

تبیین پیامدهای عوامل روان‌شناختی مثبت در سازمان

نسترن سیما اصل*

مرجان فیاضی**

آرین قلی‌پور***

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی پیامدهای عوامل روان‌شناختی مثبت و اجزای آن (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) در سازمان است. جامعه‌ی آماری این پژوهش، کتابداران عضو انجمن کتابداری ایران هستند که از میان آن‌ها، ۱۲۸ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. بنابر یافته‌های این پژوهش، سطح متغیر عوامل روان‌شناختی مثبت و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی آن در کتابداران بالاتر از سطح متوسط است. در رابطه با تأثیر اجزای تشکیل‌دهنده‌ی عوامل روان‌شناختی مثبت شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کتابداران، بیشترین تأثیر مربوط به متغیر خوش‌بینی است. همچنین در بین اجزای تشکیل‌دهنده‌ی عوامل روان‌شناختی مثبت، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تنها متغیر خودکارآمدی با متغیر میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان رابطه‌ی معنادار دارد، به طوری که خودکارآمدی در دارندگان مدرک دکتری بیشتر از دارندگان مدارک تحصیلی پایین‌تر است. علاوه بر این، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، میزان تاب‌آوری کارکنان متأهل بیشتر از تاب‌آوری کارکنان مجرد است. مفاهیم کلیدی: عوامل روان‌شناختی مثبت، امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری، خودکارآمدی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی

* دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

** دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبایی

*** دانشیار دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران

مقدمه

برای سالیان متمادی روان‌شناسان بر ابعاد منفی عملکرد و رفتار بشر متمرکز بودند و کمتر ویژگی‌های مثبت را مد نظر قرار می‌دادند (اسنایدر و لویز، ۲۰۰۲)، اما اخیراً جنبشی در این زمینه ایجاد شده که با تمرکز بر جنبه‌های مثبت رفتاری در جست‌وجوی رشد و توسعه‌ی فرد، سازمان و جامعه است و آثار آن را می‌توان در تحقیقات دانشگاهی و کاربردی مشاهده کرد (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۲). این جنبش، نویددهنده‌ی بهبود کیفیت زندگی و پیش‌گیری از آسیب‌هایی است که ناشی از پوچی و بی‌معنایی در زندگی کاری هستند. بدین ترتیب، امید^۱، فرزاندگی^۲ و پشتکار^۳ که برای مدت‌ها مورد غفلت قرار گرفته بودند (سیکزنت میهالی و سیکزنت میهالی، ۲۰۰۶) در سال‌های اخیر توجه بسیاری را به خود جلب کرده‌اند. روانشناسی مثبت اصطلاحی است که همانند چتری مطالعه‌ی هیجان‌های مثبت، ویژگی‌های شخصیتی مثبت و سازمان‌های سالم و قوی از جمله خانواده را در بر می‌گیرد (سلیگمن، استن، پارک و پاترسون، ۲۰۰۵). هدف این رویکردها، شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی است که در نهایت باعث بهزیستی انسان می‌گردد، از این رو عواملی که سبب سازگاری هر چه بیشتر افراد با فشارها و تهدیدهای زندگی می‌شود، بنیادی‌ترین سازه‌های این رویکرد هستند. روان‌شناسی مثبت 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 با تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق برنامه‌های توسعه‌ی منابع انسانی تشویق می‌شود که این قابلیت را شکوفا کند (لوتانز، ۲۰۰۲؛ لوتانز و جنسن، ۲۰۰۲؛ لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷). به همین دلیل استفاده و رواج این رویکرد در روان‌شناسی، با اقبال عمومی زیادی مواجه شده است (کافمن و اسکایلر، ۲۰۰۴).

والش و همکارانش نشان داده‌اند در ادبیات سازمانی در چند دهه‌ی اخیر، کلمات با رویکرد منفی (مانند برد و باخت، نارضایتی شغلی، غیبت از کار و...) رشد چهار برابری نسبت به کلمات مثبت‌گرایانه‌ای مانند (شفقت، پرهیزکاری و...) داشته است. بنابراین آشکار است که در حوزه‌ی سازمان و مدیریت موضوعات مثبت‌گرایانه نسبت به موضوعات منفی‌گرایانه مورد بی‌توجهی واقع شده‌اند. کاربرد روان‌شناسی مثبت در عرصه‌ی سازمان و مدیریت، منجر به ایجاد و توسعه‌ی دو رویکرد جدید در این زمینه شده است: (۱) رفتار سازمانی مثبت^۴ که بیشتر بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل

توسعه و پرورش هستند، تأکید می‌کند و (۲) شاکله‌ی سازمانی مثبت^۵ که بیشتر بر جنبه‌های کلان رفتار سازمانی تأکید می‌کند. همانند روان‌شناسی مثبت، رفتار سازمانی مثبت، ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در رابطه با مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه‌پردازی، پژوهش و کاربرد مؤثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (باکر و شوفلی، ۲۰۰۸).

موضوع مورد بحث در این مقاله، بررسی رفتار سازمانی مثبت و رابطه‌ی آن با تعهد سازمانی و رضایت کارکنان است. در این مقاله، اجزای عوامل روان‌شناختی مثبت، مطابق با مدل فرد لوتانز (۲۰۰۲) مبتنی بر چهار عنصر خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی در نظر گرفته شده‌اند.

رفتار سازمانی مثبت

رفتار سازمانی مثبت حوزه‌ای جدید در مدیریت و سازمان است. فرد لوتانز با مطرح کردن عوامل روان‌شناختی مثبت و تمرکز بر نقاط قوت انسانی در محیط کار به جای نقاط ضعف و نقص‌ها، از پیشکسوتان رویکردهای مثبت در رفتار سازمانی است (نلسون و کوپر، ۲۰۰۷). به اعتقاد آن‌ها (۲۰۰۷)، عوامل روان‌شناختی مثبت، ترکیبی از روان‌شناسی مثبت، سرمایه‌ی اجتماعی و سرمایه‌ی انسانی است. از نقطه نظر لوتانز، رفتار سازمانی مثبت عبارت است از مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان آن‌ها را به صورت اثربخش مدیریت کرد (قلی‌پور، ۱۳۸۶).

نویسندگان و صاحب‌نظران، عناصر متعددی را در بررسی عوامل روان‌شناختی مثبت مد نظر قرار داده‌اند، اما چهار عنصر امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری در تحقیقات مختلف به صورت نظری و تجربی مورد اجماع بوده‌اند (رایت، ۲۰۰۳):

امید: امید به عنوان داشتن دید مثبت نسبت به آینده و توانایی ایجاد گذرگاه‌هایی برای رسیدن به اهداف و آرزوها تعریف شده است. اسنایدر، هریس، اندرسون، هولران، ایراوینگ، سیگمن و همکاران (۱۹۹۱) بر این باورند که امید پیش‌بینی‌کننده‌ی تنظیم اهداف و دستیابی به آن‌هاست. امید ترکیب نوعی عزم درونی با رویدادهای بیرونی است که ما آرزو داریم رخ بدهند (والش، ۲۰۰۶). امید نقش اکسیژن روانی را برای انسان ایفا می‌کند، که وجود آن برای

بقا و مبارزه با چالش‌ها در زندگی ضروری است. به اعتقاد اسنایدر (۱۹۹۴) و اسنایدر، راند و سیگمن (۲۰۰۲) امید، حالت انگیزشی مثبتی است که از احساس موفقیت‌آمیز عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است. بنابر نتایج پژوهش انجام‌شده توسط آدامز، اسنایدر، راند، کینگ، سیگمن و پولورس (۲۰۰۲) از بین سازمان‌های شرکت‌کننده در پژوهش وی، آن‌هایی که سطح امیدواری کارکنانشان بالاتر بود، عملکرد موفقیت‌آمیزتری نسبت به سایر سازمان‌های مورد بررسی داشتند. همچنین بنابر پژوهش‌های پترسون و لوتانز (۲۰۰۳)، سطح امیدواری مدیران رستوران‌های غذای آماده، با عملکرد مالی واحد و رضایت شغلی کارکنانشان، همبستگی مثبت بالایی دارد.

خوش‌بینی: انتظار کلی این است که در آینده چیزهای خوب بیشتر از چیزهای بد اتفاق می‌افتد (کار، ۱۳۸۵). عموماً افراد، خوش‌بینی را به صورت در نظر گرفتن نیمه‌ی پر لیوان، یا دیدن لایه‌ای براق در هر پدیده، یا عادت به انتظار پایانی خوش برای هر دردسر واقعی، در نظر می‌گیرند. به اعتقاد کارور و اسکایر (۲۰۰۳)، افراد خوش‌بین همواره در انتظار رخ دادن یک اتفاق خوشایند در زندگیشان هستند. تحقیقات نشان داده است که خوش‌بینی در سازمان، موجب بهبود عملکرد فروش، رهبری و کارکنان می‌شود (چمرز، واتسون و می، ۲۰۰۰؛ لوتانز، اولیو، والومبا، ولی، ۲۰۰۵).

خودکارآمدی: منشأ پیدایش خودکارآمدی پژوهش و نظریه‌ی شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۹۷) است. مطابق دیدگاه شناختی اجتماعی انسان‌ها موجودات فعالی در نظر گرفته می‌شوند که قادر به خودنظم‌دهی و تنظیم رفتار خود هستند، نه موجودات منفعلی که توسط نیروهای ناشناخته‌ی محیطی یا تکانه‌های درونی کنترل شوند. آن‌ها به طور فعال در تحول خویشتن شرکت می‌کنند و می‌توانند با رفتارشان وقایع و رویدادها را کنترل نمایند. به باور بندورا، خودکارآمدی باعث ترغیب انگیزش و منابع شناختی فرد می‌گردد و عاملی برای اعمال کنترل بر یک رویداد معین است (هامیل، ۲۰۰۳). باورهای خودکارآمدی پایه‌ای برای انگیزش، بهزیستی و دستاوردهای فردی در همه‌ی حیطه‌های زندگی هستند (پاجاریس، ۲۰۰۶). تحقیقات نشان داده است که خودکارآمدی، رابطه‌ی مستقیم و معناداری با نگرش‌های شغلی (لوتانز، زو و اولیو، ۲۰۰۶)، اثربخشی رهبری (لوتانز، لوتانز، هاجتز و لوتانز، ۲۰۰۱)، تصمیم‌گیری (یوسف و لوتانز، ۲۰۰۵) و خلاقیت (تیرنی و فارمر، ۲۰۰۲) دارد.

تاب‌آوری: کنار آمدن موفقیت‌آمیز فرد با عوامل استرس‌زا و موقعیت‌های دشوار تاب‌آوری^۶ نامیده می‌شود (مک‌کوبین و مک‌کوبین، ۱۹۹۶). تاب‌آوری به عنوان حوزه‌ای پرطرفدار در سال‌های اخیر، به مطالعه و کشف توانمندی‌های فردی و بین‌فردی می‌پردازد و باعث پیشرفت و مقاومت در شرایط دشوار می‌گردد (ریچاردسون، ۲۰۰۲). افراد تاب‌آور قدرت پذیرش واقعیت را دارند و بر این باورند که زندگی بامعنا تر از آن است که بخواهند در مقابل مشکلات تسلیم شوند (کوتو، ۲۰۰۲). تاب‌آوری در سطح سازمانی عبارت است از پویایی‌های ساختاری و رویه‌ای که باعث می‌شود سازمان ظرفیت لازم را برای مقابله با دشواری‌ها و سختی‌ها داشته باشند. سازمان‌های تاب‌آور با ابعادی چون ساختارهای مؤثر قدرت، روابط اجتماعی، پذیرش واقعیت، نگرش مثبت نسبت به تغییر و ارتباطات مؤثر شناخته می‌شوند (لوتانز، یوسف و اولیو، ۲۰۰۷).

نسبت به سایر متغیرهای تشکیل‌دهنده‌ی سرمایه‌ی روان‌شناختی، در ادبیات سازمانی کمترین پژوهش‌ها در رابطه با تاب‌آوری در محیط کار انجام شده است (پیچ و دوناه، ۲۰۰۴). با این وجود تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهد که تاب‌آوری در محیط کار می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای عملکرد، نگرش‌های شغلی و سایر پیامدهای کاری باشد (واترمن، واترمن و کولارد، ۱۹۹۴؛ هارلند، هریسون، جونز و ریتر-پالمون، ۲۰۰۵).

تحقیقات انجام‌شده در حوزه‌ی عوامل روان‌شناختی مثبت، به تبیین اثر این رفتارها بر نگرش‌های شغلی چون تعهد سازمانی و رضایت کارکنان پرداخته‌اند. تعهد سازمانی مبین نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر در جهت تحقق اهداف سازمان کار کند (میر و هرسکوویچ، ۲۰۰۱). از نظر مودای، استیرز و پورتر (۱۹۷۹)، تعهد سازمانی سه عامل را شامل می‌شود: اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه‌ی عضویت در سازمان. به اعتقاد میر، آلن و اسمیت (۱۹۹۳)، تعهد سازمانی، یک ارتباط روانی بین کارمند و سازمان است که احتمال خروج داوطلبانه‌ی وی را از سازمان کاهش می‌دهد. به نظر رایبیز (۲۰۰۵)، تعهد سازمانی حالتی است که فرد، سازمانی را معرف خود بداند و آرزو کند در عضویت آن سازمان باقی بماند. در نتیجه با توجه به تعاریف فوق تعهد سازمانی دارای سه بعد است که همان ابعاد مختلف تعهد سازمانی از نظر آلن و میر هستند:

• تعهد عاطفی^۷: مبین وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است.

● تعهد مستمر^۸: در این حالت، تمایل فرد به ادامه‌ی فعالیت در سازمان به این علت است که بنا بر تشخیص وی، ادامه‌ی فعالیت در سازمان، هزینه‌ای کمتر از ترک سازمان به او تحمیل می‌کند.

● تعهد تکلیفی (هنجاری)^۹: افراد در سازمان می‌مانند چون احساس می‌کنند باید بمانند و نباید سازمان را ترک کنند. این احساس دین به سازمان ممکن است ناشی از این باشد که به عنوان مثال، سازمان هزینه‌ی تحصیلات فرد را تقبل کرده یا در بسیاری موارد با شرایط خاص فرد (به واسطه‌ی اقتضات زندگی شخصی) کنار آمده است.

با توجه به تحقیقات مختلف، عوامل زیادی را می‌توان در میزان تعهد سازمانی دخیل دانست. مودای، استیرز و پورتر (۱۹۷۹) این عوامل را در چهار مقوله طبقه‌بندی کرده‌اند که عبارتند از: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغلی، تجربه‌های کاری و ویژگی‌های ساختاری. عواملی چون فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و سیاست‌های مدیریت منابع انسانی، به طور مستقیم و بدون واسطه می‌توانند برای ارتقای سطح تعهد سازمانی مورد استفاده قرار گیرند. در سطوح فردی تجزیه و تحلیل، تعهد سازمانی می‌تواند رفتارهایی نظیر جابه‌جایی، غیبت، عضویت سازمانی و عملکرد کارکنان را پیش‌بینی کند (گلاید، دابسون و گیلبرت، ۲۰۰۶).

رضایت شغلی کارکنان، یکی از متغیرهای مهم در حیطه‌ی رفتار سازمانی است که اگرچه امری روان‌شناختی است ولی ویژگی‌های محیط، ماهیت کار، رضایت از سرپرستی و عوامل اجتماعی بسیاری نیز بر آن تأثیر می‌گذارد و هرگونه تغییر در این عوامل، در میزان رضایت شغلی کارکنان، تغییر ایجاد می‌نماید. به اعتقاد کلاوس و بایلی، رضایت شغلی عبارت است از رابطه‌ی بین موفقیت در کار و اهداف؛ هر قدر دستیابی به اهداف سهل‌تر و نزدیک‌تر باشد به همان اندازه رضایت بیشتر است. فرنچ اظهار می‌دارد: رضایت شغلی پاسخ احساس فرد به جنبه‌هایی از کار مانند حقوق، سرپرست، ارتقا و مزایای شغلی، شرایط کاری و غیره است.

در سال‌های اخیر، حوزه‌ی روان‌شناسی مثبت و عوامل روان‌شناختی مثبت، تحقیقات بسیاری را شاهد بوده است. نتایج این پژوهش‌ها حاکی از آن است که رابطه‌ی معنی‌داری میان عوامل روان‌شناختی مثبت و این متغیرهای سازمانی وجود دارد. نتایج تحقیق آوی، ورنسینگ و لوتانز (۲۰۰۸) بر روی ۱۳۲ کارمند در بخش‌ها و مشاغل مختلف سازمان نشان داد امید، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری با هیجانات مثبت نظیر درگیر شدن در کار و رفتارهای مثبت نظیر رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنادار دارند. به عبارت دیگر، کارکنانی که از نقطه نظر این چهار ویژگی در سطح بالاتری قرار دارند، تعلق بیشتری به

شغل خود دارند و رفتارهای شهروندی را بیشتر نشان می‌دهند. یوسف و لوتانز (۲۰۰۷)، در دو مطالعه‌ی مجزا (مطالعه‌ی اول: ۱۰۳۲ کارمند از ۱۳۵ سازمان گوناگون؛ مطالعه‌ی دوم: ۲۳۲ کارمند از ۳۲ سازمان مختلف)، رابطه‌ی عوامل روان‌شناختی مثبت را با عملکرد، رضایت شغلی، شادمانی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیقات نشان داد که تمام عناصر عوامل روان‌شناختی مثبت با رضایت شغلی و شادمانی رابطه‌ی مثبت و معنادار دارند. در ارتباط با عملکرد، معنادار بودن امیدواری و در ارتباط با تعهد سازمانی، معنادار بودن امید و تاب‌آوری به اثبات رسید. در پژوهشی دیگر، لوتانز، اولیو، آوی و نورمان (۲۰۰۷)، با بررسی سه نمونه‌ی متفاوت به این نتیجه رسیدند که اگرچه امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری، پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای رضایت شغلی و عملکرد هستند، اما مجموع این عوامل یعنی شاخص عوامل روان‌شناختی مثبت، بهتر می‌تواند عملکرد و نگرش‌های شغلی را تبیین کند. مطالعه‌ی لارسون و لوتانز (۲۰۰۶) بر روی ۷۴ کارمند بخش تولید یک کارخانه‌ی صنعتی کوچک، نشان داد که عوامل روان‌شناختی مثبت و عناصر آن، رابطه‌ی معناداری با نگرش‌های شغلی کارکنان (تعهد سازمانی و رضایت شغلی) دارند. این رابطه در مورد رضایت شغلی از معناداری بیشتری برخوردار است.

آوی، پاترا و وست (۲۰۰۶) در مطالعه‌ی ۱۰۵ مدیر بخش مهندسی نشان دادند که عناصر عوامل روان‌شناختی مثبت شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری پیش‌بینی‌کننده‌ی بسیار خوبی برای تعهد سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان هستند. تحقیق لوتانز و همکارانش (۲۰۰۵) بر روی کارگران چینی نشان داد که خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری، رابطه‌ی معنادار و مستقیمی با عملکرد کارکنان دارند.

همان‌گونه که مشخص است یکی از مهم‌ترین جنبه‌هایی که در این رابطه مورد توجه قرار گرفته، تعهد سازمانی است. طبق نظر مودای و همکارانش (۱۹۷۹) تعهد سازمانی، متغیری اساسی در شناخت نگرش‌های شغلی است. لارسون و لوتانز (۲۰۰۶) دریافتند عوامل روان‌شناختی مثبت و عناصر آن شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری رابطه‌ی معناداری با تعهد سازمانی کارکنان دارند. طبق نتایج تحقیقات یوسف و لوتانز (۲۰۰۷)، عوامل روان‌شناختی مثبت در محیط کار، موجب افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. این نتیجه در تحقیقات لوتانز، نورمان، اولیو و آوی (۲۰۰۸) و آوی و همکارانش (۲۰۰۶) نیز به اثبات رسید. با توجه به مؤثر بودن عامل فرهنگ، به نظر می‌رسد بررسی و

آزمون چنین رابطه‌ای در فضای سازمان‌های ایران لازم باشد. در نتیجه فرضیه‌ی اول تحقیق و فرضیه‌های فرعی مرتبط با آن عبارتند از:

فرضیه‌ی اول: با افزایش رفتار سازمانی مثبت در کارکنان، تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد.

فرضیه‌های فرعی مربوط به این فرضیه عبارتند از:

- با افزایش خود کارآمدی کارکنان، تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد.
- با افزایش امیدواری کارکنان، تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد.
- با افزایش خوش‌بینی کارکنان، تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد.
- با افزایش تاب‌آوری کارکنان، تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد.

انتظار می‌رود بین عوامل روان‌شناختی مثبت و رضایت شغلی، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشته باشد. کارکنانی که عناصر خوش‌بینی، امید، تاب‌آوری و خودکارآمدی در آن‌ها پررنگ‌تر باشد، به احتمال زیاد، از کار خود، رضایت بیشتری احساس می‌کنند. تحقیقات یوسف و لوتانز (۲۰۰۷)، لوتانز، اولیو و همکاران (۲۰۰۷)، لوتانز، نورمان و همکاران (۲۰۰۸)، لارسون و لوتانز (۲۰۰۶)، آوی و همکاران (۲۰۰۶) نیز این را نشان داده‌اند. بر این اساس، فرضیه‌ی دوم تحقیق و فرضیه‌های فرعی مربوط به آن عبارتند از:

فرضیه‌ی دوم: با افزایش رفتار سازمانی مثبت در کارکنان، رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد.

فرضیه‌های فرعی مربوط به این فرضیه عبارتند از:

- با افزایش خودکارآمدی کارکنان، رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد.
- با افزایش امیدواری کارکنان، رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد.
- با افزایش خوش‌بینی کارکنان، رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد.
- با افزایش تاب‌آوری کارکنان، رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد.

به اعتقاد اکثر محققان، متغیرهای جمعیت‌شناسی در بروز رفتارها و نگرش‌های شغلی و سازمانی مؤثرند. در خصوص رفتارهای سازمانی مثبت، نیز لارسون و لوتانز (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیده‌اند که تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر نگرش‌های شغلی (رضایت شغلی و تعهد

سازمانی) بیش از اثر تحصیلات و تجربه‌ی کاری فرد بر همین نگرش‌هاست. آن‌ها این نکته را پیشنهاد کرده‌اند که رفتار سازمانی مثبت از طریق ایجاد ارزش افزوده در تحصیلات و تجربه‌ی کاری فرد به پیش‌بینی نگرش‌های شغلی کارکنان کمک می‌کند. همچنین با توجه به این‌که در بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در باب رفتار سازمانی مثبت و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی آن، متغیرهای جمعیت‌شناختی هم‌چون میزان تحصیلات و وضعیت تأهل فرد به عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده در نظر گرفته شده‌اند، پژوهشگران در این تحقیق بر آن شدند که اثر مستقیم این دو متغیر (سطح تحصیلات و وضعیت تأهل) کتابداران را بر متغیر رفتار سازمانی مثبت بسنجند.

بر این اساس، فرضیه‌ی سوم این تحقیق عبارت است از:

فرضیه‌ی سوم: سطح تحصیلات کارکنان بر خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی آن‌ها تأثیرگذار است.

همچنین، فرضیه‌ی چهارم این تحقیق عبارت است از:

فرضیه‌ی چهارم: وضعیت تأهل افراد بر خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی آن‌ها تأثیرگذار است.

نکته‌ی جالب توجه آن است که همبستگی میان عوامل روان‌شناختی مثبت با هر یک از متغیرهای سازمانی قوی‌تر از همبستگی میان تک‌تک اجزای تشکیل‌دهنده‌ی آن (امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری) و متغیرهای سازمانی است و این بدان معناست که عوامل روان‌شناختی مثبت دارای اثری هم‌افزاینده است.

روش پژوهش

این تحقیق از نظر ماهیت، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی است. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل ۲۳۰۰ کتابدار عضو انجمن کتابداری ایران است که از این تعداد بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه‌ی جامعه‌ی محدود با ضریب خطای ۰/۰۸ و ضریب اطمینان ۹۵٪، نمونه‌ی ۱۴۰ نفری به طور تصادفی انتخاب و پرسش‌نامه‌ها به صورت الکترونیکی و حضوری بین آن‌ها توزیع شد. در نهایت از پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری‌شده، ۱۲۸ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت (نرخ بازگشت ۹۲٪).

برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه‌ی استاندارد تعهد سازمانی که توسط میر و همکارانش (۱۹۹۳) ابداع شده، استفاده شد و برای سنجش رضایت شغلی از پرسش‌نامه‌ی استاندارد رضایت شغلی کامان، فیچمن، جنکینز و کلش (۱۹۸۳) و برای سنجش عوامل روان‌شناختی مثبت از پرسش‌نامه‌ی استاندارد لوتانز و یوسف (۲۰۰۷) استفاده شد.

روایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از نظر متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و سؤالات، اصلاح و ابهامات آن‌ها برطرف شد. برای پایایی آن‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفا برای پرسش‌نامه‌ی عوامل روان‌شناختی مثبت، ۰/۸۶ (خودکارآمدی، ۰/۸۶؛ امید، ۰/۹۱؛ تاب‌آوری، ۰/۶۳؛ خوش‌بینی، ۰/۷۱)، پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی، مقدار ۰/۷۶ و برای پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی، مقدار ۰/۶۸ به دست آمد که هر سه مقدار، گویای پایایی بالا و مطلوب پرسش‌نامه‌هاست.

برای تجزیه و تحلیل سؤالات تحقیق از آمار استنباطی و در این رابطه از نرم افزار SPSS 16 و آزمون تی یک‌نمونه‌ای، تحلیل واریانس و رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل آمار توصیفی نشان می‌دهد از مجموع افراد پاسخ‌دهنده ۶۴ درصد مرد و ۳۶ درصد زن بوده‌اند. ۳۷/۸ درصد افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۲/۷ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۷/۱ درصد افراد بین ۴۱ تا ۵۰ سال دارند، از نظر تحصیلات، ۳/۷٪ پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۱٪ دارای مدرک فوق دیپلم، ۶۵/۹٪ دارای لیسانس، ۱۷/۱٪ دارای فوق لیسانس و ۱/۲٪ دارای مدرک دکتری هستند. از میان پاسخ‌دهندگان، ۷۵/۶٪ دارای مدرک تحصیلی کتابداری و ۲۲٪ دارای مدرک تحصیلی غیرکتابداری هستند. در رابطه با سابقه‌ی کار، ۱۲/۲٪ افراد دارای سابقه‌ی کار کمتر از یک سال، ۱۴/۶٪ دارای سابقه‌ی کار بین یک تا پنج سال، ۴۱/۵٪ دارای سابقه‌ی کار بین پنج تا ده سال، ۱۳/۴٪ دارای سابقه‌ی خدمت بین ده تا پانزده سال، ۱۲/۲٪ دارای سابقه‌ی خدمت بین پانزده تا بیست سال و ۶/۱٪ دارای سابقه‌ی کار بین بیست تا بیست و پنج سال بوده‌اند. همچنین ۳۴/۱٪ پاسخ‌دهندگان، مجرد و ۶۵/۹٪ متأهل بوده‌اند. لازم به ذکر است که ۴۰/۲٪ کتابداران مورد بحث شاغل در کتابخانه‌های عمومی، ۴۷/۶٪ شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی، ۳/۷٪ آن‌ها شاغل در

کتابخانه‌ی ملی و ۶/۱٪ آن‌ها شاغل در کتابخانه‌های تخصصی و ۲/۴٪ آن‌ها شاغل در کتابخانه‌ی سازمان‌ها و مؤسسات بوده‌اند.

برای تجزیه و تحلیل سؤالات تحقیق، در ابتدا هر یک از اجزای رفتار سازمانی مثبت در نمونه‌ی مورد بررسی قرار گرفت. به این منظور ابتدا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای حصول اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌های نمونه‌ی آماری انجام شد که با توجه به این‌که سطح معناداری این آزمون بیشتر از ۰/۰۵ است، ادعای نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته می‌شود. سپس برای سنجش میانگین عوامل روان‌شناختی مثبت و هر یک از اجزای آن از آزمون تی یک‌نمونه‌ای استفاده شد.

با توجه به این‌که سطح معناداری این آزمون از ۰/۰۵ کوچک‌تر است ($0/05 > 0/00$) فرض صفر مبنی بر برابر بودن میانگین هر یک از مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت با عدد ۳ (نقطه‌ی مرزی آزمون) مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. در عین حال با توجه به مثبت بودن هر دو حد بالا و پایین در تمامی مؤلفه‌ها شامل خودکارآمدی (با میانگین ۳/۸۵ و انحراف معیار ۰/۷)، امیدواری (با میانگین ۳/۸۸ و انحراف معیار ۰/۷۸)، تاب‌آوری (با میانگین ۳/۷۴ و انحراف معیار ۰/۰۵) و خوش‌بینی (با میانگین ۳/۵۴ و انحراف معیار ۰/۵۳) و در رفتار سازمانی مثبت (با میانگین ۳/۹۳ و انحراف معیار ۰/۵۱)، چنین نتیجه‌گیری می‌شود که در نمونه‌ی مورد بررسی و در سطح خطای ۵٪ سطح خودکارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی و در مجموع سطح رفتارهای سازمانی مثبت بالاتر از متوسط است. شایان ذکر است که از میان اجزای تشکیل‌دهنده‌ی عوامل روان‌شناختی مثبت، بیشترین امتیاز میانگین متعلق به متغیر امیدواری بوده است.

در رابطه با متغیر تعهد سازمانی و سنجش آن در میان کتابداران مورد بررسی، از آن‌جا که سطح معناداری در تعهد (با میانگین ۳/۴۵ و انحراف معیار ۰/۴۰) به طور کلی و سه مؤلفه‌ی تشکیل‌دهنده‌ی تعهد شامل تعهد عاطفی (با میانگین ۳/۸۵ و انحراف معیار ۰/۵۱)، تعهد استمراری (با میانگین ۳/۳۸ و انحراف معیار ۰/۵۳) و تعهد هنجاری (با میانگین ۳/۱۲ و انحراف معیار ۰/۶۲) کوچک‌تر از ۰/۰۵ است و با توجه به بالا و پایین بودن حد پایین و بالا، می‌توان گفت در سطح اطمینان ۰/۹۵ سطح تعهد کلی و سه جزء تشکیل‌دهنده‌ی آن در میان این کتابداران از حد متوسط بالاتر است. بنابر نتایج آزمون همبستگی، در سطح اطمینان ۰/۹۵ کلیه‌ی روابط همبستگی میان متغیر رفتار سازمانی مثبت و اجزای آن با تعهد سازمانی معنادار است. در میان مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی رفتار سازمانی مثبت، بیشترین ضریب

همبستگی تعهد سازمانی با متغیر رفتار سازمانی مثبت است. همچنین در سطح معناداری ۰/۹۵ در رابطه با اجزای تشکیل دهنده‌ی متغیر رفتار سازمانی مثبت، بیشترین میزان همبستگی میان خوش‌بینی و تعهد سازمانی وجود دارد.

در بخش دیگری از این پژوهش، به بررسی رابطه‌ی علی میان رفتار سازمانی مثبت و مؤلفه‌های آن (به عنوان متغیر مستقل) با تعهد سازمانی (به عنوان متغیرهای وابسته) پرداخته شد. در این پژوهش، یک بار متغیر رفتار سازمانی به عنوان متغیر مستقل و تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته وارد مدل رگرسیون گردید و بار دیگر، چهار جزء تشکیل دهنده‌ی رفتار سازمانی مثبت شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری به عنوان متغیرهای مستقل و تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته در مدل رگرسیون قرار گرفتند. بنا بر یافته‌های این دو آزمون مجزا، چون سطح معناداری هر دو آزمون کوچک‌تر از ۰/۰۵ شده است، مدل رگرسیون معنادار است. بنا بر یافته‌های ارائه‌شده در جدول ۱، بر اساس ضرایب استانداردشده‌ی بتا، در ازای به ترتیب یک واحد تغییر در خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری کتابداران به عنوان متغیرهای مستقل، به ترتیب ۰/۳۲، ۰/۴۵، ۰/۵۲ و ۰/۱۹ واحد تغییر در تعهد سازمانی ایجاد می‌شود. این در حالی است که در ازای یک واحد تغییر در رفتار سازمانی مثبت، ۰/۵۳ واحد تغییر در تعهد سازمانی کتابداران ایجاد می‌شود.

جدول ۱- آزمون رگرسیون عوامل روان‌شناختی مثبت، اجزای آن و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی				
ضریب تعیین	معناداری	t	ضرایب استانداردشده‌ی بتا	
۰/۱۰۸	۰/۰۰	۸/۹۹	۰/۳۲۸	خودکارآمدی
۰/۲۰۵	۰/۰۰	۵/۷	۰/۴۵	امیدواری
۰/۲۷۵	۰/۰۰	۷/۸۲	۰/۵۲	خوش‌بینی
۰/۰۳	۰/۰۰	۲/۱۸	۰/۱۹	تاب‌آوری
۰/۲۸	۰/۰۰	۶/۹۲	۰/۵۳	رفتار مثبت

نتایج حاکی از آن است که با یک واحد تغییر در رفتار سازمانی مثبت می‌توان تغییرات بیشتری در سطح تعهد افراد مشاهده کرد و این بدان معنا است که در مقایسه با تک تک مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت، تقویت رفتار سازمانی مثبت، اثری هم‌افزاینده بر تعهد سازمانی افراد می‌گذارد. در مجموع، بنابر ستون ضرایب تعیین ارائه‌شده در جدول ۱، ۰/۲۸ تغییرات در تعهد سازمانی کارکنان را می‌توان به وسیله‌ی مدل رگرسیون رفتار سازمانی مثبت تبیین کرد. بنابراین، با توجه به معنادار شدن کلیه‌ی ضرایب رگرسیون، فرضیه‌ی اول این تحقیق و چهار فرضیه‌ی فرعی مرتبط با آن تأیید می‌شوند. نتیجه‌ی حایز اهمیت آن است که در مقایسه‌ی تأثیرگذاری رفتار سازمانی مثبت به عنوان یک متغیر مجزا و تک تک اجزای تشکیل‌دهنده‌ی رفتار سازمانی مثبت بر سه جزء تعهد، بیشترین تأثیر متعلق به رفتار سازمانی مثبت بوده است که مجدداً نقش هم‌افزاینده‌ی این متغیر نسبت به تک تک اجزای آن را تأیید می‌کند. همچنین، در اثرگذاری بر تعهد هنجاری، پس از رفتار سازمانی مثبت، خوش‌بینی بیشترین اثر را نسبت به سایر اجزا داشته است؛ به گونه‌ای که به ازای ۱ واحد تغییر در خوش‌بینی، تعهد هنجاری کارکنان ۰/۴۶ واحد تغییر می‌کند. در رابطه با تعهد عاطفی، بیشترین عامل تأثیرگذار پس از رفتار سازمانی مثبت، امیدواری است به گونه‌ای که با ۱ واحد تغییر در امیدواری کارکنان، تعهد عاطفی آن‌ها ۰/۳۶۵ واحد تغییر می‌کند. در اثرگذاری بر تعهد مستمر هم امیدواری بیشترین نقش را ایفا می‌کند زیرا به ازای ۱ واحد تغییر در امیدواری کارکنان، تعهد مستمر آن‌ها ۰/۱۴۶ واحد تغییر می‌کند. در رابطه با متغیر رضایت شغلی (با میانگین ۴/۲ و انحراف معیار ۰/۶۱) هم سطح رضایت شغلی کتابداران با اطمینان ۹۵٪ از نقطه‌ی مرزی آزمون بزرگ‌تر است. همچنین بنابر نتایج به‌دست‌آمده، بیشترین همبستگی میان متغیر رضایت شغلی و امیدواری وجود دارد.

همچنین در رابطه با بررسی تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رضایت شغلی کتابداران، در هر دو آزمون، چون سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵ شده است، مدل رگرسیون (وجود رابطه‌ی خطی میان دو متغیر) معنادار است. با توجه به سطح معناداری ارائه‌شده در جدول ۲، تنها به ازای یک واحد تغییر در سطح خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری کارکنان می‌توان به ترتیب انتظار ۰/۳۶، ۰/۵۵، ۰/۵۱ و ۰/۲۷ واحد تغییر را در رضایت شغلی آن‌ها داشت. همچنین در سطح معناداری ۰/۰۵، به ازای یک واحد افزایش در رفتار سازمانی مثبت، ۰/۵۶ واحد افزایش در رضایت شغلی آن‌ها انتظار می‌رود. بر اساس یافته‌های حاصل از ضریب تعیین، ۰/۳۳ تغییر در رضایت شغلی را می‌توان به وسیله‌ی مدل رگرسیون عوامل

روان‌شناختی مثبت تبیین کرد. بدین ترتیب، فرضیه‌ی دوم این تحقیق و فرضیه‌های فرعی مرتبط با آن تأیید می‌شوند.

جدول ۲ - آزمون رگرسیون عوامل روان‌شناختی مثبت، اجزای آن و رضایت شغلی

رضایت شغلی				
ضریب تعیین	معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	
۰/۱۳	۰/۰۰	۴/۴	۰/۳۶	خودکارآمدی
۰/۳۱	۰/۰۰	۷/۵۲	۰/۵۵	امیدواری
۰/۲۶	۰/۰۰	۶/۷۵	۰/۵۱	خوش‌بینی
۰/۰۷	۰/۰۰۲	۳/۱۹	۰/۲۷	تاب‌آوری
۰/۳۳	۰/۰۰	۷/۵	۰/۵۶	رفتار مثبت

در این پژوهش، به بررسی رابطه‌ی میان متغیر رفتار سازمانی مثبت با میزان تحصیلات افراد پرداخته شد. بنابر نتایج به‌دست‌آمده از آزمون ANOVA، تنها در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود رابطه‌ی معنادار میان خودکارآمدی و میزان تحصیلات مورد تأیید قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است. چون سطح معناداری آزمون، کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، فرض صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت در میزان خودکارآمدی افراد با سطوح متفاوت تحصیلات مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ بین کتابدارانی که دارای سطوح متفاوت تحصیلات هستند، از نظر میزان خودکارآمدی تفاوت وجود دارد. بر اساس نتایج آزمون‌های پس از تجربه، خودکارآمدی افراد با مدرک دکتری بیش از خودکارآمدی افراد با مدرک دیپلم، فوق‌دیپلم و لیسانس بود؛ هرچند تفاوت معناداری بین سطح خودکارآمدی افراد با مدرک فوق لیسانس و دکتری مشاهده نشد. همچنین تفاوت معناداری بین میزان خودکارآمدی افراد با مدرک دیپلم و افراد با مدرک لیسانس و فوق‌لیسانس مشاهده شد. در نتیجه، فرضیه‌ی سوم این تحقیق، به طور کامل مورد تأیید قرار نگرفت؛ زیرا رابطه‌ی علی میان متغیر میزان تحصیلات (به عنوان متغیر مستقل) و تاب‌آوری، خوش‌بینی و امیدواری مورد تأیید قرار نگرفت.

جدول ۳ - رابطه‌ی متغیر میزان تحصیلات و خودکارآمدی

رابطه‌ی متغیر میزان تحصیلات و خودکارآمدی					
معناداری	F	میانگین مربعات	درجه‌ی آزادی	مجموع مربعات	
۰/۰۳۲	۰/۱۵۵	۰/۰۸۰	۴	۰/۳۲۲	بین گروهی
		۰/۵۱۸	۱۲۲	۳۹/۸۸	درون گروهی
			۱۲۶	۴۰/۲۰	مجموع

همچنین در بررسی رابطه‌ی میان متغیر تأهل افراد و سطح هر یک از مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت که با آزمون تی نمونه‌های مستقل مورد ارزیابی قرار گرفت، در سطح اطمینان ۹۵٪، تنها وجود رابطه‌ی معنادار میان تأهل افراد و سطح تاب‌آوری آن‌ها تأیید شد؛ یعنی، میانگین میزان تاب‌آوری افراد در کتابداران متأهل بالاتر از افراد مجرد است. علاوه بر این، سطح سرمایه‌ی روان‌شناختی در کارکنان متأهل نیز بالاتر از کارکنان مجرد بوده است. نتایج این آزمون در جدول ۴ ارائه شده است. در نتیجه، فرضیه‌ی چهارم این تحقیق هم به طور کامل مورد تأیید قرار نگرفت.

نتیجه‌گیری

در اثر نهادینه شدن الگوی مدیریت رفتار سازمانی، هدف تبیین، پیش‌بینی و کنترل رفتارهای مثبت در سازمان، رو به کاهش گذاشته شده و بدبینی موجود در تئوری‌ها، اثر پیگمالیون^{۱۰} (اثر پیگمالیون حاکی از این است که انتظارات انسان‌ها به واقعیت تبدیل می‌شود) به بار آورده است. جنبش رفتارهای سازمانی مثبت، واکنش به این یک‌سونگری و تلاش برای کاهش نگاه‌های تاریک^{۱۱} به رفتارهای انسان در سازمان است. درباره‌ی مفاهیمی چون امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی در حوزه‌ی روان‌شناسی مثبت، تحقیقات تجربی بسیاری انجام شده (اسنایدر و لوپز، ۲۰۰۲)؛ اما این مفاهیم در بستر سازمانی از جنبه‌ی نظری و کاربردی نسبتاً بکر باقی مانده‌اند (سوتکلیف و وگاس، ۲۰۰۳). با این حال، این جنبش با این‌که در آغاز راه است، اما نویدهای انسانی تأمل‌انگیزی برای سازمان دارد.

هدف از انجام این پژوهش بررسی سطح عوامل روان‌شناختی مثبت و هر یک از اجزای آن در کتابداران بوده است. بنابر یافته‌های این پژوهش، در سطح معناداری ۰/۹۵، سطح عوامل روان‌شناختی مثبت در کارکنان مورد بررسی بالاتر از میزان متوسط بوده است. این امر را می‌توان به محیط و فضای فرهنگی سازمان (کتابخانه) مربوط دانست. به گونه‌ای که طبق مصاحبه‌های مقدماتی انجام‌شده با این کتابداران، آن‌ها کار کردن در فضای کتابخانه و تعامل با ارباب رجوعان را علی‌رغم تمام دشواری‌هایی که در شغل خود با آن مواجه هستند، دلپذیر می‌یابند و همین موضوع، بر میزان امیدواری، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی آن‌ها نسبت به شغل و سازمانشان می‌افزاید. از دیگر دستاوردهای این پژوهش، بررسی رابطه‌ی میان اجزای متغیر عوامل روان‌شناختی مثبت و میزان تحصیلات کارکنان بوده است که بنا بر نتایج آزمون ANOVA در سطح اطمینان ۰/۹۵ تنها رابطه‌ی میان خودکارآمدی افراد و میزان تحصیلات آن‌ها معنادار شد. همچنین بنابر نتایج آزمون پس از تجربه، خودکارآمدی کتابداران با مدرک تحصیلی دکتری بالاتر از خودکارآمدی افراد با مدرک دیپلم، فوق‌دیپلم و لیسانس بوده حال آن‌که تفاوت معناداری میان خودکارآمدی دارندگان مدرک دکتری و فوق‌لیسانس مشاهده نشد. بدین ترتیب، می‌توان نتیجه گرفت تحصیلات بالا نقشی اساسی در افزایش احساس خودکارآمدی افراد داشته است و شاید این امر را بتوان به افزایش اعتماد به نفس افراد تحصیل کرده در انجام کارها نسبت داد. راهکاری که احتمالاً این دستاورد برای سازمان‌ها و مدیران آن‌ها مهیا می‌کند آن است که می‌توان از طریق ارتقای سطح دانش و مهارت‌های کاری کارکنان به افزایش خودکارآمدی آن‌ها کمک کرد. همچنین در بررسی رابطه‌ی میان اجزای عوامل روان‌شناختی مثبت و تأهل افراد، در سطح اطمینان ۰/۹۵ تنها وجود رابطه میان تاب‌آوری و تأهل افراد تأیید شد به گونه‌ای که سطح تاب‌آوری و عوامل روان‌شناختی مثبت در کارکنان متأهل بیشتر از تاب‌آوری کارکنان مجرد به دست آمد. نتیجه کاملاً طبیعی به نظر می‌رسد، زیرا کارکنان متأهل به دلیل درگیر شدن در زندگی خانوادگی با مشکلات بیشتری روبرو می‌شوند و همین امر قدرت تحمل و تاب‌آوری آن‌ها را افزایش می‌دهد. به گفته‌ی نیچه، فیلسوف مشهور، «آن‌چه ما را نکشد، قوی‌تر می‌کند». شاید بتوان با در نظر گرفتن این نتیجه، چنین پیشنهاد کرد که مدیران سازمان‌ها می‌توانند با گنجاندن افراد متأهل در ترکیب تیم‌های کاری که با وظایف چالشی و دشواری مواجهند، سطح تاب‌آوری تیم را در رویارویی با وظایف دشوار ارتقا دهند.

جدول ۴ - رابطه‌ی متغیر وضعیت تأهل و تاب‌آوری

رابطه‌ی متغیر وضعیت تأهل و تاب‌آوری									
آزمون تی						آزمون برابری واریانس		تاب‌آوری	
فاصله‌ی اطمینان ۰/۹۵		تفاوت انحراف	تفاوت میانگین	sig دودامنه	df	t	Sig		F
حد بالا	حد پایین								
۰/۴۰۶	۰/۰۴۹	۰/۰۹۰	۰/۲۲۸	۰/۰۱۳	۱۲۵	۲/۵۲	۰/۱۱۸	۲/۴۸	برابری واریانس
۰/۳۹۶	۰/۰۵۹	۰/۰۸۰	۰/۲۲۸	۰/۰۰۸	۱۱۴/۱۵۵	۲/۶۸			نابرابری واریانس
رابطه‌ی متغیر وضعیت تأهل و عوامل روان‌شناختی مثبت									
آزمون تی						آزمون برابری واریانس		رفتار سازمانی مثبت	
فاصله‌ی اطمینان ۰/۹۵		تفاوت انحراف	تفاوت میانگین	sig دودامنه	df	t	Sig		F
حد بالا	حد پایین								
۰/۳۹۹	۰/۰۰۶	۰/۰۹۹	۰/۲۰۳	۰/۰۴۳	۱۲۵	۲/۰۴۱	۰/۲۰۲	۱/۶۴۴	برابری واریانس
۰/۴۰۹	-۰/۰۰۲	۰/۱۰۳	۰/۲۰۳	۰/۰۵۳	۸۴/۹۳	۱/۹۶۰			نابرابری واریانس

در بخش دیگری از این پژوهش، میزان متغیرهای تعهد سازمانی (با سه مؤلفه‌ی تشکیل‌دهنده‌ی آن)، سطح متغیر رضایت شغلی و رابطه‌ی این دو متغیر با عوامل روان‌شناختی مثبت مورد آزمون قرار گرفت. بنابر یافته‌های پژوهش، بیشترین میزان تعهد در میان کتابداران مورد بررسی از نوع تعهد عاطفی بوده است که بنابر یافته‌ها، بیشترین تأثیر را از متغیر امیدواری می‌پذیرد. با توجه به این که امیدواری، متغیری است که بیشترین تأثیر را بر دو جزء تعهد شامل تعهد عاطفی و هنجاری می‌گذارد، سازمان‌ها می‌توانند با سرمایه‌گذاری در

ایجاد و تقویت امیدواری کارکنان خود، تعهد عاطفی و مستمر آن‌ها را تقویت کنند. در میان اجزای تشکیل‌دهنده‌ی عوامل روان‌شناختی مثبت، بیشترین همبستگی تعهد سازمانی با متغیر خوش‌بینی بوده است؛ در حالی که در مطالعه‌ی لارسون و لوتانز (۲۰۰۶) که در یک کارخانه‌ی تولیدی انجام شده، متغیر امیدواری بیشترین همبستگی را با متغیر تعهد سازمانی داشته است. همچنین در پژوهش لارسون و لوتانز، خودکارآمدی و خوش‌بینی رابطه‌ی معناداری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی نداشتند حال آن‌که در پژوهش حاضر که در بین کتابداران انجام شده این رابطه معنادار شد؛ این در حالی است که در مطالعه‌ی یوسف و لوتانز (۲۰۰۷) که در طیف وسیعی از صنایع تولیدی، خدماتی، سازمان‌های دولتی و غیردولتی صورت گرفته، خوش‌بینی همبستگی معناداری با رضایت شغلی دارد ولی همبستگی آن با تعهد سازمانی معنادار نیست. می‌توان این تفاوت را در یافته‌ها به دو عامل تفاوت‌های فرهنگ شرقی و غربی و نوع فعالیتی که پژوهش در آن انجام شده است، نسبت داد.

همچنین سطح رضایت شغلی در میان این کتابداران بالاتر از متوسط بوده و بیشترین رابطه‌ی همبستگی بین رضایت شغلی و امیدواری بوده به طوری که در صورتی که بتوان امیدواری در کتابداران را افزایش داد، رضایت شغلی آن‌ها افزایش خواهد یافت. نکته‌ی جالب توجه در رابطه با متغیر عوامل روان‌شناختی مثبت آن است که سازمان‌ها می‌توانند با تقویت این متغیر، سایر متغیرهای رفتاری در سازمان هم‌چون رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهند و البته افزایش و تقویت رفتارهای سازمانی مثبت در سازمان‌ها با کمترین میزان هزینه میسر می‌شود.

از آن‌جا که در مقایسه با اجزای تشکیل‌دهنده‌ی عوامل روان‌شناختی مثبت، واریانس در تعهد سازمانی با تغییر رفتار سازمانی به بیشترین میزان خود می‌رسد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که عوامل روان‌شناختی مثبت نسبت به متغیرهای تشکیل‌دهنده‌ی آن دارای اثر سینرژیک (هم‌افزاینده) است. یعنی اگر در سازمان بتوان به جای متمرکز شدن بر روی تک تک متغیرهای عوامل روان‌شناختی مثبت به طور جداگانه کل این سازه را تقویت کرد، نسبت به زمانی که تک تک اجزای آن به طور جداگانه افزایش داده شوند، تعهد سازمانی افزایش بیشتری می‌یابد که این با نتایج پژوهش‌های دیگری که در این حوزه در سایر نقاط جهان انجام شده، هم‌خوانی دارد (یوسف و لوتانز، ۲۰۰۷؛ لوتانز و همکارانش، ۲۰۰۷؛ لارسون و لوتانز، ۲۰۰۶؛ آوی و همکاران، ۲۰۰۶؛ لوتانز و همکارانش، ۲۰۰۵).

این تحقیق محدودیت‌هایی نیز داشته است که می‌توان به مواردی چون استفاده از پرسش‌نامه به عنوان تنها ابزار سنجش، عدم امکان مصاحبه‌های عمیق و عدم هم‌کاری برخی افراد برای پر کردن پرسش‌نامه اشاره کرد. در پایان پیشنهاد می‌شود این موضوع در سازمان‌ها و فرهنگ‌های مختلف انجام و نتایج آن با یافته‌های این پژوهش مقایسه شود. علاوه بر این به رابطه عوامل روان‌شناختی مثبت با متغیرهایی چون عملکرد، رفتار شهروندی سازمانی، فرسودگی شغلی، رفتارهای انحرافی و غیرمولد، مدیریت شایعات و ... پرداخته شود.

پی‌نوشت‌ها

* این تحقیق از محل اعتبار پژوهشی دانشگاه تهران انجام شده است

1. hope
2. wisdom
3. perseverance
4. Positive Organizational Behavior (POB)
5. Positive Organizational Scholarship (POS)
6. resilience
7. affective commitment
8. continuance commitment
9. normative commitment
10. Pigmalion effect
11. gloomy vision

منابع

- قلی پور، آرین. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: انتشارات سمت.
- کار، آلن. (۱۳۸۵). روان‌شناسی مثبت؛ علم شادمانی و نیرومندی‌های انسان. ترجمه پاشا شریفی، حسن و نجفی زند، جعفر. تهران: انتشارات سخن.
- Adams, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., & Pulvers, K. M. (2002). Hope in the workplace. In R. Giacalone & C. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 367-377). New York: Sharpe.
- Avey, J. B., Patera, J. L & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & amp; Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of

- psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Bakker, A., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S. Seashore, E. Lawler, P. Mirvis, & C. Camman (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures and practices*. New York: John Wiley & Sons.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2003). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). Oxford: Oxford University Press.
- Chemers, M. M., Watson, C. B., & May, S. T. (2000). Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem, optimism, and efficacy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 267-277.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80, 46-55.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (2006). *A life worth living: Contributions to positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Gelade, G. A., Dobson, P., & Gilbert, P. (2006). National differences in organizational commitment: Effect of economy, product pf personality, or consequence of culture? *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(5), 542-556.
- Hamill, S. K. (2003). Resilience and self-efficacy: The importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal of the Sciences*, 35, 115-146.
- Harland, L., Harrison, W., Jones, J., & Reiter-Palmon, R. (2005). Leadership behaviors and subordinate resilience. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11, 2-14.
- Kauffman, C., & Scoular, A. (2004). Toward a positive psychology of executive coaching. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 287-302). New York: Wiley.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 45-62.

- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- Luthans, F., Luthans, K., Hodgetts, R., & Luthans, B. (2001). Positive approach to leadership (PAL): Implications for today's organizations. *Journal of Leadership Studies*, 8(2), 3-20.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investment and developing positive organizational behavior. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 9-24). California: Sage Publications.
- Luthans, F., Zhu, W., & Avolio, B. J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*, 41, 121-132.
- Luthans, S. M., & Jensen. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- McCubbin, M. A., & McCubbin, H. I. (1996). Resiliency in families: A conceptual model of family adjustment and adaptation in response to stress and crisis. In H. McCubbin, A. Thompson, & M. McCubbin (Eds.), *Family assessment: Resiliency, coping, and adaptation: Inventories for research and practice* (pp. 1-64). Madison: University of Wisconsin.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 199-326.
- 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, 538-551.
- Mowday, R. T, Steers, R. M., & Porter, L. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nelson, D., & Cooper, C. L. (2007). Positive organizational behavior: An inclusive view. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 1-8). California: Sage Publications.
- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). *Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct*. Working paper, Monash University.
- Pajares, F. (2006). Self-efficacy during childhood and adolescence: Implications for teachers and parents. In F. Pajares & T. Urda (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 339-367). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Peterson, S. J., Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24 (1), 26-31.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical psychology*, 58(3), 307-321.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior* (11th ed.). Prentice- Hall of India.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Snyder, C. R. (1994). Hope and optimism. *Encyclopedia of Human behavior*, 2, 535-542.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. (Eds.). (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Iraving, L. M., Sigmon, S. T., et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, 60, 570-585.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. (2003). Organizing for resilience. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 94-110). San Francisco: Berrett-Koehler.

- Tierney, P., & Farmer, S. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137-1148.
- Walsh, F. (2006). *Strengthening family resilience*. New York: The Guilford Press.
- Waterman, R. H., Waterman, J. A., & Collard, B. A. (1994). Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review*, 72(4), 87-95.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2005). A positive organizational behavior approach to ethical performance. In R. A. Giacalone, C. Jurkiewicz, & C. Dunn (Eds.), *Positive psychology in business ethics and corporate social responsibility* (pp. 1-22). Greenwich, CT: Information Age.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

-
1. hope
 2. wisdom
 3. perseverance
 4. Positive Organizational Behavior (POB)
 5. Positive Organizational Scholarship (POS)
 6. resilience
 7. affective commitment
 8. continuance commitment
 9. normative commitment
 10. Pigmalion effect
 11. gloomy vision