

رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی

لیلا شریفی^۱، پویا هادوی^۲

^۱ عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور رفسنجان.

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران.

چکیده

عملکرد یک سازمان تابعی از توانایی و انگیزش اوست. هروقت که انگیزش قوی باشد، بازدهی افزایش می‌یابد و انگیزش ضعیف تأثیر معکوس دارد و در صورتی که انگیزش و توانایی کارکنان کمتر مد نظر مدیران قرار گیرد باعث بروز عملکرد ضعیف از جانب کارکنان سازمان می‌شود. از این روی، مدیریت باید از آنچه انسان را برای عملکرد بهتر برمی‌انگیزد آگاه باشد و برای ایجاد محیطی که باعث انگیزش قوی و مثبت می‌شود، اقدام کند. توجه به رفتار سازمانی مثبت گرا می‌تواند یکی از راه‌های بهبود عملکرد سازمان‌ها باشد. مطالعه نظام‌یافته رفتار، به بهبود توانایی در تشریح و پیش‌بینی و همچنین هدایت، کنترل و تغییر رفتار می‌انجامد و نیز از روابط میان رفتارها و واقعیت‌های مهم پرده برداشته و مبنایی را برای پیش‌بینی دقیق رفتار فراهم می‌کند. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان می‌باشد. این پژوهش با استفاده از روش توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است که در جامعه آماری ۱۲۴ نفری مدیران دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان انجام گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت گرا با روایی ۸۹ صدم و پایایی ۸۶ صدم و پرسشنامه عملکرد سازمانی با روایی ۹۰ صدم و پایایی ۸۸ صدم استفاده شد. در این تحقیق جهت توصیف داده‌های جمع‌آوری شده، انواع آماره‌های توصیفی و همبستگی انواع آماره‌های استنباطی مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردید. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی رابطه وجود ندارد. **واژه‌های کلیدی:** رفتار سازمانی مثبت گرا، عملکرد، سازمان.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱- مقدمه

رفتار سازمانی مثبت گرا برای نخستین بار توسط لوتنز ارائه شد که در زمینه کاربرد روان شناسی مثبت گرا در حوزه سازمان و مدیریت دو رویکرد را مطرح کرده است: ۱. رفتار سازمانی مثبت گرا که بیشتر بر جنبه های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تاکید می کند. رفتار سازمانی مثبت گرا را می توان بدین صورت تعریف کرد: مطالعه و کاربرد توانمندی های مثبت روان شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان آنها را به صورت اثربخش مدیریت کرد ۲. پژوهش های سازمانی مثبت گرا که بیشتر بر جنبه های کلان رفتار سازمانی تاکید می کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۳).

نیک رفتاری سازمانی کلید فعال کردن انگیزش کارکنان و مبنایی اساسی برای ایجاد این انگیزش است. اما از نقطه نظر فردی، کلید رشد و رضایت فردی در محیط کار است. چه از نظر سازمانی یا از نظر فردی، نیک رفتاری سازمانی بعنوان یک موضوع مثبت شناسایی می شود که بر عملکرد سازمانی و فردی اثر می گذارد. فرد زمان زیادی را صرف کار می کند و شغل فرد بطور مستقیمی بر کیفیت زندگی فرد تأثیرگذار است. در واقع، افراد دارای رفتار مثبت بالا، ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه ی مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود خوشبینی بالایی ابراز می کنند. این اشخاص با خودباوری و تحمل بالا، به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می اندیشند و انتظار می رود تا آینده ای قابل پیش بینی برای سازمان خود کار کنند. شغل کارکنان نیک رفتار با خیلی از هویت ها، علایق و اهداف زندگی آنان پیوند تنگاتنگ داشته و برای آنها اهمیت بسیار دارد (میرهاسمی و دیگران، ۱۳۸۷: ۱۸). در مکاتب اولیه مدیریت، افراد با رفتارهایی ارزیابی می شدند که در شرح شغل و شرایط احراز از شاغل انتظار می رفت. ولی امروزه رفتارهایی فراتر از آنها مدنظر قرار گرفته است که جزء جدایی ناپذیری در مدیریت عملکرد محسوب شده و در جنبه های مختلف سازمانی وارد شده اند. در نتیجه، در سال های اخیر محافل علمی و تحقیقاتی ضمن توجه به مفهوم رفتار سازمانی مثبت گرا، تاکید فراوانی بر اهمیت تاثیر آن بر اعمال و رفتار کارکنان داشته و محققان زیادی به تجزیه و تحلیل آن پرداخته اند (خالصی و دیگران، ۱۳۸۹: ۷۶).

رویکرد مثبت گرا بر قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل شدن به آنچه که او می تواند باشد، تاکید دارد. از طرف دیگر نمی توان قانونی برای جدایی رفتار مثبت از منفی ایجاد کرد، چون این به فرهنگ و ارزش

های فرهنگی بستگی دارد و بحثی اقتضایی است. بنابراین به نظر می رسد که تلاش برای جدا کردن مثبت و منفی در رفتار، کمتر امکان پذیر باشد و این دو به هم تنیده اند (حسن زاده، ۱۳۸۹: ۲۶) همچنین مثبت گرایی صرف هم مانند منفی گرایی صرف خوب نیست، بلکه می باید سعی کرد بین آنها تعادل ایجاد کرد، مثلاً اطمینان بیش از حد به نیروی انسانی می تواند عملکرد و کارایی را پایین آورد و یا خوش بینی غیر واقعی می تواند منجر به انحراف از مسئولیت اصلی شود و یا امید کاذب می تواند منجر به تخصیص نادرست منابع و انرژی به سمت اهداف بیهوده شود و در نتیجه به افراد و سازمان خسارت وارد کند. بنابراین باید سعی شود در عین توجه به نقاط قوت به ضعف هانیز توجه شود و بین آنها تعادل ایجاد کرد (لوتانزو یوسف، ۲۰۱۴: ۵۹). عملکرد یک سازمان تابعی از توانایی و انگیزش اوست. هر وقت که انگیزش قوی باشد، بازدهی افزایش می یابد و انگیزش ضعیف تأثیر معکوس دارد و در صورتی که انگیزش و توانایی کارکنان کمتر مد نظر مدیران قرار گیرد باعث بروز عملکرد ضعیف از جانب کارکنان سازمان می شود. از این روی، مدیریت باید از آنچه انسان را برای عملکرد بهتر برمی انگیزد آگاه باشد و برای ایجاد محیطی که باعث انگیزش قوی و مثبت می شود، اقدام کند (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۹۰: ۳۷۶). در یک تعریف نسبتاً جامع، عملکرد عبارت است از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله و بعضی داده های شخصی نظیر حادثه آفرینی، تأخیر در حضور بر سر کار، غیبت و کندی کار. در این تعریف کارایی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع به کار رفته است و اثر بخشی عبارت است از میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده؛ از سوی دیگر، عواملی همانند غیبت، کندی در کار، تأخیر و حادثه آفرینی، می توانند معیارهای مناسبی برای سنجش عملکرد باشند (رایبند، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۱: ۳۶۰). به طور کلی، می توان اهمیت پژوهش را این گونه بیان کرد که بی شک در عصر حاضر رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی به عنوان عوامل مهم و موثر در موفقیت سازمانها مبدل شده و نظر مدیران و محققین را به خود جلب کرده اند. کاهش هزینه ها، صرفه جویی در زمان انجام کارها، ارتقاء سلامت سازمانی، افزایش رضایت مشتریان و ... از دلایل اهمیت آن می باشند.

۲- روش شناسی

انتخاب روش تحقیق بسته به هدف، ماهیت موضوع تحقیق و نیز امکانات اجرایی آن دارد. بنابراین، هنگامی می توان در مورد بررسی و انجام یک تحقیق تصمیم گرفت که ماهیت موضوع پژوهش، هدف ها و نیز وسعت دامنه آن مشخص باشد. در تحقیق حاضر با توجه به موضوع تحقیق که عبارت است از بررسی رابطه بین رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی، روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی مورد استفاده قرار می گیرد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع آوری داده ها پرداخته است.

۳- جامعه و نمونه ی آماری

جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران دستگاه های اجرایی شهرستان رفسنجان تشکیل می دهند که تعداد این دستگاهها ۶۲ عدد می باشد که از هر دستگاه یک مدیر و یک معاون انتخاب گردیده که تعداد آنها برابر ۱۲۴ نفر میباشد. به منظور تعیین نمونه آماری مورد نیاز، از روش شمارش کامل استفاده می شود. بنابراین در این تحقیق نمونه گیری صورت نگرفته است و حجم جامعه برابر با حجم نمونه است.

۴- ابزار جمع آوری داده ها

در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها، از دو پرسشنامه استفاده می گردد. پرسشنامه الف، که برای سنجش رفتار سازمانی مثبت گرا مورد استفاده قرار می گیرد، که به صورت پنج گزینه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی شده است. به گزینه خیلی کم نمره ۱، کم نمره ۲، متوسط نمره ۳، زیاد نمره ۴ و خیلی زیاد نمره ۵ اختصاص داده می شود. پرسشنامه ب، برای سنجش عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است که به صورت مقیاس پنج درجه ای از خیلی کم تا خیلی زیاد طراحی شده است و به ترتیب از نمره ۱ تا ۵ نمره گذاری گردیده است.

۵- روش تجزیه و تحلیل داده ها

در تحلیل اطلاعات بدست آمده در این تحقیق سعی خواهد شد با تفکیک تحلیلها براساس فرضیات به شکل مطلوبتری به بیان یافتهها پرداخته شود. دراین پژوهش جهت تجزیه تحلیل داده ها در قسمت توصیف دادهها به توصیف شاخصهای جمعیت شناختی و همچنین توصیف متغیرهای پژوهش توسط توزیع فراوانی و آماره های توصیفی پرداخته شد. در قسمت تحلیل دادهها به بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته شد. قبل از آزمون فرضیهها، نرمال بودن (توزیع طبیعی داشتن) متغیرهای مورد مطالعه توسط آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف بررسی شد. برای بررسی فرضیات مورد مطالعه از همبستگی اسپیرمن و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل دادهها از نرم افزار SPSS ویراست ۲۰ استفاده شد و معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

۶- یافته ها

بین رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی در دستگاههای اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی معادل $0/159$ و با معناداری $0/078$ بدست آمده که به دلیل بزرگتر بودن ضریب همبستگی از $0/05$ ، همبستگی بین این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست و فرضیه تحقیق نیز رد می شود. از این رو بین نیک رفتاری و عملکرد سازمانی همبستگی معناداری ملاحظه نمی شود.

بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی در دستگاههای اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی اسپیرمن بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی معادل $0/23$ و با ضریب معناداری $0/800$ بدست آمده که به دلیل بزرگتر بودن معناداری از $0/05$ این ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست. از این رو فرضیه تحقیق رد می شود و بین سرمایه انسانی (بعنوان یکی از مؤلفه های نیک رفتاری) و عملکرد همبستگی معناداری ملاحظه نمی شود.

بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی در دستگاههای اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

براساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی اسپیرمن بین اثربخشی و سرمایه اجتماعی معادل $0/167$ با ضریب معناداری $0/064$ بدست آمده است. با توجه به بزرگتر بودن معناداری از $0/05$ ، این همبستگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست از این رو فرضیه تحقیق رد می شود و همبستگی معناداری بین سرمایه اجتماعی (بعنوان یکی از مؤلفه های نیک رفتاری) و اثربخشی سازمان وجود ندارد.

بین روانشناسی مثبت و عملکرد سازمانی در دستگاههای اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی اسپیرمن بین روانشناسی مثبت و عملکرد سازمانی معادل $0/192$ و با ضریب معناداری $0/032$ بدست آمده که به دلیل کوچکتر بودن معناداری از $0/05$ این ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. از این رو فرضیه تحقیق تأیید می شود و در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین روانشناسی مثبت (بعنوان یکی از مؤلفه های روانشناسی مثبت) و عملکرد همبستگی معناداری ملاحظه می شود.

۷- بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش حاکی از آن است که بین رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی در دستگاههای اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود ندارد که با یافته های تحقیقات علی محمدی (۱۳۸۷) که نشان داد بین رفتار سازمانی مثبت گرا و اثربخشی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و بیان می دارد که مفهوم رفتار سازمانی مثبت

گرا به عنوان اقدامات مثبت سازمانها برای بهبود اثربخشی و انسجام در محیط کار، ضروری است و حتی در بعضی مواقع فراتر از وظایف و الزامات شغلی تعریف شده است. رفتار سازمانی مثبت گرا یکی از عوامل بوجود آورنده اثربخشی سازمانی است و موجب کارایی بیشتر سازمان می‌شود. تحقیقات نشان داده است سازمانهایی که اثربخشی در فعالیت آنها در سطح بالایی قرار دارد، دارای کارکنانی با نیک‌رفتاری سازمانی هستند. بی‌توجهی مدیریت به مسأله رفتار مثبت گرا در سازمان موجب کاهش حس مسؤولیت افراد نسبت به وظیفه خود و کاهش عملکرد در سازمان می‌شود. افراد دارای نیک‌رفتاری سازمانی بالا، ظاهراً از شغل خود رضایت دارند و روحیه‌ی مثبتی در کار نشان می‌دهند (میرهاشمی و دیگران، ۱۳۸۷: ۱۸). همچنین نتایج پژوهش الوانی (۱۳۹۱) که بیان می‌کند رفتار سازمانی مثبت گرا یا نیک رفتاری سازمانی، نقاط مثبت و خوبی‌های رفتار آدمی است که در سازمان می‌تواند منشا اثرات مثبتی بر عملکرد و سلامت اداری و کاری کارکنان و سازمان باشد و قدرت انسانها در مواجهه با شکست، امید، شادمانی، خوشبینی، خودباوری و بردباری و... از زمره این خصوصیات مثبت و نیک است. نتایج تحقیقات مختلف نشان داده است هدف اصلی این رویکرد استفاده از روش‌هایی است که به سازمانها و اعضایش در رشد و شکوفای و رونق به روشهایی فوق العاده کمک میکند. دغدغه اصلی رفتار سازمانی مثبت گرا، مطالعه نتایج، فرآیندها و ارتباطات مثبت بیان سازمان و اعضای آن است ایده اولیه پژوهش رفتار سازمانی مثبت گرا درک انگیزاننده‌های این گونه رفتار سازمانی مثبت گرا در محیط کار است، به گونه‌ای که سازمان‌ها را قادر سازد به سطوح جدیدی از موفقیت و عملکرد دست یابند یکی از شباهتهای رفتار سازمانی مثبت گرا با رفتار سازمانی سنتی توجه این رویکرد به عملکرد کارکنان و پاسخهای انگیزشی آنها به محیط کار است، همخوانی ندارد.

مراجع

۱. الوانی، س.م.، ۱۳۹۱: بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت گرا، ماهنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۸.
۲. الوانی، س.م.، ۱۳۸۹، مدیریت عمومی، چاپ سی و ششم، نشرنی، تهران.
۳. ایران نژاد پاریزی، م.، و سامان گهر، پ.، ۱۳۹۱: سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، انتشارات موسسه عالی بانکداری ایران، چاپ دهم، تهران.
۴. حسن زاده، ژ.، ۱۳۸۹، مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۶.

۵. خالصی، ن. قادری، ا. خوشگام، م. برهانی نژاد، و. و. و طرسکی، م.، ۱۳۸۹، رابطه رفتار سازمانی و توانمندسازی کارکنان در مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله مدیریت سلامت، جلد ۴۲، شماره ۱۳.

۶. رایبیز، ا.، ۱۳۹۳، تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانائی فرد، چاپ ششم، انتشارات صفار، تهران.

۷. رایبیز، ا.، ۱۳۹۳، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، چاپ هفتم، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران.

۸. میرهاشمی، س. م.، ۱۳۸۷، الگوهای نظارت و کنترل در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران، چاپ اول، انتشارات سمت، تهران.

۹) Luthans, Fred, Luthans , Kyle, Luthans , Brett (۲۰۱۴) Positive psychological capital: Beyond human and social capital , Journal of Business Horizons ,vol. ۴۷, no. ۱.

۱۰) Luthans, Fred , Youssef , Carolyn (۲۰۰۷) Emerging Positive Organization Behavior, Journal of Management Vol . ۳۳ , No . ۳.

