

بررسی طراحی مدل کاربردی رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق

زعیمه فرجادی نژاد^۱، مهرداد گودرزوند چگینی^{۲*}، حمیدرضا رضایی کلیدبری^۳، مرادرضایی دیزگاه^۴

^۱دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

^۲استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۳استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

^۴استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

تاریخ دریافت: فروردین ۱۳۹۹، اصلاحیه: خرداد ۱۳۹۹، پذیرش: تیر ۱۳۹۹

چکیده

رفتار سازمانی مثبت گرا با درک و تقویت ویژگی‌های مثبت کارکنان همچون با شناسایی، سرمایه‌گذاری و توسعه نقاط قوت منابع انسانی به دنبال بهبود عملکرد فردی و سازمانی است. هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق بر اساس تئوری داده بنیاد (در مرحله کیفی بر پارادایم تفسیری و در مرحله کمی بر پایه پارادایم اثبات‌گرایی) است. مستندات حاصل از مصاحبه با مدیران حوزه منابع انسانی صنعت آب و برق و اساتید دانشگاهی، در ۱۷ بُعد و ۶۳ شاخص دسته‌بندی و کدگذاری شد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده ۰/۷۶٪ و دارای پایایی مناسب است. حجم نمونه آماری شامل ۳۶۰ نفر است. در ارزیابی اعتبار همگرایی میانگین واریانس متغیرها بیشتر از ۰/۵ است و تمامی شاخص‌ها در محدوده مورد تأیید قرار دارد. برای تحلیل بخش کمی از نرم افزارهای PLS و SPSS استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد میانگین به دست آمده از متغیرهای پژوهش در سطح قوی برآورد گردید و عوامل علی بدست آمده از تحقیق شامل (حوزه مدیریتی، منابع انسانی و حوزه فناوری و اداری) بر روی ویژگی‌های رفتار سازمانی مثبت تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. متغیر ارتباطات اثربخش با میزان ضریب تأثیر ۰/۶۸۲ بیشترین تأثیر را بر ویژگی‌های رفتار سازمانی مثبت را دارد. عوامل راهبردی (استراتژی‌های ساختاری، استراتژی‌های زمینه‌ای) بر پیامدهای فردی و سازمانی و اجتماعی مدل رفتار سازمانی مثبت گرا تأثیر گذار است و بهترین مسیر در این راستا، الگوبرداری از سازمان‌های موفق با میزان ضریب تأثیر ۰/۷۸ است.

واژه‌های اصلی: مثبت‌گرایی، رفتار سازمانی مثبت، روانشناسی مثبت

۱- مقدمه

قابلیت‌ها و توانایی‌های بشر مخصوصاً در زمینه‌های بالینی تأکید کرده اند. سازمان‌ها پیوسته به دنبال شیوه‌های جدید برای حداکثرکردن عملکرد و تلاش کارکنانشان هستند [۹]. آنچه عصر حاضر را از سایر دوران‌ها متمایز می‌سازد، دانشی شدن سازمان‌ها، جوامع و انسان‌هاست [۴]. سرمایه‌های انسانی عظیم‌ترین سرمایه‌های سازمان هستند که برخی آن را به مثابه روح و قلب سازمان تشبیه کرده‌اند و به عنوان عامل اصلی موفقیت سازمان در نظر گرفته‌اند [۱۰]. از این رو توجه به رشد و ارتقای همه جانبه سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین دارایی سازمان از جمله مهم‌ترین وظایف مدیران سازمان محسوب می‌شود. مدیریت هزاره سوم مستلزم یک تغییر پارادایم از سوی منفی‌گرایی به سوی مثبت‌گرایی جهت استفاده بهینه از ظرفیت‌ها، حالت‌ها و توانمندی‌های مثبت سرمایه انسانی با استفاده از رویه‌ها و سیاست‌های مثبت سازمانی است. آشکار است که در حوزه سازمان و مدیریت موضوع های مثبت‌گرایانه نسبت به موضوع‌های منفی‌گرایانه مورد بی‌توجهی

آغاز پر هیاهوی این قرن با رقابت در همه حوزه‌های سازمانی همراه بوده است. رقابت در دنیای کسب و کار اجتناب‌ناپذیر است. در چند دهه اخیر با ظهور روان‌شناسی مثبت، ملاک‌های سلامتی دچار تحولی اساسی شده است [۱۳]. روانشناسی مثبت در حیطه علمی خود علاقه مند به تحقیقات علمی به منظور فهم کامل گستره تجارب انسان از کمبود، رنج، بیماری تا شکوفایی، سلامتی، بهزیستی و شادایی انسان است [۵]. جنبش روانشناختی مثبت چارچوبی را فراهم می‌کند که می‌تواند در رفتار سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. روانشناسی مثبت گرا، با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک می‌کند، به عنوان مثال فردی که احساس می‌کند از قابلیت بالا برای تطبیق دادن خود با تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق برنامه‌های توسعه‌ی منابع انسانی تشویق می‌شود که این قابلیت را شکوفا کند. در حقیقت سلیگمن و میهالی (۱۹۹۹)، در "نهیض روانشناسی مثبت" [۳۶] بر مطالعه نقش

* goodarzvand@iaurasht.ac.ir

گردد، بنیادی ترین سازه های مورد پژوهش در رفتار سازمانی مثبت گرا: دوستی، اعتماد، بخشش، حق شناسی، معنویت و هوش معنوی، هوش هیجانی، شادکامی، خودکارآمدی و ... اشاره کرد. تنوع رفتار افراد در سازمان ها زمینه در هم تنیدگی مطالعات بین رشته ای را در عصر حاضر به اندازه تعاملات اجتماعی انسان ها، پیچیده و جدایی ناپذیر کرده است. دونالسون و کو(۲۰۱۰)، بر اساس نظریات سیرل(۲۰۰۵) و پیترسون(۲۰۰۶)، ادبیات نهادهای مثبت گرا، سازمانهای مثبت گرا را به عنوان زیر مجموعه ای از نهادهای مثبت در نظر گرفته اند. این دو پژوهشگر روانشناسی، سازمانی مثبت گرا را به عنوان مطالعه علمی تجارب ذهنی و ویژگی های مثبت فردی در محیط کار و سازمان های مثبت گرا به منظور بهبود اثر بخشی و افزایش کیفیت زندگی در سازمان ها تعریف کرده اند. به نظر آنها روان شناسی سازمانی مثبت گرا عنوانی است که هم رفتار سازمانی مثبت گرا و هم دانش سازمانی مثبت گرا را بر حسب موضوعات پژوهشی، و سطوح تحلیلی پوشش می دهد.

رفتار مثبت سازمانی تمرکز بر نقاط قوت در محیط کار و خرد رفتار سازمانی دارد[۲۱]. همچنین به دنبال تثبیت کیفیت روانی فردی، گروهی و سازمانی در جهت تأثیر بر بهبود عملکرد می باشد[۲۷]. مطالعات متعددی درباره رفتارهای مثبت انجام شده است، به طور مثال، تحقیق گلینسکا(۲۰۱۲) نشان داد، ارتباطات مثبت در سازمانهای لهستانی با کارایی سازمانی، نوآوری، شهرت، و رضایت مشتری و کارکنان دارد. هابفول^۲ و همکاران(۲۰۱۲)، معتقدند هنگامی که اشخاص دارای احساسات مثبت اشتغال فعال و ارتباطات فردی، معناداری در زندگی، کمال و فضائل فردی باشند، سلامت روانی آنها ارتقاء می یابد[۸].

رفتار سازمانی مثبت گرا تغییر اجتماعی مثبت را برای یک سازمان در تعامل با کارکنان، سودآوری در کل دوران زندگی برای کارکنان ایجاد می کند. پژوهش های بسیاری ارتباط بین سیاست های مدیریت منابع انسانی و روش های روان شناسی مثبت را نشان می دهند. آویو و همکاران(۲۰۱۱)[۹] و دونالسون و همکاران(۲۰۱۴) دریافتند که وقتی سازمانها یک استراتژی رفتار سازمانی مثبت گرا را اتخاذ می کنند، روحیه کارکنان، سودآوری و مشارکت کارکنان، تغییر اجتماعی مثبت، اثربخشی سازمانی و رفاه کارکنان افزایش می یابد. بسیاری از رفتارهای سازمانی مثبت در ارتباط با تیم هایی که شامل عملکرد های مبتنی بر نقاط قوت، خوشبینی جمعی، انعطاف پذیری، خودکارآمدی و امید هستند، وجود دارد[۱۳]. گیمن(۲۰۱۶) معتقد است ساختار منابع انسانی، با پویایی گروه در مجموعه ای از کارکنان رخ می دهد که در تعامل و وابستگی درون یک سازمان، طراحی شغل، و سیاست ها و رویه های بهتر، رفتارهای سازمانی مثبت را تحت تأثیر قرار می دهد. برخی از صاحب نظران معتقدند اجرای یک فرهنگ رفتار سازمانی مثبت گرا، تأثیر مثبتی بر روحیه کارکنان، سودآوری شرکت، بهره وری و اشتغال دارند.

قرار گرفته اند[۴]. اغلب مدیران و سیاست گذاران همواره تصمیماتی را اتخاذ می کنند که برای عملکرد سازمانی حائز اهمیت است، محیط کسب و کار جاری و پویای امروز پذیرفته است با حفظ کارکنان متعهد و همچنین با بهبود بهره وری سازمان قادر است احساس تعلق، امنیت کار، توسعه شغلی، جبران خسارت و پاداش های ذاتی را تقویت کند[۶]. یکی از مسائلی که پیرامون بهره وری و عملکرد سازمان ها و نیروی انسانی آنها مطرح است، به نوع نگرش به منابع انسانی و نحوه ی مدیریت آن ها بر می گردد که رفتار سازمانی مثبت به عنوان روشی مثبت برای توسعه و مدیریت منابع انسانی در محل کار امروز مورد تأکید قرار گرفته است.

۲- بیان مساله

چالش بزرگ سازمان ها در قرن بیست و یکم رقابت بر مبنای منابع گران قیمتی است که تعیین کننده بقاء و رشد سازمان ها است[۱۲]. توسعه منابع انسانی در سازمان ها نوعی تعهد و انتظار متقابل و وظیفه دو سویه بین فرد و سازمان است[۳۸]. ظهور دیدگاه های نوین روانشناختی از جمله روانشناسی مثبت، به نوشته های ویلیام جیمز(۱۹۰۲) در رابطه با "تفکر سالم" تا ویژگی های افراد مثبت نگرا(۱۹۵۸)، بر می گردد[۱۵]. مکتب روانشناسی مثبت گرا که به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت نیز راه پیدا کرده است در حقیقت ریشه و پایه رفتار سازمانی مثبت گرا است. مفهوم روانشناسی مثبت با تأکید بر پتانسیل های ذاتی انسان برای رشد و کمال[۱۱]، به دنبال ساختن و گسترش خصوصیات و کیفیاتی است که منجر به رضایت از زندگی افراد و جوامع شود[۷]. بهزیستی روانی و کیفیت زندگی به طور روز افزون به عنوان عوامل مهمی در مفاهیم کاربردی رفتاری شناخته می شود[۸].

با توجه به عدم قطعیت در محیط پیرامونی سازمان ها ضرورت اتخاذ رویکردی مناسب رفتاری برای رشد و بالندگی و حتی بقای سازمان اجتناب ناپذیر است[۸]. رفتار سازمانی مثبت گرا به عنوان حوزه جدیدی در رفتار سازمانی[۶]، از رویکردهای مورد توجه پژوهش گران و صاحب نظران روانشناسی مثبت گرا است. رفتار سازمانی مثبت گرا ریشه در تفکر روان شناسی مثبت دارد. تلاش پژوهشگران در راستای مطالعات رفتار سازمانی برای ایجاد یک اهرم و پایگاه دانش در جهت بهبود عملکرد فردی و سازمانی متمرکز شده است[۳۰]. مفهوم جدید رفتار سازمانی مثبت گرا برای نخستین بار توسط لوتانز(۲۰۰۲) مطرح شد. وی با مطرح کردن عوامل روانشناسی مثبت و تمرکز بر نقاط قوت انسانی در محیط کار به جای نقاط ضعف و نقص ها از پیشکسوتان رویکردهای مثبت در رفتار سازمانی است[۳۵]. رفتار سازمانی مثبت گرا، بر تمرکز بیشتر بر نظریه پرداز، پژوهش و کاربرد موثر حالت، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد[۲۱]. هدف این رویکرد شناسایی سازه ها و شیوه هایی است که در نهایت باعث بهزیستی انسان می گردد، از این رو عواملی که سبب سازگاری هر چه بیشتر افراد با فشارها و تهدیدهای زندگی می

¹ Glinska-Newes

² Hobfoll

پیشینه تحقیقات پژوهش به صورت جداول (۱) به نمایش گذاشته شده است.

جدول (۱): پیشینه تحقیقات درباره رفتار سازمانی مثبت گرا

	(۱۳۹۶)،	مزیت رقابتی [۱۹]
۱۷	اردلان و سلطانه، وحید. (۱۳۹۵).	سیرت نکویی مدیران عاملی اثرگذار در ارتقای رفتارهای مثبت سازمانی کارکنان [۳۶]
۱۸	ناستی زایی و همکاران (۱۳۹۵)	رابطه رفتار سازمانی مثبتگرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی [۱۴]
۱۹	الوانی و همکاران (۱۳۹۴)	نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی
۲۰	منفرد و خوراکیان (۱۳۹۳)،	تأثیر رفتار سازمانی مثبت گرا بر نگرش کارکنان نسبت به تغییر سازمانی [۴۰]
۲۱	علیزاده و همکاران (۱۳۹۱)	تأثیر متغیرهای رفتار سازمانی مثبت گرا و ماهیت شغل بر پذیرش دورکاری [۲۸]
۲۲	سی سختی و شیروانی (۱۳۹۱)	بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز [۴۰]
۲۳	حسن زاده (۱۳۸۹)	مثبت گرایی در رفتار سازمانی [۶]

ساختار وزارت نیرو به تناسب وظایف بسیار حیاتی و مهمی خاص بوده، زیرا یک سازمان چندگانه که وظایف مدیریت چند صنعت بزرگ کشور را انجام می دهد. به همین دلیل دارای پیچیدگی های خاص خود است. علی رغم تأکید وزارت نیرو مبنی بر اجرای سیاست های اصل ۴۴ قانون اساسی و در راستای اجرایی نمودن استراتژی های منابع انسانی با رویکرد جذب نیروی انسانی، استقرار نظام یکپارچه جبران خدمات، آموزش و توسعه قابلیت ها و توانمندی های منابع انسانی تفویض اختیار و به منظور ارتقاء بهره وری منابع انسانی، و همچنین با توجه به تأکید بر ارتقاء عوامل انگیزشی و رفع موانع به منظور استفاده بهینه از توانمندی منابع انسانی و شایستگی های کارکنان به ظرفیت های روان شناسی که می توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار از جمله رفتارهای سازمانی مثبت وزارت نیرو می باشد که در برنامه ریزی راهبردی وزارت نیرو مد نظر قرار گرفته است، درک اینکه چطور تجربه احساسات مثبت را ارتقا دهیم، یک جنبه ساختاری روانشناسی مثبت است [۳۲]. وقایعی چون 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 [۲]. تحقق یک سازمان مثبت گرا به عنوان یک کل مستلزم بسترسازی برای مثبت گرایی از طریق تغییر در فرایندها، رویه ها و سیاست های سازمانی است. با توجه به اینکه اکنون ضرورت سازمانی، تحقیقات در حوزه رفتار سازمانی مثبت گرا را ایجاب می کند و مدیریت سازمان ها، بویژه سازمانهای خدماتی از جمله صنعت آب و برق، به چیزی بیش از برنامه

ردیف	نویسندگان	عنوان پژوهش
۱	کیم و همکارانش (۲۰۱۹)	(بررسی سوابق و پیامدهای رفتار سازمانی مثبت گرا): نقش سرمایه روانی برای ارتقای شغلی کارکنان در سازمان های ورزشی [۴۱].
۲	ارشدی و همکاران (۲۰۱۹)	طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای رفتار سازمانی مثبت گرا [۶].
۳	لانگلیدوها و سربیدا ک (۲۰۱۹)	اعمال روانشناسی مثبت به رفتارهای فروش
۴	کیم و کیم و رید (۲۰۱۹)	رفتار مثبت سازمانی در لیگ برتر فوتبال [۳۰]
۵	چانگ و همکارانش (۲۰۱۸)،	بررسی سوابق و پیامدهای رفتار سازمانی مثبت گرا [۴۲]
۶	خرم و همکاران (۲۰۱۳)	ارزیابی رفتار سازمانی مثبت در بخش خدمات پاکستان [۳۱]
۷	یامارینو و همکاران (۲۰۰۸)	رهبری اصیل و رفتار سازمانی مثبت گرا [۲۴]
۸	پان (۲۰۰۸)	مطالعه تجربی رفتار سازمانی مثبت کارکنان در شرکتهای تولیدی [۳۹]
۹	کارولین یوسف (۲۰۰۹)	رفتار سازمانی مثبت گرا در محل کار تأثیر امید، خوش بینی و انعطاف پذیری [۲۳]
۱۰	لوتانز و اولیو (۲۰۱۰)	نکاتی درباره "رفتار سازمانی مثبت" [۳۴]
۱۱	لوتانز (۲۰۰۲)	سنجش رفتار سازمانی مثبت گرا [۳۱]
۱۲	یزدان شناس (۲۰۱۶)	رفتار سازمانی مثبت گرا در رابطه بین رهبری تحول آفرین و بدبینی کارکنان [۱۷].
۱۳	نوروزی و همکاران (۱۳۹۵).	رابطه رفتار سازمانی مثبتگرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری [۵].
۱۴	گلستانه (۲۰۱۵)	بررسی ارتباط رفتار سازمانی مثبتگرا با رفتار شهروندی سازمانی [۴۰]
۱۵	واعظی و همکاران (۱۳۹۷)	بررسی اثر اجرای قرارداد روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی، نقش واسط حمایت سازمانی درک شده [۶]
۱۶	حسین پور و شمس	تأثیر رفتار سازمانی مثبت گرا و ابعاد آن بر

3 TeidorlangLyngdoha1Annie H.Liub1GudaSridharc

پایه پارادایم اثبات گرایی استوار است. با توجه به آنکه پژوهش حاضر به دنبال دستیابی به یک الگوی نظری از رفتار سازمانی مثبت گرا است، لذا پیامدهای حاصل از این تحقیق رهنمودهای موثقی را ارائه می دهد لذا یک پژوهش کاربردی محسوب می شود. از سویی دیگر با توجه به دانش افزایی ناشی از طراحی مدل و بررسی به لحاظ نتیجه، جهت گیری توسعه ای نیز دارد. از آن جا که تحقیق حاضر مدعی است یک الگوی نظری جدید را در حوزه رفتار سازمانی ارائه کرده و در واقع خلاء تئوریک موجود در این حوزه ها را پر نموده است، یک تحقیق است.

تحقیق حاضر به دلیل تبعیت از استراتژی تحقیق تلفیقی، دارای دو فاز متفاوت است و لذا هدف اکتشافی مذکور در فاز اول تحقیق بیشتر نمود دارد در مرحله اول تحقیق که اساساً فاز کیفی پژوهش به شمار می آید، روش تحقیق کتابخانه ای و روش تحلیل تم برای گردآوری داده ها و اطلاعات مورد نیاز تحقیق به کار گرفته شده است. بر این اساس در بخش اول تحقیق، به منظور شناسایی الگوی رفتار سازمانی مثبت گرا، به عنوان "مطالعات کتابخانه ای" جمع آوری و تحلیل داده های کیفی مطالعات کتابخانه ای به بررسی مقالات، پایان نامه ها، گزارش تحقیقات انجام شده، کتب فارسی و کتب لاتین مرتبط با موضوع تحقیق پرداخته شده و بر این اساس داده ها و اطلاعات اولیه و اساسی پژوهش، در قالب ادبیات و مبانی نظری تحقیق فراهم شده است.

در گام دوم: سوالاتی درباره مولفه های رفتار سازمانی مثبت گرا پرسیده شده با توجه به مولفه های رفتار سازمانی مثبت گرا بایستی مصاحبه عمیق با خبرگان شامل معاونین و مدیران حوزه منابع انسانی و پشتیبانی و مدیران اداره توسعه منابع انسانی و آموزش و مدیران مستقل ستادی و خبرگان دانشگاهی صورت می گیرد.

در گام سوم: بایستی کدهای مربوطه استخراج شده و روابط آنها را استخراج نماییم. با شناسایی مفاهیم مستتر در دل این مجموعه ی گرد آوری شده آن را به کوچک ترین اجزا مفهومی تقسیم کند. در مرحله بعد کدگذاری انجام می شود. ابتدا کد گذاری باز، یعنی کدهایی که مربوط به مولفه های رفتار سازمانی مثبت گرا هست و سپس کدهای ثانویه و کدهای محوری را استخراج نماییم. کد گذاری داده ها با شناسایی مفاهیم مستتر در دل این مجموعه ی گرد آوری شده آن را به کوچک ترین اجزاء مفهومی تقسیم می نماییم.

در کد گذاری اولیه: در این مرحله به همه ی نکات کلیدی مصاحبه ها عنوانی داده می شود سپس همه ی این عناوین را در جدولی قرار می دهیم. کد گذاری ثانویه و شکل دهی مقولات: در این مرحله کد های اولیه به علت تعداد فراوان آنها به کد های ثانویه تبدیل می شود و چند کد ثانویه تبدیل به یک کد مفهومی می شود.

کدگذاری محوری: هدف از این مرحله برقراری رابطه بین طبقه های تولید شده است. این کار نیاز به صرف زمان بسیار دارد زیرا که در ابتدا پژوهشگر خود را با انبوهی از داده های خام روبرو می بیند که ارتباط بین آنها چندان نیز آشکار نیست. اما به زودی پیوند های نامرئی آشکار میشود و زیبایی روش گزند تئوری در همین مرحله است.

کد گذاری انتخابی: برای تبدیل تحلیل ها به نظریه، طبقه ها باید به طور

های سنتی نیاز دارد. از این رو به منظور تقویت مثبت گرایی کارکنان لازم است مثبت گرایی را در سطح کلان تری مورد بررسی قرار داد. صنعت آب و برق از جمله نهادهای پویا و پیچیده هستند که اگر هر رویکرد و مطالعه ای در این مجموعه صورت پذیرد، پویایی و پیچیدگی آن بیشتر نمایان می گردد. البته برای پویایی این بخش مهم، متأسفانه درگیر و دار تنگنای مالی و اداری، اغلب با بی مهری مواجه است. پژوهش های حوزه منابع انسانی و از مباحث رفتار سازمانی و روانشناسی مثبت گرا، پیش نیاز غنا بخشیدن به رونق علمی و گره گشایی از مشکلات و تنگنای اجتماعی و اجرایی و توسعه ی دانش کاربردی در صنعت آب و برق است.

مطابق بررسی های صورت گرفته الگوی یکپارچه ای از رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق در دسترس نبوده که لزوم توجه به رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق و ارائه مدل کاربردی برای رفتار سازمانی مثبت گرا را بیش از پیش ضروری ساخته است. لذا پژوهش حاضر کوشیده است به منظور از میان برداشتن خلاء تئوریک در این حوزه با مطالعه مقالات مرتبط با موضوع رفتار سازمانی مثبت گرا، مولفه ها و مباحث مورد بررسی از دیدگاه صاحب نظران مختلف، به ارائه مدلی کاربردی از رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق بپردازد. بنابراین با توجه به نتایج مدل داده بنیاد مستخرج از داده های تحقیق، سوال اساسی پژوهش حاضر این است که مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در زیر مجموعه صنعت آب و برق چگونه است و ابعاد و شاخص هایی در نظر گرفته می شود؟

به سؤال فرعی ۱: ویژگی های حاصل از مدل کاربردی رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق کدامند؟

سؤال فرعی ۲: عوامل علی حاصل از مدل کاربردی رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق کدامند؟

سؤال فرعی ۳: عوامل بستر ساز تاثیرگذار بر مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق کدامند؟

سؤال فرعی ۴: عوامل مداخله گر بر مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق کدامند؟

سؤال فرعی ۵: راهبردهای تاثیرگذار بر رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق چگونه است؟

سؤال فرعی ۶: پیامدهای حاصل از مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق کدامند؟

سؤال فرعی ۷: آیا عوامل علی بر عوامل محوری حاصل از تدوین مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق تاثیر دارد؟

سؤال فرعی ۸: آیا راهبردها بر پیامدهای حاصل از الگوی رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق تاثیر دارد؟

۳- روش اجرای تحقیق

پژوهش حاضر در مرحله کیفی بر پارادایم تفسیری و در مرحله کمی بر

قابل ذکر است مصاحبه اول در قالب ۳۷۵ کد اولیه سازماندهی شد با بررسی و تحلیل مصاحبه اول، ۲۰۰ نکته کلیدی استخراج شد. در مرحله بعدی توسط نرم افزار کیفی MAXQDA اقدام به کدگذاری محوری شد که بر اساس تشخیص میزان مشابهت و قرابت معنایی و با مشورت از اساتید، ۱۷ بُعد و ۶۳ شاخص دریافت شد. در فرآیند روش دلفی پاسخ های به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار می گیرد و در چند مرحله اجراء سوال های کمتر اهمیت دارد در اندازه گیری متغیرهای تحقیق در پرسشنامه اصلاح یا حذف می شوند. در این پژوهش از روش پیشرفته دلفی استفاده شد که بر خلاف روش سنتی دلفی که هدف اجماع است، در روش پیشرفته هدف تجزیه و تحلیل کامل با استفاده از یک گروه بزرگ متشکل از خبرگان است.

در پژوهش حاضر تعداد ۱۶ نفر از خبرگان تجربی و فلسفی که در بخش کیفی نیز با آنها نظرسنجی به عمل آمده بود، تکنیک دلفی اجراء شد. سنجش دلفی در ابعاد و متغیرهای این تحقیق با استفاده از پرسشنامه برای هر متغیر در مقیاس لیکرت OIL و طیف ۹ درجه ای در یک گروه ۱۶ نفره از خبرگان انجام پذیرفت که طی ۲ مرحله اجرا شده و سپس تحلیل و در نهایت پرسشنامه اصلی پژوهش استخراج گردید.

جدول (۲): ابعاد و مولفه ها و شاخص های

مفهوم	طبقه فرعی	مقوله
مدیریت مشارکتی - پویایی برنامه های مدیریتی	عوامل حوزه مدیریتی	
ویژگی های رفتاری - نظام مدیریت منابع انسانی	عوامل حوزه منابع انسانی	سازمان
اصلاح فرایندهای اداری، بکارگیری سیستم های جدید	عوامل حوزه فناوری اداری	
احیاء و بازیابی فرد در برابر مشکلات احترام، مهربانی، رفتارهای مفید، پیشرفت، جوانمردی گذشت، قدرت اراده، بخشش، قدرشناسی، هدفمندی، امیدواری، مسئولیت پذیری، ابتکار عمل داشتن، خردورزی، همدردی، مراقبت خودشکوفایی فرد، بهزیستی روانی و روحی و ذهنی، نرمش، درستکاری، شور و اشتیاق، صداقت، ادب، وفاداری، نועدوستی	سطح فردی	سازمان
اثربخشی تیمی، خود کار آمدی جمعی، داوطلب بودن، مشارکت اجتماعی، پیشگیری اجتماعی،	سطح گروهی	
فضایل سازمانی، اعتماد به افراد، وظیفه شناسی، تشریک مساعی. وجدان کاری، هوش هیجانی، بخشش سازمانی، سبک رهبری قدرشناسی سازمانی، انعطاف پذیری سازمانی	سطح سازمانی	

منظم به یکدیگر مربوط شوند. کد گذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه پردازی است. به این ترتیب که طبقه ی محوری را به شکل نظام مند به دیگر طبقه ها ربط داده و آن روابط را در چهارچوب یک روایت ارائه کرده و طبقه هایی را که به بهبود و توسعه ی بیشتری نیاز دارند اصلاح می کند برای احصاء مولفه ها بدست آمده از مصاحبه و پیشینه کدهایی از نرم افزار Maxqda استفاده می نماییم. در گام چهارم: سپس عوامل علی تاثیرگذار بر رفتار سازمانی مثبت گرا شناسایی شده و همچنین عوامل زمینه ای و مداخله گر تاثیرگذار بر رفتار سازمانی مثبت گرا شناسایی می شود. در گام پنجم: مدل رفتار سازمانی مثبت گرا بر اساس تئوری داده بنیاد طراحی می شود و مدل رفتار سازمانی مثبت گرا تایید شده در صنعت آب و برق در قالب مدل جامع ارائه شود. گام های اول تا چهارم با روش کیفی انجام شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش دوم تحقیق از دو روش استفاده شده است. در روش اول به توصیف داده با استفاده از جداول فراوانی، آماره های نظیر میانگین، میانه، و واریانس پرداخته شده و با استفاده از شکل ها، داده ها به صورت ملموسی خلاصه و بیان گشته اند. این بخش به آمار توصیفی معروف است. آمار توصیفی زمینه ورود به تحلیل های عمیق تر و بنیادی تری را فراهم می آورد که به آمار استنباطی معروف است. در آمار استنباطی به این سؤال کلی پاسخ داده می شود که آیا نتایج حاصل از داده ها، قابلیت تعمیم به کل جامعه را دارند یا خیر؟

و در گام پنجم: برای آزمون مدل تأیید شده، اعتبارسنجی سوالات مصاحبه درباره رفتار سازمانی مثبت گرا انجام می دهیم. اعتبارسنجی مدل بدست آمده و ابعاد و مولفه ها و شاخص های بدست آمده در قالب پرسشنامه تدوین شده از خبرگان فلسفی است. سپس در صورت پایایی و روایی حاصل از مدل از سوی خبرگان و اساتید، پرسشنامه در بین خبرگان صنعت آب و برق توزیع شد مرحله اعتبار سنجی که به روش کمتی است با توجه به حجم نمونه بدست آمده از نرم افزارهای PLS, SPSS و AMOS استفاده می کنیم. در مرحله روایی محتوای سنج که پرسشنامه برای ۷ نفر از اساتید مدیریت ارسال گردید و پس از دریافت بازخورد از این خبرگان پرسشنامه نهایی تدوین شد.

در طراحی پرسشنامه دلفی از نمونه ۲۳ نفری از خبرگان دانشگاهی و همچنین مدیران و معاونین منابع انسانی و مستقل ستادی دارای سوابق اجرایی در حوزه منابع انسانی انتخاب گردید. همچنین با توجه به اینکه در گردآوری داده های کمتی (مرحله دوم)، در جامعه آماری هدف این پژوهش، که تعداد کارکنان و مدیران حدود ۳۴۰۰۰ نفر است، نمونه ای به حجم ۳۸۰ نفر با توجه به جدول مورگان انتخاب گردید که پرسشنامه در بین مدیران و معاونین شرکت های صنعت آب و برق توزیع و تکمیل گردید. به منظور اطمینان از پایایی، پرسشنامه بین ۳۰ نفر از کارکنان زیر مجموعه صنعت آب و برق توزیع و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده بالاتر از ۰.۷۰٪ است، بنابراین پرسشنامه دارای پایایی مناسب است. منظور دسته بندی و کد گذاری، پس از تهیه مستندات حاصل شده از طریق مصاحبه، با استفاده از نرم افزار کیفی MAXQDA کار دسته بندی و کد گذاری باز آغاز شد.

میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه با رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است. زمانی روایی واگرایی یک مدل قابل قبول خواهد بود که سازه با شاخص‌های خود نسبت به سایر سازه‌ها، تعامل بیشتری داشته باشد (یعنی عددی که در قطر این ماتریس نمایش داده می‌شود باید از سایر اعداد هم ستون خود بزرگتر باشد).

بر اساس این ماتریس قطر اصلی ماتریس از اعداد سمت چپ و پایین خود بیشتر باشد. در این بخش با استفاده از نرم افزار آماری Smart PLS به بررسی تأثیر عوامل علی بر ویژگی‌های رفتار مثبت سازمانی (مدل ۱) و راهبردها بر پیامدها (مدل ۲) پرداخته شد.

جدول (۳): ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فروئل و لارکر

پیامد	عوامل مداخله گر	عوامل بستر ساز	عوامل راهبردی	عوامل مقوله محوری	عوامل علی
					عوامل علی
				۰/۸۰	۰/۵۲
			۰/۷۹	۰/۴۵	عوامل راهبردی
		۰/۷۴	۰/۶۵	۰/۴۲	عوامل بستر ساز
	۰/۷۶	-۰/۵۱	-۰/۵۴	-۰/۲۷	عوامل مداخله گر
۰/۷۴	-۰/۴۱	۰/۷۴	۰/۶۷	۰/۳۹	پیامد

بر اساس نتایج کسب شده مشخص شد که عوامل راهبردی بر پیامدهای رفتار سازمانی مثبت گرا تأثیر گذار است و بهترین مسیر در این راستا، مسیر عوامل راهبردی و رفتارهای مثبت سازمانی با میزان ضریب تأثیر ۰/۵۳۳ است. میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل است که داخل دایره‌ها در شکل خروجی نرم‌افزار نمایش داده می‌شود. این شاخص با استفاده از ۳ مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است:

$$GOF = \sqrt{\text{average}(\text{Communalities}) * R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.271 * 0.344} = 0.305$$

با توجه به نتایج بدست آمده حصول مقدار ۰/۳۰۵ حاکی از برازش متوسط به بالا برای مدل است.

همچنین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، صاحب‌نظران و خبرگان در صنعت آب و برق بر روی عوامل و مؤلفه‌های آن به طور کلی ۴۷٪ کاملاً موافقم و ۵۳٪ موافق بوده‌اند. در واقع ۹۲٪ پاسخگویان بر روی عوامل علی مدل حاصل از فاز اول (کیفی) تحقیق اجماع داشته‌اند. هم‌چنین مؤلفه تشخیص و ارزیابی نقاط قوت و ضعف توسط فرد با ۵۵٪ امکان انتخاب از انواع مزایا و پاداش‌های سازمانی با ۵۴٪، محور شناخت ظرفیت روانی افراد با ۵۱٪، ایجاد ذهنیت مثبت با ۵۶٪، برگزاری جلسات همفکری تبادل آموخته‌ها با ۵۲٪، طرح ریزی مشترک وظایف کاری فرد با ۴۶٪ مورد موافقت قرار گرفته است. در واقع ۹۳٪ پاسخگویان بر روی

رابطه	استراتژی‌های ساختاری استراتژی‌های زمینه‌ای	بهره برداری از الگوهای ساختار سازمان‌های پیشرو و موفق در زمینه رفتار سازمانی مثبت گرا، توسعه رفتار سازمانی مثبت منطبق با منشور اخلاقی هر سازمان الگوی مناسب جهت ارتقاء نظام‌های مدیریت منابع انسانی
رفتاری	بی‌انگیزگی کارکنان، عدم مشارکت عمدی کارکنان، عدم تدوین برنامه تقویت روانی، ویژگی‌های شخصیت و ترجیحات فردی	موانع قانونی، فشار سیاسی، موانع اجتماعی
سازمانی	ساختار سازمانی مثبت گرا، یادگیری مشارکتی	عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی، عوامل اجتماعی
قابلیت‌های سازمانی	خود ارزیابی، جو سازمانی مثبت	مکانیزم توسعه منابع انسانی
پیامدهای فردی	توسعه توانمندی‌های فردی، بهبود سلامت روانی، استقلال و آزادی عمل فردی	پیامدهای سازمانی
پیامدهای سازمانی	تعالی سازمان، توانمندسازی کارکنان، خود شکوفایی سازمانی، سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، اعتماد بین کارکنان، پاسخگویی سازمان اخلاق حرفه‌ای کارکنان، رفتار شهروندی	پیامدهای اجتماعی
پیامدهای اجتماعی	احساس عدالت اجتماعی، مقبولیت اجتماعی؛ توسعه جامعه مثبت‌نگر، رفتارهای مطلوب اجتماعی	

به منظور ارزیابی اعتبار همگرایی از میانگین واریانس استخراج شده^۴ استفاده می‌شود. مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته می‌شود. با توجه به جدول فوق میانگین واریانس استخراج شده متغیرها بیشتر از ۰/۵ است و تمامی شاخص‌ها در محدوده مورد تأیید قرار دارد. روایی واگرا معیاری بعدی بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری است که ۲ موضوع را پوشش می‌دهد:

- (الف) مقایسه میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه و در مقابل همبستگی آن شاخص‌ها با سازه‌های دیگر؛
(ب) مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها. شاخصی که در بررسی روایی واگرا مورد بررسی قرار می‌گیرد، روش فروئل و لارکر است.

^۴Average variance extracted (AVE)

■ در پاسخ به سؤال فرعی ۶ مبنی بر این که عوامل پیامدهای تاثیرگذار بر مدل رفتار سازمانی مثبت گرا کدامند؟ باید گفت که عوامل پیامدهای مستخرج از داده‌های پژوهش عبارتند از: توسعه توانمندی های فردی، بهبود سلامت روانی، استقلال و آزادی عمل فردی، بهبود عملکرد سازمان، افزایش اعتماد بین کارکنان.

■ در پاسخ به سؤال فرعی ۷ مبنی بر این که آیا عوامل علی بر عوامل محوری حاصل از تدوین مدل رفتار سازمانی مثبت گرا تاثیر دارد؟ باید گفت که بر اساس نمودار شماره ۳ و ۴ و جدول شماره ۵ پاسخ بلی است و عوامل علی بر راهبرد حاصل از تدوین مدل رفتار سازمانی مثبت گرا به میزان ۶۸٪ تاثیر دارد و این رابطه تأیید شده است.

■ در پاسخ به سؤال فرعی ۸ مبنی بر این که آیا راهبردها بر پیامدهای حاصل از تدوین مدل رفتار سازمانی مثبت گرا تاثیر دارد؟ باید گفت راهبردها بر پیامدهای حاصل از تدوین مدل رفتار سازمانی مثبت گرا به میزان ۵۳٪ تاثیر دارد و این رابطه تأیید شده است.

۴- نتیجه‌گیری

رفتار مثبت کارکنان، به عنوان نوعی رفتار ارشمند و مفید است که افراد آن را بطور دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می دهند. بنابراین مطالعه و بررسی اینگونه رفتار افراد در سازمان بسیار مهم و ضروری به نظر می رسد [۲]. هدف از پژوهش حاضر، کمک به مدیران و برنامه ریزان در بهره مندی و توانمندسازی کارکنان زیرمجموعه خود با لحاظ رفتار سازمانی مثبت گرا با لحاظ بر اقدامات مدیریت منابع انسانی است.

در همین راستا نتایج پژوهش حاضر به بحث گذارده می‌شود: به منظور برقراری رفتار سازمانی مثبت گرا لازم است که توجه به مثبت گرایی در بدنه ی ساختاری کلیه سازمان های اخلاق محور مورد تأکید و توجه قرار گیرد و کلیه ارتباطات سازمانی به گونه ای تدوین و طراحی شود تا به طور اثربخش باشد.

در تدوین آیین نامه ها و ابلاغ و جهت اجرای در سازمان توسط کارکنان، ضمن رعایت اصول اخلاقی به گونه ای دارای وضوح و شفافیت کافی باشد تا دچار تعابیر متعدد و تفسیر به رأی توسط مدیران و یا کارکنان نگردد. ساختار مثبت گرا، ارتباطات اثربخش و مدیریت مشارکتی و در بعد عوامل حوزه منابع انسانی در صنعت آب و برق شامل؛ نظام مدیریت منابع انسانی، فرایندهای اداری صحیح، ویژگی های رفتاری است.

برای اینکه از موازی کاری و اتلاف منابع بخصوص در صنعت آب و برق جلوگیری شود بایستی همواره قوانین ابلاغی بالادستی از سوی وزارت با منشور اخلاقی سازمان همراستا با یکدیگر باشند بوده و به نوعی متناقض یکدیگر نباشند.

توجه به نقاط فساد خیز اخلاقی در الویت برنامه های سلامت اداری سازمان ها قرار گیرد. با توجه به اینکه مدیران منابع انسانی در کانون توجه کارکنان و امیدبخشی به آنان در برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان در سازمان ها محسوب می شوند در واقع اعمال دیدگاه مدیریت مشارکتی

عوامل بسترساز حاصل از فاز اول (کیفی) تحقیق اجماع داشته‌اند. راهبردها بر پیامدهای حاصل از تدوین رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق به میزان ۵۷٪ تاثیر دارد و این رابطه تأیید شده است. در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش حاضر مبنی بر این که با توجه به نتایج مدل داده بنیاد مستخرج از داده‌های تحقیق مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق چیست؟

■ در پاسخ به سؤال فرعی ۱ مبنی بر این که عوامل علی تاثیرگذار بر الگوی رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق کدامند؟ عوامل علی در دو بعد عوامل حوزه ساختاری و عوامل حوزه منابع انسانی طبقه بندی شدند که بعد حوزه ساختاری در صنعت آب و برق، شامل؛ ساختار مثبت گرا، ارتباطات اثربخش و مدیریت مشارکتی و در بعد عوامل حوزه منابع انسانی در صنعت آب و برق شامل؛ نظام مدیریت منابع انسانی، فرایندهای اداری صحیح، ویژگی های رفتاری است که به‌عنوان مؤلفه‌های عوامل علی به دست آمدند.

■ بر اساس نتایج کسب شده مشخص شد که در پاسخ به سؤال فرعی ۲ مبنی بر این که وضعیت عوامل علی تاثیرگذار بر مدل کاربردی رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق چیست چگونه است؟ مقوله اصلی مستخرج از داده‌های پژوهش عبارتند از: نتایج حاصل از کدگذاری انتخابی، ویژگی های رفتار سازمانی مثبت گرا در چهار سطح فردی، گروهی، سازمانی در صنعت آب و برق طبقه بندی شدند. در سطح فردی شامل؛ احترام، امیدواری، مسئولیت پذیری، خودکارآمدی فردی. در سطح گروهی در صنعت آب و برق شامل؛ اثربخشی تیمی، مشارکت اجتماعی. در سطح سازمانی شامل؛ تعالی سازمانی، وجدان کاری و سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی، که به‌عنوان ویژگی های رفتار سازمانی (۱) مثبت گرا به دست آمدند.

■ در پاسخ به سؤال فرعی ۳ مبنی بر این که راهبردهای تاثیرگذار بر مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق چیست کدامند؟ باید گفت که مقوله اصلی مستخرج از داده‌های پژوهش عبارتند از: استقرار (۲) رفتار سازمانی مثبت گرا با به کارگیری و استخدام نیروی کار متعهد، ماهر و توانمند، آموزش و ترویج نمونه های موفق رفتاری میان کارکنان است.

■ در پاسخ به سؤال فرعی ۴ مبنی بر این که عوامل مداخله‌گر تاثیرگذار بر مدل رفتار سازمانی مثبت گرا کدامند؟ موانع اجرای رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق مدیریت ناکارآمد و فشار سیاسی است که به‌عنوان موانع اجرای رفتار سازمانی مثبت به دست آمدند. (۳) واقع ۷۶٪ پاسخگویان بر روی راهبرد حاصل از فاز اول (کیفی) تحقیق اجماع داشته‌اند.

■ در پاسخ به سؤال فرعی ۵ مبنی بر این که عوامل بسترساز تاثیرگذار بر مدل رفتار سازمانی مثبت گرا کدامند؟ عوامل بسترساز مستخرج از (۴) داده‌های پژوهش عبارتند از: خودارزیابی توسط فرد، شناخت ظرفیت روانی افراد، ایجاد ذهنیت مثبت، برگزاری جلسات همفکری تبادل آموخته ها.

با توجه به اینکه خودارزیابی و تشخیص و ارزیابی نقاط قوت و ضعف توسط فرد، جو سازمانی مثبت، یادگیری مشارکتی از جمله عوامل بستر ساز و توانمندساز در مدل رفتار سازمانی مثبت گرا با تاکید بر اقدامات مدیریت منابع انسانی است. بدین منظور مدیران سازمانی معتقد به تفکر مدیریت مشارکتی با حضور در کمیته های نظام پیشنهادات و برگزاری جلسات همفکری تبادل آموخته ها با نظرات کارکنان و ایده های آنان آشنا خواهند شد و در پی ابراز نظرات و پیشنهادهای کارشناسان و مدیران با طرح ریزی مشترک وظایف کاری افراد و با مشارکت کارکنان راهکارهای تازه ای برای بسیاری از مشکلات و مسائل سازمانی پیدا خواهد شد. تشویق و پاداش های مادی و معنوی مدیریت به پیشنهادهای نوآور و خلاق و دارای صرفه جویی های اقتصادی علاوه بر اینکه بسیاری از هزینه های سازمانی را کاهش خواهند داد منجر به عملکرد بهتر و اثربخشی و کارایی بهتر فردی و سازمانی خواهند شد. ساختار اثربخش از دیدگاه بسیاری از کارکنان و مدیران که فرایندها و پروسه های وقت گیر و دست و پاگیر اداری را مانع اجرای به موقع در انجام وظایف و ارائه ی خدمت رسانی مطلوب و رضایت مشترکین می دانند و همواره ساختار اثربخش مثبت گرا که انعطاف پذیری و بروکراسی زدایی را تشویق می کند. مدیران با شناخت ظرفیت روانی افراد، و با اشاعه ی جو سازمانی مثبت، و ایجاد فرهنگ مثبت گرای و ایجاد ذهنیت مثبت در آنان با توانمندی ها و ظرفیت های کارکنان را شناسایی نموده و پایبندی و تعهد کارکنان به اجرای رفتارهای مثبت و مطلوب سازمانی، همچنین امکان انتخاب از انواع مزایا و پاداش های سازمانی از سوی مدیریت، بسیار حائز اهمیت خواهد بود.

پیشنهاد می شود با توجه به اینکه رویکردهای سنتی منابع انسانی سازمان بیشتر بر رفع خطاها و اشکال ها تکیه می کردند و کمتر به ظرفیتهای مثبت کارکنان بها می دهد، مدیران رویکردهای منابع انسانی سازمان را به منظور توسعه ی ظرفیتهای روانشناختی کارکنان تصحیح کنند. همچنین برگزاری کارگاه های آموزشی (از جمله: برنامه مداخلات آموزشی) برای آشنایی بیشتر مدیریت و کارکنان سازمان ها با مفاهیم رفتار مثبت نیز می تواند مفید باشد.

پیشنهاد می شود آیین نامه ها و قوانین و تدوین منشور اخلاقی در راستای توسعه فرهنگ اخلاق محور، توسعه مهارت ها و ارتباطات انسانی و تقویت منزلت اجتماعی سازمان از طریق تصویرپردازی و ذهنیت مثبت افراد شفاف سازی شود.

■ به مدیران پیشنهاد می شود به منظور استقرار هر چه بهتر رفتار سازمانی مثبت گرا، مکانیزم های مناسب اداری، شایسته سالاری و نیک رفتاری را ارتقا دهند و به حمایت های سازمانی در بروز و شکل گیری رفتار سازمانی مثبت گرا در بین کارکنان توجه کنند زیرا کارکنان با نگرش مثبت، نقش مؤثرتری در ارتقای بهره وری سازمان خواهند داشت.

توسط مدیران، پایبندی آنان به اصول و اخلاقیات در نحوه توزیع عادلانه ی پاداش، مشارکت کارکنان در برنامه های دستگاه و حمایت از کارکنان و رعایت انصاف و برابری در بهره مندی از مزایا باعث ایجاد انگیزه در آنان شده و منجر به عملکرد بهتری از سوی افراد در ارائه خدمت رسانی و انجام مسئولیت ها و وظایف آنها در جهت بهتر شدن آنها خواهد شد. بنابراین در تمامی سازمان ها از جمله شرکت های زیرمجموعه ی صنعت آب و برق چنانچه به دنبال رفتار سازمانی مثبت گرا باشیم بایستی دیدگاه و باور بر مثبت نگری در کلیه نظام های مدیریت منابع انسانی باشد.

(۵) در انتخاب و استخدام کارکنان رعایت اصل شایسته سالاری و توجه به مهارت های مطلوب و مفید و دانش مثبت کارکنان و همچنین توجه به شایستگی های کارکنان و انتصاب مدیران توانمند و کوشا و مثبت نگر و دارای عزت نفس دارای اهمیت ویژه ای است. توسعه و بهبود شغلی کارکنان و آموزش های مبتنی بر توانمندسازی کارکنان که در راستای مأموریت و اهداف سازمانی منجر به عملکرد مطلوب تر و ایجاد انگیزه ی بیشتر برای پذیرش رفتارهای سازمانی مثبت و تغییرات مثبت و سازنده تر فردی و سازمانی خواهد شد و چنانچه فرایندهای اداری به طور مناسب و صحیح تعریف شده باشد و اصلاح فرایندهای سازمانی به گونه ای که دیدگاه مشترک کارکنان و مدیران با در نظر گرفتن همه ی جوانب فنی و تخصصی و انسانی لحاظ شده باشد تدوین گردد موجب همسویی اهداف فردی با اهداف کلان سازمانی و اسناد بالادستی خواهد شد.

(۶) چنانچه تفکر مدیریت مشارکتی بر سازمان حاکم شود و توجه به نظام پیشنهادها به عنوان مهمترین ابزار ایجاد تحول مثبت در سازمان مد نظر قرار گیرد بر این اساس کارکنان تشریک مساعی بیشتری در پیشبرد اهداف سازمانی خواهند داشت و در ارزشیابی های افراد علاوه بر داشتن تخصص و مهارت مناسب شغلی به میزان مشارکت آنان در راستای تحقق اهداف شرکت و مبتنی بر منشور اخلاقی دستگاه اجرایی و منطبق با ارزیابی های استاندارد بهره وری بی شک بسیار حائز اهمیت خواهد بود. مدیرانی که به ویژگی های رفتاری مناسب شایستگی های کارکنان خود اهمیت می دهند و توانایی های آنها را نادیده نمی گیرند با تشویق رفتارهای مطلوب و مناسب آنها علاوه بر ایجاد انگیزه در آنان به ارتقای افراد بر مبنای اصل شایستگی کمک خواهند کرد.

(۷) چنانچه سازمان و مدیران به ویژگی های مثبت شخصیتی و رفتارهای مثبت فردی مبتنی بر احترام و فداکاری، امیدواری، مسئولیت پذیری، پیشرفت، جوانمردی توجه کنند، با حمایت از تفکر اثربخش تیمی، و اشتیاق برای مشارکت اجتماعی با آشناسازی کارکنان با فضایل سازمانی، به توسعه ی سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی، کمک می نمایند با ایجاد حس بشردوستی و رفتارهای مطلوب و نوع دوستی در کارکنان به عنوان ویژگی های رفتارهای مثبت سازمانی در تحقق اهداف مثبت سازمانی و ارائه عملکرد مطلوب تر از سوی کارکنان منطبق با کارکردها و اقدامات مدیریت منابع انسانی است.

منابع و مأخذ

قرارداد روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی، نقش واسط حمایت سازمانی

درک شده، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال هفتم، شماره ۳، شماره پیاپی ۷، ۵۹-۱۱۰.

[۱۷] یزدان شناس، مهدی. (۱۳۹۷). نقش میانجی مالکیت روانشناختی مثبت در

تأثیرگذاری جو توسعه منابع انسانی بر رفتار تسهیم دانش. پژوهشنامه روانشناسی مثبت سال چهارم، شماره اول، پیاپی (۱۳)، ۱-۱۴.

[18] Altmaier, E. M. (2019). **Organization and Integration of Positive Processes.** Promoting Positive Processes After Trauma, Pages 101-109.

[19] Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., Mhatre, K.H. (2011). **Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance.** Human resource development quarterly, 22 (2):127-152

[20] Bakker, A. B., Schoafeli, W.B. (2008). **Positive Organizational Behavior Enraged Employees in Flourishing Organizations.** Journal of organizational behavior.

[21] Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. (2008). **Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations.** Journal of Organizational Behavior, 29, 147-154.

[22] Bandura, R., Johnson, R., Paul, R. L. (2014). **Voluntary Helpful Organizational Behavior: Recognition of Individual Attributes.** European Journal of Training and Development, 38 (7): 610-627.

[23] Carolyn, M., Youssef, F. L. (2007). **Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience.** Journal of Management, 33(5). 774-800.

[24] Francis, J., Yammarino, S. D., Dionnea, C. A., Schriesheimb, F. D. (2008). **Authentic Leadership and Positive Organizational Behavior: A Meso, multi-level perspective.** The Leadership Quarterly

[25] Gilman, M., Raby, S. (2013). **National Context as a Predictor of High-Performance Work System Effectiveness in Small-to-Medium-Sized Enterprises (SMEs).** A UK- French comparative analysis, The International Journal of Human Resource Management, 24(2), 372-390.

[26] Golestaneh, S.M. (2014). **The Relationship between Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior.** Management and Administrative Sciences Review;3(7):1165-73.

[27] Grant, A.M., Curtayne, L., Burton, G. (2009). **Executive Coaching Enhances Goal Attainment, Resilience and Workplace Well-being: A Randomized Controlled Study.** The Journal of Positive Psychology, 4, 396-407.

[28] Hanaysha, J. (2016). **Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment.** social and behavioral sciences. 298-306.

[29] Khanifer, A., Baghban, K., Rezaei, A.M., Hejhabrian, S. (2013). **Developing a Strategic Plan for Individual Personnel Development in the Oil Industry.** 10th International, Management Conference.

[30] 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, 108-125.

[31] Khurram, W., Ismail, K., Jafri, S. K. A., Soehod, K. (2013). **An Assessment of Positive Organizational Behavior in Service Sector of Pakistan: Role of Organization Based Self-Esteem and Global Self-Esteem.** Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology, 6(15), 2872-2880.

[32] Luthans, F. (2002a). **Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths.** Academy of Management Executive, 16(1), 57-72.

[33] Luthans, F., Youssef, C., Volio, B. (2007). **Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge.** Oxford University press.

[۱] ارشدی، نسرين. الیاسی، روشنک و نیسی، عبدالکاظم. (۲۰۱۹). طراحی و آزمودن

الگوی از برخی پیشایندهای رفتار سازمانی مثبت پژوهشنامه روانشناسی مثبت.

سال چهارم، شماره چهارم، پیاپی (۶۱)، زمستان ۹۶. ۱-۱۲.

[۲] اسلامی، حسن. ابوالقاسم، سیار. (۱۳۸۶). رفتار شهروندی سازمانی. ترجمه

میرمحمدعباس زاده، تدبیر، دوره ۴، شماره ۱۸. ۱۸۰-۱۸۷.

[۳] براتی سده، فرید. (۱۳۸۸). اثربخشی مداخلات روانشناسی مثبتگرا در افزایش

نشاط و شادی، خوشنودی از زندگی و معناداری زندگی و کاهش افسردگی:

مدلی برای اقدام. پایان نامه دوره دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده

روانشناسی و علوم تربیتی

[۴] پورکیانی، مسعود، غلامی، مهدی. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رفتارهای مثبت

کارکنان با اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی شهرستان بیرجند. دومین

کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی شماره ۱۵۷ (۱۳) ص

۳۸ - ۵۰.

[۵] ژاله فرزانه حسن زاده. (۱۳۸۹). مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی. تدبیر، شماره ۲۱۶.

۲۴-۲۹.

[۶] سی‌سختی، فرهاد. شیروانی، علی. (۱۳۹۱). بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار

سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز. فراسوی مدیریت، ۶(۳۲)، ۷۳-۹۳.

[۷] شولتس، محمد. (۱۳۸۰). روانشناسی کمال، الگوی شخصیت سالم. ترجمه گیتی

خوشدل، انتشارات نشر پیکان، چاپ نهم، تهران

[۸] فاین، بن. (۱۳۸۵). سرمایه های اجتماعی ونظریه اجتماعی، ترجمه محمدکمال

سروریان.

[۹] فروهر، محمد. (۱۳۹۴). درک ماهیت، اهمیت و پیامدهای مثبت گرایی در

سازمان. ماهنامه کارآفرینان امیرکبیر، ۱۱۵، ۲۸ - ۲۴

[۱۰] قریشیان، مرضیه. قاسمی، نظام الدین. (۱۳۸۹). مقاله روانشناسی مثبت رویکرد

نوین روانشناسی به طبیعت انسان، فصلنامه ۹۸. تازه های رواندرومانی، شماره 52

و 51، سال یازدهم، ۱.

[۱۱] قلی پور، آریین. (۱۳۷۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). انتشارات وزارت

فرهنگ و ارشاد، چاپ اول، تهران

[۱۲] کمیزی، اکبر. خراسانی، باصلت. کامکاری، کامبیز. (۱۳۹۸). در بانک انصار (IDP)

طراحی و اعتباریابی مدلی برای تدوین برنامه توسعه فردی. فصلنامه آموزش و

توسعه منابع انسانی. سال ششم، شماره ۲۰، ۸۱-۱۰۳.

[۱۳] محمداسماعیل، صدیقه. سیدوکیلی، سیده ریحانه. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر فراموشی

سازمانی بر استقرار مدیریت دانش. مطالعات مدیریت بهبود و تحول پاییز ۱۳۹۷

شماره ۸۹.

[۱۴] ناستی، زایی ناصر. جتآبادی، حسین. (۱۳۹۵). رابطه عدالت سازمانی با رفتار

سازمانی مثبت گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم

پزشکی زاهدان، فصلنامه پژوهش در آموزش علوم پزشکی، دوره ۸، شماره ۱.

[۱۵] نعمتی، شهرزاد. (۱۳۹۸). نقش تاب‌آوری و سخت‌رویی روان‌شناختی در پیش‌بینی

بهبودی روان‌شناختی مادران دارای کودکان با نارسایی‌های شناختی و سازگارانه،

پژوهش نامه روان‌شناسی مثبت، دوره ۵، شماره ۳ - شماره پیاپی ۱۹.

[۱۶] واعظی، علیرضا. صدرنیا، عبدالحسین. کهریایی، سارا. (۱۳۹۷). بررسی اثر اجرای

- [34] Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Peterson, S. J. (2010). **The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital**. Human Resource Development Quarterly, 21(1), 41-67.
- [35] Luthans, F., Avey, J.B., Patera, J.L. (2008). **Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital**. Academy
- [36] **Management Learning and Education**, 7, 209–221
- [37] Martin, E. P. S., Tracy, A. (2005). **Positive Psychology Progress American Psychologist**. tidsskrift for norsk psykologforening , 42,874-884.
- [38] Oaks, C. D., Nelson, C.L. Cooper (2007). **Positive Organizational Behavior Thousand Sage**.
- [39] Pan, X. F. (2008). **An Empirical Study of Positive Organizational Behavior of the Staff in Manufacturing-Type Enterprises**. The Doctoral Dissertation, Southwest University, Chongqing.
- [40] Peterson, C. (2006). **A primer in Positive Psychology** .New York: Oxford University Press .
- [41] Seligman, M. E. P., Csikszentmihalyi, M. (2000). **Positive Psychology: An Introduction American Psychologist**. 55(1), 5-14.
- [42] Tan, P., Sin, Ng, Y. K., Fong, C.Y. (2013). **The Role of HRM in Enhancing Organizational Performance Wong**, Human Resource Management Research, 3(1), 11-15.
- [43] Teidorlang, L., Annie, H., Liub, G. S. (2018). **Applying Positive Psychology to Selling Behaviors: A Moderated–Mediation Analysis Integrating Subjective Well-Being, Coping and Organizational Identity**. Journal of Business Research ,Volume 92, 142-153.
- [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, 132-137. Volume 19, Issue 6, December 2008, Pages 693-707.
- [45] Yammarino, F.J., Dionne, S.D., Schriesheim, C.A., & Dansereau, F. (2008). **Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective**. The Leadership Quarterly, 19, 693–707.