باشند (باور عدالت توزیعی)، روش های استفاده شده توسط مدیران را برای تصمیم گیری درباره اختصاص ها و نتایج را عادلانه بدانند (باور عدالت رویه ای) و احساس کنند با آن ها با احترام و ادب رفتار می شود (باور عدالت مراوده ای) بر رفتار سازمانی مثبت گرای آن ها نیز افزوده می گردد به طوری که توانایی های خود را در جهت موفقیت در کارهای چالش برانگیز باور خواهند داشت (احساس خودکارآمدی)، مسیری برای رسیدن به هدف ترسیم می کنند و حسی از توانایی عاملیت و تاثیرگذاری در جهت رسیدن به هدف برای خود خواهند داشت (داشتن امید)، رویدادهای خوب و مطلوب را همیشگی و پایدار و رویدادهای بد را تصادفی و اتفاقی قلمداد می کنند (خوش بینی) و توانایی بازگشت به وضعیت مثبت، پس از مواجهه با یک مسئله یا مشکل بزرگ یا یک رویداد استرس زا را خواهند داشت (تاب آوری). یافته های تحقیق در این ارتباط با یافته های پژوهش سیامسول و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه ای تاثیر عدالت سازمانی و رفتار سازمانی مثبت و ناستی زایی و جفا آبادی (۲۰۱۶) در بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان همسو می باشد و بر نتایج پژوهش حاضر صحه می گذارد (۱۹ و ۲۷). بنابراین می توان گفت که شاخص های فردی، گروهی و سازمانی می توانند بر توسعه رفتارهای سازمانی مثبتگرا در فوتبالیست های نخبه کشور اثر بگذارند و مسئولین تیم ها، باشگاه ها و مدیران فدراسیون می بایست به

1. Singh, S., & Aggarwal

2. Tugade, M. M., & Fredrickson

3. Carle, A. C., & Chassin, L.

4. Yamaoka K

این موضوع توجه نمایند که در جهت توسعه رفتار مثبتگرا در بین فوتبالیست ها به این شاخص ها توجه نمایند.

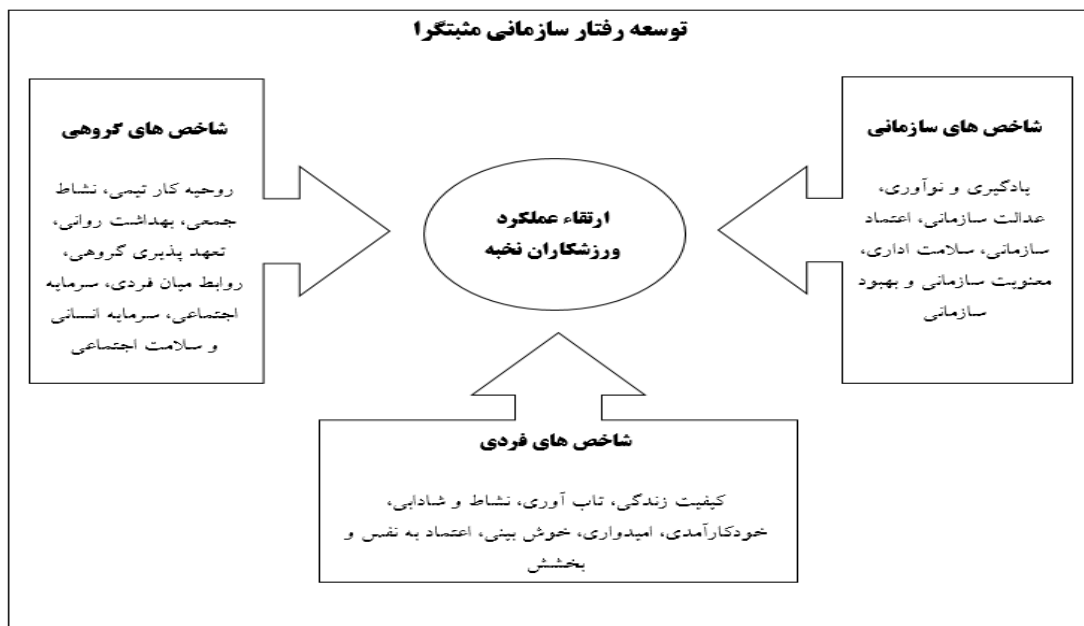
همچنین نتایج آزمون برازش مدل نشان داد که بین شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا و ارتقای عملکرد فوتبالیست های نخبه کشور ارتباط علی وجود دارد. این یافته با یافته پژوهش دینر و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، پان و همکاران^۲ (۲۰۱۹)، رحیمی پردنجانی و همکاران (۲۰۱۹)، شریفی و هادوی (۱۳۹۸)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۹) و فتح الله زاده و همکاران (۲۰۱۹) همسو بود (۵، ۶، ۱۳، ۲۰، ۲۲ و ۲۵). دینر و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی دریافتند که احساسات مثبت در محل کار باعث افزایش علاقه کارگران به کار در سازمان شده است. احساسات مثبت بر متغیرهای حیاتی برای موفقیت در محل کار مانند باورهای مثبت، خلاقیت، اشتغال به کار، کنار آمدن مثبت، سلامت، کار تیمی و همکاری، رضایت مشتری، رهبری و عملکرد، تأثیر می گذارد (۵). پان و همکاران (۲۰۱۹) رفتارهای مثبت سازمانی را به عنوان یک رفتار سازمانی تعریف می کند که برای بهبود عملکرد افراد و سازمان ها مفید است (۲۰). رحیمی پردنجانی و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه ای دریافتند که رفتار سازمانی مثبتگرا اثر مستقیمی بر فشارهای شغلی و رضایت شغلی و نتایج سازمانی دارد (۲۲). شریفی و هادوی (۱۳۹۸) در پژوهشی خود دریافتند که بین رفتار سازمانی مثبتگرا و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۲۵) که یافته پژوهش حاضر را تایید می نماید که می توان گفت رفتار سازمانی مثبت گرا در بین کارکنان می تواند عملکرد کلی یک سازمان را ارتقاء دهد و نقش رفتارهای مثبتگرا در سازمان برجسته می گردد. همچنین کاظمی و همکاران (۱۳۹۹) نیز در پژوهش خود عوامل ساختار، فرهنگ اسلامی و تکنولوژی را بر رفتار سازمانی مثبت گرا موثر دانسته و دریافتند که توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا موجب افزایش عملکرد سازمانی می شود (۱۳). فتح الله زاده و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی دریافتند که بین مولفه های رفتار سازمانی مثبت گرا با انگیزش شغلی و بهره وری رابطه معنی داری وجود دارد (۶) که این یافته ها علاوه بر مهر تایید بر یافته پژوهش حاضر به اهمیت رفتارهای سازمانی مثبت در

سازمان ها اشاره نمودند که تیم های فوتبال باشگاهی و ملی نیز به مانند یک سازمان می توانند با توسعه رفتار سازمانی مثبتگرا در بین بازیکنان خود در جهت افزایش و بهبود عملکرد آنان گام مثبتی بردارند. فوتبالیست ها همانند سایر ورزشکاران در ورزش های تیمی و انفرادی نیاز به آمادگی های روانی و جسمانی دارند تا بتوانند در میدانی ملی و بین المللی عملکرد خود را به رخ بکشند و نتایج قابل قبولی کسب کنند بنابراین موضوع ارتقاء عملکرد ورزشکاران همواره مد نظر مربیان و مسئولین تیم ها و سازمان های اداره کننده این تیم ها می باشد که نتایج پژوهش حاضر در این حل این مسئله می تواند کمک شایان توجهی بنماید بدین صورت که با پرداختن به شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبتگرا در سطح فرد، گروه و سازمان و ایجاد یک جو تیمی همدل و یکصدا، موجبات ارتقاء عملکرد ورزشی ورزشکاران را فراهم نمایند. در این پژوهش رفتار سازمانی مثبت گرا یک حالت و ظرفیت روانشناختی مثبت است و سه شاخص (فرد، گروه و سازمان) با قابلیت هایی چون خودکارآمدی، امید، خوشبینی، تاب آوری، روحیه کار تیمی، نشاط جمعی، روابط میان فردی، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، سلامت اداری و معنویت سازمانی را در بر می گیرد. این سه شاخص و قابلیت ها با هم ترکیب می شوند و با هم افزایی یک کل تحت عنوان رفتار سازمانی مثبتگرا را می سازند که در کنار یکدیگر تأثیر مثبتی بر عملکرد ورزشکار دارند. به عبارت دیگر این چهار قابلیت در یک نظام به هم پیوسته یکدیگر را تقویت می کنند و به عنوان سپری مقاوم در برابر عوامل فشارزای درونی و بیرونی ایفای نقش می کنند. پژوهش های همسو با یافته های پژوهش حاضر نیز این مهم را تایید نمودند. جان و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند رفتار سازمانی مثبتگرا تأثیر معنی داری بر عملکرد فردی ورزشکاران دو و میدانی داشت (۱۱).

موفقیت ورزشی فرآیند یادگیری فعالی است که در اثر تمرین هدفمند و بهبود مهارت های ضروری برای رسیدن به سطح بالای عملکرد ورزشی به دست می آید. عواملی که در پیشرفت ورزش یا بهبود عملکرد یک ورزشکار و یا یک تیم ورزشی تأثیر گذار می باشند بسیار گوناگون است. شاید بسیاری از این عوامل آنهایی باشند که در اینجا نامبرده می شوند. این عوامل عبارتند از شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، اقلیمی، جامعه شناختی، مدیریتی و عوامل روانشناختی و جسمانی ورزشکاران چون تیپ شخصیتی ورزشکاران، میزان انگیزه ورزشکاران، حالات روحی و روانی ورزشکاران، استرس و اضطراب ورزشکاران، میزان اعتماد به نفس و خود باوری

ورزشی ورزشکاران می توانند از مطلوبیت بدست آمده در مدل پژوهش حاضر استفاده نمایند و ابتدا با پرداختن به شاخص های فردی، گروهی و سازمانی اثر گذار زمینه بروز و توسعه رفتار های سازمانی مثبتگرا را در بین ورزشکاران فراهم نمایند و سپس از نتیجه و پیامدهای آن در توسعه رفتارهای مثبت در حوزه روانشناختی نظیر ارتقاء عملکرد ورزشکاران نخبه دست یابند. شکل ۳ مدل کاربردی حاصل از یافته های پژوهش را نشان می دهد:

ورزشکاران، نوع روابط بین ورزشکاران و مربیان و مدیران ورزشی از لحاظ صمیمیت و دوستی و آمادگی جسمانی ورزشکاران و غیره (۷). اگر چه همه عوامل فوق در کیفیت عملکرد ورزشی بسیار موثر است، اما با توجه به یافته های پژوهش می توان گفت یکی از مهارت های ضروری که می تواند بر عملکرد ورزشکاران تاثیر گذار باشد، توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا (سرمایه روانشناختی) در آن ها می باشد. با توجه به ادبیات و یافته های تحقیق حاضر می توان نتیجه گرفت که مسئولین و مربیان ورزشی در جهت ارتقاء عملکرد



شکل ۳. مدل ارتقای عملکرد ورزشکاران نخبه کشور مبتنی بر شاخص های اثرگذار بر توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا (نگارندگان)

می نماید (۱۷). در واقع رفتار سازمانی مثبت گرا بر آنچه موجب شکستن اشخاص و جوامع در مقابل آنچه موجب پژمرده شدن آن ها می شود، تمرکز نموده است (۱۰). با توجه به یافته های تحقیق می توان نتیجه گرفت که بسیاری از ورزشکاران در هنگام و یا قبل از مسابقات ورزشی دچار حالات هیجانی می شوند که بر عملکرد ورزشی آنها اثر سوء می گذارد. به عبارتی ورزشکاری که شاید به راحتی می تواند یک مسابقه یا مبارزه را ببرد، ممکن است به دلیل اضطراب و یا ترس از باختن، آن مبارزه را ببازد. بسیاری از این ترس ها و اضطراب ها به دلیل شرایط مسابقه است و بسیاری دیگر از آن ترس ها و اضطراب ها ریشه در تجربیات ناخوشایند گذشته فرد دارد و یا افکار منفی هستند که عملکرد ورزشکار را تحت تاثیر می گذارد، بنابراین مدل بدست آمده در پژوهش حاضر می تواند به مربیان و مسئولین فوتبال کشور پیشنهاد شود تا با کمک آن از طریق توسعه رفتارهای سازمانی مثبتگرا بتوانند افکار منفی را

همانطور که در شکل ملاحظه می شود شاخص های موثر بر رفتار سازمانی مثبت گرا عبارتند از شاخص های فردی (کیفیت زندگی، تاب آوری، نشاط و شادابی، خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی، اعتماد به نفس و بخشش)، شاخص های گروهی (روحیه کار تیمی، نشاط جمعی، بهداشت روانی، تعهد پذیری گروهی، روابط میان فردی، سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و سلامت اجتماعی) و شاخص های سازمانی (یادگیری و نوآوری، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، سلامت اداری، معنویت سازمانی و بهبود سازمانی) که سازمان های ورزشی و تیم های ورزشی با توجه به این مدل می تواند موجبات ارتقاء عملکرد ورزشی ورزشکاران خود را فراهم نمایند. با عنایت به یافته های پژوهش حاضر می توان گفت که هدف رفتار سازمانی مثبت گرا، استفاده از روش شناسی علم به منظور کشف و ترویج عواملی است که فرصت های کامیابی برای افراد، گروه ها، سازمان ها و جوامع را فراهم

از ورزشکاران دور نمایند و تاب آوری، خودکارآمدی و خوش بینی و غیره را در ورزشکاران توسعه دهند و در ادامه عملکرد ورزشکاران و فوتبالیست های نخبه را بهبود دهند و موجبات موفقیت آنها در عرصه ملی و بین المللی را فراهم آورند. همچنین با توجه به همبستگی درونی بین شاخص های رفتاری سازمانی مثبت گرا (شاخص های فردی، گروهی و سازمانی)، به مدیران سازمان ها و تیم های ورزشی پیشنهاد می گردد با ایجاد جو سازمانی مناسب بر هر یک از شاخص

های مربوطه تمرکز نمایند و میزان رفتارهای سازمانی مثبت ورزشکاران در تیم های ورزشی را بالا ببرند و از این طریق موجبات بهبود عملکرد فوتبالیست ها و متعاقب آن تیم ها را فراهم نمایند. همچنین پیشنهاد می شود با بهره گیری از روانشناسان ورزشی کارآزموده به ارائه مشاوره با رویکردی مثبت بینانه به فوتبالیست ها پرداخته شود تا رفتار مثبت بین آنان در تیم افزایش یابد و در نتیجه آن عملکرد آنان ارتقا یابد.

REFERENCES

1. Dagkas S, Benn T, Jawad H. Multiple voices: Improving participation of Muslim girls in physical education and school sport. *Sport, Education and Society*. 2011 Mar 1;16(2):223-39.
2. Farzadfar, Mena, Yousefi, Bahram, Bahrami, Shahab .Social Consequences of the Presence and Success of Muslim Veiled Women in International Sports Events: A Qualitative Study. *Applied research in sports management* 75- 28 consecutive spring, 2019. p.86. (in Persian)
3. Hojjati, Razia, Alavi, Seyed Hamid Reza. Factors affecting girls' bad hijab at Shahid Bahonar University of Kerman. *Journal of Organizational Behavioral Management in Sport Studies*, 2007. Volume 2 Number 4 Pages 63 to 88. (in Persian)
4. Iqna. Veiled women challenged stereotypes, 2016. Retrieved from <http://iqna.ir/fa/news/3521368> (Persian)
5. Jackson Roger, Palmer Richard. *Sports Management Guide*. Third Edition Translators Group. Tehran: National Olympic Committee of the Islamic Republic of Iran. 2009. (in Persian)
6. Jamnews. The official Olympic website praises the Taekwondo veiled women championship. 2016. Retrieved from <http://www.jamnews.ir/detail/News/703489>
7. Karamollahi, Nemat Elahi, Aghasi Mohammad. Investigating the tendency of female students to wear hijab and bad hijab at Baqer al-Uloom Universit,. 2012.
8. Kushafar, Ali Asghar. *Principles and foundations of physical education*. Tabriz: Islamic Azad University of Tabriz Publications, 2002.
9. Khajeh Nouri, Bijan, Rouhani Ali and Hashemi, Somayeh ,Tendency to Hijab and Different Lifestyles Case Study: Women in Shiraz. *Applied Sociology of the Twenty-Third Year 2011*, Serial Issue (47), Third Issue: 141-166. (in Persian)
10. Khiabany, Gholam and Milly Williamson .Veild bodies naked racism: culture, politics and race in the Sun", *Race Class*, 2008. Vol. 50, No. 2, PP: 69-88.
11. Karimi, Hassan ,Women and Men's Stadium, *Women's Magazine*, 2008. No. 82. (in persian)
12. Kilic, S., S. Saharso & B. Sauer, «Introduction The Veil: Debating citizenship, gender and religious diversity» Special issue *Social Politics*. *International Studies in Gender, State and Society*, 2008. 16(4), pp. 397-410.
13. Momeni, Khodamrad and Janjani, Parisa and Janjani, Hasna ,The relationship between the desire for hijab and mental health of female students, the first scientific conference on educational sciences and psychology of social and cultural injuries in Iran, 2014. Tehran. <https://civilica.com/doc/366813>.
14. mashreghnews. Egyptian beach volleyball girls became the subject 2016. Retrieved from <http://www.mashreghnews.ir/fa/news/614903>
15. Mirsafian H, Dóczy T, Mohamadinejad A. Attitude of Iranian female university students to sport and exercise. *Iranian studies*. 2014 Nov 2;47(6):951-66.
16. Nakamura Y. Beyond the hijab: Female Muslims and physical activity. *Journal of Organizational Behavioral Management in Sport Studies*. 2002 Oct 1;11(2):21-48.
17. Rasekh Nazanin, Amiri, Mojtaba (1393). A comparative study of women's championship sports in selected countries with a strategic approach 13893- *Journal of Organizational Behavioral Management in Sport Studies*. No. 52,. October and November 2014. P:300 (in Persian)
18. Riahi, Mohammad Esmaeil, A Study on Gender Differences in Body image Satisfaction, *Journal of Organizational Behavioral Management in Sport Studies*, 2011. Volume 9, Issue 3.
19. The Holy Quran. Translator: Fooladvand, Mohammad Mehdi. Tehran: The Great Printing House of the Holy Quran, 2006.

20. Zare, Mehdi, Bahador, Mohammad Reza. Analysis of the principles and opinions of Imami jurists about the limits of women's clothing, with emphasis on their sports competitions. Islamic Research Journal of Women and Family, 2019. Year 7, Number 15, 105-123. (in Persian)