

نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر بهره‌وری سازمانی کارکنان ورزش و جوانان سیستان و

بلوچستان

سیدمحمدحسین حسینی روش^{۱*}، حمید اکاتی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۴/۱۴

تاریخ تصویب: ۱۴۰۲/۷/۱۳

ص ص: ۱۶۶-۱۴۳

چکیده

یکی از مسیرهایی که می‌تواند به بهبود بهره‌وری سازمان منجر شود ترویج رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان است. از این رو تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر مولفه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر بهره‌وری سازمانی کارکنان ورزش و جوانان سیستان و بلوچستان انجام شده است. روش تحقیق توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان ورزش و جوانان سیستان و بلوچستان بود که ۱۹۰ نفر از آنها با استفاده از روش خوشه‌ای و تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری شامل پرسشنامه استاندارد رفتارهای مثبت سازمانی لوتانز و یوسف (۲۰۰۷) بود و برای سنجش بهره‌وری سازمانی از پرسشنامه استاندارد بهره‌وری اولسانیا و همکاران (۲۰۱۲) استفاده گردید. روایی آن‌ها با ضریب آلفای کرونباخ بررسی و به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۹۳ بدست آمد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها توصیفی-استنباطی بود و برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون خطی و نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که هر چهار مؤلفه رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر بهره‌وری سازمانی کارکنان ورزش و جوانان سیستان و بلوچستان تأثیرگذار می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: رفتار سازمانی مثبت‌گرا، بهره‌وری سازمانی، اعتماد به نفس، امیدواری، خوش‌بینی

۱. استادیار گروه تربیت بدنی (مدیریت ورزشی)، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران

hhoseinir@yahoo.com (نویسنده مسئول*)

۲. استادیار گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران

hamidokati@yahoo.com



The Role of Positive Organizational Behavior in Organizational Productivity of Sports and Youth Employees in Sistan and Baluchestan

Seyed Mohammad Hossein Hosseini Ravesh*¹, Hamid Okati²

Abstract

One of the ways that can improve organizational productivity is to promote organizational behavior. It is positive in the organization. Therefore, the present study was conducted to investigate the effect of positive organizational behavior components on organizational productivity of Sistan and Baluchestan sports staff and youth. The research method was descriptive-correlational, and the statistical population of this study included all sports staff and youth of Sistan and Baluchestan, 190 of whom were selected using cluster and random sampling. The collection tools included the standard questionnaire of positive organizational behaviors of Lutans and Yousef (2007) and the standard productivity questionnaire of Olsania et al. (2012) was used to measure organizational productivity. Their validity was examined with Cronbach's alpha coefficient and 0.71 and 0.93, respectively. The data analysis method was descriptive-inferential and linear regression and SPSS software were used to test the hypotheses. The results showed that all four components of positive organizational behavior affect the organizational productivity of Sistan and Baluchestan sports staff and youth.

Keywords: Positive Organizational Behavior, Organizational Productivity, Self-assurance, Hope, Optimism.

1. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Science, Zabol Branch, Islamic Azad University, Zabol, Iran Corresponding Author*: hhoseinir@yahoo.com

2. Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Zabol Branch, Zabol, Iran hamidokati@yahoo.com

مقدمه

در عصری که روابط بین افراد و گروه‌ها شکننده و به سرعت در حال تغییر می‌باشد اعتماد موضوع محوری سازمان‌ها به منظور مدیریت کارآمد و اثربخش پویایی‌های محیطی است که رشد و حیات آن‌ها را تضمین می‌کند. با توجه به ضرورت پاسخ‌گویی سریع به تحولات محیط متلاطم، ایجاد تیم‌های کاری هماهنگ یکی از وظایف مهم رهبران در سازمان‌ها می‌باشد که در واقع به معنی فرآیند تزریق تدریجی و تشویق رفتارهای مثبت و امید و خوش‌بینی در سازمان می‌باشد. مفهوم رفتارهای مثبت مسائل مربوط به آن در چند سال گذشته به طور فزاینده‌ای محور مطالعه سازمان‌ها گردیده است. رفتار مثبت سازمانی عبارت است از مطالعه و کاربرد نقاط قوت منابع انسانی مثبت‌گرا و ظرفیت‌های روانشناختی که قابلیت اندازه‌گیری و توسعه یافتن دارد و به طور موثری برای بهبود عملکرد در محل کار، ابداع و معرفی شد (لوتانز، ۲۰۱۸). امروزه اهمیت رفتارهای مثبت در سازمان‌ها به خوبی آشکار گردیده است چرا که برقراری ارتباطات و تحقق همکاری میان افراد نیازمند وجود خوش‌بینی می‌باشد. اهمیت خوش‌بینی به این دلیل است که مدیران به دنبال درک و شناخت چگونگی ایجاد همکاری موثر در سازمان‌ها می‌باشد و رفتارهای مثبت مانند امید و خوش‌بینی عاملی کلیدی می‌باشد زیرا همکاری را به وجود می‌آورد و موجب تسهیل ارتباطات موثر می‌شود (احمدی، ۱۳۹۶). روان‌شناسی کمال یا روان‌شناسی سلامت به جنبه سالم طبیعت آدمی می‌پردازد؛ نه به جنبه ناسالم آن (شولتس، ۲۰۱۸). این رویکرد جدید که آن را روانشناسی مثبت‌گرا نیز نامیده‌اند به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده و بدین ترتیب جنبش جدیدی با عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا ایجاد شده است. همانند روانشناسی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت‌گرا ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت‌گرایی رسیده است بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه پردازی، تحقیق و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (بیکر و شافلی، ۲۰۱۹).

بهره‌وری مفهومی است جامع و کلی که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، جهت ارتقای سطح زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش انسان‌ها، هدفی اساسی برای همه کشورهای جهان محسوب می‌شود و همواره مدنظر دست‌اندرکاران سیاست و اقتصادی و دولتمردان بوده و می‌باشد (احمدی و همکاران،

1. Shoultsse
2. Beiker&shafli

۱۳۹۶). برای سالیان متمادی روان شناسان بر ابعاد منفی عملکرد و رفتار بشر متمرکز بودند و کمتر ویژگی های مثبت را مد نظر قرار می دادند، اما اخیراً جنبشی در این زمینه ایجاد شده که با تمرکز بر جنبه های مثبت رفتاری در جست و جوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه می باشد و آثار آن را می توان در تحقیقات دانشگاهی و کاربردی مشاهده کرد (سیمار اصل و دیگران ۱۳۹۸). اهمیت رفتار مثبت سازمانی در ادبیات و مطالعات سازمانی، به طور روزافزونی رو به افزایش است. این متغیر در ابتدا توسط سلیگمن تحت عنوان روانشناسی مثبت پا به عرصه وجود نهاد و سپس توسط لوتانز با عنوان رفتار مثبت سازمانی، به طور گسترده ای توسعه یافت از نظر لوتانز رفتار مثبت سازمانی عموماً بر احساسات مثبت متمرکز بوده به طور خاص شامل مفاهیم اعتماد، امید، خوش بینی، تاب آوری و هوش عاطفی می شود (یامارینو^۱، ۲۰۱۸).

بررسی عملکرد کشورهایی که در چند دهه اخیر از رشد اقتصادی قابل توجهی برخوردار بوده اند بیانگر این واقعیت است که بخش عمده ای از رشد اقتصادی اغلب این کشورها از طریق افزایش بهره وری حاصل شده است، این درحالی است که مطالعات نشان می دهند نقش بهره وری در کشور کم رنگ بوده است (خداداد کاشی و همکاران، ۱۳۹۱) امروزه بهره وری به عنوان یک فرایند پیوسته، قدرت و توان لازم برای حل بسیاری از مشکلات را فراهم آورده و نارسایی های موجود در کشور مانند سوددهی پایین، افزایش ضایعات، ناتوانی در رقابت، عدم استفاده حداکثری از ظرفیت تولیدی و به طور کلی عدم درک صحیح از یک سیستم را مورد مطالعه قرار می دهد. ورزش به عنوان یکی از اجزای مهم و لاینفک هر کشور، محل تماس، ارتباط و توسعه فرهنگ می باشد. اهمیت نقش ورزش به حدی می باشد که میزان سرعت و کارآیی آن بعضی اوقات به عنوان معیاری برای ارزیابی فعالیت های فرهنگی هر کشور و یا حتی سیاست های کلان آن کشور در نظر گرفته می شود.

جدول ۱. خلاصه پیشینه تحقیقات داخلی

ردیف	محقق	عنوان تحقیق	نتایج و یافته‌ها
۱	یزدان شناس (۱۳۹۹)	تاثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش بدبینی سازمانی و نقش میانجی رهبری اخلاقی	سرمایه روان شناختی، توانمندسازی روان شناختی و رهبری اخلاقی می‌توانند تأثیری منفی در بدبینی سازمانی داشته باشند.
۲	رجیبی و دهقانی (۱۳۹۹)	پیش بینی بهره‌وری کارکنان ناجا بر اساس عدالت سازمانی ادراک شده، خشنودی شغلی و رفتار شهروندی	خشنودی شغلی، مردانگی-گذشت، نوع دوستی، عدالت توزیعی ادراک شده، وضعیت اقتصادی، و فضیلت مدنی بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های بهره‌وری در کارکنان هستند.
۳	احمدی و همکاران (۱۳۹۹)	بررسی رابطه رفتار خود توسعه‌ای و عوامل مؤثر بر آن با بهره‌وری کارکنان معاونت نیروی انسانی ناجا	فرماندهان و مدیران مهمترین نقش را در ایجاد تمایل و رفتار خود توسعه‌ای کارکنان دارند.
۴	یزدان شناس (۱۳۹۸)	نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و بدبینی کارکنان	متغیرهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا نقشی میانجی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و بدبینی کارکنان ایفا کرد.
۵	رنجبر طرقي و زارعی متین (۱۳۹۸)	بررسی رابطه بین تاب‌آوری به عنوان شاخه‌ای از روانشناسی مثبت‌گرا و رضایت از زندگی	بین تاب‌آوری و رضایت از زندگی رابطه مثبت وجود دارد. بین مردان و زنان از نظر رضایت از زندگی تفاوت وجود دارد.
۶	ناستی زایی و جناآبادی (۱۳۹۸)	رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان	میانگین نمرات رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سطح بالاتری از میانگین نظری قرار داشت.
۷	احمدی (۱۳۹۸)	رابطه بین رفتار شهروندی-سازمانی مدیران و بهره‌وری سازمانی در حد مناسب است.	وضعیت رفتار شهروندی-سازمانی مدیران و بهره‌وری سازمانی در حد مناسب است.
۸	بدیع زاده و رضایی فر (۱۳۹۷)	بررسی بهره‌وری منابع انسانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی و تعهد سازمانی در صنعت آب و فاضلاب	رابطه مثبت و معنی‌دار میان بهره‌وری منابع انسانی با رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد.
۹	الوانی و همکاران (۱۳۹۷)	نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش سکوت سازمانی	رفتار سازمانی مثبت‌گرا با سکوت سازمانی رابطه منفی و معناداری دارد.
۱۰	شیروانی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز (CHOSE)	بین مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت و اخلاق کار رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۱۱	فروهر و تجری (۱۳۹۶)	تحلیل بر تأثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر بهره‌وری سازمانی	ارائه مدل مناسب ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرا و رهبری مثبت‌گرا، جو مثبت‌گرا، روابط انسانی مثبت‌گرا، ارتباطات مثبت‌گرا



۱۲	کیوان آرا و همکاران (۱۳۹۶)	رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران	اثرات تحقق هدف های شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت بود.
۱۳	فروهر و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی چالش های ایجاد رفتار مثبت گرا در سازمان های کشورمان	سه مشکل اساسی برای پیاده سازی رفتار سازمانی مثبت گرا در کشور وجود دارد که اولین مشکل عدم آشنایی مدیران با رفتار سازمانی مثبت گرا و نتایج آن می باشد.
۱۴	علیزاده (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر متغیرهای رفتار سازمانی مثبت و ماهیت شغل بر پذیرش دورکاری کارمندان	متغیرهای رفتار سازمانی مثبت و ماهیت شغل هم به طور همزمان و هم مجزا بر پذیرش دورکاری تأثیر می گذارند.
۱۵	بابائیان و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا پرداختند.	سرمایه روانشناختی و همه مولفه های در نظر گرفته آن در این تحقیق بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی می گذارند
۱۶	شیروانی و سی سختی (۱۳۹۴)	بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز پرداختند.	بین مولفه های پنج گانه فوق و اخلاق کار رابطه معنی داری وجود دارد.
۱۷	الوانی (۱۳۹۴)	بررسی بهره وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت گرا	نگرش مثبت به دنبال کشف و پرورش توانایی های درونی انسان می باشد.
۱۸	مایل افشار و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان در بیمارستان های آموزشی شهر تهران	بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره وری در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
۱۹	نوری (۱۳۹۳)	رابطه رفتار سازمانی مثبت (POB) و رفتار شهروندی سازمانی (OCB) با کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت متروی تهران	رفتار سازمانی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی تأثیری مثبت و معنادار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد.
۲۰	احدی و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی سبک های تفکر و هیجان طلبی برای افزایش رفتار های سازمانی مثبت	افزایش ویژگیهای رفتار سازمانی مثبت به بهبود عملکرد در محیط کار می انجامد.
۲۱	واعظی و همکاران (۱۳۹۳)	نگرش کارکنان نسبت به رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط آن با بهره وری کارکنان در بیمارستان های دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران	بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۲۲	بهراری فر و جوهری (۱۳۹۲)	مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی	تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر می‌گذارد.
----	--------------------------------	---	--

جدول ۲. خلاصه پیشینه تحقیقات خارجی

ردیف	محقق	عنوان تحقیق	نتایج و یافته‌ها
۱	پیترسون و سلیگمن (۲۰۲۰)	طبقه‌بندی در خصوص توانمدهای شخصی و فضیلت های مثبتی بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اعتماد سازمانی	مطابق ملاک‌های نظر خود ۲۴ توانمندی را شناسایی کردند که آن‌ها را در ۶ طبقه کلی تقسیم بندی نمودند
۲	رابینسون (۲۰۲۰)	نقش سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی بر سلامت کارکنان سازمان	تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود.
۳	هونگ ولی (۲۰۱۹)	نقش سرمایه روانشناختی در موفقیت کار راه شغلی	سرمایه روانشناختی نقش میانجی، در سرمایه کار راه شغلی و موفقیت کار راه شغلی ایفا میکند.
۴	یوسف و لوتانز (۲۰۱۸)	ویژگیها و حالت‌های روانشناختی مثبت در گزینش مدیران	برخلاف تاکید بر مهارت‌های فنی، ویژگیها و حالت‌های روانشناختی مثبت باید به عنوان ملاکی برای گزینش بهترین مدیران و کارکنان به کار گرفته شوند.
۵	سلیگمن (۲۰۱۸)	بررسی روند تاریخی مطرح شدن رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها	نتیجه ایجاد یک موجی از علاقه به نظریه پردازی و تحقیق تجربی بوده؛ که امروز به عنوان روان شناسی مثبت‌گرا شناخته می‌شود.
۶	هادگز (۲۰۱۷)	آزمایش توسعه سرمایه روانشناختی در دوره‌های آموزشی آنلاین	دوره‌های آموزشی سرمایه روان شناختی تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی دارد.
۷	وولمبوا و همکاران (۲۰۱۷)	تاثیر سرمایه روان شناختی رهبران سازمانی بر عملکرد کارکنان	سطح بالای سرمایه روان شناختی رهبران سازمانی بر روی عملکرد کارکنان اثر مثبت قابل ملاحظه ای بر جای می‌گذارد.
۸	آوی و همکاران (۲۰۱۸)	آیا کارکنان مثبت‌گرا به تغییرات سازمانی مثبت کمک میکنند؟	امید، اعتماد به نفس، خوش بینی و تاب‌آوری، با هیجانات مثبت درگیر شدن در کار و رفتارهای مثبت نظیر رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار دارند.

نتایج تحقیق حاکی از نرخ بالای تاثیر این مداخلات بر روی عملکرد کسب و کار بوده است.	محاسبه نرخ بازگشت سرمایه روانشناختی مدیران	لوتانز یوسف و اولیو (۲۰۱۷)	۹
نتایج تاثیر قابل توجه ظرفیت منابع روان شناختی مثبت کارکنان بر پیامدهای کاری را مورد تایید قرار داد.	بررسی تاثیر ابعادی مانند امید، خوشبینی و تاب آوری بر پیامدهای کاری شامل عملکرد، رضایت شغلی خوشنودی از کار و تعهد سازمانی	لوتانز و همکاران (۲۰۱۷)	۱۰
ظرفیت های روانشناختی مثبت کارکنان تاثیر به سزایی روی پیامدهای مثبت محیط کار شامل رضایت شغلی، نشاط کاری و تعهد سازمانی دارد.	رفتار سازمانی مثبت در محیط کار: تاثیر امید، خوش بینی و تاب آوری روی پیامدهای مثبت محیط کار	لوتانز و یوسف (۲۰۱۷)	۱۱
روانشناسی مثبت گرا، مطالعه شرایط و فرایندهایی است که در ارتقا بخشیدن و بهینه سازی مراحل کاری افراد، گروهها و سازمانها سهیم است.	روانشناسی مثبت گرا چیست؟	گیبل و هیدیت (۲۰۱۵)	۱۲

رفتار سازمانی مثبت گرا که بر حالت ها و متغیرهای مثبت گرای قابل مدیریت در رفتار کارکنان سازمان تاکید می کند، خود از جنبش روان شناسی مثبت گرا نشات گرفته است. در ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان تاکنون تحقیقی پیرامون رفتار سازمانی مثبت گرا و تاثیر آن بر بهره وری انجام نشده است. لذا از این منظر انجام تحقیق حاضر دارای ضرورت می باشد. علاوه بر این انجام این تحقیق می تواند به غنی تر نمودن ادبیات تحقیق کمک شایانی نماید. همچنین یافته های این تحقیق می تواند جهت ایجاد رفتارهای مثبت و انسجام آفرینی در ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان مورد استفاده مدیران و مسئولان آن قرار گیرد. بنابراین مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش رفتار سازمانی مثبت گرا بر بهره وری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان سیستان و بلوچستان انجام می گردد.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی پیمایشی با رویکرد همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان می باشد که در سال ۱۳۹۸ در این سازمان مشغول به کار می باشند و تعداد آن ها ۳۸۰ نفر می باشد. در این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران نمونه آماری انتخاب شدند. از آنجا که جامعه آماری ۳۸۰ نفر

هستند تعداد ۱۹۰ نفر از کارکنان بعنوان گروه نمونه از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و در دسترس انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مطالعات کتابخانه‌ای و همچنین پرسشنامه بهره‌گرفته شد که شامل پرسشنامه استاندارد رفتارهای مثبت سازمانی لوتانز و یوسف شامل ۱۲ گویه و شامل چهار بعد (اعتماد به نفس، تاب‌آوری، امید، خوش‌بینی) می‌باشد. در این تحقیق منظور از رفتار مثبت سازمانی نمره‌ای است که کارکنان به سؤالات ۱۲ گویه‌ای پرسشنامه رفتارهای مثبت سازمانی می‌دهند. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت می‌باشد که از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است. (کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نه موافقم نه مخالف، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم؛ ۵) می‌باشد. گویه‌های ۱ تا ۳ مربوط به مؤلفه اعتماد به نفس، گویه‌های ۴ تا ۶ مربوط به مؤلفه تاب‌آوری، گویه‌های ۷ تا ۹ مربوط به مؤلفه امید، گویه‌های ۱۰ تا ۱۲ مربوط به مؤلفه خوش‌بینی می‌باشد.

جدول ۳. مؤلفه‌های پرسشنامه رفتارهای مثبت سازمانی

متغیر	مؤلفه	شاخص	سوالات	طیف
رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا	اعتماد به نفس	اعتماد به حل مشکل	۱	۵ درجه‌ای لیکرت
		مشارکت	۲ و ۳	۵ درجه‌ای لیکرت
	تاب‌آوری	چاره‌جویی	۴	۵ درجه‌ای لیکرت
		پیگیری و دستیابی به اهداف	۵ و ۶	۵ درجه‌ای لیکرت
	امیدواری	عبور از مشکلات	۷ و ۸	۵ درجه‌ای لیکرت
		توانایی انجام موفق کارها	۹	۵ درجه‌ای لیکرت
	خوش‌بینی	نگاه مثبت به خود	۱۰	۵ درجه‌ای لیکرت
		نگاه مثبت به شغل	۱۱	۵ درجه‌ای لیکرت
		نگاه مثبت به آینده	۱۲	۵ درجه‌ای لیکرت

پرسشنامه استاندارد بهره‌وری توسط اولسانیا و همکاران (۲۰۱۲) طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۷ گویه بوده و وضعیت بهره‌وری را در سازمان مورد سنجش قرار می‌دهد. در این تحقیق منظور از بهره‌وری نمره‌ای است که کارکنان به سؤالات ۲۷ گویه‌ای پرسشنامه بهره‌وری

می‌دهند. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت می‌باشد که از ۱ تا ۵ نمره گذاری شده است. (خیلی کم، ۱؛ کم، ۲؛ متوسط ۳؛ زیاد، ۴؛ خیلی زیاد، ۵) می‌باشد. برای پایایی ابزار، ضریب آلفا کرونباخ برای هر کدام از مؤلفه های اعتماد به نفس (۰/۸۲) خوش بینی (۰/۸۲) امید آوری (۰/۷۸) و رفتار مثبت سازمانی(۰/۷۴) به دست آمد. در تحقیق اولسانیا و همکاران، پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمده است. روایی ابزار نیز توسط متخصصان مورد تایید قرار گرفته است. در این تحقیق برای اطلاعات جمعیت شناختی و میزان بهره وری سازمانی از روش توصیفی و برای بررسی تفاوت میانگین ها از آزمون های تی استیودنت و آنوا و برای بررسی ارتباط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی تأثیر رفتارهای سازمانی مثبت گرا بر بهره وری سازمانی از آزمون رگرسیون خطی و چندگانه استفاده گردید. و نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۱ برای تحلیل های آماری بکار رفته است.

یافته ها

در بررسی وضعیت جنسی پاسخگویان اطلاعات جدول ۴ نشان می‌دهد که ۲۳,۷ درصد پاسخگویان زن و ۷۶,۳ درصد نیز مرد بوده‌اند. مشاهده می‌شود که بیشترین فراوانی را مردان دارا هستند. ۱۲,۱ درصد پاسخگویان کمتر از ۲۵ سال، ۳۳,۲ درصد ۲۶ تا ۳۰ سال، ۳۴,۷ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال و ۲۰ درصد نیز بالاتر از ۳۶ سال سن داشتند مشاهده می‌شود که گروه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال بیشترین فراوانی را دارند. ۹,۵ درصد پاسخگویان دیپلم و ۴۱,۶ درصد آنان فوق دیپلم داشتند. همچنین سطح تحصیلات ۴۰,۵ درصد لیسانس و ۸,۴ درصد فوق لیسانس بود. نشان می‌دهد که درصد کمی تحصیلات تکمیلی را طی کرده‌اند و کارکنان با مدرک فوق دیپلم بیشترین فراوانی را دارا می‌باشند. ۲۲,۱ درصد سابقه کمتر از ۵ سال، ۳۵,۳ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۲۸,۹ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۳,۷ درصد بالاتر از ۱۶ سال سابقه کاری داشتند. مشاهده می‌شود که افراد با سابقه ۶ تا ۱۰ سال بیشترین فراوانی را دارند.

جدول ۴. توزیع فراوانی ویژگیهای جمعیت شناختی پاسخگویان

جنسیت	تعداد	درصد	درصد تجمعی
زن	۴۵	۲۳,۷	۲۳,۷
مرد	۱۴۵	۷۶,۳	۱۰۰
کل	۱۹۰	۱۰۰	
سن	تعداد	درصد	درصد تجمعی
کمتر از ۲۵ سال	۲۳	۱۲,۱	۱۲,۱
۲۶-۳۰ سال	۶۳	۳۳,۲	۴۵,۳

۸۰	۳۴,۷	۶۶	سال ۳۵-۳۱
۱۰۰	۲۰	۳۸	بالاتر از ۳۶ سال
	۱۰۰	۱۹۰	کل
درصد تجمعی	درصد	تعداد	تحصیلات
۹,۵	۹,۵	۱۸	دیپلم
۵۱,۱	۴۱,۶	۷۹	فوق دیپلم
۹۱,۶	۴۰,۵	۷۷	لیسانس
۱۰۰	۸,۴	۱۶	فوق لیسانس
	۱۰۰	۱۹۰	کل
درصد تجمعی	درصد	تعداد	سابقه شغلی
۲۲,۱	۲۲,۱	۴۲	کمتر از ۵ سال
۵۷,۴	۳۵,۳	۶۷	۶ تا ۱۰ سال
۸۶,۳	۲۸,۹	۵۵	۱۱ تا ۱۵ سال
۱۰۰	۱۳,۷	۲۶	بالاتر از ۱۶ سال
	۱۰۰	۱۹۰	کل

مطابق جدول شماره (۵) مقایسه میانگین‌های رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا نشان داد که مؤلفه تاب‌آوری با (۱۲,۸۵) بالاترین میانگین را داشت. مؤلفه اعتماد به نفس با (۱۱,۴۶) و مؤلفه خوش‌بینی با (۹,۰۷) در رده‌های بعدی قرار داشتند. مؤلفه امیدواری با (۸,۳۲) کمترین میانگین را در میان مؤلفه‌های رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا داشت. همچنین میانگین رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا کارکنان (۴۱,۷۱) و میانگین بهره‌وری سازمانی کارکنان (۸۴,۱۸) بود.

جدول ۵- شاخصهای آماری مربوط به مؤلفه‌های رفتارهای مثبت‌سازمانی و بهره‌وری

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	واریانس	مینیمم	ماکزیمم
اعتماد به نفس	۳,۸۲	۲,۵۶۹	۶,۵۹۹	۱	۵
تاب‌آوری	۴,۲۸	۲,۲۸۴	۵,۲۱۶	۱	۵
امیدواری	۳,۲	۲,۳۲۰	۵,۳۸۳	۱	۵
خوش‌بینی	۳,۷۷	۲,۰۸۲	۴,۳۳۳	۱	۵
رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا	۴,۰۸	۶,۱۳۸	۳۷,۶۸	۱	۵
بهره‌وری سازمانی	۳,۵	۱۸,۱۷۶	۳۳۰,۳۸۴	۱	۵

وضعیت رفتار مثبت «اعتماد به نفس» کارکنان، رفتار مثبت (اعتماد به نفس) ۳,۲ درصد آنان پایین، ۲۰ درصد متوسط و ۷۶,۸ درصد بالا بود. رفتار مثبت تاب‌آوری ۱,۱ درصد آنان پایین، ۱۱,۱ درصد

متوسط و ۸۷,۹ درصد بالا بود. رفتار مثبت امیدواری ۹,۵ درصد آنان پایین، ۷۲,۱ درصد متوسط و ۱۸,۴ درصد بالا بود. رفتار مثبت امیدواری ۸,۴ درصد آنان پایین، ۶۸,۹ درصد متوسط و ۲۲,۶ درصد بالا بود. رفتارهای سازمانی مثبت گرای ۱,۱ درصد آنان پایین، ۲۹,۵ درصد متوسط و ۶۹,۵ درصد بالا بود. بهره وری سازمانی ۱,۶ درصد آنان پایین، ۶۴,۲ درصد متوسط و ۳۴,۲ درصد بالا بود. برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسپیرنف استفاده گردید. جدول ۹ آزمون کولموگروف-اسپیرنف را برای بررسی نرمال بودن متغیرها نشان می دهد. می توان دید که با توجه به سطح معناداری که بیشتر از ۰,۰۵ می باشد تمامی متغیرها نرمال بوده و لذا می توان از آزمون های پارامتری استفاده نمود.

جدول ۹. آزمون کولموگروف-اسپیرنف برای بررسی نرمال بودن متغیرها

آزمون کولموگروف-اسپیرنف			متغیرها
سطح معناداری	درجه آزادی	آماره	
۰,۰۵۲	۱۹۰	۰,۰۸۹	اعتماد به نفس
۰,۰۶۹	۱۹۰	۰,۰۸۱	تاب آوری
۰,۰۸۸	۱۹۰	۰,۰۷	امیدواری
۰,۰۸۱	۱۹۰	۰,۰۷۸	خوش بینی
۰,۰۶۷	۱۹۰	۰,۰۸۳	رفتارهای سازمانی مثبت گرا
۰,۰۹۱	۱۹۰	۰,۰۶۶	بهره وری سازمانی

برای بررسی فرضیه اصلی تحقیق (مولفه های رفتار سازمانی مثبت گرا بر بهره وری سازمانی کارکنان ورزش وجوانان سیستان و بلوچستان تاثیر دارند) از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. مدل رگرسیونی به همراه ضرائب رگرسیونی و معناداری ضرائب در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. معناداری مدل رگرسیونی برازش داده شده

مدل	R	R ²	R تعدیل شده	انحراف معیار	
۱	۰,۵۶۴ ^a	۰,۳۱۹	۰,۳۰۴	۱۵,۱۶۵۸۸	
مدل	مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	معناداری
۱	۱۹۱۹۳,۵۱۴	۴	۴۹۷۳,۳۷۸	۲۱,۶۲۴	۰,۰۱ ^b
	۴۲۵۴۹,۰۳۹	۱۸۵	۲۲۹,۹۹۵		
	۶۲۴۴۲,۵۵۳	۱۸۹			
متغیر ثابت (اعتماد به نفس، تاب آوری، امیدواری، خوش بینی) متغیر وابسته (بهره وری سازمانی)					

با توجه به دو جدول فوق، مقدار R^2 مدل رگرسیونی چندگانه برابر با (۰,۳۰۴) شده است که نشان دهنده میزان تبیین تغییرات متغیر وابسته بهره وری سازمانی توسط ۴ مؤلفه (اعتماد به نفس، تاب آوری، امیدواری، خوش بینی) می باشد. همچنین مدل رگرسیونی برازش داده شده توسط این متغیرها معنادار می باشد، ($p\text{-value} > 0.05$) لذا مدل برازش داده شده فوق الذکر یک الگوی آماری مناسب از بین مدل های کاندید دیگر میباشد. در جدول ۸ ضرائب رگرسیونی به همراه سطح معناداری هر یک ارائه شده است.

جدول ۸. ضرائب رگرسیونی رفتارهای سازمانی مثبت گرا و سطح معناداری هر یک از ضرائب

معناداری	t	ضرائب استاندارد شده	ضرائب استاندارد نشده		مدل
			B	انحراف معیار	
۰,۰۱	۶,۳۱۶		۷,۶۹	۴۸,۵۷۳	ثابت
۰,۰۱	۲,۶۶۰	۰,۲۰۵	۰,۵۴۶	۱,۴۵۲	اعتماد به نفس
۰,۰۱	۲,۹۲۰	۰,۲۳۵	۰,۶۴۰	۱,۸۶۸	تاب آوری
۰,۰۱	۴,۷۰۶	۰,۲۹	۰,۴۸۳	۲,۲۷۴	امیدواری
۰,۰۱	۲,۵۶۶	۰,۱۷۵	۰,۵۹۷	۱,۵۳۱	خوش بینی
متغیر وابسته (بهره وری سازمانی)					

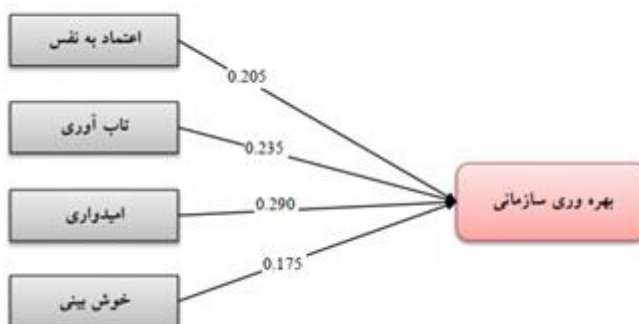
زمانی از رگرسیون گام به گام استفاده می شود که پژوهش گر چند متغیر مستقل دارد و می خواهد ارتباط آن را با متغیر وابسته نشان دهد به عبارتی از متغیرهای مستقل موجود، کدام متغیر به بهترین وجه میتواند متغیر وابسته را پیش بینی کند و سهم هر متغیر چقدر است؟ و در مجموع، با همدیگر چقدر قادر به پیش بینی هستند (لارسن، ۲۰۱۶). با ملاحظه جدول فوق، هر چهار مولفه (اعتماد به نفس، تاب آوری، امیدواری، خوش بینی) در سطح ۰,۰۵ معنادار می باشند بنابراین مدل نهایی به صورت زیر است.

جدول ۹. مدل نهایی به دست آمده

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین تعدیل شده R ²	سطح معنی داری
اول	۰,۴۱۳ ^a	۰,۱۷۱	۰,۱۶۶	۰,۰۱
دوم	۰,۴۵۳ ^b	۰,۲۰۵	۰,۱۹۷	۰,۰۱
سوم	۰,۵۴۳ ^c	۰,۲۹۴	۰,۲۸۳	۰,۰۱
چهارم	۰,۵۶۴ ^d	۰,۳۱۹	۰,۳۰۴	۰,۰۱

در اولین گام متغیر اعتماد به نفس وارد معادله گردیده است، مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر (۰,۴۱۳) و ضریب تعیین برابر ۰,۱۷۱ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰,۱۶۶ بدست آمد یعنی ۱۶,۶ درصد تغییرات متغیر وابسته بهره وری سازمانی را این متغیر به تنهایی تبیین می نماید. در گام دوم تحلیل متغیر تاب آوری وارد معادله گردید. با وارد شدن این متغیر ضریب همبستگی چندگانه به ۰,۴۵۳ و ضریب تعیین به ۰,۲۰۵ و ضریب تعیین تعدیل شده به ۰,۱۹۷ افزایش یافت. یعنی این دو متغیر ۱۹,۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره وری سازمانی را تبیین می کنند. در گام سوم تحلیل متغیر امیدواری وارد معادله گردید. با وارد شدن این متغیر ضریب همبستگی چندگانه به ۰,۵۴۳ و ضریب تعیین به ۰,۲۹۴ و ضریب تعیین تعدیل شده به ۰,۲۸۳ افزایش یافت. یعنی این سه متغیر ۲۸,۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره وری سازمانی را تبیین می کنند. در گام چهارم تحلیل متغیر خوش بینی وارد معادله گردید. با وارد شدن این متغیر ضریب همبستگی چندگانه به ۰,۵۶۴ و ضریب تعیین به ۰,۳۱۹ و ضریب تعیین تعدیل شده به ۰,۳۰۴ افزایش یافت. عملیات در چهار گام متوقف شد. در واقع این چهار متغیر ۳۰,۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره وری سازمانی را تبیین می کنند. مدل فوق نشان دهنده آن است که در صورت تغییر یک واحد متغیرهای اعتماد به نفس، تاب آوری،

امیدواری و خوش بینی، متغیر بهره‌وری سازمانی به ترتیب به میزان (۰,۲۳۵) ، ۰,۲۰۵ ، ۰,۲۹۰ و (۰,۱۷۵) واحد (در جهت مثبت) تغییر می‌یابد.



شکل ۱. تحلیل مسیر و ضرایب همبستگی

با توجه به شکل ۱ مشاهده می‌گردد که ضرایب تاثیر برای مولفه های اعتماد به نفس (۰,۲۰۵) تاب آوری (۰,۲۳۵) امیدواری (۰,۲۹۰) و خوش بینی (۰,۱۷۵) می‌باشد. که بیشترین تاثیر را بر متغیر بهره‌وری سازمانی، مولفه امیدواری داشته و مولفه تاب آوری پس از آن قرار دارد. در مرتبه بعدی مولفه های اعتماد به نفس و خوش بینی قرار دارند. همچنین ضریب r^2 یعنی نسبت خبی دو به درجه آزادی ۲,۰۳ بدست آمد که نشان دهنده برازش خوب مدل پژوهش می‌باشد. هر چه به ۳ نزدیکتر شود برازش بهتر است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق تعیین نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر بهره‌وری سازمانی کارکنان ورزش و جوانان سیستان و بلوچستان بود. در جهان امروز عواملی چون تخصصی شدن فعالیت‌ها، وسعت و سرعت در تغییرات فناوری، تنوع نیازهای انسان‌ها در جوامع مختلف، گسترش روز افزون شیوه‌های رقابتی و... باعث پیچیده‌تر شدن نیازهای بشر شده است به طوری که مدیریت فرایند برآورده سازی رضایت بخش نیازهای گوناگون آنان توسط سازمان‌های تعریف شده موجود به عنوان مسئله‌ای چالش برانگیز، همراه با عدم قطعیت‌های فراوان مطرح می‌گردد. بر اساس این تعریف، موفقیت سازمان نیز بر پایه سطح دستیابی به اهداف تعیین شده مورد ارزیابی قرار خواهند گرفت. در چنین شرایطی، به منظور استفاده بهینه و مؤثرتر از منابع محدود موجود، آنچه بیش از پیش مورد علاقه اندیشمندان و تحقیقگران عرصه علم و فناوری واقع شده می‌باشد، در واقع، یافتن دیگر روش‌ها و رویکردهای نوین جایگزین است، به

طوری که بتوان احتمال دستیابی به اهداف تعریف شده در جهت حصول رضایت مندی انسان ها و نیز بر آوره کردن نیاز های مطرح شده توسط آنان را حداکثر کرد به نحوی بهره وری سازمان افزایش یابد (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲). نتایج تحقیق نشان داد که رفتار مثبت «اعتماد به نفس» بر بهره وری سازمانی کارکنان ورزش و جوانان سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات دیگر محققان، یزدان شناس (۱۳۹۹)، رجبی و دهقانی (۱۳۹۹)، رنجبر طرقي و زارعی متین (۱۳۹۸)، شیروانی و همکاران (۱۳۹۶)، فروهر و تجری (۱۳۹۶)، هونگ ولی (۲۰۱۹)، وولمبوا و همکاران (۲۰۱۷)، فروهر و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد. رابینسون (۲۰۱۴) در تحقیقی نشان داد رفتار مثبت می تواند باعث اثربخشی سیاست ها و رویه های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان و در نتیجه افزایش بهره وری سازمان شود. احمدی و دیگران (۱۳۹۶) نیز نتیجه گرفتند رفتار مثبت سازمانی نقش مهمی در افزایش بهره وری در کارکنان را دارا می باشد. نتایج تحقیق ون اردن و دیگران (۲۰۱۸) نیز حاکی از آن بود که کارکنان با اعتماد به نفس بالا در محل کار خود اعتماد به نفس بیشتری را تجربه می نمایند. در تبیین این موضوع می توان بیان نمود که اعتماد به نفس کارکنان می تواند موجب بهبود فرایند های سازمانی شده و از این منظر نگرش مثبتی در کارکنان نسبت به یکدیگر پیدا نموده و عملکرد بالاتری را تجربه می نمایند. در مورد این فرضیه محقق حدس می زند چون در این بعد از رفتار سازمانی مثبت، کارکنان به توانایی های خود برای رسیدن به موفقیت اعتقاد و باور دارند، بنابراین منطقی به نظر می رسد که بهره وری آنان افزایش یابد.

نتایج تحقیق نشان داد رفتار مثبت «تاب آوری» بر بهره وری سازمانی کارکنان ورزش و جوانان سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد. این یافته با نتایج تحقیق رابینسون (۲۰۱۴)، یزدان شناس (۱۳۹۹)، رجبی و دهقانی (۱۳۹۹)، رنجبر طرقي و زارعی متین (۱۳۹۸)، شیروانی و همکاران (۱۳۹۶)، فروهر و تجری (۱۳۹۶)، هونگ ولی (۲۰۱۹)، وولمبوا و همکاران (۲۰۱۷)، فروهر و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی و همسویی دارد. تحقیق صورت گرفته توسط رابینسون (۲۰۱۴) نشان می دهد تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی های مثبت افراد می تواند باعث اثربخشی سیاست ها و رویه های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود. فروهر و تجری (۱۳۹۳) نیز نشان دادند رفتار سازمانی مثبت گرا بر بهره وری سازمانی تاثیر معناداری دارد. نتایج تحقیق لوتانز و دیگران (۲۰۱۷) در خصوص روابط انسانی مثبت گرا آشکار ساخت که رابطه مثبتی بین روابط انسانی مثبت گرا و عملکرد تیم هاکاری وجود دارد. بررسی مجموعه تحقیق ها نشان می دهد که داشتن صفت تاب آوری در زندگی شخصی و کاری باعث افزایش خشنودی، اعتماد به نفس، عزت نفس، انعطاف پذیری، انرژی و

شادابی، عملکرد شغلی، دست یابی به هدف، رشد و توسعه فردی بیشتر و کاهش استرس می‌گردد. سلیگمن (۲۰۱۲) یوسف و لوتانز (۲۰۱۲) و هونگ ولی (۲۰۱۳) نیز نشان دادند که رفتار مثبت سازمانی و سرمایه روانشناختی نقش میانجی، در موفقیت شغلی ایفا می‌نمایند.

نتایج تحقیق نشان داد رفتار مثبت «امیدواری» بر بهره‌وری سازمانی کارکنان ورزش و جوانان سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد. در تبیین این موضوع می‌توان اظهار داشت که امید، خمیر مایه اعتماد سازی بین افراد به شمار می‌رود. افراد امیدوار عموماً دیدگاه‌های مثبتی نسبت به یکدیگر داشته و اساساً می‌توانند با همدیگر با اعتماد رفتار نمایند. مدیران نمی‌توانند صرفاً با ارائه هدف‌های متعالی و والا و تلقین به افراد در نیل به آن‌ها، امید آفرینی کنند. بلکه باید انگیزه و شوق و عزم و اراده لازم برای نیل به اهداف را ایجاد کرده و مسیر و لوازم تحقق آن‌ها را نیز برای کارکنان بگونه‌ای روشن مشخص نمایند (سیندر، ۲۰۱۹). مطالعات متعدد نشان داده‌اند که داشتن امید تأثیرات شگرفی بر پیشرفت و موفقیت افراد در سازمان دارد. فرد امیدوار با انگیزه و شوق بیشتری نسبت به دیگران خود را درگیر چالش‌های بسیار می‌نماید و با سازگاری و انطباق بیشتر نسبت به تغییرات محیطی در تحقق هدف خود می‌کوشد. الوانی (۱۳۹۱)، هادگز (۲۰۱۰) نیز در تحقیقی نشان دادند که آموزش رفتار سازمانی مثبت‌گرا تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی دارد. وولمبوا و دیگران (۲۰۱۰) نیز در تحقیق خود نشان دادند که سطح بالای رفتار مثبت سازمانی و سرمایه روانشناختی بر روی عملکرد کارکنان اثر مثبت قابل ملاحظه‌ای بر جای می‌گذارد.

نتایج تحقیق نشان داد رفتار مثبت «خوش بینی» بر بهره‌وری سازمانی کارکنان ورزش و جوانان سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد. در تبیین این موضوع می‌توان بیان نمود که خوش بینی افراد، احساس مثبتی را در آنان نسبت به همکاران و مراجعان ایجاد می‌نماید. خوش بینی سرشتی زمینه ساز اعتماد و اطمینان به همدیگر به شمار می‌رود. خوش بینی افراد می‌تواند بر ابعاد سلامت روان آنان تاثیر گذاشته و سبب بروز رفتارهای سالم نسبت به همدیگر گردد. احدی و دیگران (۱۳۹۰)، نشان دادند افزایش ویژگی‌های رفتار سازمانی مثبت، به بهبود عملکرد در محیط کار می‌انجامد. نگرش مثبت در رفتار سازمانی به دنبال کشف و پرورش توانایی‌های درونی انسان می‌باشد. لذا با گسترش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در بین کارکنان بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد (الوانی، ۱۳۹۱). تحقیقات "رابینسون (۲۰۱۴)، یزدان شناس (۱۳۹۹)، رجیبی و دهقانی (۱۳۹۹)، رنجبر طرقي و زارعی متین (۱۳۹۸)، شیروانی و همکاران (۱۳۹۶)، فروهر و تجری (۱۳۹۶)، هونگ ولی (۲۰۱۹)، وولمبوا و همکاران (۲۰۱۷)،

فروهر و همکاران (۱۳۹۵)" نشان داده اند افراد خوشبین اکثرا شاد، مقاوم در برابر مشکلات، موفق در کار و سالم در زندگی می باشند. در اینجا ذکر این نکته ضروری است که خوشبینی نباید جنبه افراط به خود بگیرد و از واقعیات زندگی فرد دور شود. چه در این صورت حاصل آن ناامیدی و یاس و شکست های پیاپی خواهد بود. اگر چه خوشبینی به زعم بسیاری از نویسندگان رفتار و روان، بخشی از سرشت آدمی است اما می توان با آموزش و بیان اثرات مثبت آن این خصوصیت را در افراد تقویت نمود (الوانی، ۱۳۹۱).

اعتماد به نفس ، تاب آوری امیدواری و خوش بینی از مؤلفه های اصلی این رویکرد رفتار سازمانی مثبت گرا به شمار می آیند. پیام رفتار سازمانی مثبت گرا به مدیران این است که قبل از آنکه بر کمبودها و نقص ها و کاستی های کارکنان متمرکز شوید، بر قوت ها، قابلیت ها، خوبی ها و توانایی های ذاتی آنان تأکید کنید. نگاه منفی به انسان را با نگاه مثبت جایگزین کنید و بدانید تأکید بر قوت ها و نیکی ها، پلیدی ها و کژی ها و کاستی ها را از عرصه سازمان دور می نماید و انسان هائی بالنده، توانمند، شاداب، امیدوار، خودباور و خوشبین پرورش می دهد که مسلما نقش مؤثری در ارتقاء بهره وری سازمان خواهند داشت. موفقیت می تواند از طریق ثابت نگهداشتن نقاط ضعف به دست آید که چندان ماندگار نیست و یا می تواند از طریق شکستن قوانین سنتی و ایجاد الگوهای جدید و قدرشناسی از افراد به خاطر کارهای خوب و مثبت آنها و تقویت نقاط قوت آنها ایجاد شود. یک رویکرد مثبت گرا دیدگاهی مثبت، امید بخش و خوش بینانه نسبت به انسان دارد که متاسفانه عدم توجه به این موارد و جنبه های اخلاقی که به عنوان جوانب پنهان رهبری نیز هستند، باعث ایجاد مشکلات برای سازمان ها شده است و در واقع بیشتر متمرکز بر روی عیب ها و نقص ها می باشد؛ بخصوص در حوزه سرمایه اجتماعی سازمان سرمایه اجتماعی نیز در نتیجه تعاملات و روابط افراد با یکدیگر در سازمان ایجاد می گردد. رویکرد مثبت گرا بر قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل شدن به آنچه که او می تواند باشد، تأکید دارد. جهت افزایش بهره وری ضروری است سازمان استراتژی هایی را در جهت افزایش حقوق و دستمزد و امنیت شغلی و رضایتمندی کارکنان در نظر گیرند. توصیه می گردد با تشویق کارکنان به ادامه تحصیل و پشتیبانی مالی از آن ها، امکانات پیشرفت علمی و تحقیقی برای آنان فراهم گردد، چرا که افراد با تحصیلات بالا اعتماد به نفس بیشتری در انجام کارها دارند. توصیه می شود کلاس هایی برای کارکنان برگزار شود که در این زمینه از مشاوره اساتید مجرب برخوردار گردند، تا قادر باشند بر مشکلات و مسائل کاری غلبه کرده و دیدگاهی مثبت به خود و دنیای اطراف خود داشته باشند.

منابع

- احمدی، ح.، خویینی، ف.، کریمی، ی.، دلاور، ع.، زری باف، م. (۱۳۹۸). بررسی سبک های تفکر و هیجان طلبی برای افزایش رفتار های سازمانی مثبت، تحقیقگر (مدیریت)، ۸ (۲۴): ۲۸-۱۸.
- احمدی، س. ع. ا.، خوشبخت، م. ع.؛ خائف الهی، ا. ع. (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت بندی عوامل مدیریت منابع انسانی مؤثر بر کارایی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد پلیس راهنمایی و رانندگی)، فصلنامه مطالعات تحقیقی راهور. ۱ (۱): ۱-۱۰.
- احمدی، س. ع. ا.، عسکری نژاد، م.، احمدیان، م. (۱۳۹۶). بررسی رابطه رفتار خود توسعه ای و عوامل مؤثر بر آن با بهره وری کارکنان معاونت نیروی انسانی ناجا، فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۱۲ (۴۷): ۶۲-۳۹.
- احمدی، م. (۱۳۹۵). رابطه بین رفتار شهروندی- سازمانی مدیران و بهره وری سازمانی، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۴ (۴): ۸۷-۱۰۷.
- الوانی، س. م. (۱۳۹۶). بهره وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت گرا، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره هشتم، ۱۳۹۱، از صص ۶-۱.
- الوانی، س. م. (۱۳۹۵). بهره وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت گرا، مدیریت توسعه و تحول، ۴ (۸): ۶-۱.
- الوانی، س. م.، واعظی، ر.، هنرمند، ر. ا. (۱۳۹۴). نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۴ (۷۹): ۲۶-۱.
- باباییان، ع.، سیدنقوی، م. ع.، علی زاده، ح.، پورغلامی، م. ر. (۱۳۹۷). تاثیر سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا (مورد مطالعه فا. قزوین)، تحقیق های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، ۷ (۳): ۳۴۶ - ۳۶۹.
- باقرسلیمی، س.، رضایی کلیدبری، ح. ر.، حسن پور، ا. (۱۳۹۹). نقش رهبری خدمت گزار در ارتقای اعتماد سازمانی مبتنی بر نظرات کارکنان سازمان امور مالیاتی استان گیلان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۸۹ (۵)، ۲۳-۳۰.
- بدیع زاده، ع.، رضایی فر، غ. ر. (۱۳۹۴). مدل ساختار علیت بهره وری منابع انسانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی و تعهد سازمانی در صنعت آب و فاضلاب (مطالعه موردی: شرکت آب و فاضلاب استان البرز)، مدیریت توسعه و تحول، ۷ (۲۰): ۶۷-۷۳.
- براتی سده، ف. (۱۳۸۸). اثربخشی مداخلات روانشناسی مثبت گرا در افزایش نشاط و شادی، خشنودی از زندگی و معناداری زندگی و کاهش افسردگی: مدلی برای اقدام، پایان نامه ی دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
- بهراری فر، ع.، جواهری کامل، م. (۱۳۹۹). بررسی پیامدهای ارزش های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)، توسعه انسانی پلیس، ۷ (۲۸): ۹۵-۱۱۸.

- حسین پور، د.، شمس، ف. (۱۳۹۶). تاثیر رفتار سازمانی مثبت و ابعاد آن بر مزیت رقابتی، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۶ (۸۶): ۱۶۶-۱۴۵.
- خداداد کاشی، ف. و همکاران. (۱۳۹۸). تحلیل و بررسی تأثیر ساختار بازار بر بهره‌وری صنایع ایران، فصلنامه تحقیق‌ها و سیاست‌های اقتصادی، ۲۰ (۶۳): ۳۲-۵.
- دعایی، ح.، فرزانه حسن زاده، ژ. (۱۳۹۸). نقش تعدیل‌کنندگی سنوات کاری بر رابطه بین سرمایه روانشناختی و جامعه‌پذیری افراد چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۹، ص ۷۱-۵۵.
- رجبی، س.، دهقانی، ی. (۱۳۹۶). پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان ناجا بر اساس عدالت سازمانی ادراک شده، خشنودی شغلی و رفتار شهروندی، مجله طب نظامی، ۱۹ (۴): ۴۰۹-۴۰۰.
- رحیمی کیا، ا. و همکاران. (۱۳۹۹). بررسی نقش بکارگیری اتوماسیون اداری در بهره‌وری کارکنان شهرداری خرم‌آباد، دو فصلنامه مدیریت شهری، ۹ (۲۷): ۱-۱۰.
- رنجبر طرقي، م.، زارعی متین، ح. (۱۳۹۵). نقش سرمایه روان‌شناختی در توسعه کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: پردیس فارابی دانشگاه تهران)، دوفصلنامه تحقیق‌های روانشناختی در مدیریت ۲ (۱).
- سید جوادین، س. ر. (۱۳۹۶). مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریه‌های مدیریت و سازمان (۲ جلدی)، تهران: انتشارات نگاه دانش.
- سیمار اصل، ن. و همکاران. (۱۳۹۹). تبیین پیامدهای عوامل روان‌شناختی مثبت در سازمان، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۵ (۱۷): ۲۴-۱.
- شولتس، د. (۱۳۹۰). روانشناسی کمال: الگوهای شخصیت سالم، ترجمه: گیتی خوشدل، چاپ نهم، تهران: نشر پیکان.
- شیروانی، علیرضا، سی سختی، فرزاد، ۱۳۹۱. بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز (CHOSE) (مطالعه موردی گروه ۲۲ توپخانه شهرضا)، مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۶ (۳۲): ۹۳-۷۳.
- طاهری، ش. (۱۳۹۱). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها، مدیریت بهره‌وری فراگیر، تهران: نشر هستان.
- فرزانه حسن زاده، ژ. (۱۳۹۹). مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی، تحقیق‌گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تدبیر، شماره ۲۱۶، اردیبهشت ۸۹.
- فروهر، م.، هویدا، ر.، جمشیدیان، ع. ر. (۱۳۹۶). تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضا هیئت علمی دانشگاه فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، سال دوم، شماره ۸.
- کیوان آرا، م.، شاهپوری ارانی، س.، عریضی، ح. ر. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان، نشریه پرستاری ایران، ۲۷ (۸۸): ۲۲-۳۳.

- لوتانز، ف. (۱۳۹۱). سرمایه روانشناختی، ترجمه: بهروز رضایی منش، علیرضا تقی زاده و مریم کاهه، تهران: نشر علمی
- مایل افشار، مهناز، رجب زاده، علی، معمارپور، مهدی، ۱۳۹۸. بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی شهر تهران، پی‌اورد سلامت، ۶ (۲): ۱۶۹-۱۵۷.
- موسوی، م. ط.، شیانی، م. (۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی و سلامت اجتماعی مفاهیم و رویکردها، تهران: نشر آگه.
- میرغفوری، سید حبیب و صیادی، حسین، ۱۳۹۷. شناسایی، تجزیه و تحلیل و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری معلمان (مورد مطالعه: معلمان استان یزد)، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۴ (۴): ۱۵۸ - ۱۳۳.
- میری، ع.؛ میرزا حسینی، ح. (۱۳۹۴). آشنایی با زمینه‌های رفتار سازمانی، صنعت و کارآفرینی، (۲۲): ۷۸ - ۷۴.
- ناستی زایی، ن.، جناآبادی، ح. (۱۳۵). رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، تحقیق در آموزش علوم پزشکی، ۸ (۱): ۲۱ - ۱۲.
- ناظم، ف. (۱۳۹۶). ادراک کارکنان اداری درباره بهره‌وری خدمات مدیران و مؤلفه‌های آن در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۲ (۳): ۲۳ - ۱۱.
- واعظی، ر.، مایل افشار، م.، معمارپور، م. (۱۳۹۶). نگرش کارکنان نسبت به رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط آن با بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران، بیمارستان، ۱۰ (۲) (مسلسل ۳۷): ۱۰-۱.
- یزدان شناس، م. (۱۳۹۵). نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و بدبینی کارکنان، تحقیق‌نامه روانشناسی مثبت، ۲ (۱) (پیاپی ۵): ۱۷-۱.
- یزدان شناس، م. (۱۳۹۶). تاثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش بدبینی سازمانی و نقش میانجی رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی استان قم)، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵ (۴): ۸۵۷-۸۷۷.

Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2018). Can positive employees help positive organizational change? *Journal of Applied Behavioral Sciences*, 44: 48-70.

Avey, J., Wernsing, T., Luthans, F. (2018). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *Journal of Behavioral Science*, (44) 1, 48-70.



Avolio, B. J., Luthans, F. (2019). The high impact leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development. New York: McGraw-Hill.

Bakker, A. B. and Schaufeli, W. B. (2018), Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29: 147-154. doi:10.1002/job.515.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Csikszentmihalyi, M., Csikszentmihalyi, I.S. (2006). A life worth living: Contributions to positive psychology. New York: Oxford University Press.

Czumanski, T., Lödding, H. (2012). Integral Analysis of Labor Productivity in *Procedia CIRP*. (3), 55-60.

Donaldson, S., KO, L. (2021). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 177-191.

Dudian, M., Gherman, A. (2013). Transition, Concentration and Labor Productivity within the Electricity Industry in Romania. *Procedia Economics and Finance* 6, 242 – 251.

Gable, SH., Haidt, J. (2015). What (and Why) Is Positive Psychology? (9) 2, 103-110.

Gardner, W.L., Schermerhorn, J.R. (2004). Performance Gains through Positive Organizational Behavior and Authentic Leadership. *Organizational Dynamics*, (33) 3,270–281.

Haines, E.L., Sumner, K.E. (2013). Digging deeper or piling it higher? Implicit measurement in organizational behavior and human resource management. *Human Resource Management Review* 23, 229–241.

Larson, M., Luthans, F. (2016). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, (13): 44-61.

Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, (1)1, 38-49.

Lehtonen, J.M., Kujala, J., Kouri, J., Hippelainen, H. (2017). Cardiac surgery productivity and throughput improvement. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, (20) 1, 40-52.

Lopes, M. (2014) "All that is glitters is not gold" A critic posted for Scholarship at Michigan university.

Luthans, F., & Jensen, S. M. (2012). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1 (3): 304-322.

Luthans, F., & Jensen, s. M. 2012. Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1 (3): 304-332.

Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., Avey, J.B. (2017). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 1-46.

Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B. (2016). Developing the psychological capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*. 5, 1.

Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (2017). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*, Oxford University Press.

Luthans, F., Youssef, C., M. (2017). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33: 321-349.



Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2014), Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1): 45-50.

Luthans, Fred (2012), "The Need for and Meaning of positive Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*.

Matlin, M.& stang, D. (1978). *The Pollyanna Principle*. Cambridge, MA: Schenkman.

Seligman, M.E.P., Steen, T., Park, N. and Peterson, Ch, 2015. Positive psychology progress: empirical Vlidation of Interventions". *American Psychology*. 60 (5): 410-421.

Snyder, C.R, Rand, K.L, & Sigmon, D. R. (2012). Hope Theory, In C.R, Snyder & S, Lopez (Eds), *Handbook of positive psychology*, (pp: 257-276), UK: Oxford university press.

Snyder, C.R. (2012). "Teaching: the lessons of Hope", *Journal of Social and clinical psychology*.

Taylor, S.E. (1989). *Positive Illusion*. N.Y.: Basic Books

Yammarino, F.J., Dionne, SH. D, Schriesheim, CH. A, Dansereau, F. (2008). Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. 693–707.