

## بررسی روانشناسی مثبت نگر و نتایج آن در سازمان ها

ملک عسکری زاده کووئی<sup>\*۱</sup>

۱- مدیر پشتیبانی و رفاه منطقه یک شهرداری بندرعباس  
\* malek.askarizadeh@yahoo.com

### چکیده

روان شناسی مثبت گرا در محیط هایی که سازمانهای امروزی با آنها روبرو هستند مفهومی جدید است که با استفاده از مفاهیم گذشته شکل نوینی به خود گرفته است؛ بررسی صورت پذیرفته در این پژوهش نشان می‌دهد که هرچه افراد هیجان‌های مثبت بیشتری را تجربه کنند، موفق تر خواهند بود. کارکنان مثبت تصمیمات بهتری می‌گیرند، خلاق تر هستند، بهره‌وری بیشتری دارند، انعطاف‌پذیرتر هستند و از مهارت‌های میان فردی بهتری برخوردارند. از این رو، سازمان‌ها می‌توانند از طریق خلق محیط‌های سازمانی مثبت‌گرا به خلق مزیت رقابتی مبادرت ورزند. نتیجه این امر نیز افزایش تعهد و فاداری کارکنان خواهد بود، مثبت‌گرایی از نظر جسمی، ذهنی، اجتماعی و روان‌شناختی برای ما سودمند است و شواهد زیادی برای این موضوع در دست است.

**واژگان کلیدی:** روانشناسی، سازمان، کارکنان، مثبت گرا

## ۱- مقدمه

در فرهنگ لغت وبستر واژه ی (Positive) این گونه تعریف شده است: تفکر درباره ی کیفیت های خوب شخص یا چیزی، تصور اینکه نتیجه / اتفاق خوبی رخ خواهد داد، خوش بینی، امیدواری، اطمینان کامل از اینکه چیزی درست یا صحیح است . در فرهنگ لغت آکسفورد نیز (Positive) این گونه تعریف شده است: سازنده، خوش بین یا مطمئن؛ پیشرفت یا بهبود؛ نداشتن شک و شبهه، موافقت با نظر دیگران؛ کامل و مطلق و درنهایت صفت یا ویژگی مطلوب یا سازنده . روان شناسی مثبت گرا تنها بر بیماری های روانی تمرکز نمی کند بلکه ساختن و گسترش دادن چیزهای مفید و خوب اعم از مطالعه، شناختن و گسترش دادن توانمندیهای انسان ها و جوامع می پردازد (سلیگمن، ۲۰۰۵) روان شناسی مثبت گرا در محیط هایی که سازمانهای امروزی با آنها روبرو هستند مفهومی جدید است با استفاده از مفاهیم گذشته شکل نوینی به خود گرفته است. گرچه برای روان شناسی جدید نیست اما کاربرد آن در محیط کار نسبتا جدید است (لوتانز و یوسف ، ۲۰۰۷) سلیگمن و همکاران او تئوریهای اصلی روان شناسی امروزی را تحت تاثیر عمده روان شناسی مثبت گرا می دانند و آن را شناساننده توانمندیها و ویژگیهای ذاتی در هر انسان که جنبه جهان شمول دارد می دانند. از آنجا که نظریه های سازمانی ابزار تفکر و عمل مدیریت هستند، بدون نظریه مدیریت نامنظم، فاقد انسجام و بی سرانجام است. (کازمی، ۱۳۹۵)

## ۲- روش

این پژوهش بر اساس تحقیقات کتابخانه ای، مطالعه مقالات و کتب و جمع آوری اطلاعات و جستجو در فضای مجازی صورت پذیرفته است.

## ۳- یافته ها

### ۳.۱) در کاربرد روان شناسی مثبت گرا در حوزه سازمان و مدیریت دو رویکرد مطرح است:

الف) رفتار سازمانی مثبت گرا کلید فعال کردن انگیزش کارکنان و مبنایی اساسی برای ایجاد این انگیزش است. اما از نقطه نظر فردی، کلید رشد و رضایت فردی در محیط کار است. چه از نظر سازمانی یا از نظر فردی، رفتار سازمانی مثبت گرا بعنوان یک موضوع مثبت شناسایی می شود که بر عملکرد سازمانی و فردی اثر می گذارد. فرد زمان زیادی را صرف کار می کند و شغل فرد بطور مستقیمی بر کیفیت زندگی فرد تاثیرگذار است. در واقع، افراد دارای رفتار مثبت بالا، ظاهرا از شغل خود رضایت دارند، روحیه ی مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود خوشبینی بالایی ابراز می کنند. این اشخاص با خودباوری و تحمل بالا، به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می اندیشند و انتظار می رود تا آینده ای قابلپیش بینی

برای سازمان خود کار کنند. شغل کارکنان نیک رفتار با خیلی از هویت ها، علایق و اهداف زندگی آنان پیوند تنگاتنگ داشته و برای آنها اهمیت بسیار دارد. کارکنان ممکن است در محیط کار درواکنش به ویژگی های خاص از موقعیت کاری، رفتارهای متفاوتی در سازمان از خود بروز دهند. همچنین، برخی از کارکنان ممکن است مجموعه ای از نیازها، ارزش ها یا صفات را دارا باشند که زمینه تعهد در سازمان را فراهم آورند منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می کند. (نمازیان، ۱۳۹۶)

ب) پژوهش سازمانی مثبت گرا از نتایج تحقیقات گروه تحقیقاتی دانشگاه میشیگان نشأت گرفته است. پژوهش سازمانی مثبت گرا ریشه در مطالعات سازمانی، روانشناسی و جامعه شناسی داشته و روی پویایی های سازمانی که باعث تقویت توانمندیهای انسانی، انعطاف پذیری، بهبود و بازگردانی میشود تمرکز دارد. در واقع، به نظر میرسد که این مفهوم ارزشهای اصلی نهضت "مثبت گرایی" را در بردارد. واژه "سازمان" روی فرایندها و شرایطی که در محتوی و زمینه سازمانی رخ میدهند تمرکز دارد؛ واژه "پژوهش" نیز به دقت، نظریه، رویه های علمی، تعریف دقیق، و اعتبار پژوهشی که این رویکرد حول آن گرد آمده اشاره دارد. چشم انداز پژوهش سازمانی مثبت گرا فرض میکند که کشف راز ایجاد سرآمدی و تعالی انسان در سازمانها باعث شکوفایی ظرفیتهای بالقوه، تحقق امکانات، و رشد و حرکت ما به سوی عملکرد مثبت فردی و سازمانی میگردد. در واقع هدف اصلی این رویکرد انحراف مثبت با استفاده از روش هایی است که به سازمانها و اعضایش در رشد و شکوفای و رونق به روشهایی فوق العاده کمک میکند. دغدغه اصلی پژوهش سازمانی مثبت گرا مطالعه نتایج، فرآیندها و ارتباطات مثبت بیان سازمان و اعضای آن است ایده اولیه پژوهش رفتار سازمانی مثبت گرا درک انگیزاننده های این گونه رفتارهای مثبت گرا در محیط کار است، به گونه ای که سازمان ها را قادر سازد به سطوح جدیدی از موفقیت دست یابند یکی از شباهتهای پژوهش سازمانی مثبت گرا با رفتار سازمانی سنتی توجه این رویکرد به اثر بخشی کارکنان و پاسخهای انگیزشی آنها به محیط کار است پژوهش رفتار سازمانی مثبت گرا به دنبال مطالعه سازمان هایی است که به وسیله انعطاف پذیری، سرزندگی، اعتماد، فضیلت سازمانی، تغییر مثبت، سرآمدی و معناداری تعریف شده اند و با خلق رفاه و بهروزی نیروی انسانی، به موفقیت دست مییابند همچنین رمرال (۲۰۰۸) بیان می کند که کارکنانی با ویژگی های مثبت گرایانه پیش بینی بهتری از عملکرد بالای شغلی به عمل می آورند. به عنوان مثال فضیلت ها از آن جهت برای افراد و سازمانها مهم هستند که به آنها در غلبه موثر بر مشکلات و دست یابی به نتایج مثبت حتی در شرایط بحران و آشوب به جهت ماهیت تقویت کنندگی و اثر ضربه گیری که دارند کمک میکند همچنین پژوهش محققان در خصوص وضعیت شرکتهای هواپیمایی آمریکا پس از حوادث ۱۱ سپتامبر حاکی از آن است که سازمانهایی که در چنین شرایط بحرانی از رویه های معمول و سنتی استفاده نمیکنند و به جای آن از رویه های سازمانی مثبت

گرا (فضیلت‌سازمانی) استفاده میکنند، موفق تر عمل کرده و نه تنها بقا و پایداری خود را حفظ میکنند، بلکه میتوانند به موفقیت‌های چشم‌گیرتری نیز دست پیداکنند(فروهر، محمد ۱۳۹۲)

### ۳.۲ سطوح تحلیل مثبت گرای

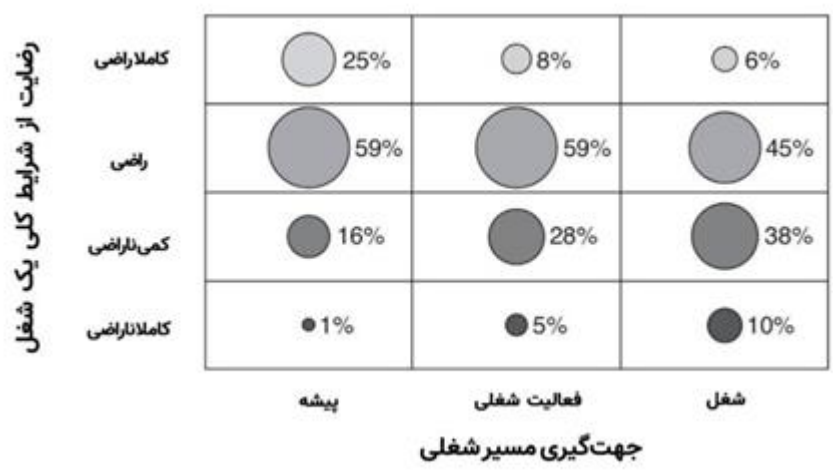
۸۰٪ مقالات منتشر شده پیرامون مثبت‌گرایی در کار معطوف به سطوح فردی بوده است با این حال همانطور که مباحث نظری و پژوهشی نیز نشان می‌دهند، رفتار مثبت فقط در سطح فردی اتفاق نمی‌افتد و در عمل می‌تواند سطوح کلان‌تری را نیز شامل شود. علاوه براین محققان متوجه شده‌اند که یافته‌های تجربی می‌تواند در سطوح مختلف (مانند فرد، گروه و سازمان) متفاوت باشد (دونالسون و کو، ۲۰۱۰). براین اساس اخیراً سیرل و باربوتو (۲۰۱۳) در مقاله خود هفت سطح رفتار مثبت را پیشنهاد کرده‌اند؛ این طبقه‌بندی آشکار می‌سازد که مثبت‌گرایی می‌تواند تحلیل طیف گسترده‌ای از روابط، رفتارها و مسئولیت‌ها را شامل شود و همانطور که پیشتر نیز اشاره شد، مثبت‌گرایی معطوف به یک حالت درون‌فردی و ذهنی نیست و می‌تواند به شکل‌ها و سطوح مختلفی نمود پیدا کرده و مورد تحلیل و بررسی علمی قرار بگیرد. همچنین، سیرل و باربوتو (۲۰۱۳) با اشاره به رشته‌های مرتبط با هر یک از سطوح تحلیل نشان می‌دهند که مطالعه مفاهیم مثبت الزاماً محدود به یک دیسیپلین علمی خاص نیست و سایر زمینه‌های علمی نیز می‌توانند بستر ساز تحقق مثبت‌گرایی در هر یک از سطوح هفت‌گانه مثبت‌گرایی باشند. (روزبهانی ۱۳۹۲).

### ۳.۳ روش‌های منابع انسانی مثبت‌گرا

برای بسیاری از افراد، شغل یا حرفه به‌عنوان بخش مهمی از هویت شخصی‌شان به حساب می‌آید و بعضی افراد نمی‌توانند تصور کنند که بدون شغل‌شان قرار بود به چه کسی تبدیل شوند (روزبهانی ۱۳۹۲). کاری که به‌عنوان مسیر شغلی به‌شمار آید، انعکاسی از معنی و هدف در زندگی است و توسعه آن مستلزم این است که انسان از توانایی‌اش رضایت کافی داشته‌باشد. توسعه مسیر شغلی به‌عنوان روش منابع انسانی، اتفاق مثبتی است. البته این اتفاق زمانی رخ می‌دهد که تحت تأثیر کنترل فردی قرار گیرد و در محیط آشکار شود که در این صورت هم حمایت‌کننده است و هم چالش‌هایی را ایجاد می‌کند. تفسیرهای شخصی و شکل‌گرفتن مسیر شغلی هر فرد بسیار مهم است، زیرا بسیاری از نتایج مثبت، به‌حسی عمیق از موفقیت روان‌شناختی در زندگی او گره خورده‌است. تحقیقاتی درباره روانشناسی سازمانی مثبت‌گرا این مسئله را نشان می‌دهد و بعضی از آن‌ها شامل موارد زیر است:

- افراد بزرگ‌سال سالم‌تر
- کودکان شادتر، سالم‌تر و امیدوارتر

- ازدواج‌های موفق‌تر
- سازمان‌های پرنرژی‌تر، خلاق‌تر و مفیدتر



شکل شماره ۱ - ارتباط بین جهت‌گیری مسیر شغلی و رضایت شغلی

جهت‌گیری مسیر شغلی هر فرد، به وسیله رابطه‌ای که با شغلش دارد و مسئله‌ای که به‌عنوان پاداشی ارزشمند برای کارش درک کرده‌است مشخص می‌شود و معمولاً بر نتایج تأثیر می‌گذارد که افراد می‌خواهند از تعهد در کارشان به‌دست آورند. این نتایج می‌تواند خارجی باشد که دیگران اهدا کرده‌اند و یا نتایجی ذاتی باشد. سه جهت متمایز برای کار هر فرد وجود دارد که شامل شغل، مسیر شغلی و حرفه است (دونالسون و کو، ۲۰۱۰).

#### ۴- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش‌های علمی و همچنین کاربردهای عملی مثبت‌گرایی، می‌تواند ضمن افزایش اعتبار چشم‌انداز مثبت‌گرایی در محیط کار دلیل محکمی برای اقتناع مدیران و پژوهشگران در توجه به اتخاذ رویکردهای مثبت‌گرا در محیط کارشان باشد. در همین راستا، برخی تحقیقات اخیر در سطح وسیعی روی اهمیت توانمندی‌ها و حالت‌های مثبت کارکنان تأکید کرده‌اند تحقیقات نشان می‌دهد که تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی‌های مثبت افراد می‌تواند باعث اثربخشی سیاستها و رویه‌های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود (جمشیدیان و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین، تحقیقات دیگر نشان می‌دهد که مثبت‌گرایی باعث بهبود روابط، ایجاد سرمایه اجتماعی، تسهیم بهتر مطالعات و



# هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش  
اناره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان  
مديريت آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

منابع می‌گردد (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲) برخی دیگر از پژوهش‌ها نیز حاکی از این است که مثبت‌گرایی باعث بهبود عملکرد، افزایش خشنودی، اعتماد به نفس، عزت نفس، انعطاف‌پذیری، انرژی و شادابی، عملکرد شغلی، دستیابی به هدف، رشد و توسعه فردی بیشتر و کاهش استرس می‌شود (هویدا و همکاران، ۱۳۹۰)

مطابق تعریف مثبت‌گرایی و سطوح و کاربردهایی که برای آن در این جا ذکر شده استراتژی‌های زیر برای خلق یک سازمان مثبت‌گرا پیشنهاد می‌شود:

۱. ارائه آموزش‌های مربوط به بهبود افکار، نگرش‌ها و رفتارهای مثبت در سازمان
۲. مطالعه و آشنایی با رویکردها و مداخلات مثبت‌گرا و درک مزایا و قابلیت‌های آنها در بهبود عملکرد کارکنان و سازمان
۳. اتخاذ سبک رهبری مثبت‌گرا و مبتنی بر توانمندی در سازمان
۴. شناسایی، سرمایه‌گذاری و استفاده از توانمندی‌ها، استعدادها و ظرفیت‌های مثبت کارکنان، تیم‌ها و سازمان
۵. ایجاد ارتباطات و روابط سازمانی مثبت‌گرا
۶. بهره‌گیری از بازخوردهای مثبت.
۷. استفاده از استراتژی مثبت‌گرا جهت برجسته‌سازی و تسهیم ظرفیت‌های مثبت، داستان‌ها و روایت‌های موفقیت‌ها و دستاوردها و قدرشناسی از آنها و خلق تصویر آینده مثبت و مطلوب.
۸. معنادار کردن شغل و ایجاد اشتیاق شغلی و انرژی مثبت در کارکنان و سازمان
۹. ارزش‌فائل شدن برای تفاوت‌های فردی و توجه به این که هر شخصی از توانمندی‌ها و استعدادهایی برخوردار است.
۱۰. استفاده از شیوه‌های مشارکتی در تصمیم‌گیری، تدوین هدف و دادن استقلال عمل به کارکنان و .. (فروهر، ۱۳۹۴)

سازمان‌ها می‌توانند از طریق خلق محیط‌های سازمانی مثبت‌گرا به خلق مزیت رقابتی مبادرت ورزند. نتیجه این امر نیز افزایش تعهد وفاداری کارکنان خواهد بود. مثبت‌گرایی از نظر جسمی، ذهنی، اجتماعی و روان‌شناختی برای ما سودمند است و شواهد زیادی برای این موضوع در دست است.

## منابع

۱. جمشیدیان، عبدالرسول؛ فروهر، محمد و محمدی، ناهید (۱۳۹۳) کاربرد سرمایه روانشناختی در بهبود فعالیت‌های پلیس. فصلنامه توسعه انسانی پلیس (۵۱) ۹۳-۱۱۶
۲. روزبهانی، رحیم؛ فروهر، محمد؛ احسان‌ملکی شیوا و قانع‌تیا، مریم (۱۳۹۲) تئوری سازمانی مثبت‌گرا در چینه‌ای به سوی

شکوفایی فردی و سازمانی. ماهنامه کارآفرینان امیرکبیر (۱۰۷) ۱۸-۲۲

۴. فروهر، محمد، احسان ملکی، شیوا، روزبهانی، رحیم، خبازیان، بیتا (۱۳۹۲)، رفتار سازمانی مثبت گرا و پژوهش سازمانی مثبت گرا، کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت

۵. فروهر، محمد (۱۳۹۴). درک ماهیت، اهمیت و پیامدهای مثبت گرایی در سازمان ها، ماهنامه کارآفرینان امیرکبیر، ۱۱۵، ۲۴-۲۵

۶. کاظمی، سعید (۱۳۹۵). روانشناسی مثبت گرا و پیامدهای آن در سازمانهای امروزی. دومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی ایران

۷. نمازیان، علی، بنی اسدی، مریم (۱۳۹۶). رفتار سازمانی مثبت گرا، کلید انگیزش کارکنان، سومین کنفرانس بین المللی تکنیک های مدیریت و حسابداری.

۸. هویدا، رضا و فروهر، محمد، (۱۳۹۰). تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۲ (۸)، ۱۰۰-۸۳

9. Donaldson, S. I. and Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base, *The Journal of Positive Psychology*, 5(3): 177-191

10. Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: investment and developing Positive Organizational Behavior in D. L. Nelson and C. L. Cooper. (Eds.) *Positive Organizational Behavior California: SAGE Publications*. (pp. 9-24).

11. Searle, T. P., & Barbuto, J. E. (2013). Servant Leadership, Hope, and Organizational Virtuousness: A Framework Exploring Positive Micro and Macro Behaviors and Performance Impact. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18 (1), 107- 117

12. Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress. Empirical Validation of Interventions. *Am Psychol*, 410-421