

بررسی نقش رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان با نقش میانجی رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی در شهرداری همدان

مژگان گمار^{۱*}

علیرضا اسلامبولچی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۱/۰۱

چکیده

پژوهش حاضر به موضوع بررسی نقش رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان با نقش میانجی رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی در شهرداری همدان پرداخت. بر اساس هدف جزء تحقیقات کاربردی، از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، تحقیق پیمایشی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها یک تحقیق کمی بود. جامعه آماری شامل کارکنان شهرداری همدان می‌باشند در سال ۱۳۹۹ که تعداد کل ۲۴۰۰ نفر در نظر گرفته شده بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعداد ۳۳۱ نفر استفاده شد. رفتار سازمانی مثبت گرا با پرسشنامه ۱۲ سوالی لوتانز (۲۰۱۳)، رفتارهای متعهدانه کارکنان با پرسشنامه کائو و همکاران (۲۰۱۹) و رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی با پرسشنامه اسپریتزر (۲۰۰۵) سنجش شدند. همچنین سطح رفتار سازمانی مثبت گرا حدود ۶۸/۲٪، میزان رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی تقریباً ۶۰/۶٪ و رفتارهای متعهدانه کارکنان از دیدگاه کارکنان ۶۵٪ بود. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS نشان داد که رفتار سازمانی مثبت گرا به میزان ۶۲٪ بر رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی اثرگذار بود و رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی به میزان ۳۶٪ متغیر رفتارهای متعهدانه کارکنان را تبیین نمود، همچنین رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان با نقش میانجی رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی به میزان ۶۱٪ تاثیر گذاشت.

کلمات کلیدی

رفتار سازمانی مثبت گرا، رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی، رفتارهای متعهدانه کارکنان

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، همدان، ایران. (* نویسنده مسئول: mj.gomar2008@yahoo.com)

^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، همدان، ایران. (alireza.slambolchi@gmail.com)

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیاز دارند. عدم احساس تعهد کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف، از معضله‌های بزرگ دستگاه‌های اجرایی است. ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی، از بارزترین نمونه‌های این معضله‌ها محسوب می‌شود که با تأثیر نامطلوب، بین نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کند. برای رفع این مشکل، ارتقاء رفتارهای متعهدانه کارکنان از بهترین راه‌ها است (شائمی برزکی و اصغری، ۱۳۸۹).

رفتارهای متعهدانه کارکنان شاخصی است از وفاداری فرد نسبت به سازمان و اینکه فرد سازمان را معرف خود بداند و به اصطلاح به عضویت خود در چنین سازمانی ببالد (رابینز؛ ترجمه اعرابی و پارسایان، ۱۳۹۸). سانتوز و ایمالو^۱ (به نقل از نوروزی، ۲۰۱۰) نیز بیان نمودند که رفتارهای متعهدانه کارکنان، احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه‌ی خاص بوده و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه به عنوان تعهد شغلی تأکید دارد. مطالعات نشان داده است که کارکنان با رفتار متعهدانه بر این باورند که کار در سازمان برایشان مهم است و آنها احتمالاً با ارزش‌های سازمانشان موافق بوده خود را بعنوان بخشی از سازمان حس کرده، در انجام وظایف محوله ثابت قدم هستند و تجارب کاری مهم را جهت رفاه خود و سازمانشان کسب می‌کنند. به واقع رفتار متعهدانه کارکنان منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد کارکنان و نیز متقاعد ساختن آنها برای ادامه کار در شرایط دشوار نظیر تنش و فشارهای مرتبط با کار است (رمز گویان و حسن پور، ۱۳۹۲).

به طور کلی حضور کارکنان بسیار متعهد، سازمان را به یک شرایط سودمند هدایت می‌کند، زیرا چنین کارکنانی در هر فعالیتی که برای حفظ بقای سازمان باشد، شرکت خواهند کرد (فتوا و دسی^۳، ۲۰۱۶). لذا شناسایی عوامل تقویت کننده این رفتار موضوع مهمی است که ذهن بسیاری از پژوهشگران را به خود مشغول کرده است، یکی از عواملی که بر تقویت این رفتار، تأکید بسیار نموده است، رفتار خودتوانمندسازی شغلی می‌باشد. خودتوانمندسازی شغلی منابع انسانی یک نگرش مدرن از انگیزش درون شغلی است که به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان بوده و شرایط و فرصت‌هایی را برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی کارکنان فراهم می‌کند. به علاوه خودتوانمندسازی شغلی نگرش مثبتی در کارکنان، نسبت به شغل و سازمانشان ایجاد می‌کند (جعفری، ۱۳۹۲).

به عبارت دیگر می‌توان گفت خودتوانمندسازی شغلی منابع انسانی، ابزاری است بسیار کارآمد بر پایه نگرش تحول ساز مدیریت به گونه‌ای که با به کارگیری آن، سازمان‌ها می‌توانند گام‌های بسیار بلند و سریعی در مسیر توسعه و رشد بردارند که این مهم از راهکارهایی مانند، ارتقای سیستم شایسته‌سالاری، سیستم توسعه شغلی، سیستم غنی‌سازی شغلی، سیستم بررسی عوامل مؤثر بر خودتوانمندسازی کارکنان، سیستم توانبخشی نیروی انسانی، سیستم عقلانیت رفتاری و ایجاد ذهنیت فلسفی، امکانپذیر است (صالحی زاده و فرهی بوزنجانی، ۱۳۹۳). از جمله شیوه‌های تقویت خودتوانمندسازی شغلی کارکنان در سازمان لقاء دید مثبت گرایانه به کارکنان می‌باشد، به طوری که کارکنان با تکیه بر دیدگاه مثبت گرایانه برای انجام کارها به توانایی‌های خویش متکی خواهند شد (آریفین^۴ و همکاران، ۲۰۲۰؛ نوانزو و بابالولا^۵، ۲۰۱۹).

1. Robbins

2. Santos & Emmalou

3. Fatwa & Dessy

4. Arifin

5. Nwanzu & Babalola

رفتار سازمانی مثبت گرا، به معنای مثبت گرایی و تاکید بر جنبه‌های مثبت رفتارها و رویکردهای رفتار سازمانی است (دبرا^۱، ۲۰۱۴). در این زمینه لوتانز (۲۰۱۳) بر این باور بود که رفتار سازمانی مثبت گرا را به عنوان مطالعه و کاربرد مثبت گرایی در توانمندی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان شناسی که می‌توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار امروز، اندازه‌گیری شوند، توسعه یابند و مدیریت شوند، تعریف می‌کند. در واقع هدف اصلی رفتار سازمانی مثبت گرا، توجه بیشتر به توانمندی‌ها و قوت‌های نیروی انسانی و تقویت کردن آنهاست تا توجه به نقاط ضعف و بی‌کفایتی‌های آنها و در نتیجه تلاش برای رفع این ضعف‌ها؛ بنابراین، همان‌طور که نظریه پردازان اصلی این حوزه جدید مطالعاتی بیان می‌دارند رفتار سازمانی مثبت گرا، پاسخی برای توجه به چنین دستاوردهایی محسوب می‌شود و تلاش می‌کند، خلاء ناشی از چنین رویکردهایی را در محیط کار با استفاده از بینش‌های جدید خود، نظریه پردازی و پر کند (امید، ۱۳۹۷).

به طور کلی مثبت گرایی با مولفه‌های خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط بین آنها) در سازمان می‌شود و این می‌تواند به عنوان یک استراتژی سازمانی در حیطه مثبت گرایی در نظر گرفته شود. دیدگاه مثبت گرایانه و رفتار سازمانی مثبت گرا سبب می‌گردد، میزان امیدواری کارکنان به آینده شغلی بالا رفته و لذا نسبت به مسائل سازمانی خوش‌بین می‌گردند. از طرفی این مهم سبب می‌گردد، میزان تاب‌آوری کارکنان بالا رفته و بنابراین در مقابل مشکلات و مسائل مختلف سازمانی، توان مقابله و ایستادگی زیادی داشته باشند. در نهایت کارکنان با رفتار سازمانی مثبت گرا، خوش‌بینی بالایی نسبت به مسائل سازمانی داشته و کارها و وظایف شغلی را از دید بدبینانه و منفی نمی‌نگرند و دیدی خوش‌بینانه و سازنده نسبت به مسائل دارند (لوتانز، ۲۰۱۳)؛ بنابراین به کارگیری رفتار سازمانی مثبت گرا سبب خواهد شد که عوامل ایجادکننده مشکل در سازمان شناسایی شده و رفته رفته با کاهش عوامل مشکل ساز در سازمان، خودتوانمند سازی و تعهد سازمانی کارکنان تقویت شده و در نهایت مسیر پیشرفت و ترقی در سازمان هموار گردد (دعائی، ۱۳۸۹؛ بازگیر پور و افخمی، ۱۳۹۸).

بنابراین توجه و تمرکز بر رفتار سازمانی مثبت گرا، امروزه به یکی از دغدغه‌های اصلی پژوهشگران و مدیران سازمانی تبدیل شده است، در حقیقت امروزه مدیران سازمانی دریافته‌اند که توجه به مثبت گرایی می‌تواند زمینه‌های شکل‌گیری اعتماد را در مدیریت و کارکنان به وجود آورد و بدین طریق سازمان می‌تواند در محیط پویا و رقابتی امروزی دوام آورد، این امر در شهرداری همدان نیازمند توجه بیشتری می‌باشد. چرا که شهرداری به عنوان مدیریت شهری نقش کلیدی در فرآیند مدیریت و سازماندهی شهرها به عهده دارد (شمس‌الدینی و همکاران، ۱۳۹۶). به علاوه شهرداری به عنوان یکی از نهادها و شاید مهمترین نهاد در ساختار مدیریت شهری، نقش مهمی در کیفیت زندگی شهروندان داشته است (زنگنه و همکاران، ۱۳۹۴)؛ بنابراین می‌بایست خاطر نشان نمود که کیفیت تحقق تمامی وظایف و تعهدات شهرداری در گرو منابع انسانی و میزان تعهد و توانمندی کارکنان باشد. این امر به خصوص در شهرهای تاریخی و توریستی چون همدان مساله‌ای پیچیده تر و مهم تر است و شهرداری همدان بایستی تلاش بیشتری نماید تا همواره جایگاه خویش را در اذهان شهروندان و گردشگران ارتقاء بخشد.

به طور کلی شهرداری به عنوان نهادی محلی و غیردولتی به منظور اداره امور محلی و ارائه خدمات لازم با هدف مدیریت و توسعه‌ی کالبدی، اقتصادی و اجتماعی در محدوده‌های شهر و اطراف آن به وجود آمده و وظیفه‌ی آن برآورده ساختن نیازهای مشترک شهروندان می‌باشد که هر کدام از افراد به تنهایی قادر به برآورده ساختن آنها نیستند و

^۱. Debra

شهرداری ها، زمانی در رسیدن به اهداف خود و حفظ تعادل بین نیازهای حال و آینده موفق خواهند شد که شهروندان از عملکرد سازمانی رضایت کامل داشته باشند. رضایت شهروندان موجب خواهد شد که آنها در انجام امور و مسئولیت‌ها حضور فعال تری داشته باشند که این مهم در گرو داشتن کارکنانی توانمند و متعهد می باشد. با توجه به مشکلات فوق الذکر در کل می توان گفت که ادامه مشکلات در حوزه‌ی رفتار سازمانی مثبت گرا، رفتارهای متعهدانه کارکنان و رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی می تواند اثرات مخربی در شهرداری همدان داشته باشد. لذا امروزه، مساله تعهد و توانمندی کارکنان در شهرداری به مساله‌ای جدی و مهم تبدیل شده است که نیازمند توجه ویژه مسئولین بلند پایه و پژوهشگران علوم انسانی در این خصوص می باشد که علی رغم اهمیت این مساله تا کنون کمتر پژوهشی این مهم را مورد توجه و بررسی قرار داده است و خلاءهای تحقیقاتی در این خصوص محقق را بر آن داشته است تا در پژوهش حاضر به بررسی این مهم در شهرداری همدان پردازد و پاسخگوی این سوال باشد که آیا رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان با نقش میانجی رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی در شهرداری همدان تاثیر دارد؟

مبانی نظری

مفهوم رفتارهای متعهدانه کارکنان

رفتارهای متعهدانه کارکنان شاخصی است از وفاداری فرد نسبت به سازمان و اینکه فرد سازمان را معرف خود بداند و به اصطلاح به عضویت خود در چنین سازمانی ببالد (رایبیز^۱، ۲۰۰۳ ترجمه امیدواران، ۱۳۹۶). ماندی، پورتر و استیرز^۲ (۱۹۹۲) رفتارهای متعهدانه کارکنان را به عنوان درجه‌ای از تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن تعریف کرده‌اند. تعاریف مختلفی از تعهد سازمانی و رفتارهای متعهدانه کارکنان ارائه شده است که این تعاریف به شرح ذیل می‌باشند: سالانسیک^۳ (۱۹۷۷) رفتارهای متعهدانه کارکنان را حالتی می‌داند که در آن فرد با اعمال خود و از طریق این اعمال اعتقاد می‌یابد که به فعالیت‌ها تداوم بخشد و مشارکت مؤثر خود را در انجام آن‌ها حفظ کند (ساروقی، ۱۳۸۵). تعهد به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان به‌خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن (وسيله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) است (رنجبران، ۱۳۷۵). به عقیده شلدن^۴ رفتارهای متعهدانه کارکنان یک نگرش یا یک جهت‌گیری نسبت به سازمان است که هویت فرد را به سازمان مرتبط می‌سازد. ویلیامسون و اندرسون^۵ (۲۰۰۲) رفتارهای متعهدانه کارکنان را شدت و گسترش مشارکت فرد در سازمان، احساس تعلق به سازمان و شغل و احساس هویت تعریف کرده‌اند. هال و همکارانش^۶ (۱۹۷۰) رفتارهای متعهدانه کارکنان را فرآیندی می‌دانند که در آن فرآیند، اهداف فرد و سازمان تا حد زیادی با هم تلفیق گردیده و هم‌نوا می‌شوند (اشرفی، ۱۳۷۴). مورهد و گریفین^۷ (۱۳۷۴) رفتارهای متعهدانه کارکنان را احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان می‌دانند. از نظر آنان تعهد و پایبندی بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارد و می‌تواند پیامدهای مثبت متعددی داشته باشد. استرون^۸ در سال ۱۳۷۷، براون، گرین بری و سامرز^۹ (۱۹۹۵) رفتارهای متعهدانه کارکنان را تمایل کارمند به سازمان، تعیین هویت با

1. Robbins

2. Mondy, Porter & Steers

3. Salansick

4. Sheldon

5. Viliamson & Anderson

6. Hall et al

7. Morhed & Griffin

8. Stroun

9. Brown, Greenbery & Samerz

آن و میزان چالش وی در سازمان مثل روابط کاری، ارتقاء شغلی، بازنشستگی و اهداف و ارزش‌های سازمانی می‌دانند (زالی، ۱۳۷۴).

از نظر رایینز^۱ (۱۳۷۴)، رفتارهای متعهدانه کارکنان حالتی است که فرد سازمان را معرفی خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد. دری و آیورسون^۲ (۱۹۹۸) در مطالعه خود رفتارهای متعهدانه کارکنان را درجه وفاداری فرد به سازمان نامیده‌اند. در تعریف دیگری، رفتارهای متعهدانه کارکنان به عنوان نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده نسبت به کار تعریف شده است. اخیراً توجهات زیادی به مطالعه رفتارهای متعهدانه کارکنان معطوف شده است (مودی^۳ و همکاران، ۱۹۸۲). از این رو تعاریف فراوانی نیز در این زمینه به چشم می‌خورد. با این حال، تمامی این تعاریف حول سه موضوع کلی رفتار تعهدی عاطفی، رفتار تعهدی مستمر و رفتار تعهدی هنجاری متمرکز گردیده‌اند (مایر، آلن و اسمیت^۴، ۱۹۹۳).

ابعاد رفتارهای متعهدانه کارکنان

۱- رفتار تعهدی عاطفی

در این بعد از تعهد، کارمند خود را با سازمان هم ذات دانسته، در سازمان مشارکت دارد، در آن سخت مشغول کار است و از عضویت در سازمان لذت می‌برد. این وضعیت، یک نوع نگرشی است که هویت فرد را به سازمان وابسته می‌کند و افراد انرژی و وفاداری خویش را به نظام اجتماعی (سازمان) ابراز می‌دارند. در برخی موارد این تعهد و وفاداری بصورت وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزش‌ها و اهداف سازمان تبدیل می‌شود. پورتر^۵ و همکاران (۱۹۹۰) جهت اندازه‌گیری و سنجش این بعد از تعهد، پرسش‌نامه‌ای ۱۵ گویه‌ای تهیه کرده‌اند که توانایی نگرش سنجی قابل قبولی دارد (مایر و آلن، ۱۹۹۱). مایر و آلن (۱۹۹۱) نیز برای سنجش این بعد از تعهد، هشت گویه از پرسشنامه تعهد خود را، اختصاص داده‌اند.

۲- رفتار تعهدی مستمر

رفتارهای متعهدانه کارکنان در این وضعیت، تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مربوط به ترک سازمان می‌باشد. بیکر^۶ (۱۹۶۰) نیز رفتار تعهدی مستمر را به عنوان تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر تعریف می‌کند که این تمایل بخاطر ذخیره شدن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی است که با ترک آن فعالیت این اندوخته‌ها از بین می‌رود و حتی برای بیان تعهد به سازمان به کار می‌رود. رفتار تعهدی مستمر را آگاهی کارمند از غیر ممکن بودن انتخاب یک هویت اجتماعی (شغل، وظیفه) دیگر بخاطر زیان‌های ناشی از این تغییر نیز می‌دانند (زالی، ۱۳۷۴).

ترایس رایتزر^۷ (۱۹۶۹) برای سنجش این بعد از تعهد پرسش‌نامه‌ای طراحی کرده است که به وسیله آلتو و هرباینیک^۸ (۱۹۷۲) اصلاح و به کار گرفته شده است. هم‌چنین مایر و آلن (۱۹۹۱) نیز ۸ گویه از پرسش‌نامه تعهد خویش را برای سنجش این بعد از تعهد اختصاص داده‌اند.

1. Rabbins

2. Dary & Ayorson

3. Mowday

4. Meyer, Allen & Smith

5. Poorter

6. Bicker

7. Writers

8. Alto & Herbaitick

۳- رفتار تعهدی هنجاری

برخی نیز تعهد را به عنوان یک اعتقاد و باور در رابطه با مسئولیت فرد به سازمان می‌دانند. واینر^۱ (۱۹۹۰) مجموع فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت‌ها به طریقی که اهداف و منافع سازمان حاصل شود را «رفتار تعهدی هنجاری» می‌داند.

واینر و واردی^۲ (۱۹۸۰) قسمتی از پرسش‌نامه تعهد خود را برای سنجش این بعد از تعهد اختصاص دادند (در حدود سه گویه). مایر و آلن نیز هشت گویه از ۲۴ گویه پرسش‌نامه تعهد خود را برای سنجش «تعهد هنجاری» اختصاص داده‌اند. علاوه بر سه بعد رفتارهای متعهدانه کارکنان که ذکر شدند، برخی نیز تعهد را در کل به دو بعد رفتاری^۳ و نگرشی تقسیم می‌کنند (ساروقی، ۱۳۸۵).

در دیدگاه رفتاری، افراد در شرایط خاصی، تعهد قوی نسبت به سازمان خواهند داشت. لذا رفتار تعهدی مستمر و هنجاری را می‌توان در این دیدگاه گنجانید. در دیدگاه نگرشی، تعهد را امری عاطفی یا نگرشی می‌دانند که تعهد سازمانی عاطفی را می‌توان جزء این دیدگاه دانست. کارکنان به خاطر تضمینی که در گذشته جهت پیوستن به سازمان متقبل شده‌اند، خود را به سازمان مقید می‌دانند؛ اما احساس چنین قید و بندی وجود سطوح بالای تعهد نگرشی را در فرد نسبت به سازمان تضمین نمی‌کند، به همین جهت کارمندی که احساس می‌کند از نظر نگرشی خیلی به سازمان متعهد است و به رسالت و مأموریت‌های سازمان اعتقاد دارد، ممکن است نسبت به باقی ماندن در آن سازمان خود را مقید نداند (اشرفی، ۱۳۷۴).

تعریف رفتار سازمانی مثبت‌گرا

به نظر می‌رسد که نه تنها توافق چندانی در خصوص واژه‌ی «مثبت‌گرایی» به طور کل وجود ندارد، بلکه حتی برگرفته از آنچه در قسمت مقدمه نیز گفته شد، ممکن است در عمل با سوء برداشت‌هایی نیز در خصوص واژه‌ی «مثبت‌گرایی» نیز مواجه شویم. بررسی تعاریف موجود پیرامون واژه‌ی «مثبت‌گرایی» در فرهنگ لغت‌ها نشان می‌دهد که این مفهوم حیثی بسیار وسیعی از مفاهیم را در برمی‌گیرد و بنابراین کاربردهای بسیار گوناگونی دارد که از ایجاد مرزهای مفهومی دقیق جلوگیری می‌کند (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲).

در فرهنگ لغت وبستر واژه‌ی مثبت این‌گونه تعریف شده است: تفکر درباره‌ی کیفیت‌های خوب شخص یا چیزی، تصور اینکه نتیجه / اتفاق خوبی رخ خواهد داد، خوش‌بینی، امیدواری، اطمینان کامل از اینکه چیزی درست یا صحیح است. در فرهنگ لغت آکسفورد نیز مثبت این‌گونه تعریف شده است: سازنده، خوش‌بین یا مطمئن؛ پیشرفت یا بهبود؛ نداشتن شک و شبهه، موافقت با نظر دیگران؛ کامل و مطلق و درنهایت صفت یا ویژگی مطلوب یا سازنده (فروهر، ۱۳۹۴).

از دیدگاه سازمانی کامرون (۲۰۱۳) اتخاذ یک دیدگاه جانشین در تفسیر وقایع سازمانی (در نظر گرفتن چالش‌ها و موانع به عنوان فرصت)، تأکید روی نتایج خارق‌العاده، داشتن یک سوگیری و گرایش مثبت (تأکید بیشتر روی ویژگی‌های مثبت، ظرفیت‌ها و امکانات) و درنهایت فضیلت‌گرایی و تأکید به گرایش طبیعی انسان به سمت دست‌یابی به بالاترین آمال بشری و بررسی ایجاد و اثرات مرتبط با فضیلت و ایجاد شادکامی و بهروزی را از ویژگی‌های مثبت‌گرایی در سازمان بر می‌شمارد. یوسف و لوتانز^۴ (۲۰۱۳) مثبت‌گرایی را این‌گونه تعریف می‌کنند: یک سیستم یکپارچه از پیشایندها، فرآیندها،

1. Vainer

2. Vardy

3. Behavioral

4. Luthans

رویه‌ها و پیامدهایی که می‌توانند به آسانی توسط مشاهده‌کنندگان و سهامداران مختلف به عنوان استانداردهای منحصر به فرد و فراتر از عملکرد کافی (ولی نه به صورت رضایت‌بخش) درک شده و مورد توافق قرار گیرند و باعث افزوده شدن ارزش پایدار به فرد و زمینه گردند. آنها ضمن تأکید بر اینکه مثبت‌گرایی می‌تواند به ایجاد ارزش افزوده منجر شود، بیان می‌کنند که مثبت‌گرایی الزاماً به منزله‌ی بیشتر بودن یا فراتر بودن نیست و گاهی لازم است معنی «متفاوت» از آن استنباط کرد. به عنوان مثال خلاقیت، نوآوری یا کیفیت، به عنوان پیامدهای احتمالی مثبت‌گرایی در سازمان، الزاماً به معنی کمیت بیشتر نیستند و ممکن است ارزش افزوده ناشی از این مفاهیم صرفاً تداعی گر یک چیز متفاوت باشد تا زیاد. در تعریف دیگری از مثبت‌گرایی لوئیس^۱ (۲۰۱۳) بیان می‌کند که مثبت‌گرایی اشاره دارد به نسبت هیجان‌ها و عواطف مثبت به منفی‌ای که افراد در طول روز تجربه می‌کنند. در تعریف دیگری کامرون و همکاران (۲۰۰۳) مثبت‌گرایی در سازمان را به عنوان مطالعه پیامدها، فرایندها و ویژگی‌های سازمان‌ها و اعضایش تعریف می‌کنند. طبق این تعریف ابعاد مثبت‌گرایی عبارت خواهد بود از: توانمندسازها (همچون فرایندها، قابلیت‌ها، ساختارها، روش‌ها)، انگیزه‌ها (همچون فداکاری، انسان دوستی و مشارکت بدون خود خواهی) و نتایج یا اثرات (همچون سرزندگی، معناداری، شغف، روابط با کیفیت بالا) مربوط به پدیده‌های مثبت (فروهر و تجری، ۱۳۹۲).

نلسون و کوپر^۲ (۲۰۰۷) مثبت‌گرایی را به عنوان تأکید بر حالت‌ها، ویژگی‌ها و فرایندهای مثبت درون سازمان تعریف می‌کنند. فردیکسون^۳ و دانتون (۲۰۰۸) مثبت‌گرایی در سازمان را به عنوان پویایی‌های سازمانی و درون‌سازمانی تعریف می‌کنند که باعث می‌شود افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها به‌طور کل، بتوانند به شکوفایی برسند (فیاضی و همکاران، ۱۳۸۹). دونالسون و کو^۴ (۲۰۱۰) با در نظر گرفتن نقاط مشترک موجود در خصوص مفاهیم روان‌شناسی مثبت‌گرا در کار، روان‌شناسی سازمانی مثبت‌گرا را به عنوان علم مطالعه تجارب ذهنی و ویژگی‌های مثبت در محیط کار و سازمان‌های مثبت‌گرا و کاربرد آن به منظور بهبود اثربخشی کیفیت زندگی در سازمان معرفی می‌کنند؛ بنابراین، مثبت‌گرایی صرفاً گویای عملکرد فوق‌العاده و تلاش زیاد نیست، چیزی که می‌تواند تداعی‌گر استثمار کارکنان در یک قالب جذاب با همان رویکردهای کلاسیک باشد؛ اما در واقع، اینطور نیست و در این رویکرد جدید کیفیت تجارب زندگی کارکنان و بستر و محیط مثبتی که کارکنان در آن به فعالیت می‌پردازند حائز اهمیت است. علاوه بر این چون در مثبت‌گرایی بحث شکوفایی استعدادها و توانمندی‌های کارکنان وجود دارد، می‌توان گفت دیدگاه آزاد اندیشه‌ای نیز نسبت به کارکنان دارد. در عین حال، انجام کار فوق‌العاده همراه با تجارب مثبت و انگیزه‌های درونی و انرژی بخش همچون اشتیاق شغلی و غرقه شدن در کار و احساسی از معناداری و لذت نه تنها خسته‌کننده و طاقت فرسا نیست، بلکه می‌تواند کار را به یک خدمت (فروهر، ۱۳۹۴) برای کارکنان تبدیل کند. از سوی دیگر، رودریگز-کارواجال^۵ و همکاران (۲۰۱۳) در مقاله تحلیلی خود نشان دادند که مثبت‌گرایی به طور همزمان هم برای سازمان و هم برای کارکنان سودمند است.

همچنین لازم است توجه کنیم که برخلاف تصور غالب «مثبت‌گرایی» الزاماً به معنی داشتن تفکر و نگرش مثبت شخصی نیست. بلکه علاوه بر این، مثبت‌گرایی شامل مطالعه‌ی توانمندی‌ها، ظرفیت‌ها و فضیلت‌های مثبت کارکنان و سازمان، هیجان‌ها، رویه‌ها، سیاست‌ها و راهبردهای سازمانی مثبت‌گرا، روابط و ارتباطات مثبت‌گرا و همچنین رهبری و توسعه

1. Louis

2. Nelson and Cooper

3. Fredrickson

4. Donaldson and Co.

5. Rodriguez-Carvajal

مثبت‌گرا نیز می‌شود (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). در واقع، رویکرد مثبت‌گرایی صرفاً یک حالت درون فردی و ذهنی (مبنی بر خوش‌باوری و خوش‌بینی) نیست، بلکه در عمل می‌تواند طیف گسترده‌ای از حالت‌های درونی، پویایی‌های اجتماعی و فرایندها و نتایج مثبت سازمانی را شامل شود. این موضوع آشکار می‌سازد که هم مثبت‌گرایی می‌تواند سطوح تحلیل گسترده‌ای داشته باشد و هم اینکه تحقق یک سازمان مثبت‌گرا، به عنوان یک کل، مستلزم بستر سازی برای مثبت‌گرایی از طریق تغییر در فرایندها، رویه‌ها و سیاست‌های سازمانی است. در مجموع و طبق نکته‌ی بالا، به اعتقاد ما «مثبت‌گرایی در سازمان‌ها علم و کاربرد حالت‌ها، صفات، ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها، رویکردها، رویه‌ها، فرایندها، سیاست‌ها و نتایج مثبت سازمانی است که از دیدگاه افراد مختلف مطلوب تلقی شده و به خلق یک محیط کاری مثبت‌گرا، بهبود کیفیت زندگی کاری و بهروزی و شکوفایی کارکنان و سازمان و در نهایت انجام عملکرد متفاوت و یا فوق‌العاده و یا هر دو منجر می‌شود.»

خودتوانمندسازی و جنبه‌های مختلف مفهومی

خودتوانمندسازی روش نوینی برای بقاء سازمانهای پیشرو در محیط رقابتی است. در استراتژی مدیریت کیفیت جامع^۱ اگر به توانمندسازی کارکنان توجه نشود قطعاً آن استراتژی محکوم به شکست است. بهبود مستمر (کایزن) هنگامی است که کارکنان اطلاعات لازم در اختیار داشته و مورد اعتماد مدیریت باشند تا بتوانند مهارت‌ها و توانایی‌هایشان را بکارگیرند. توانمندسازی، دادن قدرت به کارکنان نیست. چون کارکنان دارای قدرت بالقوه زیادی بوده که در قالب دانش و انگیزش جلوه گر می‌شود و ابزاری برای انجام فعالیت‌هاست. توانمندسازی بکارگیری دانش و افزایش انگیزش کارکنان از سوی مدیریت است که در نهایت، سازمان براحتی به اهدافش می‌رسد.

ماتشوشیتا در کتاب «نه لقمه‌ای برای نان» می‌گوید: «تنها زمانی که مدیر دستانش را برای همکاری در برابر کارمندانش می‌گشاید کارکنان با شوق برای رسیدن به اهدافی که پیش روی آنان است تلاش می‌کنند.»

اکثر مدیران تصور می‌کنند که با مفهوم توانمندسازی آشنا هستند، در حالیکه فقط تعدادی محدودی از آنان با مفهوم و کاربردش آشنایی دارند. اگر از ۱۰۰ نفر درباره معنی توانمندسازی سوال کنید، شاید با ۱۰۰ پاسخ متفاوت مواجه شوید. بسیاری از سازمانها علاقه مندند فرآیند توانمندسازی را اجراء نمایند، زیرا معتقدند کارکنان توانمند می‌توانند در نیل به اهداف موثر باشند (آقایار، ۱۳۹۴).

پروفسور ادوارز^۲ مدیر بیمارستان و ترینری می‌گوید: من در سمینارهای مختلف فرآیند توانمندسازی حضور داشته‌ام که فرآیند سخنرانان کراراً می‌گفتند: میزان رضایت مندی شغلی کارکنان توانمند نسبت به سایر کارکنان بیشتر است ولی متأسفانه هیچکدام یک راه حل عملی و اجرایی ارائه نکردند. بنابراین لازم است تعاریفی از توانمندسازی عنوان کنم:

- ۱- توانمندسازی، واگذاری اختیارات رسمی و قدرت قانونی به کارکنان است.
- ۲- توانمندسازی فرآیند توسعه است. باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل، ارتقاء بینش سیاسی و اجتماعی کارکنان شده و آنان قادرند عوامل محیطی را شناسایی و تحت کنترل بگیرند.
- ۳- توانمندسازی اعطاء اختیار تصمیم‌گیری به کارکنان به منظور افزایش کارآیی آنان و ایفاء نقش مفید در سازمان است.

^۱. TQM

1. Professor Edwards

۴- توانمندسازی فقط دادن قدرت به کارکنان نیست، بلکه موجب می‌شود کارکنان با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه بتوانند عملکردشان را بهبود بخشند. توانمندسازی ارزشی است که از مدیریت عالی سازمان تا پایین ترین رده امتداد می‌یابد.

۵- توانمندسازی محیطی را بوجود می‌آورد تا کارکنان بتوانند با اختیارات بیشتر کار کرده و در فرآیند تغییر و بهبود تولید نقش داشته باشند، نیازشان به سرپرست مستقیم کاهش یافته و در تحقیق اهداف سازمان مشارکت پیدا کنند.

۶- توانمندسازی تبدیل نیروی کار جسمی به نیروی فکری است.

۷- توانمندسازی یعنی قبل از آنکه به کارکنان بگوئید چکار کنند بتوانند به خوبی وظایفشان را درک کنند.

۸- توانمندسازی فرآیندی است که موجب رشد کارکنان می‌شود. کارکنان توانمند قادرند راه‌های مناسب برای حل مشکلات پیدا کنند.

۹- توانمندسازی از طریق چالشهای داخلی و خارجی سازمانی بدست می‌آید. چالشهای خارجی شامل: افزایش شتاب تغییرات، محیط رقابتی، انتظارات جدید مشتریان و شرایط جدید بازار کار است. فرآیند چالشهای داخلی بیشتر تاکید بر حفظ و نگهداری نیروی انسانی موجود، افزایش سطوح انگیزش، رشد و شکوفائی استعداد و مهارتهای کارکنان دارد.

۱۰- توانمندسازی با اعمال فشار مدیران و دستورالعمل‌ها تحقق نمی‌یابد بلکه فرآیندی است که لازمه اش پذیرش فرهنگ توانمندسازی و مشارکت کارکنان است.

۱۱- توانمندسازی فرآیندی است که در آن شرایط برای توانمندی فراهم است. اطلاعات از جنبه‌های مختلف تجزیه و تحلیل، اهداف روشن، تصمیم‌گیریها دارای مرزبندی و فعالیت کارکنان از کارائی بالا برخوردار می‌باشد. ملاک صلاحیت و شایستگی کارکنان برای ارتقاء بستگی به میزان مهارت و دانش و توانایی دارد. در توانمندسازی سبک رهبری مرشد سالاری بوده و حمایت از کارکنان آنان را به پذیرش ریسک تشویق می‌کنند.

۱۲- توانمندسازی یعنی واگذاری اختیارات رسمی، تفویض قدرت به کارکنان تا بتوانند در تحقیق اهداف سازمان سهیم باشند.

۱۳- توانمندسازی، قدرت اتخاذ تصمیم‌گیری در چهارچوب مرزهای مشخص است در توانمندسازی مدیر بخشی از اختیارات یا قدرت تصمیم‌گیری را به کارکنان واگذار می‌کند. بنابراین توانمندسازی فرآیندی است که در آن:

- فرهنگ توانمندسازی در آن رشد می‌کند.
- تبادل اطلاعات و دیدگاهها به آسانی صورت می‌گیرد.
- اهداف مشخص و تعریف شده است.
- مرزهای تصمیم‌گیری روشن است.
- تقسیم کار صورت می‌گیرد.
- شایستگی‌ها در قالب کسب تجربه و آموزشها شکوفا می‌شود.
- منابع کافی انجام کار (پول، مواد، تجهیزات، نیروی انسانی) در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد.
- حمایت و پشتیبانی لازم توسط مدیران عالی سازمان از فرهنگ توانمندسازی صورت می‌گیرد.
- کارکنان تشویق و ترغیب به پذیرش ریسک و مخاطره می‌شوند.
- توانمندسازی به سادگی و به سرعت تحقق نمی‌یابد بلکه فرآیندی نسبتاً طولانی است. (بلانچارد، ۱۳۸۹).

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر با محوریت بررسی نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان با نقش میانجی رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی در شهرداری همدان جزء تحقیقات توصیفی می‌باشد. علاوه بر این پژوهش حاضر از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها، تحقیق پیمایشی است. همچنین این تحقیق از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها یک تحقیق کمی می‌باشد و از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌گردد. جامعه آماری که به آن جمعیت آماری نیز گفته‌اند به مجموعه افراد یا عناصر که دارای ویژگی یا ویژگی‌های مشترکی هستند و تحقیق در مورد آنها انجام می‌شود گفته می‌شود. به طور کلی جامعه آماری تحقیق با یک یا چند صفت مشترک شناسایی می‌شود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری همدان بودند که در سال ۱۳۹۹ مشغول به فعالیت در آن سازمان می‌باشند که تعداد آنها ۲۴۰۰ می‌باشد. نمونه آماری این تحقیق براساس جدول مورگان و کرجسی و با شیوه تصادفی ساده به تعداد ۳۳۱ نفر برآورد شد. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد که شامل سه پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت‌گرا، رفتار خودتوانمندسازی شغلی و رفتار متعهدانه کارکنان می‌باشد، همچنین به منظور غنی‌سازی ادبیات تحقیق و افزایش اعتبار آن از منابع معتبر داخلی و خارجی، کتابها و مجلات و بهره گرفته شد.

الف) پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت‌گرا

رفتار سازمانی مثبت‌گرا توسط پرسشنامه ۱۲ سوالی لوتانز (۲۰۱۳) مورد سنجش قرار گرفت که شامل چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی می‌باشد. همچنین طریقه نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴ و کاملاً موافقم = ۵) است. روایی پرسشنامه در مطالعات مختلف مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه در ایران توسط بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است.

ب) رفتار خودتوانمندسازی شغلی

متغیر خودتوانمندسازی شغلی در پژوهش حاضر توسط پرسشنامه اسپریتزر (۲۰۰۵) سنجیده شد که دارای ۱۶ سوال پنج‌گزینه‌ای می‌باشد که با گزینه‌های کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، تا حدودی = ۳، موافقم = ۴ و کاملاً موافقم = ۵ نمره‌گذاری شده است. همچنین این پرسشنامه دارای چهار بعد احساس شایستگی، احساس آزادی عمل، احساس معنی‌دار بودن و احساس موثر بودن می‌باشد.

ج) پرسشنامه رفتار متعهدانه کارکنان

متغیر رفتار متعهدانه کارکنان با استفاده از پرسشنامه کائو و همکاران (۲۰۱۹) به اقتباس از پرسشنامه آلن و می‌یر (۱۹۹۶) که دارای ۲۴ سؤال است، مورد سنجش قرار گرفت. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت از گزینه‌های (۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد) نمره‌گذاری شده است. این پرسشنامه دارای سه بعد رفتار تعهدی عاطفی، رفتار تعهدی مستمر و رفتار تعهدی هنجاری است. لازم به ذکر است که طریقه نمره‌گذاری سوال‌های ۴ و ۱۹ معکوس می‌باشند.

یافته های پژوهش

بررسی نرمال بودن متغیرها

ابتدا قبل از بررسی فرضیه های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف - اسمیرنف^۱ مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول شماره ۱ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می پردازد.

جدول شماره ۱: بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
رفتار سازمانی مثبت گرا	۰/۰۵۴	۰/۰۲۱
رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی	۰/۰۵۹	۰/۰۰۸
رفتارهای متعهدانه کارکنان	۰/۰۷۵	۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۴-۹ می توان نتیجه گرفت که سطوح معناداری متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ هستند و این گویای این مطلب است که متغیرهای پژوهش نرمال نمی باشند؛ بنابراین به دلیل آن که تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر نرمال نیستند، لذا برای انجام معادلات ساختاری از نرم افزار PLS استفاده می شود، زیرا یکی دیگر از دلایل استفاده از این نرم افزار آن است که توزیع داده های تمامی متغیرهای موجود در مدل پژوهش نرمال نباشند (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹).

مدل اندازه گیری

آزمون روایی

آزمون همگن بودن

آزمون همگن بودن به جهت تک جنسی کردن یا همگن کردن سوالات هر بعد انجام می شود و به عبارتی این آزمون به بررسی تحلیل عاملی تأییدی سوالات متغیرهای پژوهش می پردازد؛ بنابراین در جدول شماره ۲ بارهای عاملی هر یک از سوالات پرسشنامه آورده شده است:

جدول شماره ۲: بارهای عاملی سوالات در مدل اندازه گیری پژوهش

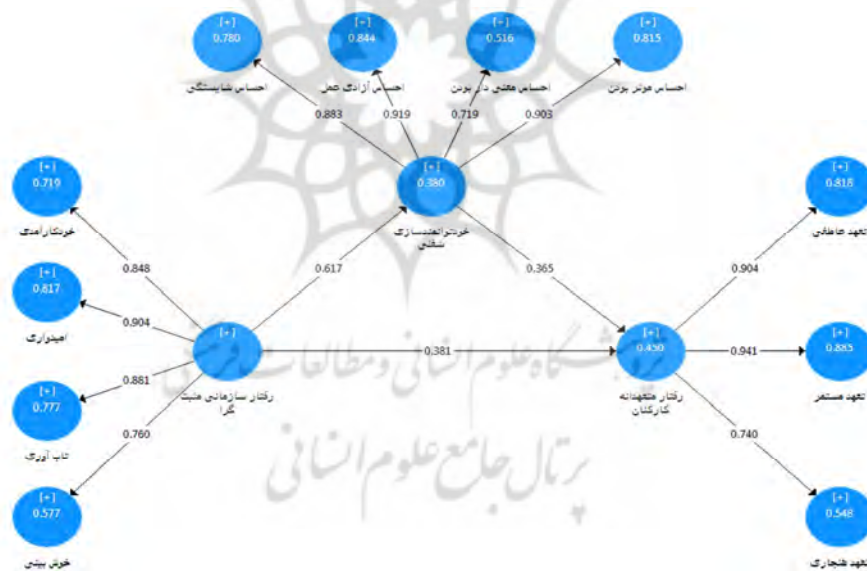
متغیر	ابعاد	سؤال	بار عاملی	نتیجه
رفتار سازمانی مثبت گرا	خودکارآمدی	۱	۰/۶۹	تأیید سؤال
		۲	۰/۸۵۱	تأیید سؤال
		۳	۰/۸۲۴	تأیید سؤال
	امیدواری	۴	۰/۸۳۸	تأیید سؤال
		۵	۰/۷۵	تأیید سؤال
		۶	۰/۸۰۳	تأیید سؤال
	تاب آوری	۷	۰/۸۰۲	تأیید سؤال
		۸	۰/۸۶۵	تأیید سؤال
		۹	۰/۷۱۷	تأیید سؤال

^۱. Kolmogrov-Smirnov (KS)

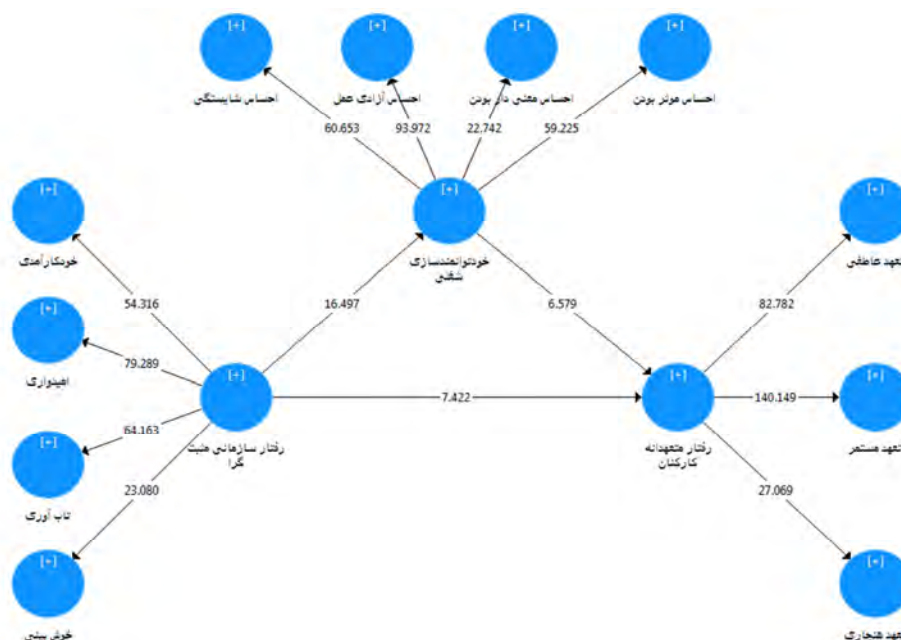
تأیید سؤال	۰/۹۴۲	۱۰	خوش بینی	رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی	
تأیید سؤال	۰/۴۳۶	۱۱			
تأیید سؤال	۰/۴۴۱	۱۲			
تأیید سؤال	۰/۸۴	۱	احساس شایستگی		
تأیید سؤال	۰/۵۱۴	۲			
تأیید سؤال	۰/۶۵	۳			
تأیید سؤال	۰/۸	۴			
تأیید سؤال	۰/۶۴۲	۵			
تأیید سؤال	۰/۶۷۹	۶			
تأیید سؤال	۰/۸۷۶	۷	احساس آزادی عمل		
تأیید سؤال	۰/۸۸۱	۸			
تأیید سؤال	۰/۸۲۸	۹			
تأیید سؤال	۰/۶۸۱	۱۰	احساس معنی دار بودن		
تأیید سؤال	۰/۹۴۵	۱۱			
تأیید سؤال	۰/۵۹۵	۱۲			
تأیید سؤال	۰/۸۰۹	۱۳	احساس مؤثر بودن		
تأیید سؤال	۰/۸۵۶	۱۴			
تأیید سؤال	۰/۸۵۷	۱۵			
تأیید سؤال	۰/۵۳۵	۱۶			
تأیید سؤال	۰/۷۲۷	۱	تعهد عاطفی	رفتارهای متعهدانه کارکنان	
تأیید سؤال	۰/۸۳۶	۲			
تأیید سؤال	۰/۷۵۶	۳			
تأیید سؤال	۰/۴۵۹	۴			
تأیید سؤال	۰/۸۰۳	۵			
تأیید سؤال	۰/۸۵۷	۶			
تأیید سؤال	۰/۷۲۶	۷			
تأیید سؤال	۰/۶۱۷	۸			
تأیید سؤال	۰/۸۳۳	۹			تعهد مستمر
تأیید سؤال	۰/۸۱۱	۱۰			
تأیید سؤال	۰/۸۶۴	۱۱			
تأیید سؤال	۰/۷۸	۱۲			
تأیید سؤال	۰/۷۵۱	۱۳			
تأیید سؤال	۰/۸۱۶	۱۴			
تأیید سؤال	۰/۷۶۵	۱۵			

تأیید سؤال	۰/۷۵۱	۱۶	تعهد هنجاری
تأیید سؤال	۰/۸۸	۱۷	
تأیید سؤال	۰/۸۶۴	۱۸	
تأیید سؤال	۰/۵۴۳	۱۹	
تأیید سؤال	۰/۶۹۷	۲۰	
تأیید سؤال	۰/۵۰۵	۲۱	
تأیید سؤال	۰/۴۱۸	۲۲	
تأیید سؤال	۰/۶۸۲	۲۳	
تأیید سؤال	۰/۶۷	۲۴	

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که سوالاتی که بارهای عاملی آنان بیشتر از ۰/۴ می‌باشند، در مدل اندازه‌گیری بیرونی باقی مانده و تأیید می‌شوند و سوالاتی که بارهای عاملی آنان کمتر از ۰/۴ هستند، از مدل نهایی حذف می‌گردند و تحلیل فرضیه براساس مدل نهایی صورت می‌گیرد، در حالی که بارعاملی تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۴ هستند و هیچ یک از سوالات از مدل اندازه‌گیری خارج نمی‌شوند. حال مدل اندازه‌گیری پژوهش در حالت تخمین ضرایب و معناداری ضرایب در اشکال ۱ الی ۲ آورده می‌شوند.



شکل ۱: مدل اندازه‌گیری پژوهش در حالت تخمین ضرایب



شکل ۲: مدل اندازه‌گیری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

آزمون روایی مدل اندازه‌گیری (روایی سازه)

آزمون روایی مدل براساس روایی همگرا و واگرا مورد سنجش قرار می‌گیرد. روایی همگرا در رابطه با آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) و آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی می‌باشد و روایی واگرا در رابطه با آزمون فورنل و لارکر^۱ است. در رابطه با روایی همگرا یکی از آزمون‌ها آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) یا همان ضریب پایایی اشتراکی است که در جدول شماره ۳ آورده شده است:

جدول شماره ۳: بررسی روایی همگرا در مدل اندازه‌گیری

متغیر	ضریب پایایی اشتراکی
احساس آزادی عمل	۰/۷۴۳
احساس شایستگی	۰/۵۷۸
احساس معنی دار بودن	۰/۵۷۵
احساس موثر بودن	۰/۶۰۲
امیدواری	۰/۶۳۷
تاب آوری	۰/۶۳۶
تعهد عاطفی	۰/۵۳۷
تعهد مستمر	۰/۶۳۶
تعهد هنجاری	۰/۵۴۲
خودتوانمندی شغلی	۰/۶۸۴
خودکارآمدی	۰/۵۴۷

¹ Fornell-Larcker

خوش بینی	۰/۵۷۸
رفتار سازمانی مثبت گرا	۰/۵۹۰
رفتار متعهدانه کارکنان	۰/۵۷۵

همان طور که مشخص می باشد، برای تمامی متغیرها و به خصوص ابعاد که دارای سوال می باشند، میانگین واریانس استخراجی یا ضریب پایایی اشتراکی بیشتر از ۰/۵ بود؛ بنابراین روایی همگرایی مدل اندازه گیری مورد تأیید قرار می گیرد و این نشان می دهد که سوالات هر بعد با یکدیگر همگرایی لازم را دارند، به عبارتی، سوالات اندازه گیری کننده هر متغیر با یکدیگر همبستگی دارند.

در رابطه با روایی واگرا آزمون فورنل و لارکر مورد بررسی قرار می گیرد. این روایی براساس پژوهش هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) به بررسی عدم هم خطی بحرانی سوالات هر متغیر می پردازد. در جدول شماره ۴-۱۲ روایی واگرا مربوط به آزمون فورنل و لارکر آورده شده است:

جدول شماره ۴: بررسی روایی واگرا در مدل اندازه گیری پژوهش

رفتار متعهدانه کارکنان	رفتار سازمانی مثبت گرا	خوش بینی	خودکارآمدی	خودتوانمندسازی شغلی	تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	تاب آوری	امیدواری	احساس موثر بودن	احساس معنی دار بودن	احساس شایستگی	احساس آزادی عمل
													۰/۸۶۲
												۰/۷۷۸	۰/۸۱۵
											۰/۶۱۳	۰/۴۸۳	۰/۶۰۷
										۰/۷۷۶	۰/۶۴۸	۰/۶۹۴	۰/۷۳۰
									۰/۷۹۸	۰/۴۲۰	۰/۳۱۶	۰/۴۷۲	۰/۵۳۲
									۰/۷۰۲	۰/۴۹۲	۰/۳۴۵	۰/۵۲۰	۰/۵۵۱
									۰/۶۱۱	۰/۷۲۸	۰/۵۸۶	۰/۵۸۹	۰/۷۲۸
									۰/۴۴۱	۰/۴۱۸	۰/۳۰۲	۰/۲۷۷	۰/۴۲۴
									۰/۵۳۴	۰/۲۴۶	۰/۱۸۰	۰/۱۱۵	۰/۲۴۱
									۰/۷۶۹	۰/۹۰۳	۰/۷۱۹	۰/۸۸۳	۰/۹۱۹
									۰/۵۵۸	۰/۴۰۰	۰/۳۲۴	۰/۴۴۰	۰/۴۶۶
									۰/۵۳۱	۰/۴۰۶	۰/۲۶۰	۰/۴۸۸	۰/۵۴۹
									۰/۸۸۱	۰/۵۱۰	۰/۳۷۱	۰/۵۶۳	۰/۶۱۶
									۰/۹۰۴	۰/۵۸۰	۰/۴۶۶	۰/۴۲۷	۰/۵۸۳
۰/۹۶۱	۰/۶۰۶	۰/۵۰۵	۰/۵۲۰	۰/۶۰۰	۰/۷۴۰	۰/۹۴۱	۰/۹۰۴	۰/۵۴۳	۰/۴۹۹	۰/۵۸۰	۰/۴۶۶	۰/۴۲۷	۰/۵۸۳

براساس جداول شماره ۴ می توان گفت که مقادیر روی قطر اصلی که همان جذر میانگین واریانس استخراجی هستند، بیشتر از اعداد هر ردیف بوده و بنابراین بین متغیرها روایی واگرا وجود دارد و به عبارتی می توان گفت که بین سوالات هر متغیر نسبت به سوالات متغیر دیگر واگرایی و یا عدم هم خطی وجود دارد.

آزمون پایایی

در این بخش پایایی مدل اندازه گیری براساس آزمون آلفای کرونباخ^۱، آزمون پایایی ترکیبی^۲ و آزمون اسپیرمن^۳ مورد سنجش قرار می گیرد. در جدول شماره ۵ پایایی مدل اندازه گیری مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول شماره ۵: بررسی پایایی مدل اندازه گیری

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	همبستگی اسپیرمن	ضریب پایایی ترکیبی
احساس آزادی عمل	۰/۸۲۷	۰/۸۲۷	۰/۸۹۷
احساس شایستگی	۰/۷۳۷	۰/۷۵۳	۰/۷۴۸
احساس معنی دار بودن	۰/۷۵۴	۰/۷۴۴	۰/۷۸۴
احساس موثر بودن	۰/۷۷۳	۰/۸۲۲	۰/۸۵۴
امیدواری	۰/۷۱۶	۰/۷۲۸	۰/۸۴۰
تاب آوری	۰/۷۱۰	۰/۷۱۷	۰/۸۳۹
تعهد عاطفی	۰/۸۷۰	۰/۸۸۵	۰/۹۰۰
تعهد مستمر	۰/۹۱۸	۰/۹۱۹	۰/۹۳۳
تعهد هنجاری	۰/۸۹۵	۰/۸۱۷	۰/۷۶۵
خودتوانمندسازی شغلی	۰/۸۷۱	۰/۹۱۹	۰/۸۹۱
خودکارآمدی	۰/۷۵۵	۰/۷۹۴	۰/۷۶۲
خوش بینی	۰/۷۸۶	۰/۷۴۴	۰/۷۱۳
رفتار سازمانی مثبت گرا	۰/۸۰۵	۰/۸۸۲	۰/۸۵۴
رفتار متعهدانه کارکنان	۰/۹۰۷	۰/۹۴۲	۰/۹۲۱

براساس جدول شماره ۵ می توان نتیجه گرفت که ضرایب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ بوده و بنابراین همبستگی بین سوالات متغیرها در خارج از مدل اندازه گیری دارای همسانی درونی هستند. همبستگی اسپیرمن به بررسی همبستگی بین سوالات هر متغیر می پردازد و از آنجا که تمامی ضرایب بیشتر از ۰/۷ هستند، لذا بنا بر گفته هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) که طیف لیکرت زیر هفت گزینه ای، یک طیف ترتیبی است، بنابراین این آزمون ناپارامتریک سنجش می شود که بتواند همبستگی بین سوالات متغیرها را برای طیف لیکرت پنج گزینه ای مورد بررسی قرار دهد. همچنین از آنجا که پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها بیشتر از ۰/۷ است، لذا بین سوالات هر متغیر در داخل مدل اندازه گیری نیز همبستگی وجود دارد. از آنجا که در پایایی اشتراکی به این موضوع پرداخته می شود که هر سوال به تنهایی از یک مدل به مدل دیگر چقدر تعمیم پذیری دارد، بنابراین پایایی اشتراکی برای هر سه متغیر اصلی مورد تأیید قرار می گیرد، زیرا این مقادیر همگی بیشتر از ۰/۵ هستند.

¹ Cronbach's Alpha

² Composite Reliability (CR)

³ Spearman

کیفیت مدل اندازه گیری

کیفیت مدل اندازه گیری با استفاده از آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی^۱ به بررسی کیفیت اندازه گیری متغیرها براساس سوالات آنها می پردازد. در جدول شماره ۶ کیفیت مدل اندازه گیری پژوهش برای تک تک متغیرها آورده شده است:

جدول شماره ۶: کیفیت مدل اندازه گیری پژوهش

نتیجه	کیفیت مدل	متغیر
قوی	۰/۲۸۸	رفتار سازمانی مثبت گرا
قوی	۰/۳۱۲	رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی
قوی	۰/۳۱۴	رفتارهای متعهدانه کارکنان

مقادیر هر متغیر با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل اندازه گیری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل اندازه گیری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل اندازه گیری قوی) مورد ارزیابی قرار گرفتند و مشخص شد که کیفیت مدل اندازه گیری متغیرهای رفتار سازمانی مثبت گرا و رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی، بسیار قوی و برای متغیر رفتارهای متعهدانه کارکنان در سطح قوی می باشند.

مدل ساختاری

فرضیه پژوهش

رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان با نقش میانجی رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی در شهرداری همدان تاثیر دارد.

جهت بررسی فرضیه پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار PLS استفاده می گردد. حال بعد از بررسی مدل اندازه گیری، به بررسی معناداری مدل ساختاری می پردازیم. جدول شماره ۷ آزمون معناداری فرضیه پژوهش را نشان می دهد.

جدول شماره ۷: بررسی فرضیه پژوهش

نتیجه	سطح معنی داری	آماره t-value	انحراف معیار	ضریب مسیر (بتا)			روابط
				اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	
معنادار	۰/۰۰۱	۷/۴۲۲	۰/۰۵۱	۰/۶۰۶	۰/۲۲۵	۰/۳۸۱	رفتار سازمانی مثبت گرا ← رفتارهای متعهدانه کارکنان
معنادار	۰/۰۰۱	۱۶/۴۹۷	۰/۰۳۷	۰/۶۱۷	-	۰/۶۱۷	رفتار سازمانی مثبت گرا ← رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی
معنادار	۰/۰۰۱	۶/۵۷۹	۰/۰۵۵	۰/۳۶۵	-	۰/۳۶۵	رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی ← رفتارهای متعهدانه کارکنان

براساس جدول شماره ۷ می توان نتیجه گرفت که مقادیر t-value برای روابط فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و -۲/۵۸ می باشند و لذا این روابط با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند. از طرفی از ضرایب بتا می توان به این نتیجه دست یافت که رفتار

^۱ Commuality Cros Vality (CV com)

سازمانی مثبت گرا به طور مستقیم به میزان ۳۸٪ بر رفتارهای متعهدانه کارکنان تاثیر می گذارد، رفتار سازمانی مثبت گرا به میزان ۶۲٪ بر رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی اثرگذار است و رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی به میزان ۳۶٪ متغیر رفتارهای متعهدانه کارکنان را تبیین می کند، همچنین رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی به میزان ۲۲٪=۳۶٪×۶۲٪ تاثیر می گذارد؛ بنابراین رفتارهای متعهدانه کارکنان همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۶۱٪ تحت تاثیر رفتار سازمانی مثبت گرا می باشد و در این بین رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی به عنوان یک متغیر میانجی جزئی است؛ بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان با نقش واسط رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی در شهرداری همدان تاثیر دارد. لذا پیش بینی می شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه پژوهش تائید گردد.

از سوی دیگر، برای بررسی میانجی بودن متغیر رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی از آزمون سوبل^۱ استفاده می شود. به طور کلی در آزمون سوبل می توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت $a*b$ به خطای استاندارد آن؛ به عبارت دیگر مقدار Z-Value را از رابطه زیر بدست می آوریم:

$$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 6/166$$

a: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر پیش بین و میانجی=۰/۶۱۷

b: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر میانجی و ملاک=۰/۳۶۵

S_a: انحراف معیار مسیر متغیر پیش بین و میانجی=۰/۰۳۷

S_b: انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک=۰/۰۵۵

فرمول شماره ۱: آزمون سوبل برای بررسی میانجی بودن رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی در فرضیه پژوهش مقدار Z به دست آمده از آزمون سوبل برابر با ۶/۱۶۶ و میزان انحراف معیار آن ۰/۰۳۶ می باشد و سطح معنی داری به دست آمده از مقدار Z، ۰/۰۰۱ می باشد که کمتر از ۰/۰۱ بوده و بنابراین با سطح اطمینان ۹۹٪ متغیر رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی به عنوان متغیر میانجی بین رفتار سازمانی مثبت گرا و رفتارهای متعهدانه کارکنان عمل می کند. حال با توجه به آزمون های پیش روی، قدرت پیش بینی رفتارهای متعهدانه کارکنان مورد سنجش قرار می گیرد؛ بنابراین جدول شماره ۸ به بررسی قدرت پیش بینی رفتارهای متعهدانه کارکنان در فرضیه پژوهش می پردازد.

جدول شماره ۸: قدرت پیش بینی متغیر ملاک در فرضیه پژوهش

رفتارهای متعهدانه کارکنان							متغیر ملاک	
نتیجه	شاخص استون-گیسر Q ²	نتیجه	Gof	نتیجه	f ²	نتیجه	R ² تنظیم شده	متغیرهای پیش بین
قوی	۰/۱۵۳	قوی	۰/۳۶۵	قوی	۰/۱۶۴	قوی	۰/۴۴۶	رفتار سازمانی مثبت گرا
				قوی	۰/۱۵			رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی

^۱ Sobel

جدول شماره ۸ نشان می دهد که شاخص R^2 تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرند. این امر گویای این مطلب است که رفتار سازمانی مثبت گرا و رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی روی هم رفته به میزان ۴۵٪ و به صورتی قوی رفتارهای متعهدانه کارکنان را به عنوان متغیر درون زا و یا ملاک مورد پیش‌بینی قرار می دهند. شاخص I^2 نشان‌دهنده سهم هر متغیر پیش بین در R^2 تنظیم شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد؛ بنابراین از این شاخص می توان نتیجه گرفت که سهم رفتار سازمانی مثبت گرا و رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی در R^2 تنظیم شده در سطح قوی بوده و در این بین متغیر رفتار سازمانی مثبت گرا سهم بیشتری نسبت به رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی در R^2 تنظیم شده دارد. از طرفی آزمون Gof که مربوط به شاخص نیکویی برازش می باشد، با مقدار ۰/۳۶۵ با سه مقدار استاندارد ۰/۰۱ (کیفیت سنجی ضعیف)، ۰/۲۶ (کیفیت سنجی متوسط) و ۰/۳۶ (کیفیت سنجی قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد و مشخص می شود که قدرت برازش این نرم افزار جهت بررسی فرضیه پژوهش در حد قوی است. همچنین شاخص استون-گیسر Q^2 برای متغیر درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر رفتارهای متعهدانه کارکنان به میزان ۱۵٪ می باشد و این شاخص نشان می دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه پژوهش به صورتی قوی ارزیابی می شود.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به اینکه فرضیه پژوهش به بررسی تاثیر رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان با نقش واسطه رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی در شهرداری همدان می پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می باشد که رفتار سازمانی مثبت گرا به طور مستقیم به میزان ۳۸٪ بر رفتارهای متعهدانه کارکنان تاثیر می گذارد، رفتار سازمانی مثبت گرا به میزان ۶۲٪ بر رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی اثر گذار است و رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی به میزان ۳۶٪ متغیر رفتارهای متعهدانه کارکنان را تبیین می کند، همچنین رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان و با نقش میانجی رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی به میزان $۰.۳۶ \times ۰.۶۲ = ۰.۲۲$ ٪ تاثیر می گذارد؛ بنابراین رفتارهای متعهدانه کارکنان همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۶۱٪ تحت تاثیر رفتار سازمانی مثبت گرا می باشد و در این بین رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی به عنوان یک متغیر میانجی جزئی است؛ بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان با نقش واسطه رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی در شهرداری همدان تاثیر دارد. در همین راستا نتایج پژوهش های دعائی (۱۳۹۸)، بازگیر پور و افخمی (۱۳۹۶)، یوسفی و همکاران (۱۳۹۶)، سلیمانی و مزینانی (۱۳۹۶)، یوسفی (۱۳۹۶)، هادوی و همکاران (۱۳۹۶)، مرتضوی و همکاران (۱۳۹۵)، حبیبی و خسروی (۱۳۹۵)، همایی و همکاران (۱۳۹۴)، قربانی و صیدانلو (۱۳۹۴)، کرد زنگنه و مکوندی (۱۳۹۴)، عالی (۱۳۹۳)، بیکر (۲۰۲۰)، آریفین و همکاران (۲۰۲۰)، کیم و همکاران (۲۰۱۹)، هانگ و همکاران (۲۰۱۹)، نوازو و بابالولا (۲۰۱۹)، وانگ (۲۰۱۸)، وو و لی (۲۰۱۷)، چامادروکا و همکاران (۲۰۱۷) و دی فابو (۲۰۱۷) همسو با نتایج حاصل می باشند؛ زیرا ایشان نشان دادند که رفتارهای سازمانی مثبت گرا منجر به افزایش رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی در بین کارکنان می شود و همچنین می تواند سطح رفتارهای متعهدانه کارکنان را افزایش دهد و

از طرفی، هرچه رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی در بین کارکنان بهبود یابد می تواند باعث افزایش سطح رفتارهای متعهدانه کارکنان شود.

بنابراین از قیاس نتیجه فرضیه پژوهش و پیشینه های پژوهش، این نتیجه گیری حاصل می شود که رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان از جمله رضایت کارکنان از اشتغال در سازمان، احساس مسئولیت کارکنان در قبال مشکلات سازمان، ارتباط عاطفی کارکنان با سازمان، توجه و اهمیت کارکنان نسبت به سازمان، همکاری اعضاء در سازمان همانند یک خانواده، عدم تمایل به ترک شغل در کارکنان حتی در صورت فراهم بودن شغل دیگر و انجام وظایف کارکنان در سازمان به نحو احسن به صورت مستقیم با نقش میانجی رفتارهای خودتوانمند سازی شغلی تاثیر گذار است.

علت این که رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان تاثیر می گذارد آن است که در رفتار سازمانی مثبت گرا کارکنان در توانایی حل مسائل و مشکلات کاری خود اعتماد به نفس کافی دارند و همین اعتماد به نفس به آنها کمک خواهد کرد که بیشتر و بهتر قادر باشند از عهده مسائل و مشکلات برآیند و همین امر سطح انگیزه کاری آنها را برای حل مسائل بیشتر می کند و به تبع می تواند زمینه ساز رفتارهای متعهدانه آنها شود؛ زیرا کارکنان زمانی دست به رفتارهای متعهدانه در سازمان می زنند که انرژی و توان کاری و همچنین دیدی مثبت نسبت به آینده و چشم انداز سازمان داشته باشند که دید مثبت نسبت به مأموریت و چشم انداز سازمانی نشأت گرفته از رفتار سازمانی مثبت گرا خواهد بود.

علت آن که رفتار سازمانی مثبت گرا بر خودتوانمندسازی کارکنان اثر مثبت و معنی داری می گذارد آن است که کارکنانی که رفتار مثبتی نسبت به سازمان خود دارند، همواره نسبت به آینده کاری خود خوش بین هستند و این خوش بینی و امید به آینده می تواند سطح تلاش و کوشش آنها برای طی نمودن مسیر شغلی و رسیدن به درجات بالای شغلی را هموار کند که در چنین حالتی سطح خودتوانمندسازی کارکنان بیشتر خواهد شد؛ زیرا کارمندی که احساس می کند آینده سازمان همسو با نیازهای اوست، بیشتر تلاش می کند و این تلاش علاوه بر ارتقای سطح انگیزه شغلی او می تواند مهارت های شغلی وی و نیز شایستگی های کاری او را ارتقاء دهد و در نتیجه بستر رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی را در او فراهم آورد.

علت آن که رفتارهای خودتوانمندسازی کارکنان بر رفتارهای متعهدانه آنان تاثیر می گذارد آن است که وقتی کارمندی این باور و اعتقاد را نسبت به توانایی های شغلی خود داشته باشد که می تواند از عهده بسیاری از مشکلات برآید و نیز در تصمیم گیری های شغلی آزادی عمل و استقلال زیادی دارد و همین امر سبب می شود که بیش از پیش به سازمان وفادارتر شود، زیرا شرایط را به گونه ای می بیند که زمینه و بستر رشد و ترقی را برای او مهیا ساخته است و همین امر باعث می شود که کارکنان بیش از پیش رفتارهای متعهدانه ای نسبت به سازمان پیدا کنند. در واقع هرچقدر یک کارمند احساس شایستگی بیشتری در کارها کند، بیشتر درگیر در کارها شده و همین درگیری، سطح تعهد مستمر و پایدار را در نزد او به عنوان یکی از ابعاد رفتارهای متعهدانه افزایش خواهد داد.

علت آن که رفتارهای متعهدانه کارکنان به عنوان متغیر میانجی بین رفتار سازمانی مثبت گرا و رفتارهای متعهدانه کارکنان ایفای نقش می کند آن است که وقتی کارکنانی امید به بهتر کردن شرایط کاری خود داشته باشد و سطح سرسختی و تاب آوری آنها در برابر موقعیت های سخت کاری زیادی باشد و همین امر باعث می شود که رفته رفته به توانایی های بیشتری دست پیدا کنند، زیرا هم به آینده کاری خود امیدوارتر هستند و هم با توجه به اعتماد به نفسی که نسبت به توانایی

های شغلی خود دارند، بستر رفتارهای خودتوانمندساز را در نزد خود فراهم خواهند کرد و در این صورت است که کارمندی که به سطحی از خودتوانمندسازی برسد به تنهایی می تواند مشکلات کاری خود را حل کند و با حل نمودن مشکلات کاری، انگیزه و اشتیاق بیشتری کسب خواهد کرد و این پاداشی برای او خواهد بود و این دریافت پاداش می تواند او را به سازمان و چشم انداز آن متعهدتر نموده و بستر رفتارهای متعهدانه را نسبت سازمان در نزد او مهیا سازد.

منابع

۱. اشرفی، بزرگ (۱۳۷۴). تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی. تهران: پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
۲. امید، احمد (۱۳۹۷). اثر یک دوره فعالیت های ورزشی فراغتی در آب بر رفتار سازمانی مثبت-گرا و انگیزه های مشارکت ورزشی کادر درمانی بیمارستان های شهر مشهد. دانشگاه بین المللی امام رضا علیه السلام، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
۳. آقاییار، سیروس (۱۳۹۴). تواناسازی کارکنان و توانمند سازی سازمان. اصفهان: انتشارات سپاهان.
۴. بازگیرپور، یاسین و افخمی، آمنه (۱۳۹۸). اثر میانجی تعهد حرفه ای در رابطه بین صلاحیت حرفه ای و توانمندی روانشناختی (مورد مطالعه: معلمان منطقه ۱ و ۲ خرم آباد). دومین همایش بین المللی افق های نوین در علوم پایه و فنی و مهندسی، تهران، انجمن افق نوین علم و فناوری.
۵. بلانچارد، کنت (۱۳۸۹). سه کلید توان افزایی. ترجمه فضل الله امینی، تهران: انتشارات فرا.
۶. جعفری، افشین (۱۳۹۲). تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر رضایت شغلی و استرس شغلی بر تعهد سازمانی (کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی)، فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان غربی، ۱۸(۶)، ۱-۳۱.
۷. حبیبی، فیروزه؛ خسروی، انور (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رفتار سازمانی مثبت گرا و مشارکت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کلیه شعب بانک ملت شهر سنندج). کنفرانس اروپایی مدیریت به روز.
۸. دعائی، رویا (۱۳۹۸). تاثیر توانمندی کارکنان، کار تیمی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی. مطالعه موردی: شرکت کوشاوران اراک. ششمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر.
۹. رایبیز، استیون (۱۳۹۸). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان، سیدمحمد اعرابی، ناشر: دفتر پژوهش های فرهنگی.
۱۰. رایبیز، استیون (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، جلد دوم، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
۱۱. رمزگویان، غلامعلی؛ حسن پور، کاووس (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی. نشریه مجله اقتصادی، خرداد و تیر ۱۳۹۲، شماره ۳-۴.
۱۲. رنجبران، بهرام (۱۳۷۵). تعهد سازمانی. اصفهان: مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، ۱۰(۱-۲).
۱۳. زالی، محمدرضا (۱۳۷۴). بررسی اثرات مستقیم و متقابل تعهد سازمانی بر پدیده های ترک خدمت و غیبت. زمینه، شماره ۵۱ و ۵۲.

۱۴. زنگنه، یعقوب، حسین آبادی، سعید (۱۳۹۴) ارزیابی رضایتمندی شهروندان از عملکرد شهرداری و نقش آن در تأمین منابع مالی مدیریت شهری، مورد: شهر سبزوار. مجله آمایش جغرافیایی فضا، ۲۰، ۵۱-۶۲.
۱۵. ساروقی، احمد (۱۳۸۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. فصل نامه مدیریت دولتی، ۳۵.
۱۶. سلیمانی، نادر؛ مزینانی، ملیحه (۱۳۹۶). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در توانمندی مدیران آموزشی. هشتمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی.
۱۷. شائمی برزکی، علی؛ اصغری، ژیلا (۱۳۸۹). رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز کردستان. مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت)، ۳، ۱۲۷-۱۱۰.
۱۸. شمس الدینی، علی؛ سنایی مقدم، سروش؛ بلاغی، سول؛ رضایی، میثم (۱۳۹۶). سنجش میزان رضایتمندی شهروندان از عملکرد شهرداری و ارزیابی عوامل فردی. اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی: شهر دهدشت)، برنامه ریزی شهری، ۸ (۳۰)، ۱۸۵-۲۰۴.
۱۹. صالحی زاده، مهدی و فرهی بوزنجانی، علی (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم النبیا (ص). فصلنامه مدیریت و پژوهشهای دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)، ۱۳ (۷۵)، ۳۵-۶۲
۲۰. عالی، فرهاد (۱۳۹۳). تبیین ارتباط بین توانمندی شناختی کارکنان و تعهد سازمانی در شرکتهای صنعتی. اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی.
۲۱. عباسزاده، حسن؛ محمودی، آرش؛ نوری، امیر (۱۳۹۳). رفتار سازمانی مثبت گرا و تاثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۳ (۴۷)، ۱۵۹-۱۳۷.
۲۲. فروهر، محمد (۱۳۹۴). درک ماهیت، اهمیت و پیامدهای مثبت گرایی در سازمان ها. چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری، تهران: دانشگاه تهران.
۲۳. فروهر، محمد؛ تجری، مجتبی (۱۳۹۲). تحلیلی بر تأثیر رفتار سازمانی مثبت گرا بر کارآفرینی سازمانی. همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران.
۲۴. فیاضی، مرجان؛ سیمااصل، نسترن؛ کاوه، منیژه (۱۳۸۹). استفاده از روانشناسی مثبت گرا در مدیریت و رهبری سازمانی (جنبشی رو به گسترش). همایش چالش های مدیریت و رهبری در سازمانهای ایرانی، اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات اصفهان.
۲۵. مرتضوی، سعید؛ ناظمی، شمس الدین؛ پریشانی فروشانی، حمیده (۱۳۹۵). بررسی نقش واسطه خلاقیت در رابطه ی بین توانمندی روانشناختی و تعهد کارکنان. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۸۱
۲۶. هادوی، پویا؛ نمازیان، علی؛ بنی اسدی، مریم و میرزایی، حسین (۱۳۹۶). رفتار سازمانی مثبت گرا، کلید انگیزش کارکنان. سومین کنفرانس بین المللی تکنیک های مدیریت و حسابداری، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق.
۲۷. همائی، رضوان؛ مهرابی زاده هنرمند، مهناز؛ عسگری، پرویز؛ حیدری، علیرضا؛ نادری، فرح (۱۳۹۴). بررسی نقش ابعاد توانمندی روان شناختی و تعهد سازمانی با کنترل سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات در دبیران. نشریه جامعه شناسی کاربردی، ۱ (۵۷)، بهار ۱۳۹۴.

۲۸. یوسفی، صدیقه (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و توانمندسازی مدیران مدارس و ارتقای بهره‌وری شغلی آنان. موسسه آموزش عالی رجاء. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت.
29. Arifin, I. P., Wulan, T. R., & Lestari, S. (2020). Representation Of Empowerment For Very Poor Household Women Through The Social Aid (The Study of Social Aid of The Hope Family Program in Banyumas Regency). In Third International Conference on Social Transformation, Community and Sustainable Development (ICSTCSD 2019). Atlantis Press.
 30. Baker, N. (2020). Authentic Leadership, Leader Optimism, and Follower Affective Commitment: An Experimental Study. In Leadership Styles, Innovation, and Social Entrepreneurship in the Era of Digitalization (pp. 329-344). IGI Global.
 31. Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*.
 32. Chamodraka, M., Fitzpatrick, M. R., & Janzen, J. I. (2017). Hope as empowerment model: A client-based perspective on the process of hope
 33. Debra, L. (2014). *Positive Organization Behavior Accentuating The Positivte at Work* Sage Publications London Thousand Oaks New Delhi.
 34. Di Fabio, A. (2017). Positive Healthy Organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in psychology*, 8, 1938.
 35. Fatwa, T & Dessy, P. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5 (1), 39-45
 36. Huang, T. Y., Souitaris, V., & Barsade, S. G. (2019). Which matters more? Group fear versus hope in entrepreneurial escalation of commitment. *Strategic Management Journal*, 40(11), 1852-1881.
 37. Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.
 38. Luthans, F. (2013). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.
 39. Meyer, J. P., & Allen, J. N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
 40. Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-552.
 41. Noroozi, F. (2010). Professional Commitment and Social Factors Affecting it Among Islamic Azad University. Tehran North Branch and Shahid Beheshti University Employees. *Quarterly Journal of Sociological Studies of Youth*, 1(3), 143-168.
 42. Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2019). Examining psychological capital of optimism, self-efficacy and self-monitoring as predictors of attitude towards organizational change. *International Journal of Engineering Business Management*, 11, 1847979019827149.
 43. Spreitzer, G. M. (2005). Psychology empowerment in the workplace. Dimensions. Measurement. and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
 44. Wang, F. (2018). Forest algorithm based staff incentive mechanism design of non-public enterprise from the perspective of positive organizational behavior. *Cognitive Systems Research* Volume 52 December 2018 Pages, 132-137.
 45. Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2017). Empowering group leaders encourages knowledge sharing: Integrating the social exchange theory and positive organizational behavior perspective. *Journal of Knowledge Management*.

Investigating the Role of Positive Organizational Behavior on Commitment Behaviors of Employees with the Mediating Role of Job Self-Empowerment Behaviors in Hamedan Municipality

Mojgan Gomar^{*1}
Alireza Islambolchi²

Date of Receipt: 2021/03/05 Date of Issue: 2020/03/21

Abstract

The present study investigated the role of positive organizational behavior on employees' committed behaviors with the mediating role of job empowerment behaviors in Hamedan Municipality. Based on the purpose of the applied research component, in terms of data collection method, survey research and in terms of data collection method was a quantitative research. The statistical population includes the employees of Hamedan Municipality in 1399, when the total number of 2400 people was considered. In this study, simple random sampling method was used for 331 people. Positive organizational behavior was measured by Luthans (2013) 12-item questionnaire, employees' committed behaviors were measured by Cao et al.'s (2019) questionnaire, and job empowerment behaviors were measured by Spritzer (2005) questionnaire. Also, the level of positive organizational behavior was about 68.2%, the rate of job empowerment behaviors was approximately 60.6% and the committed behaviors of employees from the perspective of employees were 65%. The results of structural equation analysis with PLS software showed that positive organizational behavior had a 62% effect on job empowerment behaviors and job empowerment behaviors explained a variable of 36% of employees' committed behaviors, as well as positive organizational behavior. Committed behaviors of employees with a mediating role of job empowerment behaviors by 61%.

Keyword

Positive Organizational Behavior, Job Self-Empowerment Behaviors, Employee Commitment Behaviors

1 Master of Financial Management, Islamic Azad University, Hamedan Branch (* Corresponding Author: mj.gomar2008@yahoo.com)

2 Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Hamedan Branch (alireza.slambolchi@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی