

طراحی الگوی بهروزی سازمانی: تبیین نقش محوری سرمایه روان‌شناختی مثبت در سازمان‌های دولتی ایران

ناهید امراللهی ییوکی* - حسن دانایی فرد**

علی اصغر فانی*** - علی رضائیان****

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۵/۰۴

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۰/۱۷

چکیده

پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا یکی از جدیدترین نسل‌های مطالعاتی حوزه سازمان و مدیریت است. بی‌تردید خاستگاه چنین پژوهش‌هایی علم روان‌شناسی بوده، با این حال اندیشه متفکران علم مدیریت را به شدت متأثر ساخته است. بهروزی سازمانی یکی از جلوه‌های پژوهش‌های مثبت‌گرا می‌باشد. هدف پژوهش حاضر، تبیین این پدیده در پرتو نقش کلیدی سرمایه روان‌شناختی مثبت است. این پژوهش مدعی است که وجود سرمایه روان‌شناختی مثبت در سازمان‌های دولتی موجب فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی است که این دو نیز باعث شکل‌گیری پدیده‌ای به نام جو روان‌شناختی در سازمان‌ها می‌شوند و ره‌آورد آن بهروزی سازمانی خواهد بود. جامعه آماری این پژوهش مدیران و کارشناسان سازمان‌های دولتی استان یزد است. مقاله حاضر، از حیث مبانی فلسفی پژوهش در زمره پارادایم اثبات‌گرایی، از نوع توسعه‌ای و از حیث صبغه پژوهش، کمی و استراتژی آن علی است. برای تحلیل داده‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر از طریق نرم افزار لیزرل استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد ضرایب مسیری مدل ساختاری بین کارشناسان و مدیران تفاوت معنی‌داری دارند. همچنین نقش واسط متغیرهای میانجی در رده کارشناسان همگی تایید شده و در رده مدیران کلیه متغیرها به جزء جو روان‌شناختی از نقش میانجی برخوردارند.

کلید واژه‌ها: بهروزی سازمانی؛ سرمایه روان‌شناختی مثبت؛ فضیلت سازمانی؛ رفتار شهروندی؛ جو روان‌شناختی.

* استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه اردکان، ایران. n.amrolahi.modares.ac.ir.

** دانشیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

*** استادیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

**** استاد گروه مدیریت دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

مقدمه

مفهوم بهروزی^۱، کانون توجه شاخه‌ای از روان‌شناسی به نام روان‌شناسی مثبت‌گرا است. از این رو در بسیاری از پژوهش‌های روان‌شناسی، از بهروزی به عنوان سلامت ذهنی یاد می‌شود (داینر و همکاران^۲، ۲۰۰۲). روان‌شناسی مثبت‌گرا به علم مطالعه عملکرد بهینه انسان اشاره داشته (سلیگمن و همکاران^۳، ۲۰۰۰) و بر چگونگی شکوفایی زندگی انسان متمرکز است (فوهی^۴، ۲۰۰۷؛ سلیگمن، ۲۰۰۵). در پرتوی این علم افزایش حالت‌های مثبت و کاهش حالت‌های منفی در انسان‌ها به عنوان بهروزی تعریف می‌شود (ویترس^۵، ۲۰۰۱).

اگر چه ادبیات علم روان‌شناسی و اقتصاد توجه بیشتری به بهروزی معطوف داشته‌اند، ولی در هزاره سوم روزهایی از این مفهوم علمی به سوی علم سازمان نیز باز شده‌است. مطالعات نشان می‌دهد که اندیشمندان سازمان و مدیریت به مرور زمان، بهروزی را در محیط سازمان مفهوم پردازی کرده‌اند. هرچند تا کنون پژوهش‌های اندکی در باب این موضوع در ایران صورت گرفته است.

بهروزی سازمانی^۶ از دیدگاه‌های متنوعی مورد بحث قرار گرفته و پژوهش‌گران برای تبیین آن به عوامل متعددی متوسل شده‌اند، ولی توجه به این پدیده از دیدگاه مثبت‌گرایی و بر اساس عواملی تحت عنوان سرمایه روان‌شناختی کمتر مورد توجه بوده است. در مقاله حاضر پژوهش‌گران تلاش می‌کنند، بهروزی سازمانی را با محوریت سرمایه روان‌شناختی مثبت تبیین کنند. بر همین اساس سرمایه روان‌شناختی مثبت از طریق شکل‌دهی فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی امکان ایجاد نوعی جو روان‌شناختی مثبت را در سازمان فراهم می‌سازد که ره‌آورد غایی آن بهروزی سازمانی است. از این رو پژوهش‌گر تلاش می‌کند چگونگی تحقق این ره‌آورد در سازمان‌های دولتی تبیین گردد. بنابراین هدف غایی این پژوهش طراحی مدل بهروزی سازمانی

۱. Well-Being

۲. Diener E., Biswas-Diener R

۳. Seligman MEP., Csikszentmihalyi M

۴. Fouhy

۵. Vitters

۶. Organizational Well-Being

در پرتوی سرمایه روان‌شناختی است.

سوال اساسی پژوهش حاضر عبارتست از اینکه:

چگونه می‌توان الگوی مفهومی بهروزی سازمانی را با محوریت سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران طراحی کرد؟

تعاریف نظری و عملی متغیرهای پژوهش

اصطلاح "بهروزی" در ادبیات علوم اجتماعی، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و اقتصاد واکاوی و تبیین شده و نوعی اجماع بر سر تعریف آن وجود دارد. اما این مفهوم در حوزه سازمان و مدیریت چندان مورد مذاقه قرار نگرفته و نیاز به روشن‌گری بیشتری دارد. در علم روان‌شناسی واژه Well-Being تحت عنوان بهزیستی و در علم اقتصاد، علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی به عنوان رفاه برگردان شده است. ولی برای اولین بار در علوم سازمانی برگردان جدیدی به عنوان بهروزی ارائه شده که بیانگر چشم اندازی روشن و مثبت‌اندیشانه در این حوزه علمی است.

از آنجایی که اصطلاح بهروزی دارای مفهومی انتزاعی بوده و یکی از موضوعاتی است که خاستگاه آن برگرفته از سایر علوم است، بنابراین به منظور تدقیق مفهوم بهروزی سازمانی، نگاهی موشکافانه به تعاریفی که در این حوزه ارائه شده، می‌تواند ما را در یافتن تعریف عملیاتی برای این پژوهش یاری دهد. (جدول ۱)

جدول ۱. تعاریف بهروزی سازمانی

ردیف	پژوهش‌گر/ سال	تعریف
۱	باکر و همکاران ^۱ ، ۲۰۱۰	رضایت شغلی و ارزیابی شناختی از ماهیت شغل و تجربه‌ی مکرر عواطف مثبت.
۲	آدام، گرنت و همکاران ^۲ ، ۲۰۰۷	کارکرد و تجارب ذهنی فرد در محیط کار، کیفیت روابط کارکنان با مردم و جوامع و تمرکز بر تعاملات بین فردی.

۱. Organizational Well-being

۲. Bakker A & Oerlemans W

۳. Adam M. Grant, Marlys K. Christianson, and Richard H. Price

طراحی الگوی بهروزی سازمانی : تبیین نقش محوری سرمایه روان‌شناختی مثبت در...

ردیف	پژوهش گر / سال	تعریف
۳	مارکز و اسپنسر ^۱ ، ۲۰۰۷	ایجاد محیطی برای ارتقاء سطح خرسندی و رضایتمندی در کارکنان که اجازه می‌دهد کارمند برای شکوفایی و رسیدن به قابلیت‌های بالقوه اش به نفع خود و سازمانش تلاش کند.
۴	کرایبیل ^۳ ، ۲۰۰۳	انجام کارهای معنادار و چالشی ^۲ توسط کارکنان و همچنین داشتن فرصت بکارگیری مهارت‌ها، دانش و شناخت روابط کاری اثربخش با همکاران و مدیران در یک محیط سالم و ایمن.
۵	هارتر، اسمیت و کینیز ^۴ ، ۲۰۰۲	کمک به کارکنان برای کسب هر آنچه که بطور طبیعی حق آنهاست، همچون: تعلق خاطر شغلی (ترکیبی از متغیرهای شناختی و عاطفی محیط کار)، عواطف مثبت درونی (رضایتمندی شغلی، تمهد، شادی و سرور، شکوفایی، علائق) و عواطف مثبت ناشی از اثربخشی در کار، برنامه‌های نگهداشت نیروی انسانی و اخلاقیت.
۶	مردیت و لس ^۵ ، ۲۰۰۰	سلامت عمومی سازمان که عناصر سازمانی نظیر جو سازمانی، جو اجتماعی (حمایت اجتماعی درک شده و اخلاق در میان کارکنان)، بهره‌وری و عملکرد کارکنان و کاهش ترک خدمت و کاهش غیبت از کار.
۷	کینیز و همکاران، ۲۰۰۰	ارزیابی کارکنان از کیفیت زندگی کاری و کیفیت کارکردهای اجتماعی و روان‌شناختی آن.
۸	توماسن و همکاران ^۶ ، ۱۹۹۹	درک مثبت از محیط کار، سلامت و رضایت شغلی نیروی انسانی.
۹	دانا و گرینین ^۷ ، ۱۹۹۹	سازه‌ای متشکل از رضایتمندی از زندگی شخصی (نظیر رضایت از زندگی اجتماعی و زندگی خانوادگی، وجود تفریح و معنویت) و رضایت از زندگی کاری (نظیر رضایت از سیستم پرداخت، وجود فرصت ارتقاء، رضایت از ماهیت شغل و همکاران) و سلامت جسمی.

۱. Marks & Spencer

۲. Meaningful and challenging work

۳. Kraybill

۴. Harter J, Schmidt F, Keyes

۵. Wells M

۶. Sarah Thomsen & Bengt Arnetz & Peter Nolan

۷. Dana K., Griffin R

ردیف	پژوهش گر / سال	تعریف
۱۰	واری، ۱۹۸۷	کیفیت کلی کارکرد و تجربه کارمند در محیط کار
۱۱	دینر، ۱۹۸۴	کیفیت مطلوب زندگی، چگونگی ارزیابی افراد از زندگی کاری بر حسب واژه‌های مثبت و فزونی عواطف مثبت بر عواطف منفی در محیط کاری.

پژوهش‌گران مختلف با رویکردهای متفاوتی مفهوم بهروزی سازمانی را مطالعه کرده و این موضوع را به صورت کلی و عام بررسی کرده‌اند. ولی تا کنون تعریف جامعی از بهروزی در محیط کار ارائه نشده است. در پژوهش حاضر بهروزی سازمانی اشعار به بهروزی "روان‌شناختی"، "ذهنی"، "اجتماعی" و "معنوی" دارد که مبین وجود نیرویی الهام‌بخش و برانگیزاننده به منظور کاوش مداوم معناداری در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، توجه به نظام باور شخصی، اعتلای سطح روانی و روابط اجتماعی سازنده است.

در ادامه تعریف نظری و عملی هر یک از ابعاد بهروزی سازمانی در جدول ۲ ارائه می‌شود.

جدول ۲. تعاریف عملی و نظری ابعاد درونی بهروزی سازمانی

نام متغیر	تعریف نظری	تعریف عملی
بهروزی روان‌شناختی	تلاش برای کمال در جهت شکوفایی توانایی‌های بالقوه واقعی فرد، تلاش برای استعلا و ارتقاء که در تحقق استعدادها و توانایی‌های فرد متجلی می‌شود. ^۱	شکوفایی و اعتلای سطح سلامت روانی کارکنان از طریق تناسب کاری میان همکاران، پیشرفت و کامیابی، احساس شایستگی، تمایل به مشارکت در کار و احساس به رسمیت شناخته شدن در کار. ^۲
بهروزی ذهنی	نوعی شادکامی است که تحت تاثیر ادراک و قضاوت فرد نسبت به زندگی خویش قرار دارد. ^۳ تلاش برای پاسخ به سوالات چه کسی خوشبخت است، چه چیزی انسان را خوشبخت می‌کند و اجزاء متفاوت خوشبختی چگونه با یکدیگر ارتباط پیدا می‌کنند. ^۴	ارزیابی عاطفی از طریق تعادل عواطف خوشایند و ناخوشایند در محیط کار ^۱ و ارزیابی شناختی از طریق رضایتمندی شغلی. ^۲

۱. Warr

۲. Ryff, ۱۹۹۵

۳. Veronique Dagenais-Desmarais, Andre Savoie, ۲۰۱۱

۴. Diener, ۱۹۹۸

۵. Diener E., Tov W., ۲۰۰۶

طراحی الگوی بهروزی سازمانی : تبیین نقش محوری سرمایه روان‌شناختی مثبت در...

بهرزی اجتماعی	گزارش شخصی فرد از کیفیت ارتباطات آنها با دیگران، ادراک فرد از یکپارچگی آنها با جامعه، پذیرش دیگران، پیوستگی با اجتماع و احساس فرد از مشارکت با جامعه. ^۲	میزان کارکرد بهینه افراد در عملکرد اجتماعی نظیر: پیوستگی، یکپارچگی، پذیرش، تشریک مساعی و شکوفایی. ^۴
بهرزی معنوی	میزان ارتباط رضایت بخش فرد با خدا و برخورداری از ارزش‌های والای انسانی در پرتوی ارتباط با خالق هستی و داشتن معنا و هدف در زندگی. ^۵	توانایی دستیابی به منابع درونی و تجربه رابطه‌ی رضایت‌بخش با خدا. ^۶

و همچنین تعاریف نظری و عملی مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳. تعریف نظری و عملی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعریف نظری	تعریف عملی
سرمایه روان‌شناختی	ارزیابی مثبت از شرایط و احتمال رسیدن به موفقیت مبتنی بر تلاش انگیزه محور و همراه با پشتکار.	توانایی کسب امیدواری، خود باوری، تاب آوری، خوش بینی.
رفتار شهروندی	رفتار فردی داوطلبانه، خود جوش، خود انگیزه و فراتر از الزامات رسمی نقش و جایگاه کارکنان که توسط سیستم رسمی پاداش بر انگیزه نشده است.	توانایی کسب نوع دوستی، وظیفه شناسی، جوانمردی، تواضع، فضیلت مدنی.
فضیلت سازمانی	ویژگی‌های شخصیت اخلاقی سازمان که از ادراک جمعی حاصل از رفتار برتر سازمان در طول حیات یک کسب و کار، فرا گرفته می‌شوند.	میزان اعتماد، خوش بینی، شفقت، کمال، بخشش در کارکنان.
جو	ادراک کارکنان از تجربه خویش در	وجود مدیریت حمایتی، شفافیت نقش،

۱. Watson, D. & Clark L. A., ۱۹۹۸

۲. Kinicki, ۲۰۰۲

۳. Larson, J. S., ۱۹۹۶

۴. Keyes, ۱۹۹۸

۵. Paloutzian, R. F & Ellison, C. W, ۱۹۸۲

۶. Dierendonck

روان‌شناختی	درون سازمان نسبت به امنیت و معناداری در محیط کار.	هماهنگی، به رسمیت شناخته شدن، چالش، ابراز عقیده در محیط سازمان.
-------------	---	---

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بهروری سازمانی

بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد پژوهش‌گران متعددی به عوامل موثر بر بهروزی سازمانی اشاره کرده‌اند. پایسانتی و همکاران^۱ (۲۰۱۱) یکی از جدیدترین پژوهش‌ها در این حوزه را انجام داده‌اند. آن‌ها عوامل مؤثر بر بهروزی را در میان پرستاران ایتالیایی بررسی کردند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد ویژگی‌های شغلی در ارتقاء سطح بهروزی کارکنان موثر است. اولی، لوتانز و همکاران^۲ (۲۰۱۰) نیز در مطالعه‌ای دریافتند که سرمایه روان‌شناختی مثبت با تأثیر بر بهروزی کارکنان می‌تواند در دستیابی به نتایج عملکردی و اثربخش سازمانی موثر باشد. مردیت ولس^۳ (۲۰۰۰) با مطالعه ۳۳۸ نفر از کارکنان اداری ۲۰ شرکت بزرگ، تأثیر شخصی سازی محیط کار^۴ بر بهروزی سازمانی را بررسی کرد. اسپارکز و همکاران^۵ (۲۰۰۱) در یک مطالعه فرا تحلیلی به بررسی تأثیر چهار عامل: امنیت شغلی، ساعات کاری، کنترل در کار و سبک‌های مدیریتی بر بهروزی سازمانی پرداختند. پژوهش ویلسون و همکاران^۶ (۲۰۰۴) نیز حکایت از آن دارد که بین سازگاری روان‌شناختی فرد در محیط کاری و بهروزی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. سینیکا و همکاران^۷ (۲۰۱۰) تأثیر کارکردهای تعلق خاطر شغلی بالا را روی عملکرد^۸ و بهروزی کارکنان بررسی کردند. همچنین پژوهش‌های متعددی نشان می‌دهند جو روان‌شناختی می‌تواند

۱. Pisanti

۲. Avey & Luthans

۳. Wells M

۴. Office personalization

۵. Sparks, Faragher and Cooper

۶. Wilson

۷. Sinikka, Bonsdorff and Janhonen

۸. High involvement work/HR practices

می‌کند که ره آورد غایی آن بهروزی سازمانی است. از این رو پژوهش‌گران تلاش می‌کنند چگونگی تحقق این ره آورد را در سازمان‌های دولتی تبیین نمایند.

سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی مثبت، مفهوم جدیدی است که امروزه از حوزه روان‌شناسی وارد مکتب رفتار سازمانی شده و از آن به عنوان مزیت رقابتی سازمان یاد می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی بخشی از نگرش مثبت اندیشی به رفتار سازمانی است. ریشه و اساس این دو اصطلاح برگرفته از نهضت مثبت‌گرایی در روان‌شناسی است، این رویکرد جدید که آن را روان‌شناسی مثبت‌گرا نیز نامیده‌اند به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت توجه بسیاری از پژوهش‌گران را به خود جلب کرده و بدین ترتیب، نهضت جدیدی با عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا ظهور یافته است. رفتار سازمانی مثبت‌گرا همانند روان‌شناسی مثبت‌گرا، مدعی نیست که دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت‌گرایی حاصل کرده، بلکه بر ضرورت تمرکز بیشتر بر نظریه‌پردازی، پژوهش و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (باکر و همکاران، ۲۰۰۸). هریس و همکاران (۲۰۰۱) بر این باورند که هدف اصلی رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا شناسایی سازه‌هایی بوده که موجب روشنگری در مفهوم معناداری زندگی برای آدمی شده است. به همین دلیل سازه‌هایی نظیر شادی، امید، خوش‌بینی و نظایر آن در کانون توجه این رویکرد قرار گرفته‌اند (هریس، ۲۰۰۱).

سرمایه روان‌شناختی را نظیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، می‌توان مدیریت کرده و در آن سرمایه‌گذاری نمود و برخلاف سرمایه‌های سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی شکوفا می‌شود. با توجه به این که سرمایه روان‌شناختی در افراد را می‌توان آموزش داد، از این رو طراحی دوره‌های آموزش استراتژی‌های ایجاد این سرمایه در کارکنان سازمان میسر است. همان‌طور که لوتانز و همکاران^۱ (۲۰۰۷) ادعا می‌کنند، تغییر و تحول در میزان سرمایه روان‌شناختی حداقل ده درصد عملکرد فردی و سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (باکر، ۲۰۰۸). بنابراین پژوهش‌ها نشان می‌دهند

۱. Luthans & Yousef

سرمایه روان‌شناختی ارزش افزوده بیشتری نسبت به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، ویژگی‌های خود‌ارزیابی و ابعاد شخصیتی فرد دارد (اوی، لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰).
 به زعم لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) سرمایه روان‌شناختی مثبت عبارت است از: "ارزیابی مثبت از شرایط و احتمال رسیدن به موفقیت مبتنی بر تلاش انگیزه‌محور و همراه با پشتکار". در ادبیات رفتار سازمانی مثبت، چهار ظرفیت روان‌شناختی معرفی شده است. لوتانز و یوسف (۲۰۰۷) این چهار منبع روان‌شناختی را در کنار یکدیگر به عنوان مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی معرفی کرده‌اند. مفاهیم و ویژگی‌های این منابع در شکل ۲ مشخص هستند. هرچند که ممکن است از نظر لغوی این مؤلفه‌ها بسیار شبیه به هم و قابل جایگزین به نظر بیایند، اما ادبیات سرمایه روان‌شناختی و رفتار سازمانی مثبت گرا بین مفاهیم فوق تمایز قائل شده و تحلیل‌های تجربی نیز از وجود اختلاف معنادار بین آن‌ها حکایت دارند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷؛ برایان و همکاران، ۲۰۰۴).



شکل ۲. مؤلفه‌ها، مفاهیم و ویژگی‌های سرمایه روان‌شناختی (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۵۲)

سرمایه روان‌شناختی ماخذ شکل‌گیری پدیده‌های گوناگونی است. به طور کلی در پژوهش‌های مختلف، اثر فزاینده سرمایه روان‌شناختی بر متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی، عملکرد و اثربخشی سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی، فضیلت سازمانی، فرهنگ سازمانی، موفقیت‌های سازمانی و بررسی شده‌اند. شکل ۳ گستره این متغیرهای وابسته را نشان می‌دهند.



شکل ۳. پیامدهای سرمایه روان‌شناختی مثبت

همان طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، تا کنون پژوهشی پیرامون تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر بهروزی سازمانی در پرتو متغیرهای میانجی نظیر فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی و جو روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی انجام نشده است.

فضیلت سازمانی

در جوامع از فضیلت به عنوان عنصر جدایی‌ناپذیر شهروندی خوب یاد می‌شود، با این تصور که می‌تواند زمینه ساز شکوفایی روابط متقابل اثربخش و ثبات اجتماعی باشد که برای اطمینان از وجود بقا در جامعه ضروری‌اند (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). از این رو فضیلت را "نهادینه کردن (درونی سازی) اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی" معنا کرده‌اند (باثومیستر^۱، ۱۹۹۹). فضیلت برگرفته از مطالعات زیبایی‌شناختی ارسطو است. به زعم وی برخی خصیصه‌ها ذاتاً خوب هستند و به خاطر خودشان انتخاب می‌شوند. مانند عشق، خردمندی و کامیابی و برخی خصیصه‌ها به دلیل قصد و نیت دیگری هم‌چون به دست آوردن سود، قدرت، منزلت و مشروعیت اجتماعی انتخاب می‌شوند. ویژگی‌های اخلاقی گروه اول همواره لذت بخش و مایه بالندگی، مسرت و شادکامی‌اند، اما این گفته درباره گروه دوم صادق نیست. ارسطو بر این باور است که جزء اخلاقی فضیلت در گروه اول نهفته است، یعنی فضیلت فی‌الذات خوب است و این موضوع همان‌طور که درباره افراد صدق می‌کند، قابل تسری به سازمان‌ها نیز است (پارک و پیترسون، ۲۰۰۳).

نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، مبین آن است که سازمان از توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود برخوردار است. فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد سازمان، اشاره دارد. از این رو آن دسته از ویژگی‌های سازمانی خاستگاه فضیلت سازمانی‌اند که منجر به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان شوند (رگو و همکاران، ۲۰۱۱).

کامرون^۲ یکی از اولین اندیشمندان است که در زمینه مفهوم‌سازی فضیلت سازمانی تلاش

۱. Baumeister, R. F

۲. Cameron

کرده است. وی و همکارانش (۲۰۰۴) فضیلت سازمانی را در برگیرنده‌ی اقدامات افراد، فعالیت‌های جمعی، خصیصه‌های فرهنگی یا فرآیندهایی دانسته که قادرند ویژگی‌های سازمانی فضیلت محور را اشاعه داده و تداوم بخشند. آن‌ها به این موضوع اشاره دارند که سازمان‌ها نیز همانند افراد در همه شرایط کاملاً با فضیلت یا فاقد فضیلت نیستند.

رزا چان^۱ (۲۰۰۵) در مقاله خود با عنوان "ارزیابی تجربی و کاربرد استراتژیک ویژگی‌های اخلاقی و فضیلت سازمانی" مدعی می‌شود، فضایل سازمانی، به مجموعه‌ای از ویژگی‌های اخلاقی سازمان اطلاق می‌شوند که می‌توانند متناظر با ویژگی‌های شخصیتی انسان عملیاتی شده و به عنوان شخصیت سازمان تعبیر شوند. از این رو، فضایل سازمانی شامل آن دسته از ویژگی‌های شخصیت اخلاقی سازمان هستند که از ادراک جمعی حاصل از رفتار برتر سازمان در طول حیات یک کسب و کار، فراگرفته می‌شوند (رزا چان، ۲۰۰۵).

بررسی کلی پژوهش‌ها نشان می‌دهد تا کنون پژوهشی در زمینه بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر بهروزی سازمانی از طریق جو روان‌شناختی حاکم بر سازمان انجام نشده است.

رفتار شهروندی

بیش از شصت سال قبل، پژوهش‌گران رفتار سازمانی اهمیت رفتارهای مشارکتی، غیر وظیفه‌ای و فرائضی را در ارتقاء اثربخشی سازمانی یادآور شدند (راب، ۲۰۰۸). پژوهش‌های اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت، بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، ولی اغلب نادیده گرفته می‌شدند. با وجود آنکه این رفتارها در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند با این حال در بهبود عملکرد سازمانی مؤثر بودند (کرکماز و همکاران، ۲۰۰۹).

مطالعات و پژوهش‌های فراوانی در داخل و خارج کشور بر روی رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته و عوامل متعددی به عنوان مصادیق تأثیرگذار بر آن شناسایی شده‌اند و همچنین

۱. Rusa Chan

۲. Korkmaz T., Ebru Arpaci

پیامدها، آثار و نتایج متعددی برای این مقوله علمی پیش‌بینی شده است. در جدیدترین مطالعه در زمینه عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی، به بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی مثبت پرداخته شد. در این مطالعه ۶۶ مدیر و ۳۰۳ کارمند مشارکت داشتند، یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که سرمایه روان‌شناختی رهبران تیم‌های کاری باعث ایجاد رفتار شهروندی سازمانی در پیروان شده و در نهایت اثربخشی و بهبود سازمانی را به ارمغان می‌آورد (هاو و همکاران، ۲۰۱۳). در مطالعه مشابه دیگری مشخص گردید که هویت سازمانی، نقش تعدیل‌گر در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی مثبت و رفتار شهروندی و رفتارهای منحرف دارد. یافته‌های این پژوهش بیانگر آن بود که سرمایه روان‌شناختی در تقویت رفتار شهروندی موثر بوده و در مقابل بر رفتارهای منحرف تأثیر منفی داشته و موجب کم‌رنگ شدن آن‌ها می‌شود (نورمن، اوی و همکاران، ۲۰۱۰). با مروری بر مطالعات انجام‌شده مشخص می‌شود تا کنون تأثیر رفتار شهروندی بر بهروزی سازمانی از طریق جو روان‌شناختی سازمان مورد کنکاش و مذاقه قرار نگرفته است.

جو روان‌شناختی

جو روان‌شناختی سازه‌ای است که ادراک کارکنان از تجربه خویش در درون سازمان را توصیف می‌کند. از این رو بر مبنای ادراک افراد بناشده و متضاد با مفهوم جو سازمانی است که به مشخصه‌های کل یک سازمان اشاره دارد. جو روان‌شناختی از فرهنگ سازمانی نیز متفاوت می‌باشد، از این حیث که جو روان‌شناختی ادراک از سازمان را در سطح فردی مد نظر قرار می‌دهد. به عبارت دیگر ادراک و معانی که افراد به محیط پیرامون خویش نسبت داده‌اند را معین می‌کند (دیکسون و همکاران، ۲۰۰۶). در حالی که فرهنگ سازمانی بر ادراک و معناداری در سطح گروهی متمرکز بوده و اغلب از طریق اعضای ارشد سازمان مشخص و در سایر ارکان سازمان جاری متبلور می‌شود (دنیسون، ۲۰۰۶). گرچه ممکن است کارکنان در یک عقیده یا نگرش نسبت به سازمان نظر مشترکی داشته باشند، اما گوناگونی در سطح فردی همچنان به قوت خود باقی می‌ماند. به دلیل همین تنوع و گوناگونی است که پژوهش‌گران در رابطه با جو روان‌شناختی به دنبال درک و فهم بیشتری هستند (براون و لیگ، ۱۹۹۶).

در پژوهش‌های مختلف، به مؤلفه‌ها، ابعاد درونی و چگونگی ارزیابی جو روان‌شناختی اشاره

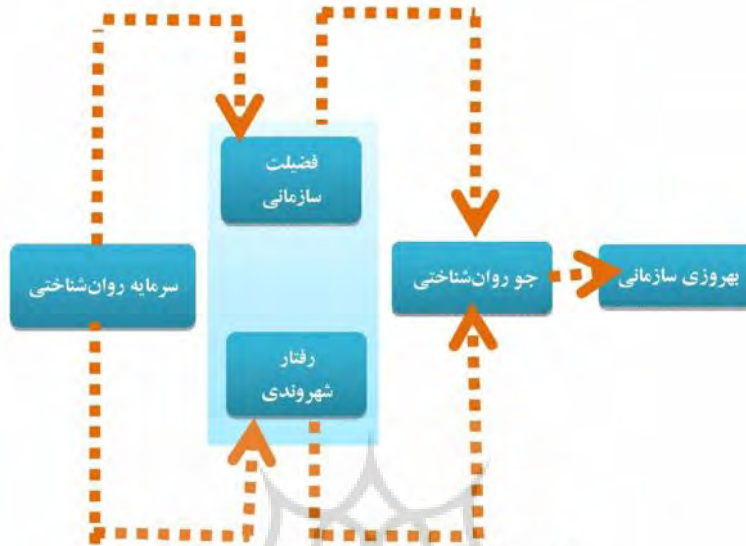
شده است. یکی از مهم‌ترین آن‌ها در سال ۱۹۹۶ توسط بران و لیگ^۱ ارائه شد. این اندیشمندان دو بُعد از ساختار جو روان‌شناختی شامل امنیت و معناداری در محیط کاری را به نحوی اجمالی بیان داشتند. امنیت در محل کار مشتمل بر حمایت مدیریتی، آزادی در ابراز وجود، شفافیت انتظارات شغلی و موقعیت‌های کاری است. معناداری در محل کار ظاهراً یادآور معنا و ارزش درک شده از همکاری، به رسمیت شناخته شدن و چالش‌های موجود در محیط کار است.

اهمیت فزاینده جو روان‌شناختی از آن جهت مورد توجه است که به عنوان یک متغیر میانجی، بسیاری از متغیرهای درون سازمانی نظیر رضایت‌مندی شغلی، سازه‌های روان‌شناختی، فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی و گونه‌های مختلف بهروزی در میان کارکنان را به هم پیوند می‌دهد. بررسی پژوهش‌ها نشان می‌دهد تا کنون به جو روان‌شناختی حاکم بر سازمان به عنوان یک متغیر میانجی برای تبیین بهروزی سازمانی توجه نشده است. در بیانیه انتهایی پژوهش، مدل مفهومی پژوهش حاضر ترسیم شده است.

با بررسی ادبیات پژوهش، به نظر می‌رسد سرمایه روان‌شناختی با ایجاد فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی، نوعی جو روان‌شناختی در سازمان به وجود می‌آورد که منجر به شکل‌گیری بهروزی سازمانی می‌شود. لذا بیانیه انتهایی پژوهش در قالب مدل مفهومی پژوهش ارائه، سؤال‌ها و فرضیه‌های پژوهش نیز بر این اساس تنظیم شده است (شکل ۴).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. Brown, & Leigh



شکل ۴. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌هایی که در این مدل مفهومی تنظیم می‌شوند عبارت‌اند از:

۱. سرمایه روان‌شناختی از طریق شکل دهی فضیلت سازمانی، جو روان‌شناختی را متأثر می‌سازد.
۲. سرمایه روان‌شناختی از طریق شکل دهی رفتار شهروندی، جو روان‌شناختی را متأثر می‌سازد.
۳. سرمایه روان‌شناختی از طریق شکل دهی فضیلت سازمانی و جو روان‌شناختی، بهره‌وری سازمانی را متأثر می‌سازد.
۴. سرمایه روان‌شناختی از طریق شکل دهی رفتار شهروندی و جو روان‌شناختی، بهره‌وری سازمانی را متأثر می‌سازد.

روش‌شناسی پژوهش

استراتژی پژوهش

مقصود اصلی از انتخاب استراتژی یا استراتژی‌های پژوهشی دستیابی به بهترین رویه‌های

پژوهشی برای پرداختن به موضوع پژوهش و به خصوص، پاسخ دادن به پرسش‌های پژوهش است. این پژوهش از حیث مبانی فلسفی پژوهش در زمره پارادایم اثبات‌گرایی از نوع توسعه‌ای و از حیث صبغه پژوهش، کمی و استراتژی آن علی است. این پژوهش از حیث هدف، تبیینی است و به تبیین روابط علی میان متغیرهای سرمایه روان‌شناختی مثبت (متغیر مستقل)، فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی و جو روان‌شناختی (متغیرهای میانجی) و بهروزی سازمانی (متغیر وابسته) می‌پردازد. از منظری دیگر پژوهش حاضر از نظر هدف و شیوه عمل، بنیادی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها پیمایشی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. اطلاعات مورد نیاز از دو روش مطالعه کتابخانه‌ای و میدانی با استفاده از پرسشنامه استاندارد گردآوری شده است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش در برگیرنده دو گروه الف: مدیران به تعداد ۵۰۸ نفر؛ ب: کارشناسان به تعداد ۱۳۴۵ نفر در ۲۳ دستگاه اجرایی مشمول بودجه جاری استان یزد جمعاً با جمعیتی بالغ بر ۱۸۵۳ بوده است.

روش نمونه‌گیری و نمونه آماری

انتخاب استان و نوع دستگاه‌های اجرایی بر مبنای نمونه‌گیری قضاوتی و انتخاب مدیران و کارشناسان به عنوان اعضای نمونه از طریق نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای صورت گرفته است. حجم نمونه آماری با فرمول زیر محاسبه شده است.

$$n_0 = \frac{z^2 s^2}{d^2} = \frac{z^2 p(1-p)}{d^2} = \frac{(1.96)^2 (0.5 \times 0.5)}{0.05^2} = 384$$

$$n = \frac{n_0 N}{n_0 + (N-1)} = \frac{384 \times 1853}{384 + (1853-1)} = 318$$

روش گردآوری داده‌ها:

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از روش پرسش‌نامه استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل دو بخش است: بخش اول دربرگیرنده ۶ سؤال مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی شامل: ۱. جنسیت؛ ۲. سن؛ ۳. میزان تحصیلات؛ ۴. سابقه کار؛ ۵. پست سازمانی؛ ۶. نوع استخدام است. بخش دوم در

برگیرنده ۷۵ گویه مرتبط با متغیر وابسته (بهروزی سازمانی) است. مقیاس‌های مورد استفاده برای سنجش آن عبارت‌اند از: مقیاس بهروزی روان‌شناختی ورونیکا (۲۰۱۲) شامل پنج شاخص و ۲۵ گویه، سنجش بهروزی ذهنی از طریق مقیاس^۱ PANAS برای ارزیابی تعادل عواطف مثبت و منفی طراحی شده توسط واتسون و کلارک در سال ۱۹۹۲ و شاخص توصیفی شغل^۲ (JDI) (کینیکی و همکاران، ۲۰۰۲)، جمعاً شامل ۳ شاخص و ۲۵ گویه، سنجش بهروزی اجتماعی توسط الگوی کییز (۱۹۹۸) شامل پنج شاخص و ۱۵ گویه در نهایت برای اندازه‌گیری بهروزی معنوی پرسشنامه طراحی شده توسط ون درنداک^۳ در سال ۲۰۰۵ شامل دو شاخص و ۱۰ گویه به کار گرفته شد. برای سنجش متغیر سرمایه روان‌شناختی مثبت از پرسش‌نامه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) شامل چهار شاخص و ۲۴ گویه، برای سنجش متغیر فضیلت سازمانی از الگوی کامرون (۲۰۰۴) در قالب پنج شاخص و ۱۴ گویه، برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی استفاده از پرسش‌نامه توسعه یافته پودساکف و همکاران، ۱۹۹۰ و ۲۰۰۰، شامل پنج شاخص و ۲۰ گویه در نهایت مقیاس جو روان‌شناختی توسط الگوی بران و لیگ (۱۹۹۶) شامل شش شاخص و ۲۱ گویه سنجیده شد.

قابلیت اعتماد و اعتبار ابزار پژوهش

روایی (اعتبار)

گرچه پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این پژوهش در خارج از کشور و برخی از آن‌ها به طور محدود در داخل کشور نیز مورد استفاده قرار گرفته و از روایی برخوردار بوده است، با وجود این مجدداً پرسش‌نامه‌های استاندارد، ترجمه شده سپس با نظر جمعی از اساتید مرتبط، مدیران و کارشناسان منابع انسانی شاغل در نظام اداری کنترل شد. فرایند مذکور موجب به دست آوردن اطمینان از روایی محتوایی و صوری ابزار گردآوری داده‌ها می‌شود. همچنین به منظور سنجش

۱. Positive And Negative Affect Schedule. (PANAS)

۲. Job descriptive Index.

۳. Van Dierendonck

اعتبار سازه از تحلیل عاملی استفاده شد.

پایایی (اعتماد)

در این پژوهش به منظور سنجش سازگاری درونی گویه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ به ترتیب متغیرهای پژوهش در قالب جدول شماره ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴ نتایج پایایی پرسش‌نامه

ردیف	عنوان متغیر	نوع متغیر	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
۱	بهروری سازمانی	وابسته	۷۵	۰/۹۵۵
۲	سرمایه روان‌شناختی	مستقل	۲۴	۰/۸۹۴
۳	فضیلت سازمانی	میانجی	۱۴	۰/۹۰۹
۴	رفتار شهروندی	میانجی	۲۰	۰/۸۸۸
۵	جو روان‌شناختی	میانجی	۲۱	۰/۷۸۳

مقدار آلفای کرونباخ نشان می‌دهد که متغیرهای بررسی شده از پایایی مناسبی برخوردار است. کلیه محاسبات با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ انجام شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

تفسیر یافته‌های پژوهش و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

مدل اندازه‌گیری

در مدل‌یابی معادلات ساختاری لازم است تا دو الگو آزمون شود. الگوی اول شامل مدل اندازه‌گیری برای هر متغیر مکنون است. مدل اندازه‌گیری نشان‌دهنده بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌شده (عامل) برای هر متغیر مکنون است. شاخص‌های برازش رایج در مدل‌های اندازه‌گیری برای متغیرهای مکنون پژوهش در قالب جدول ۵ ارائه شده است..

جدول ۵ شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای مکنون پژوهش

شاخص‌های برازش							متغیر مکنون	
RFI	IFI	CFI	NFI	RMSEA	AGFI	GFI		χ^2/df
۰.۹۱	۰.۹۵	۰.۹۵	۰.۹۱	۰.۰۵	۰.۹۰	۰.۹۰	۲.۰۳	بهروزی سازمانی
۰.۹۴	۰.۹۷	۰.۹۷	۰.۹۵	۰.۰۷	۰.۹۰	۰.۹۰	۲.۶۵	سرمایه روان‌شناختی
۰.۹۴	۰.۹۸	۰.۹۸	۰.۹۵	۰.۰۵	۰.۹۰	۰.۹۱	۲.۰۱	رفتار شهروندی
۰.۹۷	۰.۹۹	۰.۹۹	۰.۹۸	۰.۰۶	۰.۹۲	۰.۹۵	۲.۳۴	فضیلت سازمانی
۰.۹۶	۰.۹۸	۰.۹۸	۰.۹۶	۰.۰۷	۰.۹۰	۰.۹۰	۲.۷۸	جو روان‌شناختی

یکی از بهترین شاخص‌های بررسی نیکویی برازش مدل، بررسی نسبت آماره کای دو بر درجه آزادی (χ^2/df) است. در این پژوهش مقدار فوق کمتر از ۳ می‌باشد که نشان‌دهنده مناسب بودن آن است. شاخص مهم دیگر RMSEA (میانگین مجذور خطاهای مدل) است که حد مجاز آن کوچکتر از ۰.۰۹ تعیین شده است و همانطور که مشاهده می‌شود این شاخص در همه موارد کمتر از ۰.۰۹ بدست آمده و بیانگر برازش مدل است. سایر شاخص‌های اصلی برازش کلیه متغیرهای مکنون نیز در دامنه مناسب و قابل قبول قرار دارند.

مدل ساختاری

اکنون پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری لازم است تا مدل ساختاری که نشان‌دهنده ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. از طریق مدل ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

جدول ۶ نتایج اجرای مدل ساختاری میان متغیرهای مدل مفهومی (حالت استاندارد)

نتیجه	R	T-Value	بار عاملی	فرضیه‌ها
تأیید	۰.۲۲	۷.۸۶	۰.۴۶	سرمایه روان‌شناختی ← فضیلت سازمانی
تأیید	۰.۵۷	۱۰.۰۰	۰.۷۵	سرمایه روان‌شناختی ← رفتار شهروندی
تأیید	۰.۸۶	۱۱.۶۰	۰.۶۹	فضیلت سازمانی ← جو روان‌شناختی
تأیید	۰.۸۶	۴.۴۶	۰.۴۳	رفتار شهروندی ← جو روان‌شناختی
تأیید	۰.۶۸	۱۲.۰۴	۰.۸۲	جو روان‌شناختی ← بهروزی سازمانی

با توجه به این که برای همه‌ی روابط فوق، مقدار T آن‌ها بزرگ‌تر از $1/96$ (مقدار جدولی T) است، در نتیجه این روابط در سطح معنی‌داری $0/05$ معنادار بوده‌اند ($P < 0/05$). بنابراین همه فرضیه‌های پژوهشی مطرح شده در مدل مفهومی تأیید شدند. همچنین مقدار R^2 میزان پیش‌گویی متغیر مورد نظر را توسط عامل مورد بررسی بیان می‌کند که این شاخص در مدل فوق در دامنه ۲۲ تا ۸۶ درصد تغییر نموده است.

مقایسه مدل ساختاری بین کارشناسان و مدیران:

نتایج نشان داد ضرایب مسیری مدل ساختاری بین کارشناسان و مدیران تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارند. ضریب استاندارد رابطه بین سازه‌ها در شکل ۵ مشخص است.



شکل ۵. نمودار مسیری و ضرایب استاندارد مدل ساختاری کارشناسان و مدیران

بر این اساس برای مدل ساختاری کارشناسان، جو روان‌شناختی بیش‌ترین تأثیر بر بهروزی سازمانی را داشته و برای مدل ساختاری مدیران، بیش‌ترین تأثیر میان سازه‌ای بین دو متغیر سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی است. همچنین همه فرضیه‌های پژوهش برای سطح کارشناسان تأیید می‌شود ولی در مورد مدیران فرضیه‌های اول و سوم تأیید می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش بر ایده شکل‌گیری بهروزی سازمانی در پرتوی سرمایه روان‌شناختی مثبت از طریق متغیرهای میانجی استوار است. خرد مایه نظری پژوهش حاضر ملهم از دیدگاه روان‌شناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت است و هم راستا با تفکرات مثبت‌اندیشی، در پی روشن‌گری معنای بهروزی سازمانی می‌باشد.

فرضیه اول پژوهش عبارت بود از این که سرمایه روان‌شناختی از طریق شکل‌دهی فضیلت سازمانی، جو روان‌شناختی را متأثر می‌سازد. همچنین فرضیه سوم عبارت بود از این که سرمایه روان‌شناختی از طریق شکل‌دهی فضیلت سازمانی و جو روان‌شناختی، بهروزی سازمانی را متأثر می‌سازد. یافته‌های پژوهش این فرضیه‌ها را برای دو گروه کارشناسان و مدیران تأیید می‌کند.

یافته‌های حاصل از بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی مثبت بر بهروزی سازمانی با مطالعات آوی، لوتانز و همکاران^۱ (۲۰۱۱ و ۲۰۱۰) تطبیق دارد. همچنین تأثیر سرمایه روان‌شناختی مثبت بر فضیلت سازمانی با مطالعه یوسف و لوتانز^۲ (۲۰۰۸)، تأثیر فضیلت سازمانی بر جو روان‌شناختی با پژوهش جیمز و همکاران (۲۰۰۸) و همچنین تأثیر جو روان‌شناختی به عنوان یک عامل مهم در شکل‌گیری بهروزی سازمانی با مطالعات هالر و هادر^۳ (۲۰۰۶)، رگو و چانها^۴ (۲۰۰۸) و رگو و همکاران (۲۰۰۹) تطبیق دارد. به زعم آن‌ها ارزیابی و نگرش ذهنی افراد نسبت به موقعیت‌های و

۱. Avey, Luthans, Smith & Palmer

۲. Youssef, C.M., & Luthans, F.

۳. Haller & Hadler

۴. Rego & chunha

رویدادهای عینی، تاثیر بیشتری بر روی شادکامی و رضایت‌مندی آن‌ها دارد. رگو و همکاران (۲۰۱۱) با الهام از مطالعات فوق‌نقش میانجی جو روان‌شناختی را بر رابطه میان فضیلت سازمانی و بهروزی سازمانی بررسی کردند.

فرضیه دوم پژوهش عبارت بود از این که سرمایه روان‌شناختی از طریق شکل‌دهی رفتار شهروندی، جو روان‌شناختی را متأثر می‌سازد و همچنین فرضیه چهارم عبارت بود از این که سرمایه روان‌شناختی از طریق شکل‌دهی رفتار شهروندی و جو روان‌شناختی، بهروزی سازمانی را متأثر می‌سازد. یافته‌های پژوهش فرضیه‌ها را برای گروه کارشناسان تأیید می‌کند ولی در مورد مدیران علی‌رغم تأیید تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار شهروندی، شکل‌گیری بهروزی سازمانی از طریق تاثیر رفتار شهروندی بر جو روان‌شناختی تأیید نمی‌شود.

تأثیر سرمایه روان‌شناختی مثبت بر رفتار شهروندی با مطالعات آوی، لوتانز و همکاران^۱ (۲۰۰۸) و آوی و همکاران (۲۰۱۱)، رابطه میان جو روان‌شناسی و رفتار شهروندی با پژوهش تایلر^۲ (۲۰۰۸) و در نهایت رابطه میان رفتار شهروندی و بهروزی سازمانی در مطالعه دانیل و هریس^۳ (۲۰۰۰) و آوی و همکاران (۲۰۱۱) هم خوانی دارد.

همان‌طور که ملاحظه شد در این پژوهش مدل مفهومی میان دو سطح مدیران و کارشناسان مقایسه شده و یافته‌ها حکایت از تفاوت معناداری بین این دو گروه نسبت به متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش دارد. تمام فرضیه‌های پژوهش در مورد کارشناسان تأیید گردید. در مورد مدیران، شاخص‌های برازش مدل وضعیت مطلوبی داشتند، ولی نقش میانجی‌گری جو روان‌شناختی تنها بین دو متغیر فضیلت سازمانی و بهروزی سازمانی تأیید شد و بر رابطه میان رفتار شهروندی و بهروزی سازمانی تأثیر نمی‌گذارد. نکته فوق‌دلالیت بر این دارد که شایسته است مدیران در ترغیب و تهییج کارکنان از طریق زمینه‌سازی برای مؤلفه‌های رفتار شهروندی نظیر نوع‌دوستی، وجدان‌کاری، تواضع، جوانمردی و فضیلت مدنی تمایل بیشتری از خود نشان دهند. تأیید نقش واسطه‌فضیلت

۱. Avey J, Wernsing T, Luthans F.

۲. Thayer

۳. Daniels & Harris

سازمانی مویید این معناست که دیدگاه مدیران و کارشناسان در این مورد از هم‌گرایی برخوردار است و باید به عنوان یک متغیر کلیدی مد نظر قرار گیرد.

با جمع‌بندی نتایج بالا می‌توان به سازمان‌ها پیشنهاد داد تدوین استراتژی‌های آموزشی برای ارتقاء سطح مؤلفه‌های درونی سرمایه روان‌شناختی مثبت نظیر امید، خودباوری، تاب‌آوری و خوش‌بینی را سرلوحه برنامه‌ریزی نیروی انسانی خود قرار دهند. همچنین یادآور می‌شود که لازم است پژوهش‌های پیش‌تری در مورد ابعاد بهروزی در محیط کار و بررسی راهکارهای ارتقاء آن صورت بگیرد. از آنجا که متغیر بهروزی سازمانی از گونه‌شناسی‌های متنوعی برخوردار است و در این پژوهش از جامع‌ترین گونه‌شناسی شامل ابعاد روان‌شناختی، ذهنی، اجتماعی و معنوی استفاده شده، بنابراین پیشنهاد می‌گردد هر یک از این ابعاد در مطالعه‌ای جداگانه مورد کنکاش و مذاقه قرار گیرد.

پژوهش حاضر تنها مقدمه‌ای برای آغاز پژوهش‌های گسترده‌تر در زمینه شکل‌گیری بهروزی سازمانی است. قضاوت دقیق‌تر و تعمیم نتایج نیازمند شناسایی و بررسی سایر متغیرهای تأثیرگذار است که امید می‌رود از نظر پژوهش‌گران علاقه‌مند در آینده دور نماند.

فهرست منابع

- Avey J. B., Luthans F., Smith R. M., Palmer N. F.; (۲۰۱۰). "Impact of positive psychological capital on employee well-being over time". **Journal of Occupational Health Psychology**, ۱۵, ۱۷-۲۸.
- Avey James B., Reichard Rebecca J., Luthans Fred, Mhatre Ketan H.; (۲۰۱۱), "Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors and Performance", **Human Resource Development Quarterly**, vol. ۲۲, no. ۲.
- Bakker A., Schaufeli W.; (۲۰۰۸), "Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations", **Journal of Organizational Behavior**, Special Issue: Contexts of Positive Organizational Behavior, Volume ۲۹, Issue ۲, pages ۱۴۷-۱۵۴.
- Baumeister, R. F., & Exline, J. J. Virtue, (۱۹۹۹), "personality, and social relations: Self-control as the moral muscle", **Journal of Personality**, ۶۷, ۱۱۶۵-۱۱۹۴.

- Brown S. P., Leigh T. W., (۱۹۹۶), "A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance", **Journal of Applied Psychology**, ۸۱, ۳۵۸-۳۶۸.
- Bryant, F. B., & Cvengros, J. A. (۲۰۰۴). ; "Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins?", **Journal of Social and Clinical Psychology**, ۲۳, ۲۷۳-۳۰۲.
- Cameron K. S., Bright D., Caza A., (۲۰۰۴), "Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance", **The American Behavioral Scientist**, ۴۷(۶), pp. ۷۶۶-۷۹۰.
- Chun R., (۲۰۰۵), "Ethical character and virtue of organizations: an empirical assessment and strategic implications", **Journal of Business Ethics**, ۵۷: ۲۶۹-۲۸۴.
- Dagenais-Desmarais V., Savoie A., (۲۰۱۲), "What is Psychological Well-Being, Really A Grassroots Approach from the Organizational Sciences", **Journal of Happiness Studies**; Vol. ۱۳, Issue ۴, p ۶۵۹.
- Denison D.R., (۲۰۰۶), "What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars", **Academy of Management Review**, ۳۱, ۶۱۹-۶۵۴, ۲۰۰۶.
- Dickson, M. W., Resick, C. J., & Hanges, P. J., (۲۰۰۶), "When organizational climate is unambiguous, it is also strong"; **Journal of Applied Psychology**, ۹۱, ۳۵۱-۳۶۴.
- Diener E., Biswas-Diener R., (۲۰۰۲), "Will money increase subjective well-being? A literature review and guide to needed research". **Social Indicators Research**; ۵۷: ۱۱۹-۱۶۹.
- Fouhy CSM., (۲۰۰۷), "**Spiritual well-Being and physical activity: their influence on self-esteem and life satisfaction**", Adviser: Gray, Malcolm, Capella University, Ph.D., Psychology.
- Haller M, Hadler M, (۲۰۰۶), "How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: an international comparative analysis." **Social Indicators Research** ; ۷۵: ۱۶۹-۲۱۶.
- Hao R., Zhonglin W., Qishan CH., (۲۰۱۳), "The Impact mechanism of work team leaders' psychological capital on followers' organizational citizenship behavior: A multilevel model "; **Acta Psychologica Sinica**, Vol ۴۵, No ۱, ۸۲-۹۳.

- Harris A. H., Standard S.(۲۰۰۱);“Psychometric Properties of the Life Regard Index-Revised: A Validation Study of a Personal Measure of Personal Meaning”, **Psychological Report**, ۸۹, ۷۵۹-۷۷۳.
- Hemmingway M. A., Smith C. S.(۱۹۹۹) ; “Organizational climate and occupational stressors as predictors of withdrawal behaviours and injuries in nurses.” **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, ۷۲, ۱- ۱۰, ۱۹۹۹.
- James, L. R. , Choi C.C., Ko C.E., McNeil P.K., Minton M.K., Wright M.A., Kim K., (۲۰۰۸), “ Organizational and Psychological Climate: A Review of Theory and Research”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**; ۱۷(۱):۵-۳۲.
- Keyes C. L. M.,(۱۹۹۸), “Social well-being”, **Social Psychological Quarterly** , ۶۱, ۱۲۱-۱۴۰.
- Kinicki A. J., McKee-Ryan F. M., Schriesheim, C. A. Carlson, K. P, (۲۰۰۲); “Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta-analysis”. **Journal of Applied Psychology**, ۸۷, ۱۴-۳۲.
- Korkmaz T., Ebru Arpacı. (۲۰۰۹); “ Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, ۲۴۳۲-۲۴۳۵.
- Luthans F., Avolio B.J.(۲۰۰۷); “ Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction”, **Personnel Psychology**, ۶۰.p ۵۴۱ - ۵۷۲.
- Luthans F., Youssef C., Avolio B. J.; (۲۰۰۷). “**Psychological Capital: Developing the human competitive edge**”, Oxford University Press.
- Norman S M., Avey J B., Nimmicht J L. and Pigeon N.,(۲۰۱۰), “Citizenship and deviance behaviors the interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational”, **Journal of Leadership & Organizational Studies**, ۱۷(۴) ۳۸۰ -۳۹۱.
- Park, N., & Peterson, C., (۲۰۰۳), **Virtues and organizations**,. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. ۳۳-۴۷), San Francisco: BerrettKoehler.
- Parker C. P., Baltes B. B., Young S. A., Hu J. W., Altmann R. A., Lacost H. A., Roberts J. E.,(۲۰۰۳); “Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review”. **Journal of Organizational**

Behaviour, ۲۴, ۳۸۹ – ۴۱۶.

- Pisanti R., Vander Doef M., Maes, S., Lazzari D., Bertini M., (۲۰۱۱); “ Job characteristics, organizational conditions, and distress/well-being among Italian and Dutch nurses: A cross-national comparison”, **International Journal of Nursing Studies**, vol. ۴۸, issue ۷, p. ۸۲۹-۸۳۷.
- Podsakoff P. M., Scott B., MacKenzie J., Paine B., and Bachrach G., (۲۰۰۰) “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”, **Journal of Management**, Vol. ۲۶, No. ۳, ۵۱۳-۵۶۳.
- Podsakoff P. M., MacKenzie S. B., Moorman R. H., Fetter R., (۱۹۹۰), “Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers’ Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors”, **The Leadership Quarterly** ۱(۲), ۱۰۷-۱۴۲.
- Przygodda M., Arentz K. P., Quast H. H., Kleinbeck W. (۱۹۹۷); “Leadership style and absenteeism in organizations: A study of medical emergency personnel in a community medical emergency service”. **Zeitschrift fuer Arbeits und Organizations psychologie**, ۳۵, ۱۷۹ –۱۸۶.
- Raub S.; (۲۰۰۸), “Does bureaucracy kill individual initiative? the impact of structure on organizational citizenship behavior in the hospitality industry”, **International Journal of Hospitality Management**, ۲۷, ۱۷۹-۱۸۶.
- Rego A, Cunha MP., (۲۰۰۸), “ Perceptions of authentic climates and employee happiness: pathways to individual performance? ”, **Journal of business research** ; Vol. ۶۱, ۷, p. ۷۳۹-۷۵۲.
- Rego A, Ribeiro N, Cunha M.P, Jesuino J.C, (۲۰۱۱), “How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship”, **Journal of Business Research** ۶۴, ۵۲۴-۵۳۲.
- Rego A, Souto S, Cunha MP., (۲۰۰۹), “ Does the need to belong moderate the relationship between perceptions of spirit of camaraderie and employees' happiness? ” **Journal of occupational health psychology**, ۱۴(۲):۱۴۸-۶۴.
- Schneider B., (۲۰۰۰); “The psychological life of organizations”. **Handbook of organizational culture and climate**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Seligman MEP., Csikszentmihalyi M., (۲۰۰۰); “Positive psychology an introduction”; **American Psychologist**, ۵۵(۱): ۵-۱۴.
- Seligman MEP., Steen TA., Park N., Peterson C., (۲۰۰۵); “Positive psychology progress

- empirical validation of interventions”. **American Psychologist**, ۶۰(۵): ۴۱۰-۴۲۱.
- Sparks K., Faragher B., Cooper C.,(۲۰۰۱),; “Well being and occupational health in the ۲۱st century workplace”; **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Volume ۷۴ Issue ۴, pages ۴۸۹-۵۰۹.
- Van Dierendonck D., (۲۰۰۵),;“The construct validity of Ry ’s Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being”, **Personality and Individual Differences** ۳۶, ۶۲۹-۶۴۳.
- Vanhala S., Bodsdorff M., Janhonen M.,(۲۰۰۹),; “Impact of high involvement work practices on company performance and employee well-being”, **Institute of Occupational Health**.
- Vitters J., (۲۰۰۱),; “Personality traits and subjective well-being : emotional stability, not extraversion is probably the important predictor”. **Personality and Individual Differences**.; ۳۱: ۹۰۳-۹۱۴.
- Watson, D. & Clark, L. A.,(۱۹۹۲), “On traits and temperament: General and specific factors of emotional experience and their relation to the five-factor model”. **Journal of Personality**, ۶۰, ۴۴۱-۴۷۶.
- Wells Meredith, (۲۰۰۰),; “Office clutter or meaningful personal displays: The role of office personalization in employee and organizational well-being”, **Journal of Environmental Psychology** ; Vol. ۲۰, Issue ۳, pp.۲۳۹-۲۵۵.
- Wilson M., DeJoy M., Vandenberg R., Hettie A., Richardson and Allison L. McGrath, (۲۰۰۴),; “Work characteristics and employee health and well-being:Test of a model of healthy work organization”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Vol ۷۷, Issue ۴, pages ۵۶۵-۵۸۸.
- Youssef, C.M., & Luthans, F. (۲۰۰۸). “Leveraging psychological capital in virtuous organizations: Why and how”. In C. Manz, K. Cameron, K. Manz, & R. Marx (Eds.), **The virtuous organization**, (pp. ۱۳۱-۱۶۲). Hackensack, NJ: World Scientific Publishers.