



بررسی رابطه سبک تصمیم‌گیری مدیران با رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان در یگان ویژه استان کرمان

حمیدرضا رستمی خانمکانی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۷/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۶/۳۰

چکیده

تحقیق حاضر به منظور بررسی رابطه سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان در یگان ویژه انتظامی استان کرمان صورت گرفته است. به همین منظور ۲ نمونه تهیه گردید. یکی شامل نمونه ۸۸ نفری از مدیران یگان ویژه (که شامل فرماندهان، جانشینان و معاونین) و دیگری شامل نمونه ۱۶۹ نفری از کارکنان انتخاب گردید. ابزار سنجش پرسشنامه سبک تصمیم‌گیری ۲۰ سوال و پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت لوتانز مشتمل بر ۲۴ سوال گردیده که پایایی هر دو پرسشنامه باروش الفای کرونباخ محاسبه گردید. پایایی پرسشنامه سبک تصمیم‌گیری برابر ۰/۸۳٪ و پایایی پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت ۰/۸۹٪ بدست آمد که در سطح بالایی بوده و روایی هر دو پرسشنامه برابر ۰/۹۳٪ می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است.

نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که بین سبک‌های تصمیم‌گیری (تحلیلی، هدایتی، رفتاری و ادراکی) مدیران با رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان رابطه خطی معنی داری وجود دارد. سبک تصمیم‌گیری غالب مدیران (فرماندهان، جانشینان و معاونین) تحلیلی است. بررسی رفتارهای سازمانی کارمندان یگان ویژه که از طریق محاسبه جمع نمره‌های ۲۴ سوال پرسشنامه رفتارهای سازمانی مثبت حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمرات آن به سه رده پایین، متوسط و بالا تقسیم گردید. از بین ۱۶۹ کارمند مورد بررسی نمره رفتارهای سازمانی مثبت ۴۴ نفر (۰/۲۶٪) پایین، ۶۲ نفر (۰/۳۶۷٪) متوسط و ۶۳ نفر (۰/۳۷۳٪) بالای می‌باشد. و بین رفتارهای سازمانی مثبت کارمندان با سابقه کار آنان رابطه مستقیمی وجود دارد. در پایان محدودیت‌های تحقیق و پیشنهاد برای تحقیقات بیشتر در این زمینه ارائه گردیده است.

۷۵

واژگان کلیدی: سبک‌های تصمیم‌گیری، رفتارهای سازمانی مثبت، خوش بینی، خود کارآمدی



۱ - کارشناس ارشد مدیریت دولتی تشکیلات و روش‌ها، عضو پژوهشگران دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی



مقدمه

برای مدیران و وظایف، مسئولیت‌ها و نقش‌هایی مطرح می‌باشد که بعضی از آن‌ها خواست مدیران و بعضی دیگر با شدت بیشتری نسبت به سایر کارکنان به عهده مدیران می‌باشد. وظایفی نظیر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری، کنترل، مدیریت منابع از جمله وظایفی است که مسئول نهایی آن‌ها مدیر می‌باشد. در تمامی وظایف مدیریتی یک نقش اساسی، مستمر و جدایی‌ناپذیر، فارغ از سطوح، نوع، حیطة، عمل مدیریت، مدیر را همراهی می‌کند که همانا نقش تصمیم‌گیری مدیران می‌باشد. از جمله مدیر راهبردی تا مدیر عملیاتی، از هیئت‌رئیس سازمان تا سرپرستان و مدیران اجرایی، از مدیران صفی و مأموریتی تا مدیران پشتیبانی و ستادی و غیره همگی در فرایندهای تصمیم‌گیری، به طور مداوم جهت رفع مسائل و مشکلات یا دستیابی به فرصت‌ها و توسعه درگیری جهت‌گیری و انتخاب مسیر صحیح می‌باشد و به دلیل اهمیت این نقش و حضور جدایی‌ناپذیر و چالشی آن در زندگی سازمانی تمام مدیران، اصل زیر مطرح شده است. (قاسمی، ۱۳۸۸).

امروزه مدیریت یکی از ارکان اساسی اداره جوامع است زیرا ترکیب و تلفیق مناسب عوامل موجود و ایجاد هماهنگی میان آن‌ها در نتیجه تصمیم‌گیری صحیح برای رسیدن به هدف مورد نظر حاصل می‌شود. انسان در مسیر زندگی خود با انواع مسائل و مراحل مواجه می‌شود که ناگزیر از تصمیم‌گیری است. تصمیم‌گیری نقش گسترده‌ای در زندگی آدمی دارد. از تصمیم‌گیری‌های جزئی در امور کوچک گرفته تا تصمیم‌گیری‌های بسیار بزرگ و پر اهمیت. برخی از تصمیم‌گیری‌ها چنان به راحتی صورت می‌گیرند که شاید چندان توجهی به آن‌ها نمی‌شود اما در مقابل مسائلی نیز در زندگی وجود دارند که اقدام به تصمیم‌گیری در مورد آن‌ها شاید مدت زمان طولانی وقت لازم داشته باشد. در هر حال اهمیت این تصمیم‌گیری‌ها به لحاظ اهمیتی که اکثر آن‌ها در سرنوشت فرد دارند بسیار زیاد است و چه بسا تعلل در شناخت راه‌های تصمیم‌گیری بهتر، عواقب جبران‌ناپذیری را برای فرد به بار می‌آورد. تصمیم‌گیری فرایندی را تشریح می‌کند که از طریق آن فرد راه حل مسأله‌ای را مشخص می‌کند. تصمیم‌گیری به زبان ساده عبارت است از فرایند و انتخاب یک سلسله عملیات برای حل یک مشکل معین (رضایان، ۱۳۸۳) در اخذ یک تصمیم می‌توان زمینه‌ای را که برای یک کارمند مهم است (تا حدودی) فراهم کرد. تا بتواند نسبت به مدیر اعتماد پیدا کند و بداند که اجرای یک مسأله درباره آن بحث شده به نفعش است. عمل تصمیم‌گیری در اداره امور سازمان‌ها به قدری مهم است، که برخی نویسندگان سازمان را «شبکه تصمیم» و مدیریت عمل «تصمیم‌گیری» را تعریف کرده‌اند (رضایان، ۱۳۸۳). بررسی



رابطه سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان در یگان ویژه انتظامی استان کرمان صورت گرفته است.

بیان مساله

تجربه تاریخی بیانگر آن است که سهم و نقش منابع انسانی کارآمد در رشد و توسعه جوامع انسانی بیشتر از سایر منابع بوده است. بسیاری از جوامع توسعه یافته امروزی فاقد منابع مادی و ثروت‌های طبیعی بوده‌اند اما به سبب بهره‌گیری از نیروی انسانی متخصص توانسته‌اند گام‌های موثری در زمینه توسعه بردارند. در مقابل چه بسیار کشورهایی که واجد مواهب و منابع طبیعی و خدادادی بوده اما هنوز در شمار کشورهای توسعه نیافته و یا در حال توسعه قرار دارند از این رو امروزه تاکید بر آن است که مدیران در کنار انجام سایر نقش‌ها وظایف سازمانی موضوع جذب و استخدام منابع انسانی اهمیت بسیار قائل شده و زمان بیشتری را به آن اختصاص دهند (وفایی مهر، ۱۳۸۴: ۱۴) مدیران بنا به ضرورت حرفه‌ای، تصمیم‌گیرنده هستند و کیفیت این تصمیمات می‌تواند تعیین‌کننده موفقیت سازمان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی باشد. هر مدیر سبک یا سبک‌های خاصی را مبنای اتخاذ تصمیم خود قرار می‌دهد. انتخاب سبک مناسب تصمیم‌گیری از سوی مدیر، عامل بسیار مهمی برای موفقیت مدیر و اثربخشی سازمان می‌باشد (دفت، ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۸۴).

تصمیم‌گیری یکی از محوری‌ترین فرایندها در سازمان محسوب شده و به عنوان وظیفه اصلی مدیران تمامی سطوح مطرح می‌باشد به نحوی که برخی از صاحب‌نظران معتقدند تمام مدیریت، تصمیم‌گیری است. کوانتز در این رابطه معتقد است وجود طرح، برنامه، سیاست، خطی مشی، منبسط به وجود تصمیم‌گیری است. او همچنین عقیده دارد که مدیر معمولاً وظیفه اصلی خود را تصمیم‌گیری می‌داند، تصمیم‌گیری یکی از وظایف مهم مدیران است. (رضایان، ۱۳۸۳). اهمیت تصمیم‌گیری در کارایی و عملکرد سازمان‌ها بر همگان روشن است و موسسات مالی چون بانک‌ها مهم‌ترین عوامل موثر در موفقیت سازمان عامل تصمیم‌گیری و اخذ تصمیمات مناسب در راستای اهداف سازمان می‌باشد. از آنجایی که افراد مختلف دارای تفاوت‌های فردی می‌باشند لذا از مدل‌ها و سبک‌های مختلفی نیز در زمینه تصمیم‌گیری بهره می‌جوید. از طرفی دیگر منابع انسانی به عنوان بزرگترین سرمایه سازمان است اگر تصمیم‌گیری به درستی انجام نشود ارزشمندترین سرمایه هستی از دست می‌رود. تصمیم‌گیری باید به گونه‌ای اعمال شود که ضمن تحقق اهداف سازمان ارزشمندی‌های انسانی را در سازمان خدشه دار نسازد (الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۵). امروزه



پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روانشناختی را می‌توان به عنوان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت. با توجه به اینکه تصمیم‌گیری در سازمان‌ها امری حیاتی است و با تصمیم‌گیری صحیح استفاده بهینه تری از منابع می‌شود. و از طرفی رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان شامل اعتماد به نفس، امیدواری، خوش بینی و تاب‌آوری از متغیرهای روانشناختی کارکنان می‌باشد، نقش مدیریت بسیار مهم است، زیرا مدیریت می‌تواند با انتخاب نوع سبک تصمیم‌گیری رفتارهای سازمانی مثبت کارمنان را ایجاد و تشویق نماید. با توجه به رابطه سبک تصمیم‌گیری مدیران با رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان، تحقیق مورد نظر در پاسخ مناسب به سوال اصلی زیر است:

- آیا بین سبک تصمیم‌گیری مدیران و رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان در یگان ویژه انتظامی استان کرمان رابطه وجود دارد یا خیر؟

که در راستای سوالات فوق سوالات فرعی زیر مطرح می‌شود:

- آیا بین سبک تصمیم‌گیری تحلیلی با رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین سبک تصمیم‌گیری هدایتی با رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین سبک تصمیم‌گیری رفتاری با رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین سبک تصمیم‌گیری ادراکی با رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد؟

پیشینه و مفاهیم تحقیق

تصمیم‌گیری: انتخاب یک راه از میان راه‌های مختلف (الوانی، ۱۳۷۸: ۱۴۳).
رفتار سازمانی: رفتار سازمانی عبارت است از مطالعه منظم و سیستماتیک عملیات؛ اقدامات؛ کارها و نگرش‌های افرادی که سازمان را تشکیل می‌دهد (رابینر، ترجمه پاساییان و اعرابی، ۱۳۷۸: ۱۲۲).

رفتار سازمانی مثبت: رفتار سازمانی مثبت به گفته لوتانز یعنی "بررسی و به کار بستن قوت‌های نیروی انسانی مثبت و توانایی‌های روانشناسی" که برای بهبود پیشرفت، قابل اندازه‌گیری، قابل گسترش و قابل مدیریت کردن در محیط کاری باشند (لوتانز، ۲۰۰۶: ۶۹۸).

سبک تصمیم‌گیری هدایتی: کسی که سبک تصمیم‌گیری هدایتی دارد، انعطاف‌پذیری اندکی در برابر ابهام و پیچیدگی دارد و در تصمیم‌گیری‌ها بر مسائل فنی و قانون تکیه می‌کند (قاسمی، ۱۳۸۸: ۳۵۴).

سبک تصمیم‌گیری تحلیلی: فردی که دارای سبک تصمیم‌گیری تحلیلی می‌باشد نسبت به فردی که سبک تصمیم‌گیری هدایتی دارد، انعطاف‌پذیری بیشتری در برابر ابهام و عدم





اطمینان دارد و این پیچیدگی به شناختی بالاتر منجر می‌شود که چنین فردی اطلاعات بیشتری را مورد توجه قرار داده و راه حل‌های بیشتری را خلق کند (قاسمی، ۱۳۸۸: ۳۵۴). سبک تصمیم‌گیری ادراکی: فردی که سبک تصمیم‌گیری ادراکی دارد هم به روابط انسانی و نیازهای عاطفی کارکنان توجه دارد و هم پیچیدگی شناختی بالاتری برای تحمل ابهام دارد، این امر موجب می‌شود که او اطلاعات را از منابع مختلف و متعددی گردآوری کند و راه حل‌های زیادی را مورد توجه قرار دهد (قاسمی، ۱۳۸۸: ۳۵۴).

سبک تصمیم‌گیری رفتاری: افرادی که سبک رفتاری دارند اگرچه نمره پایینی در پیچیدگی شناختی دریافت می‌کنند اما در عوض این افراد علاقه شدیدی به سازمان و توسعه منابع انسانی آن دارند. این امر موجب می‌شود که آن‌ها بسیار حساس، پاسخگو و حمایت‌گر در قبال کارکنان باشند، آن‌ها در سازمان یک فضای مشورتی گرم و صمیمی که پذیرای پیشنهادات افراد است و ارتباطات ساده را تشویق می‌کنند به وجود می‌آورند (قاسمی، ۱۳۸۸: ۳۵۴).

تصمیم‌گیری، فراگرد مدیریت را می‌توان به تصمیم‌گیری و اجرای تصمیم تجزیه کرد. از این رو، بعضی از صاحب‌نظران تصمیم‌گیری را با مدیریت مترادف دانسته آن را قلب تپنده سازمان تلقی می‌کنند زیرا که مدیران؛ بخش عمده‌ای از وقت و نیروی خود را صرف تصمیم‌گیری می‌سازند و تقریباً همه وظایف مهم مدیریت مستلزم تصمیم‌گیری است. آن‌ها برای حل مشکل یا اقدام تازه، تصمیم می‌گیرند و آن‌گاه تصمیم خود را به مرحله عمل می‌شمارند. تصمیم در مرحله عمل، چهار چوب فعالیت کارکنان یک واحد سازمانی یا کل سازمان را تشکیل می‌دهد. به عبارت دیگر، تصمیم مدیریت، تکلیف عملیات سازمانی را معلوم می‌کند. از این رو تصمیم‌گیری فعالیتی حساس و پراهمیت است (علاقه بند، ۱۳۸۶).

چالز هندی معتقد است که عصر حاضر عصر تغییر و سنت‌گریزی می‌باشد که این خود منجر به شدت تضاد و تناقض‌های سازمانی می‌گردد. مانوئل کاستلز عصر حاضر را با مشخصه اطلاع و ظهور هویتی جدید و مورد تحلیل و بررسی قرار می‌دهد. سایر اندیشمندان نیز به گونه‌ای مشابه، عصر جدیدی را نوید می‌دهند که برگرفته از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی می‌باشد. بینش و اطلاعات دو رکن اساسی بر نظام تصمیم‌گیری می‌باشند. فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی در نقش یک تصمیم‌یار مناسب برای مدیر، نقش وی را در اتخاذ تصمیمات مشکل‌تر نموده است. از طرفی حجم اطلاعات در اختیار مدیران بسیار بیشتر شده است و از طرف دیگر در دسترس بودن و توزیع این اطلاعات در سایر سطوح برتری مدیر را از بعد در اختیار داشتن اطلاعات نسبت به سایرین به چالش کشانده



است؛ لذا رکن بینش و توانایی‌های کیفی مدیریت از وزن و اهمیت بیشتری برخوردار شده است. در این راستا آزادی از قید و بند حجم گسترده اطلاعات نیازمند شناخت چگونگی تصمیم‌گیری و استفاده بهینه از تفکر خلاق و تفکر ارزشی و استمداد از فنون و تکنیک‌های تصمیم‌گیری خواهد بود (احمدی، ۲۰۰۷).

نقش «ارزش‌های حاکم» بر تصمیم‌گیری

در تمام فراگردها اعمال، وظایف و نقش‌های مدیریتی، آنچه که حد و مرز، قوت بخش، هادی و راهبر مدیر می‌باشد «ارزش‌های حاکم» تصمیم‌گیری خواهد بود. برای مسلمانان یک قاعده محوری در دایره ارزش‌های حاکم ترسیم شده است:

«قدرت باری تعالی، بالاترین قدرت هاست، به حمایت هر کس اقدام کند هیچ کس نمی‌تواند بر او پیروز گردد، همانطور که اگر حمایت خود را از کسی برگیرد هیچ کس قادر به حمایت او نیست». انسان موحد در تمام اعمال و رفتار خود، دست عنایت خداوند را لمس نموده و در موفقیت یا مشکلات توکل بر او دارد و آن چرا که در کتاب آسمانی بر انسان فرستاده شده است، چراغ راه خود قرار می‌دهد. از جمله این رهنمودهای الهی «توکل و مشورت» می‌باشد.

«و در کارها با آن‌ها مشورت کن اما هنگامی که تصمیم گرفتی بر خدا توکل کن زیرا خداوند متوکلان را دوست دارد. اگر خداوند شما را یاری کند هیچ کس بر شما پیروز نخواهد شد و اگر دست از یاری شما بردارد کیست که بعد از او شما را یاری کند و مومنان تنها بر خداوند باید توکل کنند» (سوره مبارکه آل عمران - آیه‌های ۱۵۹ و ۱۶۰).

سبک: سبک مانند بسیاری از توانایی‌های افراد امری مادرزادی نیست و حاصل تعاملات فرد با محیط پیرامونش در فرایند رشد و اجتماعی شدن اوست. سبک یک ویژگی فردی بخصوص در انجام امور است که امکان اجرای فعالیت‌های ارادی را می‌دهد. بنابراین بسیاری از باورهای اخلاقی بارز افراد افکار اقتصادی آنان، رفتارهای اجتماعی و به طور کلی ویژگی‌های بنیادین شخصیت افراد را شکل می‌دهد. سبک در حقیقت ناشی از سرشت فرد، ارتباط فرد با سایرین، اجتماع، خلاقیت و تطبیق‌پذیری است (قاسمی، ۱۳۸۸).

تمایلات افراد در پردازش اطلاعات و ارتباط با محیط به منظور بهبود عملکرد بیانگر این مطلب است که هیچ سبک شناختی خوب یا بدی وجود ندارد. تفکیک افراد در سبک‌های مختلف تنها نوعی طبقه‌بندی است و به معنی برتری قدرت یادگیری گروهی بر دیگری نیست و بیشتر به بررسی اثر این سبک‌ها بر موفقیت در شرایط خاص دلالت دارد. سبک





شناختی از بسیاری جهات با هوش متفاوت است. هوش بیانگر قابلیت فرد برای اندیشیدن به طور سازنده، استدلال کردن و حل مسئله است. در حالی که سبک شناختی به پردازش رفتارها می‌پردازد. برای سنجش رفتارها باید ابتدا به وظایف و فعالیت‌هایی که نشان دهنده تفاوت افراد هستند مشخص شود؛ وظایفی که همه از عهده انجام آن برآیند اما هر کس به روش متفاوتی آن را انجام دهد.

رفتارهای سازمانی

رفتار سازمانی مطالعه تأثیر افراد، گروه‌ها و ساختار بر رفتار در سازمان‌ها است که هدف آن، به کار بردن این دانش برای بهبود کارایی سازمان‌هاست. (اعرابی و پارسایان، ۱۳۸۸). رفتار سازمانی علم مطالعه و کاربرد دانش درباره نحوه برخورد مردم، افراد و گروه‌ها در سازمان می‌باشد. این کار با رویکرد سیستمی انجام می‌شود. یعنی روابط بین مردم و سازمان‌ها را در ارتباط با کل افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و سیستم‌های اجتماعی تشریح می‌نماید. و هدف آن دستیابی به اهداف انسانی سازمانی و اجتماعی با ایجاد روابط بهتر می‌باشد.

نوع نگاه به رفتار سازمانی

در ابتدا رفتار سازمانی بر اساس دیدگاه مدیریت علمی تیلور تحلیل می‌شد اما به مرور افکار انسان‌گرایانه به ویژه نظریات پیتر دراگر جای آن را گرفت. رفتار سازمانی مطالعه منظم عملیات اقدامات، کارها و نگرش افرادی است که سازمان را تشکیل می‌دهند.

عنصر رفتار سازمانی

اساس یک سازمان بر پایه فلسفه مدیریت ارزش‌ها، بینش و اهداف می‌باشد و این عنصر خود از فرهنگ سازمانی که ترکیبی از سازمان رسمی و غیر رسمی و محیط اجتماعی است نشأت می‌گیرد. اصولاً رفتار سازمانی دارای سه مولفه است: بررسی تأثیر رفتار افراد بر فرد- بررسی تأثیر رفتار گروه‌ها بر فرد- بررسی تأثیر سیستم سازمانی بر فرد

مدل‌های رفتار سازمانی

چهار مدل یا چهار چهارچوب اصلی وجود دارد که سازمان‌ها بر مبنای آن‌ها عمل می‌کنند که عبارتند از:

مدل استبدادی: مبنای این مدل قدرت با گرایش مدیریتی پراقتدار است. کارکنان به سوی فرمان برداری گرایش داشته و به رئسای خود وابسته‌اند. کارکنان نیاز دارند وضعیت



معیشتی آنها در نظر گرفته شود. نتیجه عملکرد در این حالت حداقل است. مدل مراقبتی: مبنای این مدل منابع اقتصادی با گرایش مدیریتی پول است. کارکنان تمایل به امنیت و سود داشته و به سازمان وابسته اند. کارکنان نیاز دارند که اهمیت آنها در نظر گرفته شود. نتیجه عملکرد در این حالت مشارکت انفعالی است. مدل حمایتی: مبنای این مدل رهبری با گرایش مدیریتی حمایت است. کارکنان تمایل به عملکرد شایسته و مشارکت داشته و نیاز دارند که شان و منزلت آنها در نظر گرفته شود. مدل مشارکتی: مبنای این مدل با گرایش مدیریتی کار گروهی است. کارکنان تمایل به انجام رفتارهای مسئولانه و خود نظمی دارند. کارکنان نیاز دارند که حس خود واقع بینی آنها در نظر گرفته شود. نتیجه عملکرد در این حالت، شور و ذوق تعدیل یافته می باشد. اگرچه چهار مدل جداگانه وجود دارد ولی هیچ سازمانی فقط از یک مدل استفاده نمی کنند. مدل اول استبدادی، ریشه‌هایی در انقلاب صنعتی دارد و مدیران در این حالت خارج از تئوری X آقای داگلاس مک گرگور عمل می کنند. سه مدل بعدی با ساختن تئوری Y آقای مک گرگور آغاز شده است. از آنجائی که هر یک از این مدل‌ها در دوره‌های زمانی مختلف شکل گرفته‌اند؛ لذا بهترین مدل وجود ندارد. مدل مشارکتی نباید به عنوان آخرین و بهترین مدل انگاشته می شود اما می تواند به عنوان شروع یک مدل جدید یا پارادایم تلقی شود.

مبانی نظری تحقیق

رفتارهای سازمانی مثبت اولین متغیری است که در این تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد (متغیر ملاک) متغیری که تلاش می شود تغییرات آن توسط سبک‌های تصمیم‌گیری (بعنوان متغیر پیش بین) تشریح، تعبیر، و تفسیر شود.

لوتانز رفتار سازمانی مثبت را از روانشناسی مثبت استخراج کرده است. رفتار سازمانی مثبت به گفته لوتانز یعنی «بررسی و به کار بستن قویت‌های نیروی انسانی مثبت و توانایی‌های روانشناختی که برای بهبود پیشرفت، قابل اندازه‌گیری، قایل گسترش و قابل مدیریت کردن در محیط کاری باشند». روانشناسی مثبت در سه سطح تعریف شده است، سطح خرد، سطح میانه و سطح کلان. تعریف لوتانز یا همان رفتار سازمانی مثبت در سطح خود قرار دارد رفتار سازمانی مثبت همان عملیاتی کردن روانشناسی مثبت در همان محیط کار است.

ابعاد رفتار سازمانی مثبت شامل موارد ذیل می‌شود:

الف - خود - کارامدی: باور (اطمینان) فرد به توانایی به موفقیت در انجام وظیفه معین از





راه ایجاد انگیزه در خود (باندورا، هایش برای دستیابی ۱۹۹۷: ۷۵).

ب- تاب آوری: تاب آوری در اصطلاح چنین تعریف می‌شود نوعی حالت قابل توسعه در فرد که بر اساس آن قادر است در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارضهای زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفتها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزونتر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر از پای ننشیند.

ج- خوش بینی: در خوش بینی واقع بینانه در حقیقت، فرد به ارزیابی آنچه می‌تواند به دست آورد در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست، می‌پردازد، بنابراین، خوش بینی واقع بینانه، نقش مهمی در ارتقای خود-کارآمدی فرد دارد (جنسن ولوتانز: ۲۰۰۶).

د- امیدواری: اسنایدر (۱۹۹۱) امیدواری را به این صورت تعریف کرده است: حالت انگیزشی مثبتی که از احساس موفقیت آمیز به دست آید. که از دو عامل ۱- عاملیت انرژی معطوف به هدف. ۲- برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است
دومین متغیری که در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد سبک‌های تصمیم‌گیری می‌باشد (متغیر پیش بینی) آن عبارت است از: فرایند انتخاب راه حل برتر از میان راه حل‌های موجود می‌باشد. این در حالی است که فرایند حل مساله اخذ یک تصمیم منحصر به فرد با استفاده از ابتکار و خلاقیت است.

ابعاد سبک تصمیم‌گیری شامل موارد ذیل می‌باشند:

الف- سبک تصمیم‌گیری هدایتی: کسی که سبک تصمیم‌گیری هدایتی دارد، انعطاف پذیری اندکی در برابر ابهام و پیچیدگی دارد، و در تصمیم‌گیریها بر مسائل فنی و قانون تکیه می‌کند (قاسمی، ۱۳۸۸: ۳۵۴).

ب- سبک تصمیم‌گیری تحلیلی: فردی که دارای سبک تصمیم‌گیری تحلیلی می‌باشد نسبت به فردی که سبک تصمیم‌گیری هدایتی دارد، انعطاف پذیری بیشتری در برابر ابهام و عدم اطمینان دارد و این پیچیدگی به شناختی بالاتر منجر می‌شود که چنین فردی اطلاعات بیشتری را مورد توجه قرار داده و راه حل‌های بیشتری را خلق کند (قاسمی، ۱۳۸۸: ۳۵۴).

ج- سبک تصمیم‌گیری ادراکی: فردی که سبک تصمیم‌گیری ادراکی دارد، هم به روابط انسانی و نیازهای عاطفی کارکنان توجه دارد و هم پیچیدگی شناختی بالاتری برای تحمل ابهام دارد، این امر موجب می‌شود که او اطلاعات را از منابع مختلف و متعدد گردآوری کند و راه‌های زیادی را مورد توجه قرار دهد (قاسمی، ۱۳۸۸: ۳۵۴).

د- سبک تصمیم‌گیری رفتاری: افرادی که سبک تصمیم‌گیری رفتاری دارند اگرچه نمره پائینی در پیچیدگی شناختی دریافت می‌کنند اما در عوض این افراد علاقه شدیدی به



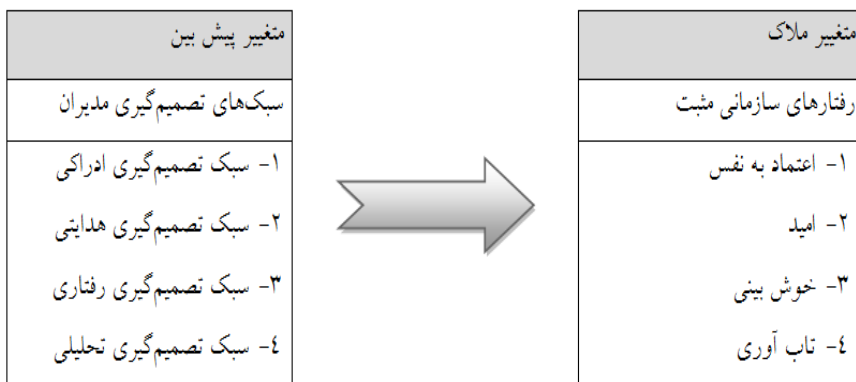
سازمان و توسعه منابع سازمانی آن دارند. این امر موجب می‌شود که آن‌ها بسیار حساس، پاسخگو و حمایت‌گر در قبال کارکنان سازمان باشند. آن‌ها در سازمان یک فضای مشورتی گرم و صمیمی که پذیرای پیشنهادات افراد است و ارتباطات ساده را تشویق می‌کنند بوجود می‌آورند (قاسمی، ۱۳۸۸: ۳۵۴).

در این تحقیق ابعاد رفتار سازمانی از دیدگاه لوتانز و ابعاد سبک‌های تصمیم‌گیری از دیدگاه قاسمی (۱۳۸۸) در نظر گرفته شده است. و روابط بین دو متغیر نیز از دیدگاه لوتانز در نظر گرفته شده است.

مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق در واقع بیانی گویا، ساده و اجمالی از چارچوب نظری تحقیق است که فرضیات تحقیق به آسانی از آن قابل استنباط است. مدل مفهومی تحقیق حاضر در شکل یک ترسیم شده است.

شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق



روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش جز تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر هدف جز تحقیقات کاربردی می‌باشد که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان یگان و یژ انتظامی کرمان می‌باشد که تعداد آن‌ها ۳۹۰ می‌باشد که در ۴۴ قسمت (پیوست ۱) مشغول انجام وظیفه هستند. یکی شامل نمونه ۸۸ نفری از مدیران یگان و یژه (که شامل فرماندهان، جانشینان و معاونین) و دیگری شامل نمونه ۱۶۹ نفری از کارکنان انتخاب گردید. ابزار سنجش پرسشنامه سبک تصمیم‌گیری ۲۰ سوال و پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت لوتانز مشتمل





بر ۲۴ سوال گردیده که پایایی هر دو پرسشنامه باروش الفای کرونباخ محاسبه گردید. پایایی پرسشنامه سبک تصمیم‌گیری برابر ۰/۸۳ و پایایی پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت ۰/۸۹ بدست آمد که در سطح بالایی بوده و روایی هر دو پرسشنامه برابر ۰/۹۳ می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss ۱۸، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است.

یافته‌های تحقیق

تحلیل داده‌ها (بررسی فرضیه‌های تحقیق)

در ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های تحقیق باید نرمال بودن متغیرهای تحقیق توسط آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای بررسی شود.

H_0 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال دارد.

H_1 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال ندارد.

جدول ۱: آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای متغیرهای تحقیق

متغیر	سبک تصمیم‌گیری مدیران	رفتارهای مثبت کارکنان
تعداد	۸۸	۱۶۹
میانگین	۳/۹۵	۳/۸۸
انحراف استاندارد	۰/۵۸	۰/۴۵
آماره Z	۱/۳۰۱	۱/۳۵۱
معنی داری (P-مقدار)	۰/۰۳۷	۰/۰۲۹

بر اساس نتایج جدول آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای، فرض نرمال بودن برای متغیرهای پژوهش مورد تایید قرار نمی‌گیرد ($P < ۰/۰۵$). یعنی با ۰/۹۵ درصد اطمینان (در سطح معنی داری ۰/۰۵) فرض نرمال بودن رد می‌شود.

به علت اینکه فرض نرمال بودن برای متغیرهای تحقیق رد شد برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون‌های ضرایب همبستگی ناپارامتری اسپیرمن استفاده می‌شود.

فرضیه اصلی: بین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد؟

با توجه به این که P-مقدار محاسبه شده از آزمون (۰/۰۰۱) کمتر از سطح معنی دار ۰/۰۵ است لذا در این سطح، H_0 رد می‌شود و در نتیجه مدل رگرسیون خطی معنی

دار می‌باشد یعنی سبک‌های تصمیم‌گیری (تحلیلی، هدایتی، رفتاری و ادراکی) مدیران با رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه خطی معنی داری وجود دارد. با توجه به اینکه مقدار R^2_{adj} (تعدیل شده R^2) برابر $0/102$ می‌باشد پس کلیه متغیرهای وارد شده در این مدل $0/102$ واریانس رفتار سازمانی مثبت کارکنان را تبیین می‌کند.

جدول شماره ۲: تحلیل واریانس مدل رگرسیون روابط بین سبک‌های تصمیم‌گیری (تحلیلی، هدایتی، رفتاری و ادراکی) مدیران با رفتار سازمانی مثبت کارکنان

مقدار P	مقدار F	R^2	R	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
0/001	4/64	0/102	0/319	382/41	4	1529/64	رگرسیون
				82/41	164	13515/61	باقی مانده
				-	168	15045/254	جمع

همچنین با توجه به P - مقدار محاسبه شده در آزمون ضرایب رگرسیون، H_{01} و H_{03} در سطح $0/05$ رد می‌شوند ولی H_{02} و H_{04} در سطح $0/05$ رد نمی‌شوند یعنی با سبک‌های تصمیم‌گیری تحلیلی و رفتاری مدیران می‌توان به ترتیب $0/157$ و $0/261$ رفتار سازمانی مثبت کارکنان را پیش بینی کرد، ولی از طریق سبک‌های تصمیم‌گیری هدایتی و ادراکی مدیران نمی‌توان رفتار سازمانی مثبت کارکنان را پیش بینی کرد (جدول ۲).

جدول شماره ۳: ضرایب مدل رگرسیون سبک‌های تصمیم‌گیری (تحلیلی، هدایتی، رفتاری و ادراکی) مدیران با رفتار سازمانی مثبت کارکنان

مقدار P	مقدار t	برآورد استاندارد β	خطای معیار	برآورد B	متغیر
0/000	15/89	-	5/6	88/99	ثابت
0/046	2/015	-0/158	0/039	-0/078	تحلیلی
0/074	1/8	-0/149	0/049	-0/088	هدایتی
0/001	-3/33	-0/261	0/046	-0/152	رفتاری
0/60	-0/525	-0/042	0/058	-0/03	ادراکی



بررسی فرضیات فرعی تحقیق

بین سبک تصمیم‌گیری تحلیلی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد؟
 H_0 = بین سبک تصمیم‌گیری تحلیلی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود ندارد.

H_1 = بین سبک تصمیم‌گیری تحلیلی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد.

نرمال بودن توزیع داده‌ها، با آزمون کلموگروف-اسمیرنوف انجام شده است. چون P -مقدار محاسبه شده برای همه متغیرهای تحقیق برابر $(0/000)$ و از سطح معنی داری $a=0/05$ کوچکتر می‌باشد در نتیجه فرض صفر رد می‌شود پس توزیع داده‌های کلیه متغیرها نرمال نیست. پس جهت آزمون همه سوالات از آزمون همبستگی ناپارامتریک اسپیرمن استفاده می‌شود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون اسپیرمن نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تصمیم‌گیری تحلیلی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان برابر $0/165$ با P -مقدار (معنی داری) $0/032$ می‌باشد که کوچکتر از سطح معنی داری $a=0/05$ است لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود و در نتیجه بین سبک تصمیم‌گیری تحلیلی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. یعنی هرچه سبک تصمیم‌گیری مدیران تحلیلی‌تر باشد رفتار سازمانی مثبت کارکنان بیشتر خواهد شد. (جدول ۴)

جدول شماره ۴: آماره‌های آزمون همبستگی اسپیرمن مربوط به رابطه بین سبک تصمیم‌گیری تحلیلی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان

رفتار سازمانی مثبت			متغیر آزمون	
نوع رابطه	وجود دارد	r^2	اسپیرمن	
			ضریب همبستگی	معنی داری
مستقیم	دارد	$0/032$	$0/032$	$0/165$
			سبک تصمیم‌گیری تحلیلی مدیران	



- بین سبک تصمیم‌گیری هدایتی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد؟
 H_0 = بین سبک تصمیم‌گیری هدایتی و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود ندارد.
 H_1 = بین سبک تصمیم‌گیری هدایتی و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد.
 تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون اسپیرمن نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تصمیم‌گیری هدایتی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان برابر $0/114$ با P - مقدار (معنی داری) $0/138$ می‌باشد که بزرگتر از سطح معنی داری $a=0/05$ است لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد نمی‌شود و در نتیجه بین سبک تصمیم‌گیری هدایتی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد.
 جدول شماره ۵: آماره‌های آزمون همبستگی اسپیرمن مربوط به رابطه بین سبک تصمیم‌گیری هدایتی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان

رفتار سازمانی مثبت			متغیر آزمون	
نوع رابطه	وجود دارد	r2	اسپیرمن	
			معنی داری	ضریب همبستگی
-	ندارد	0/01	0/138	0/114

- بین سبک تصمیم‌گیری رفتاری مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد؟
 H_0 = بین سبک تصمیم‌گیری رفتاری و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود ندارد.
 H_1 = بین سبک تصمیم‌گیری رفتاری و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد.
 تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون اسپیرمن نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تصمیم‌گیری رفتاری مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان برابر $0/205$ با P - مقدار (معنی داری) $0/007$ می‌باشد که بزرگتر از سطح معنی داری $a=0/05$ است لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود و در نتیجه بین سبک تصمیم‌گیری رفتاری مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
 در ضمن منفی بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه معکوس بین این دو متغیر است. یعنی هرچه سبک تصمیم‌گیری مدیران رفتاری‌تر باشد رفتار سازمانی مثبت کارکنان کمتر خواهد شد. این مطلب با توجه به نحوه پراکندگی نقاط و همچنین خط برازش شده در نمودار (۴-۳-۳) مورد تایید است.



جدول شماره ۶: آماره‌های آزمون همبستگی اسپیرمن مربوط به رابطه بین سبک تصمیم‌گیری رفتاری مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان

رفتار سازمانی مثبت				متغیر آزمون
نوع رابطه	وجود دارد	r2	اسپیرمن	
			معنی داری	ضریب همبستگی
معکوس	دارد	۰/۰۵	۰/۰۰۷	-۰/۲۰۵
				سبک تصمیم‌گیری رفتاری مدیران

- بین سبک تصمیم‌گیری ادراکی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد؟
 H_0 = بین سبک تصمیم‌گیری ادراکی و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود ندارد.
 H_1 = بین سبک تصمیم‌گیری ادراکی و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد.
 تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون اسپیرمن نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تصمیم‌گیری ادراکی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان برابر $a = 0/05$ با P - مقدار (معنی داری) $0/80$ می‌باشد که بزرگتر از سطح معنی داری $a = 0/05$ است لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد نمی‌شود و در نتیجه بین سبک تصمیم‌گیری ادراکی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول شماره ۷: آماره‌های آزمون همبستگی اسپیرمن مربوط به رابطه بین سبک تصمیم‌گیری ادراکی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان

رفتار سازمانی مثبت				متغیر آزمون
نوع رابطه	وجود دارد	r2	اسپیرمن	
			معنی داری	ضریب همبستگی
-	ندارد	۰/۰۰۲	۰/۸۰	-۰/۰۲
				سبک تصمیم‌گیری ادراکی مدیران

- وضعیت سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران یگان ویژه نیروی انتظامی کرمان چگونه است؟
 نمره متغیر سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران از طریق محاسبه جمع نمره‌های ۲۰ سوال پرسشنامه سبک‌های تصمیم‌گیری حاصل شده است. از بین ۸۸ مدیر مورد بررسی، ۳۲ نفر (۳۶/۴ درصد) سبک تصمیم‌گیری تحلیلی، ۲۵ نفر (۲۸/۴ درصد) سبک تصمیم‌گیری هدایتی، ۱۱ نفر (۱۲/۵ درصد) سبک تصمیم‌گیری ادراکی و ۲۰



نفر (۲۲/۷ درصد) سبک تصمیم‌گیری رفتاری داشتند. بنابراین سبک تصمیم‌گیری غالب مدیران (فرماندهان، جانشینان و معاونت‌ها) یگان ویژه کرمان تحلیلی بوده است.

جدول شماره ۸: توزیع فراوانی وضعیت سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران

درصد فراوانی	فراوانی	سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران
۳۶/۴	۳۲	تحلیلی
۲۸/۴	۲۵	هدایتی
۱۲/۵	۱۱	ادراکی
۲۲/۷	۲۰	رفتاری
۱۰۰	۸۸	کل

وضعیت رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان یگان ویژه انتظامی کرمان چگونه است؟
 نمره متغیر رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان از طریق محاسبه جمع نمره‌های ۲۴ سوال پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمرات آن به سه رده پایین، متوسط و بالا تقسیم گردید. از بین ۱۶۹ کارمند مورد بررسی، نمره رفتار سازمانی مثبت ۴۴ نفر (۲۶ درصد) پایین، ۶۲ نفر (۳۶/۷ درصد) متوسط و ۶۳ نفر (۳۷/۳ درصد) بالا می‌باشند.

جدول شماره ۹: توزیع فراوانی، آماره‌های توصیفی متغیر رفتار سازمانی مثبت کارکنان

دامنه نمرات	کشیدگی	جولگی	انحراف معیار	میانگین	درصد فراوانی	فراوانی	رفتارهای سازمانی مثبت
۶۱-۱۱۳	-۰/۰۹۵	۰/۱۹۶	۹/۴۶	۸۸/۳۷	۲۶	۴۴	پایین
					۳۶/۷	۶۲	متوسط
					۳۷/۳	۶۳	بالا
					۱۰۰	۱۶۹	کل

کدام رفتار سازمانی مثبت در بین کارکنان بیشتر است؟

نمره متغیر رفتار سازمانی مثبت در بین کارکنان از طریق محاسبه جمع نمره‌های ۲۴ سوال پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت حاصل شده است. از بین ۱۶۹ کارمند مورد بررسی، ۶۸ نفر (۴۰/۲ درصد) رفتار مثبت اعتماد به نفس، ۳۳ نفر (۱۹/۵ درصد) رفتار مثبت امید، ۴۷ نفر (۲۷/۸ درصد) رفتار مثبت خوش بینی و ۲۱ نفر (۱۲/۴ درصد) رفتار مثبت تاب



آوری داشتند. بنابراین رفتار سازمانی مثبت غالب کارکنان یگان ویژه انتظامی استان کرمان اعتماد به نفس بوده است

جدول شماره ۱۰: توزیع فراوانی وضعیت رفتار سازمانی مثبت در بین کارکنان

رفتار سازمانی مثبت	فراوانی	درصد فراوانی
اعتماد به نفس	۶۸	۴۰/۲
امید	۳۳	۱۹/۵
خوش بینی	۴۷	۲۷/۸
تاب آوری	۲۱	۱۲/۴
کل	۱۶۹	۱۰۰

نتیجه گیری

در این پژوهش نتایج آماری نشان داد که بین سبک تصمیم گیری مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه وجود دارد. محقق ابتدا به بررسی وضعیت سبک تصمیم گیری مدیران یگان ویژه کرمان پرداخت که در بررسی محقق به این نتیجه دست یافت که سبک تصمیم گیری غالب مدیران یگان ویژه تحلیلی بوده است. از آنجایی که فردی که دارای سبک تصمیم گیری تحلیلی می باشد نسبت به فردی که سبک تصمیم گیری هدایتی دارد انعطاف پذیری بیشتری در برابر ابهام و عدم اطمینان دارد و این پیچیدگی به شناختی بالاتر منجر می شود و چنین فردی اطلاعات بیشتری را مورد توجه قرار داده و راه حل های بیشتری را خلق کند احتمالاً مدیران یگان ویژه استان کرمان به دلیل ماهیت پیچیده فرایندهای کاری و تصمیم گیری در نیروی انتظامی که اصولاً از تنوع مختلفی برخوردار است مجبور به بررسی راه حل های ممکن برای یک موضوع و اعمال دید جامع نگر می باشند.

محقق سپس به بررسی رفتار سازمانی مثبت کارمندان یگان ویژه استان کرمان پرداخت که در بررسی محقق به این نتیجه دست یافت کارمندان از نمره متغیر رفتار سازمانی مثبت کارمندان از طریق محاسبه جمع نمره های ۲۴ سوال پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمرات آن به سه رده پایین، متوسط و بالا تقسیم گردید. از بین ۱۶۹ کارمند مورد بررسی، نمره رفتار سازمانی مثبت ۴۴ نفر (۲۶ درصد) پایین، ۶۲ نفر (۳۶/۷ درصد) متوسط و ۶۳ نفر (۷۳/۳ درصد) بالا می باشد و



همچنین از بین ۱۶۹ کارمند مورد بررسی، ۶۸ نفر (۴۰/۲ درصد) رفتار مثبت اعتماد به نفس، ۳۳ نفر (۱۹/۵ درصد) رفتار مثبت امید، ۴۷ نفر (۲۷/۸ درصد) رفتار مثبت خوش بینی و ۲۱ نفر (۱۲/۴ درصد) رفتار مثبت تاب آوری داشتند. بنابراین رفتار سازمانی مثبت غالب کارمندان یگان ویژه نیروی انتظامی استان کرمان اعتماد به نفس بوده است که می‌توان گفت میزان رفتار سازمانی مثبت در حد نسبتاً بالایی ارزیابی شده و ناشی از آن است که افراد آن به ارزش‌های سنتی جامعه نزدیک‌ترند و دارای پایگاه اجتماعی متوسطی هستند. از آنجایی که بین رفتار سازمانی مثبت کارمندان با سابقه کار آنان رابطه مستقیم وجود دارد به نظر می‌رسد کارمندانی که از سابقه کار بالاتری برخوردارند رفتار سازمانی مثبت بالاتری را از خود نشان می‌دهند. احتمالاً این موضوع به دلیل وفاداری به نیروی انتظامی و همچنین با توجه به اینکه احتمالاً از نظر سن نیز از سن بالاتری برخوردارند تعهد آنان در قبال جامعه نیز بالاتر می‌باشند. در این پژوهش نتایج آماری نشان داد که بین سبک تصمیم‌گیری مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارمندان رابطه وجود دارد.

بین سبک تصمیم‌گیری مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد. در ضمن مثبت بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است یعنی هر چقدر سبک تصمیم‌گیری مدیران تحلیلی‌تر باشد رفتار سازمانی مثبت کارمندان بیشتر خواهد شد.

بین سبک تصمیم‌گیری مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارمندان رابطه معنی داری وجود دارد. در ضمن منفی بودن ضرایب همبستگی و شیب خط برازش شده نشان از رابطه معکوس بین این دو متغیر است یعنی هر چقدر سبک تصمیم‌گیری مدیران رفتاری‌تر باشد رفتار سازمانی مثبت کارمندان کمتر خواهد شد.

بین سبک تصمیم‌گیری ادراکی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارمندان رابطه معنی داری وجود ندارد.

بین سبک تصمیم‌گیری هدایتی مدیران و رفتار سازمانی مثبت کارمندان رابطه معنی داری وجود ندارد.

پیشنهادات تحقیق

در این تحقیق، بیشترین عواملی که رابطه آن‌ها با تایید رسید رابطه کلی سبک تصمیم‌گیری و رفتار سازمانی مثبت، سبک تصمیم‌گیری تحلیلی و هم چنین متغیر میانجی سابقه کاری بر رفتار سازمانی مثبت کارمندان بود. پیشنهاد می‌گردد از آنجایی که





استفاده از سبک تصمیم‌گیری صحیح مدیریت باعث پدید آمدن روح جمعی و مشارکت در کار و در نهایت بهبود تصمیم‌گیری می‌گردد، توصیه می‌شود که مدیران از نظرات و پیشنهادات رده بندی خود در تصمیم‌گیری‌ها استفاده نمایند.

پیشنهاد‌های کاربردی

این تحقیق در بستر مدیران و کارمندان یگان ویژه استان کرمان مورد بررسی قرار گرفت. جهت اثبات یا تعدیل نتایج، این تحقیق در دیگر استان‌ها و شهرستان‌های میهن عزیزمان در یگان‌ها و پلیس‌های تخصصی دیگر ناجا انجام شود تا انشاءالله نتایج کاربردی‌تری برای مدیران و برنامه‌ریزی کلان نیروی انتظامی باشد.

این تحقیق در یگان ویژه کرمان انجام شده و تعمیم‌پذیری نتایج آن در دیگر یگان‌ها و پلیس‌های تخصصی ناجا می‌تواند با ابهام مواجه شود پیشنهاد می‌گردد انجام شود تا نتایج آن اثبات یا تعدیل یابد تا بتواند بر سیاست‌ها و خط‌منشی‌های برنامه‌ریزی نیروی انتظامی کشور تأثیر گذار باشد.

پیشنهادات کاربردی این تحقیق جهت استفاده سایر سازمان‌های دولتی نیز توصیه می‌شود، چون بر عملکرد بهره‌وری کلی سازمان تأثیر گذار است.

منابع و مآخذ

- آذر، عادل؛ رجب زاده، علی. (۱۳۸۱)؛ تصمیم‌گیری کاربردی، نشر نگاه دانش.
- الوانی، مهدی. (۱۳۸۷)؛ تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی دولتی، انتشارات سمت.
- الوانی، م و معمار زاده، غ. (۱۳۸۳)؛ رفتار سازمانی. چاپ دوم. انتشارات مروارید.
- دفت، ریچارد آل، (۱۳۷۴)؛ تئوری سازمان و طراحی ساختار. جلد اول. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- رایبیز، استیفن پی. (۱۳۷۴)؛ مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول، ترجمه علمی پارسائیان و محمد اعرابی، موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- رایبیز، استیفن پی. (۱۳۷۷)؛ رفتار سازمانی، ترجمه علمی پارسائیان و محمد اعرابی، جلد اول، چاپ اول، تهران.
- رایبیز، پی، استیفن (۱۳۸۸)؛ مبانی رفتار سازمانی. ترجمه دکتر سید محمد اعرابی و دکتر علی پارسائیان. چاپ بیست و دوم. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضائیان، ع. (۱۳۸۳)؛ مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. چاپ اول تهران: انتشارات سمت.





- علاقه بند، علی. (۱۳۸۶)؛ مقدمات مدیریت آموزشی، نشر روان.
- قاسمی، بهروز. (۱۳۸۲)؛ تئوری‌های رفتار سازمانی. چاپ اول. تهران: انتشارات هیات - قران کریم
- وفایی مهر، م. (۱۳۸۵)؛ روانشناسی صنعتی کار سازمانی، چاپ اول، انتشارات آزاده، تهران.
- هرسی، پاول و بلانچارد، کنت اچ. (۱۳۷۸)؛ مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه قاسم کبیری. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

- Bandura, a. 1982. Self-efficacy mechanism in human agency. American psychologist, 37, 122-147. A classic article published in apa's flagship journal.
- Bandura, a. 1994. Self-efficacy encyclopedia of human behavior, vol 4, n.y.: academic press.
- Larson, m., luthans, f. 2006. Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. Journal of leadership and organizational studies, 13, 2.

