



رابطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی

ناصر ناستی زایی^{۱*}، حسین جناآبادی^۲، رضا نوروزی کوهدشت^۳

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۱۲

تاریخ ویرایش: ۹۵/۰۸/۰۶

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۲/۰۸

چکیده

زمینه و هدف: در گذشته، تنها به تئوری سازی، تحقیق و کاربرد مثبت‌گرایی در حوزه روان‌شناسی توجه می‌شد، ولی اکنون، تحقیقات مثبت‌گرایی در حوزه رفتار سازمانی نیز مورد توجه قرار گرفته است. هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان است.

روش بررسی: مطالعه حاضر توصیفی- رابطه‌ای بوده که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس تعداد ۲۰۵ نفر از اعضای هیات علمی، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در مهرماه ۱۳۹۴ از طریق سه پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، رفتار شهروندی سازمانی ویلیام و اندرسون (۱۹۹۱) و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه همزمان با کمک نرم افزار SPSS21 استفاده شد.

یافته‌ها: میانگین نمرات رفتار سازمانی مثبت‌گرا (۳/۹۹±۰/۵۹۳)، رفتار شهروندی سازمانی (۳/۷۶±۰/۸۷۶)، کیفیت زندگی کاری (۳/۸۳±۰/۳۶۵) بود که همه موارد در سطح بالاتری از میانگین نظری (۳) قرار داشتند. مقدار ضریب همبستگی رفتار سازمانی مثبت‌گرا و مولفه‌های خودکارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی با رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب ۰/۶۰۷، ۰/۵۳۱، ۰/۶۱۶ و ۰/۶۳۳ بود ($p < ۰/۰۱$). بر اساس نتایج رگرسیون مولفه‌های خودکارآمدی، امیدواری و خوش‌بینی ۴۴/۵ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کنند ($p < ۰/۰۵$). مقدار ضریب همبستگی رفتار سازمانی مثبت‌گرا و مولفه‌های خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید و خوش‌بینی با کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۰/۵۴۹، ۰/۵۵۸، ۰/۵۳۹، ۰/۴۷۵ و ۰/۴۶ بود ($p < ۰/۰۵$). بر اساس نتایج رگرسیون مولفه‌های خودکارآمدی و تاب‌آوری ۳۳/۶ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کنند ($p < ۰/۰۵$).
نتیجه‌گیری: با افزایش رفتار سازمانی مثبت‌گرا (خودکارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی)، رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه نیز افزایش می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: رفتار سازمانی مثبت‌گرا، رفتار شهروندی سازمانی، کیفیت زندگی کاری، اعضای هیات علمی.

مقدمه

سازمانی مثبت توسط لوتانز (Luthans) به‌عنوان مطالعه و کاربرد نقاط قوت منابع انسانی مثبت و ظرفیت‌های روان‌شناختی که قابلیت اندازه‌گیری و توسعه یافتن دارند و به‌طور مؤثری برای مدیریت بهبود عملکرد در محل کار کاربرد دارند، ابداع و معرفی شد. لوتانز و همکاران ترکیب بهینه روان‌شناسی مثبت، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای شکل‌دهی رفتارهای سازمانی مثبت می‌دانند [۱]. یکی از مفاهیمی که متأثر از جنبش روان‌شناسی مثبت‌گرا، در حوزه رفتار سازمانی شکل گرفته، سازه سرمایه روان‌شناختی (Psychological

امروزه سرمایه انسانی اهمیت فراوانی پیدا کرده است، به‌طوری‌که آن را ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی‌های کلیدی یک سازمان می‌دانند. گام برداشتن در جهت ارتقای این سرمایه می‌طلبید تا به بررسی ابعاد درونی موجود در انسان پرداخت و با توجه به حالات و روحیات آنان زمینه ارتقاء این سرمایه منابع انسانی موجود و در نهایت عملکرد سازمان را فراهم آورد. یکی از موضوعاتی که جدیداً مورد توجه متخصصین قرار گرفته است، رفتار سازمانی مثبت (Positive Organizational Behavior) است. عبارت رفتار

۱- (نویسنده مسول) استادیار، دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

۲- دانشیار، دکترای روان‌شناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

۳- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

نهادینه" فرد، محسوب می شود و چنانچه ذکر شد، با ایجاد هم افزایی بین انواع سرمایه واریانس بیشتری را در پیش بینی متغیرهای سازمانی ارائه می کند؛ ثانیاً، سرمایه روان شناختی با عملکردهای فوق العاده ای همچون کارآفرینی، خلاقیت و عملکرد نوآورانه رابطه دارد که باعث خلق مزیت رقابتی در سازمان ها به ویژه در شرایط دشوار و بحرانی می گردد؛ و در نهایت سرمایه روان شناختی به راحتی از سوی سازمان های دیگر، قابل تقلید و الگو برداری نیست [۵]. یافته ها نشان می دهد که سرمایه روان شناختی رابطه مثبتی با عملکرد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی [۵]، کیفیت زندگی کاری [۱۰]، مشتری مداری [۲۹]، کسب مزیت رقابتی [۲۱]، احساس بهزیستی [۳۲] و رابطه منفی با فرسودگی شغلی [۲۰، ۲۷، ۲۸، ۳۱]، استرس شغلی [۳۰] دارد.

رفتار سازمانی مثبت گرا دارای پیامدهای متنوعی است که مطالعه حاضر به دنبال بررسی رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی (Organizational Citizenship Behavior) و کیفیت زندگی کاری (Quality of Work Life) اعضای هیأت علمی است. از ویژگی بارز و برتر سازمان های امروزی بروز رفتار شهروندی در کارکنان می باشد. باتمن و ارگان (Batman & Organ) بیان می کنند که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری بر اساس صلاحیتد شخصی است که جزء نیازمندی های شغلی کارمند نبوده، اما با این حال، باعث افزایش اثربخشی سازمانی در جهت ارضای منافع ذینفعان خواهد بود. معتبرترین تقسیم بندی ارائه شده درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی را ارگان در سال ۱۹۸۸ ارائه داد که عبارتند از ۱. نوع دوستی (Altruism)؛ شامل همه نوع اقدامات و کمک های داوطلبانه کارکنان به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف مرتبط است. ۲. نزاکت ادبی (Respect)؛ اجتناب از وارد نمودن خسارات به سازمان و اندیشیدن به این که چطور اقدامات فرد بر دیگران تأثیر می گذارد. ۳. وجدان کاری (Duty)؛ رفتاری اختیاری است که فراتر از الزامات تعیین شده به

است. سرمایه روان شناختی، مفهوم جدید و مهمی در حیطه رفتار سازمانی مثبت به شمار می رود؛ به طوری که بعضی محققان، بر اهمیت مفهوم سازی و سنجش آن در سازمان تأکید بسیار کرده اند [۲]. سازه سرمایه روان شناختی، خود از چهار بعد تشکیل شده که عبارتند از: الف) باور به خودکارآمدی (Self-Efficacy) برای انجام تلاش های ضروری در جهت موفقیت در کارهای چالش برانگیز [۳]. ب) امید (Hope) یعنی داشتن مسیری برای رسیدن به هدف و داشتن حسی از توانایی عاملیت و تأثیرگذاری در جهت رسیدن به هدف یا به بیان دیگر، امید یعنی پایداری در هدف و در صورت لزوم، یافتن مسیرهای جدیدی برای نیل به آن [۴]. ج) خوش بینی (Optimism) با دو جنبه از مفهوم اسناد (Attribution) ارتباط تنگاتنگی دارد: پایداری و جامعیت اسناد فرد در رویدادهای خوب و بد. به این معنی که فرد خوش بین رویدادهای بد را تصادفی و اتفاقی قلمداد می کند؛ درحالی که فرد بدبین، آنها را همیشگی و دائمی می داند. در رویدادهای خوب، کاملاً برعکس است: فرد خوش بین اتفاق های مطلوب را همیشگی و پایدار می داند، اما از نظر فرد بدبین، رخدادهای دلخواه، تنها از یک تصادف یا اتفاق ناشی شده اند و بنابراین، موقتی و زودگذر هستند [۴]. د) تاب آوری (Resiliency) به معنی توانایی فرد در بازگشت به وضعیت مثبت، پس از مواجهه با یک مسئله یا مشکل بزرگ یا یک رویداد استرس زا است [۳].

سرمایه روان شناختی که ترکیبی از خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب آوری به عنوان یک سازه مرکزی اثرات انگیزشی بیشتری نسبت به هر یک از اجزا به صورت انفرادی دارند. سرمایه روان شناختی به جهت ماهیت انعطاف پذیری، برخورداری از قابلیت آموزش و توسعه، به سختی از سوی رقبا تقلید می شود، و در نتیجه از پتانسیل بالایی جهت خلق مزیت رقابتی پایدار برخوردار می باشد. از این رو سرمایه روان شناختی اولاً نقطه اتصال و پیوند، و هم چنین خلق سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی و ایجاد هم افزایی بین آنها از طریق تلاش جهت تحقق "پتانسیل

می باشد که این بی توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را کاهش می دهد. کیفیت زندگی کاری یکی از جالب ترین روش های ایجاد انگیزش و راه گشای مهم در غنی سازی شغلی است که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به انگیزش دارد. کیفیت زندگی کاری یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود یعنی این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت های مناسب برای سرمایه گذاری مادی و معنوی در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. کیفیت زندگی کاری سازمان را می توان از طریق اندازه گیری رضایت، غیبت کم و انگیزه بالا در کارکنان برآورد کرد [۱۰]. هدف از کیفیت زندگی کاری دستیابی به یک محیط کاری کارآمد است که بتواند نیازهای فردی و سازمانی را برآورده سازد و ارزش هایی را که باعث بهبود بهداشت، رفاه، امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مهارت ها و توازن بین زندگی کاری و غیر کاری می شود را ارتقا بخشد [۱۱]. مطالعات نشان می دهد که کیفیت زندگی کاری با بهبود عملکرد [۱۵، ۲۲، ۲۴]، خشنودی شغلی [۱۶، ۲۳]، تعهد سازمانی [۲۵، ۲۶] رابطه وجود دارد.

طرح بهبود کیفیت زندگی کاری، برنامه ای جامع و وسیع است که با هدف جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت شرایط و کمک به تاب آوری کارکنان در سازمان اجرا می شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد [۱۲]. یکی از کاربردی ترین مدل های کیفیت زندگی کاری مدل والتون (Walton) می باشد. در این مدل از مهمترین برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری می توان به پرداخت منصفانه و کافی؛ محیط کار ایمن و بهداشتی؛ تامین امنیت مداوم؛ قانون گرایی سازمان؛ وابستگی اجتماعی زندگی کاری؛ فضای کلی زندگی کاری؛ یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی [۱۳] اشاره کرد. هنگامی که سازمان برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری به کارکنان خود ارائه می دهد، یک رویکرد عالی

وسيله سازمان در محیط کار است. ۴. جوانمردی (Magnanimity) تمایل به شکیبایی است در مقابل مزاحمت های اجتنابناپذیر بدون این که گله و شکایتی صورت گیرد. ۵. رفتار اجتماعی (Civic Virtue)؛ تمایل به مشارکت و مسئولیت پذیری و وفاداری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویر مناسب از سازمان است [۶]. کارکنان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی همانند یک شهروند متعهد در جهت اعتلای سازمان حاضرند که بدون هیچ چشم داشتی تلاش کنند. به طور طبیعی در صورتی که سازمان ها بهره مند از چنین کارکنانی باشند، دغدغه اثربخشی ندارند و می توانند در عرصه رقابت با فراغ خاطر به فکر سرمایه گذاری در عرصه های دیگر مؤثر بر اثربخشی باشند. مدیران نیز در صورت بهره مندی از این کارکنان، اکثر وقت خود را صرف اموری غیر از امور مربوط به وظایف زیردستان می کنند. رفتارهای شهروندی سازمانی مدرسان می تواند در جهت کمک به فراگیران، دیگر مدرسان، موسسه آموزشی به طور کل، صلاحیت و رشد شخصی خود، کلاس درس و مدیر اعمال شود [۷]. یافته ها نشان می دهد که رفتار شهروندی سازمانی با عدالت سازمانی [۱۷، ۱۹]، عملکرد شغلی، اعتماد و تعهد سازمانی [۱۸] رابطه وجود دارد.

زندگی سازمانی و زندگی شخصی لازم و ملزوم یکدیگرند. کارکنان مهمترین سرمایه های سازمان هستند که نقش محوری در تحول سازمان ایفا می کنند. در گذشته فقط بر زندگی شخصی کارکنان تأکید می شد، اما امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به یکی از مهم ترین اهداف سازمان تبدیل شده است [۸]. کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت مورد توجه بسیاری از مدیران که درصدد ارتقای کیفیت منابع انسانی هستند قرار گرفته و مسئله ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کاری و یک برنامه جامع و فراگیر است که برای ارتقای رضایت مندی کارکنان و برای جذب و نگهداری پرسنل هر سازمانی ضروری است [۹]. در واقع یکی از آفت های مدیریت، بی توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان

مطالعه آن از اهمیت زیادی برخوردار است. بنابراین هدف اصلی این مطالعه تعیین رابطه‌ی بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان می‌باشد.

روش بررسی

مطالعه حاضر توصیفی- رابطه‌ای (از نوع رگرسیون) است که جامعه آماری آن کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در نیمسال اول سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به حجم ۴۱۳ نفر بود. از آنجا که حجم جامعه آماری بر حسب جنسیت، دانشکده و رشته‌های آموزشی یکسان نبود به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای (بر حسب جنسیت، مرتبه علمی و رشته آموزشی) در دسترس و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۰۵ نفر (۴۳ زن و ۱۶۲ مرد) در مهرماه ۱۳۹۴ مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد زیر استفاده شد:

الف) پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)؛ این پرسشنامه که به بررسی رفتار سازمانی مثبت می‌پردازد دارای ۴ بعد خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب‌آوری و ۲۴ گویه است که از این تعداد، به هریک از ابعاد، شش گویه تخصیص یافته است. پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است و نمره گذاری آن از ۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد می‌باشد. حداقل نمره در این آزمون ۲۴ و حداکثر ۱۲۰ خواهد بود. نمره بالاتر نشانه ارائه بهتر رفتار سازمانی مثبت در سازمان می‌باشد و بر عکس.

ب) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ویلیام و اندرسون (۱۹۹۱)؛ این پرسشنامه در قالب ۱۴ گویه به بررسی رفتار شهروندی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس سبک ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است و نمره گذاری آن از ۱ تا ۵ بدین شرح است (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵). در این آزمون حداقل نمره فرد ۱۴ و حداکثر آن ۷۰ خواهد بود. هرچه نمره فرد به ۷۰

در جهت جذب و حفظ کارمندان خود انجام داده است. در واقع باعث شکل‌گیری این ایده می‌شود که سازمان قادر به ارائه محیط کاری مناسب به کارکنان خود می‌باشد و رضایت شغلی برای کارکنان خود به وجود می‌آورد [۱۴] که در نتیجه آن می‌توان انتظار داشت عملکرد شغلی آنان نیز بهبود پیدا کند.

در رابطه با اهمیت و ضرورت پژوهش می‌توان گفت که یک رویکرد مثبت‌گرا دیدگاهی مثبت، امیدبخش و خوش‌بینانه نسبت به انسان دارد که متأسفانه عدم توجه به این موارد و جنبه‌های اخلاقی که به‌عنوان جوانب پنهان رهبری نیز هستند، باعث ایجاد مشکلات برای سازمان‌ها شده است و در واقع بیشتر متمرکز بر روی عیب‌ها و نقص‌ها است. رویکرد مثبت‌گرا بر قابلیت‌گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال‌انسان و تبدیل شدن به آنچه که او می‌تواند باشد، تأکید دارد [۳۳]. نیروی انسانی مثبت‌گرا و دارای‌های روانی سازمان در بهبود عملکرد سازمان بسیار مؤثرند [۳۴]. نظر به اهمیتی که رفتار شهروندی سازمانی دارد لازم است اقدامات سازمانی که موجب بوجود آمدن چنین رفتارهایی در کارکنان می‌شوند شناسایی شوند. هم‌چنین اجرای برنامه کیفیت زندگی کاری نقش مهمی در تأمین رضایت مندی کارکنان، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و نهادهای [۱۲]، کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش غیبت کاری، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش و دید مثبت کارکنان، مشارکت بیشتر کارکنان در برنامه نظام پیشنهادات و رضایت شغلی [۱۱] برعهده دارد. با توجه به اهمیت رفتار سازمانی مثبت‌گرا و نقش آن در رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری به نظر می‌رسد که انجام مطالعه در این زمینه بسیار ضروری است. هم‌چنین عنایت بر این که مطالعات معدودی در زمینه رابطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی در خارج و داخل کشور و مطالعه‌ای در این راستا در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان انجام نگرفته است، لذا

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۲۰۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان از طریق پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند که بر حسب جنسیت ۱۶۲ نفر (۷۹/۰۳٪) مرد و ۴۳ نفر (۲۰/۹۷٪) زن، بر حسب تاهل، ۱۸۳ نفر (۸۹٪/۲۶) متاهل و ۲۲ نفر (۱۰٪/۷۴) مجرد، بر حسب تحصیلات، ۵۴ نفر (۲۶٪/۳۴) کارشناسی ارشد و ۱۵۱ نفر (۷۳٪/۶۶) دکترای تخصصی، بر حسب سنوات خدمت، ۵۱ نفر (۲۴٪/۸۸) زیر ۱۰ سال، ۹۱ نفر (۴۴٪/۴) بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۶۳ نفر (۳۰٪/۷۲) بالای ۲۰ سال، بر حسب شیوه استخدامی ۱۶۷ نفر (۸۱/۴۶) به صورت رسمی و ۳۸ نفر (۱۸/۵۴) به صورت پیمانی استخدام شده بودند. برای بررسی وضعیت پاسخگویی آزمودنی‌ها به متغیرهای تحقیق از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد. بر اساس یافته‌ها میانگین هر سه متغیر کیفیت زندگی کاری، رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا و تمامی مولفه‌های آن‌ها بالاتر از میانگین نظری یعنی ۳ قرار داشتند که به ترتیب بالاترین میانگین به متغیرهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا، کیفیت زندگی کاری و سپس رفتار شهروندی سازمانی بود (جدول ۱).

برای پاسخگویی به سوال اول پژوهش چه رابطه‌ای بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی وجود دارد؟ از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول‌های ۲ و ۳ گزارش شده است. یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که تمام ضرایب همبستگی بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا (و مولفه‌های آن) با رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار است ($p < 0.01$)، بنابراین وجود رابطه مثبت و معنادار بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی تأیید می‌گردد که به این معناست با افزایش رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر میزان رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی افزوده می‌گردد. در مرحله دوم و پس از پی بردن به وجود رابطه مثبت و معنادار بین رفتار سازمانی

نزدیکتر باشد نشانه بروز رفتار شهروندی سازمانی بالاتر خواهد بود و بر عکس.

ج) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳): این پرسشنامه به بررسی کیفیت زندگی کاری در قالب ۲۷ گویه و ۸ مولفه پرداخت منصفانه و کافی (۳ گویه)؛ محیط کار ایمن و بهداشتی (۳ گویه)؛ تأمین امنیت مداوم (۳ گویه)؛ قانون‌گرایی سازمان (۴ گویه)؛ وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۳ گویه)؛ فضای کلی زندگی کاری (۳ گویه)؛ یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان (۴ گویه)؛ و توسعه قابلیت‌های انسانی (۴ گویه) می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است. نمره گذاری آن نیز از ۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد است. حداقل نمره در این آزمون ۲۷ و حداکثر آن ۱۳۵ است. هرچه نمره به ۱۳۵ نزدیکتر باشد نشانه رضایت از کیفیت زندگی کاری است.

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوا استفاده شد. در این راستا پرسشنامه‌ها توسط ۶ نفر از اساتید گروه‌های علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تأیید قرار گرفتند و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه‌ها همان خصیصه مورد نظر پژوهشگر را می‌سنجند و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشند. برای تعیین پایایی از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد. در مطالعه والتون ضریب پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۸۸، در مطالعه مهداد و همکاران ۰/۸۷ و در این مطالعه ۰/۷۹ به دست آمد. مقدار ضریب پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی در مطالعه ژانگ ۰/۸۱، در مطالعه قلی‌پور ۰/۸۱ و در این مطالعه ۰/۸۳ به دست آمد. همچنین مقدار ضریب پایایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی در مطالعه لوتانز و همکاران ۰/۹، در مطالعه هویدا و همکاران ۰/۷۷ و در این مطالعه ۰/۸۱ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان با استفاده از نرم افزار آماری SPSS21 استفاده شد.

جدول ۱- گزارش توصیفی نحوه پاسخگویی آزمودنیها به متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین (از ۵)	Sd
پرداخت منصفانه و کافی	۳/۳۶	۰/۷۲۷
محیط کار امن	۳/۹۹	۰/۵۴۹
فرصت رشد و امنیت مداوم	۳/۸۸	۰/۵۵
قانون گرایی	۳/۶۶	۰/۸۵۵
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۳/۸۵	۰/۶۲۴
فضای کلی زندگی	۴/۴۸	۰/۴۴۴
انسجام اجتماعی	۳/۷	۰/۸۷
توسعه قابلیت‌های انسانی	۳/۷۵	۰/۸۲۸
کیفیت زندگی کاری (کل)	۳/۸۳	۰/۳۶۵
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۷۶	۰/۸۰۶
خودکارآمدی	۴/۰۱	۰/۶۳۱
تاب آوری	۴/۰۲	۰/۶۳۱
امیدواری	۳/۹۷	۰/۶۵۹
خوش بینی	۳/۹۶	۰/۶۶۸
رفتار سازمانی مثبت (کل)	۳/۹۹	۰/۵۹۳

جدول ۲- ضرایب همبستگی رفتار سازمانی مثبت گرا (و مولفه های آن) با رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی

متغیر	خودکارآمدی	تاب آوری	امیدواری	خوش بینی	رفتار سازمانی مثبت (کل)
رفتار شهروندی سازمانی	r	۰/۵۳۱	۰/۶۱۶	۰/۶۳۳	۰/۶۵
	p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

مثبت‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی، جهت برآورد این رابطه از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد. از مفروضه های اساسی تحلیل رگرسیون چندگانه استقلال متغیرهای مستقل و یا به عبارت دیگر عدم ارتباط نمره های خطای متغیرهای مستقل با یکدیگر است، که این مفروضه توسط آزمون دوربین واتسون بررسی شده است. اگر مقدار آماره‌ی این آزمون بین ۱/۵ الی ۲/۵ قرار داشته باشد، می‌توان استقلال مشاهدات را پذیرفت و تحلیل را دنبال کرد (۴۶). مقدار این آماره در مطالعه حاضر برابر با ۱/۵۴۸ است که نشان دهنده‌ی تأیید استقلال مشاهدات است. بنابراین می‌توان از تحلیل رگرسیون استفاده کرد که در این مدل متغیر رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر ملاک و متغیرهای خودکارآمدی، تاب آوری، امیدواری و خوش بینی به‌عنوان متغیرهای پیش بین در نظر گرفته شده است و یافته های آن در جدول ۳ گزارش شده است. بر اساس جدول ۳، مقدار F در سطح ۰/۰۰۱

معنادار است. بنابراین فرض صفر "رگرسیون معنادار نیست" با اطمینان بالا ۹۹ درصد رد می‌شود و پذیرفته می‌شود که مدل رگرسیون خطی از برازش مطلوب برخوردار است. بر اساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با ۰/۴۴۵ می‌باشد که به این معناست ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرا ۴۴/۵ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کنند. هم چنین با توجه به معناداری ضرایب β فرض صفر "ضرایب بتا برابر با صفر است" با اطمینان ۹۹ درصد رد می‌شود و از بین ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرا به ترتیب، خودکارآمدی با مقدار β (۰/۲۵۱)، خوش بینی با مقدار β (۰/۲۴۶) و سپس امیدواری با مقدار β (۰/۲۴۵) بیشترین سهم را در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی داشته‌اند.

برای پاسخگویی به سوال دوم پژوهش چه رابطه ای بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا با کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی وجود دارد؟ از ضریب همبستگی

جدول ۳- خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس ابعاد رفتار سازمانی مثبت

Sig	t	ضرایب استاندارد		B	مقدار ثابت
		Beta	Std. Error		
۰/۳۹۸	۰/۸۴۷		۰/۲۹۳	۰/۲۴۸	
۰/۰۲۷	۲/۲۳۴	۰/۲۵۱	۰/۱۴۳	۰/۳۲	خودکارآمدی
۰/۷۸۹	۰/۲۶۹	۰/۰۲۶	۰/۱۲۵	۰/۰۳۳	تاب آوری
۰/۰۱۵	۲/۴۴۳	۰/۲۴۵	۰/۱۲۳	۰/۲۹۹	امیدواری
۰/۰۲۸	۲/۳۱۹	۰/۲۴۶	۰/۱۳۴	۰/۲۹۷	خوش بینی
		R=۰/۶۶۷	R ² =۰/۴۴۵	F=۴۰/۱۰۲	Sig=۰/۰۰۰

جدول ۴- ضرایب همبستگی رفتار سازمانی مثبت گرا (و مولفه های آن) با کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی

متغیر	خودکارآمدی	تاب آوری	امیدواری	خوش بینی	رفتار سازمانی مثبت (کل)
پرداخت منصفانه و کافی	r	۰/۳۲۴	۰/۳۷۴	۰/۲۸۲	۰/۳۲۱
	p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
محیط کار امن	r	۰/۲۲	۰/۱۳۹	۰/۱۵۸	۰/۱۸۷
	p	۰/۰۰۲	۰/۰۶۴	۰/۰۲۴	۰/۰۰۷
فرصت رشد و امنیت مداوم	r	۰/۳۱۳	۰/۲۸۸	۰/۲۰۷	۰/۲۸۸
	p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰
قانون گرایی	r	۰/۳۲	۰/۳۱۹	۰/۲۵۴	۰/۲۵۴
	p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
وابستگی اجتماعی	r	۰/۲۸۱	۰/۲۱۲	۰/۲۶۵	۰/۲۵۳
	p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
فضای کلی زندگی	r	۰/۱۶۵	۰/۲۰۷	۰/۱۲	۰/۰۸۹
	p	۰/۰۱۸	۰/۰۰۳	۰/۰۸۶	۰/۲۰۷
انسجام اجتماعی	r	۰/۳۱۵	۰/۳۳۱	۰/۳۱۷	۰/۲۸۲
	p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
توسعه قابلیت‌های انسانی	r	۰/۳۷۷	۰/۴۰۱	۰/۳۳۵	۰/۲۵۵
	p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
کیفیت زندگی کاری (کل)	r	۰/۵۵۸	۰/۵۳۹	۰/۴۷۵	۰/۴۶
	p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

چندگانه همزمان استفاده شد. از مفروضه های اساسی تحلیل رگرسیون چندگانه استقلال متغیرهای مستقل و یا به عبارت دیگر عدم ارتباط نمره‌های خطای متغیرهای مستقل با یکدیگر است، که این مفروضه توسط آزمون دوربین واتسون بررسی شده است. مقدار این آماره در مطالعه حاضر برابر با ۱/۶۳ است که نشان دهنده تأیید استقلال مشاهدات است. بنابراین می‌توان از تحلیل رگرسیون استفاده نمود که در این مدل متغیر کیفیت زندگی کاری به‌عنوان متغیر ملاک و متغیرهای خودکارآمدی، تاب آوری، امیدواری و خوش بینی به‌عنوان متغیرهای پیش بین در نظر گرفته شده است که یافته‌های آن در جدول ۵ گزارش شده است. بر اساس

پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول های ۴ و ۵ گزارش شده است. یافته های جدول ۴ نشان می دهد که تمام ضرایب همبستگی بین رفتار سازمانی مثبت گرا (و ابعاد آن) با کیفیت زندگی کاری مثبت و معنادار است ($p < 0.05$)، بنابراین وجود رابطه مثبت و معنادار بین رفتار سازمانی مثبت گرا با کیفیت زندگی کاری تأیید می گردد که به این معناست با افزایش رفتار سازمانی مثبت گرا بر میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی افزوده می گردد. در مرحله دوم و پس از پی بردن به وجود رابطه مثبت و معنادار بین رفتار سازمانی مثبت گرا با کیفیت زندگی کاری، جهت برآورد این رابطه از رگرسیون

جدول ۵- خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری بر اساس ابعاد رفتار سازمانی مثبت گرا

Sig	t	ضرایب غیر استاندارد			
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۱۶/۶۲۷		۰/۱۴۵	۲/۴۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۴	۲/۸۷۹	۰/۳۵۳	۰/۰۷۱	۰/۲۰۴	خودکارآمدی
۰/۰۴۹	۱/۹۸۱	۰/۲۱۱	۰/۰۶۲	۰/۱۲۲	تاب آوری
۰/۱۸۹	۱/۳۱۸	۰/۱۴۴	۰/۰۶۱	۰/۰۸	امیدواری
۰/۴۲۳	۰/۷۸۶	۰/۰۹۵	۰/۰۶۶	۰/۰۵۲	خوش بینی
		R=۰/۵۸	R ² =۰/۳۳۶	F=۲۵/۳	Sig=۰/۰۰۰

مثبت‌گرا در سازمان تأکید و چنین استدلال کرده اند که نیروی انسانی مثبت‌گرا و دارایی‌های روانی سازمان در بهبود عملکرد سازمان بسیار مؤثرند [۳۵]. مطالعه حاضر به بررسی رابطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان پرداخت.

یافته اول این مطالعه نشان داد که بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا و مولفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون نیز مشخص کرد که مولفه‌های خودکارآمدی، امید و خوش بینی از توان تأثیرگذاری بر رفتار شهروندی سازمانی برخوردارند. در تبیین این یافته باید گفت زمانی رفتارهای داوطلبانه فردی می‌تواند بر نگرش افراد بر وجود فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری در کارشان تأثیر گذار باشد که شناسایی و استفاده از توانایی‌های بالقوه مثبت روان‌شناختی نیروی انسانی از سوی سازمان شناسایی و مدیریت شده باشد. بدین معنا که فردی که داوطلبانه در موفقیت سازمان نقش بیشتری ایفا نماید و عملکردی کمی و کیفی بهتری داشته باشد، در صورتی نسبت به وجود فرصت‌های سرمایه‌گذاری مادی و انسانی در شغلش اعتماد پیدا می‌کند که سازمان بتواند توانایی‌های بالقوه مثبت روان‌شناختی وی را متناسب با شغلش شناخته و وی را بر آن اساس به کار گیرد [۱۰]. در تبیین رابطه مولفه‌های سرمایه‌گذاری روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی باید در نظر داشت که خودکارآمدی از مفاهیم مهم در حوزه مدیریت و سازمان محسوب می‌شود و از میان همه

جدول ۵، مقدار F در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. بنابراین فرض صفر "رگرسیون معنادار نیست" با اطمینان بالای ۹۹ درصد رد می‌شود و پذیرفته می‌شود که مدل رگرسیون خطی از برآزش مطلوب برخوردار است. بر اساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین (R²) برابر با ۰/۳۳۶ می‌باشد که به این معناست ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرا ۳۳/۶ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کنند. هم‌چنین با توجه به معناداری ضرایب β فرض صفر "ضرایب بتا برابر با صفر است" با اطمینان ۹۹ درصد رد می‌شود و از بین ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرا به ترتیب، خودکارآمدی با مقدار β (۰/۳۵۳) و تاب آوری با مقدار β (۰/۲۱۱) بیشترین سهم را در پیش‌بینی بر کیفیت زندگی کاری داشته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

در دیدگاه‌های سنتی بیان می‌شد که سرمایه‌های مالی، انسانی و اجتماعی مهمترین نقش را در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کنند. 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 تجربه‌های شغلی و تعاملات اجتماعی نیروی انسانی، موفقیت سازمان‌ها تضمین نمی‌شود بلکه صفات مثبت کارکنان موضوع حایز اهمیت تری است. این سرمایه روان‌شناختی مثبت مفهوم جدید و مهمی در حیطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا به شمار می‌رود، به‌طوری که برخی محققان بر اهمیت مفهوم سازی و سنجش روان‌شناسی

روان شناختی بر بعد جوانمردی در الگو تأیید نشد. در مطالعه امراللهی بیوکی و همکاران [۳۷] که بر روی مدیران و کارشناسان دستگاه های اجرایی یزد انجام گرفت مشخص شد سرمایه روان شناختی از طریق شکل دهی رفتار شهروندی، جو روان شناختی راتحت تاثیر قرار می دهد. در مطالعه عباس زاده و همکاران که بر روی کارکنان متروی تهران انجام گرفت مشخص شد که رفتار سازمانی مثبت گرا با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد [۱۰]. در مطالعه گلستانه که بر روی کارکنان آموزشی دانشگاه بوشهر انجام گرفت مشخص شد که بین رفتار سازمانی مثبت گرا و همه مولفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون نیز نشان داد که امیدواری و خوش بینی از بیشترین تأثیرگذاری بر رفتار شهروندی سازمانی برخوردار بودند [۳۸]. در مطالعه اوی (Avey) و همکاران که بر روی کارکنان دانشگاه میدوسترن (Midwestern) آمریکا انجام گرفت مشخص شد که سرمایه روان شناختی به طور مثبت و معناداری می تواند نگرش های کاری و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را افزایش دهد [۳۹]. در مطالعه پورامینی و فیاضی مشخص شد که رفتار سازمانی مثبت گرا با رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد [۴۰]. در مطالعه شهناز و حسن جفری (Shahnavaz & Hassan) که بر روی مدیران و کارکنان دو شرکت فناوری اطلاعات هند انجام گرفت مشخص شد که رابطه مثبت و معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی مثبت گرا با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد و بر اساس یافته های رگرسیون همه مولفه های رفتار سازمانی مثبت گرا از توان تأثیرگذاری بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی برخوردارند [۴۱].

یافته دیگر این مطالعه نشان داد که بین رفتار سازمانی مثبت گرا و مولفه های آن با کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون نیز مشخص کرد که مولفه های خودکارآمدی و تاب آوری از توان تأثیرگذاری بر کیفیت زندگی کاری

جنبه های خودشناسی و خود تنظیمی احتمالاً موثرترین عامل در زندگی است. افراد با خودکارآمدی کم، تفکرات بدبینانه درباره توانایی های خود دارند، بنابراین، این افراد در هر موقعیتی که بر اساس نظر آنها از توانایی هایشان فراتر باشد، دوری می کنند. در مقابل افراد با خودکارآمدی بالا، تکالیف سخت را به عنوان چالشهایی که می توانند بر آنها مسلط شوند، در نظر می گیرند. آنها تکالیف چالش انگیز را انتخاب می کنند، سریعتر حس خودکارآمدیشان بهبود می یابد و در صورت وجود مشکلات، تلاششان حفظ می شود [۴۲]. هرچه سطح توانایی مدیریت فرد در شرایط سنگین مسؤولیتی و حتی با وجود تضادها و تعارض ها در محیط کار بالاتر باشد (یعنی از تاب آوری بالاتری برخوردار باشد) آنگاه می تواند رفتارهایی فراتر از مسؤولیت های عادی از خود بروز دهد [۴۳]. هرگاه افراد از امید بیشتری در محیط کار برخوردار باشند به طوری که از پشتکار لازم برای رسیدن به اهداف و توانایی تغییر مسیر در صورت نیاز برخوردار باشند [۵] و هم چنین از خوش بینی بیشتری برخوردار باشند به گونه ای که احساس کنند که هنگام رویارویی با مشکلات، نتایج خوشایند رخ خواهد داد تمایل بیشتری به بروز رفتار شهروندی سازمانی خواهند داشت. چنین افرادی از طریق توجه به جنبه های مثبت زندگی؛ تفسیر مثبت رویدادها؛ انتظار مثبت نسبت به آینده، می توانند در بروز رفتارهای فرا نقش سازمانی موثر واقع شوند [۴۴].

یافته های مطالعات دیگران نیز رابطه رفتار سازمانی مثبت گرا با رفتار شهروندی سازمانی را تأیید می کند. به عنوان مثال در مطالعه نصر اصفهانی و نجف آبادی [۳۶] که با هدف تحلیل تأثیر سرمایه روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و مولفه های آن بر روی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان انجام گرفت مشخص شد سرمایه روان شناختی (خودکارآمدی، تاب آوری، امید و خوش بینی) تأثیری مستقیم و معنادار بر رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. هم چنین سرمایه روان شناختی به طور غیرمستقیم با میانجی گری متغیر رفتارهای شهروندی سازمانی بر نوع دوستی، وجدان کاری و فضیلت مدنی تأثیر داشته است اما تأثیر سرمایه

روی کارکنان دانشگاه السادات مصر انجام داد دریافت رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر روی کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی دارد [۴۷]. ان جیوین و ان جیوین (Nguyen) در مطالعه‌ای که بر روی فروشندگان ویتنامی انجام دادند دریافتند که سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی کاری فروشندگان دارد [۴۸].

با تکیه بر نتایج این مطالعه می‌توان ادعا کرد که هرچه سرمایه روان‌شناختی در اعضای هیات علمی در سطح بالاتری باشد بروز رفتارهای شهروندی سازمانی و بهبود کیفیت زندگی کاری آنها محتمل‌تر است. این امر لزوم دقت سازمان‌ها در فرایند گزینش و انتخاب و همچنین سنجش ابعاد سرمایه روان‌شناختی در کنار سایر سرمایه‌های فردی در مصاحبه‌های شغلی را می‌طلبد [۳۶]. از سوی دیگر از آنجا که مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، تاب‌آوری و امیدواری) همانند ویژگی‌های شخصیتی نسبتاً ثابت نیستند، بلکه امکان بهبود آنها در جهت عملکرد سازمان وجود دارد، بنابراین مدیران عالی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی با طراحی برنامه‌هایی مثل بهبود کیفیت زندگی کاری و گسترش عدالت سازمانی می‌توانند زمینه ساز بهبود سرمایه روان‌شناختی اعضای هیات علمی خود باشند.

بنابراین و با توجه به نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری به مدیران دانشگاه علوم پزشکی زاهدان پیشنهاد می‌گردد به جای آن که بر کمبودها، نقص‌ها و کاستی‌های منابع انسانی متمرکز شوند بر نقاط قوت، قابلیت‌ها، خوبی‌ها و توانایی‌های آنان تأکید کنند زیرا چنین تأکیدی بر نقاط قوت و مثبت، نیروی انسانی بالنده، توانمند، شاداب، امیدوار و خوش‌بینی را پرورش می‌دهد که مسلماً بر کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار خواهند بود. دسترس بودن نمونه و نه تصادفی بودن آن از محدودیت‌های این مطالعه است که تعمیم‌پذیری نتایج را دشوار می‌سازد. از آنجا که بسیاری از اساتید به علت مشغله کاری حاضر به همکاری نبودند به ناچار پژوهشگر

برخوردارند. یکی از آفتهای مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد که این بی‌توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را کاهش می‌دهد. کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیتها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید [۴۹]. در تبیین رابطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا با کیفیت زندگی کاری می‌توان گفت که هر گاه اعضای هیات علمی توانایی‌های خود را در جهت موفقیت در کارهای چالش‌برانگیز باور داشته باشند (احساس خودکارآمدی)، توانایی ترسیم مسیری برای رسیدن به هدف، احساسی از توانایی عاملیت و تأثیرگذاری در جهت رسیدن به هدف داشته باشند (داشتن امید)، رویدادهای خوب و مطلوب را همیشگی و پایدار و رویدادهای بد را تصادفی و اتفاقی قلمداد کنند (خوش‌بینی) و توانایی بازگشت به وضعیت مثبت، پس از مواجهه با یک مسئله یا مشکل بزرگ یا یک رویداد استرس‌زا را داشته باشند (تاب‌آوری) می‌توانند از کیفیت زندگی کاری خود رضایت بیشتری داشته باشند.

یافته‌های مطالعات دیگران رابطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا با کیفیت زندگی کاری را تأیید می‌کند. به‌عنوان مثال در مطالعه عباس زاده و همکاران که بر روی کارکنان متروی تهران انجام گرفت مشخص شد که رفتار سازمانی مثبت‌گرا با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد [۱۰]. در مطالعه عرب و همکاران که بر روی کارکنان شرکت آب و فاضلاب اصفهان انجام گرفت مشخص شد سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی، امیدواری و خوش‌بینی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی رابطه معناداری دارند. آن‌ها نتیجه‌گیری می‌کنند که با تغییر سرمایه روان‌شناختی می‌توان بر کیفیت زندگی کاری و در نهایت بر رضایت از زندگی تأثیر مثبت گذاشت [۴۵]. در مطالعه مرتضوی و همکاران که بر روی پرستاران بیمارستان‌های مشهد انجام گرفت مشخص شد کیفیت زندگی کاری با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و عملکرد شغلی پرستاران رابطه مثبت و معناداری دارد [۴۶]. نافی (Nafei) در مطالعه‌ای که بر

Administration. 2011;2(3):25-40. (Persian)

9. Mogharab M, Reyasi H, Hedayati H, mogharab M. Work life quality of nurses working in educational hospitals affiliated to Birjand University of Medical Sciences, 2012, Modern Care urnal. 2013;10(1):84-90. (Persian)

10. Abbaszade H, Mahmoodi A, Noori A. Positive Behavior and its Effect on Organizational Behavior and Quality of Work Life, Management Studies in Development & Evaluation. 2014;23(74):137-59. (Persian)

11. Zakerian S, Teymouri G, AhmadNejad I, AbbasiNia M, Rahmani A, Asghari M. Evaluation and effect Dimension of quality of work life on job satisfaction in the automotive industry, Journal of Ergonomics. 2014;1(3):36-46. (Persian)

12. Fateh N, Shakeri G, Argane J, Matlabi A. The Relationship between quality of work life and job satisfaction of teachers of secondary school education in Nazarabad schools, Journal of Social Research. 2009;2(3):75-95. (Persian)

13. Zahedi MJ, Nayebi H, Danesh P, Nazktbar H. The relationship between social capital and quality of work life, Behbood Modiriati. 2014;8(23):71-86.

14. Noor SM, Abdullah AM. Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia, Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2012;35(2012):739-45.

15. Azizi Nejad B, Porheydar R, GolineZhad Z, mohammadrezaei Z. A study on the relationship between quality of work life and improvement of performance in the Urmia faculty of public health employees, Journal of Uremia Nursing and Midwifery Faculty. 2015;12(11):1054-61. (Persian)

16. Janaabadi H, Aziz Nezhad B. Relationship between Quality of Work and Job Satisfaction Staff at the School of Public Health at Urmia University of Medical Sciences, New Media and Education. 2014;1(2):63-9. (Persian)

17. amadi Meyarkalayi H, Agajani H, Samadi Meyarkalayi H. Exploration the Role of Organizational Justice and its Components on the Development of Organizational Citizenship Behavior through (SEM) Inference System, Journal of Public Administration. 2015;8(27):119-47. (Persian)

18. Askarian M, Taheri Attar F. Organizational Culture and Its Role in the Formation of Organizational Citizenship Behavior from the Perspectives of the Experts working for the Ministry of Education, Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration. 2012;3(2):21-34. (Persian)

مجبور شد که با حفظ ویژگی‌های نمونه (جنسیت؛ مرتبه علمی و رشته آموزشی) از اساتیدی که در دسترس بودند و تمایل به همکاری داشتند به‌عنوان نمونه استفاده نمایند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می‌بینند از مسولان و اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان که با سعه صدر با ما همکاری نمودند تقدیر و تشکر نمایند.

منابع

1. Shirvani A, Si Sakhti F. The role of job ethics on Positive Organizational Behavior Based on model Luthans, Beyond Management. 2012;6(13):73-93. (Persian)

2. Yazdanshenas M, Khoshnud A. Explaining the framework of relationships between knowledge sharing and organizational citizenship behavior in the base of positive organizational behavior, Quarterly Journal Public Administration. 2014;6(17):189-208. (Persian)

3. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior, Journal of Management. 2007;33(3):321-49.

4. Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. Business Horizons. 2004;47(1): 45-50.

5. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, Personnel Psychology. 2007;60(3):541-72.

6. Salimi G, Hamrahi F. The Use of Structural Equation Modeling and the Effect of Spirituality in Workplace on Organizational Citizenship Behavior at Shiraz University of Medical Sciences, Journal of Health Administration. 2015;18(60):37-48. (Persian)

7. Zeinabadi HR, Behrangi MR, Navebrahim A, Farzad V. Organizational Citizenship Behavior of teachers: Analysis of nature, methodology, antecedents and consequences, Quarterly Journal of Educational Innovations. 2009;7(28):76-110. (Persian)

8. Mirjafari SA, Mojahedi Jahromo S. Investigation into the Relationship of Working Life Quality to Organizational Commitment and Productivity in Jahrom Medical Science University, Quarterly Journal of New Approaches in Educational

- Journal of Occupational Health Psychology. 2006; 11(1):63-75.
30. Hayes CT, Weathington BL. Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers, *The Journal of Psychology*. 2007; 141(6):565-79.
31. Browning L, Ryan CS, Greenberg MS, Rolniak S. Effects of cognitive adaptation on the expectation-burnout relationship among nurses, *Journal of behavioral medicine*. 2006;29(2):139-50.
32. Mäkikangas A, Kinnune U. Psychosocial work stressors and wellbeing: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample, *Personality and individual differences*. 2003; 35(3):537-57.
33. Hasanzade ZF. Positivism in organizational behavior, *Tadbir*. 2010;216(2010):24-9. (Persian)
34. Luthans F, Vogelgesang G, Lester PB. Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*. 2006; 5(1):25-44.
35. Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Norman SM, Combs GM. Psychological capital development: Toward a micro-intervention, *Journal of Organizational Behavior*. 2006;27(3):387-93.
36. Nasr Esfahani A, Najafabadi NM. An Analysis of the Effect of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior and Its Components in the Form of Structural Equation Modeling, *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2014;15(56):116-24. (Persian)
37. Amrolahi N, Danaee fard H, Fani A, Rezaeian A. Designing Organizational Well-being Model: Explaining the Pivotal Role of Positive Psychological Capital in Iran's Governmental Organizations, *Organizational behavior studies*. 2014;3(1,2):73-100.
38. Golestaneh SM. The Relationship between Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior, *Management and Administrative Sciences Review*. 2014;3(7):1165-73.
39. Avey JB, Luthans F, Youssef CM. The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors, *Journal of Management*. 2010;36(2):430-52.
40. Pouramini Z, Fayyazi M. The Relationship between Positive Organizational Behavior with Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Employee Engagement, *International Business Research*. 2015;8(9):57-66.
41. Shahnawaz MG, Hassan Jafri M. Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 2009; 19. Esmayeili MR, Javadipur M, Talebour M. Structural equation modeling of the organizational justice, organizational citizenship behavior, and social capital in employees of Departments of sport and youths of Khorasan Razavi Province, *Contemporary studies on sport management*. 2015;4(8):1-13. (Persian)
20. Raeisifar K, Melati A. The role of positive OB in preventing job pathologies: investigating the relationship between Psy Cap and Job Burnout, *Public Management*. 2015;6(20):705-23. (Persian)
21. Hosseini SA, Shams F. The impact of Positive Organizational Behavior and Open Innovation on Improving the Competitive Advantage, *Studies improvement and change management*. 2015;23(75):137-59. (Persian)
22. Kubendrn V, Muthukumar S, Priyadharshini M. Impact of Quality of Work Life on the Performance of the Employees in it Organisations, *Indian Journal of Economics and Development*. 2013;1(3):82-5.
23. abassum A. Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh, *European Journal of Business and Management*. 2012;4(2):78-89.
24. Sabarirajan A, Geethanjali N. A study on quality of work Life and organizational performance among the employees of public and private banks in Dindigul, *Int J Eco Res*. 2011;2(6): 38-45.
25. Normala D. Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms, *International Journal of Business and Management* 2010;5(10):75-82.
26. Hong KS, Tan KW, Bujang S. Relationships between Work Life Quality Of Teachers With Work Commitment, Stress And Satisfaction: A Study In Kuching, Sarawak, Malaysia, *Journal Technology*. 2010;52(2010):1-15.
27. Skaalvik EM, Skaalvik S. Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations, *Teaching and Teacher Education*. 2010;26(4):1059-69.
28. Garrosa E, Rainho C, Moreno-Jiménez B & Monteiro MJ. The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points, *International Journal of Nursing Studies*. 2010;47(2):205-15.
29. Giardini A, Frese M. Reducing the negative effects of emotion work in service occupations: Emotional competence as a psychological resource,



35(Special Issue):78-84.

42. Gashgayizade N, Hoseynpoor M. The relationship between spiritual intelligence, emotional intelligence, self-efficacy and organizational citizenship behavior among female employees of higher education institutions in Behbahan, Woman and Study of Family. 2013;5(18):105-25. (Persian)

43. Chen CH, Kao RH. A multilevel study on relationships between work characteristics, collective efficacy, self-efficacy and organizational citizenship behaviors, Journal of Psychology. 2011;145(4):361-90.

44. Nuri N, Saqay-Biriya N. An Investigation of the Relationship between Innate Optimism and Optimism from Islamic Viewpoint and Satisfaction with Life, Psychology and religion. 2009;2(3) 29-68. (Persian)

45. Arab N, Rezai-Badafshani F, Rahimi M. The Mediating Role of Quality of Work Life between Psychological Capital and Life Satisfaction, Iranian Journal of Health Education & Promotion. 2015;3(1):49-58.

46. Mortazavi S, Shalbf Yazdi SV, Amini A. The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life and organization performance, Interdisciplinary journal of contemporary research in business. 2012;4(2):206-17.

47. Nafei W. Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University, International Journal of Business Administration. 2015;1(2):42-59.

48. Nguyen TD, Nguyen TT. Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers Evidence from Vietnam, Journal of Macromarketing. 2012;32(1):87-95.

49. Armstrong DJ, Riemenschneider CK, Allen MW. Advancement, voluntary turnover and women IT: Acognitive study of work- family conflict, Information & Management. 2007;2(44):142-53.

The relationship between positive organizational behavior with organizational citizenship behavior and quality of work life among faculty members

Naser Nastiezaie¹, Hosein Jenaabadi², Reza Noruzikuhdasht³

Received: 2016/02/27

Revised: 2016/10/27

Accepted: 2017/01/31

Abstract

Background and aims: Previously, attention was only devoted to theorization, conducting studies on the issue and application of positivism in the field of psychology. However, these days, carrying out research on positivism in the field of organizational behavior has also been taken into consideration. In this regard, the objective of the present study was to examine the relationship positive organizational behavior with organizational citizenship behavior and quality of work life among faculty members of Zahedan University of Medical Sciences.

Methods: This descriptive study followed a correlation design. Using stratified convenience sampling method, 205 faculty members of Zahedan University of Medical Sciences in October 2015 were selected and studied through applying three questionnaires of Luthans et al.'s Psychological Capital Scale (2007), William and Anderson's organizational citizenship behavior Scale (1991) and Walton's quality of work life questionnaires (1973). To analyze the data, Pearson correlation coefficient and simultaneous multiple regression analysis were used through SPSS v.21.

Results: Mean score of positive organizational behavior (3.99 ± 0.593), organizational citizenship behavior (3.76 ± 0.876) and quality of work life (3.83 ± 0.367) were all higher than the theoretical mean (3). Correlation coefficients of positive organizational behavior, self-efficacy, Resiliency, hope, optimism with organizational citizenship behavior were respectively 0.65, 0.607, 0.531, 0.616, and 0/636 ($p < 0.01$). According to the results obtained from regression analysis, self-efficacy, hope and optimism explained 44.5 of the variance in organizational citizenship behavior ($p < 0.05$). Correlation coefficients of positive organizational behavior, self-efficacy, Resiliency, hope, optimism with quality of work life were respectively 0.549, 0.558, 0.539, 0.475, and 0.46 ($p < 0.01$). According to the results obtained from regression analysis, self-efficacy and Resiliency explained 33.6 of the variance in quality of work life ($p < 0.05$).

Conclusion: Increasing positive organizational behavior (self-efficacy, resiliency, hope, optimism) will increase organizational citizenship behavior and quality of work life of faculty members.

Keywords: Organizational Justice, Positive Organizational Behavior, Work Engagement, Faculty Members.

1. (Corresponding author) Assistant Professor of Educational Administration, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. n_nastie1354@ped.usb.ac.ir.

2. Associate Professor of Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

3. PhD student of Educational Administration, Shiraz University, Shiraz, Iran.