

بررسی رابطه بین رفتارهای مثبت کارکنان با اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند

دکتر مسعود پور کیانی
عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی
واحد کرمان
مهدی غلامی
دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت
دولتی دانشگاه آزاد واحد رفسنجان

از ترکیب بهینه روان شناسی مثبت، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی، رفتارهای مثبت سازمانی شکل می‌گیرند. به طور کلی رفتارهای مثبت سازمانی نقش مهمی در افزایش اثربخشی و به طور کلی در بهره‌وری سازمان دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رفتارهای سازمانی مثبت با اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند می‌باشد که برای رسیدن به این هدف، وضعیت رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان، اثربخشی سازمانی و رابطه آن در شهرستان پرداخته می‌شود. جامعه آماری این تحقیق را ۵۲۰۰ نفر از کارکنان ۶۵ دستگاه اجرایی شهرستان بیرجند تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم جامعه از طریق فرمول کوکران نمونه‌ای به تعداد ۳۵۹ نفر از این کارکنان انتخاب شده‌اند. اطلاعات لازم جهت بررسی رابطه رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان با اثربخشی سازمانی از طریق پرسشنامه جمع‌آوری گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها بیانگر این واقعیت است که:

۱- بین رفتارهای مثبت کارکنان با اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند ارتباط وجود دارد.

۲- بین مولفه‌های رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، روان‌شناسی مثبت) با اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: رفتارهای سازمانی مثبت، رفتار، اثربخشی، اثربخشی سازمانی

مقدمه

در دنیای پر رقابت کنونی، سازمان‌ها پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان نشان هستند. شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثر بخشی آنها در چنین شرایطی، نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان آشکار می‌کند، نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود (Gesler, 2005: 168).

امروزه اثر بخشی سازمانی به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته و به عنوان موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شود (zheng, 2010: 764) که پیشینه آن به تحقیقاتی مانند کلمن (۱۹۶۶)، راتر (۱۹۷۹)، بروک‌آور (۱۹۷۹)، ادموندز (۱۹۷۹)، موس (۱۹۸۰) و ماداوس (۱۹۸۰) بر می‌گردد (حسنی و سامری، ۱۳۸۸: ۲). از نظر آرمسترانگ (۱۹۹۰)، اثر

بخشی مفهوم پیچیده ای است که به طرق گوناگونی تعریف شده است. یک سازمان زمانی اثر بخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا بیشتر از آن باشد (هوی و میسکل، ترجمه عباس زاده، ۱۳۸۲: ۲۵۳).

اثر بخشی سازمانی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف های مورد نظر نزدیک می شود در حالی که کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است (دفت، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۰: ۶۴).

رابینز در تعریف اثر بخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات (فرایند) توجه نموده و هم به نتایج حاصله (Cameron, 1978). عملکرد سازمانی و اثر بخشی سازمانی رابطه تنگاتنگی با یکدیگر دارند به گونه ای که تحقیقات مربوط به مقالات و مجلات مدیریتی در طی ۳۵ سال گذشته نشان داده است که دو مفهوم عملکرد و اثر بخشی از یکدیگر مستقل نبوده اند و در هم تنیده هستند (shnhav, 1994: 753). همه سازمانها در جهت حصول اهداف مشخصی به وجود می آیند. و این اهداف مشخص کننده فعالیتی است که سازمان باید انجام بدهد و بدون شک در راه رسیدن به این اهداف نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل نقش اساسی را ایفا می کند (توفیقی، ۱۳۹۰). با گذشت زمان این مطلب وضوح بیشتری یافته است که توجه به نیروی انسانی به عنوان عامل اساسی در اثربخشی سازمان و ارتقاء بهره‌وری و در نهایت رضایت مشتریان به حساب می آید، و حال اگر سازمان ها بخواهند در محیط پویا و متحول امروزی به اثربخشی دست پیدا کنند باید بیش از پیش به منابع انسانی موجود خود که در شرایط کنونی جهت رسیدن به اهداف مورد نظر، به شدت به آن ها نیاز دارند توجه نمایند. در دوره رشد بی سابقه اقتصادی که برخی کشورها با آن مواجه هستند، مشکل حفظ و نگه داشت کارکنان لایق و شایسته به عنوان مسئله اساسی مطرح می‌باشد (سبحانی‌نژاد و یوز باشی، ۱۳۸۷: ۹۴).

به طور کلی، رفتار مثبت کارکنان، یک نوع

رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می‌دهند. به این ترتیب، مطالعه و بررسی این گونه رفتار افراد در سازمان بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶: ۱۸۷). در یک طبقه بندی ساده می توان رفتارهای کارکنان را در دو قالب کلی رفتارهای مثبت و منفی تقسیم بندی نمود. دسته اصلی رفتارهای انحرافی منفی، اغلب مشتمل بر زدوی، غیبت و تاخیر غیر مجاز، پرخاشگری های کلامی و فیزیکی و تخریب امکانات و اثاثیه است و بخشی از رفتارهای انحرافی مثبت نیز در قالب رفتارهای مدنی - ساطمانی و خلاقیت نمود می‌یابند (Rojas, 2000). پیشینه رفتاری هر یک از کارکنان، یک شکل از این رفتارها و یا در مواردی هر دو هزینه های در دسترس برای واکنش های رفتاری به موقعیت‌های پیش رو محسوب می‌شوند. باور بر این است که رفتارهای مثبت، در حالت تعادل عاطفی، هیجانی، شناختی و رفتاری و همچنین در یک فضای روانی و هیجانی مثبت امکان انتخاب بیشتر و در مقابل رفتارهای منفی در یک فضای نامتعادل بیشتر احتمال دارد که به عنوان رفتار مرجح برای اجرا انتخاب شوند (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۶). بنابراین در گذشته تنها به تئوری سازی تحقیق و کاربرد مثبت‌گرایی در حوزه روان‌شناسی توجه می‌شد ولی اکنون ضرورت سازمانی ما ایجاد می‌کند تحقیقات در حوزه رفتار سازمانی مثبت مورد توجه قرار گیرد. هر روز در سازمانها افراد وقایعی همچون شانه خالی کردن همکاران از کار، تضاد بین افراد، به انتظارات متفاوت از طرف مدیران متفاوت، فشار ناشی از مهارتهای زمانی و به‌طور کلی رفتارهای انحرافی را تجربه یا مشاهده می‌کنند که زجر آور و مشاخره آمیزند. در مقابل وقایعی همچون میل به هدف سطح همکاری بالا، تقدیر و تشکر از جانب مدیران و به طور کلی رفتارهای سازمانی مثبت نشاط آور و روحیه بخش است (قلی پور، ۱۳۸۶: ۲۶۱). در گذشته، تنها به تئوری سازی، تحقیق و کاربرد مثبت‌گرایی در حوزه روان‌شناسی توجه می‌شد، ولی اکنون،

تحقیقات مثبت‌گرایی در حوزه رفتار سازمانی نیز مورد توجه قرار گرفته است. رفتار سازمانی را نگرشها و اعمال افراد در سازمان تعریف کرده‌اند. رشته رفتار سازمانی در جستجوی دانش همه جانبه در محیط‌های سازمانی است و اهداف اصلی چنین دانشی دستیابی به اثر بخشی سازمان و رفاه فرد در سازمان است (خلعتبری و بهادری، ۱۳۸۱: ۱۸). موفقیت می‌تواند از طریق ثابت نگهداشتن نقاط ضعف بدست آید و یا می‌تواند از طریق ایجاد الگوهای جدید و قدرشناسی از افراد به خاطر کارهای خوب و مثبت آنها و تقویت نقاط قوت آنها ایجاد شود. به گونه‌ای که دفت شکست یا موفقیت سازمان را به حساب فرهنگ حاکم بر آن سازمان می‌داند (دفت، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۰: ۳۹۳). بنابراین یکی از وظایف مدیران در سازمانها تغییر رفتار کارکنان است. برخی مواقع ضرورت می‌یابد که رفتارها مطلوب کارکنان تشویق و رفتارهای نامطلوب تضعیف و حذف شود (زاهدی، ۱۳۷۹).

در پاسخ به این سوال باید اذعان کرد که برای بقا در یک سازمان درک و پیش بینی رفتار خود و دیگران بسیار حیاتی است. یک قانون نانوشته در سازمان این است: «کسی که رفتار سازمانی نمی‌داند، وارد نشود» به طور فطری هر انسانی تمایل دارد جهانی را که در آن زندگی می‌کند درک و پیش بینی کند. جهان امروزی، جهان سازمانی است و همه مردان و زنان نقش سازمانی ایفا می‌کنند. بنابراین درک رفتار سازمانی ضرورت بسیاری در جهان امروز دارد و بخشی از این نیاز فطری درک و پیش‌بینی را برآورده می‌کند. پس یکی از ضرورت‌های مطالعه رفتار سازمانی، درک و پیش‌بینی رفتار انسان در سازمان است. تبیین روابط علت و معلولی به پیش‌بینی رفتار سازمانی کمک می‌کند (قلی پور، ۱۳۸۶: ۱۹). بنابراین با توجه به مطالب فوق تحقیق حاضر در پی جواب دادن به این سوال خواهد بود که آیا بین رفتارهای مثبت کارکنان با اثر بخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند رابطه وجود دارد یا خیر؟ که پاسخ دادن به این سوال نیازمند یک کار علمی و تحقیقاتی است.

پیشینه تحقیق

مرور پیشینه تحقیقاتی که در راستای بهبود رفتار های سازمانی انجام گرفته حاکی از آن است که عوامل زیادی بر پیشرفت اثربخشی و کارایی تاثیر دارند که یکی از آنها رفتارهای مثبت سازمانی است. اخبارفر (۱۳۷۹) رابطه منع کنترل مدیران مدارس متوسطه نواحی چهارگانه شهر شیراز را با اثربخشی سازمانی بررسی کرده است. عوامل اثربخش مدیران (با توجه به الگوی چهار کارکردی سیستم اجتماعی پارسونز) شامل انطباق مدرسه با محیط، تحقق هدف، انسجام در سازمان آموزشی و تداوم در سازمان آموزشی است. یافته ها معرف این بود که هسته کنترل با چهار بعد اثربخشی مدیران روابط معناداری داشته است. در مجموع هرچه هسته کنترل مدیران به سوی درونی تر بودن گرایش داشته است، اثربخشی سازمانی مدیران، میزان بیشتری را نشان می دهد. نصیری در سال (۱۳۸۵) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه رفتار اخلاقی با اثربخشی سازمانی انجام داد چنین نتیجه گرفت که بین رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و همچنین بین مولفه های رفتار اخلاقی مانند، مسئولیت پذیری، اعتماد، وجدان کاری، و رفتار عادلانه با اثربخشی سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد.

عامری فر (۱۳۸۷) بررسی رابطه رفتار مدنی و عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی انجام داد نتایج این مطالعه نشان داد که بین متغیرهای عدالت سازمانی و رفتار مدنی با خشنودی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. گلپور (۱۳۹۰) مطالعه ای با عنوان الگوهای ساختاری رابطه استرس شغلی و فرسودگی هیجانی با رفتارهای مثبت و منفی، شواهدی نوین و گسترده از رویکرد ایرانی استرس - نامتعادلی - جبران انجام داد و به این نتیجه دست یافت که: استرس شغلی ابتدا باعث افزایش فرسودگی هیجانی، و سپس فرسودگی هیجانی باعث افزایش رفتارهای انحرافی و کاهش رفتارهای مدنی سازمانی و اخلاقی می شود. نتایج به دست آمده در مجموع حاکی از آن است که استرس شغلی با واسطه گری فرسودگی هیجانی باعث افزایش رفتارهای انحرافی و کاهش رفتارهای مدنی سازمانی و اخلاقی می شود. بویی تیم (۱۹۸۷) در رساله خود از الگوی ترکیبی کارکردهای چهارگانه سیستم اجتماعی پارسونز استفاده کرده است. اثربخشی مدرسه شامل عوامل حس وفاداری، ترک خدمت، معلمان، کارایی، همبستگی و کسب منابع بود که این ابعاد با توجه به متغیرهای سن، جنسیت، نوع مدرسه، سنوات شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج یافته ها معرف روابط معناداری میان عوامل اثربخشی مدرسه با یکدیگر است. هاتراپ و کازلاوسکی (۱۹۹۳) در پژوهشی با عنوان تحلیل سازمانی اجرای فناوری پیشرفته

در سازمان ها به این نتیجه دست یافتند که بین ارزیابی فعالیت های آموزشی و افزایش بهره وری و اثربخشی رابطه معنادار وجود دارد. اندرسون (۱۹۹۵) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاقی به این نتیجه رسید که ارتباط معنی داری بین فرهنگ سازمانی و اخلاقی وجود دارد. یافته همچنین حاکی از آن است که آنچه یک مدیر انجام می دهد تاثیر معنا داری بین رضایت کارمندان و اثربخشی و بهره وری دارد. آدلر (۲۰۰۴) از طریق بررسی به این نتیجه رسیدند که تاثیر توانمند سازی معلمان بر تعهد شغلی، حرفه ای و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس بین رفتار شهروندی سازمانی معلمان و توانمند سازی، تعهد شغلی و تعهد حرفه ای آنها رابطه معنی دار وجود دارد. تیمان (۱۹۹۷) در کشور تایوان پژوهشی با مشارکت ۳۱۴ پرستار برای بررسی رفتار مدنی سازمانی در بیمارستان انجام دادند و در تحلیل نتایج با بهره گیری از آنالیز رگرسیون چندگانه نشان دادند رضایت شغلی، حمایت مافوق و عدالت رویه ای تاثیرات معنی داری بر رفتارهای سازمانی پرستاران داشته اند. رفتار سازمانی موجب برخورد صحیح با مسائل و مشکلات و نیز استفاده از فرصت ها برای مدیران شده است. مدیر می تواند با استفاده از این دانش اثربخشی کار خود و سازمانش را افزایش داده، کیفیت و کمیت عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و مسئولیت هایی را به زیر دستان واگذار نماید و برنامه هایی در جهت تغییر و اصلاح ساختار سازمان به اجرا درآورد. (ویسی و سوادی، ۱۳۸۵: ۱۹).

مدل مفهومی و چارچوب نظری تحقیق

رفتارهای سازمانی مثبت ریشه در تفکر روان شناسی مثبت دارد. روان شناسی مثبت به جنبه های مثبت انسان یعنی به نیمه پر لیوان اهمیت می دهد (شولتس، ترجمه خوشدل، ۱۳۸۰). کارل راجرز و ابراهام مازلو معتقد بودند که روان شناسی علاوه بر بهبود افراد مریض باید به ساخت و ایجاد انسان سالم و خود شکوفا نیز توجه کند. موضوع روان شناسی نباید صرفاً مطالعه بیماران روانی باشد و انسان سالم هم باید موضوع تحقیقات قرار گیرد و جوامع به فردی تاکید ندارد بلکه در سطح سازمانی و اجتماعی نیز سرمایه گذاری روی فضیلت مدنی، تقوا، مسئولیت، رفتار شهروندی، نوع دوستی و اخلاق مورد تاکید است (معنوی پور، ۱۳۸۹).

روان شناسی مثبت به ویژگیهای زیر در گذر زمان می نگرند ۱- رضایت از گذشته ۲- خوشی و شادی در حال ۳- امید و خوش بینی به آینده. لوتانز و همکارانش ترکیب بهینه روان شناسی مثبت، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را ضرورت اجتناب ناپذیر برای شکل دهی رفتارهای سازمانی مثبت می دانند (قلی پور، ۱۳۸۶: ۴۸) (نمودار ۱-۱).

نمودار ۱- عوامل شکل دهنده رفتارهای سازمانی مثبت (قلی پور، ۱۳۸۶: ۴۸)



روان‌شناسی مثبت

روان‌شناسی مثبت چیزی بیش از مطالعه علمی فضیلتها و توانایی‌های معمولی انسان نیست. این حیطه در چشم انداز علمی خود علاقمند به تحقیقات علمی به منظور فهم کامل گستره تجارب انسان از کمبود، رنج، بیماری تا شکوفایی، سلامتی، بهزیستی و شادابی انسان می‌باشد (Seligman & et al, 2005). بنابراین روان‌شناسی مثبت با ترویج یک رویکرد کل نگر که به طور مساوی هم به تجارب منفی و هم تجارب مثبت اهمیت می‌دهد در پی ساختن و گسترش خصوصیات و کیفیاتی است که باعث بالارفتن رضایت از زندگی در افراد و جوامع می‌شود. (قاسمی و قریشیان، ۱۳۸۶: ۱۰۴).

سرمایه انسانی

امروزه صاحب‌نظران، مدیریت منابع انسانی را به عنوان اصلی‌ترین، حیاتی‌ترین و آرامانی‌ترین منبع استراتژیک سازمان‌ها به حساب می‌آورند. در واقع سرمایه‌های انسانی عظیم‌ترین سرمایه یک سازمان است که برخی آن را به مثابه روح و قلب سازمان تشبیه کرده‌اند و به عنوان عامل اصلی موفقیت سازمان در نظر گرفته‌اند (فاین، ۱۳۸۵: ۳۲۲). در اقتصاد دانش محور، نقش کارگران دانش‌وری که از مغز خود استفاده می‌کنند بیشتر از کارگرانی است که کارهای فیزیکی انجام می‌دهند. سازمانها برای موفقیت در دنیای کنونی باید بدانند که چه چیزی باید بدانند. دانستن و نحوه یادگیری هم برای موفقیت فردی و هم برای موفقیت سازمانی یک ضرورت اجتناب ناپذیر شده است. هرگونه یادگیری و دانستن به انسان مربوط می‌شود و از این‌رو است که امروزه انسان اصلی‌ترین سرمایه و بهترین دارایی سازمان محسوب می‌شود. پدیده فرار مغزها و مهاجرت نخبگان در کشورهای مبدا و تلاش کشورهای مقصد برای شکار مغزها این مسئله را کاملا آشکار می‌سازد (فرزانه حسن زاده، ۱۳۸۹).

سرمایه اجتماعی

امروزه در کنار سرمایه‌های انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه دیگری در سازمان‌ها و جوامع مطرح شده است که به عنوان سرمایه اجتماعی شناخته می‌شود. این، مفهوم از مفاهیم نوین در جامعه‌شناسی است که ارتباط بسیار نزدیکی با سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین منبع سازمان‌ها دارد (Nahapiet & Ghoshal, 1998). تاثیر سرمایه اجتماعی بر کارایی و بهره‌وری عوامل از مهمترین اثرات این سرمایه می‌باشد. در دنیای کنونی قرارداد کاملی که بتواند تمام جوانب هزینه‌های یک پیمان را در برداشته باشد، غیر ممکن یا بسیار مشکل و پرهزینه است. در این حالت است که اعتماد و سرمایه اجتماعی به کمک افراد و گروه‌ها آمده و با کاهش فرصت طلبی، ضعف‌های موجود در قراردادهای ناقص را جبران کرده و ضمن ایجاد و رونق اقتصادی، می‌تواند بازدهی قراردادهای مناسب را افزایش داده و یا به دیگر سخن، باعث افزایش کارایی و بهره‌وری عوامل تولید می‌شود و از این‌رو بر رشد اقتصادی تاثیر می‌گذارد (فلید، ۱۳۸۸: ۵۹).

همانند روان‌شناسی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت‌گرا ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در رابطه با مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه پردازی کاراشاره دارد (Becker, 2008). بنابراین رفتارهای اجتماعی می‌تواند نقش مهمی در زمینه‌های سازمانی ایفا کند. الگوهای رفتار فردی که برای عملکرد سازمانی مورد نیاز است عبارتند از پیوستن به سازمان و ماندن در آن، انجام وظیفه در سازمان و رفتار مبتکرانه و خودجوشی. لازم است پژوهش‌های بیشتری در زمینه فرایندهایی انجام شود که جهت‌گیری انگیزشی رفتارهای مثبت اجتماعی را به وجود می‌آورند و نیز این‌که فرآیندهای مذکور چگونه در محیط‌های واقعی بر رفتارهای اجتماعی مطلوب تاثیر می‌گذارند (Luthans, 2002). از طرف دیگر اثربخشی سازمانی به عنوان (متغیر ملاک) متغییری که تلاش می‌شود تغییرات آن توسط متغیر رفتارهای مثبت (به عنوان متغیر پیش‌بین) و مولفه‌های آن تشریح و تفسیر شوند جدول (۱-۱).

جدول ۱-۱ متغیرهای اصلی رفتارهای سازمانی مثبت و اثربخشی سازمانی

متغیر	ابعاد	شاخص
رفتارهای سازمانی مثبت (متغیر پیش‌بین)	سرمایه انسانی	آموزش سلامت درآمد، مدیریت خود
	سرمایه اجتماعی	روابط متقابل، آگاهی عمومی، احساس مسئولیت، مشارکت
	روان‌شناسی مثبت	انعطاف‌پذیری، نوع دوستی
اثربخشی سازمانی (متغیر ملاک)	سلامت سازمانی	تلاش مضاعف، یکی شدن اهداف فرد و سازمان و ایجاد تعهد و احساس تعلق
	رضایت شغلی	حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت، بیانگر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد
	نوآوری	توانایی سازگاری با شرایط محیطی، فرایند کسب اندیشه‌ای خلاق، توان خلق و آفرینش اقتصادی
	تعهد سازمانی	نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف سازمان

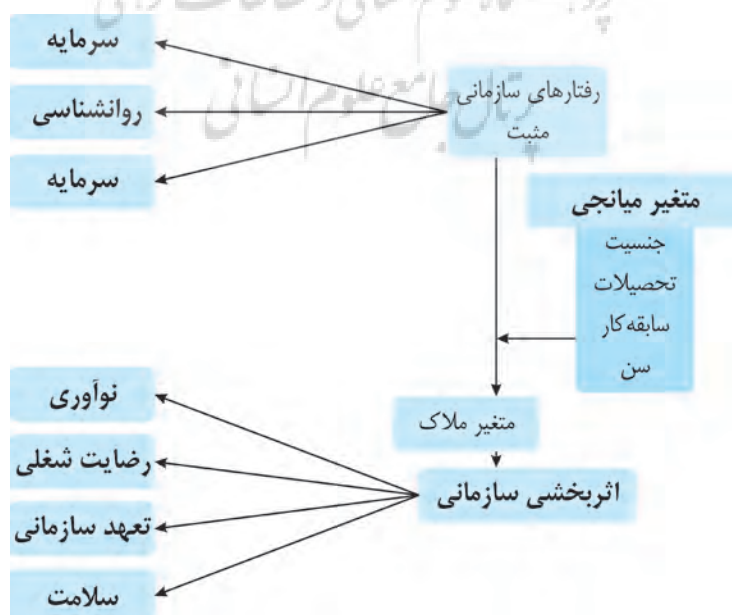
سازمانها سیستم‌هایی باز هستند که چندین بخش وابسته به هم در آنها فعالیت دارند. پس اینکه چگونه آنها به اهداف خود دست می‌یابند، بستگی به نقش و چگونگی ایفای آن توسط بخش‌های مختلف دارد (رابینز، ترجمه الوانی ودانانی فرد، ۱۳۸۵: ۸۵).. با توجه به این قضیه، به نظر می‌رسد که اصطلاح "اثربخشی سازمانی" باید به صورتی مصطلح گردد که معیارهای چندگانه‌ای را برای پوشش همه دربرگیرد. از این زاویه اثربخشی سازمانی را می‌توان به این صورت تعریف کرد: سازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی که دارای منابع و وسایل معینی است و بدون اتلاف و وسایل خود و بدون تحمیل فشار بی‌مورد بر اعضای خود به اهدافشان نایل می‌گردد. این مفهوم اثر بخشی سازمانی حاوی ویژگی‌های زیر است:

- ۱- بهره‌وری سازمانی ۲- انعطاف‌پذیری سازمانی ۳- عدم وجود تعارضات سازمانی. بنابراین اثربخشی سازمانی در این متبلور می‌شود که چطور سازمان تجهیز می‌شود تا:
- ۱- با حضور متغیر خارجی و داخلی از طریق استراتژی‌های انطباقی خلاق زنده بماند ۲- به سمت اهداف خود حرکت کند (خانکا، ترجمه شمس مورکانی، ۱۳۸۹: ۴۷۶).

دانشمندان، نظریه پردازان و کارشناسانی که بر روی سازمان تحقیق و بررسی کرده اند، آگاهانه یا ناآگاهانه، کار خود را با موضوع اثربخشی آن آغاز نموده اند. در نتیجه کار آنها بازتابی از دیدگاه اداری - فنی است که موضوع تحقیق بسیاری از کسانی است که درباره سازمانها تحقیق و بررسی کرده اند. آنان همواره درصدد یافتن راههایی برای تعدیل سازمان خود هستند، تابتوانند بدان وسیله اثربخشی را افزایش دهند (ورنر بیرهوف، ترجمه صدقی نژاد، ۱۳۸۴: ۲۴۵). از دید اورگان رفتار شهروندی سازمانی به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره وری و انسجام در محیط کار، فراتر یا ماوراء وظایف و الزامات شغلی و سازمانی تعریف شده است به باور اورگان رفتار شهروندی سازمانی اثربخشی سازمانی را افزایش می دهد به هرحال تاثیر خصیصه ها و حالت گونه هایی مثبت بر رفتار افراد و سازمان ها قابل اندازه گیری است. به عنوان مثال، رفتار شهروندی و اقدام اصولی شجاعانه از جمله رفتارهای مثبت گرای سازمانی هستند و می توان گفت که افرادی که در سطح بالایی از خودکارآمدی یا اعتماد به نفس دارند، عقیده دارند که توانایی انجام وظایفی را که به آنها محول می شود دارند و می توانند موفق شوند. بنابراین چنین افرادی عوامل استرس زا و مشکلات را به عنوان چالش هایی که لازم است برای دستیابی به موفقیت به آنها غلبه کنند، در نظر می گیرند. به جای اینکه به آنها همچون مشکلات مجزا و پراکنده نگاه کنند، هنگامی که به مشکلی مواجه می شوند سعی می کنند به صورت کارآمدتری عمل کنند و منابع را به خوبی درهم ادغام کنند (Luthans&youssef,2007). ظرفیت های شناخته شده اصلی رفتار سازمانی مثبت گرا که تا کنون ثابت شده، تا حد زیادی ملاک های رفتار سازمانی مثبت گرا را برآورده می کنند عبارتند از:

- ۱- اعتماد به نفس / خود باوری: باور فرد به انجام موفقیت آمیز کارها.
 - ۲- امید: تعیین اهداف برای آینده (قدرت اراده) و شناسایی راههای نیل به آنها (قدرت روش).
 - ۳- خوش بینی: انتظار پیامدهای مثبت، توجه به علل مثبت و تاکید بر پشتکار و موفقیت برای تحقق این انتظارات.
 - ۴- آرامش ذهنی: رفاه ذهنی، بهزیستی و رضایت از زندگی.
 - ۵- هوش احساسی: توانایی شناسایی و مدیریت احساسات خود و دیگران (قلی پور، ۱۳۸۶: ۴۹).
- والش و همکارانش نشان داده اند در خبرنامه های سازمانی در چند دهه اخیر، واژه هایی با رویکرد منفی مانند: برد و باخت، نارضایتی شغلی، غیبت از کار و... رشد چهار برابری نسبت به واژه های مثبت گرایانه ای، مانند: شفقت، پرهیزکاری و... داشته است. بنا بر این آشکار است که در حوزه سازمان و مدیریت موضوعهای مثبت گرایانه نسبت به موضوعهای منفی گرایانه، مورد بی توجهی واقع شده اند (becker&shvfly,2008).
- باتوجه به وجود روابط نظری میان رفتارهای مثبت سازمانی و اثربخشی که به تفصیل بررسی شد، مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت نمودار ۱-۲ طراحی و ارائه می شود. همان گونه که این نمودار نشان می دهد، بیشترین تاثیر رفتارهای سازمانی مثبت بر اثربخشی سازمانی از راه متغیر میانجی (جنس، تحصیلات، سابقه کار و سن) صورت می گیرد.

نمودار ۱-۲ مدل مفهومی تحقیق



با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه های زیر برای تبیین رفتارهای سازمانی مثبت در اثربخشی سازمانی پیشنهاد می شود:

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین رفتارهای مثبت کارکنان با اثربخشی سازمانی در دستگاههای اجرایی شهرستان بیرجند رابطه وجود دارد.
- ۲- بین سرمایه انسانی با اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی شهرستان بیرجند رابطه وجود دارد.
- ۳- بین سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی شهرستان بیرجند رابطه وجود دارد.
- ۴- بین روان شناسی مثبت با اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی شهرستان بیرجند رابطه وجود دارد.
- ۵- بین رفتارهای مثبت کارکنان با اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی شهرستان بیرجند با توجه به متغیرهای میانجی جنس، تحصیلات، سابقه کار، سن رابطه وجود دارد.

روش انجام پژوهش

پژوهش حاضر از جهت هدف کاربردی و از جهت نحوه گردآوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی (از نوع همبستگی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می رود و از جهت ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع علی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان ادارات دولتی شهرستان بیرجند طی سال ۱۳۹۱-۱۳۹۲ به تعداد ۵۲۰۰ نفر بوده اند. نمونه گیری به روش تصادفی طبقه بندی غیر متناسب صورت گرفته است. حجم نمونه آماره براساس فرمول کوکران حدود ۳۵۹ نفر برآورد شده است. براساس تجربیات محققان ۲۵ درصد بیش تر از حجم نمونه پرسشنامه پخش شده است تا در نهایت ۳۵۹ پرسشنامه کامل بدست آمده است. از میان ۳۵۹ نفر، ۲۳۲ نفر (۶۵/۰ درصد) را مردان و ۱۲۵ نفر (۳۵/۰ درصد) از نمونه مورد نظر را زنان تشکیل می دهند. از نظر سن آزمودنی ها، در نمونه مورد نظر، انفر (۳/۰ درصد) کمتر از ۲۰ سال، ۱۰۱ نفر (۲۸/۱ درصد) ۲۰-۳۰ سال، ۱۷۴ نفر (۴۸/۵ درصد) ۳۰-۴۰ سال، ۷۴ نفر (۲۰/۶ درصد) ۴۰-۵۰ سال، ۹۰ نفر (۲۵/۵ درصد) بیشتر از ۵۰ سال سن دارند. از نظر میزان تحصیلات آزمودنی ها، در نمونه مورد بررسی ۷۶ نفر (۲۱/۲ درصد) دیپلم، ۷۶ نفر (۲۱/۲ درصد) فوق دیپلم، ۱۶۶ نفر (۴۶/۲ درصد) لیسانس، ۳۶ نفر (۱۰/۰ درصد) فوق لیسانس، ۵ نفر (۱/۴ درصد) دکتری هستند. از نظر سابقه کار، در نمونه مورد بررسی ۵۷ نفر (۱۶/۰ درصد) زیر ۵ سال، ۱۷۷ نفر (۴۹/۶ درصد) ۵ تا ۱۰ سال، ۸۰ نفر (۲۲/۴ درصد) ۱۱ تا ۲۰ سال، ۴۳ نفر (۱۲/۰ درصد) ۲۱ سال به بالا سابقه کار داشته اند.

ابزار پژوهش در این تحقیق دوتنوع پرسشنامه رفتار های سازمانی مثبت و اثربخشی سازمانی می باشد. پرسشنامه رفتارهای سازمانی مثبت دارای ۲۱ سوال به صورت مقیاس پنج درجه ای (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) می باشد که هر یک از گزینه ها به ترتیب (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) امتیاز دارند. این پرسشنامه برای سنجش ابعاد مختلف رفتارهای سازمانی مثبت شامل (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، روان شناسی مثبت) محیط تهیه شده است. همچنین پرسشنامه اثربخشی سازمانی دارای ۳۶ سوال به صورت پنج گزینه ای (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) که به ترتیب (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) امتیاز دارند. در این پرسشنامه برای تعیین اثربخشی سازمانی از مدل پارسونز که شامل ۴ شاخص (نوآوری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و سلامت سازمانی) می باشد استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی آنها با استفاده از منابع موجود و نظرات صاحب نظران برای رفتارهای سازمانی مثبت ۰/۸۹ و اثربخشی سازمانی ۰/۸۸ بدست آمد. و برای اندازه گیری پایایی پرسشنامه ها شیوه های متعددی توسط صاحب نظران ارائه شده است که روش آلفای کرونباخ از مهمترین و رایج ترین آنهاست. به منظور پایایی، پرسشنامه ها به صورت مقدماتی بین ۳۰ نفر از افراد توزیع شد که ضریب پایایی پرسشنامه رفتار های سازمانی مثبت ۰/۹۳۰ و پرسشنامه اثربخشی سازمانی ۰/۹۲۷ بدست آمد. در قسمت تحلیل داده ها به بررسی فرضیه ها و سوالات تحقیق پرداخته شد. برای بررسی فرضیه اصلی و فرضیات فرعی ۱ تا ۳ از همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد. برای بررسی فرضیه فرعی ۴ از ضریب همبستگی جزئی استفاده شد. قبل از اجرای همبستگی نرمال بودن متغیرهای پیش بین و ملاک توسط آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه ای استفاده شده است. فرض نرمال برای اکثر متغیرها برقرار بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS ویراست ۱۸ استفاده شد و سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

تحلیل داده‌ها (بررسی فرضیه‌های تحقیق)

بررسی فرض نرمال

برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مطالعه از آزمون کولموگوروف-اسمیرنف یک نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج نشان دهنده آن است که فرض نرمال بودن برای اکثر متغیرها را نمی‌توان رد کرد ($P > 0/05$). نتایج این آزمون در جدول ۴-۱۵ آورده شده است.

جدول ۲-۱. نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنف یک نمونه‌ای برای بررسی پذیره نرمال بودن

متغیر	ابعاد	حجم نمونه	آماره آزمون	p-value
رفتارهای سازمانی مثبت	سرمایه انسانی	۳۵۹	۱/۱۴۵	۰/۱۴۵
	سرمایه اجتماعی	۳۵۹	۱/۱۸۵	۰/۱۲۰
	روان شناسی مثبت	۳۵۹	۱/۲۲۸	۰/۰۹۸
	کل	۳۵۹	۰/۷۱۵	۰/۶۸۶
اثربخشی سازمانی	نوآوری	۳۵۹	۱/۵۷۴	۰/۰۱۴*
	تعهد سازمانی	۳۵۹	۱/۲۵۴	۰/۰۸۶
	رضایت شغلی	۳۵۹	۱/۱۰۱	۰/۱۷۷
	سلامت سازمانی	۳۵۹	۱/۲۳۲	۰/۰۹۶
	کل	۳۵۹	۰/۷۹۷	۰/۵۴۸

فرضیه اصلی: بین رفتارهای مثبت کارکنان با اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند ارتباط وجود دارد. برای بررسی رابطه بین رفتارهای مثبت کارکنان و اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱-۱ آمده است.

جدول ۳-۱. ضرایب همبستگی بین رفتارهای مثبت کارکنان و اثربخشی سازمانی کارکنان

متغیر	اثربخشی سازمانی کارکنان						
	همبستگی			همبستگی			
رفتارهای مثبت	ضریب همبستگی	p-value	تعداد	اسپیرمن		پیرسون	
				ضریب همبستگی	p-value	ضریب همبستگی	p-value
	۰/۷۵۷	<۰/۰۰۰۱*	۳۵۹	۰/۷۵۱	<۰/۰۰۰۱*	۳۵۹	۰/۷۵۷

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار ($P < 0/05$)

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان می‌دهد که بین رفتارهای مثبت کارکنان و اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند رابطه معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$ ، $r = 0/751$ و $F = 0/757$). رابطه بین این دو متغیر به صورت مستقیم است.

فرضیه فرعی ۱: بین سرمایه انسانی با اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند ارتباط وجود دارد. برای بررسی رابطه بین سرمایه انسانی و اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱-۲ آمده است.

جدول ۴-۱. ضرایب همبستگی بین سرمایه انسانی و اثربخشی سازمانی کارکنان

متغیر	اثربخشی سازمانی کارکنان					
	اسپیرمن			پیرسن		
سرمایه انسانی	ضریب همبستگی	p-value	تعداد	ضریب همبستگی	p-value	تعداد
دارد	۰/۶۸۲	< ۰/۰۰۰۱*	۳۵۹	۰/۶۸۳	< ۰/۰۰۰۱*	۳۵۹
مستقیم						

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار ($P < 0/05$)

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان می‌دهد که بین سرمایه انسانی و اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند رابطه معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$ ، $r = 0/683$ و $F = 0/682$). رابطه بین این دو متغیر به صورت مستقیم است. لذا انتظار داریم با افزایش سرمایه انسانی در سازمان اثربخشی و رضایت شغلی افزایش یابد.

فرضیه فرعی ۲: بین سرمایه اجتماعی با اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند ارتباط وجود دارد. برای بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱-۳ آمده است.

جدول ۵-۱. ضرایب همبستگی بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی کارکنان

متغیر	اثربخشی سازمانی کارکنان					
	اسپیرمن			پیرسن		
سرمایه اجتماعی	ضریب همبستگی	p-value	تعداد	ضریب همبستگی	p-value	تعداد
دارد	۰/۵۹۷	< ۰/۰۰۰۱*	۳۵۹	۰/۵۹۶	< ۰/۰۰۰۱*	۳۵۹
مستقیم						

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار ($P < 0/05$)

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند رابطه معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$ ، $r = 0/596$ و $F = 0/597$). رابطه بین این دو متغیر به صورت مستقیم است.

فرضیه فرعی ۳: بین روانشناسی مثبت با اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند ارتباط وجود دارد. برای بررسی رابطه بین روانشناسی مثبت و اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱-۵ آمده است.

جدول ۱-۶. ضرایب همبستگی بین روانشناسی مثبت و اثربخشی سازمانی کارکنان

متغیر	اثربخشی سازمانی کارکنان							
	اسپیرمن			پیرسون				
روانشناسی مثبت	وجود ارتباط	نوع ارتباط	تعداد	p-value	ضریب همبستگی	تعداد	p-value	ضریب همبستگی
			دارد	مستقیم	۳۵۹	<۰/۰۰۰۱*	۰/۷۲۲	۳۵۹

*در سطح ۰/۰۵ معنی دار ($P < ۰/۰۵$)

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان می‌دهد که بین روانشناسی مثبت و اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند رابطه معنی داری وجود دارد ($P < ۰/۰۵$ ، $r = ۰/۷۲۲$ و $r = ۰/۷۳۱$). رابطه بین این دو متغیر به صورت مستقیم است.

فرضیه فرعی ۴: بین رفتارهای مثبت کارکنان با اثربخشی سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند با توجه به متغیرهای میانجی سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کار ارتباط وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین رفتارهای مثبت کارکنان با اثربخشی سازمانی با حضور متغیرهای میانجی از آزمون همبستگی جزئی بین رفتارهای مثبت کارکنان و اثربخشی سازمانی با حضور متغیرهای میانجی استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۱-۶ آورده شده است.

جدول ۱-۷. ضریب همبستگی جزئی بین رفتارهای مثبت کارکنان و اثربخشی سازمانی کارکنان با حضور متغیرهای میانجی

متغیرهای میانجی	ضریب همبستگی	p-value	تعداد	وجود ارتباط	نوع ارتباط
سن	۰/۷۵۶	<۰/۰۰۰۱*	۳۵۹	دارد	مثبت
جنس	۰/۷۵۴	<۰/۰۰۰۱*	۳۵۹	دارد	مثبت
تحصیلات	۰/۷۵۷	<۰/۰۰۰۱*	۳۵۹	دارد	مثبت
سابقه کار	۰/۷۵۳	<۰/۰۰۰۱*	۳۵۹	دارد	مثبت
کل متغیرهای میانجی	۰/۷۵۱	<۰/۰۰۰۱*	۳۵۹	دارد	مثبت
بدون حضور متغیرهای میانجی	۰/۷۵۱	<۰/۰۰۰۱*	۳۵۹	دارد	مثبت

*در سطح ۰/۰۵ معنی دار ($P < ۰/۰۵$)

۲- مدیران بایستی سرمایه های انسانی را بعنوان مهمترین دارایی سازمان در نظر بگیرند و به هیچ وجه از آن غافل نمانند. چنانچه در سازمان به عوامل فیزیکی نظیر تجهیزات و مواد اولیه توجه شود و از عوامل انسانی غافل بمانند، علی رغم داشتن فناوری برتر برای بهبود روش ها و افزایش تولید، کوشش های آنان بی ثمر خواهد ماند. لذا پیشنهاد می شود که مدیران به این دارایی سازمان یعنی منابع انسانی توجه بیشتری کنند. و از طرف دیگر با توجه به عواملی همچون ویژگی های شخصیتی افراد، در نظر گرفتن زمان و مکان مناسب در جهت برقراری ارتباط، استفاده از مدیریت مشارکتی، تشکیل تیم ها و گروه های کاری و ایجاد انگیزه و رضایت شغلی کارکنان سعی نمایند که به صورت اثربخشی تلاش ها و کوشش های همکاران و زیر دستان خود را در جهت پیشبرد اهداف سازمانی و افزایش کارایی و اثربخشی برانگیزانند.

۳- طبق تحقیق حاضر نیز رابطه مستقیمی بین دو متغیر سرمایه اجتماعی و اثربخشی سازمانی وجود دارد و با افزایش سرمایه اجتماعی در کارکنان اثربخشی در سازمان افزایش می یابد. ایده نظریه سرمایه های اجتماعی برای اصل استوار است که شبکه های اجتماعی دارای ارزش هستند و تماس های اجتماعی بر بهره وری فردی و گروهی اثر می گذارد و موجب اثربخشی و کارایی در سازمان می گردد. از این رو در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها با اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می شود. از این رو موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل برای نیل به توسعه پایدار محسوب شده و حکومت ها باید ابزار لازم جهت بهبود و تقویت سرمایه اجتماعی را فراهم سازند.

۴- طبق تحقیق حاضر نیز رابطه مستقیمی بین دو متغیر روان شناسی مثبت و اثربخشی سازمانی وجود دارد بنابراین هر چقدر افراد روان شناسی مثبت را در کار نسبت به دیگران احساس کنند میزان اثربخشی و کارایی در سازمان افزایش می یابد.

با توجه به رابطه مثبت بین روان شناسی مثبت و اثربخشی در سازمان، این اثر بدین معنی است که برای رسیدن به اثربخشی سازمانی بهتر است سازمان ابتدا به کارکنان و اهداف آن ها توجه نموده، و نیاز های آنها را در اولویت قرار دهد (حقوق و دستمزد، شرایط کاری، طرح های ارتقاء) و پس از آن به ترتیب به نیاز های مشتریان، اعتبار دهندگان، جامعه، سهامداران نهادهای دولتی و در آخر تامین کنندگان توجه نماید. امروزه برای داشتن عملکرد بهتر در کار، وجود کارکنانی با انگیزه که متعهد و التزام به انجام امور دارند و یاس و دلسوزی برای آن ها هیچ مفهومی ندارد. جزء ضروریات هر سازمانی می باشد، این گونه افراد با هدایت و رهبری خوب برای تحقق اهداف و معیارهایشان به دنبال نتیجه هستند، برای خود اهداف چالشی در نظر می گیرند، و ریسک های حساب شده انجام می دهند و در جستجوی چگونگی بهبود بخشیدن به عملکرد خود هستند. پس می توان با افزایش خلاقیت و

نتایج حاصل از آزمون همبستگی جزئی نشان می دهد که بین رفتارهای مثبت کارکنان و اثربخشی سازمانی با ثابت نگه داشتن اثر جنس، سن، تحصیلات و سابقه کار به صورت جداگانه رابطه معنی داری وجود دارد ($P < 0.05$). همچنین بین این دو متغیر با ثابت نگه داشتن کلیه متغیرهای میانجی (جنس، سن، تحصیلات و سابقه خدمت) به صورت همزمان رابطه معنی داری وجود دارد ($P < 0.05$). به علاوه رابطه بین رفتارهای مثبت کارکنان و اثربخشی سازمانی به شرط ثابت نگه داشتن متغیرهای میانجی به صورت جداگانه و همزمان مستقیم است. از طرفی بر اساس نتایج، تعدیل متغیرهای میانجی تأثیری بر میزان همبستگی بین رفتارهای مثبت کارکنان و اثربخشی سازمانی ندارد و همان طور که ملاحظه می شود میزان همبستگی بین این دو متغیر، با و بدون در نظر گرفتن این متغیرهای میانجی تغییر زیادی نمی کند.

نتیجه گیری

رفتار سازمانی مثبت را می توان تا حدودی در ارزشهای سازمانی ردیابی کرد و اینگونه رفتارها اثرات مثبت بسیاری بر افراد درون سازمانها می گذارد. یکی از دلایل فقدان انگیزه و گرایش کافی به زمینه رفتارهای سازمانی مثبت، ممکن است در این باور نهفته باشد که این گونه رفتارها فقط در شرایط بهره مند بودن از رفاه اقتصادی در افراد بروز کند وجود اثربخشی موجب بقاء و ماندگاری سازمان است و سازمانی که در راه رسیدن به اهدافش یا به عبارتی به دست آوردن اثربخشی ناکام بماند. در دنیای پرقابلیت نخواهد توانست به بقاء خود ادامه دهد. همچنان که بیان شد طبق داده های بدست آمده کارکنان بیشترین تاثیر را بر ارتقای اثربخشی دارند و عدم رضایت آنها به معنی کاهش اثربخشی خواهد بود. سازمانی که پیوسته غیر اثربخش است به یقین از سلامت برخوردار نیست. در مجموع رفتار های سازمانی مثبت، به طور ضمنی، بر حاصل جمع انجام کار اثربخش دلالت می کند، سازمانی که پایین آوردن هزینه ها یا با سرعت عمل، در کوتاه مدت به طور اثربخش عمل می کند، ممکن است به روحیه و رضایت کارکنان صدمه بزند

۱- طبق تحقیق حاضر نیز رابطه مستقیمی بین دو متغیر رفتار های سازمانی مثبت شامل مولفه های (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، روان شناسی مثبت) با اثربخشی سازمانی وجود دارد و با افزایش هر یک از مولفه های ذکر شده، اثربخشی در سازمان افزایش می یابد. به طور مثال حقوق و مزایای از عواملی است که تاثیر قابل ملاحظه ای بر رضایت شغلی کارکنان دارد. این سازمانها می توانند با افزایش پرداختی به کارکنان رضایت شغلی آنها و در نتیجه رفتار های سازمانی مثبت آنها را بهبود دهند. رفتارهای سازمانی مثبت مدیران را قدرتی سازد تا برخورد صحیح، سریع و موثرتری با تغییرات داشته باشد. بنابراین پیشنهاد می گردد که مدیران از فرصت های بالقوه پدید آمده بر اثر تغییر به بهترین نحو استفاده کنند، و در جهت بهبود و پیشرفت سازمان و تامین اهداف و نیازهای آینده سازمان حرکت کنند تا میزان اثربخشی سازمان افزایش یابد

انگیزش در کارکنان موجب برانگیخته شدن رفتار های مثبت آن ها شد و اثربخشی سازمانی را بهبود بخشید.

۵- همچنین یافته های تحقیق نشان می دهد که بین رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان و اثربخشی سازمانی با توجه به متغیرهای میانجی (جنس، میزان تحصیلات، سابقه کار و سن) رابطه معنی داری از نوع مستقیم وجود دارد. در واقع رقابت های روز افزون تاثیر منفی و مخرب بر حواشی سوددهی، وفاداری مشتری و در نهایت بازگشت سهام داران گذشته دارد. و یکی از منابعی که می تواند با موفقیت این روند مخرب را معکوس نماید و اغلب هم مورد غفلت واقع شده است. کارکنان و نیروی سازمانها هستند.

هرسازمان برای دستیابی به اهداف خود نیاز دارد که کارمندانش مشاغل خود را در سطح قابل قبولی از بهره وری انجام دهند. این موضوع هم در مورد سازمانهای دولتی صدق می کند که در آنها عملکرد ضعیف به معنی ناتوانی در فراهم کردن خدمات عمومی قانونی است، و هم درباره شرکت های خصوصی صادق است که عملکرد ضعیف می تواند به ورشکستگی آنها منجر شود. از دیدگاه اجتماعی، بهترین خواسته هر فرد برای سازمان ها، برخورداری از کارمندانی است که کار خود را خوب انجام دهند. عملکرد خوب، بهره وری سازمان را افزایش می دهد و این نیز مستقیماً باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین طور ارتقای خدمات سازمان خواهد شد.

با توجه به یافته های تحقیق پیشنهاد می شود:

- ۱- مدیران سازمانها جهت افزایش اثربخشی در سازمانها دید مثبت به شخصیت و رفتار کارکنان داشته و استراتژی هایی را در جهت افزایش حقوق و دستمزد و امنیت شغلی و رضایت مندی کارکنان در نظر گیرند
- ۲- پیشنهاد می شود مدیران در جهت افزایش اثربخشی و کارایی در سازمان به تجارب مثبت و منفی، روحیه و ویژگی های شخصی کارکنان را مدنظر قرار دهند و هم چنین راهکارهایی برای شناسایی کارکنانی که دچار خستگی شغلی شده اند، اتخاذ و مشاوره ها و مداخله های مدیریتی روان شناختی صورت پذیرد
- ۳- پیشنهاد می شود که مدیران با سرمایه گذاری بر افراد سازمان به ارتقای سرمایه اجتماعی کمک کرده واز این راه علاوه بر بهره مندی از افراد با سرمایه انسانی بالا از مزیت گسترش سرمایه اجتماعی سازمان خود نیز بهره مند شوند
- ۴- پیشنهاد می شود که مدیران به این دارایی سازمان یعنی منابع انسانی توجه بیشتری کنند و از طرف دیگر با توجه به عواملی همچون ویژگی های شخصی افراد، در نظر گرفتن زمان و مکان مناسب در جهت برقراری ارتباط، استفاده از مدیریت مشارکتی، تشکیل تیم ها و گروه های کاری و ایجاد انگیزه و رضایت شغلی کارکنان سعی نمایند که بصورت اثربخشی تلاش ها و کوشش های همکاران و زیردستان خود را در جهت پیشبرد اهداف سازمانی و افزایش کارایی و اثربخشی برانگیزانند.

منابع:

- ۱- اسلامی، حسن، ابوالقاسم، سیار، (۱۳۸۶)، رفتار شهروندی سازمانی، ترجمه میرمحمدعباس زاده، تدبیر، دوره ۴، شماره ۱۸، صص ۱۸۷-۱۸۰.
- ۲- اخباری فر، علی، (۱۳۷۹)، بررسی رابطه هسته کنترل مدیران مدارس متوسطه با اثربخشی سازمانی آنها در نواحی چهارگانه شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.
- ۳- اسپیکتور، پل، (۱۳۸۷)، روان شناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه شهناز محمدی، انتشارات آرسپاران، چاپ اول، تهران.
- ۴- توفیقی، شهرام، (۱۳۹۰)، تأثیر تغییرات سازمانی بر شاخص های سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی، مجله طب نظامی، دوره ۱۳، شماره ۳، صص ۱۷۷-۱۷۴.
- ۵- حسن زاده، فرزانه، (۱۳۸۹)، اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی، ماهنامه کار، دوره ۱، شماره ۳، صص ۱۲۷-۱۰۲.
- ۶- حسینی، محمد، سامری، مریم، (۱۳۸۹)، بررسی اثر بخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از مدل پارسونز، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هشتم، شماره بیست و یکم، صص ۲۰۷-۲۰۴.
- ۷- خانکاساس اس، (۱۳۸۹)، رفتار سازمانی، ترجمه غلامرضا شمس مورکانی، انتشارات آیپژ، چاپ اول، تهران
- ۸- خلعتبری، جواد، بهاری، صادق، (۱۳۸۱)، ارتباط بین تاب اوری و رضایت شغلی از زندگی، فصلنامه روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد تنکابل، سال اول، شماره ۲، صص ۹۴-۸۳.
- ۹- دفت، ریچارد ال، (۱۳۸۰)، مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران، چاپ چهارم، دفتر پژوهش های فرهنگی
- ۱۰- رابینز، استیفن، (۱۳۸۵)، تئوری سازمان (طراحی و ساختار)، ترجمه الوانی ودانایی فرد، انتشارات صفا، چاپ دوازدهم، تهران.
- ۱۱- زاهدی، شمس السادات، (۱۳۷۹)، فرهنگ جامع مدیریت، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، چاپ دوم، تهران
- ۱۲- سبحانی نژاد، محمد، یوزباشی، علی، (۱۳۸۷)، هوش هیجانی و مدیریت در سازمان، انتشارات یسپرون، چاپ اول، تهران
- ۱۳- شولتس، محمد، (۱۳۸۰)، روانشناسی کمال، الگوی شخصیت سالم، ترجمه گیتی خوشدل، انتشارات نشر پیکان، چاپ نهم، تهران.
- ۱۴- عامری فر، فرزاد، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز
- ۱۵- فاین، بن، (۱۳۸۵)، سرمایه های اجتماعی و نظریه اجتماعی، ترجمه محمدکمال سروریان، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی، تهران
- ۱۶- فیلد، جواد، (۱۳۸۸)، سرمایه اجتماعی، ترجمه غلامرضا غفاری و حسین رضایی، انتشارات کویر، چاپ دوم، تهران

- ۱۷- قلی پور، آرین، (۱۳۷۶)، مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد، چاپ اول، تهران
- ۱۸- قریشیان، مرضیه، قاسمی، نظام الدین، (۱۳۸۹)، مقاله روانشناسی مثبت رویکرد نوین روانشناسی به طبیعت انسان، فصلنامه تازه های روان درمانی، شماره ۵۱ و ۵۲، سال یازدهم، صص ۹۸-۱۱۴.
- ۱۹- گل پرور، محسن، و همکاران، (۱۳۹۰)، الگوی ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق نگرش های شغلی، رشد حرفه ای، حمایت رهبری و توانمندسازی، مجله بصیرت (مدیریت)، دوره ۱۶، شماره ۴۴، صص ۲۷-۴۵.
- ۲۰- میسکل، هوی، (۱۳۸۲)، تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه سید محمدعباس زاده، چاپ چهارم، دانشگاه ارومیه
- ۲۱- معنوی پور، داوود، (۱۳۸۹)، بررسی عوامل موثر بر رفتار شغلی کارکنان ناجا به منظور ارایه الگوی ارتقای رفتار آنان. مجله نظم و امنیت انتظامی، دوره ۳، شماره ۱، صص ۱۷-۱۲.
- ۲۲- نصیری، محمود، (۱۳۸۷)، سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر سیاست گذاری عمومی، انتشارات مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ اول، تهران.
- ۲۳- ویسی، غلامرضا، سوادی، محمد علی، (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی در نگاه مدیریت اسلامی، انتشارات زمزم، چاپ اول، تهران
- ۲۴- ورنر بیرهوف، هانس، (۱۳۸۴)، رفتارهای اجتماعی مطلوب، ترجمه رضوان صدقی نژاد، انتشارات گل آذین، چاپ اول، تهران.
- 25- Argris, c. (1966). integration the individual and the organization. Zohn.wiley and sons.
- 26- Adler. p. s., seok -woo K., "social capital: prospects for a new concept"; Academy of Management Review; vol.27, No.1, 2004
- 27- Anderson, Community college M (1995). Organizational culture and effectiveness in community college and business partnerships ,university of san Francisco.
- 28- Bakker, A. B. and schoafeli, W. B. (2008). positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations journal of organizational behavior.
- 29- Teachman, j., k. paasch and k. carver (1997). social capital have an d the Generation of Human capital ,social forces ,75, pp.1343-1359.
- 30- Hatrup, K., & Kozlowski, S. W. J. (1993), An across-Organization Analysis of the Implementation of Advanced Manufacturing Technologies, Journal of High Technology Management Research, 4 (2), pp. 175-9
- 31- Schnhay, y. w., shrumand, A. (1994). Goodness concepts in the study of organizations: alongitudinal surumandinal survey of four leading jouranals. organization studies ,15(5), 753-776.
- 32- Seligman, m. e., and etal. (2005). positive psychology progress American psychologist. 60.
- 33- Rojas, R., (2000). A Review of models for measuriny organization at effective ness Among for profit and Nonprofit organizations, Non pro fit manan gement and Ledership Satisfaction, International Journal of Nursing Studies, 44, PP: 1011-1020
- 34- Zheng, w., yang ,B & Mclean ,G. N. linking organizational culture ,structure ,strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledgemanagement , journal of Business Research, 2010, vol 63, p 764
- 35- Cameron ,k., (1978). Measuring organizational effectiveness in institutions of higher education. Administrative science quarterly, 23, 604-629.
- 36- Gesler, D., (2005), The Next Level in Empowerment, Quality Progress, 38(3), pp. 168-179.
- 37- Luthans, f. (2002), b. positive organizational, behavior: developing and meaning psychological sterenchs ,Acudemy of many ement Excutive.
- 38- Luthans ,f., youssef, c., volio, B., (2007). psychological capital: Developing the human competitive edge ,Oxford University press.
- 39- Nahapiet, j., and Ghoshal, s., (1998) "social capital ,in tellectuac capital , and the or ganizational advantage," Academy of management Review. Vol. 23. No. 2 pp: 242-266.
- 40- Yue-Tim, H., (1987), the perceptions of school effectiveness by a sample of Hony kony school principals. M aster of education Hiny kony university