

بررسی مقایسه‌ای وضعیت رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌های فرهنگی و صنعتی استان قم با تأکید بر سرمایه اجتماعی

محمدحسین رحمتی^۱، رقیه احمدی^۲، معصومه حسینی ابوعلی^{*۲}

۱. استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، ایران
۲. کارشناس ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۵/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۹/۱۵)

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی مقایسه‌ای وضعیت رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌های فرهنگی و صنعتی استان قم و با تأکید بر سرمایه اجتماعی انجام گرفت. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری مدیران و کارمندان سازمان‌های صنعتی و فرهنگی استان قم بود. بر اساس جدول مورگان نمونه‌ای ۳۸۴ نفری با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. متغیرهایی که برای بررسی مقایسه‌ای وضعیت رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌ها شناسایی شد، شامل شایستگی (مربوط به متغیر سرمایه انسانی)، ایمان و وجدان کاری و سختکوشی (مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی)، و امید، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی (مربوط به متغیر سرمایه روان‌شناختی) است. به منظور بررسی وضعیت رفتار سازمانی مثبت و ابعاد آن در سازمان‌های فرهنگی و صنعتی آزمون تی اجرا شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌های صنعتی و سازمان‌های فرهنگی تفاوت معناداری وجود ندارد و سازمان‌های صنعتی و فرهنگی در بعد خوش‌بینی در وضعیتی نامطلوب قرار دارند، اما در سایر ابعاد رفتار سازمانی مثبت، سازمان‌های فرهنگی و صنعتی در وضعیتی مطلوب قرار دارند.

کلیدواژگان

رفتار سازمانی مثبت، سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی.

* نویسنده مسئول، رایانامه: masoomehoseyni@ut.ac.ir

مقدمه

یکی از مهم‌ترین کشف‌های بشر شناخت جنبه‌های ناملموس رفتار آدمی است. پیچیدگی رفتار بشر و واکنش‌های پیش‌بینی‌ناپذیر او در شرایط گوناگون، و نیز رویکرد اقتضایی وی به تبع افکار و تمایلات درونی و محرک‌های بیرونی، همواره از موضوعات مورد توجه بوده است. حرکت به سوی نگاهی جدید به دنیای کسب‌وکار با تمرکز بر ویژگی‌های مثبت افراد و سازمان‌ها، به معنای نگاهی جدید به رفتار سازمانی است. مارتین سلیگمن^۱ (۲۰۰۰)، روان‌شناسی مثبت را علم تجربه‌های ذهنی مثبت تعریف کرده و معتقد است روان‌شناسی اولیه که بر مسائل منفی تمرکز می‌کرد، محصول تاریخ بوده و برای دوران قدیم مناسب بود (سیدنقوی، ۱۳۸۹، ص ۲۳). با آغاز سده ۲۱ گروهی از روان‌شناسان به رهبری مارتین سلیگمن، یافته‌های پژوهشی خود در پنج دهه گذشته با نام مکتب روان‌شناسی بیماری‌گرا را بررسی کردند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که با وجود دستاوردهای چشمگیر در یافتن درمان‌های مؤثر بر بیماری‌های ذهنی و رفتارهای ناکارآمد، در روان‌شناسی به رشد، توسعه و خودشکوفایی افراد توجه نسبتاً اندکی شده بود. بنابراین، در صدد برآمدند در جهت‌دهی دوباره به پژوهش‌های روان‌شناختی، دو مأموریت کاملاً جدید را مد نظر قرار دهند، ۱. کمک به افراد با شخصیت سالم برای برخورداری از شادی و بهره‌وری بیشتر در زندگی و ۲. کمک به شکوفایی قابلیت‌های انسانی. بدین ترتیب مکتب روان‌شناسی مثبت ایجاد شد (اسنجان‌اسکویی، ۱۳۸۸، ص ۲).

بیان مسئله

مطالعات درباره نیروی انسانی سازمان که کونتز^۲ (۲۰۱۰) آن را اصلی‌ترین سرمایه سازمان می‌نامد، باید جزئی از اولویت‌های علمی و عملی مطالعات مدیریتی باشد. بی‌شک حرکت برای نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه، در گرو افزایش عملکرد کارکنان در

1. Martin Slygman

2. Kontz

سازمان‌هاست. از طرفی، فشار روانی بیشترین تأثیر را بر عملکرد فرد می‌گذارد. بدین ترتیب هنگامی که فشار روانی از حد مشخصی فراتر رود، عملکرد کاهش می‌یابد (Avey, 2011, p.28). یکی از مقوله‌هایی که برای مقابله با فشارهای روانی وارد بر کارکنان و توسعه نیروی انسانی مطرح می‌شود، رفتار سازمانی مثبت است (قناعت قمصری، ۱۳۹۴، ص ۱۳). روان‌شناسی مثبت به جنبه‌های مثبت انسان یعنی به نیمهٔ پر لیوان اهمیت می‌دهد. کارل راجرز^۱ و آبراهام مازلو^۲ معتقد بودند روان‌شناسی علاوه بر بهبود افراد مریض، باید به ساخت و ایجاد انسان سالم و خودشکوفای نیز توجه کند. چارچوب تحقیقات رفتار مثبت سازمانی به ریشهٔ رفتارهای برتر شغلی نظر دارد و این رویکرد به دنبال ایجاد نقاط قوت رفتار کارکنان به عنوان یک دارایی پایدار است. در این زمینه، تحقیق حاضر به دنبال مقایسهٔ رفتار سازمانی مثبت میان کارکنان سازمان‌های فرهنگی و صنعتی استان قم با تأکید بر سرمایهٔ اجتماعی (ایمان، وجدان کاری، سخت‌کوشی) است. بررسی اجمالی تحقیقات انجام‌گرفته در زمینهٔ رفتار سازمانی مثبت نشان می‌دهد در این تحقیقات فقط چهار بعد رفتار سازمانی مثبت لوتانز (خوش‌بینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری و امید) بررسی شده است. در این پژوهش سعی شده است علاوه بر چهار بعد یادشده، ابعاد سخت‌کوشی، شایستگی، وجدان کاری و ایمان نیز بررسی شود.

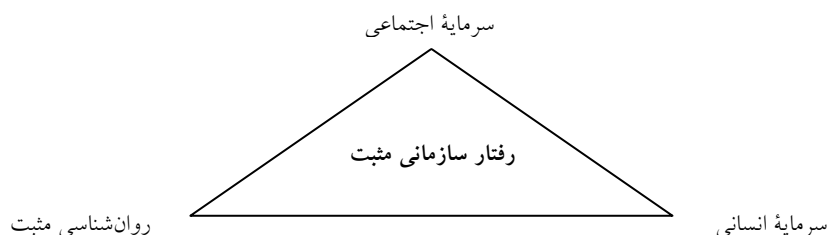
مبانی نظری

رفتار سازمانی مثبت‌گرا

رویکرد رفتار سازمانی مثبت برای دستیابی به مزیت رقابتی مبتنی بر این حقیقت پذیرفته‌شده است که بیشتر سازمان‌ها از همهٔ قابلیت‌های منابع انسانی خود بهره نمی‌گیرند (قناعت قمصری، ۱۳۹۴، ص ۳۱)، در حالی که حالات و رفتار مثبت انسان‌ها و سازمان‌های مثبت‌گرا ممکن است اساساً تأثیر

1. Karel Ragers
2. Abraham Maslow

مثبتی بر عملکرد و دیگر پیامدهای مطلوب سازمانی گذاشته باشد که فراتر از منابع مادی الگوهای کسب و کار کلاسیک و نگرش‌های کاستی محور است (علیپور و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۷). بر اساس نتایج پژوهش‌های اخیر در زمینه مفاهیم مثبت‌گرا در کار، مثبت‌گرایی باعث بهبود روابط، ایجاد سرمایه اجتماعی، و تسهیم بهتر اطلاعات و منابع می‌شود (Lewis, 2011, p.13). لوتانز با مطرح کردن رفتار سازمانی مثبت (POB)، پیشگام رویکرد مثبت در رفتار سازمانی شد. POB به جای تمرکز بر مدیریت کردن نقاط ضعف، به نقاط مثبت توجه می‌کند (Nelson & Cooper, 2007, p.16). لوتانز رفتار سازمانی مثبت را بدین شرح تعریف کرد: مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان آن‌ها را برای بهبود عملکرد کارکنان به طور اثربخش مدیریت کرد (James et al., 2009, p.2). لوتانز و همکارانش ترکیب روان‌شناسی مثبت، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را برای شکل‌گیری رفتارهای سازمانی مثبت ضروری می‌دانند.



شکل ۱. عوامل شکل‌دهنده رفتارهای سازمانی مثبت (سیدنقوی، ۱۳۸۹، ص ۲۵)

سرمایه انسانی

سرمایه انسانی^۱ به عواملی مانند دانش، مهارت، ظرفیت‌های فردی، تجربه، باورها و نگرش به انجام دادن دقیق و به موقع وظایف و امور مربوط به فرد معطوف است (Chen et al., 2004, p.196). مهم‌ترین شاخص‌های سرمایه انسانی عبارت‌اند از شایستگی حرفه‌ای و تخصصی کارکنان اصلی، تحصیلات، تجربه، تعداد افراد شرکت با زمینه قبلی مرتبط، همچنین توزیع دقیق مسئولیت‌های

1. Human Capital

مرتبط با مشتریان (Rodov & Leliaert, 2002, p.325). سرمایه انسانی با عنوان دانش فردی، مهارت‌ها، توانایی‌ها و تجربه‌های کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش و حل کردن مسائل کسب‌وکار تعریف شده است.

سرمایه اجتماعی

اکثر دانشمندان سرمایه اجتماعی^۱ را از چشم‌انداز شبکه ارتباطی تعریف کرده‌اند. نظریه شبکه اجتماعی بر این فرض استوار است که شبکه‌های ارتباطی از این جهت که به اعضای خود اجازه می‌دهند به منابع اجتماعی درون شبکه دست یابند، برای اعضا ارزش‌آفرینند (Lin & Huang, 2005, p.194). از سرمایه اجتماعی تعبیرهای مختلفی شده است، مانند ارتباطات، مشارکت، اعتماد و همبستگی (Portes, 2014, p.18407). از نظر فوکایاما^۲ سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارهای موجود در سیستم اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه می‌شود و هزینه‌های ارتباطات را کاهش می‌دهد. به اعتقاد او هنجارهایی که سرمایه اجتماعی تولید می‌کنند، اساساً باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشند (معمارزاده و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۰). سرمایه اجتماعی عناصر و مؤلفه‌هایی دارد که در صورت تقویت آن‌ها می‌توان زمینه بهبود و توسعه را در سایر بخش‌ها ایجاد کرد. برخی عناصر و مؤلفه‌هایی که به عنوان شاخص‌های سرمایه اجتماعی مطرح می‌شوند، عبارت‌اند از اعتماد، احساس مسئولیت، نوع دوستی، اعتقادات دینی، نظم‌پذیری، قانون‌مداری، احترام به یکدیگر، وفای به عهد، کمک و مساعدت، و تشریک مساعی (علینی، ۱۳۹۱، ص ۱۲۹).

سرمایه روان‌شناختی

رفتارهای سازمانی مثبت در تفکر روان‌شناسی مثبت ریشه دارد. موضوع روان‌شناسی نباید صرفاً مطالعه بیماران روانی باشد، انسان سالم هم باید موضوع تحقیقات قرار گیرد و جوامع به سمت

1. Social Capital
2. Fukuyama

ساخت جامعه روانی سالم حرکت کنند. روان‌شناسان مثبت صرفاً بر سطح فردی تأکید نمی‌کنند، بلکه در سطوح سازمانی و اجتماعی نیز بر سرمایه‌گذاری در فضیلت مدنی، تقوا، مسئولیت، رفتار شهروندی، نوع‌دوستی و اخلاق تأکید شده است. توجه به روان‌شناسی مثبت در سال ۱۹۹۸ توسط مارتین سلیگمن بیان شد که به نقاط قوت به جای نقاط ضعف، و به سلامت و سرزندگی به جای بیماری و آسیب‌شناسی توجه کرد (Luthans et al., 2004, p.2). روان‌شناختی مثبت‌گرا رویکردی علمی است که می‌کوشد درباره آنچه به یک زندگی ارزشمند منجر شده و شرایط انسانی که به خشنودی، تحقق خویشتن و شکوفایی منجر می‌شود، تحقیق و بررسی کند (Alex Linley et al., 2006, p.5). در کل، سرمایه روان‌شناختی^۱ چشم‌انداز و رویکردی تازه را برای درک و مدیریت منابع انسانی در چندین روش به ارمغان می‌آورد: ۱. سرمایه روان‌شناختی فراتر از سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی فقط شامل دانش صریح^۲، مهارت‌ها و توانایی‌هایی که به‌سادگی از طریق برنامه‌های آموزشی یا تجربه حین کار ایجاد می‌شود، نیست، بلکه دانش ضمنی^۳ خاصی در سازمان است که زمانی که مدیران و کارکنان در فرایندهای اجتماعی غوطه‌ورند، ایجاد می‌شود؛ ۲. سرمایه روان‌شناختی فراتر از سرمایه اجتماعی است؛ ۳. سرمایه روان‌شناختی مثبت است؛ ۴. سرمایه روان‌شناختی منحصر به فرد است؛ ۵. سرمایه روان‌شناختی یک نظریه و مبتنی بر تحقیق است؛ ۶. سرمایه روان‌شناختی قابل اندازه‌گیری است؛ ۷. سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد کاری تأثیرگذار است؛ ۸. سرمایه روان‌شناختی باعث توسعه می‌شود (Nelson & Cooper, 2007, pp.24-25).

خودکارآمدی

خودکارآمدی^۴ یا به بیان ساده اعتماد به نفس، تا حد زیادی بر مبنای نظریه شناختی - اجتماعی بندورا^۵ است و می‌توان به عنوان اعتقاد فرد به توانایی‌هایش برای ایجاد انگیزه، تأمین منابع شناختی

-
1. Psychological Capital
 2. Expelict knowledge
 3. Tacit knowledge
 4. Self-efficacy
 5. Bandura

و اقدامات لازم برای دستیابی به موفقیت در انجام دادن وظیفه معین تعریف کرد. این ویژگی افراد را به انتخاب کارهای چالشی، صرف زمان و انرژی لازم برای رسیدن به اهداف، و استقامت هنگام مواجهه با مانع و علائم مایوس‌کننده قادر می‌کند. شاخص‌های این مؤلفه دوراندیشی^۱، ملاحظه‌گری، خودتنظیمی^۲ و درونگرایی^۳ است که باعث می‌شود افراد به‌طور هدفمند و فعالانه اهداف را به چالش بکشند، انگیزش و اقدامات خود را تنظیم کنند و فرایند یادگیری خود را در پیش‌بینی آینده موفق، مدیریت و کنترل کنند (Nelson & Cooper, 2007, p.26).

خوش‌بینی

خوش‌بینی^۴ به توضیح رویدادهای مثبت و منفی اشاره می‌کند. برای مثال، افراد خوش‌بین بر این باورند که رویدادهای منفی یا شکست می‌تواند به عنوان موانع موقت توضیح داده شود (من فقط یک هفته بد دارم). در حالی که افراد بدبین اعتقاد دارند رویدادهای منفی بلندمدتند (من هرگز در این سازمان پیشرفت نمی‌کنم) (Peterson et al., 2008, p.3). یکی از ارکان مهم روحیه انسان تصویر ذهنی او است. یکی از ویژگی‌های تصویر ذهنی آن است که می‌تواند بی‌توجه به اصل رویدادها و وقایع، کوچک و بزرگ شود و بر رفتار انسان تأثیر بگذارد (حقیقی، ۱۳۸۶، ص ۳۰-۲۹). تصویر ذهنی بارهای مثبت و منفی ایجاد می‌کند. اگر فرد بتواند بین این بارهای مثبت و منفی تعادل ایجاد کند، روحیه متعادل دارد ولی اگر بتواند بار ذهنی مثبت بیشتری داشته باشد، خوش‌بین است. پس اینکه فرد خوش‌بین باشد یا نباشد، به خود او و نحوه برخوردش با رویدادهای مثبت و منفی ارتباط دارد. طبق نظر سلیگمن، افراد خوش‌بین در رویارویی با شکست‌ها و موفقیت‌های خویش بر اسنادهای کلی و پایدار تکیه می‌کنند. فرد خوش‌بین هم نقاط قوت و هم نقاط ضعف را می‌بیند. ولی بیشتر به نقاط قوت توجه می‌کند (فیاضی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۴).

1. Forethought
2. Self-regulation
3. Self-reflection
4. Optimism

امید

مؤلفه امید^۱ در سرمایه روان‌شناختی مثبت از لحاظ نظری توسعه قابل توجهی داشته است و به طور کلی به عنوان «توانمندسازی طرز تفکر» در نظر گرفته می‌شود. اسنایدر^۲ نظریه خود را درباره امید با این فرض که مردم هدف‌گرا هستند، مطرح کرد. او در نظریه خود بیان کرد امید دو جزء دارد، اراده و عاملیت (تفکر عاملی) و مسیرهای رسیدن به هدف (تفکر گذرگاهی). عاملیت نشان‌دهنده ظرفیت یا انگیزه فرد برای شروع کار با هدفی مشخص و دنبال کردن مسیرهای دستیابی به هدف است. اگر چه انگیزه در همه مراحل دستیابی به هدف مهم است، نقش آن هنگام مواجهه با موانع، حیاتی است (Luthans et al., 2010, p.44). دیگر جزء تشکیل‌دهنده امید برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها دربرگیرنده شناسایی اهداف است، بلکه راه‌های متفاوت رسیدن به اهداف را شامل می‌شود (فیاضی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۵). یک بخش جدایی‌ناپذیر امید، هدف‌گذاری مؤثر است هدفی که خاص، قابل اندازه‌گیری، چالشی و در عین حال واقعی و دست‌یافتنی باشد (Nelson & Cooper, 2007, p.28).

تاب‌آوری (انعطاف‌پذیری)

تاب‌آوری^۳ به ظرفیت قابل توسعه در فرد برای برگشت به حالت اولیه هنگام مواجهه با سختی، تعارض، شکست، حتی حوادث مثبت مانند پیشرفت و افزایش مسئولیت گفته می‌شود (Luthans et al., 2006, p.20). در واقع، انعطاف‌پذیری به کارکنان اجازه می‌دهد مشکلات و سختی‌های پیش رو را فرصت‌هایی برای رشد و یادگیری بدانند (Giachetti & So, 2009, p.162). بنابراین، تاب‌آوری صرف مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست، بلکه فرد تاب‌آور، مشارکت‌کننده فعال و سازنده محیط پیرامون خود است (Siu et al., 2009, p.772). مسلماً مهم‌ترین مؤلفه برای سازش در محیط کاری آشفته و پرتنش تاب‌آوری است. شواهد نشان می‌دهد هنگامی

-
1. Hope
 2. Snyder
 3. Resiliency

که سازمان تجدید ساختار می‌کند، استرس قابل توجهی در کارکنان ایجاد می‌شود که در این زمان تاب‌آوری بیش از هر زمان دیگر برای بهبود افراد و تحمل سختی‌ها و شکست‌ها نیاز است. افراد انعطاف‌پذیر بهتر می‌توانند با استرس‌های محیط کاری که به‌طور مداوم در حال تغییر است، مقابله کنند. این افراد ویژگی‌هایی دارند: ۱. گشودگی و بازبودن، ۲. داشتن ثبات عاطفی هنگام مواجهه با سختی‌ها (Avey et al., 2009, p.6)، ۳. واقعیت‌های زندگی را به سهولت می‌پذیرند، ۴. ایمان دارند که زندگی پرمعنا است، و ۵. توانایی‌های چشمگیری برای وفق‌دادن سریع خود با تغییرات بزرگ دارند (فیاضی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۴).

سخت‌کوشی

کوباسا^۱ سخت‌کوشی^۲ را مفهومی می‌داند که دربرگیرنده شیوه کنش‌وری فرد در برابر رویدادهاست که می‌تواند اشخاص را در برابر استرس مقاوم کند و سلامت روانی را به دنبال داشته باشد (صبری نظرزاده و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲). گرچه کوشش فقط جنبه کرداری را برجسته می‌کند، از آنجا که هر رفتار آشکار، نشان‌دهنده ابعاد نهان شناخت و عاطفه است، سخت‌کوشی را می‌توان از ویژگی‌های مثبت شخصیت‌های سالم دانست. روان‌شناسی مثبت‌گرا نیز در بحث از صفات و تعبیرهای مثبت به این سازه شخصیت توجه جدی دارد، براینده پژوهش‌های کوباسا نشان می‌دهد عامل مهم در این زمینه خصوصیت شخصیتی است که از سه جزء تشکیل شده است و چون این اجزای سه‌گانه در زبان انگلیسی با حروف C آغاز می‌شوند، می‌توان آن‌ها را ۳C کوباسا نامید. حروف C کوتاه‌نوشت سه واژه Commitment (تعهد)، Challenge (چالش و مبارزه‌جویی) و Control (مهار) است (امیر دیوانی، ۱۳۸۹، ص ۲-۳).

1. Suzanne Kobasa
2. Hard work

ایمان

ایمان^۱ در لغت به معنای اعتقاد داشتن و مطمئن بودن است و شامل همه مقوله‌ها است. انسان دائماً با جامعه و مسائل اجتماعی و اخلاقی برخورد می‌کند و بنا بر فطرت خود در برابر آن‌ها عکس‌العمل نشان می‌دهد. انسان اگر مکتب، عقیده و ایمان پیوسته داشته باشد، هم سعادتمند بوده و هم تکلیفش در زندگی مشخص است. در غیر این صورت، موجودی سرگردان خواهد بود. ایمان موجب می‌شود انسان تلاش‌هایی علیرغم گرایش‌های طبیعی و فردی انجام دهد (اکبری، ۱۳۸۸). ایمان حالتی ذهنی است که می‌توان آن را به کمک آموزش و باور برای ذهن نیمه‌هوشیار ایجاد کرد. غالباً نداشتن ایمان و احساس یقین و اطمینان موجب می‌شود نتوانیم قابلیت‌های درونی خود را به کار گیریم (حقیقی، ۱۳۸۶، ص ۶۷).

وجدان کاری

وجدان کاری^۲ را می‌توان گرایشی درونی تعریف کرد که به مدد آن فرد به انجام دادن کار بیشتر و بهتر گرایش دارد و ارضای روحی می‌شود. وجدان کاری یکی از نقاط قوت فرد است. اگر وجدان انسان در موضوع خاصی از جمله خوب کار کردن جهت گیرد و ارتقا یابد، نیروی عظیم و ارزشمندی در او ایجاد می‌شود که به واسطه آن به‌خوبی فکر می‌کند و به نحو مطلوب عمل می‌کند و نیازی به کنترل و نظارت دقیق و مستمر مافوق نخواهد داشت (زارعی متین، ۱۳۹۱، ص ۳۰۷). وجدان کاری نوعی سازوکار خودکنترلی در امور است که به واسطه آن افراد بدون نظارت‌های مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به‌طور تمام و کمال انجام می‌دهند (علیرضایی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲).

1. Faith

2. Work Conscientious

شایستگی

شایستگی^۱ تلویحاً به معنای تسلط بر عوامل طبیعی و اجتماعی است. افرادی که این انگیزه را دارند، نمی‌خواهند به‌طور منفعل منتظر بمانند رخدادی اتفاق بیفتد، بلکه می‌خواهند محیط خود را تحت تسلط درآورند و موجب اتفاق چیزی شوند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۵، ص ۴۳-۴۲). شایستگی‌ها به دانش، مهارت‌ها و رفتاری برمی‌گردد که افراد در خلال انجام‌دادن کارشان از خود نشان می‌دهند (اولریش و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۵۰-۴۹).

پیشینه تحقیق

در این بخش برخی تحقیقات مرتبط با رفتار سازمانی مثبت را بیان می‌کنیم. پژوهشی با هدف مقایسه مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا بین کارکنان رسمی و شرکتی سازمان آب و فاضلاب کاشان انجام گرفته است. در این پژوهش مدل چهاربعدی لوتانز (خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری) به کار گرفته شده است. نتایج پژوهش نشان داده است رفتار سازمانی مثبت بین کارکنان شرکت آب و فاضلاب شهرستان کاشان در سطحی مطلوب قرار دارد و سطح رفتار سازمانی مثبت بین کارکنان رسمی و شرکتی تفاوت معناداری ندارد (فناعت قمصری، ۱۳۹۴، ص ۱۲۷). پژوهشی با هدف اندازه‌گیری سرمایه روان‌شناختی مثبت و ارتباط آن با رضایت و عملکرد شغلی انجام گرفت. در واقع، این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر مؤلفه‌های (امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) به‌طور جداگانه و ترکیبی از مؤلفه‌ها بر افزایش رضایت و عملکرد شغلی بود. نتایج نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین ترکیب چهار مؤلفه با رضایت و عملکرد شغلی بود. همچنین یافته‌ها نشان داد ترکیب چهار مؤلفه نسبت به هر یک از مؤلفه‌ها به‌تنهایی، به رضایت و عملکرد شغلی بیشتری منجر می‌شود (Luthans et al., 2007, p.541). پژوهشی با هدف بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتارها و نگرش‌های شغلی انجام گرفت. این پژوهش نقش مثبت‌گرایی در

پیش‌بینی رفتارها و نگرش‌های شغلی را مورد توجه قرار داد و به این نتیجه رسید که سرمایه روان‌شناختی رابطه منفی و معنادار با قصد ترک سازمان، بدبینی سازمانی و محیط کار زیانبار دارد. همچنین، این متغیر نه تنها بر نگرش‌ها و مقاصد رفتاری مؤثر است، بلکه در ارتباط با رفتارهای فراتر نیز در سازمان مؤثر است (Avey et al., 2010, p.430). پژوهشی با هدف بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی مثبت بر نگرش، رفتار و عملکرد کارکنان انجام گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد سرمایه روان‌شناختی با نگرش کارکنان (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهروزی روان‌شناختی)، رفتار مطلوب سازمانی (رفتار شهروندی) و عملکرد رابطه مثبت دارد و با نگرش‌های منفی (بدبینی، استرس و اضطراب شغلی و میل به خروج) و رفتار نامطلوب (کج‌رفتاری) رابطه منفی دارد (Avey et al., 2011, p.127). پژوهشی با هدف بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی در پیش‌بینی نتایج کاری کارمندان با توجه به کنترل‌کنندگی و ویژگی‌های شخصیتی آنان انجام گرفت. مطابق با نتایج، علی‌رغم کنترل صفات پنج‌عاملی شخصیتی، سرمایه روان‌شناختی کارکنان با عملکرد ادراک‌شده، قصد جابه‌جایی، شادی در کار و آسایش فکری ارتباط دارد (Choi & Lee, 2014, p.122). پژوهشی با هدف گسترش مفهوم رفتار سازمانی مثبت انجام گرفت. مطابق با نتایج تحلیل داده‌ها، همه ابعاد سرمایه روان‌شناختی شامل امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی با رضایت شغلی کارکنان مصری ارتباط مثبت داشتند. نویسندگان سرمایه روان‌شناختی را برای سازمان‌های مصری که در عرصه جهانی و در محیط کسب‌وکار فعالند، منبع بالقوه جدیدی از مزیت رقابتی انسان‌محور لقب دادند که سازمان‌ها می‌توانند از ظرفیت آن برای بهبود و توسعه مداخلات (مثبت) خود در محیط کار بهره‌گیرند (Badran & Youssef- Morgan, 2015, p.354).

متغیرهای تحقیق

در این پژوهش، پس از بررسی متون تحقیق، مؤلفه‌هایی برای رفتار سازمانی مثبت در نظر گرفته شد و برای هر یک از این مؤلفه‌ها بر اساس مبانی نظری تحقیق متغیرهایی شناسایی شد. پرسشنامه‌ای جهت نظرسنجی خبرگان طراحی شد که پاسخ‌دهندگان آن خبرگان دانشگاهی (استادان مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی) بودند.

در نهایت، اعتبار پرسشنامه‌ها توسط کارشناسان و خبرگان، بررسی و ابعاد سه نوع سرمایه مشخص شد.

جدول ۱. جدول نهایی متغیرها و منابع آن‌ها

منبع	شاخص‌ها	منبع	ابعاد	متغیر
Luthans et al. (2007)	اعتماد به حل مشکل / مشارکت		خودکارآمدی	سرمایه روان‌شناختی
Luthans et al. (2007)	چاره‌جویی / پیگیری و دستیابی به اهداف		تاب‌آوری	
Luthans et al. (2007)	عبور از مشکلات / توانایی انجام‌دادن موفق کارها	لوتانز (۲۰۰۷)	امیدواری	
Luthans et al. (2007)	نگاه مثبت به خود / نگاه مثبت به شغل / نگاه مثبت به آینده		خوش بینی	
فیاضی و همکاران (۱۳۸۹)	تعهد / چالش‌طلبی		سخت‌کوشی	
علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲)	خودکنترلی / مسئولیت‌پذیری / عدم نیاز به نظارت مستقیم و غیرمستقیم	محقق ساخته	سرمایه اجتماعی وجدان کاری	
اکبری (۱۳۸۸)	اعتقادات		ایمان	
اولریچ (۱۳۸۸)	دانش / مهارت / شایستگی	محقق ساخته	سرمایه انسانی شایستگی	

پرسش‌های تحقیق

پرسش اصلی تحقیق

آیا وضعیت رفتار سازمانی مثبت بین سازمان‌های فرهنگی و صنعتی استان قم تفاوت معنادار دارد؟

پرسش‌های فرعی تحقیق

پرسش‌های فرعی تحقیق به شرح زیر است:

۱. آیا وضعیت بعد خوش‌بینی بین سازمان‌های فرهنگی و صنعتی استان قم تفاوت معنادار دارد؟
۲. آیا وضعیت بعد امید بین سازمان‌های فرهنگی و صنعتی استان قم تفاوت معنادار دارد؟
۳. آیا وضعیت بعد خودکارآمدی بین سازمان‌های فرهنگی و صنعتی استان قم تفاوت معنادار دارد؟
۴. آیا وضعیت بعد تاب‌آوری بین سازمان‌های فرهنگی و صنعتی استان قم تفاوت معنادار دارد؟
۵. آیا وضعیت بعد سخت‌کوشی بین سازمان‌های فرهنگی و صنعتی استان قم تفاوت معنادار دارد؟
۶. آیا وضعیت بعد ایمان بین سازمان‌های فرهنگی و صنعتی استان قم تفاوت معنادار دارد؟
۷. آیا وضعیت بعد وجدان‌کاری بین سازمان‌های فرهنگی و صنعتی استان قم تفاوت معنادار دارد؟
۸. آیا وضعیت بعد شایستگی بین سازمان‌های فرهنگی و صنعتی استان قم تفاوت معنادار دارد؟
۹. وضعیت رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌های صنعتی استان قم چگونه است؟
۱۰. وضعیت رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌های فرهنگی استان قم چگونه است؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و کارمندان سازمان‌های صنعتی و فرهنگی استان قم است. با توجه به نامحدود بودن جامعه آماری بر اساس جدول مورگان و کرجسی تعداد نمونه ۳۸۴ در نظر گرفته شد. همچنین، به علت حجم بالای سازمان‌های صنعتی نسبت به سازمان‌های فرهنگی ۲۵۰ پرسشنامه در سازمان‌های صنعتی و ۱۳۰ پرسشنامه در سازمان‌های فرهنگی توزیع و جمع‌آوری شد که انتخاب سازمان‌ها و مدیران و کارکنان آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. در جدول ۲ نام سازمان‌های صنعتی و فرهنگی که در نمونه‌گیری انتخاب شدند، بیان شده است.

جدول ۲. سازمان‌های صنعتی و فرهنگی

سازمان‌های صنعتی	سازمان‌های فرهنگی
آب‌آفرین، آذین‌شهد، آتیساز متین، آتوسا صنعت، جهان فوم، آسیانگار، آرمان سیکلت، آوا پلیمرپویا، آی‌سودا سالار، ارتباط‌گستران، اطلسان پارس، البسه‌سازان، الیاف گلریز قم، بسته‌بندی گوشت و مرغ شمشاد پروتئین، به‌بافت پارس چوب، پخت‌فرنان، پردیس نان، تاباگستر مهر	سازمان میراث فرهنگی، سازمان تبلیغات، سازمان صداوسیما، کتابخانه آیت‌الله مرعشی، کتابخانه آیت‌الله بروجردی، تولید مسجد جمکران، دانشگاه صنعتی قم، دانشگاه حضرت معصومه، دانشگاه پردیس فارابی

ابزار و روش گردآوری داده‌ها

برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تدوین مبانی نظری تحقیق کتاب‌ها، مقالات علمی داخلی و خارجی و سایت‌های معتبر مطالعه و بررسی شد. به‌منظور بررسی وضعیت رفتار سازمانی مثبت داده‌ها به روش میدانی جمع‌آوری شده است. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای مشتمل بر دو بخش شامل پرسش‌های جمعیت‌شناختی و پرسش‌های اختصاصی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات مورد نظر تحقیق بر اساس طیف پنج‌گانه لیکرت است.

روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها

در این تحقیق به منظور بررسی روایی ابزار تحقیق، پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از استادان مدیریت و خبرگان قرار داده شد و پس از اخذ نظرهای خبرگان، اقدامات اصلاحی در پرسشنامه انجام گرفت و پرسشنامه نهایی شد. برای بررسی روایی سازه تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. به این منظور بارهای عاملی محاسبه شد. بارهای عاملی در فاصله بین ۰/۵۰۹ برای آیتم ۲- امید تا ۰/۷۵۲ برای آیتم ۲- شایستگی قرار دارد که همگی بیش از ۰/۵ و قابل قبولند، و نشان‌دهنده اعتبار خوب داده‌ها است. برای بررسی اعتبار همگرا^۱ طبق نظر فارنل و لرکر (۱۹۸۱) و هیر و همکاران (۲۰۰۶)

بارهای عاملی که حداقل برابر با ۰/۵ باشد، اعتبار را نشان می‌دهد. طبق هیر و همکاران (۲۰۰۶)، در صورتی که شاخص CR بالاتر از ۰/۷ باشد، اعتبار سازه بالاست و بین ۰/۶ تا ۰/۷ اعتبار قابل قبول است. طبق جدول ۳، اعداد شاخص CR نشان‌دهنده اعتبار خوب است. برای بررسی اعتبار تشخیصی در صورتی که جذر AVE برای هر متغیر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر باشد، نشان می‌دهد داده‌ها از اعتبار تشخیصی برخوردارند. طبق جدول ۴، جذر AVE برای هر متغیر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر است، بنابراین، اعتبار تشخیصی داده‌ها تأیید شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه، یک مرحله پیش‌آزمون با توزیع ۳۵ پرسشنامه انجام گرفت. پس از وارد کردن داده‌ها، با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه شد. ضرایب آلفا در جدول ۳ نشان‌دهنده پایایی قوی ابزار اندازه‌گیری است (Fornell & Larcker, 1981).

جدول ۳. بررسی اعتبار و همخطی داده‌ها

متغیر	شاخص	بار عاملی	AVE	CR	ضریب آلفا
خوش‌بینی	آیتم ۱	۰/۷۰۷	۰/۷۴۶	۰/۸۲۱	۰/۷۶۴
	آیتم ۲	۰/۶۵۵			
	آیتم ۳	۰/۵۲۸			
امید	آیتم ۱	۰/۶۱۷	۰/۷۲۴	۰/۸۱۹	۰/۷۰۶
	آیتم ۲	۰/۵۰۹			
	آیتم ۳	۰/۵۰۸			
خودکارآمدی	آیتم ۱	۰/۶۶۸	۰/۶۳۵	۰/۷۰۱	۰/۷۶۶
	آیتم ۲	۰/۵۸۱			
	آیتم ۳	۰/۶۴۴			
تاب‌آوری	آیتم ۱	۰/۵۴۱	۰/۶۰۴	۰/۷۹۰	۰/۷۸۹
	آیتم ۲	۰/۵۳۹			
	آیتم ۳	۰/۶۴۸			
سخت‌کوشی	آیتم ۱	۰/۷۰۱	۰/۸۲۲	۰/۷۰۳	۰/۸۰۱
	آیتم ۲	۰/۵۳۳			

ادامهٔ جدول ۳. بررسی اعتبار و همخطی داده‌ها

متغیر	شاخص	بار عاملی	AVE	CR	ضریب آلفا
ایمان	آیتم ۳	۰٫۶۰۹	۰٫۶۹۶	۰٫۷۶۸	۰٫۷۱۴
	آیتم ۱	۰٫۵۶۵			
	آیتم ۲	۰٫۶۰۳			
	آیتم ۳	۰٫۵۳۶			
وجدان کاری	آیتم ۱	۰٫۵۶۹	۰٫۷۰۹	۰٫۸۰۹	۰٫۷۰۳
	آیتم ۲	۰٫۵۸۷			
	آیتم ۳	۰٫۶۷۳			
شایستگی	آیتم ۱	۰٫۶۳۳	۰٫۶۳۴	۰٫۷۸۸	۰٫۸۱۳
	آیتم ۲	۰٫۷۵۲			
	آیتم ۳	۰٫۵۱۹			

جدول ۴. بررسی اعتبار تشخیصی داده‌ها

سازه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
خوش بینی	۰٫۸۶۳*							
امید	۰٫۳۴۸	۰٫۸۵۰*						
خودکارآمدی	۰٫۵۳۲	۰٫۴۴۱	۰٫۷۹۷*					
تاب‌آوری	۰٫۳۱۲	۰٫۴۳۱	۰٫۲۷۷*	۰٫۷۷۷*				
سخت‌کوشی	۰٫۳۱۵	۰٫۵۰۹	۰٫۶۱۴	۰٫۴۸۵	۰٫۸۴۹*			
ایمان	۰٫۴۰۱	۰٫۴۱۲	۰٫۱۹۸	۰٫۳۶۹	۰٫۴۱۱	۰٫۸۳۴*		
وجدان کاری	۰٫۱۱۲	۰٫۳۰۱	۰٫۲۰۳	۰٫۱۹۷	۰٫۲۱۵	۰٫۳۰۱	۰٫۸۴۲*	
شایستگی	۰٫۳۹۱	۰٫۵۳۳	۰٫۳۰۹	۰٫۲۲۹	۰٫۲۸۱	۰٫۴۰۵	۰٫۱۹۸	۰٫۷۹۶*

*ریشهٔ دوم AVE

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحلیل‌های آماری با نرم‌افزارهای SPSS و Amos انجام گرفت. برای بررسی نرمال بودن داده‌های تحقیق آزمون کلموگروف-اسمیرنوف انجام گرفت. نتایج این آزمون در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

ضریب معناداری	آماره اسمیرنوف	حداکثر اختلاف‌ها			انحراف استاندارد	میانگین	بعد
		منفی	مثبت	مطلق			
۰,۲۰۸	۰,۹۶۸	-۰,۰۴۹	۰,۰۴۱	۰,۰۴۹	۰,۶۹۸	۲,۷۷	خوش‌بینی
۰,۳۲۲	۱,۱۹۴	-۰,۰۵۸	۰,۰۳۸	۰,۰۵۸	۰,۷۰۲	۳,۸۲	امید
۰,۱۳۱	۰,۹۲۱	-۰,۰۴۳	۰,۰۴۳	۰,۰۴۳	۰,۷۲۹	۳,۷۵	خودکارآمدی
۰,۰۸۹	۱,۰۸۸	-۰,۰۶۶	۰,۰۳۹	۰,۰۶۶	۰,۷۲۴	۳,۵۶	تاب‌آوری
۰,۰۹۹	۰,۸۷۱	-۰,۰۴۶	۰,۰۴۰	۰,۰۴۶	۰,۶۳۹	۳,۷۵	سخت‌کوشی
۰,۰۸۲	۰,۸۰۲	-۰,۰۶۲	۰,۰۳۴	۰,۰۶۲	۰,۶۶۱	۳,۸۶	ایمان
۰,۰۹۱	۱,۱۹۰	-۰,۰۵۳	۰,۰۴۶	۰,۰۵۳	۰,۶۳۸	۴,۲۱	وجدان کاری
۰,۱۱۲	۱,۰۰۳	-۰,۰۵۱	۰,۰۴۶	۰,۰۵۱	۰,۶۷۰	۳,۹۷	شایستگی
۰,۳۲۴	۰,۹۵۳	-۰,۰۴۹	۰,۰۳۲	۰,۰۴۹	۰,۴۳۶	۳,۷۱	رفتار سازمانی مثبت

نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها نشان داد در همه ابعاد رفتار سازمانی مثبت ضریب معناداری بیش از سطح خطای ۰,۰۵ است، بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد داده‌ها نرمالند. برای بررسی مقایسه‌ای رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌های صنعتی و فرهنگی آزمون تی دو جامعه مستقل اجرا شد. برای انجام دادن این آزمون، ابتدا برابری واریانس‌ها بررسی شد که به این منظور، آماره لون بررسی شد. نتایج آن در جدول ۶ خلاصه شده است.

جدول ۶. آماره لون برای برابری واریانس‌های جامعه

ضریب معناداری	آماره F	بعد
۰,۱۰۸	۲,۵۹۱	خوش‌بینی
۰,۰۶۲	۳,۴۹۵	امید
۰,۲۸۹	۱,۱۲۷	خودکارآمدی
۰,۷۵۸	۰,۰۹۵	تاب‌آوری
۰,۰۹۱	۲,۸۶۵	سخت‌کوشی
۰,۰۸۹	۲,۹۱۰	ایمان
۰,۰۸۰	۳,۰۸۹	وجدان کاری
۰,۰۶۸	۳,۶۲۶	شایستگی
۰,۸۳۹	۰,۰۴۱	رفتار سازمانی مثبت

برای بررسی آماره لون، اگر ضریب معناداری بالاتر از سطح خطای ۰/۰۵ باشد، واریانس‌ها برابر فرض می‌شود و اگر ضریب معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد، نشان‌دهنده مساوی‌نبودن واریانس‌ها است. با توجه به جدول ۶ ضرایب معناداری برای همه ابعاد رفتار سازمانی مثبت بیش از سطح خطای ۰/۰۵ است، بنابراین، در همه ابعاد، واریانس‌ها برابر در نظر گرفته می‌شود. با این فرض، آزمون تی برای دو جامعه مستقل در حالت برابری واریانس‌ها انجام گرفت که نتایج در جدول ۷ بیان شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون تی جوامع مستقل برای مقایسه میانگین‌ها در حالت برابری واریانس‌ها

بعد	آماره تی	ضریب معناداری	ضریب معناداری	سطح اطمینان ۹۵ درصد	
				حد پایین	حد بالا
خوش‌بینی	-۱,۴۲۱	۰,۱۵۶	۰,۱۰۸	-۰,۲۵۲	۰,۰۴۱
امید	۰,۲۸۰	۰,۷۸۰	۰,۰۶۲	-۰,۱۲۷	۰,۱۶۹
خودکارآمدی	۰,۲۶۹	۰,۷۸۸	۰,۲۸۹	-۰,۱۳۳	۰,۱۷۵
تاب‌آوری	۰,۴۴۴	۰,۶۵۷	۰,۷۵۸	-۰,۱۱۸	۰,۱۸۷
سخت‌کوشی	۰,۴۲۳	۰,۶۷۲	۰,۰۹۱	-۰,۱۰۶	۰,۱۶۴
ایمان	-۰,۹۶۲	۰,۳۳۶	۰,۰۸۹	-۰,۲۰۷	۰,۰۷۱
وجدان کاری	-۱,۳۳۹	۰,۱۸۱	۰,۰۸۰	-۰,۲۲۵	۰,۰۴۳
شایستگی	-۰,۵۳۱	۰,۵۹۶	۰,۰۴۸	-۰,۱۷۹	۰,۱۰۳
رفتار سازمانی مثبت	-۰,۵۲۹	۰,۵۹۷	۰,۸۳۹	-۰,۱۱۷	۰,۰۶۷

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ضریب معناداری در بعد خوش‌بینی برابر با ۰/۱۰۸ است و چون بیش از سطح خطای ۰/۰۵ است، در نتیجه، بین میانگین وضعیت بعد خوش‌بینی در سازمان‌های فرهنگی در مقایسه با میانگین همین بعد در سازمان‌های صنعتی تفاوت معناداری وجود ندارد. به‌طور مشابه، درباره ابعاد دیگر رفتار سازمانی مثبت نیز با توجه به اینکه ضریب معناداری بیش از ۰/۰۵ است، در همه ابعاد رفتار سازمانی مثبت تفاوت معناداری بین میانگین ابعاد در سازمان‌های فرهنگی و سازمان‌های صنعتی وجود ندارد.

در ادامه، برای بررسی وضعیت رفتار سازمانی مثبت و ابعاد آن در سازمان‌های فرهنگی و

صنعتی آزمون تی استیودنت اجرا شد به این منظور، در طیف پنج درجه‌ای لیکرت عدد ۳ به عنوان مقدار مفروض در نظر گرفته شد و میانگین‌های بالاتر از ۳ به عنوان وضعیت مطلوب شناخته شد و میانگین ۳ و پایین‌تر به عنوان وضعیت نامطلوب شناخته شد. نتایج این آزمون در جدول‌های ۸ و ۹ بیان شده است.

جدول ۸. نتایج آزمون تی برای بررسی وضعیت ابعاد رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌های صنعتی

مقدار مفروض تی = ۳					
بعد	مقدار تی	درجه آزادی	ضریب معناداری	سطح اطمینان ۹۵ درصد	
				حد پایین	حد بالا
خوش‌بینی	-۶,۱۷۵	۲۴۹	۰,۰۰	۲,۷۳۷	-۰,۳۴۶
امید	۱۸,۱۵۶	۲۴۹	۰,۰۰	۳,۸۳۲	۰,۷۴۲
خودکارآمدی	۱۶,۲۴۶	۲۴۹	۰,۰۰	۳,۷۵۷	۰,۶۶۵
تاب‌آوری	۱۲,۳۶۵	۲۴۹	۰,۰۰	۳,۵۶۹	۰,۴۷۹
سخت‌کوشی	۱۸,۵۲۶	۲۴۹	۰,۰۰	۳,۷۶۵	۰,۶۸۴
ایمان	۱۹,۱۵۶	۲۴۹	۰,۰۰	۳,۸۳۷	۰,۷۱۵
وجدان کاری	۲۷,۷۵۳	۲۴۹	۰,۰۰	۴,۱۷۷	۱,۰۹۴
شایستگی	۲۱,۴۵۸	۲۴۹	۰,۰۰	۳,۹۶۰	۰,۸۷۲
رفتار سازمانی مثبت	۲۵,۲۷۱	۲۴۹	۰,۰۰	۳,۷۰۴	۰,۶۵۰

همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب معناداری در همه ابعاد برابر با صفر است که چون از سطح خطای ۰,۰۵ کمتر است، نشان می‌دهد میانگین بعد مورد نظر با میانگین مفروض ۳ متفاوت است. شایان ذکر است، در بعد خوش‌بینی در سازمان‌های صنعتی، به دلیل اینکه حد بالا و حد پایین در محدوده منفی قرار دارند و مقدار میانگین برابر با ۲,۷۳ (کمتر از ۳) است، وضعیت سازمان‌های صنعتی در این بعد نامطلوب است. اما در سایر ابعاد و در رفتار سازمانی مثبت، سازمان‌های صنعتی در وضعیت مطلوب قرار دارند. در میان ابعاد، سازمان‌های صنعتی در بعد شایستگی وضعیت مطلوب‌تری دارند.

جدول ۹. نتایج آزمون تی برای بررسی وضعیت ابعاد رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌های فرهنگی

مقدار مفروض تی = ۳						
بعد	مقدار تی	درجه آزادی	ضریب معناداری	سطح اطمینان ۹۵ درصد		
				میانگین	حد پایین / حد بالا	
خوش‌بینی	-۲,۴۵۵	۱۳۳	۰,۰۱۵	۲,۸۴	-۰,۲۸۳ / -۰,۰۳۰	
امید	۱۴,۲۰۳	۱۳۳	۰,۰۰	۳,۸۱	۰,۶۹۸ / ۰,۹۲۴	
خودکارآمدی	۱۱,۸۹۹	۱۳۳	۰,۰۰	۳,۷۴	۰,۶۱۴ / ۰,۸۵۹	
تاب‌آوری	۸,۶۰۲	۱۳۳	۰,۰۰	۳,۵۳	۰,۴۱۲ / ۰,۶۵۸	
سخت‌کوشی	۱۳,۸۶۸	۱۳۳	۰,۰۰	۳,۷۳	۰,۶۳۱ / ۰,۸۴۱	
ایمان	۱۷,۴۲۳	۱۳۳	۰,۰۰	۳,۹۰	۰,۸۰۳ / ۱,۰۰۸	
وجدان کاری	۲۵,۸۲۹	۱۳۳	۰,۰۰	۴,۲۷	۱,۱۷۵ / ۱,۳۶۶	
شایستگی	۱۹,۳۲۱	۱۳۳	۰,۰۰	۴,۰۰	۰,۸۹۶ / ۱,۱۰۰	
رفتار سازمانی مثبت	۱۹,۶۸۶	۱۳۳	۰,۰۰	۳,۷۳	۰,۶۵۶ / ۰,۸۰۲	

همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب معناداری در همه ابعاد از سطح خطای ۰,۰۵ کمتر است که نشان می‌دهد میانگین بعد مورد نظر با میانگین مفروض ۳ متفاوت است. مانند سازمان‌های صنعتی، در این سازمان‌ها نیز در بعد خوش‌بینی، به دلیل اینکه حد بالا و حد پایین در محدوده منفی قرار دارند و مقدار میانگین برابر با ۲,۸۴ (کمتر از ۳) است، وضعیت سازمان‌های فرهنگی در این بعد نامطلوب است، اما در سایر ابعاد و در رفتار سازمانی مثبت، سازمان‌های فرهنگی در وضعیت مطلوب قرار دارند.

نتیجه و پیشنهادها

در این مقاله، وضعیت رفتار سازمانی مثبت بررسی شد. همچنین رفتار سازمانی مثبت از نظر سرمایه انسانی (شایستگی)، سرمایه اجتماعی (ایمان، وجدان کاری، نظم‌پذیری، سخت‌کوشی، تعهد و وفای به عهد و مساعدت) و سرمایه روان‌شناختی (کارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و امید) در رفتار کارمندان و مدیران سازمان‌های صنعتی و فرهنگی قم با تأکید بر سرمایه اجتماعی بررسی شد. در

پاسخ به پرسش اصلی تحقیق مبنی بر بررسی تفاوت معنادار رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌های فرهنگی و سازمان‌های صنعتی، با توجه به نتایج آزمون تی دو جامعه مستقل در جدول ۷، تفاوت معناداری بین رفتار سازمانی مثبت در سازمان‌های صنعتی و فرهنگی وجود ندارد. این نتیجه با نتایج پژوهش قناعت قمصری (۱۳۹۴) مشابه است، با این تفاوت که در پژوهش حاضر علاوه بر متغیرهای لوتانز (کارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و امید) چهار متغیر دیگر (شایستگی، ایمان، وجدان کاری و سخت‌کوشی) نیز بررسی شد. بر اساس جدول‌های ۸ و ۹ سازمان‌های فرهنگی و صنعتی در بعد خوش‌بینی در وضعیت نامطلوبی قرار دارند، اما در سایر ابعاد رفتار سازمانی مثبت، سازمان‌های فرهنگی و صنعتی در وضعیت مطلوبی قرار دارند که این نتیجه با نتیجه قناعت قمصری (۱۳۹۴) متفاوت است. در پژوهش آن‌ها همه ابعاد در وضعیت مطلوبی قرار داشت. همچنین، این نتیجه پژوهش حاضر با پژوهش شیانی و موسوی (۱۳۹۰) متفاوت است. نتایج پژوهش شیانی و موسوی نشان داد سرمایه اجتماعی در شهر کرمان در حد متوسط است و چندگانگی در ابعاد مختلف آن وجود دارد در حالی که نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد وضعیت سرمایه‌ها به‌جز مؤلفه خوش‌بینی مربوط به سرمایه روان‌شناختی در مطلوب است. به‌طور کلی تفاوت پژوهش حاضر با پژوهش‌های یادشده در قسمت پیشینه (به‌جز دو پژوهش قناعت قمصری، و شیانی و موسوی) این است که پژوهش حاضر به دنبال بررسی وضعیت رفتار سازمانی مثبت (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی) بوده است، اما پژوهش‌های دیگر به دنبال بررسی تأثیر و رابطه سرمایه روان‌شناختی مثبت، یا رفتار سازمانی مثبت با متغیرهای رضایت، عملکرد شغلی، ترک خدمت، پذیرش دورکاری و جز آن بوده‌اند.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران رویکردهای منابع انسانی سازمان را به منظور توسعه ظرفیت‌های روان‌شناختی کارکنان تصحیح کنند زیرا رویکردهای سنتی منابع انسانی سازمان بیشتر بر رفع خطاها و اشکال‌ها تکیه می‌کند و کمتر به ظرفیت‌های مثبت کارکنان بها می‌دهد. برگزاری کارگاه‌های آموزشی (مانند برنامه مداخلات آموزشی) برای آشنایی بیشتر مدیریت و کارکنان سازمان با مفاهیم رفتار مثبت نیز می‌تواند مفید باشد. همچنین، با توجه به تغییرات سریع، پیچیده و غیر قابل پیش‌بینی محیط، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها به کارکنان آزادی عمل بیشتری بدهند و به آن‌ها

مسئولیت بیشتری واگذار کنند. نتایج نشان داد در میان ابعاد مطلوب، سازمان‌های صنعتی در بعد شایستگی وضعیت مطلوب‌تری دارند. به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود این خصوصیت‌های نیک رفتاری را در کارکنان خود حفظ و ارتقا دهند و به حمایت‌های سازمانی در بروز و شکل‌گیری رفتار سازمانی مثبت در بین کارکنان توجه کنند زیرا کارکنان مثبت‌گرا مسلماً نقش مؤثری در ارتقای بهره‌وری سازمان خواهند داشت. توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا را عاملی ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح می‌کند. در نتیجه سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرا به ارتقای ارزش سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آن‌ها) در سازمان منجر می‌شود. با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی زیربنای اصلی هر جامعه را برای رشد و توسعه شکل می‌دهد، به هر میزان که سازمان‌ها بتوانند به انباشت این سرمایه بپردازند، به همان میزان نیز می‌توانند در راه رشد و توسعه گام بردارند و از مواهب توسعه بهره‌مند شوند. برای انباشت سرمایه اجتماعی و دستیابی به چنین توسعه‌ای به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود کارکنان را در فعالیتهای گروهی شرکت دهند که این خود، باعث می‌شود کارکنان خود را جزئی از گروه کاری احساس کنند و با یکدیگر تشریک مساعی داشته باشند. همچنین، مدیران هنجارهای غیررسمی را در سازمان تقویت کنند زیرا در سازمان‌های غیررسمی افراد راحت‌تر و سریع‌تر با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند و به همدیگر اعتماد می‌کنند. در نتیجه با افزایش اعتماد در گروه کاری، اعتماد در سازمان نیز افزایش می‌یابد.

منابع و مأخذ

۱. اسنجانلی اسکویی، مهدی (۱۳۸۸). «سرمایه روان‌شناختی مبنایی برای مزیت رقابتی». بازیابی شده ۱۳ شهریور ۱۳۹۴ از سایت <http://www.taranom-osko.blogfa.com>
۲. اکبری، خسرو (۱۳۸۸). «ایمان و نقش آن در زندگی فردی و اجتماعی انسان». بازیابی شده در ۱۰ خرداد ۱۳۹۳ از سایت <http://old.ido.ir/a.aspx?a=1388081601>
۳. اولرچ، دیوید (۱۳۸۸). *کدهای رهبری سازمانی*. ترجمه مسعود بینش و افشین غلامی، تهران، انتشارات سرآمد.
۴. حسن‌زاده، فرزانه (۱۳۸۹). «مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی». *مجله تدبیر*، شماره ۲۱۶، صفحات ۲۴-۲۹.
۵. حقیقی، محمدعلی (۱۳۸۶). «تکنولوژی و مهندسی فکر». چاپ هشتم، تهران، انتشارات فراوان.
۶. سیدنقوی، میرعلی؛ رفعتی آلاشتی، کبری؛ خانزاده، زینب (۱۳۸۹). *مجموعه مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*. تهران، مه‌کامه.
۷. شیانی، ملیحه؛ موسوی، میرطاهر (۱۳۹۰). «تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در شهر کرمان». *فصل‌نامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی*، سال یازدهم، شماره ۴۱، صفحات ۹۳-۱۲۲.
۸. صبری نظرزاده، راشین؛ عبدخدایی، محمدسعید؛ طیبی، زهرا (۱۳۹۱). «رابطه علی بین احساس انسجام، سخت‌کوشی روان‌شناختی، راهبردهای مقابله با استرس و سلامت روان». *فصل‌نامه علمی-پژوهشی پژوهش در سلامت روان‌شناختی*، دوره ششم، شماره اول، صفحات ۲۶-۳۵.
۹. علیپور، احمد؛ صفاری‌نیا، مجید؛ صرامی‌فروشان، غلامرضا؛ آقاعلیخانی، علی‌محمد؛ آخوندی، نیلا (۱۳۹۲). «بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل». *فصل‌نامه علمی تخصصی طب کار*، دوره پنجم، شماره سوم، صفحات ۳۰-۴۱.
۱۰. علیرضایی، نفیسه؛ مساح، هاجر؛ اکرمی، ناهید (۱۳۹۲). «رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی».

- فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره دوم، صفحات ۱۱-۱.
۱۱. علینی، محمد (۱۳۹۱). *سرمایه اجتماعی در آموزه‌های اسلامی*. قم، مؤسسه بوستان کتاب (مرکز چاپ و نشر دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم).
۱۲. فیاضی، مرجان؛ سیما، اصل، نسترن؛ کاوه، منیژه (۱۳۸۹). «استفاده از روان‌شناسی مثبت‌گرا در مدیریت و رهبری سازمانی (جنبشی رو به گسترش)». *همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان، ۲۴ تیرماه ۱۳۸۹، صفحات ۱-۱۰.
۱۳. فیلد، جان (۱۳۸۶). *سرمایه اجتماعی*. ترجمه غلامرضا غفاری و حسین رضایی، تهران، کویر.
۱۴. قناعت قمصری، سیدهادی (۱۳۹۴). *مقایسه مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا در بین کارکنان رسمی و شرکتی سازمان آب و فاضلاب کاشان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
۱۵. معمارزاده، غلامرضا؛ عطایی، محمد؛ اکبری، احمد (۱۳۸۸). «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان». *مجله مدیریت توسعه و تحول*، دوره سوم، صفحات ۹-۱۵.
۱۶. هرسی، پال، بلانچارد، کنث (۱۳۸۵). *مدیریت رفتار سازمانی*. ترجمه علی علاقه‌بند، تهران، سپهر.

17. Alex Linley, P.; Joseph, S.; Harrington, S.; Wood, A. M. (2006). "Positive psychology: Past, present, and (possible) future". *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
18. Avey, J. B.; Luthans, F.; Jensen, S. M. (2009). "Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover". *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
19. Avey, J. B.; Luthans, F.; Youssef. C. M. (2010). "The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors". *Journal of Management*, (36), 430-452
20. 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.
21. Badran, M. A.; Youssef-Morgan, C. M. (2015). "Psychological capital and job satisfaction in Egypt". *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354-370.
22. Chen, J.; Zhu, Z.; Xie, H. Y. (2004). "Measuring intellectual capital: a new model and empirical study". *Journal of Intellectual capital*, 5(1), 195-212.

23. Choi, Y.; Lee, D. (2014). "Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes". *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140.
24. Gable, S. L.; Haidt, J. (2005). "What (and why) is positive psychology?". *Journal of Review of General Psychology*, (9), 103-110.
25. Giachetti, C.; So, T. (2009). "Positive organizational behavior (POB) in managerial decision making". *Journal of knowledge and ideas for emerging leaders*, (96), 158-167.
26. Jensen, S. M.; Luthans, F. (2006). "Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership". *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 254-273.
27. Lewis, S. (2011). *Positive psychology at work: How positive leadership and appreciative inquiry create inspiring organizations*. New York, John Wiley & Sons.
28. Lin, S. C.; Huang, Y. M. (2005). "The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility: Moderator or mediator?". *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 191-205.
29. 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.
30. Luthans, F.; Avolio, B. J.; Avey, J. B.; Norman, S. M. (2007). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
31. Luthans, F.; Luthans, K. W.; Luthans, B. C. (2004). "Positive psychological capital: Beyond human and social capital". *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
32. Luthans, F.; Vogelgesang, G. R.; Lester, P. B. (2006). "Developing the psychological capital of resiliency". *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
33. Nelson, D.; Cooper, C. L. (Eds) (2007). *Positive organizational behavior*. California, Pine Forge Press.
34. Peterson, S. J.; Balthazard, P. A.; Waldman, D. A.; Thatcher, R. W. (2008). "Neuroscientific implications of psychological capital: are the brains of optimistic, hopeful, confident, and resilient leaders different?". *Organizational Dynamics*, 37(4), 342-353.
35. Portes, A. (2014). "Downsides of social capital". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(52), 18407-18408.
36. Siu, O. L.; Hui, C. H.; Phillips, D. R.; Lin, L.; Wong, T. W.; Shi, K. (2009). "A study of resiliency among Chinese health care workers: Capacity to cope with workplace stress". *Journal of Research in Personality*, 43(5), 770-776.