

بررسی نقش سلامت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی

بر ارتقاء بهزیستی کارکنان سازمان‌های ورزشی

نیماسماعیل نسب^۱، سیدجلیل میریوسفی^{۲*}

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان ۲- استادیار دانشگاه ولی عصر (ع) رفسنجان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۳/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۲۳

The Role of Organizational Health and psychological capital with employees improving the psychological well-being in sports organizations

Nima Esmael Nasab¹, Seyed Jalil Miryousefi^{2*}

1- Master in Sport Management, Islamic Azad University of Kerman 2- Assistant Professor of vali-asrafsanjan university

Received: (2020/10/13) Accepted: (2020/06/03)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of Organizational Health and psychological capital with Staff's improving the psychological well-being in sports organizations of Kerman province. This study was a descriptive-correlative type that was administered as a field study. The population of this study included all employees of sports organizations of Kerman province (N=245), that among them 150 persons selected by cluster sampling method. After determining validity and reliability, in order to data gathering use of Organizational Health, psychological capital and psychological well-being questionnaires. The data analyzed by method Partial Least Square. Findings indicated that Organizational Health and psychological capital has a direct and significant impact on psychological well-being of sports organizations employees. According to the findings of this study, suggested to the experts sports organizations employees do provide the necessary context for the implementation of the Organizational Health and increase the psychological capital for human resource development in these organizations.

Keywords:

Organizational Health, psychological capital, Promoting psychological well-being, sports organizations employees

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش سلامت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر ارتقاء بهزیستی کارکنان در سازمان‌های ورزشی استان کرمان بود. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان سازمان‌های ورزشی استان کرمان تشکیل دادند (N=۲۴۵) که از بین آنها ۱۵۰ نفر به روش تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها پس از تأیید روایی و پایایی از پرسش‌نامه‌های بهزیستی ریف (۱۹۸۹)، پرسشنامه استاندارد ۳۴ سؤالی سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) و پرسشنامه ۴۴ سؤالی استاندارد سلامت سازمانی هوی و فیدمن (۱۹۸۷) استفاده گردید. داده‌ها به کمک روش حداقل مربعات جزئی تحلیل شد. نتایج نشان داد که سلامت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر ارتقاء بهزیستی کارکنان در سازمان‌های ورزشی تأثیر مستقیم و معنادار دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به مسئولان سازمان‌های ورزشی توصیه می‌شود که بسترهای لازم را برای پیاده‌سازی سلامت سازمانی و افزایش سرمایه روان‌شناختی جهت توسعه نیروی انسانی در این سازمان‌ها فراهم آورند.

واژه‌های کلیدی:

سلامت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، ارتقاء بهزیستی، کارکنان سازمان ورزشی

مقدمه

منابع انسانی مهم‌ترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمانی هستند که باید اقداماتی در جهت حفظ و تقویت بیشتر این منابع انجام گردد. در این رابطه امروزه دیدگاه جدیدی در علوم وابسته به سلامت به‌طور اعم و در روانشناسی به‌طور اخص در حال شکل‌گیری و گسترش است. در این دیدگاه و رویکرد علمی تمرکز بر روی سلامتی و بهزیستی از جنبه مثبت و نیز توضیح و تبیین ماهیت بهزیستی روان‌شناختی است (۷). توجه به بهزیستی کارکنان مزایای بسیاری برای سازمان‌ها دارد. بر مبنای تز کارکنان شاد-کارکنان برتر نیلسن و همکاران (۲۰۱۷) کارکنانی که سطوح بالایی از بهزیستی را تجربه می‌کنند در کار خود به خوبی عمل می‌کنند (۲۷). بهزیستی بالا در محیط کار علاوه بر رضایتمندی کلی زندگی، در حفظ یک محیط کاری سالم نقش نیز داشته و در نتیجه برای کارکنان سازمان‌ها و اجتماع مفید است (۶). رویکرد بهزیستی روان‌شناختی رشد و تحول مشاهده شده در برابر چالش‌های وجودی زندگی را بررسی می‌کند و به شدت بر توسعه انسانی تاکید دارد. به عبارت دیگر بهزیستی روان‌شناختی مستلزم یک حالت عاطفی درونی است که به عنوان پاسخی روان‌شناختی به محیط کار به وجود می‌آید (۱۷). احساس بهزیستی هم دارای مولفه‌های عاطفی و هم مولفه‌های شناختی است. افراد با احساس بهزیستی بالا به‌طور عمده ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین، حوادث و موقعیت زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند. بهزیستی روان‌شناختی یعنی تلاش برای ارتقاء، که در تحقق استعدادها و توانایی‌های فرد تجلی می‌یابد (۳۱). بهزیستی روان‌شناختی را می‌توان خوشبختی، شادی و داشتن احساسات مثبت در زندگی تعریف نمود. که در آن فرد در تلاش است توانایی‌های بالقوه خود را شکوفا کند. ارتقاء بهزیستی سازه‌ای مثبت از آمادگی و ظرفیت نهفته برای تحول فردی است که شش سازه پذیرش خود(توانایی دیدن و پذیرش نقاط قوت و ضعف خود)، رابطه مثبت با دیگران(داشتن ارتباط نزدیک و ارزشمند با افراد مهم زندگی)، خودمختاری(فعالیت و عمل براساس معیارهای شخصی و توانایی ایستادگی در برابر فشار اجتماعی)، زندگی هدفمند(داشتن اهدافی که به زندگی فرد جهت و معنا بخشد)، رشد شخصی(احساس رشد

مداوم و تلاش برای تغییر و تمایل به انجام تجربه‌های جدید) و تسلط بر، محیط (استفاده مناسب از فرصت‌ها و توانایی خلق یا انتخاب محیط با توجه به نیازها و کنترل فعالیت‌های بیرونی) را تحت پوشش خود دارد و هرکدام از این سازه‌ها یک ظرفیت روان‌شناختی مثبت هستند که قابلیت رشد دارند و به‌طور چشم‌گیری با پیامدهای عملکردی مرتبط‌اند (۱۶، ۱۸). توجه به بهزیستی و سلامت روان کارکنان سازمان‌ها باعث می‌شود که تعهد و در نتیجه بهره‌وری و بازدهی کاری کارکنان و سازمان بالاتر رود. (۷).

از جمله مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ارتقاء بهزیستی کارکنان، سلامت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی است. سلامت سازمانی از جمله مباحثی است که نظریه‌پردازان مدیریت همواره توجه خود را نسبت به آن ابراز داشته و مفهومی است که توجیه‌کننده علت دوام و بقای سازمان‌هاست (۱). سلامت سازمانی به وضعیتی بیشتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان اشاره دارد و به مجموعه‌ای از ویژگی‌های سازمانی نسبتاً پدیدار دارد. بر این اساس یک سازمان سالم، نه تنها در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در بلندمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد. سلامت سازمانی موجب به وجود آمدن محیطی دلپذیر برای کار و تلاش، افزایش روحیه سازندگی، سلامت روان و دست یافتن به اهداف سازمانی خواهد شد. در یک سازمان سالم، کارکنان بدون هیچ تنش جسمی، روانی، شغلی و درکمال آرامش کار خواهند کرد که این امر زمینه‌های بهره‌وری سازمان از یک سو و بهره‌وری کارکنان از سوی دیگر را فراهم می‌سازد. در حقیقت نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان‌هاست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوبتری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. (۱۲). طالب پور و همکاران (۱۳۹۲) نیز در تحقیق خود نشان دادند که رابطه معناداری بین سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران وجود دارد (۳۸). نصیری و همکاران (۱۳۹۱) نیز

که می تواند بهزیستی را ارتقاء دهند (۴). لوتانز^۵ (۲۰۰۲) نیز بر این اعتقاد است که بهزیستی روان شناختی متأثر از عوامل فردی مانند سرمایه روان شناختی است (۳۹).

لذا داشتن یک زندگی با کیفیت مطلوب همواره آرزوی بشر بوده و هست و در طی سالیان متمادی یافتن مفهوم زندگی خوب و چگونگی دست یافتن به آن، افکار و مطالعات را به خود معطوف داشته است. آنچه در سال های اخیر اتفاق افتاد، بیان علمی و رشد روز افزون روانشناسی مثبت و بهزیستی روان شناختی است و می توان گفت ارتقاء بهزیستی یکی از اهداف روانشناسی قرن حاضر است (۵). با توجه به وظیفه سنگینی که سازمان های ورزشی بر عهده دارند در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری که بر دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان های سالم و پویا داشته باشند. سازمان های پویا دارای جوی مطلوب و سالم بوده و موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در کارکنان سازمان فراهم کرده و از این طریق اثر بخشی سازمان را بالا می برد (۳۸). یکی از سازمان های ارگانیک که با محیط ارتباط پویا دارد، سازمان های ورزشی است. رسالت و کارکرد اساسی سازمان های ورزشی فراهم آوردن زمینه ای مساعد برای رشد و توسعه پایدار است. می توان گفت کیفیت و توسعه ورزش تا اندازه زیادی به سلامت سازمانی و سرمایه روان شناختی کارکنان سازمان های ورزشی وابسته است. بنابراین تحقیق و بررسی سلامت سازمان ها و سرمایه روان شناختی و تأثیر آن دو بر ارتقاء بهزیستی از مسائلی است که از یک سو بازخورد مناسب را برای تجزیه و تحلیل مسائل ورزشی و تصمیم گیری های اساسی و برنامه ریزی های استراتژیک توسط مسئولان و دست اندرکاران نظام ورزش کشور فراهم می آورد و از سوی دیگر، سازمان های ورزشی از سلامت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن آگاهی می یابند و می توانند به اصلاح و بهبود آن اقدام کنند. این امر نیازمند مطالعه درخصوص نقش سلامت سازمانی و سرمایه روان شناختی در ارتقاء بهزیستی کارکنان سازمان های ورزشی است.

با توجه به جستجوی بانک های اطلاعاتی در دسترس مقالات داخلی و خارجی پژوهشی که سلامت سازمانی و سرمایه روان شناختی را توأمان در حوزه ورزش سنجیده باشد، بسیار کم بود و به طور ویژه پژوهشی که در سازمان های ورزشی انجام شده باشد،

بر وجود رابطه بین سلامت سازمانی و بهزیستی روان شناختی تأکید دارند (۲۴).

از سویی سرمایه روان شناختی مجموعه ای از صفات و توانمندی های مثبت است که می تواند مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقاء فرد و سازمان نقش داشته باشد. به واقع، سرمایه روان شناختی، ریشه در چارچوب و ملاک های رفتار سازمانی مثبت گرا دارد. سرمایه روان شناختی در غلبه بر استرس و تسهیل تغییرات سازمانی مثبت نقش مؤثری دارد و به عنوان بخشی از ساختار هسته اصلی سازمان می تواند موجب عملکرد مؤثر و پایدار نیروی انسانی در سازمان شود (۲۳). همانطور که یافته روزبهرانی و همکاران (۱۳۹۶) حاکی از آن است که سرمایه روان شناختی با عملکرد کارکنان ارتباط مستقیم دارد و این رابطه درخصوص عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان می تواند مثبت و معنادار باشد (۳۰). توانمند سازی و برخورداری از سرمایه روان شناختی بالای کارکنان، از راهبرد های اساسی افزایش عملکرد و تأمین بقاء در سازمان های امروزی است؛ زیرا تغییرات وسیع محیطی در دنیای متلاطم امروز، انعطاف پذیری سازمان ها را برای تأمین بقاء امری ضروری ساخته است. مفهوم سرمایه روان شناختی به عنوان موقعیتی برای بهبود سازمان، با توجه به رشد متغیرهای چهارگانه (خودکارآمدی، خوشبینی، امیدواری و تاب آوری) حمایت و توسعه می یابد (۲۶). محققان متعددی مانند شاکرمی و همکاران (۱۳۹۳) مالینوفسکی و لیم^۱ (۲۰۱۵) روشه و همکاران^۲ (۲۰۱۴) میلز و همکاران^۳ (۲۰۱۳) در پژوهش های خود اشاره دارند که سرمایه روان شناختی بستری را برای فرد فراهم می کند که باعث ارتقاء بهزیستی افراد می شود و می تواند بر آن تأثیر گذاشته و تغییرات آن را پیش بینی کند و همچنین همبستگی مثبت و معناداری با بهزیستی روان شناختی دارد (۲۰، ۲۹، ۱۹، ۳۶). کالبرتسون و همکاران^۴ (۲۰۱۰) معتقدند سرمایه های روان شناختی را می توان یک حالت روان شناختی مثبت فرد از توسعه و رشد یافتگی دانست. که دارای چهار مؤلفه تاب آوری، امیدواری، خوشبینی و خودکارآمدی است که ساختار سرمایه های روان شناختی را تشکیل می دهند و زمانی که یکپارچه می شوند مجموعه ای از منابع و مکانیسم های را فراهم می کنند

1. Malinowski & Lim
2. Roche, Haar & Luthans
3. Mills, Fleck & Kozikowski
4. Culbertson, Fullagar & Mills

همکاران (۱۳۹۱) به بررسی سهم نسبی سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کارکنان ادارات تربیت بدنی و هیئت های ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد، سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی سهم نسبی سلامت روانی بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان پرداختند (۲، ۱۳، ۸، ۳۸، ۱۰، ۹). این پژوهش علاوه بر نگاهی دوباره به اثربخشی و اهمیت سلامت سازمانی و سرمایه روان شناختی در سازمان های ورزشی رابطه آنها را با ارتقاء بهزیستی کارکنان در سازمان های ورزشی مد نظر قرار داده است. با عنایت به این مطلب که این دو متغیر مهم می تواند به صورت همه جانبه در سازمان ها بالاخص در سازمان های ورزشی متمر ثمر باشد، و همچنین تأییری که ممکن است بر ارتقاء بهزیستی کارکنان که یکی از اهداف نهایی سازمان هاست داشته باشد، محقق بر آن شده است تا این مطالعه را انجام دهد. با انجام این تحقیق علاوه بر بررسی سلامت سازمانی، سرمایه روان شناختی و بهزیستی کارکنان، نقش سلامت سازمانی و سرمایه روان شناختی بر متغیر بهزیستی کارکنان سازمان های ورزشی بررسی می شود. با شناخت این وضعیت، مدیران می توانند راهکارهایی مؤثر و برنامه هایی هدفمند جهت برخورداری از بهزیستی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن طراحی و تدوین کنند و در راستای ارتقای هرچه بیشتر آن گام بردارند. با توجه به آنچه که بیان شد مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش سلامت سازمان و سرمایه روان شناختی بر ارتقاء بهزیستی کارکنان در سازمان های ورزشی انجام شد. بر این اساس محقق در پی پاسخگویی به این سوال می باشد که نقش سلامت سازمانی و سرمایه روان شناختی بر ارتقاء بهزیستی کارکنان در سازمان های ورزشی چیست؟

آمد، اما به منظور افزایش صحت و دقت نتایج و احتمال پاسخگو نبودن برخی از نمونه ها، ۱۵۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت با حذف پرسشنامه های مخدوش ۱۳۹ پرسشنامه کامل و بدون نقص مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. لازم به ذکر است که از بین سازمان های ورزشی استان کرمان، سازمان های ۱۲ شهرستان از مرکز، شمال و جنوب این استان به صورت تصادفی خوشه ای به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. جهت گردآوری اطلاعات از فرم های ویژگی جمعیت شناختی، پرسشنامه استاندارد ۱۸ سوالی بهزیستی ریف (۱۹۸۹)، پرسشنامه استاندارد ۲۴ سوالی سرمایه روان شناختی لوتانز (۲۰۰۷) و پرسشنامه ۴۴ سوالی استاندارد

یافت نشد. اکثر تحقیقات انجام شده، به صورت تأثیر و رابطه هر کدام از متغیرهای مذکور به تنهایی و یا با متغیرهای غیر مرتبط با موضوع تحقیق حاضر در سازمان های ورزشی و غیرورزشی است. در سازمان های غیرورزشی مانند بررسی مفهوم سلامت سازمانی، تبیین سرمایه روان شناختی و تحلیل عوامل مؤثر در ارتقاء بهزیستی روان شناختی در مراکز آموزشی مانند مدارس، دانشگاه ها و جامعه است. که می توان به تحقیقات نادری پور و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان تبیین بهزیستی روان شناختی بر اساس ذهن آگاهی، نیاز به شناخت و سرمایه های روان شناختی در دانشجویان، سعادت و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان نقش سرمایه های روان شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تابآوری و خوشبینی) در انگیزه پیشرفت دانشجویان، نصیری و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان بررسی ارتباط میان جهت گیری مذهبی و بهزیستی روان شناختی در دانشجویان و سامعه و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان تحلیل عوامل مؤثر در ارتقاء بهزیستی روان شناختی و امنیت روانی شهروندان از سوی کارکنان نیروی انتظامی استان مرکزی اشاره کرد (۲۲، ۳۲، ۲۴، ۳۳). در سازمان های ورزشی نیز باقری و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی بر تعهد ورزشی (مطالعه موردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان) جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر بهزیستی روان شناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی سرمایه روان شناختی قانع و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی نقش سرمایه روان شناختی بر سرمایه اجتماعی بردانشجویان تربیت بدنی دانشگاه های مشهد، طالب پور و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران سلطان حسینی و

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر چگونگی جمع آوری داده ها کمی و از نوع توصیفی - همبستگی به شمار می آید که به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان سازمان های ورزشی استان کرمان به تعداد ۲۴۵ نفر بودند. قواعد مرسوم برای تعیین حداقل نمونه لازم در روش حداقل مربعات جزئی عبارت است از تعیین بیشترین روابط موجود در بخش ساختاری مدل اصلی پژوهش که به یک متغیر مربوط می شوند، ضرب در عدد ۱۰ و یا بیشترین شاخص های مربوط به سازه متناظرش ضرب در عدد ۱۰ (۲۰). از این رو در پژوهش حاضر حداکثر حجم نمونه آماری بر مبنای قاعده دوم ۷۰ نفر به دست

سلامت سازمانی هوی و فیدمن^۱ (۱۹۸۷) بود. لازم به ذکر است که روایی پرسش نامه ها در پژوهش های نادری پور و همکاران (۱۳۹۸) شعبانی بهار و همکاران (۱۳۸۹) مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آنها نیز به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۹۰ و ۰/۸۹ گزارش شده است که در سطح قابل قبول ارزیابی می شود. برای تعیین روایی محتوایی پرسش نامه ها از روش کیفی روایی محتوایی بر اساس نظرات ۱۰ تن از اساتید صاحب نظر در این زمینه استفاده شد. علاوه بر روایی محتوا برای تأیید روایی سازه ابزارهای اندازه گیری از روایی همگرا و روایی واگرا و برای تعیین پایایی پرسش نامه ها از سه معیار بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب، طبق نظر فورنل - لاکر (۱۹۸۱) بهره گرفته شد. جهت توصیف داده ها از آمار توصیفی و برای تحلیل استنباطی داده ها از مدلیابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. جهت انجام آزمون های یاد شده از نرم افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۳ و Smart Plss نسخه ۲ بهره گرفته شد.



یافته های تحقیق

جدول ۱، یافته های جمعیت شناختی را نشان می دهد. با توجه به نتایج پژوهش نشان داده شد که اکثریت نمونه آماری مرد (۵۸/۳ درصد)، دارای میانگین سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۴۶/۶ درصد) و دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد (۴۶/۸ درصد) بودند. این در حالی است که اکثریت نمونه آماری تا ۱۰ سال سابقه خدمت (۴۸/۹ درصد) داشتند.

جدول ۱. فراوانی و درصد توزیع ویژگی های جمعیت شناختی

ویژگی های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت		
زن	۵۸	۴۱/۷
مرد	۸۱	۵۸/۳
سن		
۳۰ سال و کمتر	۵۱	۳۶/۷
۳۱ تا ۴۰ سال	۶۲	۴۶/۶
۴۱ سال و بیشتر	۲۶	۱۸/۷
تحصیلات		
فوق دیپلم	۶	۴/۳
لیسانس	۶۱	۴۳/۹
فوق لیسانس	۶۵	۴۶/۸
دکتری	۳	۲/۲
سابقه خدمت		
کمتر از ۱۰ سال	۶۸	۴۸/۹
۱۱ تا ۲۰ سال	۵۳	۳۸/۲
۲۱ سال و بیشتر	۱۸	۱۲/۹

بار عاملی سنجه ها یکی از معیارهای ارزیابی پایایی ابزار است؛ مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ می باشد.

جدول ۲. ضرایب بارهای عاملی پژوهش

متغیرها	مؤلفه ها	بارهای عاملی	
سلامت سازمانی	تاب آوری	۰/۵۵	
	سرمایه روان شناختی	خودکارآمدی	۰/۸۳
		خوشبینی	۰/۷۷
		امیدواری	۰/۸۰
		روحیه	۰/۸۳
		تاکید علمی	۰/۸۸
		نفوذمدیر	۰/۷۹
		پشتیبانی منابع	۰/۷۰
		ساخت دهی	۰/۸۱
		پذیرش خود	۰/۷۳
بهبودی	روابط مثبت با دیگران	۰/۵۸	
	تسلط بر محیط	۰/۴۶	
	زندگی هدفمند	۰/۴۰	

۰/۷۲

رشد فردی

معیار دیگری است که برای برازش مدل اندازه گیری در روش مدل سازی معادلات ساختاری به کار برده می شود و میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج شده را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و بیان داشته اند که مقدار بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهند.

آن طور که در جدول شماره ۲ قابل مشاهده است، بارهای عاملی حاصل از اجرای مدل پژوهش بالاتر از ۰/۴ بوده است که نشان از مناسب بودن این معیار را دارد. مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول ابزار اندازه گیری است، اما برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه های با یکدیگر محاسبه می شود. روایی همگرا

جدول ۳. گزارش معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرای متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha \geq 0/7)	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده (AVE \geq 0/5)
بهزیستی	۰/۷۵۶	۰/۷۲۱	۰/۵۵۳
سلامت سازمانی	۰/۸۶۵	۰/۹۰۳	۰/۶۵۲
سرمایه روان شناختی	۰/۷۳۷	۰/۸۳۴	۰/۵۶۲

بیان می کنند که روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر در مدل باشد.

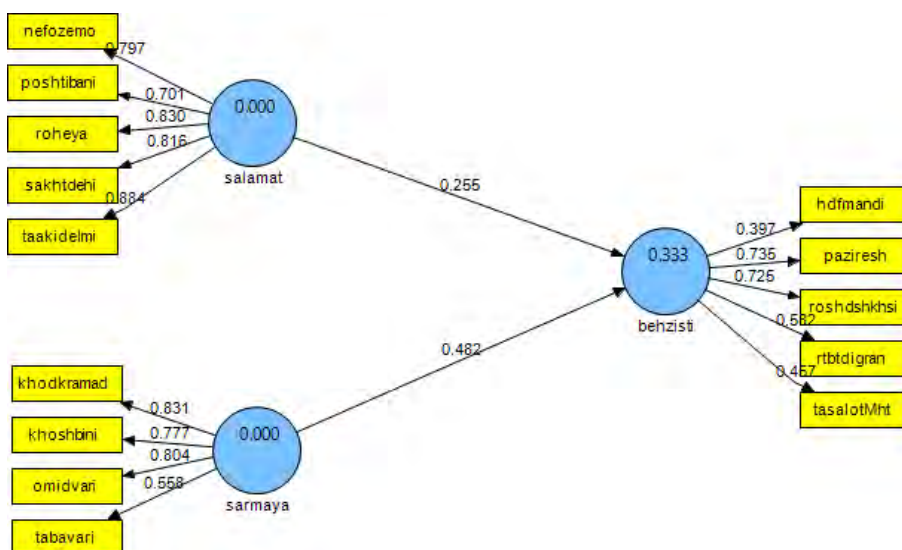
باتوجه به شاخص های گزارش شده در جدول شماره ۳ می توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای متغیرهای پژوهش را تأیید نمود. جهت بررسی روایی واگرای مدل اندازه گیری از معیار فورنل و لارکر و آزمون بار مقطعی استفاده شد. فورنل و لارکر

جدول ۴. روایی واگرای مدل اندازه گیری بر اساس معیار فورنل و لارکر

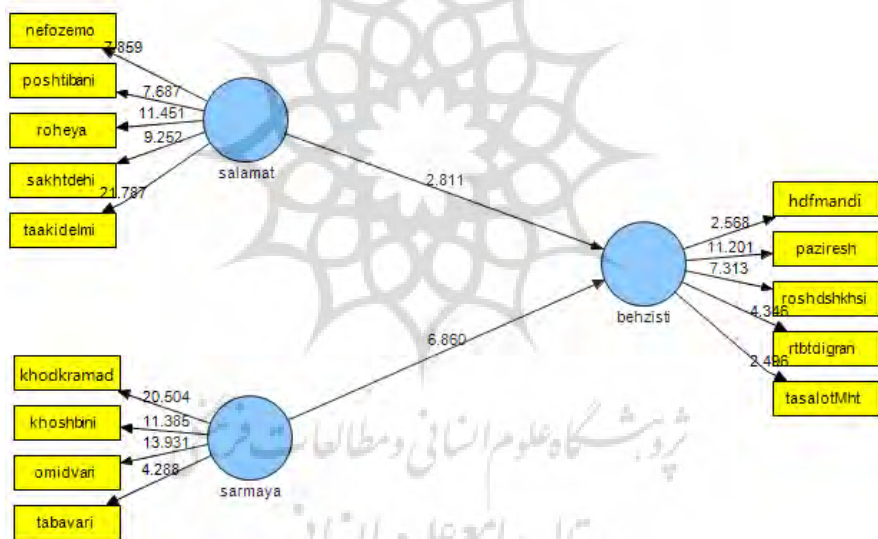
متغیرها	بهزیستی	سلامت سازمانی	سرمایه روان شناختی
بهزیستی	۰/۷۴		
سلامت سازمانی	۰/۳۲	۰/۸۰	
سرمایه روان شناختی	۰/۵۱	۰/۳۴	۰/۷۵

شکل شماره ۲ نشان داده شده است. همانطور که در شکل شماره ۱ مشاهده می شود ضریب مسیر بین ارتقاء بهزیستی و سلامت سازمانی ۰/۲۵۵ گزارش شده است که برای پذیرش و یا عدم پذیرش آن می بایست به مقدار معناداری ضرایب مسیر که همان ارزش تی است رجوع نمود، که در پژوهش حاضر مقدار ارزش تی مربوط به این مسیر بالاتر از ۱/۹۶ یعنی ۲/۸۱ می باشد بنابراین این ضریب مورد پذیرش است .

با توجه به مقادیر میانگین واریانس استخراج شده در جدول شماره ۴، می توان بیان نمود که در پژوهش حاضر سازه ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارند تا با سازه های دیگر. بر اساس معیار بار مقطعی نیز بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای مشاهده شده مربوط به متغیر پنهان متناظرش، از بارهای عاملی دیگر متغیرهای مشاهده شده بیشتر بود. پس از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می رسد. در پژوهش حاضر از دو معیار ضریب معناداری، ضریب استاندارد استفاده شد. معناداری ضرایب مسیر و ضرایب مسیر استاندارد مدل اجرا شده در شکل شماره ۱ و



شکل ۱. ضرایب مسیر و برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر ضریب تعیین



شکل ۲. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری

باتوجه به مقدار ارزش تی (۲/۸۱) در رابطه بین سلامت سازمانی و ارتقاء بهزیستی، و مقدار ارزش تی (۶/۸۶) در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و ارتقاء بهزیستی، می‌توان گفت که تأثیر سلامت سازمانی بر ارتقاء بهزیستی در سطح ۰/۰۵ برای ضریب مسیر ۰/۲۵ و تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر ارتقاء بهزیستی در سطح ۰/۰۱ برای ضریب مسیر ۰/۴۸ معنی‌دار است. و فرضیه پژوهش مورد تأیید

در این بخش روابط علی بین متغیرهای پژوهش، جهت دستیابی به یافته‌های پژوهش بررسی می‌شود. بدین منظور از مقادیری (شکل ۲) ضرایب مسیر (بتا) یعنی اعداد روی مسیر و معنی‌داری ضریب مسیر و مقادیر R^2 یا واریانس تبیین شده (شکل ۱) استفاده شده‌است. اعداد روی خطوط مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیری هستند. اگر مقادیر بیش از ۱/۹۶ باشند در سطح ۰/۰۵ و اگر بیش از ۲/۵۸ باشند در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار هستند.

قرار می‌گیرد. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه ها همراه با ضریب مسیر و مقدار آماره تی در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. فرضیه ها و نتایج

فرضیه ها	ضرایب مسیر	R ²	ارزش تی	پذیرش/رد فرضیه ها
تأثیر سلامت سازمانی بر ارتقاء بهزیستی	۰/۲۵	۰/۱۷	۲/۸۱	پذیرش
تأثیر سرمایه روان شناختی بر ارتقاء بهزیستی	۰/۴۸	۰/۲۹	۶/۸۶	پذیرش

عامل راهبردی تبدیل کرده است که شناسایی و توجه به آن از وظایف اساسی مدیریت است (۱۱). مهمترین یا حداقل یکی از مهمترین عرصه های این توجه پرداختن به موضوع ارتقاء بهزیستی کارکنان است که به مدد آن موفقیت و کارآمدی سازمان تضمین می شود و هر چه در این زمینه ها بهینه و به هنگام باشند قابلیت و سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می شود. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سلامت سازمانی و سرمایه روان شناختی بر ارتقاء بهزیستی کارکنان سازمان های ورزشی صورت گرفت.

نتایج تحلیل آماری نشان دهنده آن است که سرمایه روان شناختی بر ارتقاء بهزیستی کارکنان سازمان های ورزشی تأثیر مستقیم و معنادار دارد. این یافته با مطالعات جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۸) سپهوند و همکاران (۱۳۹۸) نادری پور و همکاران (۱۳۹۸) وحیدی و جعفری هرندی (۱۳۹۶) کولر و هیکس^۳ (۲۰۱۶) مالینوفسکی ولیم (۲۰۱۵) یوسف مورگان و لوتانز^۴ (۲۰۱۵) و روشه و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد (۲۹، ۴۰، ۱۹، ۱۵، ۳۹، ۲۲، ۳۴، ۱۳). این محققان بیان کردند که هر چقدر سرمایه روان شناختی و مؤلفه های آن مانند خودکارآمدی، خوشبینی، تاب آوری افراد افزایش یابد، بهزیستی آنها نیز ارتقاء پیدا می کند. سرمایه روان شناختی به بهبود عملکرد فردی و سازمانی کارکنان کمک می کند. چنین برداشت می شود که در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان ها، سرمایه روان شناختی مثبت گرا به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان ها می باشد. بر این اساس می توان بیان کرد که سرمایه روان شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان شناختی مثبت

مقدار ضرایب معناداری باید معادل یا بیشتر از شاخص معناداری ۱/۹۶ باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تأیید فرضیه های پژوهش است. مقادیر ضرایب معناداری مدل پژوهش که در شکل شماره ۲ مشاهده می شود گویای تأیید فرضیه های پژوهش مبنی بر اثر مثبت و معنادار سلامت سازمانی بر ارتقاء بهزیستی و سرمایه روان شناختی بر ارتقاء بهزیستی در سطح اطمینان ۹۹٪ می باشد. در نهایت برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش از معیار نیکویی برازش^۲ استفاده شد. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی شده است، حصول مقدار ۰/۳۸ برازش بسیار مناسب مدل کلی پژوهش را تأیید می کند.

بحث و نتیجه گیری

پیش نیاز یک جامعه توسعه یافته، برخورداری از سازمان های توسعه یافته است و سازمان های توسعه یافته نیز قدرت و اقتدار واقعی خود را به واسطه وجود نیروی انسانی، به منزله سرمایه های استراتژیک بدست می آورند. انسان هایی که به واسطه در اختیار داشتن عظیم ترین منبع قدرت؛ یعنی تفکر، می توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان ها را پدید آورند. اهمیت نیروی انسانی در سازمان ها نقش منحصر به فرد آن در طرح ریزی و اجرا و نظارت بر امور سازمانی در عرصه ها و سطوح مختلف او را به

۱. چنانچه مقادیر بدست آمده معناداری ضرایب مسیر، بالاتر از ۱/۶۴ باشد، در سطح ۹۰٪، بالاتر از ۱/۹۶، در سطح ۹۵٪ و بالاتر ۲/۵۸ باشد در سطح ۹۹٪ معنادار است.

3. Koller & Hicks

4. Youssef-Morgan & Luthans

2. Goodness of Fit (GOF)

سازمان باشد (۳). همانطور که ژانگ و همکاران^۲ (۲۰۰۹) نیز یک مدل سه محوری مدیریت بر مبنای ارزش ها همچون ارزش های اخلاقی- اجتماعی برای مدیریت نیروی انسانی ارائه داد (۴۱). یافته دیگر تحقیق نشان داد که سلامت سازمانی بر ارتقاء بهزیستی کارکنان سازمان های ورزشی تأثیر مستقیم و معنادار دارد. از جمله تحقیقات همسان و مشابه به تحقیق حاضر می توان به تحقیقات قدم پور و همکاران (۱۳۹۵) نیک پی و بهرامی (۱۳۹۳) طالب پور و همکاران (۱۳۹۲) نصیری و همکاران (۱۳۹۱) شعبانی بهار و همکاران (۱۳۸۹) اشاره کرد (۷، ۲۸، ۳۸، ۲۴، ۳۵). نتایج آنها که بصورت مجزا متغیرها را بررسی کرده اند نشان می دهد که سلامت سازمانی نقش مثبت معناداری بر ارتقای بهزیستی کارکنان دارد. سلامت سازمانی به عنوان معیاری برای تعیین اثربخشی و بهره‌وری سازمان از شاخص های تأثیرگذار بر رشد فردی شخص به عنوان یکی از مولفه های ارتقاء بهزیستی نیز به کار می رود. طالب پور و همکاران (۱۳۹۲) و شعبانی بهار و همکاران (۱۳۸۹) نیز معتقدند که با افزایش سطح هر کدام از اثربخشی و بهره‌وری سطح سلامتی سازمانی نیز افزایش یافته و کاهش یکی باعث کاهش دیگری می شود، همچنین سلامت سازمانی یکی از گویا ترین شاخص های اثربخشی سازمانی است (۳۸، ۳۵). نتایج تحقیق شعبانی بهار و همکاران (۱۳۸۹) نشان می دهد بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور از وضعیت بهره‌وری معمولی برخوردار است که می تواند بیانگر نقص در بهزیستی نیروی انسانی به دلیل ضعف در سلامت سازمانی این ادارات باشد و بیان می کنند جهت ارتقاء بهره‌وری کارکنان بایستی تلاش در جهت افزایش سلامت سازمانی مدیران و کارشناسان حوزه ستادی باشد (۳۵). هر سازمانی برای اینکه اثربخش باشد قبل از هر چیز بایستی بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گرفته و با نیروهای تهدیدکننده خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ توانایی های بقای خود، آن را رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر از سلامتی سازمانی برخوردار باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که امروزه یکی از عوامل بسیار مهم در

گرایی همچون امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می شود. بنابراین، سرمایه روان شناختی، از متغیرهای روان شناختی مثبت گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود دارد. سرمایه روان شناختی باعث می شود که فرد در برخورد با مسائل و مشکلات بردباری بیشتری از خود نشان دهد و با برنامه ریزی گام بردارد و بهترین راه ها را برای حل مشکل انتخاب کند. سرمایه های روان شناختی فرد را قادر می سازد تا کمتر دچار تنش شود و با وجود اینکه در معرض عوامل استرس زا و خطرات قرار می گیرد بهزیستی خود را حفظ کند، خود را خودکارآمدتر تصور نماید و نسبت به آینده و آنچه اتفاق خواهد افتاد خوشبین باشد (۲۳). همانطور که اسونس و گلد^۱ (۲۰۰۸) نیز بیان کردند که بین خوش بینی و ارتقاء بهزیستی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳۷). در تبیین این یافته می توان گفت که سرمایه های روان شناختی بیانگر مجموعه ای از ظرفیتها و توانایی های است که از طریق تقویت مهارت های اجتماعی، ظرفیت های بالای در افراد برای تعاملات گروهی و اجتماعی به وجود می آورد و با کاهش ضعف های شخصی و همچنین از میان بردن موانعی که در مسیر موفقیت وجود دارند، توانایی افراد را در زمینه های مختلف بهزیستی افزایش می دهد. سرمایه روان شناختی منجر به تعداد پیامدهای مثبتی همچون پذیرش خود، استرس کمتر، برقراری ارتباط بهتر با همکاران و سایرین، پیگیری خواسته های خود و رشد شخصی یا به طور کلی بهزیستی روان شناختی کارکنان می شود (۱۳). همچنین سرمایه روان شناختی می تواند در برنامه های پیشگیری از عوامل مختلف و آسیب زا و افزایش بهزیستی روان شناختی مورد توجه و استفاده قرار گیرد. از طرفی توجه به ارزش ها و ارتقاء آنها همچون اعتماد، تعهد و تلاش در سازمان به عنوان شاخص های از سرمایه روان شناختی می توان بهزیستی کارکنان را ارتقاء داد که نتیجه آن از طریق تأکید بر تحریک افراد، توسعه مهارت ها و ارتقای هم افزایی و نوآوری در افراد، بهبود عملکرد سازمان است. ارتقاء ارزش ها می تواند راهنمای بسیار خوبی جهت توسعه و ادامه حیات

شود که نشان دهنده ارتقاء بهزیستی کارکنان است. در همین رابطه جمالی و همکاران (۱۳۹۵) بیان نمودند که شفافیت در سازمان منجر به مدیریت بهتر نیروی انسانی و مزایایی در کل سازمان می شود که از آن جمله می توان به افزایش انگیزه، تعهد و تعلق کارکنان، افزایش سلامت کاری، مسئولیت پذیری بالاتر، کاهش فساد، افزایش دقت کارکنان در انجام وظایف شغلی و ارتقاء بهره وری و اثربخشی سازمان اشاره نمود (۱۴). همچنین نیلسن و مادسن^۱ (۲۰۰۹) نیز اشاره دارند که شفافیت موفق ترین، کم هزینه ترین، سریع ترین و ساده ترین ابزار مبارزه با مشکلات گوناگون به ویژه مشکلاتی می باشد که نیروی انسانی با آن رو به روست (۲۶). بنابراین با توجه به تأثیر فزاینده سلامت سازمانی و سرمایه روان شناختی بر ارتقاء بهزیستی کارکنان سازمان های ورزشی می توان نتیجه گرفت که مدیران و برنامه ریزان در سطوح عالی این سازمان ها باید شرایط را برای ایجادجوی سالم مهیا کنند و در راستای برقراری محیط روانی بهینه، آسایش و آرامش کارکنان اقدام کنند. پیشنهاد می شود ایجاد بسترهای لازم به منظور اعمال حق اظهار نظر، داشتن خط مشی های منعطف، تدوین آیین نامه ها و دستورالعمل های روشن و شفاف، آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، تسهیل مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم سازی ها و برنامه ریزی های سازمانی، برقراری روابط کاری بر پایه اعتماد متقابل و اخلاقیات را در سازمان های ورزشی فراهم آورند. مدیران ارشد سازمان های ورزشی در جهت افزایش و تقویت مهارت های انسانی خود کوشش نمایند و در مرحله بعد، زمینه ارتقای سلامت سازمانی و افزایش سرمایه روان شناختی کارکنان و اثربخشی و بهره وری پایدار را فراهم نمایند. تشکیل کارگاه ها و دوره های آموزشی و برگزاری سمینارهای آموزشی هدفمند برای مدیران ارشد و کارشناسان سازمان های ورزشی از اقدامات مؤثر در این زمینه است که کمک خواهد کرد تا این سازمان ها به عنوان متولی اصلی ورزش با ارتقاء بهزیستی کارکنان خود و در نتیجه بهبود عملکرد آنها از مشکل پایین بودن اثربخشی و بهره وری رهایی پیدا کنند. در مجموع مطالعات پیشین در زمینه تأثیر سلامت سازمانی و سرمایه روان شناختی بر ارتقاء بهزیستی

موفقیت سازمانها، سلامت سازمانی است، زیرا با ایجاد جو سازمانی مناسب و سالم، به گونه ای که کارکنان بتوانند به دور از هر گونه فشار جسمی، روانی، شغلی با همدیگر به صورت فعال و آزادانه همکاری کنند باعث پیشگیری از فشار روانی کارکنان و ایجاد بهزیستی در آنان می شود. همچنین در یک سازمان سالم، کارکنان بدون هیچ تنش جسمی، روانی، شغلی و در کمال آرامش کار خواهند کرد که این امر زمینه های بهره وری سازمان از یک سو و بهره وری کارکنان از سوی دیگر را فراهم می سازد. نصیری و همکاران (۱۳۹۱) معتقدند که عدم سلامت سازمان موجب اختلال در بهزیستی کارکنان از جمله خودپنداری ضعیف، طرد اجتماعی، عدم توانایی در برقراری ارتباطات اجتماعی و فقدان پایداری به قوانین خواهد شد (۲۴). از سوی به لحاظ نقش حساس و مهم سازمان های ورزشی در رشد و توسعه ورزش کشور و همچنین پرورش قهرمانان ورزشی و افتخار آفرینی آن ها در ورزش جهان داشتن سازمان های سالم ورزشی بسیار ضروری است. سلامت سازمانی در این سازمان ها علاوه بر تأثیرگذاری مثبت بر بهزیستی کارکنان می تواند بر بهزیستی قهرمانان ورزشی نیز تأثیر مطلوب بگذارد و انگیزه تلاش برای رسیدن به قهرمانی را در آن ها افزایش دهد. علاوه بر این سلامت سازمانی سازمان های ورزشی می تواند سلامت جسمی، سلامت روانی، روابط اجتماعی و محیط کلی زندگی کارکنان این سازمان ها را تحت تأثیر قرار دهد و موجب مطلوب تر کردن بهزیستی آنان شود. در این رابطه سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۱) بیان می کنند که مدیران سازمان ها بایستی توجه بیشتری به سلامت جسمانی و روانی کارکنان خود داشته باشند تا آنان بهتر و راحت تر بتوانند در سازمان فعالیت کنند و بتوانند بین زندگی اجتماعی و زندگی خود توازن و تعادل برقرار کنند (۱۰). به عنوان نکته پایانی باید اشاره کرد که در سازمان های سالم، کارمندان متعهد، وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد موثر و بالایی برخوردارند. از دیدگاه بسیاری از محققان پیش نیاز عملکرد مؤثر سازمانی شفافیت است که اغلب سبب ایجاد سازمان هایی با اثربخشی بالا می شود. به عبارتی شاید بتوان شفافیت را در کنار سایر مؤلفه های سلامت سازمانی جهت ارتقاء بهزیستی کارکنان سازمان های ورزشی محسوب کرد، زیرا شفافیت عملکرد مدیریت و کارکنان سازمان بتواند منجر به داشتن روابط با کیفیت با دیگران و تسلط بر محیط

متغیرها را به تنهایی بر بهزیستی کارکنان اغلب آموزشی مورد بررسی قرار داده اند. این در حالی است که برای هدایت سازمان‌های ورزشی و توسعه منابع انسانی این سازمان‌ها می‌بایست نگاه کلی تر و جامع تر و در سطح سازمان‌های ورزشی برای ارتقاء بهزیستی کارکنان آنها داشت.

کارکنان سازمان‌های ورزشی صرفاً به تبیین برخی از مؤلفه های آنها پرداخته و به صورت کلی ضرورت وجود سلامت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر ارتقاء بهزیستی کارکنان سازمان‌های ورزشی تأکید نموده اند. علاوه بر این کمتر پژوهشی به بررسی تأثیر متغیرهای مذکور بطور همزمان بر متغیر ارتقاء بهزیستی در سازمان‌ها پرداخته اند و اغلب پژوهش‌های انجام شده این

References

1. Ansari M, & H, Javeri A. Investigating the Relationship between Organizational Health and Positive Work Attitudes of Employees in Tax Offices of Isfahan Province, Tax Research Journal. 2009; 17, 6 (54), 41 - 65. [Persian]
2. Bagheri M, Zarei A, & Ashraf Ganjouei F. The Impact of Personality Traits and Psychological Capital on Sports Commitment (Case Study: Ministry of Sports and Youth Staff), Sport Psychology Studies. 2021; 9(34), 103-122. [Persian]
3. Barimani A, Niaz Azari K, & Salehi M. Assessing the value management situation in Mazandaran Islamic Azad University, Scientific Journal Of Education Research. 2016; 49, 25-38. [Persian]
4. Culbertson S. S, Fullagar C. J, & Mills M. J. Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. Journal of occupational health psychology. 2010; 15(4), 421-430.
5. Eid M, & Larsen R.J. The science of subjective well-being: Guilford Press. 2008
6. Garg, N. Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. Journal of Human Values. 2017; 23(2), 1-19.
7. Ghadampour E, Yusuf Vand L, & Radmehr P. Explain the psychological well-being of employees based on the structures of spiritual leadership and organizational health, Educational management innovations, 2016; 11, 2(42), 73-80. [Persian]
8. Ghane A, Sangatash Z, Mirzazadeh S.M, Azimzadeh H. & Abdolmaleki. The role of psychological capital on social capital of Physical Education Students of Mashhad Universities, Physical Education Students of Mashhad Universities, 2016; 4(3), 91-106. [Persian]
9. Hosseini M. S, Ali Doost Ghahfarkhi E, Homayi R, & Mousavi Z. Investigating the relative share of mental health on organizational health in physical education departments of Isfahan province, Sport Management. 2010; 4, 11-55. [Persian]
10. Hosseini M. S, Shabani Bahar Gh, & Homayi R. Investigating the relative share of organizational health on the quality of life of employees of physical education departments and sports delegations in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad provinces, Sports Management Studies. 2012; 14, 89-106. [Persian]
11. Hosseinpour D, & Ghorbani P. The effect of human resource development strategies on organizational effectiveness with the mediating role of mutual trust and job satisfaction of employees in Mazandaran Sports and Youth Organization, Strategic Management Research. 2017; 23(65), 45-75. [Persian]

12. Hoy V.k, & Meschle C. Theory, research and practice in educational administration translated to Persian by: Abaszadeh. Uremia: uremia university pub.2008; 88- 46.
13. Jalali Farahani M, Goodarzi M, & Saberi A. The Effect of Authentic Leadership Style on the Psychological Well-being of the Employees of the Ministry of Sports and Youth with the Intermediate Role of Psychological Capital, Organizational Behavior Management in Sport Studies.2019; 6(23),37-48. [Persian]
14. Jamali Gh, Purahmadi M, Sanaei M, & Meraati N. The role of transparency in preventing corruption in human resource management. International Conference on Management and Economics in the 21st Century, School of Management, University of Tehran. 2016; 2, 965-978. [Persian]
15. Koller Sh. L, & Hicks R. E. (2016) Psychological Capital Qualities and Psychological Well-Being in Australian Mental Health Professionals, International Journal of Psychological Studies.2016; 8(2), 41-53.
16. Lee Y. JD-R model on psychological well-being and the moderating effect of job discrimination in the model: Findings from the MIDUS. European Journal of Training and Development. 2019; 12(3):68-80.
17. Lemmergurd J, & Lauridsen J. The ethical climate of Danish firms: A discussion and enhancement of the ethical climate model. Journal of business Ethics.2018; 80, 653- 675.
18. Luthans F, Youssef C.M, Sweetman D.S, & Harms P.D. Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and Health PsyCap. J. Leadership Organizational Studies.2013; 20, 118–133.
19. Malinowski P, & Lim H. J. Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. Mindfulness.2015; 6(6), 1250-1262.
20. 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), 153-164.
21. Mohsenin SH, & Esfidani M. R. Structural equations based on partial least squares approach with the help of Smart-PLS software. 1nd ed, Tehran, Institute of Mehrban Publishing. 2014.[Persian]
22. Naderipour H, Yaghoobi A, yarmohamadi M, & Mohagheghi H. The explaining of Psychological Well-being based on Mindfulness, Need for Cognition and Psychological Capital in the students, Quarterly of educational pshychology. 2019; 15(52),217-237. [Persian]
23. Nafei W, The Role of Psychological Capital on Job Embeddedness and Organizational Cynicism: A Study on Menoufia University Hospitals, Journal of Management and Sustainability, 2015; 5(1),1925-4725,
24. Nasiri F, Ghanbari S, Emadi S. R, & karimi E. Organizational and psychological wellbeing among western regional universities and their staff, new thoughts on education, 2012; 8(3),127-151.[Persian]
25. Newman A, Ucbasaran D, Zhu F, & Hirst G. Psychological capital: a review and synthesis. J. Organiz. Behav.2014; 35, 120–138.
26. Nielsen C, & Madsen M T. Discourses of transparency in the intellectual capital reporting

- debate: Moving from generic reporting models to management defined information, *Critical Perspectives on Accounting*. 2009; 22(7), 847-854.
27. Nielsen K, Nielsen M. B, Ogbonnaya C, Kansala M, Saari E, & Isaksson K. Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*. 2017; 31(2), 101-120.
 28. Nikpay I, & bahrami Z. Investigating the Relationship between Psychological Capital and Organizational Health in Lorestan University Employees, International Conference on Accounting and Management, Tehran, Mehr Ishraq Conference Institute, Tehran University Conference Center, https://www.civilica.com/Paper-MOCONF01-MOCONF01_0367.html 2014. [Persian]
 29. Roche M, Haar J. M, & Luthans F. The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology*. 2014; 19(4), 476.
 30. Rouzbehani M, Akbari Yazdi H, & Elahi A. The Mediator Role Of Job Conscience and Organizational Cynicism in Relationship Between Psychological Capital And performs Of Ministry of Sport and Youths' Staff, *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2017; 4, 3(15), 51-60. [Persian]
 31. Ryff C.D. The structure of psychological well- being revisited. *Journal of personality and social psychology*. 1995; 69, 716- 727.
 32. Saadat S, Kord N, & Jalali M. The Role of Psychological Capitals (i.e., Self-efficacy, Hope, Resilience, and Optimism) in Student Achievement Motivation, *Rooyesh-e-Ravanshenasi*, 2019; 8(8), 168-174. [Persian]
 33. Sameh A, Seifollahi F, & Pourmousavi S.M. Analysis of effective factors in promoting psychological well-being and psychological security of citizens by police officers of Markazi province. *Markezi police science*, 2020; 29(1), 96-119. [Persian]
 34. Sepahvand T. The role of workplace spirituality and resilience in predicting psychological well-being of employees, *Journal of Psychology*, 2019; 23, 3 (91) 320 – 334. [Persian]
 35. Shabani Bahar Gh, Safaei I, & Erfan N. Determining the relationship between organizational health and the productivity of the headquarters of the Physical Education Organization from the perspective of experts, *Sports Management Studies*. 2010; 29, 68-82. [Persian]
 36. Shakermi M, Davarnia R, & Zaharakar K. Predictors of psychological well-being in students. 2014; 21(3), 468 - 481. [Persian]
 37. Svence G, & Golde S. Correlation between psychological well-being and indicators of optimism, *Journal of Pedagogy and Psychology, Signum Temporis*. 2008; 1(1), 71-77.
 38. Talebpour M, Ramezani M, & Honari H. Investigating the Relationship between Organizational Health and Effectiveness in Physical Education and Sports Sciences Faculties of Tehran Public Universities, *Sports Management Studies*. 2013; 17, 208-217. [Persian]
 39. vahidi Z, & Jafari Harandi R. Predicting of Psychological Well-Being from Components of Psychological Capital and Spiritual Attitude, *Positive Psychology Research*, 2017; 3(2), 2017 51-64. [Persian]
 40. Youssef Morgan C. M, & Luthans F. Psychological capital and well being. *Stress and Health*. 2015; 31(3), 180-188.
 41. Zhang Y, Dolan S, & Zhou Y. Management by values, *Chinese Management Studies*. 2009; 3(4): 272.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی