مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان های دولتی و اولویت بندی آن ها با تاکید بر ارزش های اسلامی ایرانی

سعید کاظمی[۱]، محمد عطایی[۱*]، عبدالمحمد مهدوی[۲]، کوروش سایه میری[۳]

۱) گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

۲) گروه مدیریت، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران

۳) گروه اپیدمولوژی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، ایلام، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۱۲ **تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱/۱۶**

چکیده

مقدمه: 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 کنند. ضعف رویکردهای سنتی مدیریت در فهم دقیق انگیزش کارکنان و بهبود عملکرد آن ها، با توجه به محیط داخلی سازمان ها نیاز به رویکرد جدیدی مبتنی بر انگیزش درونی و خودرهبری مطرح کرده است که از آن با عنوان مثبت گرایی در محیط کار یاد می شود.

مواد و روش ها: در همین راستا پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان های دولتی با تاکید بر ارزش های اسلامی ایرانی پرداخته شده است که با استفاده از روش تحقیق میدانی و طراحی پرسش نامه، با مراجعه به نمـــونه در دسترس از خبرگان و تایید روایی توسط آن ها و هم چنین بررسی پایایی پرسش نامه بر اساس آزمون آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. این پژوهش از نظر ماهیت و روش تحقیق توصیفی-همبستگی است و از نظر هدف از نوع تحقیقات بنیادی می باشد.

یافته های پژوهش: این پژوهش از نظر ماهیت و روش تحقیق توصیفی-همبستگی است و از نظر هدف از نوع تحقیقات بنیادی می باشد. تجزیه و تحلیل داده ها آزمون های مورد نیاز با استفاده از نرم افزار SPSS که با استفاده از آزمون های مختلف از جمله آزمون تی-تست، ضریب همبستگی و تحلیل واریانس ارتباط بین متغیرها بیان و نتایج مورد بررسی قرار گرفت. به منظور اولویت بندی و تعیین میزان اهمیت هر یک از مولفه های تحقیق، از نرم افزار Expert Choice استفاده شد که کار اولویت بندی را بر مبنای روش فرآیند تحلیل سلسله مراتبی انجام می دهد.

بحث و نتیجه گیری: بر اساس یافته ها اولویت مولفه های هر کدام از متغیرهای تحقیق بیان شد و در مقایسه ابعاد مدل مفهومی پیشنهادی با مولفه های مدل رفتار سازمانی مثبت گرا لوتانز می توان گفت که علاوه بر هم خوانی مدل پیشنهادی با مولفه های مدل رفتار سازمانی مثبت گرای لوتانز در این مدل، مولفه های دیگری مبتنی بر ارزش های اسلامی بررسی شد که این مولفه ها تحت عنوان رفتار سازمانی مثبت گرای اسلامی مورد تایید خبرگان قرار گرفت.

واژه های کلیدی: رفتار سازمانی مثبت گرا، عملکرد سازمانی، محیط داخلی، سازمان های دولتی، ارزش های اسلامی

* نویسنده مسئول: گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

Email: mohamatai@gmail.com

Copyright © 2019 Journal of Ilam University of Medical Science. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution international 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material, in any medium or format, provided the original work is properly cited.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.1.100]

مقدمه

کاربرد دانش واژه مثبت گرایی در تحلیل پدیده های سازمانی از لحاظ نظری و عملی تحول گسترده ای در تبیین پیشایندها و پسآیندهای متغیرهای سازمانی ایجاد کرده است(۱). مثبت گرایی در مطالعه رفتار سازمانی، کاربرد توانمندی های مثبت روان شناختی سرمایه انسانی برای بهبود عملکرد کارکنان و توسعه اثربخشی مدیریت سازمان است(۲). تلاش پژوهشگران را در راستای مطالعات رفتار سازمانی برای ایجاد یک اهرم و پایگاه دانش در جهت بهبود عملکرد فردی و سازمانی متمرکزکرده است(۳). در این بین دامنه رفتار سازمانی در حوزه های مختلف، یکی از مهم ترین نقطه هدف های مدیریت و روان شناسی بوده است(۴). در بررسی ادبیات، تاثیر فرهنگ سازمان بر عملکرد کارکنان تایید شده است. صاحبان شرکت ها و مدیران کل سازمان تمایل دارند تاثیر زیادی بر ایجاد یک فرهنگ داشته باشند. فرهنگ سازمان از تعامل بین مفروضات مدیریت و دیدگاه های مشترک درباره ارزش های فرهنگی و رفتار انسان و کارکنان آن به دست می آید. مدیران، فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان را به یکدیگر متصل می کنند به آن ها در ارائه مزیت رقابتی به سازمان ها کمک می کند. از این رو، فرهنگ سازمانی نقش حیاتی در افزایش کارایی کارکنان دارد. فرهنگ سازمانی باید برای همه اعضاء و کارمندان سازمان باشد به این ترتیب یکنواختی میان اعضای سازمان را ترویج می دهد و این افزایش تعهد، بهره وری گروه و عملکرد کلی کارکنان را ارتقاء می بخشد(۵). کارکنان در درون سازمان ها فعالیت می نمایند و بعضی عوامل سازمانی می تواند تاثیر بسیاری بر توانمندی آنان گذاشته و آن را افزایش یا کاهش دهد. یکی از این عوامل، ساختار سازمان است که خود از متغیرهایی چون، رسمیت، تمرکز و پیچیدگی تشکیل یافته است(۶). سیستمی است که هسته اصلی آن تغییرات فناوری و وظایف مدیریتی می باشد و بین حوزه مدیریت و حوزه مهندسی و علوم، ارتباط برقرار می کند و هدف از آن، باروری هر چه بیشتر تکنولوژی در سازمان است(۷). هدف کلی از این پژوهش طراحی مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان های دولتی با تاکید بر ارزش های اسلامی ایرانی است که به تایید خبرگان رسیده و بر اساس نظر آن ها به سوالات پژوهش پاسخ داده می شود. در تدوین سوالات تحقیق از مکتب اسلامی با رویکرد سند ۱۴۰۴، برنامه توسعه ششم و سیاست های کلی نظام استفاده شده است.

رفتار سازمانی مثبت گرا: مفهوم رفتار سازمانی مثبت گرا در چندین سال قبل به عنوان راهی برای کسب مزیت رقابتی معرفی شد. بنا بر این 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(۸). 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(۹). رویکرد رفتار سازمانی مثبت، ضمن در برداشتن نتایج مطلوب، ممکن است پیامدهای نامطلوب و نتایج ناخواسته نیز به همراه داشته باشد، بنا بر این با دید واقع بینانه آن را باید بررسی و نقاط ضعف احتمالی آن را شناسایی کرد(۱۰). هر رفتاری که در جهت کمال و تعالی انسان باشد، «خیر» و هر رفتاری که در جهت نقض و انحراف او باشد، «شر» است. بنا بر این معیار قضاوت برای خیر و شر بودن عملی، این است که آیا موجب کمال آدمی می گردد یا نقصی در او ایجاد می کند(۱۱).

عملکرد سازمانی: به طور سنتی در بخش دولتی، عملکرد سازمانی بر ارائه خدمت متمرکز است و از طریق کارآمدی و اثربخشی سازمانی سنجیده می شود. امروزه هر مدیری برای بررسی عملکرد شرکت خود به شاخص های مناسبی نیاز دارد تا بتواند با توجه به آن ها شرکت خود را بهبود دهد(۱۲). عملکرد، معیار نهایی و خروجی سازمان است که تحت تاثیر احتمالات بی شمار بازار و شرایط سازمانی قرار می گیرد و شامل ابعاد مختلفی می شود(۱۳).

محیط داخلی سازمان: محیط داخلی سازمان شامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، تکنولوژی سازمان می شود که:

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.1.100]

فرهنگ سازمان: در زمینه مفهوم فرهنگ سازمانی، ویژگی ها، نحوه مطالعه، شناخت و اندازه گیری آن، عوامل موثر بر شکل گیری و تحول فرهنگ و نیز پیامدهای حاصل از حاکمیت یک فرهنگ خاص بر سازمان، اختلاف نظرهای قابل توجهی بین پژوهشگران وجود دارد، با این حال، برسر این موضوع، توافق وجود دارد که مدیریت فرهنگ سازمانی، یکی از ضرورت های مدیریت در عصر کنونی و از شروط لازم برای کسب موفقیت است(۱۴). در مطالعات رفتار سازمانی، فرهنگ سازمانی به عنوان پیش بینی کننده قوی اثربخشی سازمانی توصیف شده است. به طوری که برخی از محققان سازمانی نشان داده اند فرهنگ سازمانی، تاثیر معناداری بر عملکرد و اثربخشی درازمدت سازمانی دارد(۱۵). هم چنین برخی از نظریه پردازان نیز فرهنگ سازمانی را الگوی بنیادی از ارزش ها و باورهای مشترک و مفروضیات اداره کردن کارکنان دانسته اند که باید به طور واضح در سازمان درک شوند(۱۶). فرهنگ سازمانی سیستمی از نفوذ ارزش ها، اعتقادات و هنجارها در سازمان است(۱۷). امروزه فرهنگ سازمانی که در ارزش ها و رفتارهای اعضای سازمان آشکار می شود(۱۸).

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. فرهنگ سازمانی بستری است به هم پیوسته که اجزا سازمان را به هم می چسباند(۱۹).

ساختار سازمانی: کارکنان در درون سازمان ها فعالیت می نمایند و بعضی عوامل سازمانی می تواند تاثیر بسیاری بر توانمندی آنان گذاشته و آن را افزایش یا کاهش دهد. یکی از این عوامل، ساختار سازمان است که خود از متغیرهایی چون، رسمیت، تمرکز و پیچیدگی تشکیل یافته است(۲۰).

ساختار سازمانی دارای ابعادی است که اکثر نظریه پردازان سازمانی روی سه بعد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز اتفاق نظر دارند که در ادامه به شرح هر یک از ابعاد مذکور پرداخته می شود.

تکنولوژی: زمان مدیدی است که به موضوع فناوری در سازمان ها و شرکت ها پرداخته می شود. هر چند که پس از انقلاب صنعتی و ظهور ماشین، فناوری بیشتر به مفهوم علمی مطرح شد، ولی حتی پیش از تولد سازمان های امروزی، زندگی جوامع اولیه به نوعی به فناوری گره می خورده است. پژوهشگران و محققان بسیاری تعاریفی چند پیرامون فناوری ارائه نموده اند که بازتابی از افق فکری و نگرشی است که از حوزه های تخصصی و پژوهشی آن ها نشات می گیرد. به طوری که از دیدگاه علوم اقتصادی، فناوری آن چیزی است که نهاده را به ستاده مربوط می سازد؛ به عبارتی دیگر آن چه که در جریان تبدیل داده به ستاده به کار می رود(۲۱). تعاریفی که در بالا به آن ها اشاره شد، بیشتر بر جنبه ماشینی تکنولوژی تاکید می کنند(تکنولوژی به مفهوم خاص)؛ در حالی که این تنها بخش کوچکی از تعریف فناوری را در بر می گیرد. با این وجود برخی از پژوهشگران، ابعاد مختلفی را از تکنولوژی بیان می کنند، به طوری که نواز شریف فناوری را ترکیب پیچیده ای از عناصر چهارگانه زیر می داند.

الف-سخت افزار: مجموعه ای از وسایل و تجهیزات فیزیکی و ماشین آلات

ب-نرم افزار: مجموعه ای از تکنیک ها، فعالیت ها، شیوه ها و دستورالعمل ها

ج-نیروی انسانی: استعداد به کارگیری نرم افزارها و سخت افزارها

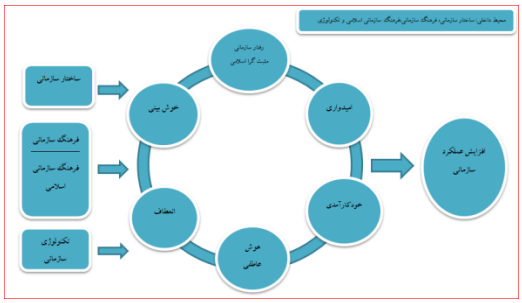
د-سازماندهی و مدیریت: مکانیزم ها و ترتیبات اداری اقتصادی و اجتماعی که در چارچوب آن ها سایر اجزا به کار می رود(۷).

ویژگی های رفتار سازمانی در سازمان های دولتی: مدیریت هزاره سوم مستلزم یک تغییر پارادایم از سوی منفی گرایی به سوی مثبت گرایی جهت استفاده بهینه از ظرفیت ها، حالت ها و توانمندی های مثبت سرمایه انسانی با استفاده از رویه ها و سیاست های مثبت سازمانی است. نهضت روان شناسی مثبت گرا دستاوردهای مهمی برای رهبران و مدیران منابع انسانی در پی داشته است و در عمل نیز نشان داده شده است که استفاده از اصول روان شناسی مثبت گرا در کار با افزایش عملکرد و بهره وری رابطه دارد.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.1.100]

مدل مفهومی و نوآوری تحقیق: نوآوری این تحقیق در طراحی مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان های دولتی با تاکید بر ارزش های اسلامی ایرانی می باشد. استفاده از رفتار سازمانی مثبت گرا(Positive Organizational Behavior) در سازمان های دولتی ایران، سبب ترویج نقاط قوت و مهارت سرمایه انسانی سازمان می باشد. با این باور که انجام این کار، بهره وری کار و روحیه کارکنان را افزایش می دهد، در حالی که استرس و فرسودگی شغلی آن ها را کاهش می دهد. Positive Organizational Behavior، ترکیبی از اصول روان شناسی مثبت گرا می باشد که بر حالات روانی از جمله خودکارآمدی، امید، خوش بینی و انعطاف پذیری تاکید می کند و سازمان های دولتی ایران، را قادر به اندازه گیری حالات روانی نموده و امکان کنترل و بهبود آن را فراهم می آورد.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی

مواد و روش ها

تجزیه و تحلیل داده های آزمون های مورد نیاز با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت. با استفاده از آزمون های مختلف از جمله آزمون تی تست که نتایج با توجه به سطح معناداری حاکی از ارتباط بین متغیرها بوده، آزمون همبستگی که مقادیر به دست آمده نشان از همبستگی بالای متغیرها و آزمون تحلیل حساسیت که تحلیل واریانس متغیرها در سطح معنی داری ۰/۰۰ از مقدار واقعی کمتر می باشد، نشان دهنده وابستگی متغیرها است. به منظور اولویت بندی و تعیین میزان اهمیت هر یک از مولفه های تحقیق، از نرم افزار Expert Choice استفاده شد که کار اولویت بندی را بر مبنای روش AHP انجام می‌دهد.

جامعه آماری: جامعه آماری تحقیق شامل ۱۹ نفر از خبرگان که به منظور استخراج وزن هر یک از معیارها و تعیین اولویت بندی آن ها نسبت به یکدیگر، استفاده از روش های تصمیم گیری گروهی و به طور ویژه، روش Analytical hierarchy process جهت اولویت بندی معیارها به کار گرفته شد و اقدام به تشکیل ماتریس مقایسه زوجی شد. به این منظور، پرسش نامه ای طراحی و در یک جلسه خبرگی از صاحب نظران و خبرگان خواسته شد که هر یک از معیارها را با یکدیگر مقایسه و نتایج را در جدولی که به همین منظور طراحی شده است، درج نمایند.

ابزار گردآوری داده ها: برای تدوین پرسش نامه خبرگان از پرسش نامه های استاندارد و هم چنین مولفه های رفتار سازمانی اسلامی و فرهنگ سازمانی اسلامی با تکیه بر منابع موجود استفاده شد.

روایی و پایایی ابزار سنجش: روایی این تحقیق با کسب نظرات استاد راهنما و اساتید مدیریت و اجرای آزمایشی آن برای گروهی از جامعه آماری و اخذ نظرات صاحب نظران مورد بررسی قرار گرفته است. برای سنجش پایایی پرسش نامه در این تحقیق از آزمون کرونباخ استفاده گردید که با مقدار الفای کرونباخ با ۱۳۶ آیتم ۰/۹۶ مورد تایید قرار گرفت. در پژوهش حاضر، بسته به اهداف و سوالات تحقیق، آزمون ها با استفاده از نرم افزار SPSS vol.22 و برای تحلیل نظرات خبرگان از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی(Analytical hierarchy process) به کمک نرم افزار آماری Expert Choice صورت گرفته است. این پژوهش از نظر ماهیت و روش تحقیق توصیفی-همبستگی است و از نظر هدف از نوع تحقیقات بنیادی می باشد.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.1.100]

یافته های پژوهش

آمار توصیفی: در ابتدا به منظور دید کلی در مورد نمونه آماری مورد مطالعه برخی از ویژگی های جمعیت شناختی آنان هم چون(سن، جنس، تحصیلات) به صورت فراوانی و درصد که ویژگی جمعیت شناختی آن ۱۶ نفر مرد و ۳ نفر زن بوده و سنین آن ها بین ۳۲ تا ۵۵ سال و تحصیلات آن ها ۱۸ دکتری و ۱ نفر بالای دکتری بوده است.

آمار استنباطی

اولویت بندی مولفه ها: اولویت بندی مولفه های متغیرهای اصلی با نرم افزار Expert Choice انجام گرفت. بدین منظور، ماتریس مقایسات زوجی طراحی گردید و بین ۱۹ نفر از خبرگان توزیع شد. پس از دریافت پاسخ خبرگان، میانگین نظر آن ها جهت بررسی اولویت بندی استخراج گردید. پس از وارد کردن پاسخ ها در نرم افزار، نهایتاً اولویت بندی بر مبنای میزان اهمیت مولفه های مربوطه طبق نتایج حاصله از نرم افزار، به صورت نمودار درآمد.

رفتار سازمانی مثبت گرا: .بر اساس نتایج حاصله در متغیر رفتار سازمانی مثبت گرا مولفه خودکارآمدی بیشترین میزان درجه اهمیت(۰/۴۶۸) و به ترتیب مولفه امیدواری(۰/۲۳۴)، خوش بینی(۰/۱۲۵)، تاب آوری(۰/۱۰۲) و هوش عاطفی(۰/۰۷۱) در رتبه های بعدی قرار گرفتند.

رفتار سازمانی مثبت گرا اسلامی: بر اساس نتایج در متغیر رفتار سازمانی مثبت گرا اسلامی مولفه خدامحورانه بیشترین میزان درجه اهمیت(۰/۲۵۴) و به ترتیب ایثارگرایانه(۰/۱۷۴)، مددکارانه(۰/۱۵۵)، اعتدال گرایانه (۰/۱۳۸)، قناعت گرایانه(۰/۰۹۸)، تعالی گرایانه(۰/۰۹۲) و نجیب گرایانه کمترین درجه میزان اهمیت(۰/۰۸۸) را به خود اختصاص دادند.

عملکرد سازمانی: در متغیر عملکرد سازمانی مولفه های رشد و یادگیری بیشترین میزان درجه اهمیت (۰/۳۹۱)، مشتریان(۰/۲۷۶)، فرآیند داخلی(۰/۱۹۵) و مولفه مالی کمترین درجه میزان اهمیت(۰/۱۳۸) را به خود اختصاص دادند.

فرهنگ سازمانی: در متغیر فرهنگ سازمانی مولفه خلاقیت و نوآوری بیشترین میزان درجه اهمیت(۰/۲۱۹)، خطر پذیری(۰/۱۷۸)، توجه به جزئیات(۰/۱۴۱)، توجه به ره آورد(۰/۱۲۱)، توجه به اعضای سازمان(۰/۰۹۸)، تصمیمات بر کارکنان(۰/۰۸۷)، توجه به تیم(۰/۰۶۲)، جاه طلبی و تهور طلبی(۰/۰۵۳) و مولفه سنجش پایداری کمترین درجه میزان اهمیت(۰/۰۴۳) را به خود اختصاص دادند.

فرهنگ سازمانی اسلامی: بر اساس نتایج در متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی مولفه خدا باوری و آخرت گرایی(۰/۱۷۲)، تکلیف گرایی(۰/۱۵۹)، رضایت الهی(۰/۱۲۶)، مشارکت فراگیر(۰/۱۲۱)، رفتارهای فضیلت گرایانه(۰/۱۰۷)، جذب هدفمند و پالایش منابع انسانی(۰/۰۷۸)، عدالت خواهی(۰/۰۶۹)، تقدم انگیزه های معنوی بر مادی(۰/۰۶۴)، رهبری فداکارانه (۰/۰۵۵) و مولفهی پیروی عاشقانه(۰/۰۵۴) درجه میزان اهمیت را به خود اختصاص دادند.

ساختار سازمانی: بر اساس نتایج به دست آمده در متغیرساختار سازمانی مولفه پیچیدگی بیشترین میزان درجه اهمیت(۰/۵۰) و مولفه تمرکز و رسمیت کمترین درجه میزان اهمیت(۰/۲۵) را به خود اختصاص دادند.

تکنولوژی: بر اساس نتایج در متغیر تکنولوژی مولفه فن افزار بیشترین میزان درجه اهمیت(۰/۴۲۴)، انسان افزار(۰/۲۲۷)، اطلاعات افزار(۰/۲۲۷) و مولفه سازمان افزار کمترین درجه میزان اهمیت(۰/۱۲۲) را به خود اختصاص دادند.

آزمون نرمال بودن(کلموگروف): در این آزمون نرمال بودن داده ها را نشان می دهیم یعنی این که توزیع یک صفت در یک نمونه با توزیعی که برای جامعه مفروض است مقایسه می کنیم و اگر داده ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارامتریک وجود دارد و در غیر این صورت باید از آزمون ناپارامتریک استفاده کنیم. در جدول شماره ۲ پایین نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کلموگروف–اسمیرنف سنجیده شده است.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.1.100]

جدول شماره ۲. آزمون کلموگروف اسمیرنوف

	تکنولوژی	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی اسلامی	فرهنگ سازمانی	عملکرد سازمانی	رفتار سازمانی مثبت گرا اسلامی	رفتار سازمانی مثبت گرا
تعداد مشاهدات	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹
نرمال بودن	۳.۸۸۱۶	۳.۶۶۰۱	۴.۱۰۵۲	۳.۸۷۲۲	۳.۹۵۲۲	۴.۱۲۰۳	۴.۰۷۶۹
	.۶۷۵۶۶	.۹۹۶۶۴	.۶۵۸۶۸	.۵۹۹۱۹	.۷۴۸۴۰	.۷۶۲۷۸	.۲۷۱۵۷
نتیجه گیری	.۱۵۹	.۱۷۸	.۱۸۹	.۱۷۵	.۲۱۵	.۲۰۱	.۰۹۶
	.۱۵۹	.۱۷۸	.۱۸۹	.۱۲۱	.۱۲۶	.۱۲۶	.۰۹۶
منفی	-.۱۰۱	-.۱۷۷	-.۱۸۵	-.۱۷۵	-.۲۱۵	-.۲۰۱	-.۰۷۶
مثبت	.۱۵۹	.۱۷۸	.۱۸۹	.۱۷۵	.۲۱۵	.۲۰۱	.۰۹۶
سطح معنی داری	بحیح.۲۰۰	ج.۱۱۷	ج.۰۷۱	ج.۱۲۸	ج.۰۲۱	ج.۰۴۲	بحیح.۲۰۰

آزمون تی: خانواده ای از توزیع ها است که با استفاده از آن ها فرضیه هایی را درباره نمونه، در شرایطی که جامعه ناشناخته است، آزمون می کنیم. در جدول پایین مقدار سطح معنی داری بین متغیرها را می سنجیم که چون مقدار سطح معنی داری جدول از مقدار واقعی ۰/۰۵ کمتر است فرض ما رد شده یعنی این که بین متغیرها ارتباط وجود دارد.

جدول شماره ۳. آزمون تی تست

	3 = میانگین				
	فاصله اطمینان ۹۵درصد				
	بالا	پایین	اختلاف میانگین ها	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره آزمون
رفتار سازمانی مثبت گرا	۱.۲۵۶۰	.۸۹۷۸	۱.۰۷۶۹۲	.۰۰۰	۱۸	۱۲.۶۲۳
رفتار سازمانی مثبت گرا اسلامی	۱.۴۸۸۴	.۷۵۲۲	۱.۱۲۰۳۰	.۰۰۰	۱۸	۶.۲۹۴
عملکرد سازمانی	۱.۳۱۲۹	.۵۹۲۵	.۹۵۲۲۲	.۰۰۰	۱۸	۵.۵۵۲
فرهنگ سازمانی	۱.۱۶۱۰	.۵۸۳۴	.۸۷۲۱۸	.۰۰۰	۱۸	۶.۲۴۵
فرهنگ سازمانی اسلامی	۱.۴۲۲۷	.۷۸۷۸	۱.۱۰۵۲۶	.۰۰۰	۱۸	۷.۳۱۴
ساختار سازمانی	۱.۱۴۰۵	.۱۷۹۷	.۶۶۰۰۹	.۰۱۰	۱۸	۲.۸۸۷
تکنولوژی	۱.۱۸۲۱	.۵۸۰۰	.۸۸۱۵۸	.۰۰۰	۱۸	۶.۱۴۲

ضریب همبستگی پیرسون: این ضریب میزان همبستگی خطی بین دو متغیر را نشان می دهد و این که همبستگی هر متغیر با خودش یک و با هر متغیر دیگر می تواند، بین منفی یک و یک باشد. با توجه به جدول شماره ۴ همبستگی بین متغیرهای اصلی به صورت زیر بیان می شود. میزان همبستگی متغیر رفتار سازمانی مثبت گرا با متغیرهای رفتار سازمانی مثبت گرا اسلامی، عملکرد سازمانی، فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازمانی اسلامی، ساختار سازمانی و تکنولوژی به ترتیب(۰/۶۹، ۰/۶۳، ۰/۳۶، ۰/۰۸، ۰/۵۳ و ۰/۰۷-) می باشد. میزان همبستگی متغیر رفتار سازمانی مثبت گرا اسلامی با متغیرهای عملکرد سازمانی، فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازمانی اسلامی، ساختار سازمانی و تکنولوژی به ترتیب(۰/۶۹، ۰/۳۲، ۰/۵۴، ۰/۴۹و ۰/۱۷) می باشد. میزان همبستگی متغیر عملکرد سازمانی با متغیرهای فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازمانی اسلامی، ساختار سازمانی و تکنولوژی به ترتیب(۰/۷۴، ۰/۶۰، ۰/۷۹ و ۰/۵۴) می باشد. میزان همبستگی متغیر فرهنگ سازمانی با متغیرهای فرهنگ سازمانی اسلامی، ساختار سازمانی و تکنولوژی به ترتیب(۰/۷۲، ۰/۵۶ و۰/۵۳) می باشد. میزان همبستگی متغیر فرهنگ سازمانی اسلامی با متغیرهای ساختار سازمانی و تکنولوژی به ترتیب(۰/۴۷و ۰/۵۶) می باشد. میزان همبستگی متغیر ساختار سازمانی با متغیر تکنولوژی(۰/۶۵) می باشد.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.1.100]

جدول شماره ۴. آزمون ضریب همبستگی

		رفتار سازمانی مثبت گرا	رفتار سازمانی مثبت گرا اسلامی	عملکرد سازمانی	فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی اسلامی	ساختار سازمانی	تکنولوژی
رفتار سازمانی مثبت گرا	همبستگی پیرسون	۱	.۶۹۲	.۶۲۲	.۲۶۳	-.۰۸۵	.۵۲۸	-.۰۷۸
	سطح معنی داری		.۰۰۱	.۰۰۴	.۱۲۷	.۷۳۰	.۰۱۸	.۷۵۱
	تعداد مشاهدات	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹
رفتار سازمانی مثبت گرا اسلامی	همبستگی پیرسون	.۶۹۲	۱	.۶۹۲	.۲۲۳	.۵۴۱	.۴۹۴	.۱۷۷
	سطح معنی داری	.۰۰۱		.۰۰۱	.۱۷۸	.۰۱۷	.۰۲۲	.۴۶۹
	تعداد مشاهدات	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹
عملکرد سازمانی	همبستگی پیرسون	.۶۲۲	.۶۹۲	۱	.۷۴۷	.۶۰۲	.۷۹۳	.۵۴۱
	سطح معنی داری	.۰۰۴	.۰۰۱		.۰۰۰	.۰۰۶	.۰۰۰	.۰۱۷
	تعداد مشاهدات	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹
فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	.۲۶۳	.۲۲۳	.۷۴۷	۱	.۷۲۷	.۵۶۶	.۵۲۲
	سطح معنی داری	.۱۲۷	.۱۷۸	.۰۰۰		.۰۰۰	.۰۱۱	.۰۱۹
	تعداد مشاهدات	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹
فرهنگ سازمانی اسلامی	همبستگی پیرسون	.۰۸۵	.۵۴۱	.۶۰۲	.۷۲۷	۱	.۴۷۲	.۵۶۴
	سطح معنی داری	.۷۳۰	.۰۱۷	.۰۰۶	.۰۰۰		.۰۴۱	.۰۱۲
	تعداد مشاهدات	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹
ساختار سازمانی	همبستگی پیرسون	.۵۲۸	.۴۹۴	.۷۹۳	.۵۶۶	.۴۷۲	۱	.۶۵۰
	سطح معنی داری	.۰۱۸	.۰۲۲	.۰۰۰	.۰۱۱	.۰۴۱		.۰۰۳
	تعداد مشاهدات	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹
تکنولوژی	همبستگی پیرسون	-.۰۷۸	.۱۷۷	.۵۴۱	.۵۲۲	.۵۶۴	.۶۵۰	۱
	سطح معنی داری	.۷۵۱	.۴۶۹	.۰۱۷	.۰۱۹	.۰۱۲	.۰۰۳	
	تعداد مشاهدات	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹	۱۹

تحلیل عاملی: روشی است برای تحلیل واریانس بین چند متغیر وابسته بر اساس توصیف آن ها بر حسب اندکی متغیر عامل. با توجه به جدول شماره ۵ آزمون تحلیل واریانس و جدول شماره ۶ مجموع واریانس، تحلیل واریانس متغیرها در سطح معنی داری ۰/۰۰ که از مقدار واقعی کمتر می باشد، نشان دهنده وابستگی متغیرها است.

جدول شماره ۵. آزمون تحلیل واریانس

مقیاس بین متغیرها	.۳۵۷
خی دو	۱۲۱.۹۳۰
درجه آزادی	۲۱
سطح معنی داری	.۰۰۰

جدول شماره ۶ . مجموع واریانس

متغیر	برابری بین متغیرها			مجموع مربعات		
	جمع	واریانس به درصد	فراوانی تجمعی	جمع	واریانس به درصد	فراوانی تجمعی
۱	۴.۱۲۸	۵۸.۹۷۶	۵۸.۹۷۶	۴.۱۲۸	۵۸.۹۷۶	۵۸.۹۷۶
۲	۱.۴۲۱	۲۰.۲۹۸	۷۹.۲۷۴	۱.۴۲۱	۲۰.۲۹۸	۷۹.۲۷۴
۳	.۶۷۵	۹.۶۴۵	۸۸.۹۱۹			
۴	.۵۰۳	۷.۱۹۰	۹۶.۱۰۹			
۵	.۱۶۲	۲.۳۲۰	۹۸.۴۲۹			
۶	.۱۰۲	۱.۴۵۵	۹۹.۸۸۳			
۷	.۰۰۸	.۱۱۷	۱۰۰.۰۰۰			

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.1.100]

بحث و نتیجه گیری

بررسی یافته های تحقیق حکایت از تایید مدل مفهومی پیشنهادی و مولفه های آن توسط خبرگان دارد. در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی بهروزی سازمانی، تبیین نقش محوری سرمایه روان شناختی مثبت در سازمان های دولتی ایران که توسط دکتر رضائیان و همکاران انجام شد، بهروزی سازمانی یکی از جلوه های پژوهش های مثبت گرا می باشد. تبیین این پدیده در پرتو نقش کلیدی سرمایه روان شناختی مثبت است. این پژوهش مدعی است که وجود سرمایه روان شناختی مثبت در سازمان های دولتی موجد فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی است که این دو نیز باعث شکل گیری پدیده ای به نام جو روان شناختی در سازمان ها می شوند و ره آورد آن بهروزی سازمانی خواهد بود(۲۲).

بر اساس نتایج تحقیق محسن گل محمدی و همکاران تحت عنوان نقش سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش بینی رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی، یافته ها نشان داد بین سرمایه روان شناختی و مولفه های آن با رضایت شغلی، همبستگی مثبت معنی داری وجود دارد(۲۳).

رضا فتح الهزاده و همکاران در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رفتار سازمانی مثبت گرا و انگیزش دبیران مقطع متوسطه اول چابهار به بررسی رابطه میان رفتار سازمانی مثبت گرا و انگیزش دبیران مقطع متوسطه با استفاده از روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی پرداختند. نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که بین مولفه های رفتار سازمانی مثبت گرا با انگیزش شغلی رابطه مستقیم و معنی داری وجود ندارد(۲۴).

تانوموان و پونچا مثبت گرایی سازمانی را در بافت مدرسه مورد مطالعه قرار دادند. آن ها دریافتند که روابط مثبت و معنی داری بین مثبت گرایی سازمانی و سطح کفایت مدیریت مدارس برقرار است. ویژگی هایی مانند پیروی از وجدان، ثبات عاطفی، برونگرایی، سازگاری، تجربه پذیری، خود ارزیابی، خود احترامی یا عزت نفس و خود اثربخشی مهم ترین ویژگی های مثبت گرایی سازمانی محسوب می شوند. این ویژگی ها تاثیر مثبت و برجسته ای بر هدف گذاری، انگیزش، عملکرد، رضایت شغلی و دیگر موارد خوشایندکننده کار دارند(۲۵).

نتایج پژوهشی چاند و همکاران نشان می دهد که اقدامات مدیریت منابع انسانی(برنامه ریزی نیروی انسانی، انتخاب و گزینش، طراحی شغل، آموزش و بهبود، حلقه های کیفیت، و سیستم مناسب پرداخت) در عملکرد سازمانی تاثیرگذار است(۲۶).

در پژوهشی که توسط الیانا با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی و تبادل رهبر–عضو بر تنوع و کیفیت کار کارکنان سازمان های دولتی اندونزی با روش توصیفی–همبستگی پیرسون و بر روی نمونه های با حجم ۲۳۳ انجام شد. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی تاثیر قابل ملاحظه ای بر کیفیت کار دارد و در این میان تبادل مثبت رهبر–عضو می تواند نقش فرهنگ سازمانی را پر رنگ تر کند و تاثیر آن بر کیفیت کاری کارکنان را تعدیل کنند(۲۷).

بر اساس یافته ها اولویت مولفه های هر کدام از متغیرهای تحقیق بیان شد و در مقایسه ابعاد مدل مفهومی پیشنهادی با مولفه های مدل رفتار سازمانی مثبت گرا لوتانز می توان گفت که علاوه بر هم خوانی مدل پیشنهادی با مولفه های مدل رفتار سازمانی مثبت گرای لوتانز در این مدل، مولفه های دیگری مبتنی بر ارزش های اسلامی بررسی شد که این مولفه ها تحت عنوان رفتار سازمانی مثبت گرای اسلامی مورد تایید خبرگان قرار گرفت. هم چنین ابعاد مدل پیشنهادی با مولفه های مورد بررسی در فرهنگ سازمانی رابینز هم خوانی دارد و علاوه بر آن مولفه های دیگر تحت عنوان مولفه های فرهنگ سازمانی اسلامی مورد بررسی و تایید خبرگان قرار گرفته است.

سپاسگزاری

این مقاله بخشی از پایان نامه دانشجویی دوره دکترای تخصصی رشته مدیریت دولتی(رفتار سازمانی) دانشگاه آزاد قزوین می باشد که بدین وسیله از اساتید محترم راهنما و مشاور و معاونت تحقیقات و فناوری آن دانشگاه تقدیر و تشکر می گردد.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.1.100]

References

1. Caza BB, Caza A. Positive organizational scholarship a critical theory perspective. J Manage Inquir 2008; 17:21-33. doi. 10.1177/1056492607305907.
2. 4. Jensen SM, Luthans F. Relationship between entrepreneur's psychological capital and their authentic leadership. J Manage Iss 2006; 2:254-73.
3. Bandura RP, Johnson R, Lyons PR. Voluntary helpful organizational behavior. European J Train Deve2014; 3:222-7.
4. Yammarino FJ, Dansereau F. A new kind of organizational behavior multi level issues in organizational behavior and leadership. Res Lev Iss 2009; 8:13-60.
5. Narayana A. A critical review of organizational culture on employee performance. Am J Eng Technol Manage 2017;2: 72-6. doi: 10.11648/j.ajetm.20170205.13.
6. Robbins SP. Organization theory. 2th ed. Englewood Clif Pren Hall Publication. 1987; P.130-9.
7. Jafarnezhad A. New technology management. 1th ed. Tehran Uni Publication. 1999; P.44-50.
8. Pouramini Z, Fayyazi M. The relationship between positive organizational behavior with job satisfaction organizational citizenship behavior and employee engagement. Int Busi Res 2015;8: 1913-40.
9. Vinarski H, Binyamin G, Carmeli A. Subjective relational experiences and employee innovative behaviors in the workplace. J Voc Behav 2011; 78:290-304.
10. Alvani SM. Productivity based on positive organizational behavior. Quarter J Dev Evol Manage 2012; 4:1-6.
11. Misbahyazdi M. Islamic management prerequisites. 1th ed. Qom Imam Khomeini Edu Res Inst Publication.2012; P.54-100.
12. Parmenter D. Key performance indicators developing implementing and using winning KPIs. 3th ed. New Jersey Wiley Publication. 2015; P.211-32.
13. Vanpoucke E, Vereecke A, Wetzels M. Developing supplier integration capabilities for sustainable competitive advantage a dynamic capabilities approach. J Ope Manage2014; 32:446-61.
14. Choi YS, Seo M, Scott D, Martin J. Validation of the organizational culture assessment instrument an application of the Korean version. J Sport Manage2010; 24:169-89. doi.org/10.1123/jsm.24.2.169.
15. Zammuto RF, Krakower JY. Quantitative and qualitative studies of organizational culture. 1991.
16. Mcshane SL, Glinow MAV. Organizational behavior.1 th ed. New York Mcgraw Hill Publication. 2000; P.225-348.
17. Ismail SR, Azmar NA. The impact organizational culture on job satisfaction in higher education instition. Int J Adm Gov2015; 1: 14-9.
18. Shakil AM. Impact of organizational culture on performance management practices in Pakistan. Bus Int J2012; 5: 50-5.
19. Quinnrobert E. Diagnosing culture and changing organizational culture. NewYork Addison Wesley Publication. 1999; P.231-6.
20. Sachin KP, Ravi K. Organizational culture a HR strategy for successful knowledge management. Str HR Rev2012; 11: 322-8. doi. 10.1108/14754391211264785.
21. Pazhuian J. Microeconomic. Tehran Payame Noor Uni Publication. 1995; P.35-49.
22. Rrezaeian A, Amrolahi N, Danaeefard H, Fani A. [Designing organizational well being model explaining the pivotal role of positive psychological capital in irans governmental organizations]. Quarter J Organ Behavior Stud2014; 2:73-100. (Persian)
23.Golmohammadian M, Sajjadi SN, Salimi H. The role of psychological capital and organizational citizenship behavior in predicting job satisfaction of exceptional elementary schools Teachers. Exc Edu 2016; 3:5-12.
24. Fathollahzadeh R, Amirinasab A, Arbabi A. [Investigating the Relationship between Positive Organizational Behavior and Motivation of Chabahar First High School Teachers]. 2019; 4:36-45. (Persian)
25. Thanomwan P, BunchabP. Relationship between organization culture and sufficiency school management. Proce Soc Behavior Sci2014; 116: 796-801. doi. 10.1016/j.sbspro.2014.01.300.
26. Chand M, India K, Katou A. The impact of HRM practices on organisational performance in the Indian hotel industry. Empl Rel 2007; 29: 576-594. doi. 10.1108/01425450710826096.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.1.100]

27. Eliyana A. Influence of organizational culture and leader member exchange to affirmative action policy, diversity and employee work quality at pt pelabuhan Indonesia. Am Int J Soc Sci. 2015; 4:261-76.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.1.100]

The model of Positive Organizational Behavior in Government Organizations and their Prioritization with Emphasis on Iranian Islamic Values

Kazemi S[1], Ataei M1, Mohammadmahdavi A[2], Sayehmiri C[3]*

(Received: 2020 February, 1 Accepted: 2020 April, 4)

Abstract

Introduction: Today, organizations need employees who have high levels of energy and psychological capacity to identify and use resources and promote positivism in the organizations. The weakness of traditional management approaches in understanding the exact motivation of employees and improving their performance, given the internal environment of organizations, requires a new approach based on intrinsic motivation and self-management, which is called work-oriented positivism.

Materials & Methods: In this regard, the present study aimed to design a positive-oriented organizational behavior model in government organizations with an emphasis on Iranian Islamic values. Also, the reliability of the modle questionnaire based on Cronbach's alpha test was confirmed. This research is a descriptive-correlational and basic study in terms of purpose.

Findings: Data analysis of the study was performed using SPSS software which was expressed using different tests such as T-test, correlation coefficient and analysis of the relationship between variables. In order to prioritize and determine the importance of each component of the research, the software expert choice was used, which performs the prioritization work based on the hierarchical analysis process method.

Discussion & Conclusions: Based on the findings, the priority of the components of each of the research variables was expressed and when comparing the dimensions of the proposed conceptual model with the components of Lutans' positive positivist organizational behavior model, it can be said that the proposed model is in accordance with other components of Islamic values, which were approved by experts under the title of Islamic Organizational Positive Behavioral Organizational Behavior.

Keywords: Positive organizational behavior, Organizational performance, Internal environment, Government organizations, Islamic values

1.Dept of Governmental Managment, Faculty of Management and Accounting ,Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran
2. Dept of Management, Faculty of Social and Economic Sciences, Alzahra University, Tehran, Iran
3. Dept of Epidemiology, Faculty of Medicine, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran
** Corresponding author Email: mohamatai@gmail.com*

Scientific Journal of Ilam University of Medical Sciences

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-11]

[DOI: 10.29252/sjimu.28.1.100]