

مقاله اصلی

عوامل موثر بر مثبت گرایی در رفتار سازمانی در زمان شیوع کووید- ۱۹

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۲/۰۱ - تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۲۹

خلاصه

مقدمه: تحقیقات نشان داده است که مثبت گرایی بر خیلی از متغیرها از جمله رفتار اثرگذار می‌باشد؛ بنابراین، هدف از تحقیق حاضر شناسایی مولفه‌ها و عوامل موثر بر مثبت گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی در زمان شیوع کووید- ۱۹ بود.

روش کار: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش کیفی می‌باشد که از روش نظریه داده بنیاد رهیافت نظام مند اشتراوس و کوربین استفاده شد. جامعه آماری شامل صاحب‌نظران و مطلعین سازمان‌های ورزشی بودند. در این بخش نمونه‌گیری با روش حداکثر تنوع انجام شد و مجموع افراد مشارکت کننده ۱۵ نفر بودند. در این بخش پس از انجام هر مصاحبه، داده‌های گردآوری شده بررسی می‌شد و با توجه به بررسی‌های به عمل آمده مصاحبه بعدی به عمل می‌آمد؛ این فرایند تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. جهت بررسی کیفیت و اعتباربخشی به نتایج کیفی در تحقیق حاضر از معیارهای ارزشیابی لینکلن و گابا (۱۹۸۵) شامل معیارهای اعتبار، انتقال، قابلیت اعتماد و تأییدپذیری استفاده شد.

نتایج: یافته‌ها نشان داد پدیده محوری در این تحقیق ترکیبی از مقوله‌های فرعی خودکارمدی، تاب-آوری، خوش‌بینی واقع‌بینانه و امیدواری است. همچنین عوامل علی مؤثر بر مثبت گرایی شامل حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، رهبری تحول‌آفرین و رهبری اصیل بود. عوامل زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای مثبت گرایی شامل فرهنگ سازمانی، عزت نفس سازمان‌محور و مالکیت روان‌شناختی بود. عوامل مداخله‌گر مؤثر بر راهبردهای مثبت گرایی شامل ابهام نقش، ویژگی‌های شغلی و تفاوت فردی بود. راهبردهای مؤثر بر مثبت گرایی شامل آموزش مثبت‌نگری، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و توانمندی‌های شخصیتی بود.

نتیجه‌گیری: در نهایت پیامدهای حاصل از کاربست راهبردهای مثبت گرایی شامل افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، تقویت نگرش‌ها، تقویت رفتار شهروندی سازمانی، بهبود و اقدام توسعه فردی، بهبود عملکرد سازمانی، ایجاد سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی بود.

کلمات کلیدی: مثبت گرایی، رفتار سازمانی، کووید- ۱۹

امیر رضا پارسامهر^۱
سید جعفر موسوی^{۲*}
حسین سلطانی^۳
محمد سنایی^۴

^۱دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، واحد آیت اله آملی، دانشگاه آزاد اسلامی، آمل، ایران

^۲گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران (نویسنده مسئول)

^۳گروه روانشناسی ورزش، واحد تربیت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربیت حیدریه، ایران

^۴گروه مدیریت ورزشی، واحد جامع چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

Email: moosavi.s.j@gmail.com

مقدمه

آنچه امروز در همه کشورها مشترک است وحشت و ترس است. امروزه جهان از ظهور همه‌گیری کووید-۱۹ در هراس است. به عنوان یک ویروس جدید که اخیراً در انسان ایجاد شده است، جمعیت جهان کاملاً از ایمنی ساده برخوردار هستند و بنابراین در برابر این ویروس آسیب پذیر هستند (۱). علائم شناخته شده کووید-۱۹ مانند خستگی، گلودرد، تب، سرفه خشک، احتقان بینی، گلودرد، و اسهال عمومی هستند (۲). با توجه به نگرانی‌های امروز ناشی از ویروس کووید-۱۹ مثبت گرایی می‌تواند منافع زیادی به ویژه برای کارکنان سازمان‌هایی که با جمعیت زیادی از جمله ورزشکاران روبرو هستند دربرداشته باشد. در شرایط به شدت رقابتی امروز، سازمان‌های ورزشی با چالش‌های زیادی مواجه هستند، از جمله اینکه تنوع کارکنان آن‌ها افزایش پیدا کرده است (۳)، تغییرات سازمانی آن‌ها به مراتب نسبت به قبل بیشتر شده است (۴)، مسائل جدیدی پیرامون زندگی کاری کارکنان در این سازمان‌ها پدیدار شده است (۵)، عدالت جنسیتی در آن‌ها همواره دغدغه بوده است (۶) و بسیاری از مسائل دیگر که زمینه رشد و توسعه را از کارکنان این سازمان‌ها صلب کرده است. در چنین شرایطی به نظر می‌رسد شناخت رفتار سازمانی مثبت‌آه عنوان یک رویکرد جایگزین برای جلوگیری از عواقب نامطلوب و کسب نتایج مترقی از طریق افزایش ظرفیت‌های روان‌شناختی کارکنان مثرم باشد (۷). چرا که محققان به این نتیجه رسیده‌اند که بهترین سازمان‌ها نه تنها عملکرد سازمانی را به بالاترین سطح ممکن می‌رسانند بلکه نقاط قوت و سطح بهزیستی منابع انسانی خود را نیز افزایش می‌دهند (۸، ۹).

رفتار سازمانی و روان‌شناسی مثبت‌گرا، نهضت جدیدی است که با احیای نگرش مثبت به انسان و رفتارهای وی در حال شکل‌گیری و توسعه است (۱۰). در دیدگاه‌های سنتی بیان می‌شد که سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مهم‌ترین نقش را در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کنند. اما در سال‌های اخیر توجه محققین سازمانی به توانمندی‌ها و صفات مثبت در افراد و اهمیت

محیط‌های مثبت معطوف شد و بیان شد صرف داشتن امکانات و تکنولوژی‌های پیشرفته، مهارت‌ها و تجربه‌های شغلی و تعاملات اجتماعی نیروی انسانی، موفقیت سازمان‌ها تضمین نمی‌شود بلکه صفات مثبت کارکنان موضوع حائز اهمیت تری است (۱۱).

تحقیقات نشان می‌دهد در سازمان‌های ورزشی نهادینه‌سازی رفتار سازمانی مثبت در محل کار به کارکنان این سازمان‌ها اجازه می‌دهد ضمن تقویت سرمایه روان‌شناختی خود به افراد مثرم‌تر در سازمان خود تبدیل شوند. با این حال مشاهده می‌شود تعداد کمی از محققان در مدیریت ورزشی به عوامل مرتبط با حالت‌های روان-شناختی مثبت اشخاص و نقاط قوت منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی توجه کرده‌اند (۷). این در حالی است دیدگاه‌های قدیمی و البته اشتباه مدیران سازمان‌های ورزشی در ارتباط با اینکه در بهبود عملکرد فردی و سازمانی صرفاً بر انگیزه و رضایت‌مندی تأکید می‌کنند و توجه‌ای به تقویت جنبه‌های مثبت نزد کارکنان ندارند، کماکان پابرجاست (۷).

میلز، فلیک و کوزیکوسکی (۹) اظهار داشتند امروزه ادبیات مدیریت و سازمان توجه زیادی را به مزایای بالقوه کاربرد اصول رفتار سازمانی مثبت‌گرا معطوف داشته است. بررسی‌های اخیر نیز نشان می‌دهد مطالعات تجربی و نظری پیرامون مفاهیم مثبت‌گرا در سازمان در حال افزایش است (۱۲)، با این حال در دو دهه گذشته موس و همکاران (۱۳) اشاره به این داشتند شواهدی دارند دال بر اینکه پژوهش‌ها بیشتر به سمت مطالعه مفاهیم منفی گرایش داشته است، مطابق با آمار آن‌ها از مجموع پژوهش‌های بررسی شده ۳۷۵۰۰۰ مطالعه به جهت‌گیری منفی و تنها ۱۰۰۰ مطالعه جهت‌گیری مثبت، را دنبال کرده‌اند. از آنجائی که امروزه ضعف رویکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی به وضوح مشخص و ثابت شده است، لازم است در آسیب‌شناسی و حل مسئله سازمانی رویکردهای جدیدی برای تحقق ظرفیت‌های انسانی و سازمانی منجمله استفاده از الگوی مثبت‌گرایی اتخاذ شود. بر این اساس

³ Muse, Harris, Giles & Feild

¹ COVID-19

² Positive organizational behavior

هدف از پژوهش حاضر شناسایی مولفه‌ها و عوامل موثر بر مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی می‌باشد. روانشناسی مثبت از آغاز شکل‌گیری سهم چشمگیری بر تغییر تمرکز از بیماری و آسیب‌شناسی به سمت بهزیستی روانشناختی و سازه‌های مرتبط داشته است. آنچه در روانشناسی مثبت شایان توجه است، شکوفایی انسان و چگونگی به فعل درآمدن توان بالقوه انسان‌هاست. در واقع، روانشناسی مثبت علم شادکامی^۲ و شکوفایی^۳ انسان است (۱۴). این حیطه خاص از روانشناسی که سلیگمن (۱۹۹۹) مطرح کرد، بر موفقیت انسان‌ها تمرکز دارد. روانشناسی مثبت مطالعه علمی عملکرد بهینه انسان است و هدف آن، کشف و ارتقای عواملی است که به افراد، خانواده‌ها و جوامع کمک می‌کنند تا پیشرفت کنند و شکوفا شوند (۱۵). با توجه به اینکه سازمان‌ها نیز به دنبال راهی برای کمک به کارکنان خود برای حرکت به سمت اهداف سازمان‌اند، به‌طور فزاینده‌ای اهمیت مثبت‌گرایی و تمرکز بر رشد توانمندی‌های بالقوه کارکنان را به جای تمرکز بر ضعف‌ها، درک کرده‌اند و مطالعات سازمانی را به سمت مثبت‌نگری سوق داده‌اند (۱۶).

لوتانز (۱۰) رفتار سازمانی مثبت را مطرح و به محیط کار وارد کرد. او رفتار سازمانی مثبت را مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روانشناختی و نقاط قوت منابع انسانی تعریف می‌کند که توسعه‌پذیر و قابل اندازه‌گیری‌اند و می‌توان در راستای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به‌صورت اثربخش مدیریت کرد (۱۷). مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت شامل امید، خوشبینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری است (۱۰). رفتارهای سازمانی مثبت، توسعه‌پذیر و قابل اندازه‌گیری‌اند و می‌توانند برای بهبود عملکرد کارکنان به کار روند (۱۰).

مداخلات روانشناسی مثبت شامل روش‌های درمانی یا فعالیت‌های عمدی به‌منظور ترویج احساسات مثبت، رفتارهای مثبت، شناخت و ادراک مثبت، با ارتقای بهزیستی افراد و کاهش

علامین افسردگی است (۱۸). با این وصف، هدف برنامه آموزشی مثبت‌نگر، ارتقای میزان رضایت از زندگی، شادکامی، بهزیستی و سلامت روان افراد و مطابق با استعاره گابل و هاید^۴ (۱۵)، رساندن و ارتقای آنان از صفر به مثبت هشت است. علاوه بر این روانشناسی مثبت‌نگر در عمل به دنبال آن است که به افراد کمک کند توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود را پرورش دهند تا به سلامت روانی دست یابند (۱۹).

تقریباً همه صاحب‌نظران با این گفته موافق‌اند که متغیرهای فرهنگی در تشخیص و درمان مشکلات خلقی، مهم تلقی می‌شوند. این موضوع ارتباط مستقیمی با آسیب‌شناسی روانی و درمان اختلالات روانشناختی دارد (دی سوزا و رودریگو^۵ ۲۰۰۴). در این رابطه، نتایج مطالعات فردریش-کلینگر^۶ (۲۰۲۰) نشان می‌دهند نتایج مثبت درمانی از نظر آماری در گروه‌های مذهبی به‌طور چشمگیری بالاتر از سایر گروه‌ها است. این نتایج نشان می‌دهند اهمیت و شدت دینداری فرد در پاسخ به این سؤال نقش مهمی دارد که آیا دینداری منبعی برای بهبود نتیجه درمانی است. از دیدگاه روانشناسی مثبت‌گرا نیز که ارزش زیادی برای فرهنگ قائل‌اند

همچنین عزت نفس سازمان‌محور^۷ متغیر مهمی است که در تبیین رفتار سازمانی مثبت نقش میانجی دارد (۲۰). تصویری که افراد از ارزشمندی خود به‌عنوان عضوی از سازمان دارند، عزت نفس سازمان‌محور نامیده می‌شود (۲۱). افرادی که روی این سازه نمره بالایی دریافت می‌کنند، خود را مهم و ارزشمند می‌دانند و عمیقاً اعتقاد دارند که عضو مهمی از سازمان خودند. متغیر مهم دیگری که پیش‌بین نیرومندی برای رفتار سازمانی مثبت به حساب می‌آید، مالکیت روانشناختی است. به عقیده پان^۸ (۱۷) مالکیت روانشناختی نوعی آگاهی یا نگرش است که از طریق آن شخص چیزی را بخشی از خود در نظر می‌گیرد. مالکیت روانشناختی در سازمان به شرایطی اشاره دارد که کارکنان احساس مالکیت خود

هدف از پژوهش حاضر شناسایی مولفه‌ها و عوامل موثر بر مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی می‌باشد. روانشناسی مثبت از آغاز شکل‌گیری سهم چشمگیری بر تغییر تمرکز از بیماری و آسیب‌شناسی به سمت بهزیستی روانشناختی و سازه‌های مرتبط داشته است. آنچه در روانشناسی مثبت شایان توجه است، شکوفایی انسان و چگونگی به فعل درآمدن توان بالقوه انسان‌هاست. در واقع، روانشناسی مثبت علم شادکامی^۲ و شکوفایی^۳ انسان است (۱۴). این حیطه خاص از روانشناسی که سلیگمن (۱۹۹۹) مطرح کرد، بر موفقیت انسان‌ها تمرکز دارد. روانشناسی مثبت مطالعه علمی عملکرد بهینه انسان است و هدف آن، کشف و ارتقای عواملی است که به افراد، خانواده‌ها و جوامع کمک می‌کنند تا پیشرفت کنند و شکوفا شوند (۱۵). با توجه به اینکه سازمان‌ها نیز به دنبال راهی برای کمک به کارکنان خود برای حرکت به سمت اهداف سازمان‌اند، به‌طور فزاینده‌ای اهمیت مثبت‌گرایی و تمرکز بر رشد توانمندی‌های بالقوه کارکنان را به جای تمرکز بر ضعف‌ها، درک کرده‌اند و مطالعات سازمانی را به سمت مثبت‌نگری سوق داده‌اند (۱۶).

لوتانز (۱۰) رفتار سازمانی مثبت را مطرح و به محیط کار وارد کرد. او رفتار سازمانی مثبت را مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روانشناختی و نقاط قوت منابع انسانی تعریف می‌کند که توسعه‌پذیر و قابل اندازه‌گیری‌اند و می‌توان در راستای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به‌صورت اثربخش مدیریت کرد (۱۷). مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت شامل امید، خوشبینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری است (۱۰). رفتارهای سازمانی مثبت، توسعه‌پذیر و قابل اندازه‌گیری‌اند و می‌توانند برای بهبود عملکرد کارکنان به کار روند (۱۰).

مداخلات روانشناسی مثبت شامل روش‌های درمانی یا فعالیت‌های عمدی به‌منظور ترویج احساسات مثبت، رفتارهای مثبت، شناخت و ادراک مثبت، با ارتقای بهزیستی افراد و کاهش

⁵ D'Souza & Rodrigo

⁶ Friedrich-Killinger

⁷ organization-based self-esteem

⁸ Pan

¹ positive psychology

² happiness

³ flourishing

⁴ Gable & Haidt

بودند. در این بخش پس از انجام هر مصاحبه، داده‌های گردآوری شده بررسی می‌شد و با توجه به بررسی‌های به عمل آمده مصاحبه بعدی به عمل می‌آمد؛ این فرایند تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد.

جهت بررسی کیفیت و اعتباربخشی به نتایج کیفی در تحقیق حاضر از معیارهای ارزشیابی لینکلن و گابا^۲ (۱۹۸۵) شامل معیارهای اعتبار، انتقال، قابلیت اعتماد و تأییدپذیری استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات کیفی از سه فرایند همپوش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی استفاده شد.

نتایج

در این پژوهش با تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته سعی شده است تا به شناسایی مولفه‌ها و عوامل موثر بر مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی پرداخته شود. روند تجزیه و تحلیل داده‌ها در این بخش بر اساس مدل نظام‌مند اشتراوس و کوربین در سه مرحله کدگذاری اولیه، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی انجام شده است.

با استناد به کدبندی مرحله اول که به کدبندی باز معروف است، از طریق بازبینی مصاحبه‌های انجام گرفته با صاحب‌نظران ۹۹ کدباز شناسایی گردید. لازم به ذکر برخی کدها منحصر به فرد و برخی نیز دو مرتبه و بیشتر مطرح شده بود. پس از کدبندی مفاهیم برگرفته از متن مصاحبه در ادامه کدبندی محوری انجام گرفت

مرحله دوم کدبندی داده‌ها به کدبندی محوری مرسوم است. در این مرحله، کدهای باز به صورت یک شبکه با هم در ارتباط قرار می‌گیرند. همانگونه که ملاحظه می‌شود در ضمن انجام تجزیه و تحلیل، پژوهش‌گر به کدهای اولیه متعددی دست یافته است.

را نسبت به هر یک از زمینه‌های مختلف سازمان، شغل، فضای کاری، ابزار و تجهیزات، ایده‌ها و پیشنهادات و اعضای گروه گسترش می‌دهند (۲۲). فریبی (۱۹۹۱) بیان می‌دارد فردی که نسبت به موضوعی (سازمان) احساس مالکیت دارد، آماده است از آن محافظت کند. احساس مالکیتی که با عواطف افراد درگیر است، آنها را بیشتر به بروز رفتار سازمانی مثبت ترغیب خواهد کرد (۲۲).

از سوی دیگر کروپانزانو و میچل (۲۳) مبادله رهبر - عضو را یکی از شیوه‌های مدیریت می‌دانند که بر کیفیت رابطه تأکید دارد. مبادله رهبر - عضو کیفیت رابطه کاری بین کارکنان و سرپرست بلافصل آنان تعریف می‌شود و نشان‌دهنده رابطه دوطرفه کارکن با رهبر یا سرپرست است. حمایت سازمانی ادراک‌شده متغیر دیگری است که با نظریه مبادله اجتماعی مرتبط است. حمایت سازمانی ادراک‌شده برای توصیف باورهای کلی کارکنان درباره میزانی به کار می‌رود که سازمان به مشارکت شغلی آنان بها می‌دهد و دغدغه رفاه و آسایش آنان را دارد (۲۴). از نظر راندال کروپانزانو، بورمن و بیرجولین^۱ (۲۵) سازمانی حمایتی است که به کارکنانش افتخار کند، به آنها به شکل منصفانه‌ای حقوق و مزایا پردازد و به نیازهای آنان توجه کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند رابطه مثبت معنی‌داری بین مبادله رهبر - عضو و نیز حمایت سازمانی ادراک‌شده با رفتار سازمانی مثبت وجود دارد. هدف از تحقیق حاضر شناسایی مولفه‌ها و عوامل موثر بر مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی در زمان شیوع کووید-۱۹ بود.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش کیفی می‌باشد که از روش نظریه داده بنیاد رهیافت نظام‌مند اشتراوس و کوربین استفاده شد. جامعه آماری شامل صاحب‌نظران و مطلعین سازمان‌های ورزشی بودند. در این بخش نمونه‌گیری با روش حداکثر تنوع انجام شد و مجموع افراد مشارکت‌کننده ۱۵ نفر

¹ Randall, Cropanzano, Bormann & Birjulin

² Lincoln & Guba

جدول ۱. مقوله‌های فرعی تشکیل شده بر مبنای مفاهیم شناسایی شده

مقوله فرعی	مفاهیم اقتباس شده از مصاحبه
خود کارآمدی	اطمینان فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت تأمین منابع شناختی برای خود انجام اقدامات لازم ایجاد انگیزه در خود
تاب‌آوری	توانایی مقاومت در برابر شرایط طاقت‌فرسا و ناکامی‌ها سازگاری مثبت در شرایط طاقت‌فرسا و ناکامی‌ها رویاری با ناکامی‌ها با تلاش افزون‌تر داشتن انتظار مثبت برای نتایج و پیامدها
خوش‌بینی واقع‌بینانه	نسبت دادن موفقیت‌ها به توانایی‌های درونی خود نسبت دادن ناکامی‌ها به عوامل ویژه بیرونی و غیرپایدار داشتن انرژی معطوف جهت رسیدن به اهداف فردی و سازمانی
امیدواری	پشتکار داشتن و ثابت قدم بودن جهت‌دهی دوباره روش‌ها برای تحقق اهداف برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف ایجاد یک فرهنگ سازمانی سازنده
فرهنگ سازمانی	اهمیت قائل شدن برای ارزش‌های فرهنگی مقبول بودن ارزش‌های کلیدی سازمان توافق در میان جمعیت کارکنان در اهمیت به باورها و ارزش‌ها احساس ارزشمند بودن به‌عنوان عضوی از سازمان
عزت نفس سازمان‌محور	درک بالا از اشتغال‌پذیری خود خودارزیایی فرد از کفایت شخصی پرداخت منصفانه حقوق و مزایا
حمایت سازمانی	ارزشمند شمردن کارکنان از سوی سازمان مراقبت سازمان از سلامتی و رفاه کارمندان حمایت سازمان از کارکنان
مالکیت روان‌شناختی	دل‌بستگی شناختی بین کارکنان و اهداف احساس تعلق داشتن به سازمان ارتباط روان‌شناختی کارکنان با سازمان
ابهام نقش	عدم وضوح و روشنی نقش کارکنان عدم وضوح و روشنی اهداف شغلی

عدالت سازمانی	عدم وضوح مسئولیت‌های شغلی فرد رفتار عادلانه مدیران با کارکنان تخصیص تساوی حقوق جبران خدمات
رهبری تحول‌آفرین	دادن اطلاعات درباره‌ی نتایج و روش‌های کاری سازمان شناسایی تغییرات مورد نیاز در سازمان تغییر همراه با تعهد خلق چشم انداز سازمانی پویا مشارکت دادن کارکنان در ترسیم چشم انداز آینده سازمان توجه به ملاحظات فردی از سوی مدیران کمک به کارکنان برای یافتن معنا در کار
رهبری اصیل	افزایش خوش‌بینی خلق روابط شفاف‌ی که منجر به اعتماد سازی می‌شوند
ویژگی‌های شغلی	اطلاعات دریافتی کارکنان درباره اثربخشی و کیفیت عملکرد شغلی خود
تفاوت‌های فردی	استقلال و آزادی عمل در شغل پذیرش مسئولیت نتایج کار ارزیابی افراد از خودشان حالات خلقی متفاوت در افراد تفاوت در توانایی‌های کارکنان خصوصیات فردی متفاوت
آموزش مثبت‌نگری	آموزش مهارت‌های شادکامی و اجتماعی بودن آموزش مثبت بودن از طریق نهادینه کردن راهکارهای تفکر مثبت در زندگی کاری آشنایی با افکار منفی و راه‌های تعدیل آن آموزش خوش‌بینی
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	آموزش امیدافزایی و کسب امید آموزش ارزشمندی و احساس کارآمدی داشتن داشتن جهت‌گیری در خصوص آینده خود انضباطی درون‌فردی قاطعیت داشتن در انجام وظایف محوله داشتن ابتکار عمل در یادگیری
توانمندی‌های شخصیتی	توانایی فکر کردن به شیوه‌های نو و جدید فکر کردن به موضوعات به صورت همه‌جانبه

	<p>تسلط یافتن بر مهارت‌ها، موضوعات و دانش‌های جدید</p> <p>توجه کردن به دیگران و همراهی با آن‌ها</p> <p>نرسیدن از تهدید، چالش و سختی در کار</p> <p>تحقق اهداف بلند مدت و کوتاه مدت سازمان</p> <p>شناخت ذینفعان استراتژیک و برآورده کردن و خواسته‌های آن‌ها</p>
اثربخشی سازمانی	<p>کسب منابع با ارزش</p> <p>اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی</p> <p>کسب موقعیت ممتاز</p> <p>داشتن باور مثبت به سازمان</p>
افزایش اشتیاق شغلی کارکنان	<p>داشتن باور مثبت به مدیران بالادستی</p> <p>احساس رضایت‌مندی کردن</p> <p>آگاهانه تلاش کردن</p> <p>پذیرش اهداف سازمان و تمایل به ماندن</p> <p>عدم تمایل به خروج از سازمان</p>
تقویت نگرش‌ها	<p>رعایت و اجرا مقررات و سیاست‌های سازمان</p> <p>پیوند هویت فرد و سازمان</p> <p>علاقه محوری فرد به شغلش</p>
تقویت رفتار شهروندی سازمانی	<p>افزایش نوع دوستی و شکیبایی بیشتر در کارکنان</p> <p>افزایش مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی در کارکنان</p> <p>شکل‌گیری تعاملات اجتماعی مثبت میان کارکنان</p> <p>حمایت از سازمان و توانایی‌های آن در داخل و خارج از سازمان</p>
بهبود اقدام توسعه فردی	<p>افزایش و بهبود مهارت‌های فردی</p> <p>رشد فرد در تمام ابعاد زندگی فردی</p> <p>بهبود هوش هیجانی و روابط اجتماعی با افراد</p> <p>ایجاد عزت‌نفس</p> <p>استفاده بهینه سازمان از منابع در اختیار</p>
بهبود عملکرد سازمان	<p>دستیابی به اهداف سازمانی</p> <p>تداوم فعالیت‌های سازمان</p> <p>افزایش تعالی سازمانی</p>
ایجاد سرمایه اجتماعی	<p>انجام مسئولیت‌هایی که سازمان بر عهده کارکنان گذاشته است</p> <p>اعتماد متقابل بین اعضای کارکنان سازمان</p> <p>افزایش محبوبیت و پذیرش بیشتر سازمان در اجتماع پیرامون خود</p>

همکاری و مشارکت علاقه مندانۀ اعضای سازمان در فعالیت‌ها

تمایل به حفظ و بقاء جمعی و تعلق به غیر

پرورش ارزش‌های اخلاقی در سازمان

ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادات و اعمال رفیع و متعالی

شایع بودن قابلیت اعتماد و احترام در سازمان

فضیلت سازمانی

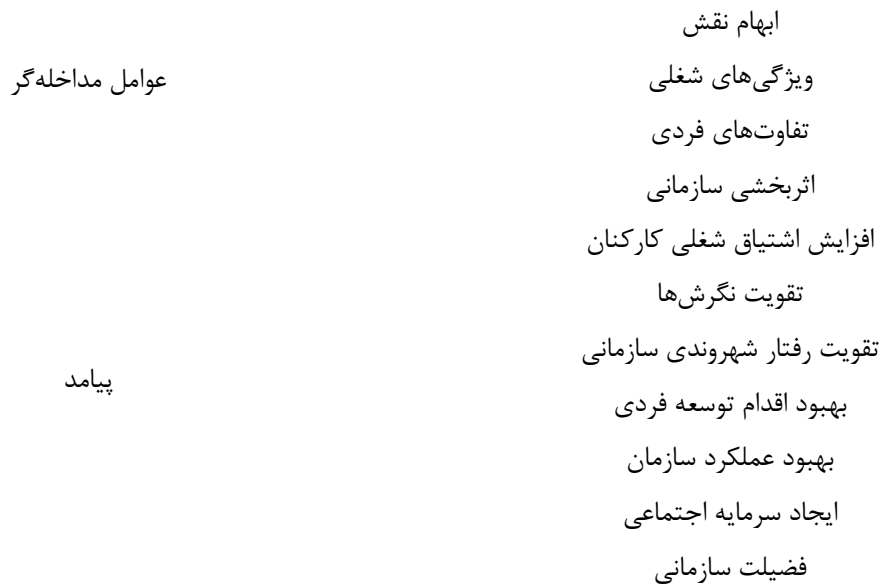
بهبود اقدام توسعه فردی، بهبود عملکرد سازمان، ایجاد سرمایه اجتماعی، فضیلت سازمانی تشکیل گردید.

در ادامه کدبندی گزینسی انجام شد. کدبندی گزینشی عبارت است از چینش کدهای محوری در کنار هم براساس منطق و ارتباط دادن آن با سایر مقوله‌ها، اعتبار بخشیدن به روابط و پر کردن جاهای خالی با مقولاتی که نیاز به اصلاح و گسترش بیشتر دارند. خروجی این مرحله چیزی نیست جزء تئوری پردازی که حاصل شده است. شیوه کدگذاری‌های نظری به شرح جدول (۲) است.

با توجه به جدول (۱) و با استناد به نتایج کدبندی محوری و روابط بین مقوله‌های شناسایی شده ۲۵ کدمحوری با نام‌های خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی واقع بینانه، امیدواری، فرهنگ سازمانی، عزت نفس سازمان‌محور، حمایت سازمانی، مالکیت روان‌شناختی، ابهام نقش، عدالت سازمانی، رهبری تحول‌آفرین، رهبری اصیل، ویژگی‌های شغلی، تفاوت‌های فردی، آموزش مثبت‌نگری، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، توانمندی-های شخصیتی، اثربخشی سازمانی، افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، تقویت نگرش‌ها، تقویت رفتار شهروندی سازمانی،

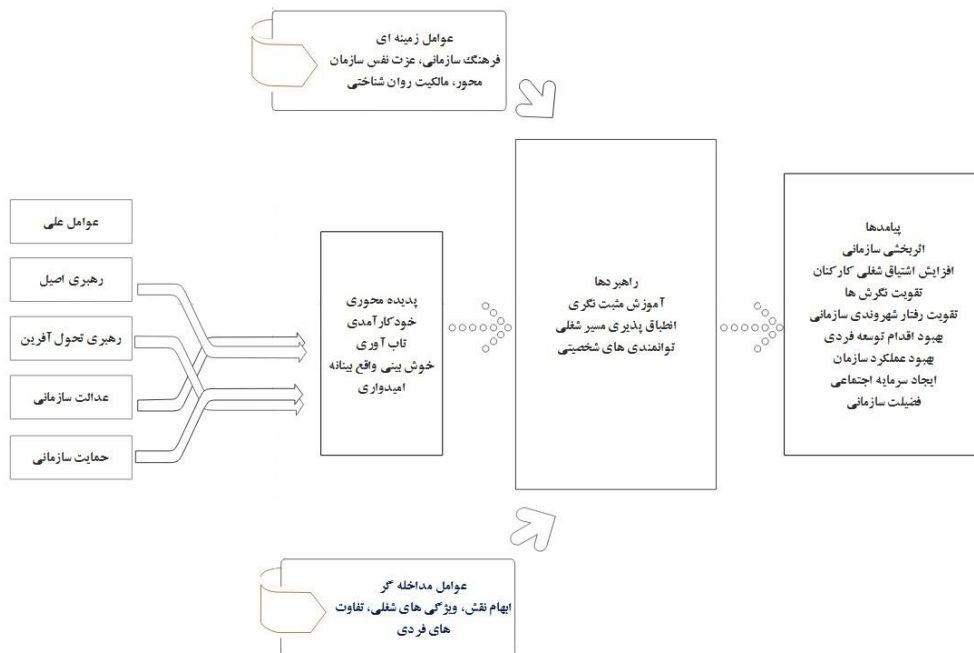
جدول ۲. تشکیل مقوله‌های اصلی مبتنی بر مقوله‌های فرعی

مقوله اصلی	مقوله‌های فرعی فرعی
پدیده محوری	خودکارآمدی
	تاب‌آوری
	خوش‌بینی واقع بینانه
عوامل زمینه‌ای	امیدواری
	فرهنگ سازمانی
	عزت نفس سازمان‌محور
	مالکیت روان‌شناختی
عوامل علی	رهبری اصیل
	رهبری تحول‌آفرین
	عدالت سازمانی
	حمایت سازمانی
راهبردها	آموزش مثبت‌نگری
	انطباق‌پذیری مسیر شغلی
	توانمندی‌های شخصیتی



مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی ارائه می‌شود (شکل ۱).

برای نمایش کدها و قابل فهم بودن آن‌ها لایه‌های تشکیل شده در مراحل قبل در کنار هم قرار می‌گیرند و در نهایت الگوی



شکل ۱. الگوی مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی

بحث و نتیجه‌گیری

می‌باشد. با اقتباس از نظریه داده بنیاد و رویکرد نظام‌مند اشتراوس و کوربین مشخص گردید کدبندی مرحله اول که به کدبندی باز

هدف از پژوهش حاضر شناسایی مولفه‌ها و عوامل موثر بر مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی

معروف است، از طریق بازیابی مصاحبه‌های انجام گرفته با صاحب‌نظران ۹۹ کدباز شناسایی گردید.

با استناد به نتایج کدبندی محوری و روابط بین مقوله‌های شناسایی شده ۲۵ کدمحوری با نام‌های خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی واقع‌بینانه، امیدواری، فرهنگ سازمانی، عزت نفس سازمان‌محور، حمایت سازمانی، مالکیت روان‌شناختی، ابهام‌نقش، عدالت سازمانی، رهبری تحول‌آفرین، رهبری اصیل، ویژگی‌های شغلی، تفاوت‌های فردی، آموزش مثبت‌نگری، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، توانمندی‌های شخصیتی، اثربخشی سازمانی، افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، تقویت نگرش‌ها، تقویت رفتار شهروندی سازمانی، بهبود اقدام توسعه فردی، بهبود عملکرد سازمان، ایجاد سرمایه اجتماعی، فضیلت سازمانی تشکیل گردید.

پدیده محوری ترکیبی از مقوله‌های فرعی خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی واقع‌بینانه و امیدواری بود. این یافته به طور نسبی با نتایج مطالعات گمار و اسلامبولچی (۲۶)، سلاجقه و همکاران (۲۷)، ارشدی و همکاران (۲۴)، همخوان است.

عوامل علی مؤثر بر مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی شامل حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، رهبری تحول‌آفرین و رهبری اصیل بود. این یافته به‌طور نسبی با نتایج مطالعات ارشدی و همکاران (۲۴) مبنی بر اینکه با ارائه الگوی پیشایندهای رفتار سازمانی مثبت نشان دادند حمایت سازمانی ادراک‌شده و مبادله رهبر-عضو در رفتار سازمانی مثبت نقش دارند، حسینی و زردشتیان (۱۳۹۵) به جهت اینکه با بررسی اثر سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار با ملاحظه نقش میانجی سرمایه روانشناختی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران کشف کردند رهبری اصیل به صورت مستقیم بر روی معنویت در کار کارکنان تاثیر دارد؛ همچنین رهبری اصیل به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر سرمایه روانشناختی بر روی معنویت در کار کارکنان تاثیر دارد، همخوان است. حمایت سازمانی برای توصیف باورهای کلی کارکنان درباره‌ی میزانی به

کار می‌رود که سازمان به مشارکت شغلی آنان بها می‌دهد و دغدغه رفاه و آسایش آنان را دارد. از نظر خرم و همکاران (۲۸) سازمانی حمایتی است که به کارکنانش افتخار کند، به آنها به شکل منصفانه‌ای حقوق و مزایا پردازد و به نیازهای آنان توجه کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند رابطه مثبت معنی‌داری بین مبادله رهبر-عضو و نیز حمایت سازمانی ادراک‌شده با رفتار سازمانی مثبت وجود دارد.

عوامل زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی شامل فرهنگ سازمانی، عزت نفس سازمان‌محور و مالکیت روان‌شناختی بود. این یافته به‌طور نسبی با نتایج مطالعات ارشدی و همکاران (۲۴) مبنی بر اینکه بر مالکیت روان‌شناختی اشاره داشتند و بیل (۲۰۱۹) به دلیل اینکه به مقوله فرهنگ اشاره کرده بود همخوان است. در مقابل تحقیقی که این یافته را نقض کند یافت نگردید. سورمز-فلاگمن (۲۹) اظهار داشت از دیدگاه روانشناسی مثبت‌گرا نیز که ارزش زیادی برای فرهنگ قائل‌اند، انسان محصول و ساخته فرهنگ خویش است و باید مشکلات وی با توجه به فرهنگش درک و پیگیری شود؛ بنابراین، در روانشناسی علاوه بر شرایط بیولوژیکی باید به اعتقادهای فرهنگی توجه ویژه‌ای مبذول شود. پان و همکاران^۲ (۱۷) اظهار داشتند عزت نفس سازمان‌محور به‌طور چشمگیری بر انگیزش و نگرش کارکنان تأثیر می‌گذارد و موجب افزایش رفتارهای سازمانی مثبت می‌شود فریبی (۱۹۹۱) به نقل از پان و همکاران (۱۷) بیان می‌دارد فردی که نسبت به موضوعی (سازمان) احساس مالکیت دارد، آماده است از آن محافظت کند. احساس مالکیتی که با عواطف افراد درگیر است، آنها را بیشتر به بروز رفتار سازمانی مثبت ترغیب خواهد کرد.

عوامل مداخله‌گر مؤثر بر راهبردهای مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی شامل ابهام‌نقش، ویژگی‌های شغلی و تفاوت فردی بود. این یافته به‌طور نسبی با نتایج مطالعات آنتونی و همکاران (۳۰) که بحث تفاوت‌های فردی را

² Pan et al

¹ Khurram et al

حرکت در جهت بررسی قابلیت‌های مثبت‌گرایی در سازمان‌های ورزشی مستلزم درک یک مدل مفهومی از کلیه عوامل مؤثر و مطرح در آن است. بنابراین نتایج این تحقیق می‌تواند آگاهی محققین را در سطوح کلان، میانی و خرد در مورد مثبت‌گرایی افزایش دهد.

از آنجائی که عدالت سازمانی به‌طور مستقیم بر مثبت‌گرایی در سازمان‌های ورزشی مؤثر بود بر این مبنای مدیران سازمان‌های مذکور پیشنهاد می‌گردد با کارکنان عادلانه رفتار کنند، حقوق را به صورت تساوی اختصاص دهند، خدمات کارکنان را از طریق طرح‌ریزی نظام جبران خدمات پاسخ دهند و ددرباره نتایج و روش‌های کار به کارکنان متبوع خود اطلاعات لازمه را ارائه دهند. به مدیران سازمان‌های مذکور پیشنهاد می‌گردد حقوق و مزایا را منصفانه پرداخت نمایند، کارکنان را در سازمان مهم تلقی کنند، مراقب سلامتی و رفاه کارکنان خود باشند و از کارکنان خود حمایت بعمل آورند. همچنین پیشنهاد می‌گردد تغییرات مورد نیاز سازمان را شناسایی کنند، تغییرات را همراه با تعهد دنبال کنند، چشم‌اندازهای سازمانی پویا خلق کنند، کارکنان را در ترسیم چشم‌اندازه آینده سازمان سهیم کنند و به ملاحظات فردی توجه کنند. از سوی دیگر به مدیران سازمان‌های مذکور پیشنهاد می‌گردد به کارکنان خود برای یافتن معنا در کار کمک کنند، خوش‌بینی را نزد آن‌ها افزایش دهند و روابط شفافی که منجر به اعتمادسازی می‌شود را در بین کارکنان و سازمان خلق نمایند.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت الله آملی می‌باشد. نویسنده از اساتید راهنما و مشاور و تمامی کسانی که در این راستا با محقق همکاری نمودند کمال تشکر را دارد.

تعارض منافع

این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

مطرح کرده بودند همخوان است. در مقابل تحقیقی که این یافته را تأیید نکند یافت نگردید.

راهبردهای مؤثر بر مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی شامل آموزش مثبت‌نگری، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و توانمندی‌های شخصیتی بود. این یافته به‌طور نسبی با نتایج مطالعات بریمانی و همکاران (۳۱) مبنی بر اینکه بر عنوان اثربخشی روان‌درمانی مثبت‌نگر اشاره کرده بودند و نادری‌هشی و نجف‌بیگی (۳۲) به جهت اینکه بر نظام آموزش و بهسازی اشاره داشتند، همخوان است. در مقابل تحقیقی که این یافته را تأیید نکند یافت نگردید. روزیر و همکاران^۱ (۳۳) اظهار داشتند سازمان‌ها و دنیای جدید کار و مسیر شغلی در حال حاضر شرایط متغیری را پیش‌روی کارکنان قرار داده است، به‌گونه‌ای که افراد ناگزیر از ایجاد تغییر در خویش یا محیط هستند تا بتوانند به نتایج مطلوب دست پیدا کنند. این تغییرات شاخص‌های دنیای کار قرن ۲۱ است و در دنیای کاری همه چیز مثل نوع کاری که افراد انجام می‌دهند، شیوه‌ای که آن کار را به انجام می‌رسانند و قرارداد آن‌ها با سازمان تغییر کرده است، لذا آنچه در این میان اهمیت دارد انطباق با محیط و مسیر شغلی بدون مرز است. نتایج بررسی لایوی و لیتمن اوادی^۲ (۳۴) و هابر و همکاران^۳ (۳۵) نشان می‌دهد استفاده از توانمندی‌ها یا پیامدهای سازمانی مثبتی از جمله عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، بهزیستی روان‌شناختی و خوشنودی شغلی همراه است.

پیامدهای حاصل از کاربست راهبردهای مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی شامل افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، تقویت نگرش‌ها، تقویت رفتار شهروندی سازمانی، بهبود و اقدام توسعه فردی، بهبود عملکرد سازمانی، ایجاد سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی بود. این یافته به‌طور نسبی با نتایج مطالعه گمار و اسلامبولچی (۲۶)، حسینی و زردشتیان (۳۶)، کیم و همکاران (۷) همخوان است.

³ Huber et al

¹ Rossier et al

² Lavy & Littman-Ovadia

*Original Article***Factors Affecting Positiveness in Organizational Behavior at the Outbreak of Covid-19**

Received: 20/04/2020 - Accepted: 19/07/2020

Amir Reza Parsamehr¹
 Seyyed Jafar Moosavi^{2*}
 Hossein Soltani³
 Mohammed Sanaie⁴

¹ PhD Student in Sports Management,
 Department of Sports Management,
 Ayatollah Amoli Branch, Islamic Azad
 University, Amol, Iran.

² Department of Physical Education,
 Qaemshahr Branch, Islamic Azad
 University, Qaemshahr, Iran.
 (Corresponding Author)

³ Department of Sport Psychology,
 Torbat Heydariyeh Branch, Islamic
 Azad University, Torbat Heydariyeh,
 Iran.

⁴ Department of Sports Management,
 Chalous Comprehensive Unit, Islamic
 Azad University, Chalous, Iran

Email: moosavi.s.j@gmail.com

Abstract

Introduction: Research has shown that positivism affects many variables, including behavior; Therefore, the aim of this study was to identify the components and factors affecting positivity in the organizational behavior of employees of sports organizations during the outbreak of Covid-19.

Methods: The present study is applied in terms of purpose and in terms of qualitative method. The data theory method of Strauss and Corbin's systematic approach was used. The statistical population included experts and informants of sports organizations. In this section, sampling was performed by the method of maximum diversity and the total number of participants was 15. In this section, after each interview, the collected data was reviewed and according to the surveys conducted, the next interview was conducted; This process continued until theoretical saturation was reached. Semi-structured interviews were used to collect data. In order to evaluate the quality and validation of qualitative results in the present study, Lincoln and GABA (1985) evaluation criteria including validity, transferability, reliability and verification criteria were used.

Results: The findings showed that the central phenomenon in this study is a combination of sub-categories of self-efficacy, resilience, realistic optimism and hope. Causal factors affecting positivism also included organizational support, organizational justice, transformational leadership, and genuine leadership. Underlying factors influencing positivism strategies included organizational culture, organizational self-esteem, and psychological ownership. Interfering factors influencing positivism strategies included role ambiguity, job characteristics, and individual differences. Strategies affecting positivity included positivity training, career adaptability, and personality competencies.

Conclusion: Finally, the consequences of applying positivist strategies included increasing employees' job motivation, strengthening attitudes, strengthening organizational citizenship behavior, improving and developing individual development, improving organizational performance, creating social capital and organizational virtue.

Keywords: Positiveness, Organizational Behavior, Covid- 19

References

1. Fisher D, Heymann D. Q&A: The novel coronavirus outbreak causing COVID-19. *BMC medicine*. 2020;18(1):1-3.
2. Zhou P, Yang X-L, Wang X-G, Hu B, Zhang L, Zhang W, et al. A pneumonia outbreak associated with a new coronavirus of probable bat origin. *nature*. 3-27(7798):579; 2020.
3. Fink JS, Pastore DL, Riemer HA. Managing employee diversity: Perceived practices and organisational outcomes in NCAA Division III athletic departments. *Sport Management Review*. 2003;6(2):147-68.
4. Cunningham GB. The relationships among commitment to change, coping with change, and turnover intentions. *European Journal of work and organizational psychology*. 2006;15(1):29-45.
5. Bruening JE, Dixon MA, Tiell B, Osborne B, Lough N, Sweeney K. Athletics: Perceptions of Supervisors.
6. Quarterman J, DuPree AD, Willis KP. Challenges confronting female intercollegiate athletic directors of NCAA member institutions by division. *College Student Journal*. 2006;40(3):528-46.
7. Kim M, Kim ACH, Newman JI, Ferris GR, Perrewé PL. The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*. 2019;22(1):108-25.
8. Lewis S. *Positive psychology at work: How positive leadership and appreciative inquiry create inspiring organizations*: John Wiley & Sons; 2011.
9. J. Mills M, R. Fleck C, Kozikowski A. Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *The Journal of Positive Psychology*. 2013;8(2):153-64.
10. Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2002;23(6):695-706.
11. Cimatti B. Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for quality research*. 2016;10(1).
12. Donaldson SI, Ko I. Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*. 2010;5(3):177-91.
13. Muse L, Harris SG, Giles WF, Feild HS. Work-life benefits and positive organizational behavior: is there a connection? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2008;29(2):171-92.
14. Compton WC, Hoffman E. *Positive psychology: The science of happiness and flourishing*: Sage Publications. ۲۰۱۹ ;
15. Gable SL, Haidt J. What (and why) is positive psychology? *Review of general psychology*. 2005;9(2):103-10.
16. Avey JB, Luthans F, Jensen SM. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*. 2009;48(5):677-93.
17. Pan X-F, Qin Q, Gao F. Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors. *Chinese Management Studies*. 2014.
18. Sin NL, Lyubomirsky S. Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of clinical psychology*. 2009;65(5):467-87.
19. Teismann T, Brailovskaia J, Margraf J. Positive mental health, positive affect and suicide ideation. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 2019;19(2):165-9.
20. Ismail K, Jafri SKA, Khurram W. An evaluation of positive organizational behavior in Banking Sector of Pakistan: Role of Organization based self-esteem and Organizational Supports. *Far East Journal of Psychology and Business*. 2011;4(1):1-16.
21. Pierce JL, Gardner DG. Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of management*. 2004;30(5):591-622.

22. Van Dyne L, Pierce JL. Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2004;25(4):439-59.
23. Cropanzano R, Mitchell MS. Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*. 2005;31(6):874-900.
24. Arshadi N, Elyasi r, Neisi A. Designing and Testing a Model of Some Precedents of Positive Organizational Behavior. *Positive Psychology Research*. 2019;4(4):1-12.
25. Randall ML, Cropanzano R, Bormann CA, Birjulin A. Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior: The international journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior*. 1999;20(2):159-74.
26. Gomar M, Islambolchi A. Investigating the Role of Positive Organizational Behavior on Commitment Behaviors of Employees with the Mediating Role of Job Self-Empowerment Behaviors in Hamedan Municipality. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*. 2021;52:1-24.
27. Salajegheh a, Biglari n, Andam r. Role Clarification of Positive Organizational Behavior Intermediation in Relationship between Managers Sense of Humor with Creativity Employee in Youth and Sport Offices of Kerman Province. *Sport Management Studies*. 2019;12(4):25-67.
28. Khurram W, Jafri S, Ismail K, Soehod K. An assessment of positive organizational behavior in service sector of Pakistan: Role of organization based self-esteem and global self-esteem. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*. 2013;6(15):2872-80.
29. Sommers-Flanagan J, Sommers-Flanagan R. *Counseling and psychotherapy theories in context and practice: Skills, strategies, and techniques*: John Wiley & Sons; 2018.
30. Antoine P, Dauvier B, Andreotti E, Congard A. Individual differences in the effects of a positive psychology intervention: *Applied psychology. Personality and Individual Differences*. 2018;122:140-7.
31. Barimani A, donyavi r, taghizade S. The Effectiveness of Positive Psychotherapy on Optimism and Alexithymia in Retired Female Teachers with Anxiety. *Positive Psychology Research*. 2020;6(2):49-64.
32. Naderiheshi K, Najafbeygi R. Designing a Model of Positive Organizational Behavior in Human Resource Management in Iranian public sectors With the approach of Delph fuzzy technique. *Iranian Journal of Public Administraion Misson*. 2016;7(7):279-93.
33. Rossier J, Zecca G, Stauffer SD, Maggiori C, Dauwalder J-P. Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational behavior*. 2012;80(3):734-43.
34. Lavy S, Littman-Ovadia H. My better self: Using strengths at work and work productivity, organizational citizenship behavior, and satisfaction. *Journal of Career Development*. 2017;44(2):95-10.⁹
35. Huber A, Webb D, Höfer S. The German version of the strengths use scale: the relation of using individual strengths and well-being. *Frontiers in psychology*. 2017;8:637.
36. Hosseini M, Zardoshtiyani S. The Effect of Authentic Leadership Style on Spirituality at Work with Mediating Role of Psychological Capital in the West Iranian General Youth and Sport Offices. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2016;3(2):11-9.