

ضمیمه ۲۴:

رفتار سازمانی مثبت‌گرا

D L M

قدرت انسان در مواجهه با شکست، امید و شادمانی، خودباوری و اتکا به خویشتن، خوش‌بینی، بردباری و شکیبایی، آرامش ذهنی و خشنودی، دوستی و عاطفه، همدلی و همراهی، اعتماد و اطمینان به دیگران، از زمره خصوصیات مثبت و نیک است که خداوند در وجود همه انسان‌ها به ودیعه نهاده است.

روانشناسی و رفتار سازمانی مثبت نهضت جدیدی است که با احیای نگرش مثبت به انسان و رفتارهای وی در حال شکل‌گیری است.

آبراهام مازلو (سلسله‌مراتب نیازهای مازلو) از زمره مثبت‌اندیشانی است که به انسان و رفتارهای وی نگاهی مثبت دارند و بر ویژگی‌های نیک انسان تاکید می‌ورزند.

واژه «خوشبخت» یادآورنده ویژگی‌های نیک‌رفتاری سازمانی است. «خ» نشانه‌ای از خوش‌بینی و نگاه مثبت به رخدادها و انسان‌های دیگر داشتن است، «و» وداد و دوستی و مودت را به یاد می‌آورد، «ش» نشانه شادی و خرسندی، آرامش و رضایت‌مندی است، «ب» نشانه بردباری و شکیبایی است، «خ» خجسته فرجامی و امید به آینده‌های خوب را نوید می‌دهد، و بالاخره، «ت» تاب‌آوری و تحمل و مقاوم بودن در مواجهه با ناملایمات و خودباوری و اتکا به نفس را نشان می‌دهد. تکرار حرف «خ» در این واژه تاکید بر خوبی، خرسندی، خرمی، و نیکی‌ها به جای بدی‌ها، کژی‌ها و پلیدی‌هاست.

برخی توانمندی‌ها و ویژگی‌های یک فرد «خوشبخت» را مرور می‌کنیم:

۱- خوش‌بینی و نگاه مثبت به رویدادها:

«خوش‌بینی عبارت از حالت یا نگرشی در افراد است که انتظار آن‌ها را از وقایع آینده مثبت و مطلوب می‌سازد» (البته مطلوب بودن نتایج تا حدودی وابسته به ارزیابی فرد از مطلوبیت است و این موضوعی است که باید در نظر داشته باشیم). افسردگی و به‌هم‌ریختگی روانی ناشی از نگرش منفی فرد به خویش است.

مدیرانی که به کارکنان خود اعتماد می‌کنند و با دید خوش‌بینانه به آن‌ها می‌نگرند توفیقات بیشتری را در سازمان خود تجربه می‌نمایند.

۲- وداد و دوستی:

دوست داشتن و دوست داشته شدن نیاز فطری آدمی است و باید در سازمان به برآوردن این نیاز همت گماشته شود.

این، «دست نامرئی» آدم اسمیت نیست که شکل دهنده روابط ما می‌باشد بلکه، «قلب نامرئی» نانسی فولبر است که به مراودات ما شکل می‌دهد.

۳- شادی و خرمی:

مدیریت باید تلاش کند محیطی دلنشین و جذاب و فضایی مفرح برای کارکنان فراهم آورد.

۴- امید و خجسته فرجامی:

زمانی که فرد احساس می‌کند به اهدافی که برای خود معین کرده است می‌رسد و لوازم نیل به آن هدف نیز قابل دستیابی‌اند، حالت و احساس امید را تجربه می‌کند و به آینده خود امیدوار می‌شود.

یکی از محققان برداشتن سه گام را برای «امیدوار بودن» ضروری می‌داند:

قدم اول، هدف واقع بینانه و چالشی برای خود تعریف کردن، گام دوم، راه‌های رسیدن به آن را یافتن و دانستن، و قدم سوم، انگیزه و شوق و اراده تحقق هدف و دشواری‌های راه رسیدن به آن را داشتن.

وی این مراحل را هدف‌جویی (تفکرهدفمند)، راه‌یابی (تفکر راه‌گشا) و برانگیختگی (تفکر انگیزه‌زا) نام نهاده است.

نقدی بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا:

لوتانز به جای استفاده از واژه خوش‌بینی، واژه خوش‌بینی واقع‌گرایانه را به کار می‌برد زیرا امکان دارد خوش‌بینی در عین حال که متضمن نتایج مثبتی برای فرد و سازمان است، به رفتارهای غیر واقعی و مخاطره‌آمیز منجر شود و مآلاً با شکست فرد موجب یأس و ناامیدی او را فراهم کند.

ضرر دیگری که خودباوری و خوش‌بینی شدید دارد این است که می‌تواند منجر به برآورد نادرست توان و زمان لازم برای انجام کار گردد.

نتیجه‌گیری:

نیک‌رفتاری سازمانی یا رفتار سازمانی مثبت‌گرا رویکرد جدیدی در رفتار سازمانی می‌باشد که مؤلفه‌های اصلی آن شادمانی، دوستی، خوش‌بینی، امید، خودباوری، تاب‌آوری و شکیبایی می‌باشند.

پیام رفتار سازمانی مثبت‌گرا به مدیران این است که قبل از آن که بر کمبودها و نقص‌های کارکنان متمرکز شوند، بر قوت‌ها و توانایی‌های آنان تأکید کنند.

D L M