



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

زمان چاپ: ۱۴۰۱/۱۰/۱۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

تاثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا در بهره‌وری معلمان (مقاله مروری)

جهانگیر یاری^۱، مدینه صفری^۲

۱- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، استادیار پایه ۱۴

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

jahangiryari17@gmail.com

چکیده

سازمان برای موفقیت نیاز به نیروهای دانشگر و متخصص دارد. لذا چالش پیشروی دنیای کسب و کار آینده، به دست آوردن دانش حیاتی سازمان به همراه منابع ارزشمند تولیدکننده این دانش است. در حقیقت مدیریت استعداد ((یک سلاح پنهان در جنگ جهانی برای به دست آوردن استعدادهاست)).

اینکه چه مواردی منجر به بالارفتن بهره‌وری و توانایی‌های این افراد متخصص می‌شود همیشه موضوع بحث پژوهشگران بوده. یکی از مواردی که جای تفکر و تحقیق دارد، تاثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا روی میزان بهره‌وری معلمان است؛ که بی شک در ابتدا مستلزم بررسی دقیق‌تر مفهوم رفتار سازمانی مثبت‌گرا و بهره‌وری معلمان به صورت جداگانه و سپس تحلیل تاثیرشان روی یکدیگر است.

کلیدواژه‌ها: رفتار سازمانی مثبت‌گرا، معلم، بهره‌وری، توانمندی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

مقدمه

تغییرات وسیع محیطی در دنیای متلاطم امروز، انعطاف‌پذیری سازمان‌ها را برای تامین بقایشان امری ضروری ساخته است، توانمندسازی و دادن آزادی عمل به کارکنان از راهبردهای اساسی و افزایش عملکرد و تامین بقا در سازمان‌های امروزی است. علاوه بر این سازمان برای موفقیت نیاز به نیروهای دانشگر و متخصص دارد. (۱) لازمه بروز استعداد و توانمندی‌های افراد در سازمان، ایجاد جو مناسب برای شکل‌گیری رفتار مثبت‌گراست. اما این رفتار مثبت‌گرا چیست؟

اگر نگاهی موشکافانه به سیر شکل‌گیری علم روان‌شناسی و به تبع آن رفتار سازمانی ببینیم، دو نوع نگرش مثبت و منفی در این سیر ملاحظه می‌کنیم. نگرش مثبت و منفی در این سیر ملاحظه می‌کنیم. نگرش مثبت هدف خود را یافتن راه‌هایی برای پربار کردن زندگی آدمیان و کشف و پرورش توانمندی‌های ذاتی آنان قلمداد می‌کند (۲)

روانشناسی و رفتار سازمانی مثبت نهضت جدیدی است که با احیای نگرش مثبت به انسان و رفتارهای وی در حال شکل‌گیری و توسعه است (۳). در واقع رفتار سازمانی مثبت توجه به نقاط مثبت و خوبی‌های رفتار آدمی است که در سازمان می‌تواند منشا اثرات مثبتی بر بهره‌وری و بهزیستی کارکنان باشد. در واقع هدف اصلی رفتار سازمانی مثبت گرا توجه بیشتر به توانمندی‌ها و قوت‌های نیروی انسانی و تقویت کردند آن‌هاست تا توجه به نقاط ضعف و بی‌کفایتی‌ها (۴)

از سوی دیگر همه کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به اهمیت بهره‌وری بعنوان یکی از الزامات توسعه اقتصادی و بدست آوردن مزایای رقابتی در زمینه‌های بین‌المللی تأکید کرده‌اند، چرا که در دنیای رقابتی حاضر و جنبه‌های مختلف عرصه‌های جهانی و یکی از پایگاه‌های اصلی این رقابت تلاش برای دستیابی به سطح بالاتری از بهره‌وری است. (۵) بنابراین بسیاری از کشورهای در حال توسعه در این مسیر سرمایه‌گذاری قابل توجهی برای انتشار استراتژی بهره‌وری و استفاده از تکنیک‌ها و روش‌ها برای ارتقاء بهره‌وری کرده‌اند. دلیل اصلی شکست سازمان در دستیابی به اهدافش عدم درک مناسب از بهره‌وری است.

بهره‌وری نیروی کار در واقع نشان‌دهنده‌ی تأثیر همه عواملی است که بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارد (۶) بهره‌وری منابع انسانی اشاره به استفاده مؤثر از پتانسیل افراد برای دستیابی به اهداف تعیین شده از طریق حفظ رضایت شغلی و انگیزش افراد است (۷)



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

روش انجام کار

نویسنده با بررسی مقالات معتبر و ذکر شده در قسمت "منابع" برآن است به نتیجه‌ای منطقی دست یابد و همچنین با بررسی اطلاعات و نتایج آنها، ضمن ارائه‌شان بصورت سازمان یافته و هدفمند به جمع بندی منطقی و قابل توجه برسد.

به منظور داشتن دسترسی کافی به مقالات مورد نیاز و معتبر، از کلیدواژه های مذکور استفاده شده و تمامی مقالات تا آذر ۱۴۰۱ (ماه نوامبر) مورد بررسی قرار گرفتند. لازم به ذکر است مرورگرهای مورد استفاده، شامل Google Chrome، Firefox،

Avant Browser و SRWare Iron می شوند

نقدی بر رفتار سازمانی مثبت گرا

الوانی (۱۳۹۱) در مقاله‌ی خود بیان کرده که رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت گرا، ضمن دربرداشتن نتایج مطلوب ممکن است پیامدهای نامطلوب و نتایج تاخوایسته ای را نیز به بار آورد، بنابراین باید با دیدی واقع بینانه آن را بررسی نمود و نقاط ضعف احتمالی آن را شناسائی کرد. براساس نتایج پژوهشی که لوپس انجام داده است بسیاری از مواردی که در رفتار سازمانی مثبت گرا به آن اشاره شده ممکن است نتایج ناخوشایندی نیز داشته باشند (۸).

فرضا خوشبینی ضمن آن که متضمن نتایج مثبتی برای فرد و سازمان است، اما امکان دارد به رفتارهای غیرواقعی و مخاطره آمیز منجر شود و با شکست فرد موجب یاس و ناامیدی او را فراهم کند. خودباوری شدید می‌تواند به برآورد نادرست زمان و توان لازم برای انجام کار منجر گردد و تنش‌های سازمانی و فشارهای عصبی شخصی را به دنبال داشته باشد. یا ممکن است افراد خوش بین و امیدوار از رعایت موارد لازم برای انجام کار منجر گردد و تنش‌های سازمانی و فشارهای عصبی شخصی را به دنبال داشته باشد. یا ممکن است افراد خوش بین و امیدوار از رعایت موارد لازم برای سلامتی خود مانند ورزش و رژیم غذایی غفلت کنند و موجب آسیب‌های جسمی خود گردند. از این رو لوتاتر به جای استفاده از واژه خوشبینی، واژه خوشبینی واقع گرایانه را به کار می‌برد (۳)



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

توانمندسازی:

از واژه توانمندسازی در همه رشته ها با توجه به کاربرد آن استفاده شده است. در مدیریت، سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان تحت عناوین مختلفی مانند تیم سازی مشارکت فعال و مدیریت کیفیت فراگیر باز می گردد. توانمندسازی یعنی اعطای قدرت، آغاز کردن و آزادسازی توان بالقوه افراد (۹) و توانمندسازی شغلی عبارت از فرایند ارتقا و نیرومندسازی است که احساسات اعتماد کنترل فرد بر خود و به همان نسبت سازمان او را گسترش می دهد.

این فرایند از طریق سازه های فراوان شناختی همچون عزت نفس و خودکارآمدی تعدیل شده و چه بسا به پیامدهایی همچون عملکرد و رضایت منتهی شود به بیان دیگر در طول فرایند توانمندسازی تغییری که معمولاً از سوی دیگران در محیط کار تسهیل میشود رخ می دهد و آن چیزی فراتر از احساس فردی است برخی صاحب نظران مفهوم توانمندسازی را گسترش داده و به هر وضعیتی اطلاق می کنند که حس لیاقت و در کنترل داشتن امور را به افراد بدهد، نیروی کار لازم را برای ابتکار عمل فراهم آورد و آنها را در کارهای معنادار ثابت قدم سازد. (۱)

در این معنا توانمندسازی نیروی انگیزشی کاملاً فردی و چندوجهی است که می تواند از درون فرد یا به واسطه همکاران یا مدیر برانگیخته شود در اینجا توانمندسازی از طریق تغییر در ادراکات خود و همچنین در رفتارهای دیگران نمود پیدا می کند (۱۰)

تاثیر رفتار سازمانی مثبت گرا بر توانمندسازی معلمان

قربانی و صیدانلو (۱۳۹۴) در پژوهش خود روی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گلوگاه (۲۰۰ نفر) متمرکز شدند. یکی از فرضیه های آنها این بود که رفتار سازمانی مثبت گرا بر توانمندسازی معلمان تاثیر دارد. براساس نتایجی که از پرسشنامه ی مورد استفاده دریافت کردند، به این نتیجه رسیدند که فرضیه شان صحیح بوده است. جدول زیر نشان دهنده ی خلاصه ی فرضیه های پژوهش آن ها و نتایجشان است.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

نتیجه آزمون	T-Value	ضریب همبستگی	فرضیه
تائید	۸.۳۹	۰.۷۹	رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر توانمندسازی معلمان شهرستان گلوگاه تأثیر معناداری دارد.
تائید	۷.۸۲	۰.۹۱	مدیریت استعداد بر توانمندسازی معلمان شهرستان گلوگاه تأثیر معناداری دارد.
تائید	۹.۶۶	۰.۷۲	اعتماد به نفس بر توانمندسازی معلمان شهرستان گلوگاه تأثیر معناداری دارد.
تائید	۸.۷۰	۰.۶۲	امید بر توانمندسازی معلمان شهرستان گلوگاه تأثیر معناداری دارد.
تائید	۹.۲۲	۰.۷۷	خوش‌بینی بر توانمندسازی معلمان شهرستان گلوگاه تأثیر معناداری دارد.
تائید	۱۰.۰۶	۰.۷۵	آرامش ذهنی بر توانمندسازی معلمان شهرستان گلوگاه تأثیر معناداری دارد.
تائید	۹.۵۲	۰.۹۰	هوش احساسی بر توانمندسازی معلمان شهرستان گلوگاه تأثیر معناداری دارد.

تأثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر بهره‌وری معلمان

رجبیان و الوانیان (۱۳۹۹) جزو پژوهشگرانی هستند که به این مهم پرداختند. آن‌ها سه سازه اصلی در پژوهش خود در نظر گرفتند به نام درون‌داد (ورودی)، برون‌داد (خروجی) و فرایند.

درون داد، شامل عوامل شناختی و عوامل رفتاری؛ سازه فرایند شامل برنامه‌ریزی و آماده‌سازی، ایجاد محیط یادگیری مناسب، آموزش، و ایفای مسئولیت‌های حرفه‌ای؛ و سازه برون داد نیز شامل اثربخشی و کارایی است. بر اساس یافته‌هایشان، آن‌ها پیشنهاد می‌کنند در تحلیل بهره‌وری معلمان علاوه بر خروجی (کیفیت)، به ورودی یا منابع مورد نیاز معلمان توجه خاص شود. یکی از ورودی‌های مهمی که در ارتقای عملکرد معلمان موثر است، عوامل شناختی و رفتاری رفتار سازمانی مثبت است. علاوه بر این برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های کاربردی با محور معرفی ویژگی‌های حالت‌گونه روان شناختی و راهکارهای بهبود آن، و همچنین شناساندن فرایندهای یاددهی - یادگیری و اهداف عملیاتی به معلمان و سایر ذی‌نفعان می‌تواند تحول مثبتی در بهبود بهره‌وری معلمان ایجاد نماید.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت

برون‌داد	فراپند	درون‌داد
<p>۲- کارایی:</p> <p>۱-۲- آموزش کارآمد</p> <p>۱-۲- استفاده بهینه از فضای کلاس درس و مدرسه</p> <p>۲-۲- بهره‌برداری مناسب از منابع درسی و کمک درسی</p> <p>۱-۲- استفاده درست از فناوری اطلاعات و ارتباطات</p> <p>۱-۲- بهره‌برداری مناسب از اطلاعات</p> <p>۱-۲- استفاده از طرح درس منسجم</p> <p>۱-۲- بکارگیری دانش و مهارت حرفه‌ای</p> <p>۲-۲- مدیریت رفتار کارآمد</p> <p>۱-۲- بهره‌برداری از منابع محیطی محرک یادگیری</p> <p>۲-۲- استفاده بهینه از فرصت یادگیری</p> <p>۲-۲- بهره‌برداری مناسب از منابع محرک دلبستگی دانش‌آموز در یادگیری</p> <p>۲-۲- بهره‌برداری مناسب از منابع محرک درونی کردن ارزش‌های اخلاقی</p> <p>۳-۲- مشارکت کارآمد</p> <p>۱-۳- جلب مشارکت والدین</p> <p>۲-۳- مشارکت با همکاران مدرسه</p> <p>۳-۳- مشارکت با جامعه حرفه‌ای</p>	<p>۱- اثربخشی:</p> <p>۱-۱- شایستگی عقلانی</p> <p>دانش آموز</p> <p>- درک هویت فردی</p> <p>- بصیرت فردی</p> <p>- ژرف‌اندیشی و عاقبت‌نگری</p> <p>۲-۱- شایستگی علمی</p> <p>دانش آموز</p> <p>- شناخت فردی</p> <p>- علم به حقوق فردی و اجتماعی</p> <p>- علم به پدیده‌ها و قوانین حاکم بر آنها</p> <p>۳- شایستگی عملی دانش آموز</p> <p>- سبک زندگی اسلامی-ایرانی</p> <p>- بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات</p> <p>- خلاقیت و کارآفرینی</p> <p>- سلامت فردی</p> <p>- حفظ محیط‌زیست</p> <p>۴- شایستگی اعتقادی دانش‌آموز</p> <p>- ایمان آگاهانه به اصول اعتقادی</p> <p>- باور به دین اسلام برای تحقق حیات طیبه</p> <p>- ایمان به کرامت و توانمندی فردی و جمعی</p> <p>۵- شایستگی اخلاقی دانش‌آموز</p> <p>- تقوای الهی و تعهد به ارزش‌های اخلاقی</p> <p>- ارزشمندی علم</p> <p>- تقدم منافع جمعی بر فردی</p> <p>- ارزشمندی معاش حلال</p>	<p>۱- عوامل شناختی:</p> <p>۱-۱- توکل</p> <p>- اسناد امور و اتفاقات به خداوند متعال</p> <p>- معنای الوهی دادن به اتفاقات زندگی</p> <p>- امیدوار بودن به خدا</p> <p>- داشتن نقش فعال در زندگی</p> <p>۲-۱- خوش بینی</p> <p>- استناد مثبت</p> <p>۳-۱- امیدواری</p> <p>- عاملیت</p> <p>- گذرگاه‌ها</p> <p>۴-۱- تاب‌آوری</p> <p>- ظرفیت مواجهه با مشکلات و سختی‌ها</p> <p>۵-۱- اعتماد به نفس</p> <p>- باور راسخ به توانایی شخصی</p> <p>۲- عوامل رفتاری:</p> <p>۱-۲- خب</p> <p>- فرصت‌حب</p> <p>- نفوذ‌حب</p> <p>۲-۲- شادمانی (بهبیستی ذهنی)</p> <p>- خرسندی</p> <p>- اشتیاق</p> <p>- معنادار بودن</p> <p>۳-۲- خردورزی</p> <p>- تجربه</p> <p>- حساسیت اخلاقی</p> <p>- عملی</p> <p>- تناقضی</p> <p>- گشودگی</p> <p>- تأمل</p> <p>- تعامل</p> <p>۴-۲- دلسوزی</p> <p>- احساس درد و رنج دیگران</p> <p>- همدلی</p> <p>- اقدام</p> <p>۵-۲- احساس دلبستگی</p> <p>- انرژی داشتن</p> <p>- وقف شدن</p> <p>- جذب شدن</p>

از طرفی شاخص‌های شناسایی شده اثربخشی و کارایی را می‌توان برای اندازه‌گیری عملیاتی بهره‌وری معلمان، و شاخص‌های شناسایی شده فرایندهای یاددهی-یادگیری را برای تعیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد سالیانه معلمان استفاده نمود. همچنین، باید



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

به نکته مهم توجه داشت که تعلیم، همواره با تربیت ارزش می‌یابد و معیار برتری و خوب بودن دانش آموزان تنها درس نیست، بلکه مسائل

اخلاقی نیز اهمیت دارد و معلمان باید از امتیازهای هر دانش‌آموز برای رفع نواقص او استفاده کنند. به همین دلیل، معلمان باید ساخت‌های شش‌گانه تربیت دینی و اخلاقی، سیاسی و اجتماعی، زیستی و بدنی، هنری و زیبا شناختی، اقتصادی و حرفه‌ای، علمی و فناوری را به طور متوازن مورد توجه قرار دهند.

نتایج بدست آمده در این پژوهش تماماً موافق با نتایج پژوهش قربانی و صیدانلو بوده و فرضیه‌ی آن‌ها مجدداً در زمینه‌ی تاثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر افزایش بهره‌وری معلمان تایید شد. البته لازم به ذکر است پژوهش انجام شده توسط کماریاه و همکاران (۲۰۲۱) نیز به همین نتیجه رسیدند و روی بهره‌وری معلمان در اثر رفتار سازمانی مثبت‌گرا تاکید کردند.

نتیجه‌گیری:

به دنبال تغییرات سریع و گوناگون در سال‌های اخیر چالش‌ها مسائل جدیدی برای سازمان‌ها ایجاد شده است که عبور بدون زیان از آن‌ها نیازمند کاربست عوامل مختلفی نظیر بهره‌گیری از تجربه‌های معلمان در حوزه‌های گوناگون سازمانی به‌ویژه استعدادیابی است. لذا برای بهره‌گیری از استعدادهای درونی دستاوردهای مختلفی برای آموزش و پرورش به همراه دارند که برخی از آن‌ها عبارت است از:

- ✓ بهبود روحیه معلمان
- ✓ حفظ و نگهداری استعدادهای درون آموزش و پرورش
- ✓ پرورش فرهنگ شایسته‌گزینی
- ✓ ایجاد انگیزه برای یادگیری معلمان



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



- ✓ افزایش تعهد و مسئولیت پذیری معلمان
- ✓ افزایش میل به پیشرفت و در نتیجه تلاش در جهت بهبود فعالیت‌ها
- ✓ کاهش هزینه‌های جذب و به کارگماری نیروهای بیرونی و ...

با توجه به بررسی‌های انجام شده متوجه شدیم که تمامی مقالات مورد مطالعه در زمینه‌ی تاثیر مثبت رفتار سازمانی مثبت‌گرا روی بهره‌وری و توانمندسازی معلمان اتفاق نظر داشتند. در نتیجه می‌توان گفت رفتار سازمانی مثبت‌گرا می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری و کیفیت تدریس معلمان شود.

منابع

(۱) قربانی، منیره؛ صیدانلو، خدیجه. ۱۳۹۴. بررسی تاثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و مدیریت استعداد بر توانمندسازی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گلوگاه. همایش ملی آموزش ابتدایی.

(۲) الوانی، مهدی. ۱۳۹۱. بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. ۸ (۱۳۹۱) ۶-۱.

(۳) Luthans, F. (2002). Invited the Need for and Meaning of Essay Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. *Journal Organizational Behavior*; 23(1), 695-706.

(۴) Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154. <http://doi.org/10.1002/job.515>.

(۵) رجیبیان، احسان؛ الوانی، مهدی؛ عطایی، محمد؛ حمیدی، ناصر. ۱۳۹۸. طراحی و اعتبارسنجی مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا در وزارت آموزش و پرورش. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها. سال هشتم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۹۸، شماره صفحه ۲۵۱-۲۱۳.

(۶) Kaasa, Anneli, (2016), Social Capital, Institutional Quality and Productivity: Evidence from European Regions, *Economics and Sociology*, Vol. 9, No 4, 12



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



(۷) Haghghatian, Mansour, Ezati, Younes, (2016), an investigation into Effective Factors on Human resources productivity (Case Study: Region 11, Islamic Azad University, Iran), *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 205, Elsevier, Science Direct, 602

(۸) Lupes, M. (2004) "All that is glitters is not gold"

(۹) Smith, Sylvia, & Costello, Carol, 2009, Culinary tourism: Satisfaction with a culinary event utilizing importance performance grid analysis. *Journal of Vacation Marketing*, 15(2), 99-110.

(۱۰) Sandra.M, Malin Karlsson, Åsa Fast-Berglunda and Ida.H(2014), Managing production complexity by empowering workers: six cases, *Variety Management in Manufacturing*. Proceedings of the 46th CIRP Conference on Manufacturing Systems.