

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 دوره دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد. ۲، ۳ و ۴. استاد یار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

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 Helmzadeh¹, Hassan Fahim Devin^{2*},
Mohammad Reza Esmaeilzadeh³, hussin Peymanizad⁴

1- Ph.D. Student in Sports Management, Islamic Azad University, Mashhad Branch.
2,3&4- Assistant Professor, Islamic Azad University, Mashhad Branch, 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

مقدمه

دینر و همکاران (۲۰۲۰) معتقدند سازمان‌ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین کننده ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش ترین منبع برای سازمان‌ها 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 آن‌ها، 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 ظرفیت‌ها، حالت‌ها و توانمندی‌های مثبت سرمایه انسانی با استفاده از رویه‌ها و سیاست‌های مثبت سازمانی است (۹). کاربرد دانش مثبت گرایی در تحلیل پدیده‌های سازمانی از لحاظ نظری و عملی تحول گسترده ای در تبیین پیش‌آیندها و پس‌آیندهای متغیرهای سازمانی ایجاد کرده است (۶). مثبت گرایی در مطالعه رفتار سازمانی، کاربرد توانمندی‌های 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 سازمان‌ها 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 سازمان‌ها از تمام قابلیت‌های 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 موفقیت‌های 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 سختی‌ها و مشکلات برای دست یابی به موفقیت (تاب آوری) از مولفه‌های 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).

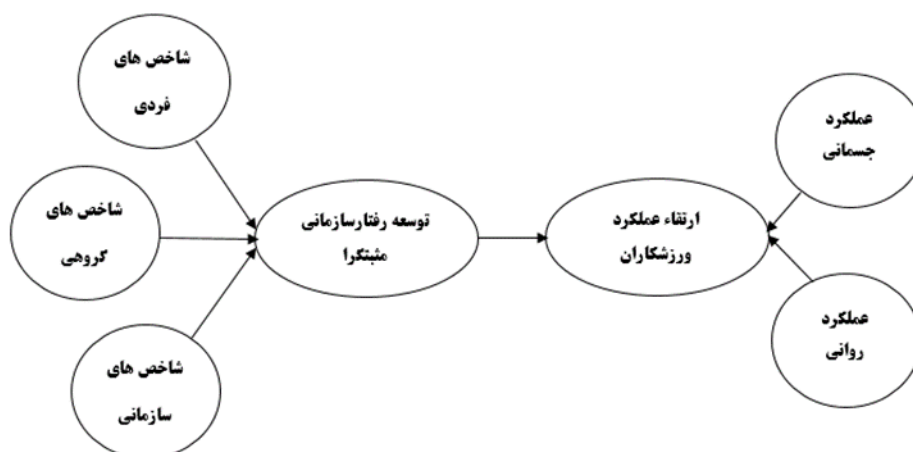
ژانگ و همکاران (۲۰۱۹) بیان داشتند که حالات مثبت، می تواند رفتار و افکار افراد در سازمان را تحت تاثیر خویش قرار داده و به زندگی آنان ارزش و معنا دهد و عملکرد آن‌ها را ارتقاء دهد (۳۲). لوتانز (۲۰۰۸) بر این باور است که سرمایه‌روانشناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روانشناختی مثبت گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می شود. سرمایه‌روانشناختی 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 شاخص‌های توسعه رفتار سازمانی مثبت‌گرا را به سه دسته شاخص‌های فردی (شامل کیفیت زندگی، تاب آوری، نشاط و شادابی، خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی، اعتماد به نفس و بخشش)، شاخص‌های گروهی (شامل روحیه کار تیمی، نشاط جمعی، بهداشت روانی، تعهد پذیری گروهی، روابط میان فردی، سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و سلامت اجتماعی) و شاخص‌های 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 سازمان‌های ورزشی کشور باید به دنبال مباحث رفتاری در تیم‌ها و سازمان‌های خود باشند تا این که بتوانند به نتیجه مطلوب خود برسند. امروزه باشگاه‌ها، تیم‌ها و ورزشکاران در سطوح مختلف در محیط‌های غیر رقابتی عملکرد بسیار عالی را از خود نشان می دهند و این نشان دهنده تکنیک و تاکتیک خوب ورزشکاران و تیم‌ها 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 زیان‌هایی برای بازیکنان،

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 مثبت‌گرا 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 مثبت‌گرا موثر دانسته و دریافتند که توسعه رفتار سازمانی مثبت‌گرا موجب افزایش عملکرد سازمانی می شود (۱۳). فتح الله زاده و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی دریافتند که بین مولفه های رفتار سازمانی مثبت‌گرا با انگیزش شغلی و بهره‌وری رابطه معنی‌داری وجود دارد (۶). حرفتی و خاکباززاده (۱۳۹۸) در پژوهشی دریافتند که مثبت‌اندیشی باعث می شود که افراد مهارت‌هایی 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 می‌یابند و با عملکرد بهینه خود سازمان را در تحقق اهداف کلان یاری می‌کنند. همچنین کاربرد مثبت‌گرایی در کار، به یک جریان فکری مفید و یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها تبدیل شده است. سایر نتایج بیانگر آن است که با تقویت رفتار و مهارت مثبت‌گرایی در مدیران و رهبران سازمان می‌توان 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 معنی‌داری بر عملکرد فردی ورزشکاران دو میدانی داشت (۱۱). ثانی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند که توسعه توانمندسازی روانشناختی و سرمایه روانشناختی می‌تواند نقش مهمی در آمادگی کارکنان برای پذیرش تغییرات ایفا نمایند (۲۳). ناستی زایی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی دریافتند که با افزایش رفتار سازمانی مثبت‌گرا (خودکارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی) رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه نیز افزایش می‌یابد (۱۹). لی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند که آموزش مثبت‌نگری باعث افزایش سلامت روانی، امیدواری، خودکارآمدی، عزت نفس و کاهش افسردگی می‌شود (۱۵).

باشگاه و یا فوتبال کشور شده است. این مشکلات در سطوح پایین‌تر ورزش به مراتب بیشتر دیده می‌شود و دلیل آن این است که بازیکنان آموزش‌های لازم را در رابطه با متغیرهای رفتاری و ابعاد آنها ندیده‌اند (۶). امروزه در ورزش حرفه‌ای صرفاً داشتن فن و تاکتیک بازیکنان و مسایل فنی مربیان و یا تجهیزات ورزشی مناسب، نمی‌تواند عامل‌های موفقیت یک تیم در عرصه‌های رقابتی باشند. مدیران و مربیان سازمان‌ها و باشگاه‌های 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 هم‌افزایی باشند تا جایگاهی را برای خود پیدا کنند و این هم‌افزایی از طریق متغیرهای رفتاری به مانند سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی به دست می‌آید (۲۳). از این رو جوامعی که همراه با افزایش کارایی فنی و تکنیکی به بهبود توانایی روان‌شناختی ورزشکاران نیز می‌پردازند، هم در صحنه‌های رقابت بین‌المللی و هم در سالم‌سازی جامعه ورزشی، موفقیت قابل ملاحظه‌ای کسب می‌کنند. مهارت‌های روانی مانند هر مهارت دیگر، قابل آموزش و تمرین هستند و بدون بهره‌گیری از آنها، دستیابی به اوج عملکرد ممکن نخواهد بود (۷)؛ بنابراین فوتبالیست‌های نخبه کشور در سطوح مختلف و مربیان آنها، باید به مفاهیم عملی و روش‌های 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 بهره‌مندی از تکنیک‌های روانشناسی، عملکرد خود را بهبود بخشند و به موفقیت‌های بیشتری دست یابند.

علیرغم تحقیقات اندک در ارتباط با نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در ورزش چه در داخل و چه در خارج از کشور می‌توان گفت که رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی می‌تواند زمینه موفقیت فرد و سازمان را شامل گردد و در ادامه رضایت شغلی، بهره‌وری، اثر بخشی و بهبود عملکرد فرد و سازمان (تیم) را به دنبال داشته باشد، بنابراین مطالعه شاخص‌های موثر بر توسعه رفتار سازمانی مثبت‌گرا در فوتبال کشور می‌تواند 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 مطالعه‌ای تأثیر عدالت سازمانی و رفتار سازمانی مثبت را تأیید نمودند و دریافتند که وجود عدالت سازمانی

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 آیتیم 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 فردی	۰/۶۸۷
شاخص های توسعه رفتار سازمانی مثبتگرا	شاخص های گروهی	۰/۶۵۳
	شاخص های سازمانی	۰/۵۷۶
ارتقاء عملکرد	عملکرد جسمی	۰/۵۵۹
	عملکرد روانی	۰/۵۹۱

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.

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

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

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:

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

جدول ۳. ماتریس فورنل و لارکر

شاخص های فردی	شاخص های گروهی	شاخص های سازمانی	عملکرد جسمی	عملکرد روانی
۰/۶۷۱	-	-	-	-
۰/۶۱۳	۰/۶۳۴	-	-	-
۰/۵۲۰	۰/۵۶۸	۰/۶۱۸	-	-
۰/۰۸۵	۰/۱۹۱	۰/۱۶۲	۰/۷۰۹	-
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	تقریبی از آماره کای دو
۲۳۳۷/۴۹۷	درجه آزادی
۴۹۶	سطح معنی داری
۰/۰۰۱	

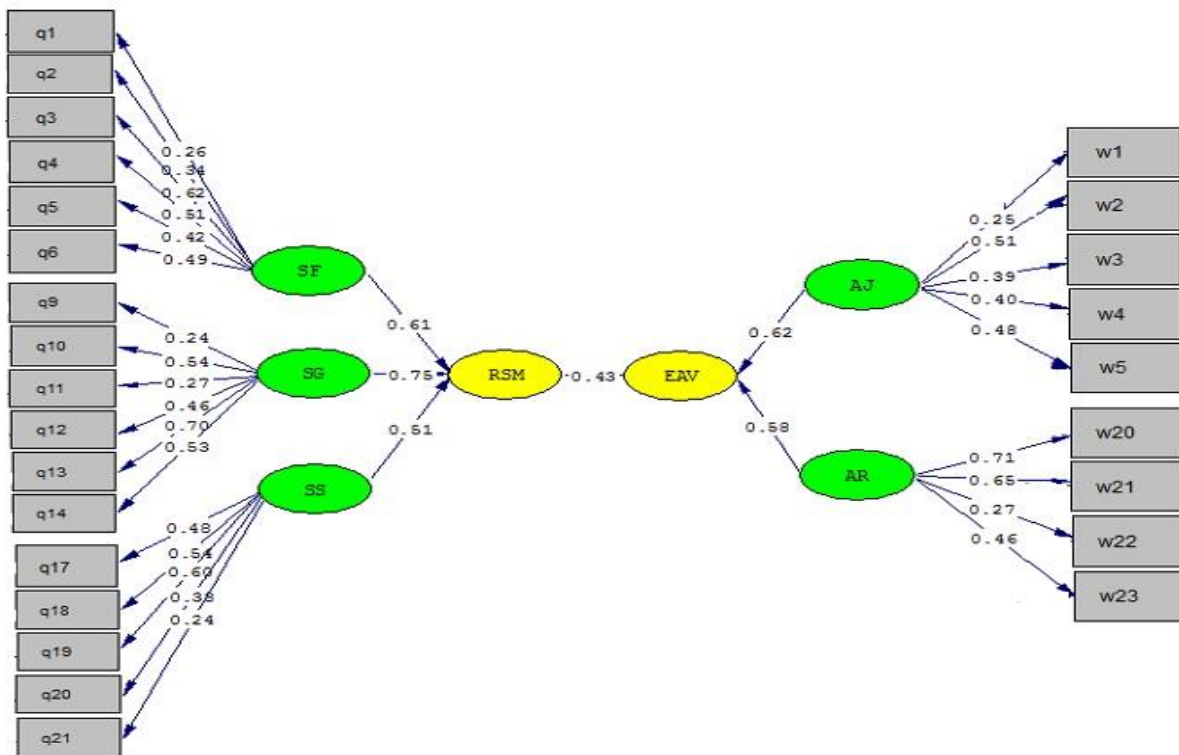
بر اساس جدول ۶ می توان گفت که میزان شاخص KMO بالاتر از ۰/۶ بوده و به این ترتیب کفایت نمونه گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی وجود دارد، همچنین میزان سطح معنی داری آماره بارتلت کمتر از پنج صدم می باشد که بیانگر مناسب بودن ساختار داده ها برای انجام برازش مدل ساختاری است، به این معنا که وجود ارتباط مناسب 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 زا به طور قوی موثر بوده است. درون زا باشند. در مورد این شاخص مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ نشان از قدرت ضعیف، متوسط و قوی دارد. نتایج این شاخص در جدول ۱۰ آورده شده 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

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، ۰/۳۶ و ۰/۳۶ نشان می دهد:

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 وابسته، متوسط هستند و برای مابقی متغیرها بیشتر از ۰/۳۵ می باشد به این معنی که متغیرهای برون زا در پیش بینی متغیر وابسته، قوی هستند و برازش مدل مناسب مدل ساختاری پژوهش را تا حدودی تایید می کند.

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

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

جدول ۱۱. مقادیر اشتراکی متغیرهای برون زا

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 پسین 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 تأثیر می گذارد. بنابراین تغییرات در کمیت و کیفیت این روابط اجتماعی می تواند در عملکرد یک فرد تأثیرگذار 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 مرادده 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 تأثیرگذاری 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 تأثیر عدالت سازمانی و رفتار سازمانی مثبت و ناستی زایی و جنا 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 مثبت‌نگرا در بین فوتبالیست‌ها به این شاخص‌ها توجه نمایند.

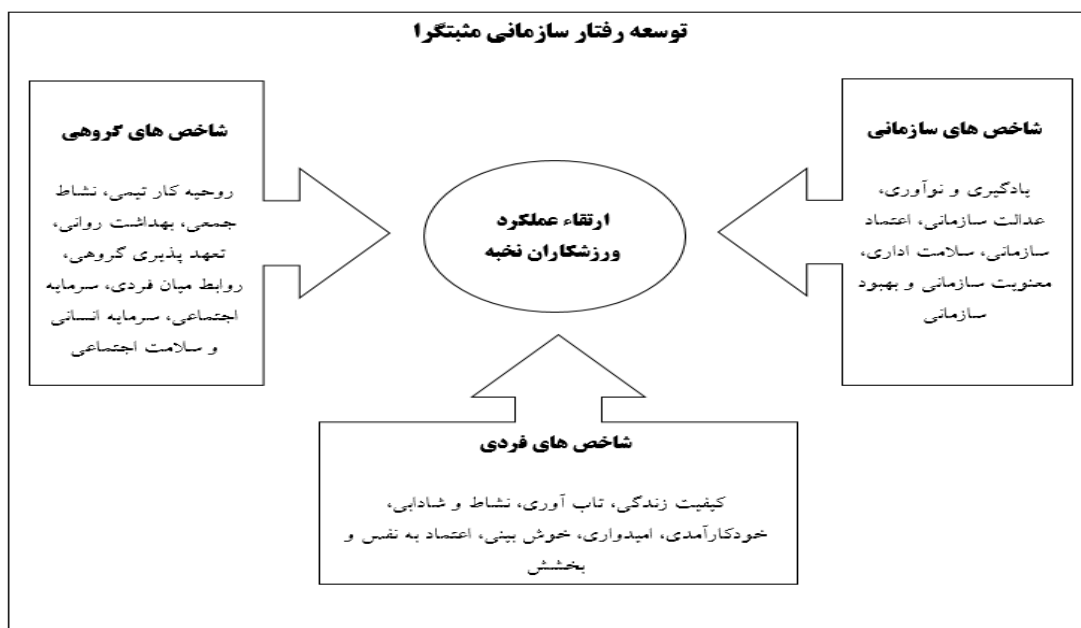
همچنین نتایج آزمون برازش مدل نشان داد که بین شاخص‌های توسعه رفتار سازمانی مثبت‌گرا و ارتقای عملکرد فوتبالیست‌های نخبه کشور ارتباط علی وجود دارد. این یافته با یافته پژوهش دینر و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، پان و همکاران^۲ (۲۰۱۹)، رحیمی پردنجانی و همکاران (۲۰۱۹)، شریفی و هادوی (۱۳۹۸)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۹) و فتح‌الله 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 می‌گذارد (۵). پان و همکاران (۲۰۱۹) رفتارهای مثبت سازمانی را به عنوان یک رفتار سازمانی تعریف می‌کند که برای بهبود عملکرد افراد و سازمان‌ها مفید است (۲۰). رحیمی پردنجانی و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای دریافتند که رفتار سازمانی مثبت‌نگرا 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 مثبت‌نگرا و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۵) که یافته پژوهش حاضر را تأیید می‌نماید که می‌توان گفت رفتار سازمانی مثبت‌گرا در بین کارکنان می‌تواند عملکرد کلی یک سازمان را ارتقاء دهد و نقش رفتارهای مثبت‌نگرا در سازمان برجسته می‌گردد. همچنین کاظمی و همکاران (۱۳۹۹) نیز در پژوهش خود عوامل ساختار، فرهنگ اسلامی و تکنولوژی را بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا موثر دانسته و دریافتند که توسعه رفتار سازمانی مثبت‌گرا موجب افزایش عملکرد سازمانی می‌شود (۱۳). فتح‌الله زاده و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی دریافتند که بین مولفه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا با انگیزش شغلی و بهره‌وری رابطه معنی‌داری وجود دارد (۶) که این یافته‌ها علاوه بر مهر تأیید بر یافته پژوهش حاضر به اهمیت رفتارهای سازمانی مثبت در

سازمان‌ها اشاره نمودند که تیم‌های فوتبال باشگاهی و ملی نیز به مانند یک سازمان می‌توانند با توسعه رفتار سازمانی مثبت‌نگرا در بین بازیکنان خود در جهت افزایش و بهبود عملکرد آنان گام مثبتی بردارند. فوتبالیست‌ها همانند سایر ورزشکاران در ورزش‌های تیمی و انفرادی نیاز به آمادگی‌های روانی و جسمانی دارند تا بتوانند در میدانی ملی و بین‌المللی عملکرد خود را به رخ بکشند و نتایج قابل‌قبولی کسب کنند بنابراین موضوع ارتقاء عملکرد ورزشکاران همواره مد نظر مربیان و مسئولین تیم‌ها و سازمان‌های اداره‌کننده این تیم‌ها می‌باشد که نتایج پژوهش حاضر در این حل این مسئله می‌تواند کمک شایان توجهی بنماید بدین صورت که با پرداختن به شاخص‌های توسعه رفتار سازمانی مثبت‌نگرا 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 مثبت‌گرا یک حالت و ظرفیت روانشناختی مثبت است و سه شاخص (فرد، گروه و سازمان) با قابلیت‌هایی چون خودکارآمدی، امید، خوشبینی، تاب‌آوری، روحیه کار تیمی، نشاط جمعی، روابط میان‌فردی، عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، سلامت اداری و معنویت سازمانی را در بر می‌گیرد. این سه شاخص و قابلیت‌ها با هم ترکیب می‌شوند و با هم افزایشی یک‌کل تحت عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا را می‌سازند 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 می‌کنند و به عنوان سپری مقاوم در برابر عوامل فشارزای درونی و بیرونی ایفای نقش می‌کنند. پژوهش‌های همسو با یافته‌های پژوهش حاضر نیز این مهم را تأیید نمودند. جان و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند رفتار سازمانی مثبت‌گرا تأثیر معنی‌داری بر عملکرد فردی ورزشکاران دو و میدانی داشت (۱۱).

موفقیت ورزشی فرآیند یادگیری فعالی است که در اثر تمرین هدفمند و بهبود مهارت‌های ضروری برای رسیدن به سطح بالای عملکرد ورزشی به دست می‌آید. عواملی که در پیشرفت ورزش یا بهبود عملکرد یک ورزشکار و یا یک تیم ورزشی تأثیر گذار می‌باشند بسیار گوناگون است. شاید بسیاری از این عوامل آنهایی باشند که در اینجا نامبرده می‌شوند. این عوامل عبارتند از شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، اقلیمی، جامعه‌شناختی، 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 شکفتن 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 توانند 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

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 کارآموده 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.

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

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. (inPersian)
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. *Women in Sport and Physical Activity Journal*. 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)