

ارائه الگوی تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در کارکنان سازمان های دولتی

افسانه صادقی^۱

هوشنگ تقی زاده^۲

علی قربانی^۳

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۸/۲۲ - تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۱۰/۲۹)

نوع مقاله: علمی پژوهشی

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در کارکنان سازمانه های دولتی انجام شده است. روش پژوهش حاضر به صورت آمیخته (کیفی و کمی) بود. در این پژوهش از روش داده بنیاد استفاده شده است. پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی- توسعه ای است که در مرحله کیفی از روش نمونه گیری هدفمند و با استفاده از مدیران و خبرگان دانشگاهی، مدیران ارشد و میانی سازمان های دولتی، که نسبت به رفتارهای سازمانی مثبت گرا

^۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

^۲- استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول)

taghizadeh@iaut.ac.ir

^۳- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

اطلاعات کاملی داشته‌اند، انجام شد. داده‌های بخش کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته به دست آمد. پژوهش حاضر، مهمترین روش گردآوری داده‌ها استفاده از مصاحبه (نیمه ساختارمند) بوده است. از آنجا که مهمترین روش گردآوری داده‌ها، مصاحبه بوده است. در این پژوهش، بنا به معیارهای ارائه شده توسط «کرسول و میلر» به منظور حصول اطمینان از روایی پژوهش استفاده شد. و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها، از فرایند سه مرحله‌ای کدگذاری باز، محوری و انتخابی مطابق با فرایند نظریه پردازی داده بنیاد به وسیله نرم‌افزار MAXQDA استفاده شده است. به طور کلی از تحلیل داده‌های کیفی پژوهش، ۱۰ مقوله اصلی، ۲۹ مقوله فرعی شناسایی و ارائه گردید. با توجه به نتایج، شرایط علی (عوامل فردی، سازمانی، فراسازمانی)، شرایط زمینه‌ای (فرهنگ سازمانی، مدیریت و سیاست گذاری کلان، مشارکت کارکنان)، مقوله محوری (تقویت رفتار سازمانی مثبت کارکنان)، راهبردها (سطح خرد، سطح کلان)، پیامدها (فردی، سازمانی، فراسازمانی)، شرایط مداخله گر (نقش دولت، عوامل اجتماعی، عوامل اقتصادی)، به عنوان تبیین کننده تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در کارکنان سازمان های دولتی شناسایی شدند.

واژه‌های کلیدی: رفتارهای سازمانی، مثبت گرا، سازمان های دولتی.

۱. مقدمه

در دنیای پیچیده و متغیر امروز، سازمان‌های دولتی به عنوان ارکان اصلی مدیریت و ارائه خدمات به جامعه، نیازمند ایجاد و تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در کارکنان خود هستند. رفتارهای مثبت گرا نه تنها به بهبود جو سازمانی کمک می‌کنند، بلکه به افزایش بهره‌وری، خلاقیت و رضایت شغلی نیز منجر می‌شوند. در این راستا، تقویت این رفتارها به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر در جهت تحقق اهداف سازمانی و بهبود عملکرد کلی سازمان‌ها شناخته می‌شود. امروزه شناسایی، مطالعه و شناخت رفتار افراد در محیط کار، دارای ابعاد گسترده‌ای است که تحقیقات و پژوهش‌های حوزه‌های مختلفی چون روانشناسی، مدیریت و جامعه‌شناسی به آن می‌پردازند. تحقیقات متعدد نشان می‌دهد که رویکرد روان‌شناسی مثبت گرا در حوزه مدیریت سازمانی در حال گسترش است. این رویکرد با تکیه بر نقاط قوت و تمرکز بر جنبه‌های مثبت

رفتاری به بهبود عملکرد فردی و سازمانی کمک می کند و با احیای نگرش مثبت به انسان، تاثیر توانمندی های مثبت کارکنان در اثربخشی و پیشبرد اهداف سازمان را نشان می دهد (حرفقی و خاکباززاده، ۱۳۹۸). جنبش روانشناسی مثبت گرا که تحت رهبری مارتن سلیگمن، در واکنش به اشتغال تقریباً انحصاری که روانشناسی به جنبه های آسیب شناسانه و منفی رفتار و عملکرد انسان داشت، پدیدار گشت، به جای تأکید بر بیماریها و ناکارآمدیهای ذهن انسان، بر چگونگی شکوفاسازی بیشتر ذهن های سالم تمرکز می کند (للو تانز، ۲۰۱۱؛ الوانی و همکاران، ۱۳۹۴). رفتار سازمانی مثبت نهضتی جدید است که با احیای نگرش مثبت به انسان و رفتارهای وی در حال شکل گیری و توسعه است. هدف این حرکت واکنش نسبت به نگرش منفی رفتاری و تمرکز و تأکید بر ویژگیهای مثبت انسان به جای ویژگیهای منفی اوست. در رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت، توجه به نقاط مثبت و خوبی های رفتار کارمندی است که در سازمان می تواند منشأ اثرات مثبت بر بهره وری و بهزیستی کارکنان دیگر باشد (الوانی، ۱۳۹۱؛ رجیبیان و همکاران، ۱۴۰۰). رفتار سازمانی مثبت به عنوان مطالعه و کاربرد مثبت گرایی در نقاط قوت منابع انسانی و ظرفیت های روانشناختی که می توانند برای بهبود عملکرد اندازه گیری شوند، توسعه یابند و به طور مؤثر مدیریت شوند تعریف شده است (للو تانز و همکاران، ۲۰۰۷). چارچوب تحقیقات رفتار سازمانی مثبت، به ریشه ی رفتارهای برتر شغلی نظر دارد و این رویکرد به دنبال ایجاد نقاط قوت رفتار کارکنان به عنوان یک دارایی پایدار می باشد. به عبارتی پژوهش های مثبت گرای سازمانی به بررسی کلیه متغیرهای موثر و مولد در محیط کار مثبت سازمانها می پردازد (ناستی زایی و جنا آبادی، ۱۳۹۵).

در کل هدف کلی رفتار سازمانی مثبت گرا، توجه بیشتر به توانمندی ها و نقاط قوت نیروی انسانی و تقویت کردن آنهاست تا توجه به نقاط ضعف و بی کفایتی های آنها و در نتیجه تلاش برای رفع این ضعف ها (نلسون و کوپر، ۲۰۱۹). عوامل مختلفی را در بروز و تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا دخیل بوده که می توان به الگوی ارتباطات سازمانی (حسن نانگیر و همکاران، ۱۴۰۲)، عدالت سازمانی (پن و همکاران، ۲۰۱۸؛ کیوان آرا و همکاران، ۲۰۱۴؛ ناستی زایی و جنا آبادی، ۱۳۹۵) هوش ارتباطی (صدرائی و ودادی، ۱۴۰۱) رهبری تحول آفرین (یزدان شناس، ۱۳۹۵)، رفتار شهروندی (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۳) سرمایه روانشناختی (کیم و

همکاران، ۲۰۱۸) اشاره نمود. همچنین چنین رفتارهایی دارای پیامدهای مختلفی همچون ارتقاء عملکرد سازمانی (شریفی و هادوی، ۱۳۹۸؛ رزم طلب، ۱۴۰۲) رفتارهای متعهدانه کارکنان (گمارو اسلامبولچی، ۱۴۰۰) رفتارهای خودتوانمندسازی (گمار و همکاران، ۱۴۰۰) کارآمدی جمعی و تمایل به همکاری (بیک زاد و مختاری، ۱۴۰۲) کاهش سکوت سازمانی (الوانی و همکاران، ۱۳۹۴)، رفتار متعهدانه و تواناسازی کارکنان (تحسری، ۱۴۰۰) کاهش بدینی کارکنان (یزدان شناس، ۱۳۹۵) افزایش کیفیت زندگی کاری (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۳) رضایت شغلی (منا و پاترا، ۲۰۲۲) و .. می باشد. لذا با توجه به اهمیت موضوع رفتارهای سازمانی مثبت گرا، سازمانها و بر اساس نتایج تحقیق آویو و همکاران و دونالدسون و همکاران (۲۰۱۴)، سازمانها می بایستی یک استراتژی رفتار سازمانی مثبت گرا را اتخاذ کنند، که طی آن روحیه کارکنان، سودآوری و مشارکت کارکنان، تغییر اجتماعی مثبت، اثربخشی سازمانی و رفاه کارکنان افزایش یابد (فرجادی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین گیمن (۲۰۱۶) معتقد است ساختار منابع انسانی، با پویایی گروه در مجموعه ای از کارکنان رخ می دهد که در تعامل و وابستگی درون یک سازمان، طراحی شغل، و سیاست ها و رویه های بهتر، رفتارهای سازمانی مثبت را تحت تاثیر قرار می دهد که این موضوع در سطح سازمانهای دولتی بیشتر حائز اهمیت است ولی با این وجود، از آنجائی که امروزه ضعف رویکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی به وضوح مشخص و ثابت شده است لازم است در آسیب شناسی و حل مسائل سازمانی رویکردهای جدیدی برای تحقق ظرفیت های انسانی و سازمانی منجمله استفاده از الگوی رفتارهای سازمانی مثبت گرا اتخاذ شود (پارسامهر و همکاران، ۱۳۹۹). از سوی دیگر کارکنان در درون سازمان ها فعالیت می نمایند و بعضی عوامل سازمان می تواند تاثیر بسیاری بر توانمندی و رفتارهای آنان گذاشته و آن را افزایش یا کاهش دهد. در سازمان های دولتی عوامل مختلفی همچون ساختار سازمان است که خود از متغیرهایی چون، رسمیت، تمرکز و پیچیدگی تشکیل یافته است می تواند در کاهش یا تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا تاثیر گذار باشد بیشتر تحقیقات در زمینه رفتارهای سازمانی مثبت گرا به بررسی این نوع تفکر به مثابه مهارت و اندازه گیری آن در بین اقشار مختلف جامعه از جمله دانشجویان و دانش آموزان پرداخته و از منظر سازمان های دولتی و در قالب مسائل سازمانی در سطح کارکنان بدان توجه نکرده اند. به علاوه، نحوه و مکانیزم شکل گیری آن نادیده گرفته شده است. در این تحقیق، به بررسی و ارائه یک الگوی جامع برای تقویت

رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا در کارکنان سازمان‌های دولتی خواهیم پرداخت. این الگو می‌تواند به عنوان راهنمایی عملی برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان در جهت ایجاد محیطی مثبت و سازنده در سازمان‌های دولتی مورد استفاده قرار گیرد و به تحقق اهداف کلان سازمانی کمک کند. با توجه به آنچه مطرح شد، این تحقیق بر آن است که ضمن عوامل شکل‌گیری و ارتقای رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا در سطح کارکنان سازمانهای دولتی را شناسایی کرده و مورد مطالعه قرار دهد و در نتیجه با توجه به شکاف مطالعاتی بیان شده، فرآیند مطالعه به دنبال بررسی عوامل مداخله‌گر و زمینه‌ای در تقویت رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا و پیامدهای تقویت رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا در سطح کارکنان سازمان‌های دولتی می‌باشد. با توجه به مطالب مطرح شد سوال اصلی پژوهش حاضر، طراحی الگوی تقویت رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا در سطح سازمان‌های دولتی می‌باشد.

مطالعات مختلفی در این زمینه انجام شده که به چند مورد آن اشاره می‌کنیم:

- اعتماد فروغی و همکاران (۱۴۰۳)، در مقاله‌ای به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تفکر انتقادی حساب‌برسان؛ ارائه یک مدل مفهومی پرداختند. بر اساس نتایج به‌دست آمده، مدل تفکر انتقادی از ۱۴ بعد اصلی به ترتیب اهمیت شامل: گشوده ذهنی، حقیقت‌جویی، اعتماد به نفس، تفسیر، تجزیه و تحلیل، کنجکاوی، قضاوت حرفه‌ای، قاعده‌مندی، تحلیل‌گری، پختگی شناختی، ارزشیابی، شک و تردید حرفه‌ای، توضیح و خودتنظیمی و ۴۳ مؤلفه فرعی تشکیل می‌شود.

- بخشی (۱۴۰۲)، در مقاله‌ای به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تفکر انتقادی حساب‌برسان؛ ارائه یک مدل مفهومی پرداختند. بر اساس نتایج به‌دست آمده، مدل تفکر انتقادی از ۱۴ بعد اصلی به ترتیب اهمیت شامل: گشوده ذهنی، حقیقت‌جویی، اعتماد به نفس، تفسیر، تجزیه و تحلیل، کنجکاوی، قضاوت حرفه‌ای، قاعده‌مندی، تحلیل‌گری، پختگی شناختی، ارزشیابی، شک و تردید حرفه‌ای، توضیح و خودتنظیمی و ۴۳ مؤلفه فرعی تشکیل می‌شود.

- ناظمی زاده و همکاران (۱۴۰۲)، در مقاله‌ای به شناسایی و طبقه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های تفکر انتقادی در آموزش حسابداری با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای کیفی قیاسی ساخت یافته پرداختند. یافته‌های بدست آمده حاکی از شناسایی ۲ بعد مهارتی و گرایشی، ۱۱ مؤلفه و همچنین ۱۴۹ زیر مؤلفه برای تفکر انتقادی می‌باشد که در نهایت تعداد ۸ مؤلفه و ۷۷ زیر مؤلفه از نظر

خبرگان با اهمیت تر شناخته شد. مولفه های شناسایی شده در پژوهش حاضر می توانند راه گشای مناسبی برای استفاده از تفکر انتقادی در آموزش حسابداری باشند. تفکر انتقادی به عنوان یک پیامد مطلوب آموزشی می تواند فراگیران حسابداری را به سمت درک بهتر مطالب و حرکت به فراسوی محتوای کتاب های درسی سوق دهد.

- اسکندی و همکاران (۱۴۰۲)، در مقاله ای به ارائه مدل تفکر انتقادی کارکنان بانک ملت مبتنی بر مؤلفه های بازاریابی داخلی پرداختند. یافته های تحقیق نشان می دهد که مهارت های تفکر انتقادی شامل ابعاد (مهارت های شناختی، مهارت های تحلیلی، مهارت های پرسش گری، مهارت های علمی و پژوهشی، مهارت های برنامه ریزی، مهارت های تعامل مداری، مهارت های انعطاف پذیری و نوآوری، مهارت های عاطفی، مهارت های تصمیم گیری، مهارت های قضاوتی) و بازاریابی داخلی شامل ابعاد (مشتری گرایی، توانمندسازی کارکنان، انگیزش و رضایت مندی کارکنان، ارتباطات داخلی، آموزش و توسعه، تبیین چشم انداز روشن، پاداش و تشویق، امنیت شغلی، تسهیم اطلاعات، کاهش فاصله طبقاتی در میان کارکنان) می باشد. نتایج نشان می دهد که مدل ارائه شده مورد تأیید جامعه آماری می باشد.

- جینگ و بیین (۲۰۲۳)، در مقاله ای به نقش های تعامل فرآیند خلاق و تبادل رهبر عضو در تفکر انتقادی و خلاقیت کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که بین تفکر انتقادی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد و تعامل فرآیند خلاق به طور کامل این رابطه را واسطه می کند. علاوه بر این، مبادله رهبر-عضو رابطه بین تفکر انتقادی و تعامل فرآیند خلاق را تضعیف می کند.

- ایندرا ساینه و همکاران (۲۰۲۱)، در مقاله ای به پیوند تفکر انتقادی و مدیریت دانش: یک تحلیل مفهومی پرداختند. نتایج نشان داد که بین مفاهیم مدیریت دانش در سه بعد روابط، فرآیند و اهداف و تفکر انتقادی ارتباط وجود دارد.

- جیانگ و همکاران (۲۰۱۸)، در مقاله ای به توانایی های تفکر انتقادی و انگیزه الهام بخش مدیران و آوای سازمانی پرداختند. نشان داد که هم تفکر انتقادی کارکنان و هم انگیزه الهام بخش رهبران تأثیر مثبتی بر صدای کارکنان دراد همچنین نتایج نشان داد کارآمدی صدا نقش واسطه ای در این رابطه ایفا می کند. روابط بین تفکر انتقادی کارکنان، انگیزه الهام بخش رهبران و صدای کارکنان. مورد تأیید قرار گرفت.

۲. سوالات پژوهش:

- سوال کلی پژوهش:

- الگوی تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا در کارکنان سازمانهای دولتی به چه صورت است؟

- سوالات فرعی پژوهش:

- شرایط علی تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان در سازمان های دولتی کدامند؟
- شرایط زمینه ای تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان در سازمان های دولتی کدامند؟
- شرایط مقوله محوری تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان در سازمان های دولتی کدامند؟
- شرایط مداخله گر تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان در سازمان های دولتی کدامند؟
- راهبردهای تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان در سازمان های دولتی کدامند؟
- پیامد های تقویت رفتارهای سازمانی مثبت گرا کارکنان در سازمان های دولتی کدامند؟

۳. روش شناسی تحقیق

این پژوهش، پژوهشی بنیادی از نوع مقطعی است و از نظر هدف کاربردی و از نظر روش آمیخته (کیفی - کمی) می باشد که در بخش کیفی از روش نظریه داده بنیاد رهیافت نظام مند اشتراوس و کوربین استفاده شده است. در بخش کیفی با توجه به اینکه به دنبال تدوین مدل نظری می باشد، بنابراین بایستی از افرادی استفاده گردد که آشنایی کاملی با رفتارهای سازمانی مثبت گرا داشته باشند. بر همین اساس در بخش پژوهش کیفی، جامعه آماری این پژوهش شامل؛ مدیران و خبرگان دانشگاهی، مدیران ارشد و میانی سازمان های دولتی، دارای سابقه کار بالای ده سال است. پژوهشگران کیفی به طور نظری (گلوله برفی) به نمونه گیری می پردازند. این امر بدان معنی است که در این پژوهش، در مرحله اول که مصاحبه با مدیران و خبرگان دانشگاهی، مدیران ارشد و میانی سازمان های دولتی این حوزه می باشد، نمونه گیری به صورت هدفمند

انجام می گیرد (نه تصادفی) و تمرکزش بر تدوین نظریه است؛ بدین معنی که افرادی انتخاب شده اند که با بحث رفتارهای سازمانی مثبت گرا آشنایی داشته و در سازمان با آن درگیر بوده اند. در پژوهش حاضر مهمترین روش گردآوری داده ها استفاده از مصاحبه (نیمه ساختارمند) بوده است. از آنجا که مهمترین روش گردآوری داده ها، مصاحبه بوده است به کارگیری روش مصاحبه در تحقیقات نیازمند رعایت مراحل خاصی است.

در تحقیق حاضر، پس از تعیین موضوع و انتخاب روش مصاحبه، برنامه ریزی کلی انجام مصاحبه ها طراحی شد. در ابتدای این مرحله، تمرکز تحقیق به طور تفصیلی مشخص شده و واژگان، عبارتها، مفاهیم، سؤالات و موضوعاتی که با تحقیق مرتبط اند تعیین شده اند. همچنین اطلاعات دریافتی از مصاحبه شوندگان، در جلسه مصاحبه توسط مصاحبه گر ضبط و در عین حال یادداشت برداری نیز شده است. در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از مصاحبه ها، از روش کدگذاری در نظریه پردازی داده بنیاد استفاده شده است.

در این پژوهش، بنا به معیارهای ارائه شده توسط «کرسول و میلر» به منظور حصول اطمینان از روایی پژوهش یا به عبارتی دقیق بودن یافته ها از منظر پژوهشگر، مشارکت کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش اقدامات زیر انجام شد:

- تطبیق توسط اعضا: مشارکت کنندگان گزارش نهایی پژوهش، فرایند تحلیل و مقوله های به دست آمده را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آنها ابراز کردند.
- بررسی همکار: چند نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه رشته مدیریت و مدیران ارشد سازمانهای دولتی به بررسی یافته ها و اظهارنظر درباره آنها ابراز کردند.
- مشارکتی بودن پژوهش: به طور همزمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده ها کمک شد.
- بازخور مشارکت کننده: تفسیرها و نتایج به مشارکت کنندگان ارائه و موارد بد درک شده تعیین و اصلاح شدند.
- دریافت نظرات همکاران: تبیین ها و نتایج توسط اساتید راهنما و مشاور مورد بازبینی قرار گرفت و نظرات اصلاحی آنها اعمال گردید.

استراتژی های بهبود پایایی برای بررسی بخش کیفی این پژوهش به صورت زیر بوده است:

- هدایت دقیق جریان مصاحبه برای گردآوری داده ها: در پژوهش حاضر مطابق با

استانداردهای پژوهش های کیفی، راهنمای مصاحبه طراحی و مصاحبه ها با رعایت اصول علمی و اخلاقی برگزار گردیدند. به منظور اطمینان از پایایی نتایج مصاحبه ها، پس از کدگذاری اولیه، در فاصله زمانی کوتاهی کدگذاری ها بازبینی شد و نظرات تکمیلی آنان دریافت شد.

➤ ایجاد فرایندهای ساختمانند برای اجرا و تفسیر مصاحبه ها: در فرایند مصاحبه ها، هر مصاحبه به طور جداگانه ثبت و سپس، پیاده سازی شد تا اطمینان حاصل شود که چیزی نادیده گرفته نمی شود. مصاحبه ها در محیطهای آرام برگزار و پس از جمع آوری، داده ها با استفاده از روشهای کدگذاری با رویکرد نظریه داده بنیاد تحلیل و تفسیر شدند.

➤ استفاده از کمیته تخصصی: کلیه فرایندهای این پژوهش با نظارت اساتید راهنما و مشاور انجام گردید.

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه ها، از فرایند سه مرحله ای کدگذاری باز، محوری و انتخابی مطابق با فرایند نظریه پردازی داده بنیاد به وسیله نرم افزار MAXQDA استفاده شده است.

۴. نتایج و تجزیه و تحلیل یافته ها

اجزای فرآیند کدگذاری محوری، شامل پدیده اصلی شرایط، علی، راهبردها، زمینه، شرایط مداخله گر و پیامدها به تفکیک و بر اساس مقوله های زیر مجموعه خود طرح و در نهایت طبق کدگذاری انتخابی به هم پیوند داده شده اند.

-نتایج کدگذاری باز و محوری و تناظر مقوله های کلی و مقوله های فرعی

به طور کلی از تحلیل داده های کیفی پژوهش، ۱۰ مقوله اصلی، ۲۹ مقوله فرعی، و ویژگی ها (۲۸) ویژگی) و ابعاد آنها (۷۳ بعد) که در قالب جدول شماره (۱) شناسایی و ارائه گردید.

جدول (۱) نتایج کدگذاری باز و محوری و تناظر مقوله‌های کلی و مقوله‌های فرعی

مقوله کلی	مقوله های فرعی	شاخص‌ها و ابعاد	
عوامل فردی	مهارت های ادراکی	هوشمندی	
		ابهام زدایی	
		ژرف نگری	
	مهارت های اخلاقی		دلسوزی و تعلق سازمانی
			امانت داری و صداقت
			متعهد بودن به ارزش ها
			قانون مداری
	مهارت های تغییر		روحیه خدمت گرایی
			متقاعد سازی دیگران
			جلب مشارکت
ویژگی های شخصیتی		عصبیت	
		پرون گرایی	
		باز بودن	
		توافق	
پایداری و پاسخگویی		مسولیت پذیر بودن	
		با انرژی بودن	
		انعطاف پذیری	
		استقامت داشتن	
عوامل سازمانی	مدیریت افراد	توسعه ی دیگران	
		ارزیابی عملکرد	
		کار تیمی	
	نتیجه گرایی		یجاد انگیزه
			نوآوری
			قاطعیت
			ریسک پذیری
مهارت های ارتباطی		قضایات منطقی	
		شنود موثر	
		فن مذاکره	

خود مدیریتی		
مدیریت تعارض		
جمع پذیری مشارکت در مراسم ها و رویدادها	هوش اجتماعی	عوامل فرا سازمانی
تشکل های اجتماعی و شبکه سازی اجتماعی		
ارتباط موثر با افراد جامعه		
آداب اجتماعی داشتن		
ایجاد یک فرهنگ برای بهسازی و یادگیری رفتار سازمانی مثبت کارکنان	فرهنگ سازمانی	
جو مطلوب برای ایجاد انگیزه در کارکنان و آموزش به آنها		
نگرش مدیران به ایجاد رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمان	مدیریت و سیاستگذاری کلان	عوامل زمینه
برنامه ریزی مدیران برای آموزش رفتار سازمانی مثبت کارکنان		
مشارکت در کلاسهای آموزشی رفتاری	مشارکت کارکنان	
نگرش کارکنان در خصوص رفتار سازمانی مثبت		
ایجاد کلاسهای آموزشی برای کارکنان برای یادگیری رفتار سازمانی مثبت	توجه به رفتار سازمانی مثبت	راهبردها :سطح خرد سازمان
نگاه مثبت کارکنان به کلاسهای آموزشی		
توجه به کارکنان و رفتار کاری آنها	آگاه سازی کارکنان و برنامه های خود توسعه ای	
تشویق کارکنان به توسعه فردی		
توزیع مناسب پاداش بین همه کارکنان	توجه به سیستم برابری	
دادن مزایا به کارکنان سر موقع		
یک جو سالم رقابتی در میان سازمانها	ایجاد جو رقابتی سالم بین سازمانهای دولتی	راهبردها :سطح کلان سازمانهای دولتی
استقلال سازمانی		

ایجاد و تشکیل رفتار سازمانی مثبت	طرح جامع پیش افزایشی در سازمانها دولتی	
آیین نامه ها و دستور العمل هایی توسط مدیران	بازنگری قوانین و مقررات برای رفتار	
تدوین قوانین و مقررات حمایتی برای ایجاد رفتار سازمانی مثبت	سازمانی مثبت	
اخلاق خوب در جامعه	ایجاد و تقویت رفتار شهروندی	
رفتارها و آداب اجتماعی در جامعه		
ایجاد حس مسئولیت کارکنان به کارها	تعهد سازمانی بالا	
تعهد به سازمان و مدیر		
انجام دادن دقیق کارهای ارباب رجوع		
بالا رفتن توانمندی کارکنان	خودکارآمدی کارکنان	پیامدهای فردی
بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان		
احساس تعلق سازمانی		
عمل کردن کارکنان به عنوان افراد شایسته	موفقیت شغلی	
همگام شدن با تغییر و تحولات شغلی		
بالا رفتن کیفیت آموزش، پژوهش و خدمات	کارایی و اثر بخشی	
بوجود آمدن نشاط سازمانی		
بالا رفتن اعتبار و وجه علمی سازمان	اعتبار و شهرت سازمانی	پیامدهای سازمانی
نقش موثر در تولید و توسعه رفتار سازمانی مثبت کاری		
توانایی پاسخگویی به نیازهای ارباب رجوع سازمانها	پاسخگویی سازمان	
ارتباط اخلاقی شایسته با ارباب رجوع		
آداب اجتماعی	رفتارهای فرا اجتماعی	پیامدهای فرا سازمانی
اخلاق گرایی		
ایجاد فرهنگ مشارکت		
حمایت های مالی دولت در خصوص برنامه های آموزشی	عوامل اجتماعی	عوامل محیطی

نقش دولت	افزایش بودجه برای برنامه های رفتاری	(مداخله گر)
عوامل اقتصادی	رشد و توسعه	

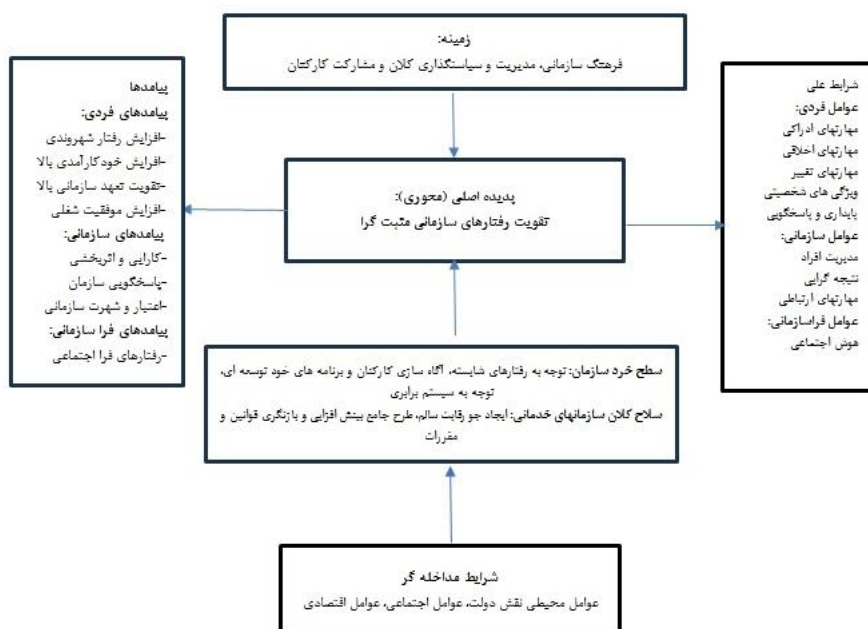
منبع: نتایج تحقیق

- یافته‌های کدگذاری انتخابی و ارائه الگوی کیفی پژوهش

در فرآیند کدگذاری انتخابی و فرایند تلفیق، متن مصاحبه‌های پیاده شده دوباره بررسی شد و جملات و ایده هایی که بیانگر ارتباط بین مقوله‌های اصلی و فرعی بودند مورد توجه قرار گرفتند. بر اساس روابط به دست آمده، مفاهیم حاصل از کدگذاری باز و محوری در مرحله کدگذاری انتخابی به یکدیگر پیوند داده شده و رفتار سازمانی مثبت کارکنان به صورت یک الگو مفهومی منعکس گردید.

نتایج کدگذاری مصاحبه‌های انجام شده و تحلیل یافته‌های بخش کیفی بیانگر آن است که رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمان متأثر از سه عامل اساسی فردی و سازمانی و فرا سازمانی می باشد. عوامل فردی موثر بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان شامل: مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های اخلاقی، مهارت‌های تغییر، ویژگی‌های شخصیتی و پایداری و پاسخگویی است. عوامل سازمانی نیز دومین عامل موثر بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان است. این عوامل نیز شامل: مدیریت افراد، نتیجه گرایی و مهارت‌های ارتباطی می باشد. برای بهبود رفتار سازمانی مثبت کارکنان دو راهبرد عمده را با توجه به نتایج بدست آمده می توان مطرح نمود. این دو راهبرد در سطح خرد یعنی سازمان و در سطح کلان یعنی نظام سازمانهای دولتی می باشد. آنچه به عنوان راهبرد در سطح خرد مطرح شده است شامل: توجه به رفتار سازمانی مثبت، آگاه سازی کارکنان و برنامه‌های خود توسعه ای و توجه به سیستم برابری می باشد. در سطح کلان، ایجاد جو رقابتی سالم بین سازمانهای دولتی، طرح جامع پیش افزایش در سازمانهای دولتی و بازنگری قوانین و مقررات برای رفتار سازمانی مثبت می تواند در رفتار سازمانی مثبت کارکنان موثر باشد. بستر فراهم کننده این راهبردها: مدیریت و سیاستگذاری کلان، فرهنگ سازمانی و مشارکت کارکنان است. راهبردهایی که در دو سطح خرد و کلان مطرح شد متأثر از شرایط مداخله‌گری تحت عنوان عوامل محیطی است. این عوامل محیطی در برگیرنده نقش دولت، عوامل اجتماعی و عوامل

اقتصادی است. یافته‌های پژوهش نشان داد که رفتار سازمانی مثبت کارکنان سه پیامد عمده فردی و سازمانی و فرا سازمانی را در پی دارد. در پیامد فردی، ایجاد رفتار شهروندی، نعهد سازمانی بالا، خودکارآمدی کارکنان و موفقیت شغلی را به دنبال دارد و در پیامد سازمانی موجب کارایی و اثربخشی، پاسخگویی سازمان و اعتبار و شهرت سازمانی می‌گردد. شکل (۱) فرآیند رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمان های دولتی را بر مبنای طرح نظاممند نظریه ی داده بنیاد منعکس می‌کند.



شکل (۱): فرآیند رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمانهای دولتی بر مبنای طرح نظاممند نظریه داده بنیاد

- برازش مدل ساختاری

- ضرایب معنی داری (مقادیر t-values)

با توجه به نتایج تحقیق، چون ضرایب t برای پژوهش درون بازه $(1/96, 1/96)$ به دست آمده است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار بودن آن تایید نمی‌گردد. ولی برای مابقی

فرضیه های پژوهش چون ضرایب t خارج از بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) به دست آمده است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار بودن آنها تایید می گردد.

- معیار R^2 یا R Squares

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود. مطابق با شکل (۱)، مقدار R^2 برای سازه های درونزای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تایید نمود.

جدول (۲) نتایج معیار R^2 برای سازه درون زا

متغیرهای مکنون	نشان	R^2
پیامدهای فردی	IC	۰/۰۸۴
پیامدهای سازمانی	OC	۰/۱۶۰
پیامدهای فرا سازمانی	OOC	۰/۰۴۰
رفتار سازمانی مثبت کارکنان	WEB	۰/۹۵

منبع: نتایج تحقیق

- برازش مدل کلی

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار (GOF) استفاده می گردد که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. مقدار اشتراک از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می آید.

جدول (۳) میزان اشتراک و ضریب تعیین متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	نشان	اشتراک	ضریب تعیین (R^2)
عوامل فردی	IF	۰/۵۵۹	۰/۰۰۰
عوامل سازمانی	OF	۰/۸۶۶	۰/۰۰۰
عوامل فرا سازمانی	OOF	۰/۶۶۶	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	OCU	۰/۹۹۹	۰/۰۰۰۰
مدیریت و سیاست گذاری کلان	HMP	۰/۸۹۸	۰/۰۰۰
مشارکت کارکنان	EP	۰/۹۹۹	۰/۰۰۰
راهبردهای خرد	TS	۰/۷۹۵	۰/۰۰۰
راهبردهای کلان	HS	۰/۷۳۱	۰/۰۰۰
نقش دولت	GR	۰/۹۹۹	۰/۰۰۰
عوامل اجتماعی	SOF	۰/۹۹۹	۰/۰۰۰
عوامل اقتصادی	EF	۰/۹۹۹	۰/۰۰۰
پیامدهای فردی	IC	۰/۷۴۴	۰/۰۸۴
پیامدهای سازمانی	OC	۰/۷۹۲	۰/۱۶۱
پیامدهای فرا سازمانی	OOC	۰/۹۹۹	۰/۰۴۰
رفتار شایسته کارکنان	WEB	۰/۷۷۱	۰/۹۵

منبع: نتایج تحقیق

جدول (۴) نتایج برازش مدل کلی

اشتراک	ضریب تعیین	GOF
۰/۸۵۴	۰/۳۰۹	۰/۵۱۳

منبع: نتایج تحقیق

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۵۱۳ برازش بسیار مناسب مدل کلی تایید

می‌گردد.

۵. جمع بندی و نتیجه گیری

یافته‌های نهایی و پیشنهادها، علاوه بر اینکه از نظر کاربردی نمودن تحقیق و کمک به حل مسأله موجود اهمیت دارد، در ایجاد تقویت انگیزه در پژوهشگران و هموار نمودن راه تحقیق‌های بعدی نیز کاملاً موثر است. مؤلفه‌های به دست آمده طی پارادایم کدگذاری محوری و انتخابی و روابط بین آنها (مدل استراوس و کوربین) که حاصل مصاحبه‌های انجام گرفته از کارکنان سازمانهای دولتی (رفاهی، آموزشی، سیاسی و فرهنگی) را می‌توان در قالب قضایای زیر خلاصه نمود:

- **مقوله محوری (مقوله اصلی):** که تقویت رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمانهای دولتی است.

- **عوامل علی:** عوامل فردی: (مهارتهای ادراکی، مهارتهای اخلاقی، مهارتهای تغییر، ویژگی‌های شخصیتی و پایداری و پاسخگویی) عوامل سازمانی (مدیریت افراد، نتیجه‌گرایی و مهارتهای ارتباطی) و عوامل فرا سازمانی (هوش اجتماعی)، شرایط علی موثر بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمانهای دولتی است.

- **راهبردها:** دو راهبرد مطرح شده در سطح خرد (توجه به رفتار سازمانی مثبت، آگاه‌سازی کارکنان و برنامه‌های خود توسعه ای) و سطح کلان (ایجاد جو رقابتی سالم در بین سازمانهای دولتی، طرح جامع پیش‌افزایی و بازنگری قوانین و مقررات برای رفتار سازمانی مثبت) اقداماتی برای ایجاد رفتار سازمانی مثبت کارکنان هستند.

- **عوامل بستر ساز (زمینه):** فرهنگ سازمانی، مدیریت و سیاست‌گذاری کلان و مشارکت کارکنان بستری (زمینه) خاص برای ایجاد رفتار سازمانی مثبت کارکنان فراهم می‌آورند.

- **عوامل محیطی (شرایط مداخله‌گر):** که حاصل از عوامل محیطی (نقش دولت، عوامل اجتماعی و عوامل اقتصادی) بستری عام برای بهبود رفتار سازمانی مثبت کارکنان پدید می‌آورند.

- **پیامدها:** پیامدهای فردی (ایجاد رفتار شهروندی، تعهد سازمانی بالا، خودکارآمدی کارکنان و موفقیت شغلی) و پیامدهای سازمانی (کارایی و اثربخشی، اعتبار و شهرت سازمانی و

پاسخگویی سازمان (و پیامدهای فرا سازمانی) رفتارهای فرا اجتماعی) را فراهم می آورد.

-پیشنهادات کاربردی

توصیه‌ها و رهنمودهای ذیل برای ارتقای رفتار سازمانی مثبت کارکنان در سازمانهای دولتی بر اساس الگوی شایستگی ارائه می شود:

عوامل علی بر رفتار سازمانی مثبت تأثیر گذار است که نتیجه‌های زیر ارائه می گردد:

- توجه و تأکید بر تقویت ارزشهای اخلاقی و الگوی شایستگی کارکنان در طراحی، هدایت و اجرای رویکردهای سازمانی.

- تعریف و تدوین روش مند مصادیق اصلی و عملی شایستگی‌های رفتاری در سازمان .

- ترویج و الگوسازی شایستگی‌های تقوآمداری، رفتاری، اخلاقی، امانتداری، عدالت ورزی و انصاف، تصمیم گیری.

عوامل راهبردی بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان تأثیر گذار است، پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- تعیین ضوابط و ویژگی‌های کارکنان بر اساس الگوی شایستگی.

- نهادینه سازی الگوی شایستگی در فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و اجتماعی با توجه و تأکید بر اصل خدمت رسانی و مشارکت در تصمیم گیری.

- مشورت جویی و استفاده از صاحب نظران و متخصصان مدیریت در اصلاح و طراحی نظام مدیریت سازمان و کارکنان.

عوامل زمینه‌ساز بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان تأثیر گذار است، پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- تربیت و انتخاب کارکنانی متعهد و متخصص با تأکید بر رفتار سازمانی مثبت و شایستگی.

- الگوسازی کارکنان شایسته از طریق شناسایی و معرفی و تشویق مدیران، کارکنان سایر واحدها و مشارکت میان آنها.

- پیگیری و اصلاح مداوم روشهای مدیریتی از طریق ایجاد ارتباطات گسترده، فرهنگ سازمانی و سازمان یافته و حلقه‌های بازخورد برای تاثیر بر کارکنان .

همین طور عوامل محیطی و پیامدها بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان تأثیر گذارند که پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- تعریف و تدوین شاخصهای نظارت و ارزیابی در چارچوب نظام مدیریتی و الگوی شایستگی کارکنان.

- کارآمدسازی نظام کنترل به منظور حفظ رویکردهای بهبود مبتنی بر نتایج ارزیابی و نظارت.
- دامنه کاربرد این پژوهش مبتنی بر شایستگی کارکنان بوده است که پیشنهاد می‌گردد این دامنه تا سطح شایستگی کارکنان تمام واحدها و مستخدمین نیز تسری یابد.
- به منظور بررسی اثربخشی نتایج حاصل از تعریف شاخص‌های مدل شایستگی این پژوهش، با تعریف و پایش شاخصهای کمی و کیفی برای اندازه‌گیری میزان تاثیرگذاری بهبود شایستگیها در موفقیت سازمان و نتایج عملکردی کسب و کار استفاده گردد.
- ترسیم نقشه راه شایستگی مدیران و کارکنان به منظور خلق چشم انداز مشترک و ایجاد تعهد میان مدیران و کارکنان حائز اهمیت است که پیشنهاد می‌شود در این خصوص فعالیت پژوهشی صورت پذیرد.
- همانطور که در این پژوهش اشاره شد، نقش شایستگی‌ها در فرآیند منابع انسانی از اهمیت بسیاری برخوردار است، پیشنهاد می‌گردد به منظور کاربردی نمودن این مدل، شایستگی‌های هر یک از کارکنان به صورت شناسنامه شایستگی تعریف و در سوابق شغلی کارکنان ثبت گردد.

۵. منابع و مآخذ

- ارشدی، نسرین؛ الیاسی، روشنک؛ نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۹۷). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای رفتار سازمانی مثبت؛ **پژوهشنامه روانشناسی مثبت**، ۴(۴): ۱۲-۱.
- الوانی، سید محمود. (۱۳۹۱). بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت گرا. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۸، ۶-۱.
- الوانی، سید مهدی؛ واعظی، رضا؛ هنرمند، روح اله. (۱۳۹۴). نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی، **مطالعات مدیریت بهبود و تحول**، ۲۴(۷۹): ۱-۲۶.
- بیگ زاد، جعفر؛ مختاری، فائزه. (۱۴۰۲). ترسیم مدل ساختاری تاثیر تفکر کارآفرینانه و رفتار سازمانی مثبت گرا بر کارآمدی جمعی با نقش میانجی تمایل به همکاری (مورد مطالعه: دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی)، **فصلنامه دانشگاه فنی و حرفه ای کارآفن**، ۲۱(۲): ۲۹۶-۲۶۷.
- پارسامهر، امیر رضا؛ موسوی، سید جعفر؛ سلطانی، حسین؛ سنایی، محمد. (۱۳۹۹). عوامل موثر بر مثبت گرایی در رفتار سازمانی در زمان شیوع کووید-۱۹، **مجله دانشکده پزشکی**، ۶۳(۲): ۲۴۹۸-۲۵۱۰.
- حسری، زهرا. (۱۴۰۰). تأثیر رفتار مثبت گرای سازمانی بر رفتار مسئولانه کارکنان با نقش میانجی تواناسازی کارکنان، **فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، ۵(۳۸): ۳۸۵.
- حسن نانگیر، سید طه؛ فقیهی، ابوالحسن؛ دانش فرد، کرم الله. (۱۴۰۲). ارائه الگوی ارتباطات سازمانی در راستای ارتقاء رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان‌های دولتی: مطالعه‌ای در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، **مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی**، ۱۰(۲): ۲۱-۳۵.
- رزم طلب، ناصر. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین، **فصلنامه رفتار مثبت در سازمانهای آموزشی**، ۱(۳): ۱۰-۲۷.
- شریفی، لیلا؛ هادوی، پویا. (۱۳۹۸). رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی، دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۲(۲۲): ۱۲۱-۱۲۷.
- رجبیان احسان؛ الوانی، سید مهدی؛ عطایی، محمد، حمیدی ناصر. (۱۴۰۰). طراحی مدل ساختاری تفسیری بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت گرا در وزارت آموزش و پرورش. **فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت**، ۳۷(۱): ۱۲۱-۱۴۶.
- فرجادی نژاد، زیمه؛ گودرزوند چگینی، مهرداد؛ رضایی کلیدبری، حمیدرضا؛ رضایی دیزگاه، مراد. (۱۴۰۰). بررسی طراحی مدل کاربردی رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول؛ ۱۳: ۱۵-۲۴.
- عباس زاده، حسن؛ محمودی، آرش؛ نوری، امیری. (۱۳۹۳). رفتار سازمانی مثبت گرا و تاثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری، **مطالعات مدیریت بهبود و تحول**؛ ۲۳(۷۴): ۱۳۷-۱۵۹.
- کمالیان، امین رضا؛ کوهی خور، محمد. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رفتارهای مثبت گرا و بدبینانه بر نگرش شغلی و

- سازمانی، نشریه پژوهش های مدیریت عمومی، ۹(۳۳): ۱۳۹-۱۶۶
- اظمی، سعید؛ عطایی، محمد؛ مهدوی، عبدالمحمد؛ سایه میری، کوروش. (۱۳۹۹). مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان های دولتی و اولویت بندی آن ها با تاکید بر ارزش های اسلامی، ایرانی؛ **مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام**، ۲۸(۱): ۱۰۰-۱۲۰.
 - کوکی بروجردی، فهیمه؛ جهانگیر فرد، مجید؛ مهدی زاده، علی؛ حاج علیان، فرشاد. (۱۴۰۲). اعتبارسنجی مدل الگوی اخلاق سازمانی از نگاه رفتار سازمانی مثبت گرا، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۸: ۱۰۹-۱۱۸.
 - گمار، مژگان؛ اسلام بولچی، علیرضا. (۱۴۰۰). بررسی نقش رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان با نقش میانجی رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی در شهرداری همدان، **رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، ۵۲(۱): ۲۴-۳۶.
 - ناستی زایی ناصر؛ جناآبادی، حسین. (۱۳۹۵). رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. **پژوهش در آموزش علوم پزشکی**، ۸(۱): ۲۱-۲۲.
 - ملکان، عمران؛ کاظمی، سعید. (۱۳۹۵). روانشناسی مثبت گرا و پیامدهای آن در سازمان های امروزی، **دومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران**، تهران.
 - یزدان شناس، مهدی. (۱۳۹۵). نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در رابطه بین رهبری تحول آفرین و بدبینی کارکنان، **فصلنامه پژوهش نامه روان شناسی مثبت**، ۲(۱): ۱-۱۸.
 - نادری هشی، خسرو؛ نجف بیگی، رضا. (۱۳۹۵). طراحی الگوی رفتار سازمانی مثبت گرا (POB) در مدیریت منابع انسانی سازمانهای دولتی ایران با رویکرد دلفی فازی محورهای موضوعی، **فصلنامه خطمشی گذاری عمومی در مدیریت**، ۱۲(۲): ۲۷۳-۲۹۳.
 - Bakker, A. B., and Schaufeli, W. B. (۲۰۰۸). Positive organizational behavior engaged employees in flourishing organizations. **Journal of Organizational Behavior**, ۲۹(۲), ۱۴۷-۱۵۴.
 - Compton, W. C., & Hoffman, E. (۲۰۱۲). **Positive psychology: The science of happiness and flourishing**. Engage Learning.
 - Ibanez Sepulveda, C. (۲۰۱۳). Flourishing in Chile: How to increase well-being in the country? **Estudios Contemporâneos da Subjetividade**, ۲ (۳), ۲۶۷-۲۷۵.
 - Gable, S. L., & Haidt, J. (۲۰۰۵). What (and why) is positive psychology? **Review of General Psychology**, ۹ (۲), ۱۰۳-۱۲۳.
 - Gilman, M., & Raby, S. (۲۰۱۳). National context as a predictor of high-performance work system effectiveness in small-to-medium-sized enterprises

- (SMEs): A UK–French comparative analysis. **The International Journal of Human Resource Management**, ۲۴ (۲), ۳۷۲–۳۹۰.
- Mills, M. J., Fleck, C. R., & Kozikowski, A. (۲۰۱۳). Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. **The Journal of Positive Psychology**, ۸ (۲), ۱۵۳–۱۶۴.
 - Luthans, F. (۲۰۰۲). The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, ۲۳ (۶), ۶۹۵–۷۰۶.
 - Luthans, F. (۲۰۰۲). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, ۲۳ (۶), ۶۹۵–۷۰۶.
 - Luthans, F. (۲۰۰۲b). The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior**, ۲۳ , ۶۹۵–۷۰۶.
 - Luthans, F., & Youssef, C. M. (۲۰۰۴). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. **Organizational Dynamics**, ۳۳ (۲), ۱۴۳–۱۶۰.
 - Meena, A., & Batra, G. (۲۰۲۲). Impact of positive organizational behaviour on job satisfaction. **BI-ANNUAL JOURNAL**, ۳ , ISSN: ۲۲۷۷-۹۷۳۶.
 - Page, L. F., & Donohue, R. (۲۰۰۴). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct (Working Paper). **Monash University, Department of Management** . *Frontiers in Psychology*, ۱۰ (۲), ۱–۲۰.
 - Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (۲۰۱۸). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment.
 - Seligman, M. E. P. (۱۹۹۹). The president's address. *American Psychologist*, ۵۴ , ۵۵۹–۵۶۲.
 - Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (۲۰۰۰). Positive psychology: An introduction. **American Psychologist**, ۵۵ (۱), ۵–۱۴.
 - Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (۲۰۱۴). Positive psychology: An introduction. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. ۲۷۹–۲۹۸). Springer.