



Original Article

Relationship between Coaches' Sense of Humor and Teamwork Effectiveness in Athletes: Mediating Role of Psychological Capital

Monir RostamAbadi^{1*}, Ahdiyeh Yadollahzadeh², Galin Mahdinejad Gorji³,
Seyedeh Fatemeh Nasirkhany⁴

1. PhD in Educational Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Farhangian University, Tehran, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Psychology, Tabari Institute of Higher Education, Babol, Iran.
4. MS in Educational Psychology, Farvardin Institute of Higher Education, GhaemShahr, Iran.

Received: 02/09/2021, Revised: 14/02/2022, Accepted: 28/08/2022

Abstract

Purpose: The aim of the present study was to investigate the relationship between coaches' sense of humor and the effectiveness of group work in athletes, with the mediating role of psychological capital.

Methods: This research utilized a correlational study design using structural equation modelling. A total of 200 team sport athletes from Tehran voluntarily completed the psychological capital questionnaire developed by Luthans et al. (2007), as well as the sense of humor and group work effectiveness questionnaires by Friedman and Yaarbaragh (1985). Data were analyzed using path analysis and the Smart-PLS software.

Results: The results indicated that coaches' sense of humor positively influences the effectiveness of group work in athletes. Additionally, psychological capital also has a positive impact on the effectiveness of group work in athletes. Ultimately, psychological capital plays a significant mediating role in the relationship between coaches' sense of humor and the effectiveness of group work in athletes ($P < 0.05$).

Conclusion: It is evident that sense of humor, by fostering hope and psychological capital in athletes, enhances the effectiveness of group work. Therefore, coaches can enhance teamwork or group work in athletes based on the findings of this study.

Keywords: Humor, Team-work, Psychological Capital, Coaches, Athletes.

*Corresponding Author: Monir Rostamabadi, Tel: +98-9127223462, E-mail: rostamabadimonir@gmail.com

How to Cite: Rostam Abadi, M., Yadollahzadeh, A., Mahdinejad Gorji, G., Nasirkhany, S. F. Relationship between Coaches' Sense of Humor and Teamwork Effectiveness in Athletes: Mediating Role of Psychological Capital. *Sports Psychology*, 2024; 16(2): 33-48. In Persian



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Extended Abstract

Background and Purpose

Working in a group is now recognized as a valuable tool for organizations or teams to enhance decision-making quality and efficiency. A group consists of two or more individuals with related roles, common goals, and social interactions. Teamwork involves the collective effort of a team to achieve goals or complete tasks effectively and efficiently across various fields.

Studying coaches' behaviour and its impact on athletes' behaviour and motivation can enhance coach-athlete relationships and team quality. Humor is a key quality in coaches, as it plays a significant role in social interactions, interpersonal relationships, group cohesion, and overall social competency. Psychological capital comprises four interconnected components: self-efficacy, optimism, hope, and resilience. Emphasizing the ability to achieve goals, maintain hope, and approach challenges optimistically is crucial in psychological capital.

Previous research has shown a lack of studies on the structural relationships between cognitive capital, humor, and teamwork effectiveness in athletes. Additionally, no research has explored the structural relationship between teachers' humor and work group effectiveness while considering the mediating role of psychological capital. Therefore, this study aims to bridge this gap and provide valuable insights for coaches and sports psychologists to enhance teamwork efficiency in team sports.

Materials and Methods

This research employed correlation studies (structural equation modeling) with a prospective design. A sample of 200 male and female team athletes from Tehran participated voluntarily in basketball, volleyball, football, and handball. Questionnaires on psychological capital by Lutans et al., humor, and work group effectiveness by Friedman and Yarbaraq were utilized. Descriptive analysis using mean and standard deviation was conducted, while SMART-PLS software was used for path analysis at an alpha level of 0.05.

Results

Positive and significant correlations were found between psychological capital and humor ($r=0.17$), psychological capital and teamwork effectiveness ($r=0.60$), and humor and teamwork effectiveness ($r=0.44$). The assumption of a linear relationship between the variables was supported. Reliability analysis indicated Cronbach's alpha values and composite reliability above 0.70 for humor, teamwork effectiveness, and cognitive capital, ensuring acceptable questionnaire reliability. Convergent validity was confirmed with AVE values exceeding 0.50 for psychological capital, humor, and teamwork effectiveness.

Divergent validity was established as the root mean of the extracted variance of each hidden variable exceeded the maximum correlation with other hidden variables. The model fit indices, including SRMR and GOF, indicated a good fit of the psychological capital model with teamwork effectiveness mediated by humor.

Conclusion

The study revealed that coaches' humor positively influences teamwork effectiveness in athletes, fostering team solidarity. Additionally, cognitive capital not only directly impacts teamwork effectiveness but also mediates the effect of coaches' humor on athletes' teamwork effectiveness. The findings suggest that coaches and sports psychologists can enhance teamwork effectiveness in team sports by increasing coaches' humor and improving athletes' self-efficacy, and hope.

Funding

This study received no funding from public, commercial, or non-profit organizations.

Authors' Contributions

All authors participated in designing, implementing, and writing all parts of the present study.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.



نوع مقاله: پژوهشی

ارتباط حس شوخ طبعی مربیان با اثربخشی کار گروهی ورزشکاران: نقش میانجی گر سرمایه روان شناختی

منیر رستم آبادی^{۱*}، عهدیه یداله زاده^۲، گلین مهدی نژاد گرجی^۳، سیده فاطمه نصیرخانی^۴

۱. دکتری روانشناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۳. استادیار، گروه روانشناسی، موسسه آموزش عالی طبری، بابل، ایران.

۴. کارشناسی ارشد، روانشناسی تربیتی، موسسه آموزش عالی فروردین، قائم شهر، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۱، تاریخ اصلاح: ۱۴۰۰/۱۱/۲۵، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۰۶

چکیده

هدف: هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه حس شوخ طبعی مربیان با اثربخشی کار گروهی در ورزشکاران و نقش میانجی گر سرمایه روانشناختی بود.

روش‌ها: پژوهش حاضر از نظر روش از نوع مطالعات همبستگی (از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری) از نظر هدف کاربردی بود. بدین منظور تعداد ۲۰۰ ورزشکار رشته های تیمی شهر تهران از بین رشته های تیمی بسکتبال، والیبال، فوتبال و هندبال به صورت داوطلبانه انتخاب و پرسشنامه های سرمایه روان شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، حس شوخ طبعی و اثربخشی کارگروهی فریدمن و یاربراق (۱۹۸۵) را به صورت آنلاین تکمیل کردند. داده ها با استفاده از روش تحلیل مسیر و نرم افزار اسمارت پی.ال.اس تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که شوخ طبعی مربیان بر اثر بخشی کار گروهی ورزشکاران اثر مثبت دارد؛ همچنین، سرمایه روان شناختی نیز بر اثر بخشی کار گروهی ورزشکاران اثر مثبت دارد؛ در نهایت، سرمایه روان شناختی نقش میانجی و معنی داری در رابطه شوخ طبعی مربیان و اثربخشی کار گروهی ورزشکاران دارد ($P < 0.05$).

نتیجه گیری: به نظر می رسد شوخ طبعی با افزایش امیدواری و سرمایه روانشناختی در ورزشکاران، اثربخشی کار گروهی را افزایش می دهد. بنابراین، مربیان با استفاده از نتایج تحقیق حاضر می توانند کار تیمی یا گروهی ورزشکاران تقویت کنند.

واژه‌های کلیدی: شوخ طبعی، کار گروهی، سرمایه روانشناختی، مربیان و ورزشکاران.

*Corresponding Author: Monir Rostamabadi, Tel: +98-9127223462, E-mail: rostamabadimonir@gmail.com

How to Cite: Rostam Abadi, M., Yadollahzadeh, A., Mahdinejad Gorji, G., Nasirkhany, S. F. Relationship between Coaches' Sense of Humor and Teamwork Effectiveness in Athletes: Mediating Role of Psychological Capital. *Sports Psychology*, 2024; 16(2): 33-48. In Persian



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

امروزه کار کردن در یک گروه به عنوان یک ابزار ارزشمند برای سازمان ها یا تیم های تلقی می شود تا کیفیت تصمیم گیری و بازدهی را افزایش دهند (۱). یک گروه شامل دو یا چند نفر است که نقش ها و وظایف مرتبط و درهم تنیده ای را بر عهده دارند و دارای یک یا چند هدف مشترک هستند و با یکدیگر تعامل اجتماعی دارند (۲). کار گروهی کوشش مشترک یک تیم برای دستیابی به یک هدف یا تکمیل کار در موثرترین و کارآمدترین راه در هر زمینه ای است (۳). در واقع، کار گروهی، شیوه مشخصی از کار کردن است که می کوشد از مجموع توانمندی ها، مهارت ها و انرژی اعضا، بیشترین بهره را برای بازدهی بالاتر خود کسب کند. بهفر و همکاران (۴) نشان دادند که یک گروه با بازدهی بالا، بیشتر سعی در نادیده گرفتن رفتارهای منفی و شنیدن نظرات اعضا دارد و به طور مداوم در حال مصالحه در مورد مسئولیت های خود هستند. وجود همکاری بین افراد به پاداش های درونی مانند احساس حمایت عاطفی، لذت بردن از تشریک مساعی منجر می شود (۵). بررسی رفتار مربیان و تاثیراتی که روی رفتار و انگیزش ورزشکاران می گذارد، می تواند به بهبود روابط مربی-ورزشکار و بهبود کیفیت تیمی کمک کند (۶) و یکی از ویژگی های خوب مربیان شوخ طبعی مربیان است؛ یعنی صفتی که اغلب به عنوان مهارت های اجتماعی مربی نامیده می شود و این ایده مهارت های اجتماعی، توانایی استفاده از شوخ طبعی یا شوخ طبع بودن را در بر می گیرد (۷). شوخ طبعی مربی منجر به نزدیکی مربی و ورزشکار، کاهش استرس و ایجاد فضای

صمیمی و آرام برای افزایش عملکرد ورزشکاران می شود (۸) و در واقع شوخ طبعی یک نوع وسیله ارتباطی بین افراد و گروه ها است که عمق احساسات، عواطف، باورها و گرایش های افراد را درباره موضوع های مختلف مشخص می نماید (۲). اگرهولم در تحقیقی نشان داد که شوخ طبعی مربیان یک راهبرد برای کاهش استرس و اضطراب ناشی از تمرین و مسابقات است و معتقد بود که احساس شوخ طبعی یک مولفه مهم از کارکرد روان شناختی سالم است (۹). شوخ طبعی ممکن است انسجام تیمی را از طریق افزایش هماهنگی گروه و جذابیت بین اعضا، بالا ببرد (۱۰). شوخ طبعی، یکی از عوامل مهم موفقیت افراد در تعاملات اجتماعی، روابط بین فردی، انسجام گروهی و یک مهارت و شایستگی اجتماعی است. شوخ طبعی در بسیاری از اشکال ارتباطی رایج است و با مطالعه ی سازمان ها ارتباط دارد. شوخ طبعی در ارتباط، با بیدار کردن عواطف مثبتی که موجب افزایش قدرت شنوایی، درک و فهم و پذیرش پیام می شود، شرایط ارتباطی مناسبی را ایجاد می کند. شوخ طبعی یکی از مهم ترین جنبه های ارتباط های اجتماعی، یک رفتار شخصیتی مرتبط با احساس، توانایی یا فرآیند شناختی، رفتار ارتباطی بین فردی، پاسخ و الگوی رفتاری، دیدگاه و نگرش درباره ی زندگی، راهبرد انطباقی یا ساز و کار دفاعی است (۱۱).

از سوی دیگر، سرمایه روان شناختی^۱، سازه ای ترکیبی و به هم پیوسته شامل چهار مؤلفه ادراکی- شناختی یعنی خودکارآمدی، خوش بینی، امید و تاب آوری است (۱۲). این مولفه ها در یک فرآیند تعاملی و ارزشیابانه به زندگی فرد معنی می دهد و تلاش فرد در برابر تغییر موقعیت-

حمایت عاطفی و لذت بردن از تشریک مساعی منجر بالا رفتن اثربخشی کار گروهی می شود و شوخ طبعی ممکن است انسجام تیمی را از طریق افزایش هماهنگی گروه و جذابیت بین اعضا بالا ببرد و منجر به موفقیت افراد در تعاملات اجتماعی، روابط بین فردی و انسجام گروهی و شایستگی اجتماعی می شود. و از سوی دیگر، سرمایه شناختی به عنوان یکی از ۴۵ شاخصهای مثبت روان شناسی مثبت مطرح شده است؛ این ذهنیت برای محقق پیش آمد آیا سرمایه روانشناختی در رابطه حس شوخ طبعی مربیان با اثربخشی کار گروهی در ورزشکاران نقش میانجی دارد.

در همین راستا، رومرو و پسکوسولیدو (۷) دریافتند که شوخ طبعی مدیران و شوخ طبعی سازمانی بر گروه از طریق تاثیر مثبت بر بهره وری گروه، یادگیری و زیست پذیری تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین، سولیوان نشان داد که سبک های شوخ طبعی قدرت پیش بینی بالایی برای رضایت مندی ورزشکاران از منظر همکاری و انسجام تیمی دارد و عنصر اساسی و سازنده در ورزش ها می باشد (۱۷). بعلاوه، رونگلن و همکاران (۱۸) شوخ طبعی را به عنوان عاملی برای ایجاد تعادل در مربیگری ورزشکاران نخبه مطرح کردند. همچنین، مک گی و شولین (۱۹) مطرح کردند که حس شوخ طبعی در کار گروهی باعث کاهش استرس و تنش های ناشی از کار می شود. بانز و همکاران به مطالعه شوخ طبعی مربیان ژیمناستیک پرداخت و نشان داد که مربیان از شوخ طبعی در روش های آموزشی برای تشویق فرایند یادگیری استفاده می کنند. در نهایت، حشمتی زاده و

های فشارزا را تداوم می بخشد، او را برای ورود به صحنه عمل آماده می نماید و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می کند (۱۳). در سرمایه روان شناختی بر توان دستیابی به اهداف، نیازها و آرزوها، امیدواری در نیل به اهداف و داشتن پشتکار و انعطاف پذیری در دستیابی به اهداف و ارزش ها همراه با اتخاذ رویکردی خوش بینانه و مثبت گرا در مواجهه با مسائل تاکید قابل توجهی دارد (۱۴). سرمایه روان شناختی، یکی از شاخص های روان شناسی مثبت گرایی است که با ویژگی های از قبیل باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می شود (۱۳). سرمایه روان شناختی می تواند به عنوان وضعیتی که شامل چهار مؤلفه خودکارآمدی (اعتقاد فرد بر توانایی هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای موردنیاز برای اجرای موفقیت آمیز وظایف خاص)، امیدواری (وضعیتی شناختی یا تفکری است که افراد را قادر می سازد که اهداف واقعی، اما چالش برانگیز و قابل پیش بینی را مدون سازند) (۱۲)، خوش بینی (سبک تفسیری که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می دهد) (۱۵) و تاب آوری (ظرفیت روان شناختی که به وسیله آن افراد می توانند به طور موفقیت آمیزی برای مقابله با تغییر، بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده کنند) تعریف شوند (۱۶). بنابراین، با توجه به اینکه شادابی، احساس

نیاز برای معادلات ساختاری، ۲۰۰ نفر تعیین شد که از بین رشته های تیمی بسکتبال، والیبال، فوتبال و هندبال به صورت داوطلبانه انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده ها

پرسشنامه سرمایه روانشناختی^۲

لوتانز^۳ و همکاران (۲۰) اولین بار پرسشنامه سرمایه روانشناختی را با هدف سنجش سرمایه روانی افراد توسعه دادند و آن را در بین دانشجویان و کارکنان ادارات هنجاریابی کردند. این ابزار شامل ۲۴ ماده است و مشارکت کنندگان به هر گویه بر روی یک طیف شش درجه ای لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۶) پاسخ می دهند. براساس منطق نظری زیربنایی پرسشنامه سرمایه روانی، این ابزار از چهار بعد خودکارآمدی، تاب آوری، امید و خوش بینی تشکیل شده است که هر وجه شامل ۶ ماه است. تمام ماده های این مقیاس به صورت مستقیم نمره گذاری می شود. بر این اساس، در نمره گذاری این ابزار، همواره برای گزینه کاملاً موافقم از نمره ۶ و برای گزینه کاملاً مخالف نیز از گزینه ۱ استفاده می شود. در تعدادی از مطالعات، محققان مختلف شواهدی در تایید روایی و پایایی این ابزار ارائه کرده اند (۲۰). این پرسشنامه در ایران هنجاریابی شده و ضرایب همسانی درونی زیرمقیاس های امید، خوش بینی، خودکارآمدی، تاب آوری و نمره کل به ترتیب برابر با ۰/۸۹، ۰/۸۸، ۰/۸۸، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ به دست آمد (۲۱).

پرسشنامه حس شوخ طبعی

این پرسشنامه دارای ۲۵ سوال بوده و هدف آن سنجش میزان شوخ طبعی و عوامل آن (لذت از شوخی، خنده،

همکاران به مطالعه نقش واسط شوخ طبعی مربی در رابطه بین شایستگی هیجانی مربی و سلامت روان ورزشکاران پرداختند و نشان دادند که بین شایستگی هیجانی با اثربخشی کار تیمی و شوخ طبعی، شوخ طبعی و اثربخشی کار تیمی رابطه مثبتی وجود دارد. مرور تحقیقات گذشته نشان داد که تحقیقات در زمینه مطالعه ساختاری روابط بین سرمایه شناختی، شوخ طبعی و اثربخشی کار گروهی در ورزشکاران بسیار کم است و هیچ تحقیقی به مطالعه ساختاری رابطه بین شوخ طبعی مربیان با اثربخشی کارگروهی با میانجیگری نقش سرمایه روان شناختی نپرداخته است؛ بنابراین، شکافی علمی در این زمینه وجود دارد و هدف تحقیق حاضر پر کردن شکاف موجود است تا بتواند اطلاعات جدید و کاربردی برای مربیان و روان شناسان ورزشی فراهم کنند تا با استفاده از آنها بازدهی کار گروهی در رشته های تیمی افزایش دهند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش از نوع مطالعات همبستگی (از نوع مدلیابی معادلات ساختاری) و از نظر هدف کاربردی است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش کلیه ورزشکاران رشته های تیمی آقا و خانم شهر تهران بودند که حداقل در لیگ های برتر استان تهران در حال فعالیت بودند. ملاک های ورود به پژوهش عبارت اند از افرادی که حداقل ۳ سال سابقه فعالیت ورزشی و رقابت تیمی داشته باشند و سن افراد بین ۱۸ تا ۲۵ سال باشد. تعداد نمونه با توجه به تعداد سازها و آیتمی های اندازه گیری و حداقل تعداد مورد

در این بخش برای تحلیل توصیفی داده ها از شاخص های مانند میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد و برای تحلیل مسیر از روش معادلات ساختاری در نرم افزار اسمارت پی.ال.اس در سطح آلفای ۰/۰۵ استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

قبل از شروع کار از افراد خواسته شد تا فرم رضایت نامه آگاهانه را تکمیل کنند. روند تحقیق به طور کامل برای آزمودنی ها توضیح داده شد. آزمودنی ها در هر مرحله از تحقیق قادر بودند تا به هر دلیلی از ادامه انجام تحقیق انصراف دهند. اصل رازداری در حفظ داده های جمع آوری شده به خصوص در رابطه با متغیرهای شخصی رعایت شد.

یافته ها

براساس داده های جمعیت شناختی پژوهش، ۶۸ درصد شرکت کنندگان مرد و ۳۲ درصد زن بودند، ۲۵ درصد در رشته فوتبال، ۲۸ درصد بسکتبال، ۳۰ درصد والیبال و ۱۷ درصد هندبال فعالیت داشتند جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد نمرات آزمودنی ها در سرمایه روان شناختی، شوخ طبعی و اثربخشی کار گروهی را نشان می دهد که توزیع نمره های آزمودنی ها در تمام متغیرهای پژوهش نرمال هستند؛ زیرا قرار داشتن کجی و کشیدگی در دامنه ۲+ و ۲- نشانگر نرمال بودن توزیع داده ها است.

شوخی کلامی، شوخ طبعی در روابط اجتماعی، شوخ طبعی در شرایط استرس آور) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت ۷ ارزشی است. در پژوهش سادات خشوعی و همکاران پس از اینکه روایی محتوایی پرسشنامه توسط ده نفر از اساتید صاحب نظر در این زمینه مورد تایید قرار گرفت، روایی سازه پرسشنامه نیز از طریق تحلیل عوامل با روش مولفه های اصلی بررسی شد و مورد تایید قرار گرفت (۲۲). پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمایش قرار گرفت که در حد مطلوب گزارش شد

پرسشنامه ی اثربخشی کارگروهی

این پرسشنامه در سال ۱۹۸۵ توسط فریدمن و یاربراق با هدف ارزیابی اثربخشی گروهی و تعیین اثربخش بودن گروه منتشر شد که دارای ۸ گویه است و بر اساس طیف ۱۰ ارزشی از بد تا خوب نمره گذاری می شود. پایایی آن در تحقیق حاضر ۰/۸۷ بدست آمد.

روش اجرا

برای جمع آوری داده ها ابتدا با مدیران باشگاه های ورزشی بسکتبال، والیبال، فوتبال و هندبال جلسه گذاشته شد؛ بعد از کسب مجوز از مدیران باشگاه ها، برای ورزشکاران توضیحاتی درباره اهداف تحقیق و کاربرد نتایج آن ارائه شد و سپس از بین ورزشکاران واجد شرایط تعداد ۲۰۰ ورزشکار داوطلب انتخاب و پرسشنامه ها تحقیق را تکمیل نمودند.

تحلیل آماری

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
سرمایه روان‌شناختی	۷۲/۱	۲۲/۱	۱/۱۱	۰/۹۱۲
شوخ طبعی	۷۸/۳	۲۹/۷	۰/۲۴۳	۱/۲
اثربخشی کار گروهی	۳۷/۴	۱۴/۲	۱/۳	۱/۰۶

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بین سرمایه روان-شناختی با شوخ طبعی ($r=0/17$)، سرمایه روان‌شناختی با اثربخشی کار گروهی ($r=0/60$) و شوخ طبعی و معناداری وجود دارد. بنابراین، مفروضه رابطه خطی بین متغیرهای تحقیق برقرار است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	سرمایه روان‌شناختی	شوخ طبعی	اثربخشی کار گروهی
سرمایه روان‌شناختی	۱	-	-
شوخ طبعی	* $0/17$	۱	-
اثربخشی کار گروهی	** $0/69$	** $0/44$	۱

** $p < 0/001$

نتایج جدول ۳ نشان داد که مقادیر آلفا کرونباخ و پایایی مرکب شوخ طبعی، اثربخشی کار گروهی و سرمایه شناختی از معیار $0/70$ بالاتر بود؛ بنابراین، پرسشنامه های این سه متغیر از پایایی قابل قبول برخوردار بودند.

جدول ۳. پایایی و روایی

متغیر	آلفا کرونباخ	پایایی مرکب	AVE
سرمایه روان‌شناختی	۰/۹۲۱	۰/۹۲۳	۰/۶۵۴
شوخ طبعی	۰/۸۱۲	۰/۸۱۶	۰/۷۹۱
اثربخشی کار گروهی	۰/۹۰۰	۰/۹۰۱	۰/۸۱۹

همچنین، مقادیر AVE برای سه متغیر سرمایه روان‌شناختی، شوخ طبعی و اثربخشی کار گروهی از مقدار $0/50$ بیشتر بود؛ بنابراین، پرسشنامه ها یا مدل اندازه گیری دارای روایی همگرا هستند.

جدول ۴. روایی واگرا (آزمون فورنل لارک)

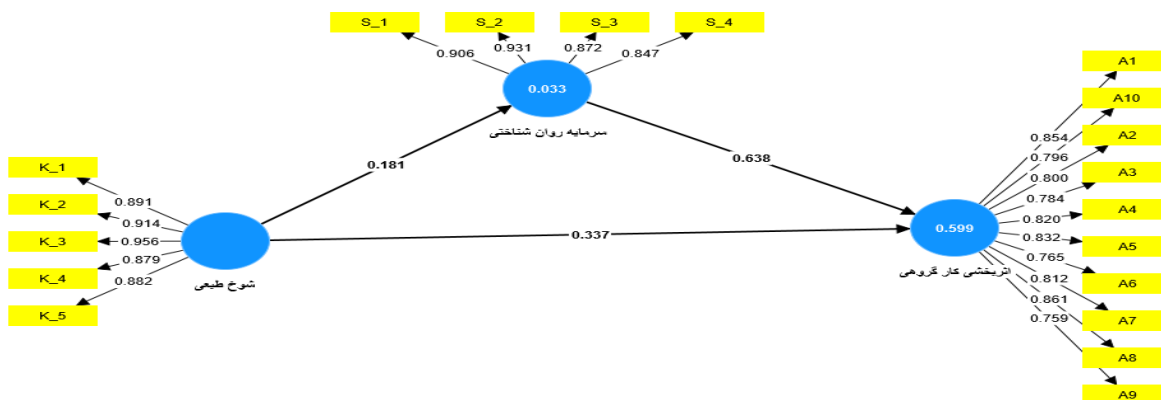
متغیر	اثربخشی کار گروهی	اثربخشی کار گروهی	اثربخشی کار گروهی
اثربخشی کار گروهی	-	-	۰/۸۰۹
سرمایه شناختی	۰/۶۹۹	۰/۸۹۰	-
شوخ طبعی	۰/۴۵۳	۰/۱۸۱	۰/۹۰۵

مشاهده شده خوب بازسازی شده اند و مدل توانایی پیش بینی مناسب را دارد؛ یعنی، مدل از کیفیت مناسبی برخوردار است. مقدار R^2 برای اثربخشی کار گروهی برابر با $0/60$ بود؛ یعنی این مدل در برازش اثربخشی کار گروهی قوی است؛ بنابراین، این مدل 60 درصد اثربخشی کار گروهی را توضیح می دهند. در نهایت، جدول ۵ نشان داد که شاخص $SRMR$ برابر با

در نهایت، معیار فورنل-لارکر در جدول ۴ نشان داد که جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با سایر متغیرهای پنهان است. بنابراین، روایی واگرا نیز برقرار است. در نرم افزار پی.ال.اس کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص افزونگی محاسبه می شود، مقادیر $Q2$ در جدول شماره ۵ بالای صفر نشان می دهد که مقادیر

مدل است. یعنی مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

۰/۰۶ بود و کمتر از معیار ۰/۰۸ بود و شاخص نیکویی برازش (GOF) برای سنجش نهایی کل مدل برابر با ۰/۴۹ بود که بیشتر از ۰/۳۶ است و نشانه برازش خوب



شکل ۱. مدل پژوهش مقادیر ضرایب

جدول ۵. شاخص های برازش مدل

متغیر	GOF	SRMR	R ²	Q ²
اثربخشی کار گروهی	۰/۴۹	۰/۰۶۰	۰/۵۹	۰/۳۸۴
سرمایه روان شناختی			۰/۰۲۶	۰/۰۲۵
شوخ طبعی			-	-
مقدار قابل قبول	بیشتر از ۰/۳۶	کمتر از ۰/۰۸	-	مثبت باشد

میانجی شوخ طبعی برازش مناسبی دارد. در ادامه روابط استاندارد و سطوح معناداری متغیرها در مدل براساس نمودار ۱ مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

با توجه به مشخصه های نکویی برازش گزارش شده در جدول ۶، برازش مدل در سطح خوبی قرار دارد. در کل روابط مفهومی پژوهش با داده های تجربی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج برازش مدل نشان می دهد که مدل سرمایه روان شناختی با اثربخشی کار گروهی با نقش

جدول ۶. ضرایب استاندارد و سطوح معناداری روابط بین متغیرها

اثرات مستقیم			
مسیر مستقیم	ضریب استاندارد	t	p
سرمایه شناختی -> اثربخشی کار گروهی	۰/۶۳۸	۱۶/۷	۰/۰۰۰
شوخ طبعی -> اثربخشی کار گروهی	۰/۳۳۷	۷/۵۸	۰/۰۰۰
شوخ طبعی -> سرمایه شناختی	۰/۱۸۱	۲/۵۹	۰/۰۱۰
اثرات غیرمستقیم			
سرمایه روان شناختی - شوخ طبعی -> اثربخشی کار گروهی	۰/۱۱	۳/۵۹	۰/۰۱۰

P < ۰/۰۱

توان گفت که شوخی و خنده در یک محیط کاری مانند تیم ورزشی نوعی پاداش درونی است و موجب می شود فرد مورد علاقه دیگران قرار بگیرد. شوخ طبعی تصویری جذاب از افراد به نمایش می گذارد که دلیل آن این است که شوخی بخش تاریک فرد را می پوشاند و او را فردی شایسته جلوه گر می کند و ادوارد و همکاران نیز بیان کردند که شوخی هیجان مشترک و قوی ایجاد می کند و همین مسئله منبعی قوی از پیوستگی اجتماعی است. بنابراین، مربی که در گروه شوخی کند، همبستگی را در کل تیم افزایش می دهد (۲۳). بر اساس نظریه امداد، شوخ طبعی منجر به کاهش تنش می شود (۲۴) و فروید پیشنهاد کرد که شوخ طبعی احساسات سرکوب شده مرتبط با تم طنز را آزاد می کند (۲۵). بنابراین، به نظر می رسد شوخ طبعی مربیان با کاهش تنش و آزاد سازی احساسات سرکوب شده زمینه برای بهبود انسجام تیمی و در نتیجه اثربخشی کار گروهی ورزشکاران فراهم کند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که سرمایه شناختی نه تنها اثر مستقیمی بر اثربخشی کار گروهی دارد بلکه نقش میانجی در اثرگذاری شوخ طبعی مربیان بر اثربخشی کار تیمی ورزشکاران دارد. در تبیین این یافته می توان گفت که ظرفیت های روان شناختی از قبیل امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی در کنار هم عاملی با عنوان سرمایه روان شناختی تشکیل می دهند و بر اثربخشی کار گروهی اثر مثبت دارد. در واقع چهار عامل یاد شده در مجموع یک عامل نهفته جدیدی را تشکیل می دهند که در هریک از این متغیرها نمایان است. به عبارتی این چهار سازه هر کدام به عنوان یک ظرفیت روان شناختی مثبت در نظر گرفته می شود و قابلیت رشد

نتایج جدول ۶ نشان می دهد اثرات مستقیم سرمایه روان شناختی ($\beta=0/63$ ، $P=0/000$)، و شوخ طبعی ($\beta=0/33$ ، $P=0/000$) بر اثربخشی کار گروهی مثبت و معنادار بود. همچنین، اثر مستقیم شوخ طبعی بر سرمایه روان شناختی مثبت و معنادار است ($\beta=0/18$)، در نهایت، شوخ طبعی نقش میانجی و معنی داری در اثرگذاری سرمایه روان شناختی بر اثربخشی کارگروهی ورزشکاران داشت ($\beta=0/11$)، $P=0/010$.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل نقش میانجی سرمایه روان شناختی در رابطه حس شوخ طبعی مربیان با اثربخشی کار گروهی در ورزشکاران انجام شد. یافته اول پژوهش نشان داد که سرمایه حس شوخ طبعی مربیان بر اثربخشی کار گروهی در ورزشکاران اثر مثبت و معنی داری دارد. این نتایج با نتایج تحقیق فهمیم دوین و همکاران (۶)، و سولیوان و همکاران (۱۷) همخوان است. برای مثال فهمیم دوین در تحقیقی به مطالعه ای نقش میانجی شوخ طبعی مربیان در رابطه شایستگی هیجانی و اثربخشی کار تیمی پرداختند و نشان دادند که شوخ طبعی بر اثربخشی کار تیمی اثر مثبتی دارد. همچنین، سولیوان نشان داد که سبک شوخ طبعی مثبت بیشترین توان پیش بینی رضایت ورزشکار از همکاری و انسجام تیمی دارد. در تبیین نتایج حاضر می توان گفت که به نظر می رسد که مربیان با الهام بخشی و انعطاف پذیری به خلق ایده های و چشم اندازی جدید برای ورزشکاران می پردازند و می توانند با شوخ طبعی، اعتماد و شوق و ذوق در میان ورزشکاران، آنها را جهت تحقق حداکثری اهداف تیمی تشویق کند (۹). در تبیین این نتایج می

ایفا نمایند و در نتیجه افراد با انجام فعالیت‌های داوطلبانه و اختیاری و مرتبط با کار، بر کارایی و اثربخشی گروه بیافزایند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق پترسون و همکاران (۲۶)، واترز و همکاران (۲۷)، والومبوا و همکاران (۲۸)، آنکلین و همکاران (۲۹)، سالانورا و همکاران (۳۰) همخوان است. پیترسون و همکاران نشان دادند که سرمایه روان شناختی می‌تواند نقش مهمی در عملکرد، رضایت و خودگذشتگی برای کار و در نتیجه کاهش استرس شده است و همچنین، سرمایه روان شناختی در عملکرد در کار و زندگی به عنوان یک کل تاثیر مثبت دارد (۲۶). هرچند، سرمایه روان شناختی در ابتدا به عنوان یک منبع فردی مفهوم سازی شد؛ اما اخیراً به آن به عنوان یک پدیده گروهی پرداخته شده است. در واقع، برای مثال بریث ویت (۳۱) امید جمعی را مطرح کردند و بارتل (۳۲) امید را یک عاطفه، جهت گیری و اقدام جمعی مطرح کردند و بنت و همکاران (۳۳) نیز ادعا کردند که تاب آوری ممکن است به اندازه یک عامل اجتماعی در تیم‌ها یا گروه‌ها در نظر گرفته شود و در سطح تیم وست و همکاران (۳۴) تاب آوری را به عنوان ظرفیت تیم برای عقب نشینی از شکست و تهدیدها تعریف کردند و کارملی و همکاران (۳۵) و سالانورا و همکاران (۳۰) نشان دادند که انعطاف پذیری تیم با عملکرد و سازگاری تیم مرتبط است و آنکلین و همکاران (۲۹) خوش بینی جمعی را به عنوان یک انتظارات مشترک و مثبت در مورد نتایج آینده تعریف کردند. والومبوا و همکاران (۲۸) نیز نشان دادند که سرمایه روان شناختی با عملکرد تیم ارتباط مثبتی

دارد و به طور چشم‌گیری با پیامدهای عملکردی کارکنان ارتباط دارد (۲۰). امید به عنوان یک سازه توانایی شخص برای هدف‌گذاری و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف‌ها است که می‌تواند بر وجدان کاری در اثربخشی کار گروهی تاثیرگذار باشد. خوش-بینی به استنادهای علی مثبت اشاره دارد و روشی است که در آن افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می‌کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. این سازه به دلیل مثبت بودن می‌تواند بر مولفه‌های نوع‌دوستی و نزاکت و آداب اجتماعی در محیط کاری تاثیر مثبتی داشته باشد. تاب-آوری به توان فردی در مواجهه با ناکامی‌ها و مصیبت‌ها اشاره دارد و می‌تواند با جوانمردی و وجدان کاری در هنگام مواجهه با سختی و چالش‌های کاری در روابط همکارانه تاثیرگذار باشد. خودکارآمدی هم به عنوان سازه دیگر سرمایه روان‌شناختی به اطمینانی که افراد به توانایی‌های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند اشاره دارد که می‌تواند وجدان کاری در انجام کار تاثیر مثبتی داشته باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که خودکارآمدی به عنوان یک مولفه سرمایه روان شناختی بهترین مشوق انسان در زندگی روزمره و فعالیت‌های کاری به شمار می‌رود و تا زمانی که فردی از خودکارآمدی کافی برخوردار نباشد قادر به درونی‌سازی ارزش‌های خود و رفتار مطابق آنها نیست. خودکارآمدی در واقع حالتی درونی است که فرد را متوجه توانمندی‌های شخصی خودش می‌کند که البته این خودکارآمدی می‌تواند در سایه عواملی همچون تاب‌آوری، خوش‌بینی و امید به عنوان سرمایه‌های روان‌شناختی تیم نقش مهمی

رشته های تیمی پیشنهاد می شود که با افزایش شوخ طبعی مربیان و بهبود چهار مؤلفه سرمایه روان شناختی یعنی خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری در ورزشکاران زمینه برای بهبود اثربخشی کار گروهی ورزشکاران در رشته های تیمی فراهم کنند.

تشکر و قدردانی

از تمامی ورزشکارانی که در انجام این پژوهش به ما یاری رساندند، صمیمانه تشکر و قدردانی می شود.

پانویس ها

1. Psychological capital
2. Psychological capital questionnaire
3. Luthans

References

1. Ashley GC, Reiter-Palmon R. Self-Awareness and the Evolution of Leaders: The Need for a Better Measure of Self-Awareness. *Journal Of Behavioral & Applied Management*, 2012;14(1).
<http://dx.doi.org/10.1037/t29152-000>
2. DeChurch LA, Mesmer-Magnus JR The cognitive underpinnings of effective teamwork. *Journal of Applied Psychology*, 2010;95, 32-53.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0017328>
3. Montebello AR, Buzzotta VR. Work teams that work. *Training & Development*, 1993; 47(3), 59-65.
4. Behfar KJ, Peterson RS, Mannix EA, Trochim WM. The critical role of conflict resolution in teams: A close look at the links between conflict type, conflict management

درد و همچنین، واترز و همکاران نشان دادند که سرمایه روان شناختی یک منبع مهم برای کارکردهای تیم است (۲۷) و به نظر می رسد شوخ طبعی با افزایش امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی در ورزشکاران، اثربخشی کار گروهی را افزایش داده است.

از آنجا که این پژوهش تنها بر رشته های تیمی انجام شده است؛ بنابراین، از محدودیت های تحقیق حاضر عدم تعمیم نتایج به رشته های ورزشی انفرادی است؛ بنابراین، پیشنهاد می شود تحقیقی مشابه با مطالعه اثر شوخ طبعی بر عملکرد ورزشکاران رشته های انفرادی انجام شود. از دیگر محدودیت های تحقیق حاضر می توان به ماهیت پرسشنامه ای تحقیق اشاره کرد؛ بنابراین، پیشنهاد می شود که تحقیقی مشابه با سایر روش های جمع آوری داده ها مانند مصاحبه انجام شود. در نهایت، با توجه به نتایج تحقیق حاضر به مربیان و روان شناسان

- strategies, and team outcomes. *Journal of applied psychology*, 2008;93(1), 170.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.170>
5. Mogharabian M. Survey the effect of Social Determinants on work group between Women up 20 years in Tehran: The moderator role of General commitment. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 2021;11(44), 237-270.
6. Fahim Devin H, Asadollahi E. Investigating the mediating role of coaches' sense of humor in causative relation of transformational (Inspirational) Leadership with sport achievement motivation in elite athletes. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2021;8(2), 93-102.
<https://doi.org/10.30473/fmss.2021.57959.2278>

7. Romero EJ, Cruthirds KW. The use of humor in the workplace. *Academy of management perspectives*, 2006;20(2), 58-69. <http://dx.doi.org/10.1109/EMR.2006.261378>
8. Babylan, Z. A., Qasempour, A., & Hassanzadeh S. Investigating the mediating role of psychological stubbornness in the relationship between forgiveness and humor with hope in athletes. *Journal of Motor Behavior and Sports Psychology*, 2012;8(3), 130-115.
9. Aggerholm K, Ronglan LT. Having the last laugh: The value of humour in invasion games. *Sport, Ethics and Philosophy*, 2012;6(3), 336-352. <http://dx.doi.org/10.1080/17511321.2012.689321>
10. Holmes J, Marra M. Having a laugh at work: How humour contributes to workplace culture. *Journal of pragmatics*, 2002;34(12), 1683-1710. [https://doi.org/10.1016/S0378-2166\(02\)00032-2](https://doi.org/10.1016/S0378-2166(02)00032-2)
11. Rezaei M, Nasti Zaei N. The effect of humor in the workplace on the psychological well-being of teachers with the mediation of interpersonal forgiveness. *School Psychology*, 2023;12(3), 62-78. <https://doi.org/10.22098/jsp.2023.8131.4572>
12. Wang S. The Relationship between Psychological Contract and Work Engagement of the Post-95s: Mediation of Psychological Capital and Moderation of Organizational Commitment. *International Journal of Interdisciplinary Studies in Social Science*, 2024;1(1), 21-30. <https://doi.org/10.62309/mq81xp37>
13. Kumar D, Upadhyay Y, Yadav R, Goyal AK. Psychological capital and innovative work behaviour: The role of mastery orientation and creative self-efficacy. *International Journal of Hospitality Management*, 2022;102, 103157. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103157>
14. Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J., & Salanova M. Positive psychology micro-coaching intervention: Effects on psychological capital and goal-related self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 2021;12, 566293. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293>
15. Aliyev R, Tunc E. Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2015;190, 97-105. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.922>
16. Kaplan M, Biçkes DM. The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Journal of Management & Economics/Yönetim ve Ekonomi*, 2013;20(2), 233-242. <http://hdl.handle.net/20.500.11787/2430>
17. Sullivan P. Humor styles as a predictor of satisfaction within sport teams. *Humor*, 2013;26(2), 343-349.
18. Ronglan LT, Aggerholm K. 'Humour helps': Elite sports coaching as a balancing act. *Sports Coaching Review*, 2014; 3(1), 33-45. <http://dx.doi.org/10.1080/21640629.2014.885776>
19. McGee E, Shevlin M. "Effect of humor on interpersonal attraction and mate selection". *The Journal of Psychology*, 2009;143(1), 67-77. <http://dx.doi.org/10.3200/JRLP.143.1.67-77>
20. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford university press. 2006. <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>

21. Alipour A, Akhundi N, Sarami Forushi, GR, Arab Shibani K. Alidation and verification of factor structure of psychological asset questionnaire in Iran Khodro diesel experts. *Journal of Psychological Studies*, 2014;10(3), 95-110. <https://doi.org/10.22051/psy.2015.1781>
22. Sadat S, Badri Gargari R. The effect of Humor Training to Teacher on Academic Burnout in Students. *Positive Psychology Research*, 2019;4(4), 13-24. <https://doi.org/10.22108/ppls.2019.113900.1567>
23. Edwards CN, Jones RL. Humour in sports coaching: 'It's a funny old game'. *Sociological Research Online*, 2018;23(4), 744-762. <http://dx.doi.org/10.1177/1360780418780047>
24. Shurcliff A. Judged humor, arousal, and the relief theory. *Journal of personality and social psychology*, 1968;8(4p1), 360. <https://doi.org/10.1037/h0025493>
25. Freud S. Original papers: humor. *International Journal of Psychoanalysis*, 1928; 9, 1-6.
26. Paterson TA, Luthans F, Jeung, W. Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 2014; 35(3), 434-446. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1907>
27. Waters L, Strauss G, Somech A, Haslam N, Dussert D. Does team psychological capital predict team outcomes at work?. *International Journal of Wellbeing*, 2020, 10(1): 1-25. <http://dx.doi.org/10.5502/ijw.v10i1.923>
28. Walumbwa FO, Peterson SJ, Avolio BJ, Hartnell CA. An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel psychology*, 2010;63(4), 937-963.
29. Anglin A, McKenny A, Short J. The impact of collective optimism on new venture creation and growth: A social contagion perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2018;42, 390-425. <https://doi.org/10.1111/etap.12256>
30. Salanova M, Llorens S, Cifre E, Martínez IM. We need a hero! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model. *Group & Organization Management*, 2012;37(6), 785-822. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601112470405>
31. Braithwaite V. Collective hope. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 2004;592, 6-15. <http://dx.doi.org/10.1177/0002716203262049>
32. Bar-Tal D. Why does fear override hope in societies engulfed by intractable conflict, as it does in the Israeli society?. *Political Psychology*, 2001;22(3), 601-627. <http://dx.doi.org/10.1111/0162-895X.00255>
33. Bennett, J. B., Aden, C. A., Broome, K., Mitchell K, Rigdon WD. Team resilience for young restaurant workers: research-to-practice adaptation and assessment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2010;15(3), 223. <https://doi.org/10.1037/a0019379>
34. West BJ, Patera JL, Carsten MK. Team level positivity: Investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 2009; 30(2), 249-267. <http://dx.doi.org/10.1002/job.593>
35. Carmeli A. The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behaviour and outcomes: An examination

among senior managers. *Journal of managerial Psychology*, 2003;18(8), 788-813.

<http://dx.doi.org/10.1108/02683940310511881>

36. Ghobadi, P., Saboonchi, R., Foroghipur, H. The Relationship between Creativity, Strategic Agility, and Human Capital in the Elites of the

Iranian Gymnastics Federation: More positive vision of more creative staff. *Sports Psychology*, 2022; 14(1): 133-146. In Persian

<https://doi.org/10.48308/mbsp.2021.221598.1026>