

طراحی الگو تداوم کسب و کارهای ورزشی

رفیعه نعمت‌پور^۱، سیدمحمدحسین رضوی^{۲*}، فرشادامامی^۳، سعید امیرنژاد^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۱۸

تاریخ تصویب: ۱۴۰۲/۲/۱۴

ص ص: ۷۸-۵۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی و تبیین الگوی پارادایمی توسعه‌ی تداوم در کسب‌وکارهای ورزشی است. روش پژوهش از نظر راهبرد، کیفی متوالی و اکتشافی با هدف کاربردی- توسعه‌ای است که از روش نظریه‌سازی داده بنیاد با رویکرد اشتراک و کوربین (۲۰۰۸) با کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی اسناد و مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته با خبرگان دانشگاهی مدیریت بازاریابی ورزشی، کارآفرینان و صاحبان کسب‌وکارهای ورزشی با نمونه‌گیری به روش نظری بود که پس از مصاحبه نوزدهم اشباع نظری حاصل گشت مقوله‌های پدیده‌ی مرکزی، شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها با نرم‌افزار تحلیل کیفی (MAXQDA) تجزیه و تحلیل شد. ابزار پژوهش برگه‌های کدگذاری محقق‌ساخته بودند که روایی آن توسط اعضای گروه دلفی تأیید و پایایی آن با معیار پی‌اسکات ۰/۹۶ محاسبه شد. نتایج کیفی در قالب ۴۵ مقوله و ۲۶۷ کد مفهومی در دل ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی به صورت موجبات علی (۱۴ مقوله و ۶۵ گویه)، مقوله اصلی و محوری استمرار کسب‌وکارهای ورزشی (۳ مقوله و ۱۰ گویه)، راهبردها (۴ مقوله و ۳۸ گویه)، شرایط زمینه‌ای (۷ مقوله و ۳۹ گویه)، شرایط مداخله‌گر (۱۲ مقوله و ۸۴ گویه)، و پیامدها (۵ مقوله و ۳۱ گویه) به دست آمد. پیشنهادها و برآیندهایی توسعه‌ی الگوی تداوم در کسب و کار ورزشی می‌تواند مفید و کاربردی باشند. تداوم در کسب و کارهای ورزشی در کشور مستلزم اصلاحات ساختاری، راهبردی، مدیریتی و حرفه‌ای است.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد آیت الله آملی، دانشگاه آزاد اسلامی، آمل، ایران

r.nematpoor@gmail.com

۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران (نویسنده مسئول)*

razavismh@yahoo.com

۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد آیت الله آملی، دانشگاه آزاد اسلامی، آمل، ایران

f_emami2007@yahoo.com

۴. استاد یار دانشگاه هنر، تهران، ایران

s.amirnejad@gmail.com

واژه‌های کلیدی: الگوی پارادایمی، توسعه، تداوم کسب و کار ورزشی، صنعت ورزش.

Designing a Pattern of Continuity in Sports Businesses

Rafieh Nematpour¹, Seyed Mohamad Hossein Razavi*², Farshad Emami³, Saeid Amirnejad⁴

Abstract

Today's world is very dynamic and highly variable, the art and science of business continuity must be in harmony with it. The purpose of this study is to design and explain the paradigm model of continuous development in sports businesses. The research method is strategic in terms of sequential and exploratory quality with an applied-developmental goal. The nineteenth theoretical saturation was obtained. The categories of central phenomena, causal conditions, contexts, intervenors, strategies and consequences were analyzed with qualitative analysis software (MAXQDA). The research instrument was researcher-made coding sheets whose validity was confirmed by the members of Delphi group and its reliability was calculated by Piecaste criterion of 0.96. Qualitative results in the form of 45 categories and 267 concept codes in the heart of the 6 dimensions of the paradigm model as causal causes (14 categories and 65 items), the main and central category of sports business continuity (3 categories and 10 items), strategies (4 categories) And (38 items), contextual conditions (7 categories and 39 items), intervening conditions (12 items and 84 items), and consequences (5 items and 31 items) were obtained. Prerequisites and Outcomes The development of a continuity model in the sports business can be useful and practical. Continuation in sports businesses in the country requires structural, strategic, managerial and professional reforms.

Keywords: Continuous in Sports Business, Development, Paradigm Pattern, Sports Industry.

1. PhD student of sport management, Ayatollah Amoli Branch, Islamic Azad University, Amol, Iran. r.nematpoor@gmail.com

2. Professor of Sport Management, Mazandaran University, Babolsar, Iran
Corresponding Author*: razavismh@yahoo.com

3. Assistant Professor of Sport Management, Ayatollah Amoli Branch, Islamic Azad University, Amol, Iran f_emami2007@yahoo.com

4. Assistant Professor, University of Arts, Tehran, Iran s.amirnejad@gmail.com

مقدمه

در عصری که روابط بین افراد و گروه ها شکننده و به سرعت در حال تغییر می باشد اعتماد موضوع محوری سازمان ها به منظور مدیریت کارآمد و اثربخش پویایی های محیطی است که رشد و حیات آن ها را تضمین می کند. با توجه به ضرورت پاسخ گویی سریع به تحولات محیط متلاطم، ایجاد تیم های کاری هماهنگ یکی از وظایف مهم رهبران در سازمان ها می باشد که در واقع به معنی فرآیند تزریق تدریجی و تشویق رفتارهای مثبت و امید و خوش بینی در سازمان می باشد. مفهوم رفتارهای مثبت مسائل مربوط به آن در چند سال گذشته به طور فزاینده ای محور مطالعه سازمان ها گردیده است. رفتار مثبت سازمانی عبارت است از مطالعه و کاربرد نقاط قوت منابع انسانی مثبت گرا و ظرفیت های روانشناختی که قابلیت اندازه گیری 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 سازمان ها به خوبی آشکار گردیده است چرا که برقراری ارتباطات و تحقق همکاری میان افراد نیازمند وجود خوش بینی می باشد. اهمیت خوش بینی به این دلیل است که مدیران به دنبال درک و شناخت چگونگی ایجاد همکاری موثر در سازمان ها می باشد و رفتارهای مثبت مانند امید و خوش بینی عاملی کلیدی می باشد زیرا همکاری را به وجود می آورد و موجب تسهیل ارتباطات موثر می شود (احمدی، ۱۳۹۶). روان شناسی کمال یا روان شناسی سلامت به جنبه سالم طبیعت آدمی می پردازد؛ نه به جنبه ناسالم آن (شولتس^۱، ۲۰۱۸). این رویکرد جدید که آن را روانشناسی مثبت گرا نیز نامیده اند 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 مثبت گرا ایجاد شده است. همانند روانشناسی مثبت گرا، رفتار سازمانی مثبت گرا ادعا نمی کند که به دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت گرایی رسیده است بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه پردازی، تحقیق و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتار های مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (بیکر و شافلی^۲، ۲۰۱۹).

بهره وری مفهومی است جامع و کلی که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، جهت ارتقای سطح زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش انسان ها، هدفی اساسی برای همه کشورهای جهان محسوب می شود و همواره مدنظر دست اندرکاران سیاست و اقتصادی و دولتمردان بوده و می باشد (احمدی و همکاران،

1.Shoultse
2.Beiker&shafli
3.Yamarino

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 یافته ها
۱	یزدان شناس (۱۳۹۹)	تاثیر رفتار سازمانی مثبت گرا در کاهش بدبینی سازمانی و نقش میانجی رهبری اخلاقی	سرمایه روان شناختی، توانمندسازی روان شناختی و رهبری اخلاقی می توانند تأثیری منفی در بدبینی سازمانی داشته باشند.
۲	رجبی و دهقانی (۱۳۹۹)	پیش بینی بهره وری 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 پیش بینی کننده های بهره وری در کارکنان



هستند.			
فرماندهان و مدیران مهمترین نقش را در ایجاد تمایل و رفتار خودتوسعه ای کارکنان دارند.	بررسی رابطه رفتار خود توسعه ای و عوامل مؤثر بر آن با بهره وری کارکنان معاونت نیروی انسانی ناجا	احمدی و همکاران (۱۳۹۹)	۳
متغیرهای رفتار سازمانی مثبت گرا نقشی میانجی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و بدبینی کارکنان ایفا کرد.	نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در رابطه بین رهبری تحول آفرین و بدبینی کارکنان	یزدان شناس (۱۳۹۸)	۴
بین تاب آوری و رضایت از زندگی رابطه مثبت وجود دارد. بین مردان و زنان از نظر رضایت از زندگی تفاوت وجود دارد.	بررسی رابطه بین تاب آوری به عنوان شاخه ای از روانشناسی مثبت گرا و رضایت از زندگی	رنجبر طرقي و زارعی متین (۱۳۹۸)	۵
میانگین نمرات رفتار سازمانی مثبت گرا در سطح بالاتری از میانگین نظری قرار داشت.	رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان	ناستی زایی و جنآبادی (۱۳۹۸)	۶
وضعیت رفتار شهروندی- سازمانی مدیران و بهره وری سازمانی در حد مناسب است.	رابطه بین رفتار شهروندی- سازمانی مدیران و بهره وری سازمانی	احمدی (۱۳۹۸)	۷
رابطه مثبت و معنی دار میان بهره وری منابع انسانی با رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد	بررسی بهره وری منابع انسانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی و تعهد سازمانی در صنعت آب و فاضلاب	بدیع زاده و رضایی فر (۱۳۹۷)	۸
رفتار سازمانی مثبت گرا با سکوت سازمانی رابطه منفی و معناداری دارد.	نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی	الوانی و همکاران (۱۳۹۷)	۹
بین مؤلفه های رفتار سازمانی مثبت و اخلاق کار رابطه معنی داری وجود دارد.	بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز (CHOSE)	شیروانی و همکاران (۱۳۹۶)	۱۰
ارائه مدل مناسب ابعاد رفتار سازمانی مثبت گرا و رهبری مثبت گرا، جو مثبت گرا، روابط انسانی مثبت گرا، ارتباطات مثبت گرا	تحلیل بر تأثیر رفتار سازمانی مثبت گرا بر بهره وری سازمانی	فروهر و تجری (۱۳۹۶)	۱۱
اثرات تحقق هدف های شغلی فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت بود.	رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران	کیوان آرا و همکاران (۱۳۹۶)	۱۲
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.	بررسی چالش های ایجاد رفتار مثبت گرا در سازمان های کشورمان	فروهر و همکاران (۱۳۹۵)	۱۳
متغیرهای رفتار سازمانی مثبت و ماهیت شغل هم به طور همزمان و هم مجزا بر پذیرش دورکاری تأثیر می گذارند.	بررسی تأثیر متغیرهای رفتار سازمانی مثبت و ماهیت شغل بر پذیرش دورکاری کارمندان	علیزاده (۱۳۹۴)	۱۴
سرمایه روانشناختی و همه مولفه های در نظر گرفته آن در این تحقیق بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی می گذارند	بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا پرداختند.	بابائیان و همکاران (۱۳۹۴)	۱۵
بین مولفه های پنج گانه فوق و اخلاق کار رابطه معنی داری وجود دارد.	بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز پرداختند.	شیروانی و سی سختی (۱۳۹۴)	۱۶
نگرش مثبت به دنبال کشف و پرورش توانایی های درونی انسان می باشد.	بررسی بهره وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت گرا	الوانی (۱۳۹۴)	۱۷
بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره وری در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.	بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان در بیمارستان های آموزشی شهر تهران	مایل افشار و همکاران (۱۳۹۴)	۱۸
رفتار سازمانی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی تأثیری	رابطه رفتار سازمانی مثبت (POB) و رفتار	نوری (۱۳۹۳)	۱۹

	مشبت و معنادار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد.	شهروندی سازمانی (OCB) با کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت متروی تهران		
۲۰	افزایش ویژگیهای رفتار سازمانی مثبت به بهبود عملکرد در محیط کار می انجامد.	بررسی سبک های تفکر و هیجان طلبی برای افزایش رفتار های سازمانی مثبت	احدی و همکاران (۱۳۹۳)	
۲۱	بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.	نگرش کارکنان نسبت به رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط آن با بهره وری کارکنان در بیمارستان های دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران	واعظی و همکاران (۱۳۹۳)	
۲۲	تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر می گذارد.	مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی	بهاری فر و جواهری (۱۳۹۲)	

جدول ۲. خلاصه پیشینه تحقیقات خارجی

ردیف	محقق	عنوان تحقیق	نتایج و یافته ها
۱	پیترسون و سلیگمن (۲۰۲۰)	طبقه بندی در خصوص توانمندیهای شخصی و فضیلت های مبتنی بر رفتار سازمانی مثبت گرا و اعتماد سازمانی	مطابق ملاک های نظر خود ۲۴ توانمندی را شناسایی کردند که آن ها را در ۶ طبقه کلی تقسیم بندی نمودند
۲	رابینسون (۲۰۲۰)	نقش سیاست ها و رویه های مدیریتی بر سلامت کارکنان سازمان	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.
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 حالت های روانشناختی مثبت در گزینش مدیران	برخلاف تاکید بر مهارت های فنی، ویژگیها و حالت های 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 مثبت گرا در سازمان ها	نتیجه ایجاد یک موجی از علاقه به نظریه پردازي و تحقیق تجربی بوده؛ که امروز به عنوان روان شناسی مثبت گرا شناخته می شود.
۶	هادگز (۲۰۱۷)	آزمایش توسعه سرمایه روانشناختی در دورههای آموزشی آنلاین	دوره های آموزشی سرمایه روان شناختی تاثیر قابل ملاحظه ای 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 می گذارد.
۸	آوی و همکاران (۲۰۱۸)	آیا کارکنان مثبت گرا به تغییرات سازمانی مثبت کمک میکنند؟	امید، اعتماد به نفس، خوش بینی و تاب آوری، با هیجانات مثبت درگیر شدن در کار و رفتارهای مثبت نظیر رفتار شهروندی سازمانی رابطه ای مثبت و معنی دار دارند.
۹	لوتانز یوسف و اولیو (۲۰۱۷)	محاسبه نرخ بازگشت سرمایه روانشناختی مدیران	نتایج تحقیق حاکی از نرخ بالای تاثیر این مداخلات بر روی عملکرد کسب و کار بوده است.

نتایج تأثیر قابل توجه ظرفیت منابع روان شناختی مثبت کارکنان بر پیامدهای کاری را مورد تأیید قرار داد.	بررسی تأثیر 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 تأثیر به سزایی روی پیامدهای مثبت محیط کار شامل رضایت شغلی، نشاط کاری و تعهد سازمانی دارد.	رفتار سازمانی مثبت در محیط کار :تأثیر 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 نمونه گیری خوشه ای و در دسترس انتخاب گردیدند. برای جمع آوری داده ها از مطالعات کتابخانه ای و همچنین پرسشنامه بهره گرفته شد که شامل پرسشنامه استاندارد رفتارهای مثبت سازمانی لوتانز و یوسف شامل ۱۲ گویه و شامل چهار بعد (اعتماد به نفس، تاب آوری، امید، خوش بینی) می باشد. در این تحقیق منظور از رفتار مثبت سازمانی نمره ای است که کارکنان به سؤالات ۱۲ گویه ای پرسشنامه رفتارهای مثبت سازمانی می دهند. این

پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت می‌باشد که از ۱ تا ۵ نمره گذاری شده است. (کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نه موافقم نه مخالف، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم؛ ۵) می‌باشد. گویه های ۱ تا ۳ مربوط به مؤلفه اعتماد به نفس، گویه های ۴ تا ۶ مربوط به مؤلفه تاب آوری، گویه های ۷ تا ۹ مربوط به مؤلفه امید، گویه های ۱۰ تا ۱۲ مربوط به مؤلفه خوش بینی می‌باشد.

جدول ۳. مؤلفه‌های پرسشنامه رفتارهای مثبت سازمانی

متغیر	مؤلفه	شاخص	سوالات	طیف
رفتارهای سازمانی مثبت گرا	اعتماد به نفس	اعتماد به حل مشکل	۱	۵ درجه‌ای لیکرت
		مشارکت	۲ و ۳	۵ درجه‌ای لیکرت
	تاب آوری	چاره جویی	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
	خوش بینی	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 گویه ای 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 بهره‌وری 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
۳۱-۳۵ سال	۶۶	۳۴,۷	۸۰
بالاتر از ۳۶ سال	۳۸	۲۰	۱۰۰
کل	۱۹۰	۱۰۰	
تحصیلات	تعداد	درصد	درصد تجمعی
دیپلم	۱۸	۹,۵	۹,۵
فوق دیپلم	۷۹	۴۱,۶	۵۱,۱
لیسانس	۷۷	۴۰,۵	۹۱,۶

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 میانگین های رفتارهای سازمانی مثبت گرا نشان داد که مؤلفه تاب آوری با (۱۲,۸۵) بالاترین میانگین را داشت. مؤلفه اعتماد به نفس با (۱۱,۴۶) و مؤلفه خوش بینی با (۹,۰۷) در رده های بعدی قرار داشتند. مؤلفه امیدواری با (۸,۳۲) کمترین میانگین را در میان مؤلفه های رفتارهای سازمانی مثبت گرا داشت. همچنین میانگین رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان (۴۱,۷۱) و میانگین بهره وری سازمانی کارکنان (۸۴,۱۸) بود.

جدول ۵- شاخصهای آماری مربوط به مؤلفه های رفتارهای مثبت سازمانی و بهره وری

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	واریانس	مینیمم	ماکزیمم
اعتماد به نفس	۳,۸۲	۲,۵۶۹	۶,۵۹۹	۱	۵
تاب آوری	۴,۲۸	۲,۲۸۴	۵,۲۱۶	۱	۵
امیدواری	۳,۲	۲,۳۲۰	۵,۳۸۳	۱	۵
خوش بینی	۳,۷۷	۲,۰۸۲	۴,۳۳۳	۱	۵
رفتارهای سازمانی مثبت گرا	۴,۰۸	۶,۱۳۸	۳۷,۶۸	۱	۵
بهره وری 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 تاب آوری 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 ۶. 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	رگرسیون	۴	۴۹۷۳,۳۷۸	۲۱,۶۲۴	۰,۰۱ ^b
	باقیمانده	۱۸۵	۲۲۹,۹۹۵		
	مجموع	۱۸۹	۶۲۴۴۲,۵۵۳		
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 $(0,304)$ 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

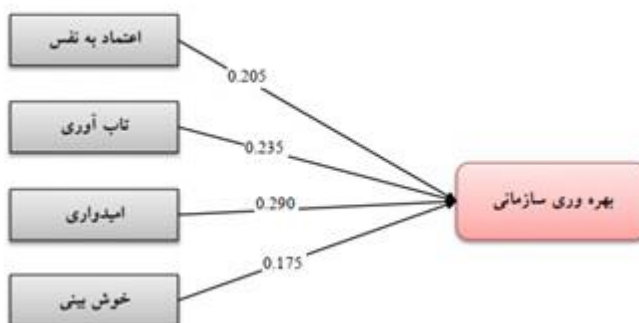
معناداری	t	ضرائب استاندارد شده	ضرائب استاندارد نشده		مدل
			B	انحراف معیار	
۰,۰۱	۶,۳۱۶		۷,۶۹	۴۸,۵۷۳	ثابت
۰,۰۱	۲,۶۶۰	۰,۲۰۵	۰,۵۴۶	۱,۴۵۲	اعتماد به نفس
۰,۰۱	۲,۹۲۰	۰,۲۳۵	۰,۶۴۰	۱,۸۶۸	تاب آوری
۰,۰۱	۴,۷۰۶	۰,۲۹	۰,۴۸۳	۲,۲۷۴	امیدواری
۰,۰۱	۲,۵۶۶	۰,۱۷۵	۰,۵۹۷	۱,۵۳۱	خوش بینی
متغیر وابسته (بهره وری سازمانی)					

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 مؤلفه (اعتماد به نفس، تاب آوری، امیدواری، خوش بینی) در سطح $0,05$ 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 بهره وری سازمانی به ترتیب به میزان (۰,۲۳۵) ، ۰,۲۰۵ ، ۰,۲۹۰ و (۰,۱۷۵) واحد (در جهت مثبت) تغییر می یابد.



شکل ۱. مدل تحلیل و ضرایب همبستگی

با توجه به شکل ۱ مشاهده می گردد که ضرایب تاثیر برای مولفه های اعتماد به نفس (۰،۲۰۵) تاب آوری (۰،۲۳۵) امیدواری (۰،۲۹۰) و خوش بینی (۰،۱۷۵) می باشد. که بیشترین تاثیر را بر متغیر بهره وری 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 می باشد. هر چه به ۳ نزدیکتر شود برازش بهتر است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق تعیین نقش رفتار سازمانی مثبت گرا بر بهره وری سازمانی کارکنان ورزش و جوانان سیستان و بلوچستان بود. در جهان امروز عواملی چون تخصصی شدن فعالیت ها، وسعت و سرعت در تغییرات فناوری، تنوع نیازهای انسان ها در جوامع مختلف، گسترش روز افزون شیوه های رقابتی و...، باعث پیچیده تر شدن نیازهای بشر شده است به طوری که مدیریت فرایند برآورده سازی رضایت بخش نیازهای گوناگون آنان توسط سازمان های تعریف شده موجود به عنوان مسئله ای چالش برانگیز، همراه با عدم قطعیت های فراوان مطرح می گردد. 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 می باشد، در واقع، یافتن دیگر روش ها 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 بهره‌وری 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 می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان و در نتیجه افزایش بهره‌وری سازمان شود. احمدی و دیگران (۱۳۹۶) نیز نتیجه گرفتند رفتار مثبت سازمانی نقش مهمی در افزایش بهره‌وری در کارکنان را دارا می‌باشد. 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 می‌نمایند. در تبیین این موضوع می‌توان بیان نمود که اعتماد به نفس کارکنان می‌تواند موجب بهبود فرایند‌های سازمانی شده و از این منظر نگرش مثبتی در کارکنان نسبت به یکدیگر پیدا نموده و عملکرد بالاتری را تجربه می‌نمایند. در مورد این فرضیه محقق حدس می‌زند چون در این بعد از رفتار سازمانی مثبت، کارکنان به توانایی‌های خود برای رسیدن به موفقیت اعتقاد و باور دارند، بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که بهره‌وری آنان افزایش یابد.

نتایج تحقیق نشان داد رفتار مثبت «تاب‌آوری» بر بهره‌وری 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 می‌دهد 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. فروهر و تجری (۱۳۹۳) نیز نشان دادند رفتار سازمانی مثبت گرا بر بهره‌وری سازمانی تأثیر 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 تیم‌هاکاری وجود دارد. بررسی مجموعه تحقیق‌ها نشان می‌دهد که داشتن صفت تاب‌آوری در زندگی شخصی و کاری باعث افزایش خشنودی، اعتماد به نفس، عزت نفس، انعطاف‌پذیری، انرژی و شادابی، عملکرد شغلی، دست‌یابی 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 می نمایند. نتایج تحقیق نشان داد رفتار مثبت «امیدواری» بر بهره وری سازمانی کارکنان ورزش و جوانان سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد. در تبیین این موضوع می توان اظهار داشت که امید، خمیر مایه اعتماد سازی بین افراد به شمار می رود. افراد امیدوار عموماً دیدگاه های مثبتی نسبت به یکدیگر داشته و اساساً می توانند با همدیگر با اعتماد رفتار نمایند. مدیران نمی توانند صرفاً با ارائه هدف های متعالی و الا و تلقین به افراد در نیل به آن ها، 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 آن ها را نیز برای کارکنان بگونه ای روشن مشخص نمایند (سیندر، ۲۰۱۹). مطالعات متعدد نشان داده اند 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 چالش های بسیار می نماید و با سازگاری و انطباق بیشتر نسبت به تغییرات محیطی در تحقق هدف خود می کوشد. الوانی (۱۳۹۱)، هادگز (۲۰۱۰) نیز در تحقیقی نشان دادند که آموزش رفتار سازمانی مثبت گرا تاثیر قابل ملاحظه ای 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 ملاحظه ای بر جای می گذارد.

نتایج تحقیق نشان داد رفتار مثبت «خوش بینی» بر بهره وری سازمانی کارکنان ورزش و جوانان سیستان و بلوچستان تاثیر معناداری دارد. در تبیین این موضوع می توان بیان نمود که خوش بینی افراد، احساس مثبتی را در آنان نسبت به همکاران و مراجعان ایجاد می نماید. خوش بینی سرشتی زمینه ساز اعتماد و اطمینان به همدیگر به شمار می رود. خوش بینی افراد می تواند بر ابعاد سلامت روان آنان تاثیر گذاشته و سبب بروز رفتارهای سالم نسبت به همدیگر گردد. احدی و دیگران (۱۳۹۰)، نشان دادند افزایش ویژگی های رفتار سازمانی مثبت، به بهبود عملکرد در محیط کار می انجامد. نگرش مثبت در رفتار سازمانی به دنبال کشف و پرورش توانایی های درونی انسان می باشد. لذا با گسترش رفتار سازمانی مثبت گرا در بین کارکنان بهره وری سازمان افزایش می یابد (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 اکثراً 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 توانائی 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 مسلماً 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 متأسفانه 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

احدی، 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): ۱۰-۱.
- 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): ۷۳-۶۷.
- 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): ۱۰-۱.

رنجبر طرقی، م.، زارعی متین، ح. (۱۳۹۵). نقش سرمایه روان‌شناختی در توسعه کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: پردیس فارابی دانشگاه تهران)، دو فصلنامه 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

اعضاء 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): ۳۳-۲۲.

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): ۷۴-۷۸.

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): ۱۲-۲۱.

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): ۱-۱۰.

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.