

تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کاری (نقش میانجی: جو اخلاقی سازمان)

سیدنجم الدین موسوی*، زینب امیری**

مجتبی فرخی***

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۷/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۱/۱۵

چکیده

امروزه موفقیت سازمان‌ها نیازمند توجه به منابع انسانی است. سازمان‌ها برای موفقیت باید بتوانند به‌خوبی از توانمندی‌های منابع انسانی خود استفاده کنند که در این بین توجه به ویژگی‌های مثبت کارکنان، دارای اهمیت است. رفتار سازمانی مثبت، بر توجه به نقاط مثبت کارکنان به جای نقاط منفی آنها تأکید دارد. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کاری با نقش متغیر میانجی جو اخلاقی سازمان در بیمارستان شهید مطهری وابسته به شرکت ذوب آهن اصفهان انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، ۳۰۰ نفر از کارکنان بیمارستان شهید مطهری هستند. حجم نمونه به روش تصادفی ساده و بر اساس جدول گرجسی و مورگان، ۱۶۹ نفر تعیین شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت لوتانز (۲۰۰۷)، پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۹۳) و پرسشنامه رفتار انحرافی کاری قنبری (۱۳۹۱) استفاده شد. روایی پرسشنامه از روش روایی محتوایی و روایی سازه با استفاده از معادلات ساختاری تأیید شد. ضرایب پایایی رفتار سازمانی مثبت ۰/۸۳، جو اخلاقی ۰/۷۸ و رفتار انحرافی کاری ۰/۷۹ به دست آمد. تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزارهای LISREL و SPSS21 انجام گرفت. نتایج نشان‌دهنده تأثیر معکوس رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کاری، تأثیر مستقیم رفتار سازمانی مثبت بر جو اخلاقی سازمانی و تأثیر معکوس جو اخلاقی سازمانی بر رفتار انحرافی کاری بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد، جو اخلاقی سازمانی در تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کاری نقش میانجی را ایفا می‌کند.

کلیدواژه‌ها: روان‌شناسی مثبت، رفتار سازمانی مثبت، رفتارهای انحرافی کاری، جو اخلاقی سازمان.

*. عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه لرستان.

Amiri.z5663@yahoo.com

** دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه لرستان (نویسنده مسئول).

*** دانشجوی دکتری رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی دانشگاه اصفهان.

مقدمه

امروزه تمام نشانه‌ها از محوری بودن نقش انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها، ایجاد فناوری و تولید فراورده‌های گوناگون حکایت می‌کند. بی‌شک منابع انسانی زیربنای هر سازمان را تشکیل می‌دهد. با توجه به اهمیت روز افزون منابع انسانی علوم رفتاری در سازمان‌ها بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. جدیدترین تحول در زمینه روان‌شناسی - ظهور روان‌شناسی مثبت‌گرا- باب جدیدی را در زمینه رفتار سازمانی به نام رفتار سازمانی مثبت‌گرا و پژوهش سازمانی مثبت‌گرا گشوده است. با آغاز قرن ۲۱ این پرسش مطرح شد که «انسانها چه توانمندی‌ها و نقاط قوتی دارند؟». این پرسش جان کلام روان‌شناسی مثبت‌گراست که می‌کوشد با اتخاذ رویکردی علمی و کاربردی به کشف نقاط قوت افراد و افزایش عملکرد مثبت آنها بپردازد (فیاضی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲).

در اواخر دهه ۱۹۹۰، مارتین سلیگمان روان‌شناسی مثبت را بنا نهاد. سلیگمان و کیکزنت میهالی (۲۰۰۰) روان‌شناسی مثبت را علم تجربه ذهنی مثبت، ویژگی‌های فردی مثبت و مؤسسات مثبت تعریف کرده‌اند. آنها تجربه ذهنی مثبت را شامل: شادی، بهروزی، سلامت روانی، لذت، امید، خوش‌بینی و هیجانات مثبت معرفی کردند. ویژگی‌های فردی مثبت شامل: استعدادهای موجود، علائق، خلاقیت، حکمت، ارزش‌ها، توانایی‌ها، مقصود، رشد و شجاعت و مؤسسات مثبت شامل: خانواده، مدارس و سازمان است. به اعتقاد او مؤسسات مثبت تسهیل‌کننده دو بعد دیگر جهت افزایش موفقیت‌های شخصی، مطرح شدند. انسان به عنوان عضو سازمان می‌تواند از ویژگی‌های مثبت در جهت رشد خود و جامعه گام بردارد (دونالدسون^۱ و کو^۲، ۲۰۱۰: ۱۷۸). رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا، ضمن در برداشتن نتایج مطلوب، ممکن است پیامدهای نامطلوب و نتایج ناخواسته نیز به همراه داشته باشد، بنابراین باید با دیدی واقع‌بینانه آن را بررسی نمود و نقاط ضعف احتمالی آن را شناسایی کرد. به عنوان مثال اعتماد که یکی از مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گراست، ممکن است به کاهش کنترل‌های لازم انجامد و مشکلاتی برای سازمان ایجاد کند (الوانی، ۱۳۹۱: ۴). یکی از مشکلات اساسی که در سازمان‌ها ممکن است بر اساس اعتماد بیش از

1. Donaldson
2. Ko

حد به کارکنان به وجود آید و بسیاری از سازمان‌ها دچار آن هستند، وجود رفتارهای انحرافی کاری می‌باشد (لیتزکی و همکاران^۱، ۲۰۰۶: ۹۲). رفتار انحرافی در محیط کار رفتاری فردی و ارادی است که از آن به عنوان رفتار انحرافی منفی در محیط کار یاد می‌شود و به دو شکل بین فردی و سازمانی صورت می‌پذیرد. یعنی کارکنان یا دائماً کار سازمان را (رفتار انحرافی سازمان) یا عملکرد اعضای سازمان را (رفتار انحرافی بین فردی) و یا هر دو را، با مشکل مواجه می‌سازند. در واقع انحرافات سازمانی، گروهی از رفتارهای بین یک شخص و سازمان است (مثلاً دیر آمدن به محیط کار) از طرفی دیگر، رفتار منحرف بین فردی، رفتاری است که بین اشخاص در محیط کار دیده می‌شود نظیر؛ تحقیر یکدیگر، بحث کردن (نادی و قهرمانی، ۱۳۹۲: ۳۸). یکی از راه‌های کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار افزایش سطح اخلاق و توجه به جو اخلاقی سازمان است. جو اخلاقی یک باور مشترک در میان کارکنان از وجود رویه‌ها و سیاست‌های اخلاقی در سازمان بوده و جنبه روانشناختی دارد. درحالی که سازمان‌ها دربرگیرنده جوهای زیادی می‌باشند، جو اخلاقی برای سازمان‌ها مهم بوده و بر رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارد. جو اخلاقی سازمان دربرگیرنده ادراک از درست و اشتباه در محیط کاری بوده و بنابراین پذیرش و عدم پذیرش رفتارهای سازمانی ارائه می‌نماید (رحیم نیا و نیکخواه فرخانی، ۱۳۹۲: ۳۶). به نظر می‌رسد با شناسایی و تقویت رفتارهای مثبت و نقاط قوت کارکنان یک سازمان، می‌توان رفتارهای انحرافی کارکنان را کاهش داده و در مسیر درست هدایت کرد. در این راستا با به کارگیری متغیر میانجی جو اخلاقی در سازمان می‌توان رفتارهای مثبت را افزایش و میزان انحرافات کاری را کاهش داد. زیرا در سازمان‌هایی که جو اخلاقی حاکم است، کارکنان دنبال رشد و توسعه نیکی‌ها و خوبی‌ها هستند و دغدغه اصلی آنان این است که چه چیز برای دیگران بهترین است. بیمارستان شهید مطهری، یکی از مراکز پزشکی و درمانی مهم در شهر اصفهان است که به دلیل مجهز بودن، پذیرای بیماران زیادی در طول سال است. فشارهای کاری و روانی و... مشکلاتی را برای مجموع کارکنان این بیمارستان ایجاد می‌کند که گاهی باعث تشدید رفتارهای انحرافی در بیمارستان می‌شود. برای روشن‌تر این موضوع، این پژوهش بررسی تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کارکنان از طریق متغیر میانجی جو اخلاقی را پی می‌گیرد.

1. Litzky and et al.

مبانی نظری پژوهش

رفتار سازمانی مثبت^۱

جنبش روان‌شناسی مثبت، همه توجه‌ها را به سوی ویژگی‌های مثبت افراد مبنی بر ارزشمند بودن زندگی تغییر داد و نیروی محرکه رفتار سازمانی مثبت گردید (متر^۲، ۲۰۱۰: ۱۵۷). مثبت بودن را گاهی توجه مثبت می‌نامند. این توجه تجربه ذهنی یک فرد است که با دیگران روابط مثبت دارد و حسیه شهرت یا محبوبیت به وی می‌دهد. هرگاه افراد از تجارب ارتباطی مثبت لذت ببرند کمتر احساس پریشانی کرده و به همین ترتیب از نظر روان‌شناختی بیشتر در دسترس می‌باشند (وینارسکی و همکاران^۳، ۲۰۱۱: ۲۹۱). پس از شکل‌گیری روان‌شناسی مثبت با شعار «به یک نسبت، خوب و بد در زندگی وجود دارد، بهتر است به طور یکسان به آن توجه کنیم» این موضوع وارد مباحث رفتار سازمانی شد (یوسف و لوتانز^۴، ۲۰۰۷: ۵۴۰). رفتار سازمانی مثبت، مدیران را متوجه توانایی‌های افراد و پرهیز از ضعف‌ها نمود و بر خلاف کارهای خلقی و نگرشی خصیصه‌گونه، شخصیت و متغیرهای انگیزشی که سالیان سال مورد توجه پژوهش‌های روان‌شناختی و رفتار سازمانی بود، مفاهیم رفتاری مثبت‌گونه توانست از طریق آموزش‌ها و فعالیت‌های بالنده ترویج یابد (گاردنر^۵، ۲۰۰۴: ۲۷۱).

لوتانز^۵ نخستین فردی بود که مفاهیم روان‌شناسی مثبت‌گرا را در مفاهیم رفتار سازمانی وارد نمود و رفتار سازمانی مثبت‌گرا را شکل داد. لوتانز با ترکیب دو عامل روان‌شناختی مثبت‌گرا و سازمان مثبت‌گرا، رویکرد جدیدی با عنوان «مطالعه و کاربرد توانایی‌های مثبت و ظرفیت‌های روان‌شناختی منابع انسانی» که می‌تواند اندازه‌گیری و توسعه داده شوند و برای اصلاح یا بهبود عملکرد محیط‌های کاری کنونی به‌طور اثربخشی مدیریت شوند، تعریف می‌کند (اید و همکاران^۶، ۲۰۱۲: ۵۶). هدف رفتار سازمانی مثبت، واکنش نسبت به نگرش منفی رفتاری و تمرکز و تأکید بر

1. Positive Organizational Behavior
2. Mather
3. Vinarski and et al.
4. Gardner
5. Luthans
6. Eida and et al.

ویژگی‌های مثبت انسان به جای ویژگی‌های منفی آن است (الوانی، ۱۳۹۱: ۱).

رفتار سازمانی مثبت یادآور می‌شود که سال‌هاست شاهد بسیاری از سازه‌های مثبت پژوهش سازمانی هم‌چون: هیجان‌پذیری مثبت، تقویت مثبت، عدالت رویه‌ای، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، شوخ طبعی و رفتار شهروندی سازمانی هستیم. در واقع روان‌شناسی مثبت و کاربرد آن در محل کار به عنوان رفتار سازمانی مثبت تلاشی جهت تأکید مجدد (نه انقلاب یا تغییر پارادایم) در رویکرد مثبت است (یوسف و لوتانز، ۲۰۰۷: ۴۵۱). رفتار سازمانی مثبت فرضیه تئوری منفی X مک گرگور را که به واسطه آن افراد تنبل، ناتوان و به طور کلی وابسته شناخته می‌شوند رد می‌کند. لوتانز حالت‌های اصلی رفتار سازمانی مثبت از جمله: اطمینان، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری را کلیدهای اصلی مثبت‌گرایی در سازمان نامید (پن و همکاران^۱، ۲۰۱۴: ۱۲۹).

لوتانز در قالب مدل چوس^۲ پنج بعد برای رفتار سازمانی مطرح نموده است:

- ۱- اعتماد به نفس (خودباوری): اعتماد به نفس یعنی باورد داشتن توانایی‌های خود. به بیانی دیگر یعنی اینکه فرد باور داشته باشد از توانایی‌های زیادی برخوردار است و در صورت لزوم می‌تواند از آنها استفاده نماید.
- ۲- امید: انتظار فرد برای موفقیت در دستیابی به هدف.
- ۳- خوش‌بینی: مهارتی مبتنی بر انتظارات مثبت است که دیدگاه افراد را نسبت به بهبود وضعیت آینده، محکم و خوش‌بین نگاه می‌دارد.
- ۴- آرامش ذهنی: رفاه ذهنی و رضایت از زندگی.
- ۵- هوش عاطفی: توانایی نظارت بر عواطف و احساسات خود و دیگران، تفاوت قائل شدن بین آنها و استفاده از این مفروضات برای هدایت فکر و عمل دیگران (فلینک و همکاران^۳، ۲۰۱۵: ۷۳).

1. Pan and et al.
2. Choce
3. Flink and et al.

جو اخلاقی^۱

جو را یک متغیر سیستمی می‌دانند که در تلاش است تا افراد، گروه‌ها و زیرسیستم‌های یک سازمان را به هم دیگر نزدیکتر کرده و یکپارچه سازد (بهار^۲، ۲۰۱۴: ۳۶۱). جو را فضایی تعریف می‌کنند که تعاملات انسانی را در یک سازمان احاطه کرده است (پرداختچی و شفیع‌زاده، ۱۳۸۵: ۱۱۳).

پیچیده‌تر شدن روز افزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و تقویت جو اخلاقی تشویق می‌کند (رحیم‌نیا و نیکخواه فرخوانی، ۱۳۹۰: ۸۴). جو اخلاقی، چارچوبی برای ایجاد و تقویت هنجارهای قابل قبول، ارزش‌ها و عقاید است و با این دیدگاه که کارها چگونه باید انجام شود، مرتبط می‌شود (الیس^۳ و آلپکن^۴، ۲۰۰۹: ۲۹۸). جو اخلاقی در یک سازمان شامل برداشت روانی کارکنان در مورد سیاست‌های اخلاقی و روش‌های حاکم بر سازمان و بخش‌های آن است (دیکونینک^۵، ۲۰۱۳: ۵۲۹). جو اخلاقی، سیاست‌ها و رفتارهای سازمانی را با پیامدهای اخلاقی قابل درک به عنوان مجموعه‌ای از روش‌های تجویز شده منعکس می‌کند. نقطه مشترک تعریف جو اخلاقی عبارت است از: برداشت اینکه چه رفتاری اخلاقی بوده و چرا آن رفتار درست است (اوسر^۶ و یلدیز^۷، ۲۰۱۲: ۷۱۶).

ویکتور و کالن جو اخلاقی را براساس دو معیار، اخلاقی (خیرخواهی، خودخواهی و اصول اخلاقی) و کانون تحلیل (فردی، سازمانی و اجتماعی) تعریف می‌کنند. معیارهای اخلاقی در تصمیم‌گیری سازمانی به کار گرفته می‌شود. کانون تحلیل به کسانی اشاره دارد که درباره موضوعات اخلاقی می‌اندیشند. سطح فردی به دلالت‌های اخلاقی در فرد، سطح سازمانی به گروه‌هایی که در نظام‌های اجتماعی و سطح اجتماعی به دلالت‌های اخلاقی که فراتر از سازمان و گروه

1. Ethical Climate
2. Bahar
3. Elci
4. Alpkan
5. Deconinck
6. Oncer
7. Yeldiz

وجود دارند، اشاره دارد. هنگامی که این دو سطح ترکیب شوند، نوعی جو اخلاقی به شکل زیر به وجود می‌آید (دا، ۲۰۱۰: ۴۷۷).

جدول ۱- انواع جو اخلاقی (دا، ۲۰۱۰: ۴۷۷)

معیارهای اخلاقی	کانون تحلیل		
	فردی	سازمانی	اجتماعی
خودخواهی	نفع شخصی	سودسازمانی	کارایی
خیرخواهی	دوستی	علاقه تیمی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
اصول اخلاقی	اخلاقیات فردی	قوانین و رویه‌های سازمانی	قوانین و ضوابط حرفه‌ای

بر اساس مطالعات، سه عامل مهم تأثیرگذار بر جو سازمانی، هنجار اجتماعی، ساختار سازمانی و ویژگی‌های سازمان (ویژگی‌های جمعیت‌شناسی، سرپرست، نظام پاداش و...) است. از دیدگاه یانگو و همکاران^۲ (۲۰۱۳) قوانین و مقررات، مسئولیت اجتماعی، رویه‌های جاری، منافع شخصی و اخلاق شخصی بر جو اخلاقی سازمانی تأثیر دارد. برای ایجاد جو اخلاقی در سازمان نیاز به ابزارهایی است که مهمترین آنها عبارت است از: کشف و تقویت ارزش‌های اصلی و پذیرفته شده در سازمان، منشورهای اخلاقی و آموزش‌های اخلاقی (یانگو و همکاران، ۲۰۱۳: ۵۱۴). ابعاد جو اخلاقی سازمانی که در این پژوهش بر آنها تأکید شده است از دیدگاه سرت و همکاران^۳ (۲۰۱۴) شامل موارد زیر است:

- مراقبت و توجه: در سازمان‌هایی که جو اخلاقی حاکم است، انتظار می‌رود کارکنان همیشه کاری را انجام دهند که به نفع ارباب رجوع باشد و دغدغه اصلی کارکنان این باشد که چه چیزی برای دیگران بهترین است.

- قوانین و مقررات: این بعد بیان می‌کند که از کارکنان انتظار می‌رود، همواره در امور مختلف، قانونی بودن یا نبودن آن را در نظر گرفته و فراتر از قانون کاری انجام ندهند.

1. Duh
2. Yoon goo and et al.
3. Sert and et al.

- ضوابط: این بعد تأکید می‌کند که افراد موفق بر اساس ضوابط سازمان عمل می‌کنند. ابزاری: در سازمان‌هایی که جو اخلاقی در آن حاکم است، افراد بیشتر دنبال منافع سازمان خود هستند و کار، زمانی غیراستاندارد محسوب می‌شود که خلاف منافع سازمان باشد. - کارایی: این بعد، بیان‌کننده این است که کارآمدترین روش، همواره راه درست و صحیح است و از همه انتظار می‌رود تا فراتر از هر موضوعی دنبال کارآمدی باشند. مستقل: این بعد نشان‌دهنده این است که کارکنان باید در کارهای خود ارزش‌های اخلاقی شخصی خود را در نظر گیرند (سرت و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۱۹۰).

رفتار انحرافی کاری^۱

انحراف طیف وسیعی دارد، مدیران باید این طیف گسترده از رفتارها را درک کنند تا بتوانند برای هر یک از اشکال نارضایتی کارمندان راهکاری بیابند. رفتار انحرافی در محیط کار مسأله بسیار مهمی است چرا که نوعی واکنش در نتیجه نارضایتی بوده و کارکنان ممکن است این نارضایتی را به شکل‌های مختلفی بروز دهند. این نوع رفتار به عنوان یک رفتار داوطلبانه که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کند و تهدیدی برای رفاه سازمان، افراد و یا هر دو به‌شمار می‌رود، تعریف می‌شود (مافی^۲، ۲۰۱۱: ۱۲۳).

رفتار انحرافی کاری عبارت است از: رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان و یا کارکنان و یا هر دو را تهدید می‌کند. انحراف کاری، ارادی است زیرا کارکنان انگیزه‌ای برای تطبیق با انتظارات هنجاری ندارند و یا برای نقض این انتظارات برانگیخته می‌شوند. منظور از هنجارهای سازمانی، هنجارهایی هستند که قوانین سازمانی، آنها را تعریف کرده و به عنوان استانداردهای کاری مطرح می‌شوند. همچنین هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست و ملاک، تهدید کردن سازمان است. مثلاً پوشیدن لباس خارج از شکل سازمانی معمولاً به سازمان‌ها آسیبی نمی‌رساند و به عنوان رفتار انحرافی به‌شمار نمی‌آید (سلمانی و رادمنند، ۱۳۸۸: ۵۳).

اکثر صاحب‌نظران معتقدند رفتارهای انحرافی با یک رفتار انحرافی کوچک شروع شده و به

1. Deviant Behavior
2. Muafi

رفتارهای انحرافی شدید و خطرناک مبدل می‌شوند. این وقایع کوچک و رفتارهای دور از ادب می‌تواند به خشونت و عواقب ناشی از آن منجر شود. از آنجا که گستره انحرافات سازمانی بسیار وسیع است، گروه‌های زیادی در معرض این خطرات بوده و گاهی اوقات این انحرافات رفتاری به‌رغم بهترین تلاش مدیران برای اجرای قوانین سازمانی، باز رخ می‌دهند (اورتون و همکاران^۱، ۲۰۰۷: ۱۱۹). این نوع رفتارها فشارهای مالی قابل توجهی به سازمان وارد می‌کند. اگرچه محاسبه هزینه‌های سالیانه ناشی از انحرافات رفتاری بسیار دشوار است، اما برآوردهای صورت گرفته نشان می‌دهد که این قبیل رفتارها برای کارفرمایان بسیار گران تمام می‌شود (رایبیز و جاج، ۱۳۸۹: ۴۴). انحرافات رفتاری به دو بعد میان فردی در مقابل سازمانی و جزیی در مقابل کلی تقسیم می‌شود. انحرافات میان فردی شامل رفتارهایی است که به طور مستقیم به دیگر افراد سازمان ضرر می‌رساند مانند: آزارجنسی، تعارض، درگیری و... در حالی که انحرافات سازمانی شامل رفتارهایی است که مستقیماً به سازمان ضرر می‌رساند، نظیر: کلاهبرداری، استراحت بیش از حد و خرابکاری. این چنین رفتارهایی باید با تدبیر درست کنترل و در صورت لزوم تغییر داده شوند (ندیم و همکاران^۲، ۲۰۱۱: ۱۹۳).

رفتارهای انحرافی می‌تواند به صورت مثبت و منفی باشد، رفتارهای انحرافی مخرب یا منفی شامل رفتارهای ارادی است که با نقض هنجارهای سازمانی، سلامت سازمان و اعضایش را تهدید می‌کند. رفتارهای انحرافی منفی شامل: تخلفات کارمندان، کند کاری عمدی، دیر رسیدن، دزدی‌های خرد و کلان، عدم رعایت احترام به همکاران و یا رفتار گستاخانه با همکاران است. رفتارهای انحرافی سازنده و مثبت رفتارهای ارادی است که با نقض هنجارهای سازمانی به سلامت سازمان و اعضایش کمک کرده و دستیابی به اهداف را تسهیل می‌کند. مانند: رفتارهای خلاقیت در نقش، عدم سازگاری با دستورات غیر کارکردی و انتقاد از سرپرستان نالایق (ین^۳ و تنگ^۴، ۲۰۱۴: ۴۰۳).

1. Everton and et al.
2. Nadeem and et al.
3. Yen
4. Teng

رفتار سازمانی مثبت و رفتارهای انحرافی

تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان شود. از دیدگاه ین و تنگ (۲۰۱۴) ریشه بسیاری از رفتارهای مخرب و انحرافی در سازمان‌ها از مسائل روحی ناشی می‌شود که با توجه به موضوع روان‌شناسی مثبت که بخشی از رفتار سازمانی مثبت است، می‌توان این رفتارها را درمان نمود (ین و تنگ، ۲۰۱۴: ۴۰۶). تحقیقات پل^۱ و گارگ^۲ (۲۰۱۴) نشان می‌دهد رفتار سازمانی مثبت از روش توجه به توانایی‌های کارکنان دنبال توانمندسازی آنها می‌باشد. از طریق توانمندسازی کارکنان می‌توان زمینه‌های بروز رفتارهای ناشایست را در کارکنان، که رفتارهای انحرافی در کار نامیده می‌شوند، کاهش داد (پل و گارگ، ۲۰۱۴: ۱۴۳). همچنین تحقیقات ناتالیا^۳ و کک^۴ (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که توجه به توانمندی‌ها و استعدادها کارکنان در مجموع باعث بهبود عملکرد، افزایش خشنودی، اعتماد به نفس، عزت نفس، انعطاف پذیری، انرژی و شادابی، عملکرد شغلی، دستیابی به هدف، رشد و توسعه فردی بیشتر، توسعه ویژگی‌های اخلاقی مثبت و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی می‌شود (ناتالیا و کک، ۲۰۱۳: ۱۸).

نتایج پژوهش اسنیل و همکاران^۵ (۲۰۱۴) نشان داد که رفتار سازمانی مثبت گرا دنبال مطالعه سازمان‌هایی است که با انعطاف پذیری، سرزندگی، اعتماد، فضیلت سازمانی، تغییر مثبت، تعریف شده اند و در تلاش هستند تا رفتارهای کارکنان خود را به نحوی تنظیم نمایند که در نهایت رفتارهای انحرافی کارکنان به کمترین حد ممکن برسد (اسنیل و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۰۵).

نتایج تحقیقات پن و همکاران^۶ (۲۰۱۴)، اسنیل و همکاران (۲۰۱۴) و ین و تنگ (۲۰۱۴) نشان می‌دهد که رابطه منفی و معنی‌داری بین کج‌رفتاری‌های سازمانی و مثبت‌گرایی وجود دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش این است که رفتارهای سازمانی مثبت بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارد.

1. Paul
2. Garg
3. Natalia
4. Keck
5. Sunil and et al.
6. Pan and et al.

رفتار سازمانی مثبت گرا و جو اخلاقی

رفتارهای اخلاقی در یک سازمان به عنوان مسأله‌ای مهم برای مدیریت مطرح هستند و مدیریت باید نقش اساسی در بالا بردن رفتارهای اخلاقی داشته باشد. امروزه، سازمان‌ها به مسائل اخلاقی توجه می‌کنند و درصد آن هستند که سطح استانداردهای اخلاقی را افزایش دهند. جو اخلاقی درون یک سازمان، رفتارهای اخلاقی کارکنان را در محیط کار به صورت معنی‌داری تحت تأثیر قرار می‌دهد (ادوینا^۱، ۲۰۱۴: ۱۱۴). بر اساس مطالعات پن و همکاران (۲۰۱۴) یکی از نتایج توجه به رفتار سازمانی مثبت، ایجاد شادی در بین کارکنان و سازمان است. وجود جو شادی در سازمان خود مستلزم توجه به اصول اخلاقی می‌باشد. آنها بیان می‌کنند که شادی موجب ایجاد جو اخلاقی در سازمان خواهد شد (پن و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۴۵). نتایج تحقیقات دیگو^۲ و لوسا^۳ (۲۰۱۱) نشان داد، روان‌شناسی مثبت که بخشی از رفتار سازمانی مثبت محسوب می‌شود، دنبال ایجاد شادی در افراد است. یکی از بسترهای مورد نیاز شادی در سازمان، توجه به فضایل اخلاقی است، هر چه شادی در سازمان بیشتر باشد، فضائل اخلاقی و جو اخلاقی گسترش خواهد یافت (دیگو و لوسا، ۲۰۱۱: ۲۳۸).

رفتار سازمانی مثبت گرا به شرایطی اشاره دارد که در آن احساسات مثبت بر احساسات منفی در محیط کار غلبه دارد، جو حاصل از توجه به احساسات مثبت، منجر به بهبود فضای کاری و رشد همگرایی اجتماعی و در نهایت ایجاد جو اخلاقی مثبت خواهد شد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که توجه به رفتار سازمانی مثبت، منجر به ایجاد ارتباطات مثبت در سازمان می‌شود، که یکی از بسترهای اصلی ارتباطات مثبت، وجود جو اخلاقیست. (اسنیل و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۵) بیان می‌کنند یکی از مفروضات رفتار سازمانی مثبت گرا این است که انسان دارای توانایی‌های بالقوه‌ای برای رشد و تحول است که می‌تواند به سطح شکوفایی که مازلو در سلسله مراتب نیازهای خود به آن اشاره می‌کند، برسد، زمانی که کارکنان در سازمان به سطح شکوفایی برسند، یکی از نتایج آن ایجاد جو اخلاقی مثبت در سازمان است (دیگو و لوسا، ۲۰۱۱: ۲۴۰).

1. Edwina
2. Diego
3. Luca

بر این اساس فرضیه دوم پژوهش این است که رفتار سازمانی مثبت گرا بر جو اخلاقی سازمانی تأثیر دارد.

جو اخلاقی و رفتارهای انحرافی

جو اخلاقی در سازمان‌ها، منبع اطلاعاتی مهمی برای کارکنان خواهد بود که در نظر می‌گیرد چه اعمالی در یک زمینه کاری «درست» یا اخلاقی هستند. جو اخلاقی ادراک شده به افراد در تعیین مسائلی که به اخلاقیات مربوط اند و تعیین این که کدام ملاک باید برای فهم و ارزیابی و رفع آن مسائل اخلاقی استفاده شود، کمک می‌کند جو کاری اخلاقی متداول در یک سازمان بیشتر توسط تحلیل انتخاب‌های اخلاقی افراد آن، تعیین می‌شود. جو اخلاقی یکی از عوامل شکل دهنده نگرش‌های کارکنان است. وجود جو اخلاقی مناسب در سازمان موجب می‌شود تا فرهنگ سازمانی از رفتارهای منفی و خشونت آمیز پاک شود (احمدی و پناهی، ۱۳۸۸: ۳۵). درک کارکنان از جو سازمانی می‌تواند بر گرایش‌های آنها به رفتار اخلاقی تأثیر بگذارد. مدیران نمی‌توانند رفتار کارکنان منحرف را نادیده بگیرند، زیرا این می‌تواند باعث یک چرخه شکستن قوانین در سازمان شود. در جوی که تأکید قوی بر رفتار اخلاقی وجود دارد، رفتار انحرافی کمتری بروز خواهد کرد. همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که وقتی مدیران به طور اخلاقی رفتار می‌کنند، احتمال کمی وجود دارد که کارکنان برای درگیری در اعمال انحرافی وسوسه شوند (سلمانی و رادمند، ۱۳۸۸: ۵۹). تشریح و تبیین اهداف سازمانی به پرورش یک جو اخلاقی کمک می‌کند. همچنین مدیران باید مرز بین رفتارهای مناسب و نامناسب را برای کارکنان روشن نمایند و آنها را از هزینه‌های مرتبط با رفتارهای انحرافی آگاه کنند. جو اخلاقی، بخشی از فرهنگ سازمانی به شمار می‌رود که در آن افراد از طریق جامعه‌پذیری یاد می‌گیرند که چطور باید رفتار کنند و به کدام ارزش‌ها پاداش داده می‌شود (اورتون، ۲۰۰۷: ۱۳۹). پترسون و همکاران (۲۰۰۸) تحقیقات قابل توجهی را مرور نموده که نتایج تحقیقات آنها حاکی از نقش بازدارنده فضای اخلاقی برای وقوع رفتارهای انحرافی است (پترسون و همکاران^۱، ۲۰۰۸: ۳۴۳).

1. Peterson and et al.

برای کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار، قوانین و مقررات که از عوامل ایجاد کننده جو اخلاقی است، نقش مهمی ایفا می کند. وجود کنترل رسمی اثر قابل ملاحظه ای بر کاهش رفتارهای انحرافی دارد و از طریق قوانین ظهور می یابد. کنترل غیر رسمی که شامل هنجارهاست ممکن است اثر قوی تری بر انحرافات کارکنان داشته باشد. این هنجارها می تواند جو مثبت سازمانی ایجاد کند و از این طریق احتمال بروز رفتارهای انحرافی را کاهش دهد (السون و همکاران، ۲۰۰۶: ۳۸۷).

تحقیقات یانگو و همکاران (۲۰۱۳)، اوسر و یلدیز (۲۰۱۲) و ندیم و همکاران (۲۰۱۱)، نشان داده که همبستگی معکوس بین نوع رفتار انحرافی و جو اخلاقی وجود دارد. بر این اساس فرضیه سوم پژوهش این است که جو اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در کار تأثیر دارد.

نقش میانجی جو اخلاق در تأثیر رفتارهای سازمانی مثبت بر رفتارهای انحرافی

یکی از معضلات سازمان های امروزی وجود رفتارهای انحرافی از سوی اعضای سازمان است. برای تعدیل رفتارهای انحرافی در محیط، صاحب نظران رفتار سازمانی معتقدند که تمرکز بر مثبت گرایی می تواند موثر باشد، البته این تأثیر گذاری نیازمند بستری است که یکی از آنها حاکم بودن فضای اخلاقی در سطح سازمان است. مثبت گرایی در کاهش رفتارهای غیر اخلاقی تأثیر دارد، در تحقیقی که توسط استیدر و همکارانش (۲۰۰۸) انجام شد، این نتیجه به دست آمد که توسعه مثبت گرایی و حالات مثبتی همچون تاب آوری موجب می شود کارکنان بیشتر به سمت فضائل اخلاقی تمایل داشته و کمتر دست به رفتارهای انحرافی بزنند (پن و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۴۹). یکی از نتایج تفکر مثبت گرایی در سازمان، ایجاد انرژی مثبت سرزندگی و ایجاد روحیه نشاط در کارکنان است. افراد تولید کننده انرژی مثبت، خوش بین، مراقب، قابل اعتماد و اخلاق مدار هستند. وجود چنین فضایی کمک می کند کارکنان و مدیران در گسترش اخلاق در سازمان تلاش کنند و در نهایت رفتارهایی از قبیل: رفتار ضد شهروندی و رفتارهای انحرافی به حداقل ممکن برسد (گایترا^۱ و کریتیکن^۲، ۲۰۱۴: ۱۴۸).

نتایج تحقیقات دیگو و لوسا (۲۰۱۱) نشان داد یکی از نتایج اصلی توجه به رفتار سازمانی مثبت،

1. Gayathri
2. Karthikeyan

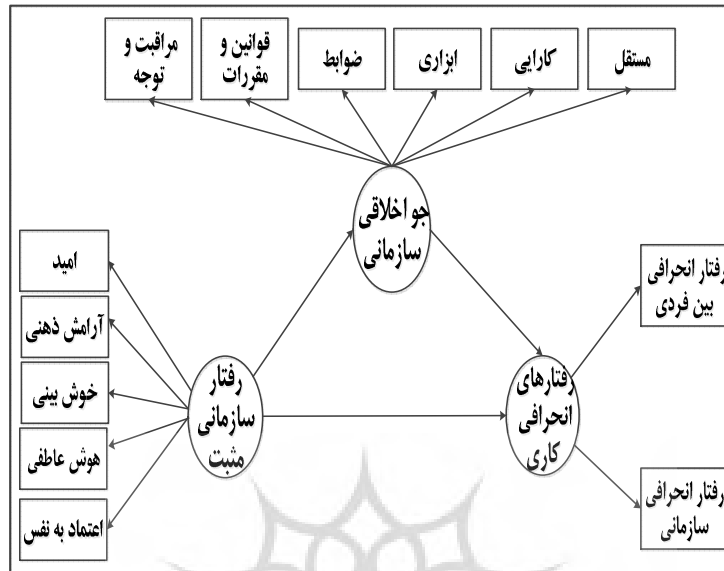
ایجاد رفتارهایی مانند: احساس مسئولیت، مهرورزی، ایثار، ادب، اعتدال، مدارا و اخلاق کاری می باشد که در نهایت این موارد موجب ایجاد جو اخلاقی مناسب در سازمان خواهند شد و از این طریق می توان رفتارهای انحرافی را در سازمان کاهش داد (دیگو و لوسا، ۲۰۱۱: ۲۳۸).

اید و همکاران (۲۰۱۲) بیان می کنند یکی از نتایج توجه به رفتار سازمانی مثبت، ایجاد حسن ظن و مثبت اندیشی در سازمان است، که این امر موجب می شود در سازمان اخلاق حاکم شده و افراد همواره در هر کار جنبه اخلاقی آن را در نظر بگیرند که یکی از نتایج این موضوع کاهش رفتارهای انحرافی در سازمان است (اید و همکاران، ۲۰۱۲: ۵۹).

همچنین نتایج تحقیقات اسنیل و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد، نظریه مثبت گرایی در کار، نگاهی انسانی و اخلاق گرا به محیط کار و کارکنان داشته و تلاش دارد که از طریق ایجاد جو اخلاقی به کاهش رفتارهای غیر اخلاقی جلوگیری کند (اسنیل و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۸). پاول و گارگ (۲۰۱۴) در پژوهش خود بیان می کنند که به نظر می رسد، مثبت گرایی در سازمان از طریق توجه به جو اخلاقی سازمانی می تواند در جهت کاهش رفتارهای انحرافی مؤثر باشد.

بر این اساس فرضیه چهارم پژوهش اینگونه مطرح می شود که، جو اخلاقی نقش میانجی در تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتارهای انحرافی کاری دارد.

میان معضلاتی که سازمان ها با آنها مواجه می شوند، رفتارهای انحرافی از مواردی است که صدمه های جبران ناپذیری به سازمان وارد می کند. به نظر می رسد برای کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار، توجه به گسترش جو اخلاقی در سازمان ضروری است. از طرفی می توان با نگاه مثبت به کارکنان از طریق مثبت گرایی از ظرفیت های آنها به خوبی استفاده نمود. رفتار سازمانی مثبت که حاصل نگرش مثبت گرایی در سازمان است، می تواند با تمرکز بر مواردی مانند: خوش بینی، امید، تاب آوری و گسترش اعتماد بین کارکنان در جهت بهبود فضای اخلاقی و کاهش رفتارهای انحرافی، نقش مؤثری ایفا کند. مدل پژوهش بر اساس ادبیات پژوهش در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

از آنجا که هدف تحقیق، تعیین روابط علی میان متغیرهای رفتار سازمانی مثبت، جو اخلاقی و رفتار انحرافی کاری است، این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر روش شناسی الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش، ۳۰۰ نفر از کارکنان بیمارستان شهید مطهری وابسته به شرکت ذوب آهن اصفهان بودند که حجم نمونه آماری بر اساس جدول گرجسی و مورگان، ۱۶۹ نفر تعیین شد (خردمندنی و بهرامی، ۱۳۹۳: ۱۹۸). پرسشنامه‌ها بر اساس روش تصادفی طبقه‌ای و متناسب با نسبت تعداد پرستاران، کارکنان اداری، کارکنان اتاق عمل، کارکنان بخش اورژانس و پزشکان نسبت به حجم جامعه توزیع شد. از ۱۶۹ پرسشنامه پخش شده، ۱۴۵ پرسشنامه برگشت داده شد و تحلیل روی آنها صورت پذیرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت لوتانز (۲۰۰۷) با ۱۸ پرسش (روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات فلینیک و همکاران (۲۰۱۵) و

وینارسکس و همکاران (۲۰۱۰) تأیید شده است)، پرسشنامه جواخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۹۳) با ۱۸ سؤال (روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات الیس و آلپکن (۲۰۰۹) و رحیم نیا و نیکخواه فرخوانی (۱۳۹۰) تأیید شده است) و از پرسشنامه رفتار انحرافی کاری قنبری (۱۳۹۱) با ۱۰ پرسش (روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات قنبری (۱۳۹۰) تأیید شده است) استفاده شد. برای سنجش روایی پرسشنامه از روش روایی محتوایی با استفاده از نظرات اساتید و کارشناسان و روایی سازه با استفاده از معادلات ساختاری استفاده شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. بر این اساس آلفای کرونباخ رفتار سازمانی مثبت ۰/۸۳، جواخلاقی ۰/۷۸ و رفتار انحرافی کاری ۰/۷۹ به دست آمد. ضرایب پایایی متغیرها در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲- ضرایب پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	مؤلفه‌ها	تعداد سؤالات	ضریب پایایی آلفای کرونباخ
رفتار سازمانی مثبت	خوش بینی	۴	۰/۷۸
	امید	۴	۰/۷۵
	اعتماد به نفس	۳	۰/۷۴
	هوش عاطفی	۴	۰/۷۶
	آرامش ذهنی	۳	۰/۸۰
رفتار انحرافی کاری	رفتار انحرافی فردی	۴	۰/۷۲
	رفتار انحرافی سازمانی	۶	۰/۷۷
جواخلاقی سازمانی	مراقبت و توجه	۳	۰/۸۴
	قوانین و مقررات	۳	۰/۷۳
	ضوابط	۳	۰/۷۱
	ابزاری	۳	۰/۷۸
	کارایی	۳	۰/۷۶
	مستقل	۳	۰/۷۹

یافته‌های پژوهش

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از نظر جنسیت ۰/۴۸ پاسخ‌دهندگان زن و ۰/۵۲ آنها مرد بودند. بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی لیسانس با درصد فراوانی ۰/۵۸ و دارندگان مدرک فوق دیپلم و پایین‌تر با ۰/۲۰ کمترین مقدار فراوانی را در نمونه آماری داشتند. از لحاظ سابقه کاری بیشتر پاسخ‌دهندگان با ۰/۳۵ دارای سابقه بین ۱۰-۱۵ سال بودند و کارکنان دارای سابقه خدمت بالای ۲۵ سال با ۰/۱۶ کمترین مقدار فراوانی را داشتند. از نظر سن بیشتر پاسخ‌دهندگان بین ۳۰-۳۸ سال با درصد فراوانی ۰/۳۹ بودند. در بین پاسخ‌دهندگان ۰/۲۸ آنان پرستار، ۰/۲۵ کارمند اداری، ۰/۲۰ کارکنان اتاق عمل، ۰/۱۷ کارکنان بخش اورژانس و ۰/۱۰ پزشک بودند.

مقادیر میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش در جدول (۳) نشان داده شده است. در بین متغیرهای پژوهش، رفتار سازمانی مثبت دارای بیشترین مقدار میانگین (۳/۱۸۲) و رفتار انحرافی کاری، دارای کمترین مقدار میانگین (۲/۲۳۸) است. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون با توجه به جدول (۳) نشان داد که بین رفتار سازمانی مثبت و جواخلاقی سازمانی با رفتار انحرافی کاری به ترتیب با ضریب (۰/۵۲۴-) و (۰/۶۳۲-) رابطه معکوس و بین رفتار سازمانی مثبت و جواخلاقی سازمانی با ضریب همبستگی (۰/۵۱۴) رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

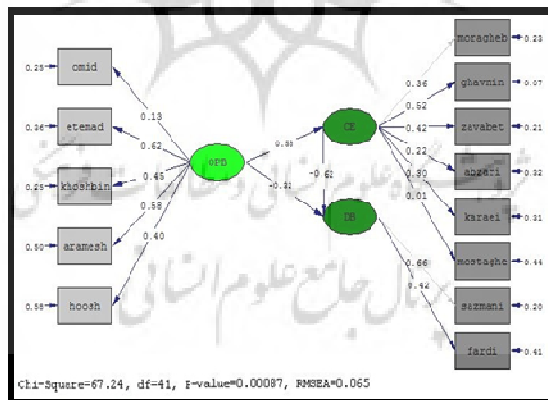
جدول ۳- ضرایب همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	رفتار سازمانی مثبت	جو اخلاقی	رفتار انحرافی کاری	میانگین	انحراف معیار	سطح معنی‌داری
رفتار سازمانی مثبت	۱			۳/۱۸۲	۰/۶۷۷	۰/۰۰۱
جواخلاقی	۰/۵۱۴ ^{°°}	۱		۳/۰۸	۰/۷۴۲	۰/۰۰۱
رفتار انحرافی کاری	-۰/۵۲۴	-۰/۶۳۲	۱	۲/۲۳۸	۰/۵۳۱	۰/۰۰۱

°° در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

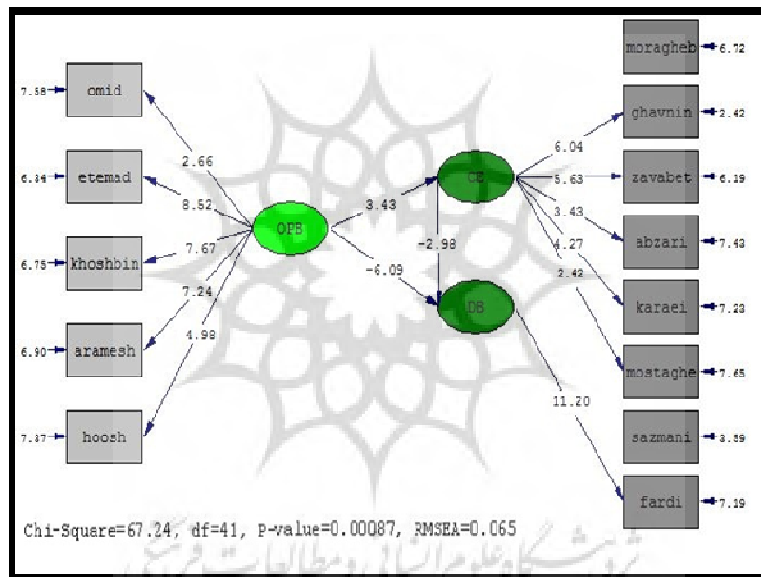
در روش معادلات ساختاری، یک الگو، زمانی از برازش مناسب برخوردار خواهد بود که RMR و RMSEA پایینی داشته باشد و نیز شاخص‌های CFI, NFI, GFI, AGFI آن از ۹۰ درصد بیشتر باشد. چنانچه مقادیر بحرانی ضرایب مسیر از ۲ بزرگتر و از ۲- کوچکتر باشد، برای تأثیرگذاری در الگوی تحقیق معنی‌دار است (حسینی‌مقدم و حجازی، ۱۳۹۳: ۲۲۳). بررسی نتایج آزمون برازش مدل مفهومی، نشان داد که الگوی پژوهش از وضعیت مناسبی برخوردار است؛ همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی معادلات اندازه‌گیری شده مربوط به سازه‌های تحقیق و شاخص‌های به‌دست آمده (RMSEA=۰/۰۶۵ و GF=۰/۹۲ و CFI = ۰/۰۹۳ و P-Value = ۰/۰۰۰۸۷ و CFI= ۰/۹۵) نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل اندازه‌گیری است؛ به دیگر سخن، تمام ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی که برای سازه‌های رفتار سازمانی مثبت، جو اخلاقی و رفتار انحرافی کاری تعریف شدند، مناسب هستند و به لحاظ تجربی می‌توانند متغیرهای مذکور را تبیین و اندازه‌گیری کنند.

در مورد رفتار سازمانی مثبت، متغیر آشکار اعتماد به نفس با بار عاملی (۰/۶۲) بیشترین نقش را در اندازه‌گیری آن ایفا می‌کند. در مورد جو اخلاقی، متغیر آشکار قوانین و مقررات با بار عاملی ۰/۵۲ و در مورد رفتار انحرافی کاری بیشترین نقش را رفتار انحرافی سازمانی با بار عاملی ۰/۶۶ ایفا می‌کند. این محاسبات در شکل (۲) نشان داده شده است.



شکل ۲- ضرایب مسیر (مدل اصلی پژوهش)

برای نشان دادن معنی داری هر کدام از پارامترهای مدل از آماره T استفاده می‌شود. این آماره از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر به دست می‌آید که باید قدر مطلق آن از ۲ بزرگتر باشد تا این تخمین‌ها از لحاظ آماری معنی دار شود (حسینی مقدم و حجازی، ۱۳۹۳: ۲۲۴). با توجه به خروجی لیزرل، میزان قدر مطلق t محاسبه شده در همه متغیرها از ۲ بزرگتر است، بنابراین همه تخمین‌های ارائه شده از لحاظ آماری معنی دارند، به بیانی دیگر تمامی بارهای عاملی مرتبط با سازه‌های رفتار سازمانی مثبت، جو اخلاقی و رفتار انحرافی کاری در سطح ۰/۹۵ معنی دارند.



شکل ۳- ضرایب T مدل

در فرضیه‌ی اول، ادعا شده بود رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کاری تأثیر دارد. نتایج نشان می‌دهد که ضریب اثرگذاری مستقیم رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کاری ۰/۳۲- بوده

و چون مقدار ضریب معنی‌داری این رابطه $6/09$ و قدر مطلق آن بزرگتر از 2 است (عدد معنی‌داری، معمولاً $1/96$ یا 2 در نظر گرفته می‌شود) (حسینی مقدم و حجازی، ۱۳۹۳: ۲۲۴). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت رفتار سازمانی مثبت به طور معکوس بر رفتار انحرافی کاری تأثیر می‌گذارد و با افزایش میزان رفتار سازمانی مثبت، رفتار انحرافی کاری کاهش می‌یابد. فرضیه دوم نیز تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر جو اخلاقی را بیان می‌کند. ضریب بتای محاسبه شده $0/58$ و آماره محاسبه شده مربوط به این فرضیه $3/43$ و بیشتر از 2 است، از این رو رفتار سازمانی، اثری مثبت و مستقیم بر جو اخلاقی دارد. فرضیه سوم نیز تأثیر جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کاری را آزمود. ضریب بتای آن $0/62$ - محاسبه شد که نشان از تأثیر معکوس جو اخلاقی بر رفتار انحرافی کاری دارد و مقدار آماره $20/98$ - نیز معنی‌داری رابطه و فرضیه سوم را تأیید کرد. برای آزمون فرضیه چهارم پژوهش از آزمون سبل^۱ استفاده شده است. در آزمون سبل اگر سطح معنی‌داری کوچکتر از $0/05$ باشد، نقش متغیر میانجی تأیید می‌شود (وینزی و همکاران^۲، ۲۰۱۰: ۵۲۶). بر اساس محاسبات انجام شده، مقدار Z آزمون سبل $2/254$ - و سطح معنی‌داری $0/024$ به دست آمد که بر این اساس نقش میانجی جو اخلاقی در تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کاری تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تمرکز بر سلامت ذهنی، موضوع جدیدی نیست، اما حضور آن، حیاتی دوباره به روان‌شناسی سنتی بخشید. مازلو و راجرز در اواسط قرن بیستم توجه زیادی به مقوله روان‌شناسی مثبت داشتند. با این حال این موضوع در دهه‌های اخیر شتاب بیشتری به خود گرفت. از دیدگاه مازلو شایسته است، رشته روان‌شناسی بیش از منفی‌گرایی، مثبت‌گرا باشد (متر، ۲۰۱۰). این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتارهای انحرافی کاری از طریق متغیر میانجی جو اخلاقی سازمانی در بیمارستان شهید مطهری اصفهان انجام شد. نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد که رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کاری تأثیر دارد، میزان این تأثیر $0/32$ - به دست آمد که نشان دهنده رابطه معکوس بین این دو متغیر است. این فرضیه نشان می‌دهد که هر قدر در سازمان میزان

1. Sobel Test
2. Vinzi and et al.

مثبت‌گرایی و رفتار سازمانی مثبت افزایش یابد، میزان رفتارهای انحرافی کاری کاهش می‌یابد. در این زمینه می‌توان بیان نمود که هر قدر میزان مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت مانند: روحیه خوش بینی و امید میان کارکنان افزایش یابد، موجب ایجاد اعتماد در سازمان می‌شود و زمانی که کارکنان و مدیران نسبت به یکدیگر اعتماد متقابل داشته باشند، کمتر به رفتارهای انحرافی دست می‌زنند. تکیه بر نقاط قوت کارکنان و ایجاد فضای مثبت اندیشی سبب خواهد شد کارکنان خود را افرادی لایق و با کفایت بدانند و بیشتر به نشان‌دادن توانایی‌های خود از طرق منطقی و اخلاقی رغبت داشته باشند که نتیجه این کار می‌تواند کاهش رفتارهای انحرافی در سازمان باشد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات ندیم و همکاران (۲۰۱۱)، دونالدسون و کو (۲۰۱۰) و لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) که رابطه معکوس بین رفتارهای انحرافی و مثبت‌گرایی را مطرح کرده‌اند، مطابقت دارد.

فرضیه دوم پژوهش در مورد تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر جو اخلاقی مورد تایید قرار گرفت. میزان تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر جو اخلاقی ۰/۵۸ به دست آمد که نشان دهنده رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. هر قدر میزان مثبت‌گرایی در سازمان افزایش پیدا کند، میزان جو اخلاقی نیز افزایش می‌یابد. بر اساس نتایج این فرضیه می‌توان بیان نمود، مثبت‌نگری توسط افراد یک سازمان باعث افزایش متغیرهای اخلاقی در سازمان می‌شود. زمانی که افراد مثبت‌نگر باشند در این حالت جو سازمانی بیشتر به سمت خشنودی، اعتماد به نفس، عزت نفس، شادابی، رشد و کاهش فشار روانی پیش می‌رود و در نهایت رعایت اصول اخلاقی توسط کارکنان افزایش می‌یابد. مثبت‌گرایی در سازمان موجب ایجاد شادی در سازمان می‌شود، شادی ناشی از دوستی، محبت و وجود اخلاق در سازمان است، وجود نشاط در بین کارکنان نشان دهنده جو اخلاقی مناسب در آن است. نتایج این فرضیه با نظرات دیکونینک (۲۰۱۳)، ادوینا (۲۰۱۴) و اید و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد که جو اخلاقی سازمانی با رفتار انحرافی کاری با مقدار ضریب رابطه معکوس بایکدیگر دارند. هر قدر میزان جو اخلاقی در سازمان افزایش یابد، میزان رفتارهای انحرافی نیز کاهش می‌یابد. بر اساس نتایج این فرضیه می‌توان بیان نمود که اگر در سازمان جو اخلاقی حاکم باشد و همه کارکنان و مدیران خود را به رعایت اخلاق ملزم کنند در این

صورت چون همواره رعایت اخلاق یک فرهنگ سازمانی می‌باشد افراد کمتر به رفتارهای انحرافی دست می‌زنند. در صورتی که جو اخلاقی سازمان مناسب باشد در این صورت به دلیل حاکم بودن روح قانون در سازمان کارکنان همواره در هر اقدامی به جنبه قانونی بودن یا نبودن آن توجه می‌کنند. چرا که قانون را ملاک کارهای خود قرار می‌دهند. جو اخلاقی کمک می‌کند تا کارکنان توجه به منافع سازمان بر منافع فردی را همواره ملاک قرار دهند، در صورتی که منافع سازمان بر منافع فردی ترجیح داده شود، رفتارهای انحرافی در سازمان کاهش می‌یابد چراکه ملاک، منافع سازمان است نه منافع شخصی. نتایج فرضیه فوق با نظرات یانگو همکاران (۲۰۱۳)، ندیم و همکاران (۲۰۱۱) و پیترسون و همکاران (۲۰۰۸) که به رابطه معکوس بین جو اخلاقی سازمان و رفتارهای انحرافی تأکید داشتند، مطابقت دارد.

فرضیه چهارم پژوهش نقش میانجی جو اخلاقی در تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کاری را تأیید نمود. براساس نتایج این فرضیه هر قدر رفتار سازمانی مثبت موجب تقویت جو اخلاقی شود، این موضوع سبب کاهش میزان رفتارهای انحرافی کاری خواهد شد. رفتار سازمانی مثبت برای تأثیر گذاری بیشتر در سازمان باید نهادینه شود تا بتواند نقش آفرینی کند، این نهادینه شدن باید در قالب الگوهای مشخص و قابل تشخیص وجود داشته باشد، یکی از راه‌های ایجاد این الگوها، تمرکز بر ایجاد جو اخلاقی در سازمان است. برای این امر از اتخاذ قوانین و مقررات و ضوابط به صورت مکتوب می‌توان استفاده نمود. با وجود قوانین مکتوب و مصوب این موارد به صورت جزئی از فرهنگ سازمان و منشور اخلاقی سازمان تبدیل می‌شود، مکتوب بودن مقررات و قوانین کافی نیست، بلکه باید در رفتار همه کارکنان نهادینه شود. برای نهادینه شدن اولین مرحله می‌تواند مکتوب کردن آنها در قالب جو اخلاقی باشد تا همواره کارکنان آنها را نصب العین خود قرار داده و در تصمیم‌گیری‌ها و موارد دیگر آن را در نظر گرفته و از رفتارهای انحرافی دوری جویند. نتایج این فرضیه با نظرات ونالدسون و کو (۲۰۱۰)، پل و گارگ (۲۰۱۴) و السون و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد.

براساس نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر به مدیران بیمارستان شهید مطهری ارائه می‌شود:

- واگذاری امور به کارکنان بر اساس توانایی‌های آنان در بیمارستان.

- مکتوب کردن موارد اخلاقی و غیر اخلاقی در بیمارستان.

- رعایت موارد اخلاقی توسط مسئولان بیمارستان برای فرهنگ سازی اخلاق.
 - برنامه ریزی برای توانمندسازی کارکنان در برنامه ریزی های سالانه بیمارستان.
 - مقابله با رفتارهای انحرافی از طریق تنبیه و قوانین سخت گیرانه.
 - توجه به دغدغه های کارکنان برای ایجاد فضای شاد در بیمارستان.
 - توجه به اینکه پیام رفتار سازمانی مثبت به مدیران این است که قبل از آنکه بر کمبودها و نقص های کارکنان تمرکز کنند، بر قابلیت ها، خوبی ها و توانایی های ذاتی آنها توجه نمایند.
- دو محدودیت کلی این پژوهش عبارت است از: جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کارکنان بیمارستان مطهری می باشد، لذا با توجه به تفاوت های ساختاری، فرهنگی و فردی سایر شرکت ها، تعمیم آن به سایر نهادها، احتمالاً به سادگی امکان پذیر نیست و یا در صورت وجود تشابهات، تعمیم باید با احتیاط صورت گیرد و پرسش ها بر مبنای مدل پژوهش مورد آزمون قرار گرفته و سایر روابط بین متغیرها در مدل در نظر گرفته نشده است. برای ادامه پژوهش در این حوزه پیشنهاد می شود که شرایط ایجاد رفتار سازمانی مثبت در سازمان از طریق روش های کیفی مورد سنجش قرار گیرد، همچنین تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر مواردی مانند: عدالت سازمانی، نشاط سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی مورد بررسی قرار گیرد.

فهرست منابع

- الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۱). بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا، **فصلنامه مدیریت توسعه و تحول**، شماره ۸، صص ۱-۶.
- احمدی، علی‌اکبر، پناهی، بلال (۱۳۸۸). بررسی تأثیر جو اخلاقی بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی، **پژوهش‌های مدیریت**، سال دوم، شماره پنجم، صص ۳۳-۵۵. پرداختی، محمدحسین، شفیع‌زاده، حمید (۱۳۸۵). **درآمدی بر کارآفرینی سازمانی**، تهران: نشر ارسباران.
- حسینی‌مقدم، سیدمحمدرضا، حجازی، سیدرضا (۱۳۹۳). تأثیرگرایش کارآفرینانه بر عملکردبانک‌ها با متغیر میانجی بازارگرایی، **فصلنامه توسعه کارآفرینی**، دوره ۷، شماره ۲، صص ۲۱۱-۲۲۹.
- خردمندنیا، منوچهر، بهرامی، مریم (۱۳۹۳). **تحلیل آماری داده‌های چندمتغیره**، چاپ دوم، اصفهان: ادب روز.
- رابینزه، استیون، جاج، تیموتی ای. (۱۳۹۰). **رفتار سازمانی**، ترجمه: مهدی زارع، تهران: انتشارات نص.
- رحیم‌نیا، فریبرز، نیکخواه فرخانی، زهرا (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشنده‌گان، **اخلاق در علوم رفتاری و فناوری**، سال ششم، شماره ۴، صص ۸۴-۹۴.
- رحیم‌نیا، فریبرز، نیکخواه فرخانی، زهرا (۱۳۹۲). بررسی تأثیر جو اخلاقی سازمان بر عملکرد سازمانی و تمایل به ترک خدمت، **نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا**، سال دوازدهم، شماره ۳۷، صص ۵-۲۲.
- سلمانی، داوود، رادمند، محبوبه (۱۳۹۱). بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی، **نشریه مدیریت دولتی**، دوره ۱، شماره ۳، صص ۵۱-۶۸.
- فیاضی، مرجان، سیماراصل، نسترن، کاوه، منیژه (۱۳۸۹). استفاده از روان‌شناسی مثبت‌گرا در مدیریت و رهبری سازمانی (جنبشی رو به گسترش)، **همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی**، صص ۱-۱۰.
- نادی، محمدعلی، قهرمانی، نسرين (۱۳۹۲). رابطه بین رفتارهای شهروندی سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با رضایت از تدریس در دانشگاه، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال هشتم، شماره یک، صص ۳۷-۴۸.
- Avey, J., Luthans, F., Jensen, S.M. (2009), Psychological capital: A positive resource for combating Employee Stress and Turnover, **Human Resource Management**, 48(5): 677-693.

- Bahar, O., Türker, O., Timo, L. (2014). Trip-focused organizational safety climate: Investigating the relationships with errors, violations and positive driver behaviours in professional driving, *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 26: 361-369.
- Bauer, G. F., Hämmig, O. (2014). **Bridging Occupational, Organizational and Public Health**, Springer Netherlands.
- Donaldson, S.I and Ko, I (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base, *The Journal of Positive Psychology*, 5(3): 177-191.
- Duh, M., Belak, J., Milfelner, B. (2010). Core Values, Culture and Ethical Climate as Constitutional Elements of Ethical Behaviour: Exploring Differences Between Family and Non-Family Enterprises, *Journal of Business Ethics*, 97:473-489.
- Diego, L., Luca, Z. (2011). Happiness and tax morale: An empirical analysis, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 80: 223-243.
- Durden, E. D., Hill, T. D., & Angel, R. J. (2007). Social demands, social supports and psychological distress among low income women, *Journal of Social and Personal Relationships*, 24: 343-361.
- Edwina, P. (2010). spirituality and ethnic entrepreneurship in Sweden, aut university, auckland, new Zealand, available online at www. **Emeraldinsight.com**, 29(1):114-116.
- Eida, J., Mearnsb, K., Larssonc, G., ohnsena., H.B. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: **Conceptual issues and future research questions**, *Safety Science*, 50(1): 55-61.
- Elçi, M., Alpkın, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction, *Journal of Business Ethics*, 84:297-311
- Everton, W.J., Jolton, J. A., Mastrangelo, P. M. (2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors, *Journal of Management Development*, 26(2):117-131.
- Ida, K., Flink, E., Sofia, B., Madelon., L. (2015). Happy despite pain: Pilot study of a positive psychology intervention for patients with chronic pain, *Scandinavian Journal of Pain*, 7:71-79.
- Gardner, W.L., Schermerhorn, I.R. (2004). Performance gains through positive organizational behavior and authentic leadership, *organization Dynamics*, 33(3): 270-281.
- Gayathri, N., Karthikeyan, P. (2014). Positive Organizational Behaviour and Positive Psychology- Allegations for Individual Growth Development in Firms, *Indian Journal of Research*, 3(10): 148-150.
- Litzky Barrie E., Eddlestone Kimberly A., Kidder Deborah L. (2006). The Good, the Bad, and the Misguided: How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors, *Academy of Management Perspectives*. 91-103.
- Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (2007). **Psychological Capital: investment and developing Positive Organizational Behavior in D. L. Nelson and C. L. Cooper.** (Eds.) Positive Organizational Behavior. (pp. 9-24). California: SAGE Publications.
- Mather, P.C. (2010). Positive Psychology and Student Affairs Practice: A Framework of Possibility, *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 47(2): 157-173.
- Maufi, H. (2011). Causes and Consequence Deviant Workplace Behavior, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(2): 123-126.
- Nadeem, M., Anwar, D., Sarwar, M. (2011). Gender differences in Workplace Deviant Behavior of University Teachers and Modification Techniques, *International Education Studies*, 4(1): 193.

- Natalia, K., Keck, S. (2013). When deviant leaders are punished more than non-leaders: The role of deviance severity, **Journal of Experimental Social Psychology**, 49(5): 783-796.
- Olson Bradley J., Nelson Debra L., Parayitam Satyana R. (2006). Managing Aggression in Organizations: What Leaders Must Know, **Leadership & Organization Development Journal**. 27(5):384-398.
- Oncer, A.Z., Yıldız, M.L. (2012). The Impact of Ethical Climate on Relationship between Corporate Reputation and Organizational Identification, **Social and Behavioral Sciences**, 58: 714-723.
- Peterson, S., Waldman, D.A., Balthazard, P.A., Thatcher, R.W. (2008). Are the Brains of Optimistic, Hopeful, Confident, and Resilient Leaders Different? **Organizational Dynamics**, 37(4): 342-353.
- Pan, X., Qiwen, Q., Fei, G. (2014). Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors, **Chinese Management Studies**, 8(1): 127-148.
- Paul, H., Garg, P. (2014). Healing HRM through Positive Psychology: An Outlook, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 133:141-150.
- Sert, A., Meral, E., Tanyeri, U., İrge, S. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 150: 1187-1198.
- Sunil, J., Ramlall, F., Al-Kahtani, A., Hind, D. (2014). Positive Organizational Behavior In The Workplace: A Cross-Cultural Perspective International, **Journal of Management & Information Systems (IJMIS)**, 18(3): 120-138.
- Vinarski, H.P., Binyaminb, T.G., Carmelib, A. (2011). Subjective relational experiences and employee innovative behaviors in the workplace, **Journal of Vocational Behavior**, 78(2): 290-304.
- Yen, C.H., Teng, H.U. (2013). The effect of centralization on organizational citizenship behavior and deviant workplace behavior in the hospitality industry, **Tourism Management**, 36: 401-410.
- Yoon Goo, N., Myun, S.J., and Young, S.L. (2013). Nurse's Job Satisfaction and Organizational Commitment according to Hospital Ethical Climate Types, **Journal of Korean Academy of Nursing Administration**, 19(4):0513-524
- Youssefa, G.M., Luthans, F. (2012). Positive global leadership, **Journal of World Business**, . 47(4):539-547.