

تاثیر روانشناسی مثبت گرا بر رفتار سازمانی

نام و نام خانوادگی نویسنده مسوول^۱، مریم غیور
^۱ کارشناسی ارشد، مدیریت کسب و کار گرایش سیستم های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور تهران غرب
اداره آموزش و پرورش شهرستان اصفهان، فرهنگی ناحیه ۳
آدرس پست الکترونیک: ghayour_maryam@yahoo.com
شماره تماس: ۰۹۱۳۳۳۰۶۸۱۳

چکیده:

امروزه سازمان ها به کارکنانی نیاز دارند که از سطوح انرژی و ظرفیت روان شناختی بالایی در شناسایی و استفاده از منابع برخوردار باشند و مثبت گرایی را در سازمان ترویج دهند. در دو دهه‌ی اخیر در پرتو نهضت روان شناسی مثبت‌گرا تحول جدیدی در عرصه نظریه‌پردازی و کاربرد مدیریت و رهبری سازمان صورت گرفته است، که از آن به‌عنوان مثبت‌گرایی یاد کرده می‌شود. این پارادایم جدید چشم انداز جدیدی را در خصوص تفکر و عمل مدیریت و رهبری سازمان و سرمایه‌های انسانی آن گشوده است. در گذشته، تنها به تئوری سازی، تحقیق و کاربرد مثبت گرایی در حوزه روان شناسی توجه می شد، ولی اکنون، تحقیقات مثبت گرایی در حوزه رفتار سازمانی نیز مورد توجه قرار گرفته است. اکنون در این مقاله به تاثیر روانشناسی مثبت گرا بر رفتار سازمانی و نقاط قوت و ضعف آن میپردازیم.

واژگان کلیدی: روانشناسی مثبت گرا- رفتار سازمانی

۱- مقدمه :

علم روان‌شناسی در آغاز به جای مطالعه سلامت روان، تنها به بررسی بیماری روانی می پرداخت و تا مدتها استعداد بالقوه آدمی برای رشد و کمال را نادیده می گرفت. اما در سالهای اخیر، شمار روزافزونی از روان‌شناسان، به قابلیت کمال و دگرگونی در شخصیت آدمی ایمان آورده اند. تصویری که روان‌شناسان مثبت گرا (Positive Psychology) از طبیعت انسان به دست می دهند خوش بینانه و امید بخش است، زیرا آنها به قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل شدن به آنچه در توان آدمی است، باور دارند (تولایی، ۱۳۹۳).

تحقیقات نشان داده است که مثبت گرایی بر خیلی از متغیرها از جمله رفتار اثرگذار می باشد. رفتار سازمانی و روانشناسی مثبتگرا، نهضت جدیدی است که با احیای نگرش مثبت به انسان و رفتارهای وی در حال شکلگیری و توسعه است (لوتانز، ۲۰۰۲). در دیدگاه های سنتی بیان می شد که سرمایه های مالی، انسانی و اجتماعی مهمترین نقش را در موفقیت سازمانها ایفا می کنند. اما در سالهای اخیر توجه محققین سازمانی به توانمندیها و صفات مثبت در افراد و اهمیت محیطهای مثبت معطوف شد و بیان شد صرف داشتن امکانات و تکنولوژیهای پیشرفته، مهارتها و تجربه های شغلی و تعاملات اجتماعی نیروی انسانی، موفقیت سازمانها تضمین نمی شود بلکه صفات مثبت کارکنان موضوع حائز اهمیت تری است (سیماتی، ۲۰۱۶).

۲- تاریخچه‌ی پیدایش روانشناسی مثبت گرا :

باربارا فردریکسون، روانشناسی است که مقوله‌ی عشق و انواع دیگر احساسات مثبت مانند شادی، الهام و غرور را از دریچه‌ی علوم اجتماعی بررسی می کند، که ریشه در مطالعات تحقیقاتی، فرضیه‌ها و داده‌ها دارد. کار فردریکسون در مورد مطالعه‌ی احساسات مثبت مانند عشق، در سال ۱۹۹۸ آغاز شد. محتوای این نظریه در این تصور نهفته است که احساسات مثبت نقشی اساسی در بقای ما دارند. احساسات مثبت، مانند عشق، شادی و شکرگزاری، ایده‌های جدید و خلاقانه را ارتقا می‌بخشد. هنگامی که افراد احساسات مثبت را تجربه می‌کنند، ذهن آن‌ها گسترش یافته و به روی فرصتها و ایده‌های جدید باز می‌شود.

نظریه‌ی گسترش و ساخت باربارا به طور قطعی نشان داد که احساسات مثبت، نقشی اساسی در رشد انسان دارد. اما این بدان معنی نیست که احساسات منفی هیچ نقشی در رشد انسان‌ها بازی نمی‌کنند. احساساتی مانند دلهره، ترس و حتی عصبانیت و خشم نقش‌های بسیار مهمی را در رشد انسان‌ها ایفا می‌کنند. هدف روانشناسی مثبت، ایجاد تعادل مطلوب بین تفکر مثبت و منفی است. مارتین سلینگمن محقق با طیف گسترده‌ای از تجربه در روان‌شناسی است. همانطور که مارتین سلینگمن اشاره کرد، هدف روانشناسی مثبت گرا این نیست که همه‌ی احساسات منفی را کنار بگذارد و چهره‌ی افراد را به صورت چهره‌هایی با لبخند غیر تفکرآمیز تبدیل کند، بلکه "هدف روانشناسی مثبت گرا، ایجاد تعادل مطلوب بین تفکر مثبت و منفی است".

مارتین سلینگمن، بنیان و هدف روانشناسی مثبت گرا را توصیف می‌کند. به زبان ساده، هدف روانشناسی مثبت کمک به شکوفایی افراد در زندگی، جوامع و جهان است. سلینگمن با پژوهش‌هایش، پایه‌ی تئوری روان‌شناختی شناخته‌شده‌ی خود را با نام "درماندگی آموخته شده" پی‌ریزی کرد. این نظریه که توسط ده‌ها تحقیق مورد حمایت قرار گرفته است، توضیح می‌دهد که همانطور که انسان‌ها و حیوانات می‌توانند ناامیدی و درماندگی را یاد بگیرند پس می‌توانند خوش‌بینی را نیز یاد بگیرند. او پس از نامیدن تئوری خود با "درماندگی آموخته شده"، توجه خود را به سایر صفات، ویژگی‌ها و دیدگاه‌های قابل یادگیری معطوف کرد.

۳- مبانی نظری

۳-۱- روانشناسی مثبت گرا

گروهی از روان‌شناسان به رهبری سیلگمان، روانشناس و پژوهشگر مشهور در رویکرد روان‌شناسی بیماری‌گرا تصمیم گرفتند که به بررسی یافته‌های پژوهشی خود در چند سال گذشته با نام مکتب روان‌شناسی بیماری گرا بپردازند.

آنها به این نتیجه رسیدند که با وجود دستاوردهای چشمگیری که در یافتن درمان‌های موثر برای بیماریهای ذهنی و رفتارهای ناکارآمد حاصل شده بود، اما توجه اندکی به رشد، توسعه و خود شکوفایی افراد سالم شده بود. بنابراین سعی کردند در تحقیقات بعدی خود دو رویکرد را مد نظر قرار دهند: اولاً کمک به افراد سالم برای برخورداری از شادی و بهره‌وری بیشتر و دوم، کمک به شکوفایی قابلیت‌های انسانی. بدین ترتیب مکتب روان‌شناسی مثبت گرا ایجاد شد که به تازگی در حوزه سازمان و مدیریت نیز راه پیدا کرده است و مفاهیم جدیدی (Positive) مانند رفتار سازمانی مثبتگرا (Organizational Behavior) توسعه یافت که برای نخستین بار توسط لوتنز ارائه شد. (Luthans et al., ۲۰۰۲)

در زمینه کاربرد روان‌شناسی مثبت گرا در حوزه سازمان و مدیریت دو رویکرد مطرح است:

۱. رفتار سازمانی مثبت گرا که بیشتر بر جنبه های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تاکید می کند.

۲. پژوهش های سازمانی مثبت گرا که بیشتر بر جنبه های کلان رفتار سازمانی تاکید می کند (حسن زاده، ۱۳۸۹).

۳-۲- رفتار سازمانی مثبت گرا:

رفتار سازمانی مثبت گرا چنین تعریف می شود:

«مطالعه و کاربرد توانمندی های مثبت روان شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به صورت اثر بخش مدیریت کرد.»

مفهوم رفتار سازمانی مثبت گرا در چندین سال قبل به عنوان راهی برای کسب مزیت رقابتی معرفی شد. بنابراین سازمان ها به رفتار سازمانی مثبت گرا برای تغییر و ماهیت رقابتی سازمان توجه زیادی دارند و این سبب ایجاد تمرکز عمده بر ساخت تئوری، تحقیق و کاربرد در روان شناسی و اکنون در رفتار سازمانی می شود (پورامینی و همکاران، ۲۰۱۵). مثبت بودن را گاهی توجه مثبت می نامند. این توجه تجربه ذهنی یک فرد است که با دیگران روابط مثبت دارد و حسی شبیه شهرت یا محبوبیت به وی می دهد. هرگاه افراد از ارتباطی مثبت لذت ببرند کمتر احساس پریشانی کرده و به همین ترتیب از نظر روان شناختی بیشتر در دسترس می باشند (بنیامین و همکاران، ۲۰۱۱).

رویکرد رفتار سازمانی مثبت، ضمن در برداشتن نتایج مطلوب، ممکن است پیامدهای نامطلوب و نتایج ناخواسته نیز به همراه داشته باشد، بنابراین با دید واقع بینانه آن را باید بررسی و نقاط ضعف احتمالی آن را شناسایی کرد (الوانی، ۲۰۱۲).

هر رفتاری که در جهت کمال و تعالی انسان باشد، "خیر" و هر رفتاری که در جهت نقض و انحراف او باشد، "شر" است. بنابراین معیار قضاوت برای خیر و شر بودن عملی، این است که آیا موجب کمال آدمی می گردد یا نقصی در او ایجاد می کند (مصباح یزدی، ۱۳۹۱).

۴- مفهوم مثبت گرایی در سازمان

به سازمانی که بر پویایی نیروهای درون سازمانی اهمیت می دهد سازمان مثبت گرا گفته می شود. مثبت گرایی در سازمان باعث شکوفایی، انعطاف پذیری، پرورش عملکرد و مهارت های فردی فوق العاده می شود.

پرفسور کوین گفته "سازمان مثبت محلی است که کارکنان آن حین کار شکوفا شده و عملکردهای آنها بالاتر می رود. هیچ سازمانی کاملاً مثبت یا منفی نبوده است ولی با مثبت گرایی می توان منفی گرایی را کم کرد."

مدیران سازمان می توانند با کمک ساخت فرهنگ سازمانی با تاکید بر سلامت کارکنان، معنادگی به فعالیت ها، ایجاد اهداف و ایجاد راهکار مثبت انگیز برای انجام وظایف اقدام کنند. هر چقدر مهارت روابط اجتماعی "روابط بین فردی" یک سازمان بیشتر باشد به همان مقدار موفقیت آن بالاست. مدیری که با استفاده از تجربه، الگوسازی، تقویت هدفمند احساسات مثبت بتواند کارمندان خود را برای رسیدن به اهداف سازمانی تشویق کند، مدیر مثبت اندیش گفته می شود. مدیران می توانند با خوش بینی، صداقت در کار در این امر موفق باشند.

مفهوم مثبت گرایی در سازمان کاربرد عینی روان شناسی مثبت گرا در علم مدیریت است و دارای دو رویکرد اساسی می باشد که عبارتند از:

رفتار سازمانی مثبت گرا یا Positive Organizational Behavior

این مورد بیشتر بر جنبه های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تاکید دارد.

پژوهش های سازمانی مثبت گرا یا Positive Organizational Scholarship

این مورد بیشتر جنبه های کلان رفتار سازمانی را در بر می گیرد. روانشناسی مثبت گرا، به عنوان یک اصول مثبت در سازمان بر پایه سه اصل تجارب ذهنی، خصلت ها و جامعه گرایی را شامل می شود. هر یک از این سه خصلت ها شامل مباحثی مانند خوشی، امیدواری، مثبت اندیشی، ارزش ها، خردمندی، رشد فردی، خانواده، جامعه، ارتباطات و تمامی رویکردهای مثبت شخصیتی را می باشد (تولایی، ۱۳۹۳).

۵- عوامل اصلی تشکیل دهنده رفتار سازمانی مثبت گرا

به طور کلی سرمایه ی روانشناختی، سرمایه ی انسانی و سرمایه ی اجتماعی به عامل اصلی و عمده ی تشکیل دهنده ی رفتار سازمانی مثبت گرا می باشد که در این قسمت از مطلب قصد داریم به هر یک از این عوامل نیز اشاره نماییم.

۵-۱- سرمایه ی اجتماعی

سرمایه‌ی اجتماعی موردی بسیار مهم است که کلیه‌ی کسب و کارهای موفق در دنیا آن را برای خود بسیار دارای حساسیت و اهمیت در نظر می‌گیرند. سرمایه‌ی اجتماعی از مجموعه شبکه‌ها و ارتباطات در دسترس برای سازمان از طریق خود سازمان، مدیران و اعضای آن در درون و بیرون سازمان و کیفیت این ارتباطات از بعد اعتماد و صمیمیت تشکیل شده است که می‌تواند برای موفقیت یک سازمان نقش اساسی ایفا کند. از یاد نباید برد که برنده‌های بزرگ دنیا همگی دارای سرمایه‌ی اجتماعی مناسبی هستند و می‌دانند روزی که سرمایه‌ی اجتماعی خود را از دست بدهند پایان کار و پایان روزهای موفقیت آن‌هاست.

۵-۲- سرمایه‌ی انسانی

سرمایه‌ی انسانی نیز یکی از ارکان موفقیت سازمان‌هاست. در حقیقت سرمایه‌ی انسانی به نوعی نیروی کار متخصص یک سازمان است که می‌تواند موتور محرک سازمان در رسیدن به اهداف هم باشد. در تعریف دیگر می‌توان گفت سرمایه‌ی انسانی مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و اعتقادات عمومی افراد در داخل یک سازمان است که نشان دهنده ظرفیت کار امروز و ظرفیت بالقوه کار فردا برای سازمان است. در حوزه مدیریت نیروهای انسانی می‌توانید مقاله مدیران خوب چگونه کارمندان خود را تشویق می‌کنند را مطالعه کنید.

۵-۳- سرمایه روان شناختی

ظرفیت‌های روان شناختی از قبیل قابلیت تاب آوری، خوش بینی، خود کارآمدی و امیدواری در کنار هم، عاملی را به عنوان سرمایه روان شناختی تشکیل می‌دهند. برای موفقیت در این حوزه نیاز به آشنایی با مفهوم شرافت رهبری DQ است.

۶- روانشناسی مثبت گرا و سازمان‌ها:

روانشناسی مثبت و سازمان‌ها، مورد بحث بسیاری از سازمان‌ها بوده است. مثبت گرایی در سازمان‌ها می‌تواند به رهبران کمک کند تا این زمینه‌ی کاری مهم را که در آن هویت افراد تعریف می‌شود، درک کنند؛ جایی که فرصت‌هایی برای رشد و تعامل فراهم می‌شود. ایجاد و حفظ مثبت گرایی در محیط کار، خرد جمعی را قادر می‌سازد تا فعال شود و به طور موثر زندگی کنند زیرا مثبت گرایی از توانایی‌های فردی و جمعی انسان پشتیبانی می‌کند. سازمان‌های مثبت‌گرا تلاش می‌کنند تا رفاه همه‌ی اعضای خود را افزایش دهند زیرا آن‌ها از این طریق نقشی که در چگونگی تعریف زندگی خود دارند را از طریق کارهایی که برعهده دارند ایفا می‌کنند (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۹).

تأثیر کار بر سلامتی به طور سنتی موضوع روانشناسی شغلی بوده است، اما اخیراً با الگوی روانشناسی مثبت مورد بررسی قرار گرفته است. روانشناسی مثبت گرا در سازمان، به دلیل نیاز به مطالعه سیستماتیک مجموعه پدیده‌های سازمانی مثبت‌گرا که تا آن زمان تا حد زیادی نادیده گرفته می‌شد، متولد شد. روانشناسی مثبت گرا در سازمان، یک مطالعه علمی است که نه تنها کارکنان را به چالش می‌کشد بلکه موجب ارتقای آنان می‌شود. پیشنهاد ما این است که برای سنجش مثبت گرایی در سازمان، سوالاتی درمورد اینکه چه چیزی درست اتفاق می‌افتد، چه چیزی باعث ارتقای سطح کیفی زندگی می‌شود، چه چیزی باعث ایجاد انگیزه می‌شود و چه چیزی به عنوان تجربه خوب تلقی می‌شود، را مطرح کنیم.

۷- نقاط قوت و مزایا

با توجه به اینکه سازمانها نیز به دنبال راهی برای کمک به کارکنان خود برای حرکت به سمت اهداف سازمان اند، به طور فزاینده ای اهمیت مثبت گرایی و تمرکز بر رشد توانمندیهای بالقوه کارکنان را به جای تمرکز بر ضعفها، درک کرده اند و مطالعات سازمانی را به سمت مثبت نگری سوق داده اند. (جنسن و همکاران، ۲۰۰۹) لوتانز رفتار سازمانی مثبت را مطرح و به محیط کار وارد کرد. او رفتار سازمانی مثبت را مطالعه و کاربرد توانمندیهای مثبت روانشناختی و نقاط قوت منابع انسانی تعریف می کند که توسعه پذیر و قابل اندازه گیری اند و میتوان در راستای بهبود عملکرد کارکنان، آنها را به صورت اثربخش مدیریت کرد (پان ایکس و همکاران، ۲۰۱۴).

مؤلفه های رفتار سازمانی مثبت شامل امید، خوشبینی، خودکارآمدی و تاب آوری است. رفتارهای سازمانی مثبت، توسعه پذیر و قابل اندازه گیری اند و می توانند برای بهبود عملکرد کارکنان به کار روند (پارسا مهر و همکاران، ۱۳۹۹).

در تعدادی تحقیقات مزایای استفاده از نقاط قوت در کار و نتایج فردی آن‌ها نشان داده شده است که شامل موارد زیر می‌شود:

- افزایش شادی و سلامتی
- تجربیات مثبت‌گرا در کار
- پیشرفت اهداف
- عملکرد شغلی نتایج سازمانی بهترین نمونه ای است که کارمندان متعهد ارائه کرده‌اند

مطالعات امروزه بر نقاط قوت، نقاط قوت شخصیتی را تعریف می‌کند و میزان تأثیر آن‌ها را بر توسعه‌ای ایده‌آل در طول زندگی را می‌سنجد و نشان می‌دهد که نه تنها نقاط قوت در طول زمان ثابت هستند بلکه می‌توانند پیشرفت هم بکنند. بعضی افراد می‌گویند که نقاط قوت ویژه می‌توانند در شرایط مختلف زندگی مفید واقع شوند (پارک و پترسون ۲۰۰۸).

مطالعات بسیاری درباره استفاده از نقاط قوت ویژه انجام شده‌است و مفهوم آن برای سازمان‌ها و افراد شبیه به هم بوده است. «کتاب راهنمای آکسفورد درباره پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا» به موارد زیر اشاره کرده‌است:

- درست‌کاری
- بخشش
- تواضع
- مهربانی
- امید
- شجاعت
- عدالت
- صداقت

علاوه بر ایجاد سرمایه روان‌شناختی فردی و تمرکز سازمانی بر نقاط قوت، پرورش روابط مثبت‌گرا هم برای افزایش سلامتی کارمندان بسیار مهم است.

۸- بهبود در روانشناسی سازمانی مثبت‌گرا

روانشناسی سازمانی مثبت‌گرا به سرعت در حال گسترش است و امروزه مطالعات و تئوری مرتبط با آن کمک زیادی به زمینه‌های مربوط به روانشناسی شغلی کرده است.

پیشرفت در بسیاری از مهم‌ترین زمینه‌های روانشناسی سازمانی مثبت‌گرا مطالعات زیادی را دربر می‌گیرد که درباره مزایای ویژه‌ای است که به آن‌ها پرداخته‌اند. هم‌چنین متخصصان روانشناسی مثبت‌گرا می‌توانند از آن برای ایجاد شرایطی استفاده کنند که در آن مداخله‌های روانشناسی سازمانی مثبت‌گرا مورد استفاده قرار می‌گیرند و هم‌چنین برای استفاده از بازده سرمایه‌گذاری در بهبود سلامتی در محیط کار، دلایل منطقی ارائه می‌دهند. بعضی از این مزایا شامل موارد زیر است که برای راحتی بیشتر به موضوعات مزایای دقیق‌تر تقسیم شده است:

۸-۱- روشی بر اساس نقاط قوت

- کاهش سود و افزایش تعهد کارمندان، امیدواری و رضایت از زندگی
- افزایش تعهد کارمندان
- افزایش بازدهی کارمندان و تیم
- پیشرفت به سمت اهداف و افزایش سلامتی

۸-۲- رهبری مثبت‌گرا

- تعهد رفتار شهروندی سازمانی بیشتر، عملکرد سازمانی بهتر، رضایت بالای دنبال‌کنندگان از سرپرستی، رضایت شغلی بیشتر و عملکرد بهتر شغلی
- افزایش تعهد کارمندان
- سطح بالای بازدهی کارمندان از جهت پیش‌بینی و حل مشکلات و هم‌چنین جستجوی راه‌هایی برای تغییر شرایط کار

۸-۳- توسعه سازمانی مثبت‌گرا

- امید بیشتر برای موفقیت در آینده، مدیریت بهتر استرس، عملکرد بهتر شغلی و رضایت شغلی بالاتر
- افزایش قیمت سهام، روابط بهتر مشتری، روابط بهتر کارمندان، محصولات با کیفیت‌تر و نوآوری شراکت مدیریت اتحاد

۸-۴- درست‌کاری سازمانی

- اهداف بهتر و عملکرد سازمانی درک‌شده: حاشیه سود بالاتر، نوآوری، حفظ مشتری، سود کارمندان و کیفیت

- سلامتی شغلی بالاتر و تعهد مؤثر

۸-۵- سرمایه روانشناختی

- عملکرد بهتر شغلی، رضایت شغلی بالا و تعهد سازمانی بالاتر
- تعهد بیشتر، رفتار شهروندی سازمانی بهتر، کاهش غیبت‌های عمدی یا غیر عمدی و کاهش خودخواهی و انحراف جریان
- عملکرد شغلی با وظایف اضافه
- عملکرد شغلی بهتر هم در شرایطی که وظایف مشخص شده انجام شود و هم در شرایطی که وظایف اضافه انجام شود
- منابع سازمانی و شخصی بیشتر
- انگیزه، لذت، مشارکت، امید و موفقیت بیشتر
- اشتیاق در کار
- انگیزه ذاتی بیشتر

۸-۶- احساسات مثبت‌گرا

- بررسی مطلوب از فرصت کارآفرینی
- عملکرد شغلی بهتر و کاهش تأثیر منفی از نقش‌های پر استرس
- افزایش اعتبار و موفقیت عملکرد به طوری که بقیه افراد آن را درک کنند
- افزایش تأثیر علاقه به عملکرد وظایف در کارمندان

۸-۷- تعهد کاری

- افزایش عملکرد کسب‌وکار از لحاظ سود مالی، خدمات مشتری و حفظ کارمند
- بازدهی بالاتر، سود ناخالص پایین‌تر و وفاداری بیشتر مشتریان هم در سطح کارمندان و هم در سطح واحد کاری
- عملکرد بالای وظایف و نوآوری بیشتر

مزیتها و کاستی‌های مثبت‌گرایی برای سازمان موفقیت می‌تواند از طریق ثابت نگهداشتن نقاط ضعف به دست آید که چندان ماندگار نیست و یا می‌تواند از طریق شکستن قوانین سنتی و ایجاد الگوهای جدید و قدرشناسی از افراد به خاطر کارهای خوب و مثبت آنها و تقویت نقاط قوت آنها ایجاد می‌شود.

یک رویکرد مثبت‌گرا دیدگاهی مثبت، امید بخش و خوش بینانه نسبت به انسان دارد که متأسفانه عدم توجه به این موارد و جنبه‌های اخلاقی که به عنوان جوانب پنهان رهبری نیز هستند، باعث ایجاد مشکلات برای سازمان‌ها شده است و در واقع بیشتر متمرکز بر روی عیب‌ها و نقص‌ها است؛ بخصوص در حوزه سرمایه اجتماعی سازمان، سرمایه اجتماعی نیز در نتیجه تعاملات و روابط افراد با یکدیگر در سازمان ایجاد می‌شود.

رویکرد مثبت‌گرا بر قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل شدن به آنچه که او می‌تواند باشد، تأکید دارد. از طرف دیگر نمی‌توان قانونی برای جدایی رفتار مثبت از منفی ایجاد کرد، چون این به فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی بستگی دارد و بحثی اقتضایی است.

بنابراین به نظر می‌رسد که تلاش برای جدا کردن مثبت و منفی در رفتار، کمتر امکان‌پذیر باشد و این دو به هم تنیده‌اند. از طرف دیگر مثبت‌گرایی صرف هم مانند منفی‌گرایی صرف خوب نیست، بلکه می‌باید سعی کرد بین آنها تعادل ایجاد کرد، مثلاً اطمینان بیش از حد به نیروی انسانی می‌تواند عملکرد و کارایی را پایین آورد و یا خوش بینی غیر واقعی می‌تواند منجر به انحراف از مسئولیت اصلی شود و یا امید کاذب می‌تواند منجر به تخصیص نادرست منابع و انرژی به سمت اهداف بیهوده شود و در نتیجه به افراد و سازمان خسارت وارد کند. بنابراین باید سعی شود در عین توجه به نقاط قوت به ضعفها نیز توجه شود و بین آنها تعادل ایجاد کرد (لوتانس و همکاران، ۲۰۰۷).

تأثیرات مثبت‌گرایی در سازمان تأثیر خصیصه‌ها و حالت گونه‌های مثبت بر رفتار افراد و سازمان‌ها قابل اندازه‌گیری است. به عنوان مثال، رفتار اندازه‌شهروندی و اقدام اصولی شجاعانه از جمله رفتارهای مثبت‌گرای سازمانی هستند.

رفتار شهروندی، رفتاری فردی از روی بصیرت و احتیاط است و چندان با سیستم پاداش رسمی سازمان مرتبط نیست و می توان گفت آن دسته از رفتارهای کارکنان است که فراتر از وظیفه قرار دارد. ابعاد آن شامل حس نوع دوستی، پیروی از وجدان، رعایت عفت مدنی، جوانمردی و تواضع است. رفتار شهروندی سازمانی می تواند به وسیله ویژگی های شخصیتی مثبت گرا، گرایشها و ویژگیهای سازمانی مثبت گرا همچون حمایت سازمانی و عدالت توزیعی و رویه ای حاصل شود. اقدام اصولی شجاعانه، زمانی اتفاق می افتد که فرد می باید از منابع بصیرتی و ذاتی، عواطف و روابط بین فردی و شناختی خود به منظور دستیابی به بالاترین اهداف سازمان، حداکثر استفاده را بکند، اما آن اهداف به عنوان بخشی از کارهای عادی و روزمره سازمان نیست.

۹- نقدی بر رفتار سازمانی مثبت گرا

رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت گرا، ضمن در برداشتن نتایج مطلوب ممکن است پیامدهای نامطلوب و نتایج ناخواسته ای را نیز به بار آورد. بنابراین باید با دیدی واقع بینانه آن را بررسی نمود و نقاط ضعف احتمالی آن را شناسایی کرد. بر اساس نتایج پژوهشی که لوپس انجام داده است بسیاری از مواردی که در رفتار سازمانی مثبت گرا به آنها اشاره شده ممکن است نتایج ناخوشایند نیز در بر داشته باشد (لوپس، ۲۰۰۴). فرضا خوش بینی ضمن آن که متضمن نتایج مثبتی برای فرد و سازمان است اما امکان دارد به رفتارهای غیر واقعی و مخاطره آمیز منجر شود و با شکست فرد موجبات یاس و ناامیدی او را فراهم کند یا خودباوری شدید می تواند به برآورد نادرست زمان و توان لازم برای انجام کار منجر گردد و تنش های سازمانی و فشارهای عصبی شخصی را به دنبال داشته باشد یا ممکن است افراد خوش بین و امیدوار از رعایت موارد لازم برای سلامتی خود مانند ورزش و رژیم غذایی غفلت کنند و موجب آسیب های جسمی خود گردند. از این رو لوتانز به جای استفاده از واژه خوش بینی، واژه خوش بینی واقع گرایانه را به کار می برد (لوتانز، ۲۰۰۲). اعتماد نیز به عنوان یکی از مولفه های رفتار سازمانی مثبت گرا ممکن است به کاهش کنترل های لازم بیانجامد و مشکلات را برای سازمان پیش آورد. امید به خجسته فرجامی کارها نیز ممکن است فرد را به ادامه فعالیت های ناموفق تشویق کند و به جای پیش گرفتن راه های اصلاح و تغییر مسیر همان طریق خطا را دنبال کند (الوانی، ۱۳۹۱).

۱۰- نتیجه گیری

در این مقاله سعی بر آن بود که مباحث مطرح در زمینه مثبت گرایی در سازمان ها و رفتار سازمانی معرفی شوند. در ابتدا درباره مفهوم روانشناسی مثبت گرا صحبت شد و سپس در بحث رفتار سازمانی به نقاط قوت و ضعف و کاربرد روانشناسی مثبت گرا در سازمان پرداخته شد. خوش بینی باعث ایجاد طیفی از پیامدهای مثبت همچون سلامت روانی و جسمانی، بهزیستی و خوشی و انعطاف پذیری می شود در حالی که بدبینی باعث افسردگی و بیماری های جسمی می شود. همچنین خوش بینی با عملکرد فرد مخصوصا در محیط کاری بسیار در ارتباط است. رفتار سازمانی نیز می باید بین خصیصه ها که غیر قابل تغییر هستند، مانند شخصیت و عوامل موقعیتی تعادل ایجاد کند، چرا که ایجاد این تعادل روی عملکرد و پیامدهای کاری مطلوب بسیار تاثیر دارد. بنابراین می باید به رفتار سازمانی حالت گونه پرداخت. بدین ترتیب ملاحظه می شود برای جلوگیری از نتایج نامطلوب رفتار سازمانی مثبت گرا باید بررسی همه جانبه از تمامی عواقبی که ممکن است از این رویکرد در سازمان ایجاد شود، به عمل آید و سعی شود به جای دیدی کاملاً پذیرنده و خوشبین با نگاهی نقادانه و واقع بین به این نتایج این تفکر جدید پرداخت شود تا از عوارض منفی آن حتی المقدور جلوگیری شود. پیام رفتار سازمانی مثبت گرا به مدیران این است که قبل از آنکه بر کمبودها و نقص ها و کاستی های کارکنان متمرکز شوید، بر قوت ها، قابلیت ها، خوبی ها و توانایی های ذاتی آنان تاکید کنید. نگاه منفی به انسان را با نگاه مثبت جایگزین کنید و بدانید تاکید بر قوت ها و نیکی ها، پلیدی ها و کاستی ها را از عرصه سازمان دور می کند و انسانهایی بالنده، توانمند، شاداب، امیدوار، خودباور و خوشبین پرورش می دهد که مسلماً نقش موثری در ارتقاء بهره وری سازمان خواهند داشت.

منابع و مراجع

منابع فارسی

- ۱-پارسا مهر، امیررضا، موسوی، سید جعفر، سلطانی، حسین، سنایی، محمد، (۱۳۹۹). عوامل موثر بر مثبت گرایی در رفتار سازمانی در زمان شیوع کووید ۱۹-مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد سال ۶۳ شماره ۲
- ۲-تولایی، روح الله. (۱۳۹۳). روانشناسی مثبت گرا در سازمان، نسخه شماره ۲
- ۳-الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۱). بهره وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت گرا، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول
- ۴-کاظمی، سعید، عطایی، محمد، مهدوی، عبدالمحمد، سایه میری، کوروش (۱۳۹۹). مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان های دولتی و اولویت بندی آنها با تاکید بر ارزش های اسلامی ایرانی، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام. دوره ۲۸- شماره اول
- ۵-فرزانه حسن زاده، ژاله (۱۳۸۹). مثبت گرایی در رفتار سازمانی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی پرتال جامع علوم انسانی، شماره ۲۱۶
- ۶-مصباح یزدی م. (۱۳۹۱). پیش نیازهای مدیریت اسلامی. ویرایش ۱ انتشارات دانشگاه امام خمینی قم، ۱۳۹۱؛ ص ۵۴-۱۰۰.
- ۷-سلیگمن، نماینده پارلمان اروپا، و سیکسزنت میهالی، ام. (۲۰۰۰). روانشناسی مثبت گرا: مقدمه. روانشناس آمریکایی، ۵۵ (۱)، ۵-۱۴.
- ۸-پورامینی زهرا، فیاضی محمد. (۲۰۱۵). رابطه رفتار سازمانی مثبت با رضایت شغلی رفتار شهروندی سازمانی و درگیری کارکنان

منابع لاتین

- ۹-Vinarski H, Binyamin G, Carmeli A. **Subjective relational experiences and employee innovative behaviors in the workplace.** *J Voc Behav* 2011; 78:290-304.
- ۱۰- Luthans F. **The need for and meaning of positive organizational behavior.** *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior.* 2002;23(6):695-706.
- ۱۱- Cimatti B. (۲۰۱۶). **Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises.** *International Journal for quality research.* 2016;10(1.)
- ۱۲-Luthans , Fred , , Luthans , Kyle , Lu-thans , Brett(۲۰۰۴). **Positive psycho-logical capital : Beyond human and social capital ,** *Journal of Business Horizons* ,Vol . 47 , No . 1 , P.P 45- 50 .
- ۱۳- Luthans , Fred , Youssef , Carolyn (۲۰۰۷)**a Emerging Positive Organiza-tional Behavior .** *Journal of Management ,* Vol . 33 , No . 3 , P.P 321 – 349 .
- ۱۴- Youssef , Carolyn , Luthans , Fred (۲۰۰۷)**positive organizational in work-place : The Impact of hope , optimism ,and Resilience ,** *Journal of Management ,* Vol . 33 , No . 5.
- ۱۵-Peterson, C., Park, N., Pole, N., D'Andrea, W & ,Seligman, M. E. (2008). **Strengths of character and posttraumatic growth.***Journal of Traumatic Stress: Official Publication of the International Society for Traumatic Stress Studies*, 21(2), 214-217.
- ۱۶-Luthans, Fred (۲۰۰۲), **“The Need for and Meaning of positive Organizational Behavior”.** *Journal of Organizational Behavior.*