

بررسی وضعیت مثبت‌گرایی سازمانی در مدارس دولتی

1 سیده مریم میرکاملی

2 علی خلخالی

تاریخ دریافت: 95/08/23

تاریخ پذیرش: 95/12/10

چکیده

پژوهش حاضر درصدد بررسی وضعیت مثبت‌گرایی سازمانی در ابعاد رهبری مثبت، فرهنگ مثبت، استراتژی مثبت، طراحی مثبت، سرمایه انسانی مثبت در بین مدارس دولتی بود. این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی و پیمایشی بود. جامعه پژوهش را مدارس دولتی شهرستان تنکابن تشکیل می‌دادند. از طریق هم‌تاسازی 30 مدرسه و به نسبت جمعیت هر مدرسه، مدیران، معاونان و معلمان به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه سنجش میزان مثبت‌گرایی سازمانی ($\alpha=0/89$) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی و بررسی فرضیه پژوهش از تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که اولاً مثبت‌گرایی سازمانی مشاهده شده (43/20) در مدارس مورد مطالعه بسیار پایین‌تر از حد مورد انتظار (75) است. همچنین فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه میزان مثبت‌گرایی سازمانی هم در وضعیت کلی و هم به تفکیک مولفه‌های مربوطه، در بین مدارس دولتی مورد مطالعه متفاوت است، به طور معنی‌داری مورد تایید قرار گرفت.

کلید واژه‌ها: مثبت‌گرایی سازمانی، مدارس دولتی، روانشناسی مثبت‌گرا

¹ - گروه مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

² - گروه مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران، نویسنده مسئول khalkhali_ali@yahoo.com

مقدمه

یکی از پیشرفت‌های ممتاز در رشته تخصصی مدیریت مدرسه، تاکید بر سیستم‌های حمایتی جامع و راهبردهای پیشگیرانه برای بازشناسی، تدریس، و حمایت از رفتارهای مناسب معلمان و دانش‌آموزان برای ایجاد محیط‌های مدرسه‌ای مثبت است. براساس این راهبرد به جای استفاده از رویکردهای تجزیه‌ای از برنامه‌های مدیریت رفتاری فردی، پیوستاری از حمایت‌های رفتار مثبت برای همه معلمان و دانش‌آموزان در بافت مدرسه در همه حوزه‌هایی فعالیت‌های رسمی کلاس درس، و فضاهای غیر کلاسی همانند راهروها، ایاب و ذهاب، و سرویس‌های غذاخوری و بهداشتی استقرار می‌یابد (مرکز حمایت فنی اس‌ای پی¹، 2017). حمایت رفتار مثبت و محیط مدرسه‌ای مثبت، بخشی از سازه‌هایی هستند که پیرو تحول در روانشناسی مثبت گرا در حیطه فعالیت‌های مدرسه‌ای تولید شده‌اند. کاربرد دانش واژه² مثبت‌گرایی³ در تحلیل پدیده‌های سازمانی از لحاظ نظری و عملی تحول‌گسترده‌ای در تبیین پیشایندها و پس‌آیندهای متغیرهای سازمانی ایجاد کرده است (کازا و کازا⁴، 2008). در واقع این سازه در برابر رویکردی پیشنهاد شد که تمرکز آن بر مطالعه آسیب‌های سازمانی بود (کازا و کامرون⁵، 2008). پژوهش در مثبت‌گرایی سازمانی⁶ یک ساختار چند بعدی از این پدیده سازمانی را مفهوم سازی کرده است (زبیروفسکی⁷، 2014). مثبت‌گرایی در مطالعه رفتار سازمانی، کاربرد توانمندی‌های مثبت روانشناختی سرمایه انسانی برای بهبود عملکرد کارکنان و توسعه اثربخشی مدیریت سازمان است (لوتانز⁸، 2006). از لحاظ تاریخی، روانشناسی مثبت که زمینه ظهور رفتار سازمانی مثبت و مثبت‌گرایی سازمانی بوده است، برپایه این ایده اساسی که چیزهای خوب زندگی به همان اندازه چیزهای بد، واقعیت و اهمیت دارد و بنابراین شایسته توجهی مضاعف می‌باشد (پترسون⁹، می‌باشد (پترسون⁹، 2006) توسعه یافته است. خوش بینی نیز مفهومی هم‌عرض با روانشناسی مثبت مثبت است. سلینگمن¹⁰ (1998) از خوش بینی به عنوان حالتی که وقایع مثبت، شخصی و پایدار و

1. OSEP Technical Assistance Center

2. Terminology

3. Positivism

4. Caza & Caza

5. Cameron

6. Positive Organizational Scholarship (POS)

7. Zbierowski

8. Luthans

9. Peterson

10. Seligman

وقایع منفی بیرونی و موقت تفسیر می‌شوند، یاد می‌کند. در نبود خوش بینی اثر مخرب وقایع منفی بیشتر می‌شود، لیکن در حضور خوش بینی، پدیده‌هایی مانند واقع گرایی، انعطاف پذیری، آسان گیری گذشته، شکر گذاری برای حال و انتظار و جستجوی خوبی‌های آینده گسترش می‌یابد. پترسون و سلپگمن (2004) این رویکرد به رفتار سازمانی را نوعی فرهیختگی سازمانی مثبت می‌دانند که غالباً با ابعاد شخصیتی مثبت مانند با وجدان بودن، و خود ارزش گذاری و عزت نفس هم سازه هستند.

رایت (1997 و 2005) و رایت و بونت (2007) همبسته با سازه مثبت گرایی سازمانی، " کارمند شاد " را مفهوم سازی و هر دوی این متغیرها را برآیند هم آیندی برون گرایی، ثبات عاطفی، نبود خستگی عاطفی و در نهایت رضایت شغلی تعریف کرده اند. بر اساس تئوری سیندر (2000) " امید " به عنوان یک وضعیت انگیزه بخش مثبت که تلویحا از تمنای موفقیت استنتاج می‌شود، با شاخص های مثبت گرایی سازمانی بطور معناداری همسو هستند. انعطاف پذیری نیز مفهومی همبسته با مثبت گرایی سازمانی مورد توجه بوده است. لوتانز (2002) انعطاف پذیری را " ظرفیت قابل گسترش برای باز ترکیبی یا بازگشت به عقب برای بدبختی، مبارزه، و شکست یا حتی وقایع مثبت، پیشرفت، و افزایش مسئولیت " تعریف کرده است.

ماستن (2001) و کوتو (2002) معتقدند انعطاف پذیری می‌تواند از طریق راهبردهای تمرکز به داشته ها، خطر پذیری و رویه ها که به محیط کار مربوط و قابل بکارگیری هستند؛ گسترش یابد. بونانو (2005) تاکید می‌نماید که انعطاف پذیری را می‌توان از طریق مداخلات آموزشی گسترش داد. فردریکسون (2001 و 2003) و رایت (2005) معتقدند افرادی که انواع "هیجانان مثبت پایه" بیشتری را تجربه کرده باشند، توانایی بیشتری دارند تا کارمندان خوش بین و انعطاف پذیر شوند. هر چند به زعم چاکراورثی (1986)، رضایت شغلی، همکاری کارمندان را افزایش می‌دهد، لیکن شادی شغلی سازه گسترده تری نسبت به رضایت شغلی است. شادی شغلی، پیش بین مناسبی برای سلامت کلی، تلاش شخصی، توسعه ظرفیت‌های فردی و مقابله با استرس (رایت، 2005) و تعهد شغلی (آلن و مایر، 1990) محسوب می‌شود.

الوانی (1391) معتقد است در سیر تحولات علم رفتار سازمانی دو نوع نگرش مثبت و منفی نسبت به انسان و رفتارهای آن قابل ملاحظه است. نگرش مثبت به دنبال کشف و پرورش توانایی‌های درونی انسان بوده و نگرش منفی به دنبال اصلاح و درمان بیماری‌ها و رفتارهای غلط انسان می‌باشد. در مطالعه دیگری الوانی و همکاران (1394) رابطه رفتار سازمانی مثبت گرا با سکوت

سازمانی مورد بررسی قرار دادند. نتایج آزمون فرضیه‌ها حاکی از آن است که رفتار سازمانی مثبت-گرا با سکوت سازمانی رابطه منفی و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که تمامی ابعاد رفتار سازمانی مثبت گرا با سکوت مطیع رابطه منفی و معنادار دارند، اما در رابطه با سکوت خاموش، تنها رابطه منفی آن با خودکارآمدی مورد تایید قرار گرفت و رابطه امیدواری، تاب آوری و خوش بینی با سکوت خاموش معنادار نشد.

نجفی و همکاران (1394) درصدد ارائه مدل پیش بین رضامندی زندگی بر اساس سازه‌های روانشناسی مثبت گرا بودند. نتایج حاکی از آن بود که متغیرهای معنویت، دینداری، امیدواری، عزت نفس و خودکارآمدی رابطه مستقیم معناداری با رضامندی زندگی دارند. همچنین بین متغیرهای معنویت و دینداری به واسطه متغیرهای امیدواری، خوش بینی، عزت نفس، و خودکارآمدی با رضامندی زندگی رابطه غیرمستقیم معنی داری به دست آمد. بین متغیرهای جنس، وضعیت تاهل و وضعیت اقتصادی با رضامندی زندگی رابطه معناداری وجود نداشت. در نهایت در پژوهش حاضر نقش سازه‌های روانشناسی مثبت گرا در رضامندی زندگی تایید شد که این یافته بیانگر اهمیت سازه‌های روانشناسی مثبت گرا در رضامندی زندگی است.

مطالعه رئیسی فر و ملتی (1393) نشان می‌دهد میان سرمایه روان شناختی، به عنوان سازه اصلی رفتار سازمانی مثبت-گرا و فرسودگی شغلی به عنوان یک آسیب شغلی، رابطه منفی معناداری وجود دارد. به علاوه، یافته‌ها نشان می‌دهند از میان ابعاد سرمایه روان شناختی، امید بیشترین رابطه منفی را با فرسودگی شغلی دارد. عباس زاده و همکاران (1393) در پژوهش خود تاثیر رفتار سازمانی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد رفتار سازمانی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی تاثیری مثبت و معنادار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد و بهبود رفتار سازمانی مثبت و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان می‌تواند موجب ارتقاء کیفیت زندگی کاری آنان گردد.

شریفی و شاه طالبی (1395)، رابطه بین سرمایه روان شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی را در بین کارکنان ستادی سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آنها نشان داد بین سرمایه روان شناختی و ابعاد آن با تعهد سازمانی و سرمایه روان شناختی و ابعاد آن با ادراک از عملکرد شغلی رابطه وجود داشت. در ضمن، با توجه به شاخص‌های برازش مدل، مدل ارائه شده از روابط بین متغیرهای پژوهش از برازش خوبی برخوردار بوده است.

پژوهش اسماعیلی شاد و احمدنیا (1394) نیز نشان داد بین مولفه های جو مثبت گرا، روابط انسانی مثبت گرا، ارتباطات مثبت گرا با آمادگی برای تغییر مدیران مدارس رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. با توجه به ارتباط ابعاد سرمایه روان شناختی با ادراک از عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و نقش پیش بینی کننده سرمایه روان شناختی می توان گفت سرمایه گذاری برای افزایش سرمایه های روان شناختی مثبت موجبات بهبود تعهد کارکنان و بهینه سازی عملکرد شغلی را فراهم می کند. به علاوه بعد مثبت اندیشی از سرمایه روان شناختی به دلیل قدرت پیش بینی کنندگی بیشتر، قابلیت تامل بیشتری دارد.

تانوموان و پونچا (2014) مثبت گرایی سازمانی را در بافت مدرسه مورد مطالعه قرار دادند. آنها دریافتند که روابط مثبت و معنی داری بین مثبت گرایی سازمانی و سطح کفایت مدیریت مدارس برقرار است. ویژگی هایی مانند پیروی از وجدان، ثبات عاطفی، برونگرایی، سازگاری، تجربه پذیری، خود ارزیابی، خود احترامی یا عزت نفس و خود اثربخشی مهم ترین ویژگی های مثبت گرایی سازمانی محسوب می شوند. این ویژگی ها تاثیر مثبت و برجسته ای بر هدف گذاری، انگیزش، عملکرد، رضایت شغلی و دیگر موارد خوشایند کننده کار دارند. در مجموع رفتارشناسی سازمانی مثبت¹ بر پژوهش و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار یک سازمان سازمان اشاره دارد (بیکر و شافلی، 2008)².

مداخلات روانشناسی مثبت به عنوان مجموعه ای از برنامه ها، شیوه ها، روش های درمان و یا فعالیت هایی با هدف ترویج و توسعه احساسات مثبت، رفتار مثبت، یا شناخت مثبت است. لیکن علیرغم گستره مطالعات مربوط به مثبت گرایی سازمانی در سایر سازمان ها، در سیستم های آموزشی گزارش زیادی ثبت نشده است. تعمیم مفهوم مثبت گرایی سازمانی در سطح مدارس، ریشه در آموزش و پرورش مثبت گرا دارد. آموزش و پرورش مثبت، علم روانشناسی مثبت گرا را با بهینه سازی تدریس و نیز حمایت از افراد، مدارس و جوامع برای شکوفایی ترکیب می کند. اساسا شکوفایی ترکیبی از احساس نیک و کردار نیک است. در واقع آموزش و پرورش مثبت بر مهارت هایی تمرکز دارد که به تقویت روابط خود، ایجاد احساسات مثبت، افزایش انعطاف پذیری شخصی، ترویج تمرکز حواس و تشویق یک شیوه زندگی سالم، کمک می کنند. بعضی پژوهش ها نشان داده اند که تغییرات در سلامت سازمانی مدرسه از پیامدهای مهم مدل مثبت گرایی سازمانی هستند، و به نوبه خود ممکن است به عنوان میانجی بالقوه بر عملکرد دانش آموزان تاثیر داشته باشد (برادشو و همکاران، 2008). توسعه رفتارهای مثبت سازمانی در گستره مدارس چارچوبی را فراهم می سازد تا فرهنگ

¹ . Positive organizational behavior

² . Bakker and Schaufeli

اجتماعی و حمایت‌های رفتاری مورد نیاز برای محیط‌های یادگیری و تدریس موثر را برای همه دانش‌آموزان مهیا سازد. با افزایش ظرفیت‌های مثبت رفتاری در مدرسه رفتارهای نامناسب کاهش می‌یابد، رفتارهای مطلوب برجسته تر می‌شوند، و فراوانی تعاملات سازنده افزایش می‌یابد. برآیند این تغییرات بهبود پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان خواهد بود (برادشاو، کوت، ثورنتون و لیف، 2009، هورنر و همکاران، 2009، مکینتوش و همکاران، 2008). لذا پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این پرسش مهم صورت بندی شده است، که وضعیت مثبت‌گرایی سازمانی در بین مدارس دولتی چگونه است؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی و پیمایشی بود. جامعه پژوهش را مدیران، معاونان و معلمان مدارس دولتی شهرستان تنکابن تشکیل می‌دادند. از طریق همتاسازی براساس جمعیت مدارس، نمونه‌ها انتخاب شدند و با رعایت این نسبت‌ها، پرسشنامه بین مدیران، معاونان و معلمان توزیع گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه سنجش میزان مثبت‌گرایی سازمانی بود. این پرسشنامه که توسط لوتانز و یوسف (2007) طراحی شده است، ضمن بررسی وضعیت کلی مثبت‌گرایی سازمانی، نمرات تفکیکی مربوط به پنج مولفه معرف مثبت‌گرایی سازمانی (رهبری مثبت، فرهنگ سازمانی مثبت، استراتژی با رویکرد مثبت، طراحی مثبت و سرمایه انسانی مثبت) را نیز گزارش می‌نماید. از لحاظ نمره گذاری، کمترین امتیاز هر پرسش 1 و بیشترین امتیاز 3 تخصیص می‌یابد و با توجه به تعداد 5 پرسش برای هر مولفه، کمترین امتیاز کلی هر مولفه 5 و بیشترین امتیاز 15 بوده است. در نهایت امتیاز تخصیصی هر مدرسه حاصل میانگین نمرات پرسشنامه‌های مدیران، معاونین و معلمان همان مدرسه است. روایی و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (0/89) و تحلیل عامل تأییدی مورد پذیرش قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی و بررسی فرضیه پژوهش از تحلیل واریانس استفاده شد.

یافته‌ها

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های مربوط به هر مدرسه دولتی و تخصیص نمره به هر اداره، شاخص‌های توصیفی مربوط به وضعیت مثبت‌گرایی سازمانی مدارس گروه نمونه به تفکیک مشخص شدند. نتایج این تحلیل در جدول 1 گزارش شده است.

جدول 1: میانگین و انحراف معیار مولفه مثبت گرایی سازمانی در مدارس دولتی مورد مطالعه

ابعاد مثبت گرایی سازمانی										مدارس دولتی
سرمایه انسانی مثبت		طراحی مثبت		استراتژی مثبت		فرهنگ مثبت		رهبری مثبت		
SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	
1/50	11/75	1/155	11	0/957	12/25	1/155	11	2/160	12	1
0/816	12	14	14	0/577	12/50	0/500	12/25	0/500	12/75	2
0/957	12/25	0/577	11/50	0/816	12	0/577	11/50	0/500	12/75	3
0/500	11/75	0/500	10/75	2/630	10/25	1/500	10/75	1/291	10/50	4
1/155	10	1/50	9/25	1	10/50	0/957	9/25	0/957	10/25	5
3	8/50	1/291	8/5	1	11/50	0/957	7/75	1/258	11/75	6
2/217	9/25	1/708	11/25	1/258	9/75	2/363	8/25	2/630	10/75	7
0/577	14/50	0/577	13/50	0	13	0/577	13/50	1/155	14	8
1/708	12/75	1/708	13/25	1/50	10/75	1/258	9/75	0	12	9
0/500	12/25	1/258	10/75	2/646	10/50	2/630	10/25	1/708	11/75	10
1	11/50	1/732	11/50	0/500	10/25	0	10	1/708	11/25	11
0/957	10/75	1/414	10	0/500	11/25	0/500	9/75	1/414	10	12
0/957	10/25	0/957	11/25	0/500	10/75	1/708	13/25	0/500	11/25	13
0/957	12/25	0/500	13/75	0/957	11/75	0/500	12/75	1/708	12/75	14
1/414	13	0/577	11/50	1/826	12	1/291	12/50	0/500	12/75	15
3/464	9	1	9/50	2/160	8	1/291	9/50	1/915	11/50	16
1/500	13/25	1/363	12/25	0/957	11/25	0/577	12/50	1/258	12/75	17
1/915	10/50	0/816	12	1/708	12/25	0/577	12/50	1/291	11/50	18
2/887	10/50	2/062	11/75	3/464	9	2/363	9/25	3	10/50	19
1/500	12/75	0/957	11/75	1/414	12	1	11/50	2/380	10/50	20
1/708	11/25	2/062	11/75	2/872	10/75	0/957	10/75	0/957	12/25	21
2/646	9/50	2/754	10/25	2/217	7/25	2/160	9	1/258	9/75	22
1/915	10/50	1	8/50	1/258	8/25	0/957	8/25	0/957	10/75	23
0/500	11/25	0	12	0	8	0	11	0	13	24
3/830	10	2/630	9/25	2/387	9/25	2/160	8	1/893	9/25	25
1/732	10/50	0/500	10/75	1/893	9/25	0/957	10/75	0/957	10/75	26
1	9/50	2/380	1/50	1/708	11/25	1/50	9/75	0/957	9/75	27
1/594	10/25	2/160	10	2/50	9/25	1/826	8	1/414	10	28
2/380	11/50	0/816	11	0/816	11	1/732	10/50	0/500	10/75	29
2/500	9/25	0/577	12/50	1/258	10/25	1/155	12	1/258	11/25	30

* در این پژوهش جهت رعایت اخلاق پژوهش به جای نام مدارس از شماره استفاده شده است.

همچنین نتایج به دست آمده از امتیاز دهی تجمعی (مجموع امتیازات پرسشنامه‌های توزیع شده در یک مدرسه برای هر مولفه) در جدول 2 نمایش داده شده است.

جدول 2: عملکرد مدارس دولتی بر اساس ابعاد پنج گانه مثبت گرای سازمانی

میانگین مثبت گرای سازمانی	وضعیت مولفه‌های مثبت گرای سازمانی				
	رهبری مثبت	فرهنگ سازمانی مثبت	استراتژی مثبت	طراحی مثبت	سرمایه انسانی مثبت
43/20	45/43	42/06	41/90	42/50	44/10

نتایج به دست آمده از امتیاز دهی به ادارات با محاسبه میانگین نمرات تجمعی هر مولفه برای هر مدرسه، بیانگر نمره حداقل 45/50 تا حداکثر نمره 68/50 می‌باشد که به عبارتی اختلاف 23 امتیاز را نشان می‌دهد. همچنین مطابق داده‌های جدول 2 در جامعه مورد مطالعه میانگین مثبت گرای سازمانی 43/20 گزارش شده است. همچنین از مولفه‌های مثبت گرای سازمانی رهبری مثبت (45/43) و استراتژی مثبت (41/90) دارای بیشترین و کمترین میانگین بوده‌اند. لیکن تصمیم گیری مبنی بر معنی دار بودن تفاوت‌های مشاهده شده منوط به تحلیل استنباطی فرضیه‌های پژوهش است.

تحلیل فرضیه اول: وضعیت کلی مثبت گرای سازمانی در بین مدارس دولتی متفاوت

است.

مدل مناسب برای بررسی این فرضیه، تحلیل واریانس است. البته قبل از استفاده از آزمون پارامتریک تحلیل واریانس چند متغیری، پیش فرض‌های اجرای این آزمون بررسی شدند. براساس آزمون باکس هیچ یک از متغیرها معنی دار نبوده است و شرط همگنی ماتریس‌های واریانس / کوواریانس به درستی رعایت شده است. همچنین براساس نتایج حاصله از آزمون لوین، مفروضه یکسانی واریانس رعایت شده است. در نهایت با عنایت به داده‌های حاصله در پژوهش حاضر استفاده از تحلیل واریانس چند متغیره مجاز بوده است.

جدول 3: تحلیل مانوا مولفه‌های متغیر مثبت گرای سازمانی در مدارس دولتی مورد مطالعه

متغیر	آزمون	ارزش	F	سطح معناداری
گروه	پیلائی-بارتلت	2/254	2/547	0/0005
	لامبدای ویلکز	0/040	2/725	0/0005
	هلتنینگ	5/066	2/948	0/0005
	بزرگترین ریشه روی	2/435	7/556	0/0005

همانطور که در جدول شماره 3 مشاهده می‌شود، نتایج آزمون لامبدای ویلکز نشان داد که اثر گروه بر ترکیب مولفه‌های مثبت گرای سازمانی در مولفه‌های رهبری، فرهنگ، استراتژی، ساختار، سرمایه انسانی) معنی داری باشد ($F=2/725$ ؛ $P<0/05$ ؛ $F=0/040$ = لامبدای ویلکز). در عین حال حداقل بین یکی از متغیرهای مورد بررسی در بین مدارس مورد بررسی تفاوت معنی داری وجود دارد.

تحلیل فرضیه دوم: وضعیت مولفه‌های مثبت گرای سازمانی در بین مدارس دولتی متفاوت است.

برای تحلیل این فرضیه نیز از مدل آماری تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج در جدول 4 نمایش داده شده است.

جدول 4: تحلیل واریانس مولفه‌های متغیر مثبت گرای سازمانی

وضعیت مولفه‌های مثبت گرای سازمانی در مدارس مورد مطالعه	نتایج تحلیل واریانس	مولفه‌های مثبت گرای سازمانی
وضعیت مثبت گرای سازمانی در بعد رهبری در بین مدارس دولتی بطور معنی داری متفاوت است.	$F_{(29,90)} = 2/597$ ؛ $P < 0/01$ ؛ $\eta^2 = 0/456$	رهبری مثبت
وضعیت مثبت گرای سازمانی در بعد فرهنگ در بین مدارس دولتی بطور معنی داری متفاوت است.	$F_{(29,90)} = 5/880$ ؛ $P < 0/01$ ؛ $\eta^2 = 0/655$	فرهنگ مثبت
وضعیت مثبت گرای سازمانی در بعد رهبری در بین مدارس دولتی بطور معنی داری متفاوت است.	$F_{(29,90)} = 3/091$ ؛ $P < 0/01$ ؛ $\eta^2 = 0/493$	استراتژی مثبت
وضعیت مثبت گرای سازمانی در بعد ساختار در بین مدارس دولتی بطور معنی داری متفاوت است.	$F_{(29,90)} = 3/806$ ؛ $P < 0/01$ ؛ $\eta^2 = 0/551$	ساختار مثبت
وضعیت مثبت گرای سازمانی در بعد سرمایه انسانی در بین مدارس دولتی بطور معنی داری متفاوت است.	$F_{(29,90)} = 2/112$ ؛ $P < 0/01$ ؛ $\eta^2 = 0/405$	سرمایه انسانی مثبت

مطابق داده‌های جدول 4 با توجه به معنادار شدن تفاوت میانگین‌ها در همه مولفه‌های مورد مطالعه، با 0/95 احتمال می‌توان ادعا نمود که فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه وضعیت مولفه‌های مثبت گرای سازمانی در بین مدارس دولتی متفاوت است، تایید می‌شود.

نتیجه گیری

رفتار مثبت سازمانی در مدرسه مجموعه‌ای از تلاش‌های سیستمی است که مستلزم آموزش صریح رفتارهای اجتماعی به دانش آموزان و پاداش دهی به رفتارهای مورد انتظار آنها می‌باشد. در متن این سیستم صراحت معلمان برای آموزش رفتارهای اجتماعی مورد انتظار بسیار مهم است. در عین حال حمایت و تشویق دانش آموزان برای بازنمایی رفتارهای مثبت لازم است بطور ویژه مورد نظر قرار گیرد (مک آردل، 2011). هرچند پارادایم مثبت‌گرایی که ریشه در نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا دارد، تلاش گسترده‌ای برای تعمیم ایده اصلی این نهضت در قلمروهای متنوعی را به نمایش گذاشته است و به مثابه یک رویکرد نوین و کارآمد در خلق مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها تا حد زیادی موثر بوده است (فروهر، 1394). لیکن در موقعیت‌های مدرسه‌ای کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بخشی از پژوهشی که در این زمینه گزارش شده است عمدتاً روابط این متغیر با سایر متغیرها را مورد بررسی قرار داده‌اند. لیکن پژوهش حاضر تلاش داشته است تا در یک پیمایش مقایسه‌ای وضعیت مثبت‌گرایی سازمانی را در مدارس مورد مطالعه قرار دهد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که وضعیت مثبت‌گرایی سازمانی هم در وضعیت کلی و هم به تفکیک مولفه‌های آنها در بین مدارس دولتی مورد مطالعه به طور معنی‌داری متفاوت است.

یکی از مولفه‌های مثبت‌گرایی سازمانی، فرهنگ مثبت است. سازمان‌ها بطور کلی و مدارس به طور خاص باید فرهنگی را حاکم کنند که کارکنان در آن انگیزه و توانایی لازم را برای انجام و ادامه‌ی فعالیت بیابند و با احساس تعلق نسبت به سازمان خود، بتوانند موجبات پایداری و اثر بخشی سازمان را فراهم آورند. امروزه، منشأ اصلی مزیت رقابتی در بسیاری از سازمان‌ها، کارکنان توانمند، فداکار و متعهد آنها هستند (اسکات و ژاف، 1383).

رهبری مثبت بعد دیگری از مثبت‌گرایی سازمانی محسوب می‌شود. رهبران مثبت‌گرا، توانایی‌های شخصی را به کار می‌گیرند تا به ارتقای آرمان‌های دیگران پرداخته و افراد و سازمان را به نقطه بالاتری از عملکرد کارآفرینانه هدایت کنند. این رهبران، پیروان را تحریک می‌کنند تا فراتر از علائق شخصی خود به دنبال اهداف سازمان باشند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مولفه‌های مثبت‌گرایی سازمانی بطور معنی‌داری با آمادگی برای تغییر رهبران مدارس به عنوان شاخصی از اثربخشی مدیران، رابطه مثبت دارد (اسماعیلی شاد و احمدنیا، 1394). اثر بخشی رهبری از مهمترین عناصری است که برای تحقق اهداف از پیش تعیین شده رهبر و مدیر ضروری است. شناخت جنبه‌های مثبت

فرهنگ سازمانی به عنوان یک ضرورت مهم، در اولویت فعالیت‌های مدیران مدارس قرار دارد، چون با شناخت درست و دقیق این فرهنگ و آشنایی با ویژگی‌های آن، مدیریت می‌تواند برنامه‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت خود را سامان دهد (گرینبرگ و بارون، 2000).

فرهنگ سازمانی یک متغیر محیطی است که به میزان متفاوت بر تمام اعضای سازمان اثر می‌گذارد و از این رو درک درست از این ساختار برای اداره سازمان و کار مؤثر حائز اهمیت است (بی لاوسن و زنگ شن، 1381). ساترلند¹ و وودوارد² اشاره می‌کنند فرهنگ شامل هر آن چیزی است که بتوان از منبعی به منبع دیگر منتقل شود، یعنی همان میراث اجتماعی و کلیت جامعی که شامل دانش، دین، هنر، اخلاقیات، قانون، فنون ابزار سازی و کاربرد آنها و روش فراگرفتن آن آنها بیان می‌شود (مشبکی، 1370).

استراتژی مثبت جنبه‌ای دیگر از مثبت گرایی سازمانی است. دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به استراتژی وجود دارد. برخی استراتژی را هم در برگیرنده اهداف و هم ابزار رسیدن به آن‌ها مد نظر قرار می‌دهند و بیان می‌کنند که در چشم انداز مدیریت عمومی، فرموله کردن و پیاده سازی استراتژی به هم مرتبط هستند (ونکاترامان و دیگران، 1989)³. مایلز و اسنو⁴ (1978) چهار گونه استراتژی آینده نگران، مدافعان، تحلیلگران و منفعلان را شناسایی کردند که چگونگی تأکید سازمان‌ها بر این مسائل را نشان می‌دهند (اسلاتر⁵ و دیگران، 2000، سالوو⁶، 2009) و مورگان⁷ (2003).

به طور کلی آگاهی انسان نسبت به احساسات و افکار خود، همبستگی بسیار قوی با شدت مثبت گرایی وی دارد، به گونه‌ای که وقتی سرمایه روان شناختی فرد قوی است، به سوی مثبت گرایی بیشتری سوق پیدا می‌کند (آوی و دیگران، 2008)⁸. در مجموع تحقیقات اخیر نیز نشان می‌دهند علم تجارب ذهنی مثبت، ویژگی‌های فردی مثبت و سازمان‌های مثبت، بهبود کیفیت زندگی و پیشگیری از آسیب‌هایی که ناشی از پوچی و بی معنایی در زندگی است را نوید داده است (سلیگمن و سیکنزنت می‌هالی⁹، 2000).

1. Sutherland

2. Woodward

3. Venkatraman N., 1989

4. Miles & Snow, 1978

5. Salter, S F., et al., 2000

6. Salavou, H., et al., 2009

7. Morgan R, 1998

8. Avey, J, Wernsing, T, Luthans, F, 2008

9. Seligman, and Csikszentmihaly, 2000

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهند که بدون پایش کیفیت مثبت گرایي سازمانی در سطح مدرسه‌ای، حصول اطمینان از توسعه رفتارهای مثبت در روابط بین ساکنین مدارس، امکان پذیر نخواهد بود. امروزه در سیستم‌های آموزشی پیشرفته، سازوکارهای نهادی برای پایش مداوم سطح مثبت گرایي مستقر شده اسمی سازند. در واقع همانند گزارش‌های هواشناسی، لازم است بطور مکرر وضعیت مثبت گرایي مدارس نیز رصد گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود روابط مثبت گرایي سازمانی مدارس با کیفیت عملکرد آن‌ها نیز مورد مطالعه قرار گیرد.

کتابنامه

- اسکات، س ینتا و ژاف، د نیس تی (1383). تواناسازی کارکنان، ترجمه ی ایران نژاد پاریزی، مهدی، کرج: مؤسسه ی تحقیقات و آموزش مدیریت.
- اسماعیلی شاد، بهرنگ و احمدنیا، اکرم. (1394). بررسی رابطه بین میزان بهره گیری از رهبری مثبت گرا بر اساس دیدگاه کامرون با آمادگی برای تغییر در میان مدیران مدارس شهر بجنورد. اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی فرهنگی اجتماعی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- بی لوسن، رابرت و زنگ شن (1380). روانشناسی سازمانی، رفتار سازمانی: مبانی و کاربردها (مترجم رمضان حسن زاده، تهران: ساوالان.
- رئیس فر، کامیار، ملتی، علیرضا. (1393). نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در پیشگیری از آسیب‌های شغلی: بررسی رابطه میان سرمایه روان شناختی و فرسودگی شغلی. فصلنامه مدیریت دولتی، شماره 20، زمستان صص 705-723.
- شریفی، ناهید و شاه طالبی، بدری. (1395). مدل یابی معادلات ساختاری روابط بین سرمایه روان شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی. فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره 59، بهار صص 119-148.
- عباس زاده، حسن، محمدی، آرش، نوری، امیر. (1393). رفتار سازمانی مثبت گرا و تاثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری
- فروهر، محمد. (1394). درک ماهیت، اهمیت و پیامدهای مثبت گرایی در سازمان ها. چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری. تهران، خرداد.
- مشبکی، اصغر. (1379). مدیریت رفتار سازمانی: تحلیل کاربردی، ارزش از رفتار انسانی. تهران: نشر ترمه چاپ دوم.
- نجفی، محمود، احدی حسن، سهرابی، فرامرز و دلاور، علی. (1394). مدل پیش بین رضامندی زندگی بر اساس سازه‌های روانشناسی مثبت گرا. فصلنامه مطالعات روانشناسی بالینی، شماره 21، زمستان صص 32-55.
- الوانی، سید مهدی. (1391). بهره وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت گرا. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره 8، صص 1-6.
- الوانی، سیدمهدی، واعظی، رضا و هنرمند، روح الله. (1394). نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، شماره 79، زمستان صص 1-26.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63:1-18.

Avey J., Wernsing T., Luthans, F., (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions On Relevant Attitudes and Behaviors, *Journal of behavioral Science*, 44(1):48-70

Bakker A. B., Wilmar B. Schaufeli (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *J. Organize. Behav.* 29, 147-154

Bonanno, G. A. (2005). Clarifying and extending the construct of adult resilience. *American Psychologist*, 60: 265-267.

Bradshaw, Catherine P.; Koth, Christine W.; Bevans, Katherine B.; Jalongo, Nicholas; Leaf, Philip J. (2008). The Impact of School-Wide Positive Behavioral Interventions and Supports (PBIS) on the Organizational Health of Elementary Schools. *School Psychology Quarterly*, v23 n4 p462-473 Dec 2008.

Bradshaw, C., Koth, C., Thornton, L., & Leaf, P. (2009). Altering school climate through school-wide positive behavioral interventions and supports: Findings from a group-randomized effectiveness trial. *Prevention Science*, 10, 100-115.

Caza, A., & Cameron, K.S. (2008). Positive Organizational Scholarship: What Does it Achieve?. In S. Clegg and C. L. Cooper (Eds.), *The Sage Handbook of Organizational Behavior: Volume 2: Macro Approaches*. New York: Sage.

Caza, B. B., Caza, A. (2008). Positive Organizational Scholarship, A Critical Theory Perspective. *Journal of Management Inquiry* March, vol. 17 no. 1 21-33

Chakravathy, B. S. (1986). Measuring strategic performance. *Strategic Management Journal*, 7: 437-458.

Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(3): 46-55.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56: 218-226.

Fredrickson, B. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*, 91: 330-335.

Greenberg J. & Baron, R.A (2000). "Behavior in Organizations", Prentice-Hall, Inc., 7th Ed.

Horner, R., Sugai, G., Smolkowski, K., Eber, L., Nakasato, J., Todd, A., & Esperanza, J., (2009). A randomized, wait-list controlled effectiveness trial assessing school-wide positive behavior support in elementary schools. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 11, 133-145.

Luthans F. Jensen S. M., (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership, *Journal of Managerial Issues*, 18, 2.

Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 695-706.

Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior. Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1): 57-72.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Positive workplaces. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (2nd ed.). Oxford, UK: Oxford University Press.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56:227-239.

Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*: 74-88. Oxford, UK: Oxford University Press.

McIntosh, K., Flannery, K. B., Sugai, G., Braun, D., & Cochrane, K. L. (2008). Relationships between academics and problem behavior in the transition from middle school to high school. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 10, 243-255.

Miles R. E., Snow C (1978). *Organizational strategy, structure, and process*. New York: McGraw-Hill.

Morgan R., Strong C. (2003). Business performance and dimensions of strategic orientation. *Journal of Business Research*, 56(3): 163-176

Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.

Salavou, H., & Halikias, J. (2009). Strategy types of exporting firms: a view on the basis of competitive advantage. *European Business Review*, 21(2).

Seligman, M. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket. Shifren, K., & Hooker, K. 1995. Stability and change in optimism: A study among spouse caregivers. *Experimental Aging Research*, 21: 59-76.

Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive psychology: An introduction. *American psychologist*, 55:5-14

Slater, S. F., & Olson, E.M., (2000). Strategy Type and performance: The Influence of Sales Force Management. *Strategic Management Journal*, 21(8).

Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego, CA: Academic Press.

Thanomwan, Prasertcharoensuk & Buncha, Puttarakulwisan. (2014). Relationship between Organization Culture and Sufficiency School Management Original Research Article *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 116, 21 February, Pages 796-801

OSEP Technical Assistance Center on Positive Behavioral Interventions and Supports (2017). *Positive Behavioral Interventions & Supports* [Website]. Retrieved from www.pbis.org.

Venkatraman N., (1989). Strategic orientation of business enterprises: the construct, dimensionality, and measurement. *Management Science*; 35(8): 942-962.

Wright, T. A. (1997). Time revisited in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 18:201-204.

Wright, T. A.(2005). The role of “happiness” in organizational research: Past, present and future directions. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being*, vol. 4: 221-264. Amsterdam: JAI.

Wright, T. A., & Bonett, D. G.(2007). Job satisfaction and psychological well-being as non-additive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33: 141-160.

Zbierowski p., (2014). Towards the integrated concept and measurement of organizational positivity. *Journal of positive management*. Vol. 5, No. 3, 2014, pp. 55–66.