

عوامل مؤثر بر توسعه مثبت گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های کشور

فاطمه تقی زاده قصبه*

محمد علی حسینی**

نادرقلی قورچیان***

چکیده

امروزه مثبت گرایی یکی از عوامل مهم موفقیت سازمانی است. مدیران مثبت نگر انگیزه کارکنان خود را ارتقا بخشیده و با ارائه افقی روش‌تر زمینه رشد و تعالی سازمانی را فراهم می‌نمایند. رفتار سازمانی مثبت و رشد افکار مثبت، باعث افزایش عملکرد کارکنان، کارایی، بهبود بهره وری، رضایت خاطر، توسعه اقتصادی اجتماعی و بالا رفتن سطح رفاه می‌شود، هدف این مطالعه تعیین عوامل مؤثر بر توسعه مثبت گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های کشور بود. مطالعه از نوع پیمایشی بوده و جامعه پژوهش را مدیران گروه‌های آموزشی استان گیلان بعنوان مورد مطالعه تشکیل می‌دادند. مشارکت کنندگان در این پژوهش با استفاده از روش تمام شماری انتخاب شده و شامل ۱۵۰ نفر از مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های استان گیلان بودند. در ابتدا از طریق مرور ادبیات پژوهش ۱۳۹ مؤلفه مثبت نگری استخراج و از طریق فرایند دلفی به ۶۹ مؤلفه و در نهایت پس از تلفیق و حذف موارد تکراری ۴۹ مؤلفه‌ی مستخرج در قالب ۸ بعد تنظیم و پرسشنامه پژوهش مبتنی بر آن تنظیم شد. سپس پرسشنامه در اختیار مدیران آموزشی قرار گرفته پس از تکمیل و گردآوری بر مبنای آزمون فریدمن و تحلیل خوشه‌ای سلسله مراتبی (کلاستر) تحلیل شدند. در نهایت هشت مؤلفه (امید، تاب‌آوری، کیفیت زندگی، شادی، بخشش، خودکارآمدی، سرمایه روان شناختی، خوشبینی) شناسایی و از بین آنها به ترتیب شادی، خودکارآمدی و سرمایه روان شناختی در بین مؤلفه‌های ارائه شده دارای بیشترین اولویت و تأثیر در مثبت گرایی مدیران معرفی شدند.

واژه‌های کلیدی: تحلیل خوشه‌ای سلسله مراتبی، مثبت گرایی، مدیران آموزشی

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

** دانشیار گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

mahmaimy2020@gmail.com

*** استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

مقدمه

به طور کلی، افزایش علاقه و محبوبیت روان‌شناسی مثبت‌گرا در محیط کار^۱، در دهه اخیر، باعث انتشار کتاب‌های مدیریتی زیادی در کنار افزایش تعداد متون تحقیقی چاپ شده گشته و در نتیجه تشخیص کتب تحقیقی از غیر آن دشوار شده است. اخیراً برخی از تحقیقات در سطحی وسیع‌تر بر اهمیت توانمندی‌ها و حالت‌های مثبت کارکنان (همچون بررسی چندگانه این گونه از سازه‌های مثبت‌گرا) به دلیل رابطه آن‌ها با برون‌دادهای سازمانی و فردی تأکید کرده‌اند (فروهر و دیگران، الف ۱۳۹۲).

امروزه نیاز به کارکنانی داریم که از سطوح انرژی و ظرفیت روان‌شناختی بالایی در شناسایی و استفاده از منابع برخوردار باشند و مثبت‌گرایی را در سازمان ترویج کنند. ضعف رویکردهای سنتی مدیریت در فهم دقیق انگیزش کارکنان و همچنین تأکید مدیران بر پاداش‌های مالی و انگیزه بیرونی، در شرایطی که سازمان‌ها و نهادها به دلیل مشکلات خاص مادی و مالی در بیشتر مواقع قادر به دادن پاداش‌های مالی نیستند، نیاز به رویکردی جدید را مبتنی بر انگیزش درونی و خودرهبی مطرح کرده است که از آن با عنوان «مثبت‌گرایی در محیط کار» یاد می‌شود (میلز و همکاران^۲، ۲۰۱۳).

سیر تکوین روان‌شناسی مثبت‌گرا در عرضه رفتار سازمانی و مدیریت نیز بیشتر به رفع ضعف و اشکالات کارکنان توجه داشت و در واقع تنها از رویکرد حل مسئله و بازخورد منفی برای اصلاح اشکالات استفاده می‌شد (فروهر و همکاران، ب ۱۳۹۲). نظریه‌پردازی‌ها و پژوهش‌ها نیز بیشتر حول همین محور شکل گرفته بود و در نتیجه راه‌کارهای عرضه شده نیز بیشتر معطوف به حذف و یا کاهش موارد منفی (همچون فشار روانی، فرسودگی، اضطراب، نارضایتی، افسردگی، فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک سازمان) بود (شیوفی و سالانوا^۳، ۲۰۰۷). توجه به چنین مسائل و موضوعاتی، اگرچه در محیط کار بسیار ضروری و مهم تلقی می‌شود، در محیط رقابتی و رو به تغییر امروز کافی نیست. سازمان‌ها باید به دنبال روش‌هایی مقرون به صرفه‌تر برای حل چنین مشکلاتی باشند؛ به طوری که هم حیات و پایداری‌شان حفظ شود و هم به شکوفایی و تعالی‌شان کمک کند.

-
1. Positive psychology in the workplace
 2. Mills & et al.
 3. Schaufeli & Salanova

مثبت گرایی را می‌توان استفاده از تمامی ظرفیت‌های ذهنی مثبت، نشاط انگیز و امیدوار کننده در زندگی، برای تسلیم نشدن در برابر عوامل منفی ساخته ذهن و احساس‌های یاس آور ناشی از دشواری ارتباط انسان‌ها و رویارویی با طبیعت دانست. به عبارت دیگر مثبت گرایی داشتن امید همیشگی به راه حل یافتن و به تعبیر شایع خوشبینی نسبت به جهان، انسان، و خود است (اسلامی، ۱۳۸۷).

لوتانز (۲۰۰۲) پیشگام رفتار سازمانی مثبت‌گرا، کاربرد مثبت‌گرایی در محیط کار را بیشتر در راستای توجه و تقویت توانمندی‌های کارکنان می‌دید تا مدیریت نقاط ضعفشان. در واقع، رفتار سازمانی مثبت‌گرا به بررسی و کاربرد مثبت‌گرایانه قوت‌ها و ظرفیت‌های روان‌شناختی منابع انسانی اشاره دارد (نلسون و کوپر^۱، ۲۰۰۷). در واقع، این رویکرد دیدگاهی کاربردی و مبتنی بر توانمندی‌ها در حوزه منابع انسانی و توسعه منابع انسانی عرضه کرده است. طبق نظر نظریه‌پردازان حوزه رفتار سازمانی مثبت‌گرا، برای اینکه مولفه‌ای بتواند جزء رفتار سازمانی مثبت‌گرا قرار گیرد، باید از ملاک‌های علمی خاصی برخوردار باشد (لوتانز و یوسف^۲، ۲۰۰۴).

پیشرفت‌های اخیر روان‌شناسی مثبت‌گرا برای سازمان‌ها، مدیران و کارکنان سودمند بوده و نگرشی جدید متفاوت و کاربردی درباره مدیریت اثربخش منابع انسانی و در جهت توسعه ظرفیت‌های مثبت فردی، گروهی و سازمانی ایجاد کرده است. امروزه محیط‌های کاری می‌توانند، از طریق اجرای رویه‌های منابع انسانی مثبت‌گرا، به گونه‌ای اثربخش به مدیریت و توسعه ظرفیت‌های مثبت کارکنان بپردازند. در واقع، اهداف روان‌شناسی مثبت‌گرا هماهنگی بسیاری با اهداف متخصصان توسعه منابع انسانی دارد. هر دو زمینه به افزایش مهارت‌ها، بهره‌وری و رضایتمندی، ترغیب رفتار اخلاقی، بهبود عملکرد و پرورش خلاقیت علاقمند هستند (شیوفی و سالانوا^۳، ۲۰۰۷).

نکته اساسی در پارادایم جدید مثبت‌گرایی مدیریت این است که بر روی عملکرد فوق‌العاده بر حسب انگیزش درونی تأکید داشته و رویکردی توسعه‌مدار است. در حالی که پارادایم سنتی بر حفظ استانداردهای کاری بر حسب انگیزش بیرونی تأکید و

-
1. Nelson & Cooper
 2. Luthans & Youssef
 3. Schaufeli & Salanova

رویکردی مبتنی بر بهسازی^۱ و حل مساله است. ظرفیت‌های شناخته شده اصلی رفتار سازمانی مثبت‌گرا که تاکنون ثابت شده است تا حدی زیاد ملاک‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا را برآورده می‌کنند که عبارت از: خودکارآمدی^۲، امیدواری^۳، خوش‌بینی^۴ و انعطاف‌پذیری^۵ است. نظریه‌ها و پژوهش‌ها از کاربرد سرمایه روان‌شناختی در خلق مزیت رقابتی، جذب و گزینش، ارتقا و توسعه، و نگهداری کارکنان حمایت می‌کنند (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲ الف).

توجه به چنین مسائل و موضوعاتی، اگرچه در محیط کار بسیار ضروری و مهم تلقی می‌شود، در محیط رقابتی و رو به تغییر امروز کافی نیست. سازمان‌ها باید به دنبال روش‌هایی مقرون به صرفه‌تر برای حل چنین مشکلاتی باشند؛ به طوری که هم حیات و پایداری‌شان حفظ شود و هم به شکوفایی و تعالی‌شان کمک کند (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲ ب).

در رویکرد مثبت‌نگر مفروضه اصلی مبتنی بر پتانسیل ذاتی انسان برای رشد و کمال است. در گرایش مثبت‌گرا انسان موجودی است که توانایی‌های بالقوه برای رشد و تحول در آن به ودیعه گذاشته شده است و این مفهوم سازی همان است که در تمایلات یا گرایش‌های شکوفاسازی مازلو به چشم می‌خورد (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

همان‌طور که گفته شد مطالعات از ابعاد مختلف به مثبت‌گرایی پرداخته‌اند. اما در این پژوهش ساختار مثبت‌گرایی در مدیران آموزشی به عنوان موضوعی بین‌رشته‌ای به صورت نقلی تبیین گردید که تا کنون کمتر بدان توجه شده است. طبق یافته‌های پیشینه این موضوع به طور جامع تبیین نشده است و مطالعات پیشین بر جنبه‌های مختلف مثبت‌گرایی در مدیران آموزشی، هر یک از زاویه‌ای تمرکز یافته‌اند. هم‌چنین عوامل مؤثر مثبت‌گرایی در مدیران آموزشی تاکنون ارائه نشده است.

بررسی بانک‌های اطلاعاتی گویای انتشار ادبیات پژوهشی گسترده‌ای با تمرکز بر مثبت‌گرایی در غالب اسناد ملی و بین‌المللی به خصوص در سال‌های اخیر است.

-
1. Improvement
 2. Self-Efficacy
 3. Hope
 4. Optimism
 5. Resiliency

با توجه به مسائل و مشکلات مختلفی که سازمانها با آن روبه رو هستند، آموزش مهارت‌های اساسی زندگی و مهارت‌های مثبت به منظور تقویت و افزایش ارتباط مثبت با خود، با دیگران و زندگی و بالتبع افزایش انگیزش پیشرفت در تمامی جنبه‌های زندگی بسیار مفید و سودمند است. و با در نظر گرفتن اینکه مثبت اندیشی نقش مؤثر و سازنده‌ای برای مقابله با مشکلات و تقویت اعتماد به نفس و ایجاد روحیه بالا در حل مسائل زندگی دارد (فیروزبخت و عرفانی، ۱۳۹۳).

در زمینه‌ی تأثیر درمان شناختی بک بر افزایش انگیزه‌ی پیشرفت به این نتیجه رسیدند که درمان و آموزش‌های شناختی تغییرات مثبتی در اعتماد به نفس و انگیزه‌ی پیشرفت آزمودنی‌ها ایجاد نموده است (میلی گان^۱، ۲۰۰۳).

در پژوهشی تحت عنوان "اثر بخشی آموزش مهارت‌های مثبت‌اندیشی به شیوه‌ی گروهی بر انگیزه‌ی پیشرفت، عزت نفس و شادکامی دانش‌آموزان پسر پایه‌ی اول دبیرستان شهر جیرفت"، به این نتیجه رسید که آموزش مهارت‌های مثبت‌اندیشی تأثیر معناداری بر افزایش نمره‌های انگیزه‌ی پیشرفت و شادکامی دارد (برخوردی و همکاران، ۱۳۸۸).

در پژوهشی دیگر بر این موضوع تأکید شد که افراد برخوردار از تفکر مثبت بالا، معمولاً در حوزه‌های مختلف زندگی خوشنود و شادکام هستند. همه‌ی افراد نقاط قوت و ضعف دارند و در برخی موقعیت‌ها بهتر از سایر موقعیت‌ها عمل می‌کنند. اما این افراد دوست دارند بیشتر بر شایستگی‌ها و آنچه از آن برخوردارند توجه کنند، نه بر احتمال شکست (میشل و همکاران^۲، ۲۰۱۳).

آموزش مثبت‌اندیشی برای افراد، بر بهبود ارتباط مثبت با خود و دیگران و اینکه بتوانند احساس خوبی درباره خود داشته باشند و روابط ارزشمند و مثبتی با دیگران برقرار کنند و برای کنترل احساسات و هیجانات بسیار سودمند و مفید به نظر است. به طور کلی مثبت‌اندیشی و پرهیز از افکار منفی راهبردهای خوبی برای مؤثرتر کنار آمدن با مشکلات است، خلق خوب، پردازش اطلاعات افراد را مؤثرتر می‌کند و بهزیستی انسانها را بیشتر می‌کند (غیاثی و همکاران، ۱۳۹۵).

-
1. Milligan
 2. Micheal & et al.

در ارتباط با تبیین چگونگی اثربخشی مهارت‌های مثبت اندیشی بر شادکامی می‌توان به دیدگاه شناختی اشاره نمود. دیدگاه شناختی، به سودمندی تفکرات و شناخت‌ها که باعث هدایت هیجان‌ها و خلقیات فرد می‌شود تأکید دارد. در نظریه‌های شناختی، اعتقاد بر آن است که افراد شادکام، رویدادهای فرهنگی مطلوب بیشتری را تجربه می‌کنند و نیز رویدادهای خنثی را به صورت مثبت و رویدادهای مثبت را مثبت‌تر در نظر می‌گیرند. در واقع مردم قادرند از طریق کنترل افکارشان، شادکامی خود را افزایش دهند؛ برای مثال، این عقیده که در جهان یک نیروی برتر وجود دارد، می‌تواند خوشبختی و شادکامی افراد را بیافزاید (استالارد^۱، ۲۰۰۸).

نتایج تحقیقات دیگر نیز نشان داد که آموزش مثبت‌نگری باعث افزایش سلامت روانی، امیدواری، خودکارآمدی، عزت نفس و کاهش افسردگی می‌شود که می‌توان به نتایج تحقیقات لی و همکاران^۲ (۲۰۰۶) و آلبرتو و جوینر^۳ (۲۰۱۰) می‌توان در این زمینه اشاره نمود. همچنین نتایج تحقیقات وندرولدن و همکاران^۴ (۲۰۰۷) نشان داد که بین امیدواری، مثبت‌نگری و سلامت روان نیز رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

از طرف دیگر، در سال‌های اخیر بدبینی سازمانی به معنای احساس منفی کارکنان نسبت به سازمان مورد توجه بسیاری از مطالعات بوده است (پناوا و سهیک^۵، ۲۰۱۴، چوی^۶، ۲۰۱۱).

همچنین والش و همکارانش نشان داده‌اند در خبرنامه‌های سازمانی در چند دهه اخیر، واژه‌هایی با رویکرد منفی مانند: برد و باخت، نارضایتی شغلی، غیبت از کار و ... رشد چهار برابری نسبت به واژه‌های مثبت گرایانه ای، مانند: شفقت، پرهیزکاری و ... داشته است (باکر شوآوفلی^۷، ۲۰۰۸). بنابراین آشکار است که در حوزه سازمان و مدیریت موضوعهای مثبت گرایانه نسبت به موضوعهای منفی گرایانه، مورد بی توجهی واقع شده‌اند. با توجه به مطالب فوق تحقیقی تاکنون به طور جامع تمام ابعاد مثبت‌گرایی را مورد بررسی نداده است. لذا هدف اصلی مقاله حاضر تعیین عوامل مؤثر بر

-
1. Stallard
 2. Lee
 3. Alberto & Goiner
 4. Vandervelden
 5. Penava, & Sehic
 6. Choi
 7. Bakker & Schaufeli

توسعه مثبت گرایی در مدیران گروههای آموزشی در دانشگاههای کشور، از طریق تحلیل پرسش‌های زیر است:

ابعاد و مؤلفه‌های مثبت گرایی مدیران کدامند؟
اولویت ابعاد مؤثر بر مثبت گرایی چگونه است؟

روش

این تحقیق با رویکرد پیمایشی صورت گرفت. مدیران حوزه آموزش که از میان اساتید دانشگاه و صاحب‌نظر در حوزه تعلیم و تربیت دانشگاه‌های استان گیلان به عنوان جامعه پژوهش انتخاب شدند. نمونه‌گیری به شیوه تمام شماری انجام گرفت. مجموعاً ۱۱ واحد دانشگاه آزاد گیلان دارای حدوداً ۱۵۰ مدیرگروه آموزشی و مدیر آموزشی بودند که با توجه به حجم کم نمونه از تمامی افراد که حاضر به همکاری با پژوهشگر بودند، نمونه‌گیری بعمل آمد. در ابتدا به جهت تعیین ابعاد مثبت گرایی ادبیات پژوهش مورد مطالعه قرار گرفت همچنین از مشاورانی که به صورت تخصصی در زمینه روان‌شناسی مثبت‌گرا فعال بودند نیز کمک گرفته شد. و در نهایت تنظیم پرسشنامه، عوامل مؤثر در مثبت‌گرایی با ۴۹ سؤال.

لازم به توضیح است این ابزار پژوهشگر ساخته بوده و برای تهیه آن در یک مطالعه کیفی با انجام مصاحبه‌های نیمه ساختارمند و مرور منابع پرسشنامه تدوین شده و سپس با روش دلفی روایی آن توسط ۳۰ تن از صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفته است. برای تعیین پایایی در یک مطالعه آزمایش بر روی ۱۸ تن از افراد جامعه پژوهش همبستگی درونی سؤالات بررسی و ضریب آلفای کلی آن ۰/۹۱۹ محاسبه شد.

ابزار مورد استفاده پرسشنامه محقق ساخته بوده و آزمودنی می‌بایست برای هر مورد که بیشتر نشان دهنده ویژگی‌های مدیر مثبت‌گرا است، به عنوان پاسخ صحیح انتخاب کند (طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ تا ۵ برای هر سؤال). طیف نمره کلی این آزمون بین ۷۵ تا ۱۵ است. این پرسشنامه در اختیار ۳۰ تن از مدیران گروه آموزشی قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS 21 تجزیه و تحلیل شدند.

پس از کسب مجوزهای لازم و تعیین روایی و پایایی ابزار به محیط انجام پژوهش مراجعه و با توضیح هدف و جلب مشارکت افراد پرسشنامه‌ها بین آنها توزیع و پس از تکمیل گردآوری و تحلیل شد.

ملاحظات اخلاقی: اطلاعات افراد شرکت کننده در پژوهش محرمانه و شرکت در آن همراه با رضایت آگاهانه بوده و تضاد منافی برای شرکت کنندگان وجود نداشته است. انجام این طرح توسط کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران در تاریخ ۹۵/۳/۱۵ مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها

سؤال اول پژوهش: ابعاد و مؤلفه‌های مثبت گرایی مدیران کدامند؟

برای به دست آوردن ابعاد و مؤلفه‌های مناسب جهت تعیین مثبت گرایی مدیران، در ابتدا با مرور ادبیات پژوهش‌های داخلی و خارجی، در حوزه مثبت گرایی، مجموعاً ۱۳۹ مؤلفه - شناسایی و ارائه گردید، این مؤلفه‌ها در اختیار ۱۵۰ تن از مدیران آموزشی (۸۰ مدیر گروه آموزشی و ۷۰ تن از معاونین آموزشی و کارشناسان) در قالب پرسشنامه بسته پاسخ ارائه گردید و از آنان خواسته شد تا مؤلفه‌ها را مرور نمایند و اگر مؤلفه‌ای مدنظرشان است که لحاظ نگردیده است آن را اضافه نمایند.

در مرحله بعد میانه پاسخ‌ها توسط نرم افزار Spss21 محاسبه گردید و آندسته از پاسخ‌هایی که کمتر از میانه، یعنی عدد ۴۵/۸۶ بودند حذف شدند و سایر پاسخ‌ها باقی ماندند. در نهایت ۶۹ مؤلفه باقی مانده در اختیار مدیران گروه آموزشی قرار گرفت و از آنان خواسته شد پاسخ‌ها را مجدداً مرور کنند و آنهایی که به تشخیص خود در یک محور بوده و قابلیت تبدیل به یک مؤلفه را داشته مشخص نمایند و در نهایت پس از تلفیق و حذف موارد تکراری ۲۷ مؤلفه در قالب ۸ بعد استخراج شده که در جدول (۱) ابعاد قابل مشاهده است.

جدول ۱. ابعاد مثبت گرایی

ابعاد مثبت گرایی	ردیف
بخشش	۱
شادی	۲
تاب‌آوری	۳
امید	۴
خودکارآمدی	۵
سرمایه روان شناختی	۶
خوشبینی	۷
کیفیت زندگی	۸

سؤال دوم پژوهش: اولویت ابعاد مؤثر بر مثبت گرایی چگونه است؟ به منظور تعیین اولویت ابعاد از آزمون فریدمن استفاده شد و میانگین رتبه‌ای هر متغیر در جدول ۲ نشان داده شده است. با توجه به نتایج به ترتیب متغیر تاب‌آوری با رتبه (۲/۶۷) از اهمیت بیشتر نسبت به سایر متغیرها برخوردار است. و بعد از آن به ترتیب متغیرهای کیفیت زندگی (۳/۶۵)، امید (۳/۷۵)، بخشش (۴/۶۰)، خوشبینی (۴/۶۳)، خودکارآمدی (۵/۳۹)، سرمایه روان شناختی (۵/۵۶)، شادی (۵/۷۵) حائز اهمیت بوده و دارای اولویت می‌باشند.

جدول ۲. آزمون فریدمن

ابعاد	Mean Rank
بخشش	۴/۶۰
شادی	۵/۷۵
تاب‌آوری	۲/۶۷
امید	۳/۷۵
خودکارآمدی	۵/۳۹
سرمایه روان شناختی	۵/۵۶
خوشبینی	۴/۶۳
کیفیت زندگی	۳/۶۵

در جدول 3 با استناد به مقدار آزمون کای اسکور (۲۰۹/۳۰۱) که در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ معنی دار است، از نظر آماری با اطمینان ۰/۹۹ می‌توان نتیجه گرفت ابعاد ارائه شده در جدول 2 در مثبت گرایی مدیران تاثیرگذار می‌باشند.

جدول ۳. نتایج آزمون χ^2

Test Statistics ^a	
تعداد	۱۵۰
χ^2	۲۰۹/۳۰۱
درجه آزادی	۷
Sig	۰/۰۰۰

همچنین به جهت خوشه بندی عوامل، ابعاد استخراج شده در اختیار ۵ تن از مدیران و متخصصان، با ۴۹ مؤلفه در قالب پرسشنامه طراحی گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های فوق به شیوه تحلیل خوشه‌ای سلسله مراتبی (کلاستر) صورت گرفت و با توجه به اینکه نمی‌دانستیم مؤلفه‌های فوق در چند خوشه قرار می‌گیرند از two stage cluster استفاده شد و برای تجزیه تحلیل هر خوشه از الگوریتم k-mean استفاده نمودیم و به معنای تعیین تعداد، خوشه‌ها در دو دسته خوشه بندی شدند که نتایج آن در جدول زیر گزارش شده است.

جدول ۴. خوشه بندی ابعاد

ابعاد	خوشه	
	۱	۲
بخشش	۳/۲۴	۳/۹۳
شادی	۳/۴۲	۴/۳۰
تاب‌آوری	۲/۹۱	۳/۴۵
امید	۳/۲۸	۳/۷۶
خودکارآمدی	۳/۲۷	۴/۲۳
سرمایه روان شناختی	۳/۳۵	۴/۲۱
خوشبختی	۳/۲۹	۴/۰۰
کیفیت زندگی	۳/۱۷	۳/۸۰
میانگین	۳/۲۴	۳/۹۶
فراوانی (درصد)	(۳۶)۵۵	(۶۴)۹۹

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۴ می‌توان نتیجه گرفت که افراد خوشه دوم با میانگین (۳/۹۶) نسبت به خوشه اول با میانگین (۳/۲۴) مثبت‌گرا تر می‌باشند. و به ترتیب متغیرهای شادی با نمره (۴/۳۰)، خودکارآمدی (۴/۲۳) و سرمایه روان‌شناختی (۴/۲۱) که در خوشه دوم دارای بیشترین مقدار نسبت به میانگین هستند به نسبت دارای تأثیر گذاری بیشتری می‌باشند.

خروجی جدول ۵ برای آنالیز واریانس مقایسه میانگین خوشه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. و با توجه به اینکه مقدار sig برابر ۰/۰۰۰ شده است، فرض برابری میانگین‌های گروهها (خوشه‌ها) رد می‌شود که این نشان می‌دهد، تفاوت میانگین خوشه‌ها زیاد است و در نتیجه معلوم می‌شود که خوشه بندی به درستی صورت گرفته است.

جدول ۵. ANOVA

ابعاد	Cluster		Error		نسبت F	P.value
	میانگین مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	درجه آزادی		
بخشش	۱۶/۱۸۰	۱	۰/۵۲۵	۱۴۹	۳۰/۸۱۰	۰/۰۰۰
شادی	۲۶/۰۹۶	۱	۰/۲۶۴	۱۴۹	۹۸/۸۹۴	۰/۰۰۰
تاب‌آوری	۹/۸۵۲	۱	۰/۲۸۸	۱۴۹	۳۴/۱۷۶	۰/۰۰۰
امید	۷/۵۶۱	۱	۰/۱۹۵	۱۴۹	۳۸/۶۹۹	۰/۰۰۰
خودکارآمدی	۳۱/۶۲۳	۱	۰/۲۷۴	۱۴۹	۱۱۵/۲۳۸	۰/۰۰۰
سرمایه روان‌شناختی	۲۵/۲۴۳	۱	۰/۲۲۴	۱۴۹	۱۱۲/۳۸۹	۰/۰۰۰
خوشبختی	۱۷/۱۳۷	۱	۰/۱۴۰	۱۴۹	۱۲۲/۳۸۹	۰/۰۰۰
کیفیت زندگی	۱۳/۴۸۶	۱	۰/۱۴۳	۱۴۹	۹۴/۱۵۴	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

جنبش روان‌شناسی رفتار سازمانی مثبت، همه توجه‌ها را به سوی ویژگی‌های مثبت افراد مبنی بر ارزشمند بودن زندگی تغییر داد و نیروی محرکه رفتار سازمانی مثبت گردید. رفتار سازمانی مثبت یادآور می‌شود که سال‌هاست شاهد بسیاری از سازه‌های مثبت پژوهش سازمانی همچون: هیجان‌پذیری مثبت، تقویت مثبت، عدالت رویه‌ای، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، شوخ طبعی هستیم. در واقع روان‌شناسی مثبت و کاربرد

آن در محل کار به عنوان رفتار سازمانی مثبت تلاشی مجدد جهت تأکید مجدد (نه انقلاب یا تغییر پارادایم) در رویکرد مثبت است (دونالسون و کو^۱، ۲۰۱۱).

در واقع، رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا به بررسی و کاربرد مثبت‌گرایانه قوت‌ها و ظرفیت‌های روان‌شناختی منابع انسانی و دیدگاهی کاربردی و مبتنی بر توانمندی‌ها در حوزه توسعه منابع انسانی عرضه کرده است. پژوهش حاضر نیز با همین هدف، عوامل مؤثر بر توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی را تعیین نمود.

هر چند ادبیات پژوهش در این زمینه در کشورهای دیگر (نگاه کنید به هربرت^۲ (۲۰۱۱) در متغیرهای امید، خودکارآمدی و خوشبختی، آلبرتو و جوینر^۳ (۲۰۱۰) و لی و همکاران^۴ (۲۰۱۰) در متغیرهای امیدواری، خودکارآمدی و عزت نفس و در ایران (فرنام و حمیدی (۱۳۹۵) در متغیر امید، قربانی و همکاران (۱۳۹۴) در متغیر شادکامی و تفکر مثبت، کرمی و همکاران (۱۳۹۵) در متغیر رضایتمندی از زندگی و شادکامی، جمشیدیان و همکاران (۱۳۹۳) در سرمایه روان‌شناختی، پور سردار و همکاران (۱۳۹۱) در خوشبینی، نیز اقداماتی برای تدوین عوامل مثبت‌گرایی صورت داده‌اند، ولی تاکنون تحقیقی به طور جامع تمام ابعاد مثبت‌گرایی را مورد بررسی نداده است. لذا هدف اصلی مقاله حاضر عوامل مؤثر بر توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های کشور بوده است.

ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرا که در این مقاله به آن اشاره شد بر افزایش وجاهت علمی آن می‌افزاید و نشان می‌دهد از مبنای علمی برخوردار است و می‌توان آن را توسعه داد. و بر روی عملکرد افراد تأثیر گذار بوده و در مجموع می‌توان از آن در پارادایم جنگ استعدادها به گونه‌ای مطلوب استفاده کرد. چراکه نشان می‌دهد رفتار سازمانی مثبت‌گرا رویکردی علمی و دارای پیشینه نظری و شواهد تجربی است و می‌توان از آن در استفاده از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های کارکنان، توسعه آنها و همچنین تأثیر بر عملکرد و بهره‌وری‌شان استفاده کرد. مطابق ملاک‌های اشاره شده، ظرفیت‌های شناخته شده رفتار سازمانی مثبت‌گرا در این مقاله تاحدی زیاد ملاک‌های رفتار سازمانی

-
1. Donaldson & ko
 2. Herbert
 3. Alberto & Goiner
 4. Lee & Et al.

مثبت‌گرا را برآورده می‌کنند که عبارت است از: خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی، کیفیت زندگی، تاب‌آوری، شادی، بخشش، سرمایه روان‌شناختی. نظریه‌ها و پژوهش‌ها از کاربرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا در خلق مزیت رقابتی، جذب و گزینش، ارتقا و توسعه، و نگهداری کارکنان حمایت می‌کنند. با توجه به کسب بیشترین اولویت متغیر تاب‌آوری با رتبه (۲/۶۷) در جدول (۲) و از آنجایی که نظریه گسترش و ساخت هیجانانگیز مثبت یکی از نظریات مهم در حوزه روان‌شناسی مثبت‌نگر است. و این نظریه شامل فرضیه تاب‌آوری است. براساس این فرضیه هیجانانگیز مثبت باعث می‌شود تا افراد بتوانند دید مثبت‌تری نسبت به مسائل داشته باشند و سختی‌های زندگی‌شان را به گونه‌ای دیگر تعبیر و تفسیر کنند.

تاب‌آوری، قابلیت فرد در برقراری تعادل زیستی - روانی و معنوی، در مقابل شرایط مخاطره‌آمیز و نوعی ترمیم خود است که با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی و عاطفی همراه است. نبود یا کمبود هیجانانگیز مثبت می‌تواند باعث پیدایش انواع آسیب‌ها و مشکلات روانی شود (لاینلی و جوزف، ۲۰۰۴).

با توجه به نتایج فوق این خصیصه در کنار سایر توانایی‌های درونی شخص و مهارت‌های اجتماعی وی و هم‌چنین، در تعامل با محیط، تقویت و توسعه می‌یابد و به عنوان یک ویژگی مثبت متبلور می‌گردد. نتیجه این که، تاب‌آوری در هر سن و سطحی می‌تواند رخ دهد و سازه‌ای شناختی و قابل آموزش است و از طریق تمرین، آموزش، یادگیری و تجربه حاصل می‌شود.

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۴ خوشه بندی داده‌ها کسب رتبه‌های نخست سه متغیر شادی با نمره (۴/۳۰)، خودکارآمدی (۴/۲۳) و سرمایه روان‌شناختی (۴/۲۱) نشان می‌دهد که ایجاد بستر مناسب جهت تقویت ابعاد اشاره شده و تقویت آن بجهت ایجاد جو مناسب جهت توسعه رفتار سازمانی مثبت احساس می‌شود و از طرفی با توجه به قابلیت آموزش و توسعه رفتار سازمانی مثبت گرا و رابطه آن با متغیرهای مطلوب فردی و سازمانی پیشنهاد می‌گردد جزء برنامه‌های توسعه و آموزش ضمن خدمت اساتید، به ویژه برای اساتید تازه وارد تعیبه شود و به مثابه ابزاری کارآمد در مدیریت منابع انسانی مورد توجه مدیران و رهبران سازمان قرار گیرد. از طرفی پیام

رفتار سازمانی مثبت گرا به مدیران این است که قبل از آنکه بر نقاط ضعف کارکنان متمرکز شوند بر نقاط قوت و توانایی‌های آنان تأکید نمایند. و نگاه منفی به کارکنان را جایگزین نگرش مثبت نموده و به این مطلب توجه نمایند که نگرش مثبت سبب پرورش انسانهایی شاداب، امیدوار، خودکارآمد، خوشبین می‌گردد که قطعاً نقش موثری در ارتقاء سازمان خواهد داشت.

نتیجه نهایی این پژوهش نشان می‌دهد ۱۳۹ مؤلفه مثبت‌گرایی در دو راند دلفی، پس از تلفیق و حذف موارد تکراری به ۲۷ مؤلفه تبدیل گردید که مؤلفه‌های فوق در قالب ۸ بعد و ۴۹ سؤال پژوهش تنظیم شد و ابعاد حاضر، امید، تاب‌آوری، کیفیت زندگی، شادی، بخشش، خودکارآمدی، سرمایه روان‌شناختی، خوشبینی بودند که از بین آنها به ترتیب شادی، خودکارآمدی و سرمایه روان‌شناختی در بین مؤلفه‌های ارائه شده دارای بیشترین اولویت و تأثیر را در مثبت‌گرایی مدیران آموزشی دارا می‌باشند.

محدودیت‌ها

از جمله مشکلات تحقیق می‌توان به وقتگیر بودن و مراجعه چندین باره به هر یک از متخصصان برای اجماع درباره مؤلفه‌های اولیه که با استفاده از روش دلفی صورت گرفت، سبب خستگی و عدم همکاری بعضی از افراد گروه نمونه گردید. از محدودیت‌های تحقیق می‌توان به خود اظهاری بودن پرسشنامه و عدم بررسی علل در محیط اشاره نمود.

تقدیر و تشکر

این مقاله بخشی از یافته‌های پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران بوده است.

بر خود لازم می‌دانم از زحمات و راهنمایی‌های ارزشمند مدیران گروه آموزشی و تمامی اساتیدی که در پرکردن پرسشنامه‌ها مشارکت فعال داشته‌اند کمال تشکر را داشته باشم.

منابع

- آلبرت الیس، ایروینگ بکر. (۱۳۹۳). *زندگی شادمانه*. (ترجمه فیروزبخت و عرفانی). رسا.
- اسلامی، عبدالله. (۱۳۸۷). تعریف مثبت اندیشی. *دلتای مثبت*، ۱۰، ۱۱-۱۰.
- برخوری حمید، رفاهی ژاله، فرح بخش کیومرث. (۱۳۸۸). اثر بخشی آموزش مهارت‌های مثبت اندیشی به شیوه گروهی بر انگیزه پیشرفت، عزت نفس و شادکامی دانش‌آموزان پسر پایه اول. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. (۲(۵)، ۱۴۴-۱۳۱.
- پورسردار نوراله، پورسردار فیض اله، پناهنده عباس، سنگری علی اکبر، عبدی زرین سهراب. (۱۳۹۲). تأثیر خوش بینی (تفکر مثبت) بر سلامت روانی و رضایت از زندگی: یک مدل روان شناختی از بهزیستی. *نشریه حکیم*، ۱۶(۱)، ۴۹-۴۲.
- عباس زاده، حسن، محمودی، آرش، نوری، امیر. (۱۳۹۳). رفتار سازمانی مثبت گرا و تأثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری. *فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. (۷۴)۲۳، ۱۵۹-۱۳۷.
- غیاثی، سید الهه، طباطبائی، تکتک سادات، نصری، مریم. (۱۳۹۵). اثر آموزش مثبت اندیشی بر تنظیم هیجانی و بهزیستی روان‌شناختی دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه بیرجند در سال ۹۳-۹۴. *مجله علمی پژوهان*. ۱۴(۴)، ۳۷-۲۷.
- فرنام، علی، حمیدی، محمد. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش مثبت نگری در افزایش امید با تأکید بر قرآن و آموزه‌های اسلامی. *فصلنامه مطالعات روان‌شناسی بالینی*، ۶(۲۲)، ۲۴-۱.
- قربانی، زهره، بنی جمالی، شکوه السادات، عامری، فریده، خسروی، زهره، دهشیری، غلامرضا. (۱۳۹۴). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی پرسشنامه ویژگی‌های روان‌شناسی مثبت در دانشجویان. *پژوهشنامه روان‌شناسی مثبت*، ۱(۲)، ۲۶-۱۵.
- فروهر، محمد، شیوا ملکی احسان، رحیم روزبھانی، بیتا خبازیان. (۱۳۹۲). الف. رفتار سازمانی پژوهش سازمانی مثبت گرا: رویکردهایی نوین به مدیریت رهبری، اولین کنفرانس ملی حسابداری مدیریت، موسسه بین‌المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی، شیراز.
- فروهر، محمد؛ روزبھانی، رحیم، احسان، ملکی شیوا، قانع نیا، مریم و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۹۲) ب. استراتژی مثبت: فراسوی حل مسئله. درس‌هایی از روان‌شناسی مثبت گرا. *دومین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه‌گذاری، گرگان*.
- کرمی، جهانگیر، سنجابی، امیر، کریمی، پروانه. (۱۳۹۵). پیش بینی رضایت از زندگی براساس تاب‌آوری و شادکامی در سالمندان. *فصلنامه روان‌شناسی پیری*، ۲(۴)، ۲۳۶-۲۲۹.
- Alberto, J. & Joyner, B. (2010). Hope, optimism, and self-care among Better Breathers Support Group members with chronic obstructive pulmonary disease. *Applied Nursing Research*, 21(4), 212-217.

- Bakker, Arnold & Schaufeli, Wilmar B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Choi, M. (2011). Employees' attitudes towards organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479-500.
- Donaldson. S., Ko. L. (2011). Positive organizational psychology, behavior and scholarship: a review of the emerging literature and evidence base. *The journal of positive psychology*, 5(3), 177-191.
- Herbert, Martin. (2011). An Exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement, Masters of commerce, Stellenbosgh University, South Africa.
- Lee, V, Robin Cohen, Edgar, L, Laizner, AM, Gagnon, AJ. (2006). Meaning-making intervention during breast or colorectal cancer treatment improves self-esteem, optimism, and self-efficacy. *Social Science & Medicine*, 62(12), 33-45.
- Lee, V., Cohen, S. R., eta. (2010). Meaning-making intervention during breast or colorectal cancer treatment improves self-esteem, optimism, and self-efficacy, *Social Science & Medicine*, 62(12), 3.1-314
- Linely, P.A., Joseph, S. (2004). Positive psychology in practice. *New York: John Wiley and Sons; Differences*, 38, 1193 - 1202.
- Luthans,F. (2002). the need for and themeaning of positive organizational behavior. *journal of organizational behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Mills Maura J. A., Fleck Christina R. A. & Andrzej Kozikowski. (2013). Positive Psychology at Work: A Conceptual Review, State-of-practice Assessment, and a Look Ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 2(8), 153-164.
- Milligan, M. (2003). *Optimism and the five factore model of personality, coping and health behavior*, ProQuest Dissertations, Ph.D. Dissertation. Auburn University.
- Micheal, A. Busseri, Becky, L. Choma, Stan,W. Sadava. (2013). "As good as it gets" or "The best is yet to come?"How optimists nand pessimist view their past, present, and anticipated future life satisfaction. *Departure of psychology*, 352-356.
- Nelson, D. L. & Cooper, C. L. (2007). Positive Organizational Behavior: An Inclusive View. *Positive organizational Behavior*. London: Sage. 3-8.
- Penava, S., & Sehic, D. (2014). The relevance of transformational leadership in shaping employee attitudes towards organizational change. *Economic Annals*, 200, 131-162.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2007). Work Engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. In. S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D. P. Skarlicki (Eds.), *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 5, 135-177.
- Stallard, P. (2008). University of Bath, National positive thinking trial aims to prevent child hood. *Journal of American*, 55(1), 5-14.
- Vandervelden, R. J., Grievink, K, L., & dijkand, D. (2007). The association between dispositional optimism and mental health problems among disaster victims and comparision group: A prospective study. *Journal of affective disorders*, 54, 105-124.