

Investigating the relationship between positive organizational behavior and organizational performance among elementary school teachers in Sarein

Nasser Razmtallab¹

¹.Elementary teacher, Serain city, Ardabil education

*Corresponding Author: Nasser Razmtallab Email: rzmtlbnasr@gmail.com

Abstract

Background and Aim: Positive organizational behavior seeks to improve individual and organizational performance by understanding and strengthening the positive characteristics of teachers, as well as by identifying, investing and developing the strengths of human resources. In this regard, the aim of the present study is to investigate the relationship between positive organizational behavior and organizational performance among teachers and principals of primary education in Sarein city.

Methods: The present research method is descriptive and correlational. . Our statistical population includes all the teachers and principals of Sarein city, numbering 104 people, and due to the small number of the population, all people were selected as samples, and the link of the questionnaire was sent to the people through Shad virtual space. To collect data, two questionnaires of positive organizational behavior by Luthans et al. (2007) and Hersey and Goldsmith's organizational performance (2003) were used. The reliability of the questionnaires was reported as 0.90 and 0.86, respectively, and the validity of the questionnaire was confirmed based on the opinions of experts and university professors.

Results: The results of the analysis show that there is a positive and significant relationship between the components of organizational behavior, self-efficacy, resilience and optimism with organizational performance, but there is no significant relationship between hope and organizational performance.

Conclusion: The positive behavior of teachers is a kind of valuable and useful behavior that people show voluntarily and willingly. Therefore, it seems very important and necessary to study and investigate this kind of behavior in the organization.

Keywords: Positive organizational behavior, organizational performance, self-efficacy, resilience, teachers' optimism

DOI: 10.22098/pbeo.2023.13487.1031

Received: 2023/08/13

Accepted: 2023/09/25

بررسی رابطه بین رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان

سرعین

ناصر رزم طلب^۱

۱. آموزگار ابتدایی، شهرستان سرعین، آموزش و پرورش اردبیل

* نویسنده مسئول: ناصر رزم طلب، رایانامه: E-mail: rzmtlbnasr@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: رفتار سازمانی مثبت گرا با درک و تقویت ویژگی های مثبت معلمان، هم چنین با شناسایی، سرمایه گذاری و توسعه نقاط قوت منابع انسانی به دنبال بهبود عملکرد فردی و سازمانی است. در این راستا هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی در بین معلمان و مدیران آموزگاران ابتدایی شهرستان سرعین می باشد.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری ما شامل کلیه معلمان و مدیران آموزگاران شهرستان سرعین به تعداد ۱۰۴ نفر می باشد که به علت کم بودن تعداد جامعه، کلیه افراد به عنوان نمونه انتخاب شدند و لینک پرسشنامه از طریق فضای مجازی شاد به افراد ارسال شد. برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت گرا لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) استفاده شد. پایایی پرسشنامه ها به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۶ گزارش شده است و روایی پرسشنامه براساس نظرات افراد متخصص و اساتید دانشگاه تأیید شده است.

یافته ها: نتایج تجزیه و تحلیل نشان می دهد بین مولفه های رفتار سازمانی، خودکارآمدی، تاب آوری و خوش بینی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد، اما بین امیدواری و عملکرد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

نتیجه گیری: رفتار مثبت معلمان، به عنوان نوعی رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به طور دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می دهند. بنابراین مطالعه و بررسی اینگونه رفتار در سازمان بسیار مهم و ضروری به نظر می رسد.

واژه های کلیدی: رفتار سازمانی مثبت گرا، عملکرد سازمانی، خودکارآمدی، تاب آوری، خوش بینی معلمان

DOI: 10.22098/pbeo.2023.13487.1031

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۰۳

مقدمه

رفتار سازمانی^۱ در حقیقت دانش مطالعه‌ی تأثیر افراد، ساختارها و گروه‌ها بر رفتار در یک سازمان را شامل می‌شود. به عبارت دیگر رفتار سازمانی، علم مطالعه‌ی نحوه‌ی برخورد و تعامل افراد و گروه‌ها در قالب سازمان می‌باشد که دانشی کاملاً کاربردی است و در ذیل علم مدیریت تعریف می‌شود. مطالعه و بررسی و در نهایت استفاده و به کار بردن قابلیت‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی برای بهبود راندمان کارکنان سازمان را یک تعریف تقریباً جامع برای رفتار سازمانی مثبت‌گرا می‌توان دانست. درست به مانند روان‌شناسی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت‌گرا، ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت‌گرایی رسیده است. بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه‌پردازی، پژوهش و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت یا همان نگرش مثبت کارکنان در محیط کار در سازمان اشاره دارد (باکر و شافللی،^۲ ۲۰۰۸). عبارت رفتار سازمانی مثبت‌گرا توسط لوتانز^۴ (۲۰۰۷) به عنوان مطالعه و کاربرد نقاط قوت منابع انسانی مثبت و ظرفیت‌های روان‌شناختی که قابلیت اندازه‌گیری و توسعه یافتن دارند و به طور موثری برای مدیریت بهبود عملکرد در محل کار، کاربرد دارد، ابداع و معرفی شد (ناستی زایی، جناآبادی و نوروزی کوهدهشت، ۱۳۹۵). لوتانز و همکاران ترکیب بهینه روان‌شناسی مثبت، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را ضرورت اجتناب ناپذیر برای شکل دهی رفتارهای سازمانی مثبت می‌دانند (رضازاده، سیدنقوی، الوانی و حسین‌پور، ۱۴۰۰). رفتار سازمانی مثبت‌گرا دو رویکرد را در زمینه روان‌شناسی مثبت‌گرا و مدیریت دنبال می‌کند: ۱) رفتار سازمانی مثبت‌گرا که بیشتر بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تاکید می‌کند از این دیدگاه رفتار سازمانی مثبت‌گرا، مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان آنها را به صورت اثربخش مدیریت کرد تعریف می‌شود. ۲) پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا که بیشتر بر جنبه‌های کلان رفتار سازمانی تاکید می‌کند (شریفی و هادوی، ۱۳۹۸). مفهوم رفتار سازمانی مثبت‌گرا در چندین سال قبل به عنوان راهی برای کسب مزیت رقابتی معرفی شده است. بنابراین سازمانها به رفتار سازمانی مثبت‌گرا برای تغییر و ماهیت رقابتی سازمان توجه زیادی دارند و این سبب ایجاد تمرکز عمده بر ساخت تئوری، تحقیق و کاربرد در روان‌شناسی و در رفتار سازمانی می‌شود (کاظمی، عطایی، مهدوی و سایه‌میری، ۱۳۹۹). مثبت بودن را گاهی توجه مثبت می‌نامند. این توجه تجربه ذهنی یک فرد است که با دیگران روابط مثبت دارد و حسی شبیه شهرت یا محبوبیت به وی می‌دهد. هرگاه افراد از ارتباطی مثبت لذت ببرند کمتر احساس پریشانی کرده و به همین ترتیب از نظر روانشناختی بیشتر در دسترس می‌باشند (رضازاده، سیدنقوی، الوانی و حسین‌پور، ۱۴۰۰). رویکرد رفتار سازمانی مثبت، ضمن برداشتن نتایج مطلوب، ممکن است پیامدهای نامطلوب و نتایج ناخواسته نیز به همراه داشته باشد، بنابراین با دید واقع بینانه آن را باید بررسی و نقاط ضعف احتمالی آن را شناسایی کرد (رحیمی پردنجانی، محمدزاده، ابراهیمی و اسلامی، ۱۳۹۸).

1- Organizational Behavior

2-positive organizational behavior

3- Bakker, Schaufeli

4 Luthans

چالش بزرگ سازمانها در قرن بیست و یکم رقابت بر مبنای منابع گران قیمتی است که تعیین کننده بقا و رشد سازمانها است. با توجه به عدم قطعیت در محیط پیرامونی سازمانها، ضرورت اتخاذ رویکرد مناسب رفتاری برای رشد و بالندگی و حتی بقای سازمان اجتناب ناپذیر است. رفتار سازمانی مثبت گرا ریشه در تفکر روانشناسی مثبت دارد و همه تلاشها در راستای مطالعات رفتار سازمانی برای ایجاد یک اهرم و پایگاه دانش در جهت بهبود عملکرد فردی و سازمانی دارد. هدف این رویکرد، شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی است که در نهایت باعث بهزیستی انسان می‌گردد، از این رو عواملی که سبب سازگاری هر چه بیشتر افراد با فشارها و تهدیدهای زندگی می‌گردد، بنیادی‌ترین سازه‌های مورد پژوهش در رفتار سازمانی مثبت گرا هستند مثل: دوستی، اعتماد، بخشش، حق شناسی، شادکامی، خودکارآمدی^۱، تاب‌آوری^۲ و امیدواری^۳ و ... (فرجادی‌نژاد، گودرزوندچگینی، رضایی کلیدبری و رضایی دیزگاه، ۱۴۰۰). با توجه به اینکه کارکنان مهمترین منبع مزیت رقابتی در سازمانها هستند، اهمیت دادن به احساسات و برطرف نمودن نیازهای آنها باعث به وجود آمدن میل و رغبت بیشتری در انجام کار می‌شود. در شرایط کنونی که کارکنان در اکثر سازمانها دچار نوعی بدبینی، کسالت و فرسودگی‌های ناشی از شغل شده‌اند، به نظر می‌رسد توجه به نگاه روانشناسان در خصوص رشد و خودشکوفایی و توسعه قابلیت‌های انسانی و تلاش در تغییر نگاه و به وجود آوردن مثبت اندیشی، می‌تواند با کمک به شادی بیشتر، سلامت جسم و روان آنها را در پی داشته باشد که سبب بهره‌وری بیشتر خواهد شد. در حقیقت با وجود افراد سالم، سازمان سالم و پویا را خواهیم داشت (گرزین، ۱۳۹۲). یکی از کلیدی‌ترین عناصر آموزش و پرورش، نیروی انسانی و به طور اخص معلم است. چنانچه همه عوامل و عناصر در آموزش و پرورش (برنامه درسی، تجهیزات، منابع مالی و ...) وجود داشته باشد، اما معلم کارآمد و اثربخش وجود نداشته باشد، نمی‌توان در زمینه تعلیم و تربیت موفق شد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۹). معلمان یکی از زیر ساختهای تعالی و پیشرفت همه جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقای سرمایه انسانی شایسته در کشور در عرصه‌های مختلف هستند (محمدی و مسعودی، ۱۳۹۹). انگیزش، زیر بنای رفتار آدمی به شمار می‌رود. بنابراین می‌توان آن را نیروی هدایت کننده انسان به سوی فعالیت‌ها معرفی کرد. آموزش و پرورش به عنوان متولی نظام آموزش پیش از دانشگاه، برای عینیت بخشیدن و تضمین کیفیت عملکرد خویش به وجود نیروهایی با انگیزه بالا نیازمند است. اگر معلمان به عنوان سکانداران اصلی فرایند یاددهی و یادگیری از انگیزه کافی برخوردار نباشند، نه تنها عملکرد رضایت بخش در نظام آموزشی با مانعی جدی همراه خواهد شد، بلکه خود به شکل‌گیری و تشدید معضلی مخرب‌تر می‌انجامد. پورصمد (۱۳۸۲) در مطالعه خود کم توجهی به نیازها و مسائل معلمان را عاملی در جهت دلسردی و کاهش عملکرد معلمان می‌داند. شواهد میدانی، تجارب زیسته محققان و مستندات پژوهشی متعدد، حاکی از آن است که متولیان نظام آموزشی در ایران نتوانسته‌اند در حفظ و ارتقای جایگاه اجتماعی و انگیزه‌های شغلی معلمان در جامعه، تضمین کیفیت عملکرد ایشان و ایجاد رضایت مندی نسبی برای انجام وظایف خطیر خویش، موفق عمل نمایند (شریف، غفوری و صالحی، ۱۳۹۹). به این لحاظ، دولتمردان بایستی در خصوص برطرف کردن نیازهای معلمان و تقویت انگیزه آنها و بهبود نتایج کیفی آموزش در مدارس اهتمام جدی به

¹-self-efficacy²-Elliott³-hope

خرج دهند. جنبش مثبت در تحقیقات رفتاری بر احساسات، نگرش‌ها و فعالیتهایی تاکید دارد که باعث می‌شود افراد مثبت اندیش شده و این امر موجب پیشرفت محیط کار می‌شود (سلیگمن، ۲۰۰۰). در بخش دولتی، عملکرد سازمانی بر ارائه خدمت متمرکز است و از طریق کارآمدی و اثربخشی سازمانی سنجیده می‌شود. هر مدیری برای بررسی عملکرد سازمان خود به شاخص‌هایی نیاز دارد تا بتواند با توجه به آنها، عملکرد سازمان را بهبود دهد. عملکرد، معیار نهایی و خروجی سازمان است که تحت تاثیر احتمالات بی‌شمار محیط و شرایط سازمانی قرار دارد و شامل ابعاد مختلفی می‌شود (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۹).

رفتار سازمانی مثبت گرا شامل ۴ مولفه مهم است: خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش‌بینی^۱.

خودکارآمدی که منشا پیدایی آن پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی بندورا^۲ (۱۹۹۷) است و می‌توان آن را اعتماد به نفس هم نامید، عبارتست از: باور (اطمینان) فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تامین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم. افراد با خودکارآمدی بالا دارای پنج ویژگی هستند: ۱- هدفهای والایی برای خود تعیین می‌کنند و ایفای وظایفی دشوار برای رسیدن به آن هدفها را بر عهده می‌گیرند. ۲- به استقبال چالشها می‌روند و برای رویارویی با چالشها سخت تلاش می‌کنند. ۳- انگیزه فردی آنها به شدت بالا است. ۴- برای دستیابی به هدفهای خود از هیچ تلاشی مضایقه نمی‌کنند. ۵- در رویارویی با موانع، ثابت قدم هستند (ناستی زایی و همکاران، ۱۳۹۵).

امیدواری از نظر اشنايدر^۴ (۱۹۹۱) حالت انگیزشی مثبتی که از احساس موفقیت آمیز عاملیت و انرژی معطوف به هدف و برنامه ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است. بنابراین، امیدواری از دو جزء تشکیل شده است: عاملیت، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف. مقصود از عاملیت، داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه مورد نظر یا دلخواه است. بنابراین، امیدواری، مستلزم، عاملیت یا نوعی انرژی برای تعقیب هدفها است. علاوه بر این، دیگر عنصر تشکیل دهنده امیدواری، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها دربرگیرنده شناسایی هدفها است، بلکه راه‌های متفاوت رسیدن به هدفها را نیز در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر: امیدواری مستلزم داشتن اراده برای نیل به موفقیت و نیز، شناسایی، شفاف سازی و پیگیری راه‌های لازم برای دستیابی به موفقیت است (کمالی، کرمی و کارگر پور، ۱۴۰۱).

تاب آوری نوعی حالت قابل توسعه در فرد که بر اساس آن، فرد 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 نماند. افراد تاب آور، دارای این ویژگی‌ها هستند:

۱- واقعیت‌های زندگی را به سهولت می‌پذیرند. ۲- ایمان دارند که زندگی پرمعنا است. این باور معمولاً به وسیله ارزشهای آنها حمایت می‌شود. ۳- دارای توانایی‌های چشمگیری برای وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ هستند.

از نظر سلیگمن (۱۹۸۶) پدر روانشناسی مثبت‌گرا، خوش‌بینی یعنی فردی در برابر شکست‌ها و پیروزی‌ها ثابت قدم بوده، موفقیت را به توانایی خود نسبت داده و شکست را به عوامل بیرونی نسبت دهد. افراد خوش بین همواره در انتظار رخ دادن

1- Seligman

2-optimism

3- Bandura

4- Snyder

اتفاق‌های خوشایند در زندگی خود هستند. نکته مهم آن است که در سرمایه‌ی روان‌شناختی، خوش‌بینی واقعی مورد نظر است. زیرا خوش‌بینی غیرواقعی منجر به پیامدهای منفی می‌شوند. افراد خوش‌بین، در رویارویی با شکست‌ها و موفقیت‌های خود، چنین عمل می‌کنند:

- ۱- بر اسنادهای کلی تکیه می‌کنند؛ مثلاً: "من قادر به کسب موفقیت در زمینه‌های گوناگون هستم".
 - ۲- اسنادهایشان پایدار است؛ مثلاً: "من می‌توانم به طور مستمر این موفقیت را از آن خود کنم".
 - ۳- موفقیت‌هایشان را به توانایی‌های درونی خود نسبت می‌دهند؛ مثلاً: "توانایی‌ها و تلاش خودم منجر به موفقیت‌م شد".
 - ۴- در رویارویی با ناکامی‌ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیر پایدار نسبت می‌دهند، مثلاً: "گرمی هوا، باعث شد، سخنرانیم خوب پیش نرود". توضیحی دیگر برای خوش‌بینی که توسط کارور و شی‌یر (۲۰۰۳) مطرح شده، این است که افراد خوش‌بین همواره در انتظار رخ دادن اتفاق‌های خوشایند در زندگی‌شان هستند. نکته مهم آن است که در سرمایه روان‌شناختی، خوش‌بینی واقعی مورد نظر است، زیرا خوش‌بینی غیرواقعی منجر به پیامدهای منفی می‌شوند (امیری، ۱۳۹۳).
- گرزین (۱۳۹۲) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان بررسی رابطه رفتار مثبت سازمانی با عملکرد کارکنان سازمان تعاون روستایی به این نتیجه دست یافت که سطح متغیر عوامل روان‌شناختی مثبت و مولفه‌های تشکیل دهنده آن و دو مولفه بخشش و قدرشناسی در کارکنان سازمان بالاتر از حد متوسط است. در بررسی رابطه اجزای تشکیل دهنده عوامل روان‌شناختی شامل خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری، دو مولفه امیدواری و تاب‌آوری رابطه معناداری با عملکرد داشتند ولی دو مولفه دیگر یعنی خودکارآمدی و خوش‌بینی با عملکرد رابطه معناداری نداشتند.
- ناستی زایی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی به این نتیجه دست یافتند که با افزایش رفتار سازمانی مثبت‌گرا (خودکارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی)، رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه نیز افزایش می‌یابد.
- شریفی و هادوی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا و عملکرد سازمانی به این نتیجه دست یافتند که بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا و عملکرد سازمانی رابطه وجود ندارد و فرضیه آنها (بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا و عملکرد سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهرستان رفسنجان رابطه وجود دارد) رد شد.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین خودکارآمدی و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین امیدواری و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین تاب‌آوری و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین خوش‌بینی و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. با استفاده از روش همبستگی چگونگی توزیع و روابط بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک تحقیق در جامعه بررسی شد و در نهایت برای بررسی رابطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا و عملکرد سازمانی از آزمون پیرسون استفاده شد. جامعه آماری ما شامل کلیه معلمان و مدیر آموزگاران شهرستان سرعین به تعداد ۱۰۴ نفر می باشد که به علت کم بودن تعداد جامعه، کلیه افراد به عنوان نمونه انتخاب شدند و لینک پرسشنامه از طریق فضای مجازی شاد به افراد ارسال شد. با توجه به اینکه مدیر آموزگاران بیشتر فعالیتشان در مدرسه به تدریس اختصاص می‌یابد و کارهای مدیریتی را اغلب در ساعات غیرآموزشی انجام می‌دهند، اینها نیز به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، روشهای آمار توصیفی (مانند جدول فراوانی، میانگین، واریانس و آمار جمعیت شناختی مثل جنسیت، مدرک و سابقه) و آمار استنباطی نظیر آزمون نرمال بودن داده‌ها (k-S) و برای همبستگی متغیرها ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار Spss ۲۳ به کار گرفته شد.

ابزارهای پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت‌گرای لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) استفاده شد.

جدول شماره ۱. ابعاد مولفه‌های پرسشنامه رفتار مثبت‌گرا، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)

مولفه‌ها	تعداد سوالات	شماره سوالات	پایایی در پژوهش اصلی	پایایی در پژوهش حاضر
خودکارآمدی	۵	۵-۱	۰/۸۴	۰/۸۱
امیدواری	۵	۱۰-۶	۰/۸۱	۰/۸۳
تاب‌آوری	۵	۱۵-۱۱	۰/۸۵	۰/۸۰
خوش‌بینی	۵	۲۰-۱۶	۰/۸۰	۰/۸۲
کل پرسشنامه	۲۰	۲۰-۱	۰/۹۰	۰/۸۷

جدول شماره ۲. ابعاد مولفه‌های عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳)

مولفه‌ها	تعداد سوالات	شماره سوالات	پایایی در پژوهش اصلی	پایایی در پژوهش حاضر
توانایی	۴	۱-۲-۳-۲۰	۰/۷۶	۰/۷۰
وضوح	۷	۸-۳۸-۳۹-۴-۵-۶-۷	۰/۷۹	۰/۸۲
کمک	۵	۹-۱۱-۱۲-۱۳-۱۵	۰/۸۲	۰/۷۸
مشوق	۶	۱۶-۱۸-۱۹-۲۱-۲۲-۲۵	۰/۷۹	۰/۸۱
ارزیابی	۹	۲۳-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷	۰/۸۶	۰/۸۲
اعتبار	۶	۱۷-۲۴-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹	۰/۸۴	۰/۷۹
محیط	۵	۱۰-۱۴-۴۰-۴۱-۴۲	۰/۷۹	۰/۸۰
کل پرسشنامه	۴۲	۴۲-۱	۰/۸۶	۰/۸۱

یافته‌ها

یافته‌ها در دو بخش توصیفی و تحلیلی ارائه شده‌اند. در بخش توصیفی، آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها و در بخش تحلیلی به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد.

الف) توصیفی

جدول شماره ۳. ویژگی‌های زمینه‌ای پاسخ مشارکت کنندگان

وضعیت مشارکت کنندگان	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۴۸/۰۸
	زن	۵۱/۹۲
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۵۶/۸
	کارشناسی ارشد	۳۹/۴۲
	دکترایا دانشجوی دکتری	۳/۷۸
سابقه خدمت	۱۰ تا ۱ سال	۴۶/۱۵
	۱۰ تا ۲۰ سال	۲۵/۹۶
	۲۰ تا ۳۰ سال	۲۷/۸۹

ابتدا برای بررسی توزیع و پراکندگی داده از آزمون آماری کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. میزان سطح معنی‌داری به دست آمده در این آزمون تعیین کننده توزیع نرمال یا غیرنرمال داده‌ها است. در صورت تایید فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک در تحلیل فرضیات یا سوالات تحقیق استفاده کرد. در صورت تایید فرض غیرنرمال، از آزمون‌های ناپارامتریک باید بهره گرفت.

جدول شماره ۴. آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی توزیع داده‌ها

پارامترها	رفتار سازمانی مثبت‌گرا	عملکرد سازمانی
تعداد	۱۰۴	۱۰۴
پارامترهای توزیع نرمال بودن	۵۱/۴۸	۱۳۷/۳۱
میانگین	۹/۱۹	۲۸/۷۵
انحراف معیار	۰/۱۰۴	۰/۰۸۷
ضریب کلموگروف اسمیرنوف (Z)	۰/۰۰۶	۰/۰۰۳
سطح معنی‌داری (sig)		

آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان می‌دهد مقدار P-value به دست آمده برای تمامی متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد. این نشان می‌دهد که پراکندگی کل داده‌های هر یک از متغیرها از توزیع نرمال برخوردار هستند. بنابراین شرط استفاده از آزمون‌های پارامتریک در تحلیل آماری این تحقیق برقرار است و می‌توان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کرد.

ب) تحلیلی

فرضیه اول: بین خودکارآمدی و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۵. خروجی آزمون پیرسون برای بررسی رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی	خودکارآمدی		
۰/۵۶۸	۱	ضریب همبستگی پیرسون	خودکارآمدی
۰/۰۰۱		سطح معنی داری	
۱۰۴	۱۰۴	تعداد	
۱	۰/۰۰۱	ضریب همبستگی پیرسون	عملکرد سازمانی
	۰/۵۶۸	سطح معنی داری	
۱۰۴	۱۰۴	تعداد	

نتیجه آزمون همبستگی نشان می دهد که بین خودکارآمدی و عملکرد سازمانی ($r=0/568$, $P=0/001$, $N=104$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین امیدواری و عملکرد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۵. خروجی آزمون پیرسون برای بررسی رابطه بین امیدواری و عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی	امیدواری		
۰/۰۶۱	۱	ضریب همبستگی پیرسون	امیدواری
۰/۵۳۴		سطح معنی داری	
۱۰۴	۱۰۴	تعداد	
۱	۰/۰۶۱	ضریب همبستگی پیرسون	عملکرد سازمانی
	۰/۵۳۴	سطح معنی داری	
۱۰۴	۱۰۴	تعداد	

نتیجه آزمون همبستگی نشان می دهد بین امیدواری و عملکرد سازمانی ($r=0/061$, $P=0/534$, $N=104$) رابطه مثبت و معنی داری وجود ندارد. با توجه به اینکه مقدار (Sig) از ۰/۰۵ بیشتر می باشد و زمانی که ضریب همبستگی بین صفر تا ۰/۲۹ می باشد، نشان دهنده آن است که همبستگی ضعیف بین دو متغیر وجود دارد.

در صورتی که ضریب همبستگی بین صفر تا ۰/۲۹ باشد، یعنی همبستگی ضعیف است. در صورتی که ضریب بین ۰/۳۰ تا ۰/۶۹ باشد همبستگی متوسط و در صورتی که ضریب بین ۰/۷۰ تا ۱ باشد نشان از همبستگی قوی می باشد (حبیبی، ۱۳۹۷). فرضیه سوم: بین تاب آوری و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۶. خروجی آزمون پیرسون برای بررسی رابطه بین تاب آوری و عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی	تاب آوری		
۰/۸۲۶	۱	ضریب همبستگی پیرسون	تاب آوری
۰/۰۰۲		سطح معنی داری	
۱۰۴	۱۰۴	تعداد	
۱	۰/۸۲۶	ضریب همبستگی پیرسون	عملکرد سازمانی
	۰/۰۰۲	سطح معنی داری	
۱۰۴	۱۰۴	تعداد	

نتیجه آزمون همبستگی نشان می دهد بین تاب آوری و عملکرد سازمانی ($r=0/826$, $P=0/002$, $N=104$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین خوش بینی و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۷. خروجی آزمون پیرسون برای بررسی رابطه بین خوش بینی و عملکرد سازمانی

خوش بینی		عملکرد سازمانی	
خوش بینی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۷۹۳
	سطح معنی داری		۰/۰۰۱
	تعداد	۱۰۴	۱۰۴
عملکرد سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۹۳	۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱	
	تعداد	۱۰۴	۱۰۴

نتیجه آزمون همبستگی نشان می دهد بین خوش بینی و عملکرد سازمانی ($r=0/793$, $P=0/001$, $N=104$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

رفتار مثبت معلمان، به عنوان نوعی رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به طور دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می دهند. بنابراین مطالعه و بررسی اینگونه رفتار در سازمان بسیار مهم و ضروری به نظر می رسد. لوتانز (۲۰۰۲) رفتار سازمانی مثبت گرا را به عنوان مطالعه و کاربرد نقاط قوت و ظرفیت های روانی مثبت گرایانه منابع انسانی می داند که می توانند ارزیابی شده، توسعه یافته و به طور موثری مدیریت شوند تا بهبود عملکرد در محیط کار محقق گردد. به منظور برقراری رفتار سازمانی مثبت گرا لازم است که توجه به مثبت گرایی در بدنه ساختاری کلیه سازمانهای آموزش محور مورد تاکید و توجه قرار گیرد و کلیه ارتباطات سازمانی به گونه ای تدوین و طراحی گردد تا به طور اثربخش باشد. رفتار سازمانی مثبت گرا یکی از عوامل به وجود آورنده عملکرد موثر سازمانی و اثربخشی در سطح بالا می باشد (شریفی و هادوی، ۱۳۹۸). سازمانهایی که اثربخشی در فعالیت آنها در سطح بالا می باشد دارای کارکنانی با تعهد و مسئولیت پذیری بالا هستند. عملکرد یک سازمان تابعی از توانایی و انگیزش کارکنان شاغل در سازمان است. در آموزش و پرورش عملکرد سازمان وابسته به عملکرد مثبت معلمان است. هر وقت که انگیزش قوی باشد، بازدهی افزایش می یابد و انگیزش ضعیف تاثیر معکوس روی بازدهی دارد و در صورتی که انگیزش و توانایی کارکنان کمتر مد نظر مدیران قرار گیرد، باعث بروز عملکرد ضعیف از سوی کارکنان می شود. توجه به رفتار سازمانی مثبت گرا می تواند یکی از راههای بهبود عملکرد سازمانها باشد. معلمان نیز از این قاعده مستثنی نیستند. در صورتی که انگیزه تدریس در معلمان پایین باشد و نیازهای آنان در حد معقول برآورده نشود نباید انتظار مشاهده رفتار مثبت سازمانی را از آنها داشت و عملکرد آنها که همان کیفیت آموزشی است پایین می آید. رفتار سازمانی مثبت گرا نهضت جدیدی است که با احیای نگرش مثبت به انسان و رفتارهای وی در حال شکل گیری و توسعه است. رفتار سازمانی مثبت گرا به مطالعه حالتهای روان شناختی مثبت افراد و نقاط ضعف و قوت منبع انسانی که مرتبط با بهبود عملکرد یا رفاه کارکنان است، می پردازد. این دیدگاه به

جای تاکید بر ناکارآمدی های ذهن انسان بر چگونگی شکوفاسازی بیشتر ذهن های سالم تمرکز دارد. در واقع روان شناسی مثبت گرا بر آنچه موجب شکستن اشخاص و جوامع در مقابل آنچه موجب پژمرده شدن آنها می شود، تمرکز نموده است. لوتانز و همکارانش ترکیب بهینه روانشناسی مثبت، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی را ضرورت اجتناب ناپذیر برای شکل دهی رفتارهای سازمانی مثبت می دانند. در واقع لوتانز و همکارانش بر این باورند که رفتار سازمانی مثبت گرا، با تکیه بر متغیرهای روانشناختی مثبت، همچون امیدواری، خودکارآمدی، تاب آوری و خوش بینی منجر به ارتقای سرمایه انسانی (دانش و مهارت های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آنها) در سازمان می شود.

فرض اول: بین خودکارآمدی و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از خروجی SPSS بین خودکارآمدی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. یافته های پژوهش حاضر با یافته های ناستی زایی، جناآبادی و نوروزی کوهدشت (۱۳۹۵)، شریفی و هادوی (۱۳۹۸) و کاظمی، عطایی، مهدوی و سایه میری (۱۳۹۹) به دلیل اینکه به بررسی رابطه بین مولفه خودکارآمدی و عملکرد سازمانی پرداخته اند و به نتیجه مثبت و معنادار رسیده اند هم سو می باشد. عملکرد سازمانی مطلوب از سوی کارکنان را می توان تابعی از عوامل مختلف دانست و در این میان خودکارآمدی به عنوان متغیری که به آن اعتماد به نفس هم گفته می شود حائز نقش مهمی است. افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند از مواجهه با خطرها نمی ترسند و سخت تلاش می کنند، انگیزه فردی بالایی دارند، برای رسیدن به هدفهای خود از هیچ تلاشی کوتاهی نمی کنند و همین امر باعث می شود تا عملکرد این افراد در سازمان بالا برود. در صورتی که کلیه افراد سازمانی دارای حس خودکارآمدی بالایی باشند عملکرد کل سازمان بالا می رود.

فرض دوم: بین امیدواری و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها و مقدار ضریب همبستگی بین امیدواری و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود ندارد. یافته حاضر با یافته های کاظمی و همکاران (۱۳۹۹) و شریفی و هادوی (۱۳۹۸) هم سو نمی باشد اما با یافته فرجادی نژاد و همکاران (۱۴۰۰) به دلیل اینکه یافته آنها هم به نتیجه مثبت ختم نشده است هم سو می باشد. امیدواری حالت انگیزشی مثبتی که از احساس موفقیت آمیز که از عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و برنامه ریزی معطوف به هدف ناشی شده است. بر این اساس امیدواری از دو بعد تشکیل شده است؛ عاملیت و برنامه ریزی برای دستیابی به هدف. هر جامعه ای علاوه بر منابع و دارایی های مالی و انسانی و اجتماعی، منابع روانشناختی نیز دارد که از شرایط روحی و روانی آنها سرچشمه می گیرد. امیدواری کمک می کند تا افراد اهداف خود را پیگیری کنند و احساس تحمل ناپذیر بودن را کاهش دهند. امیدواری سازمانی سازه ای شناختی و هیجانی است که نقش بسیار مثبتی در بهبود عملکرد فرد و سازمان دارد (کبیری، زارعی میتن و باباشاهی، ۱۴۰۱). با وجود سطح پایین، پژوهشگران پیش بینی می کنند افراد ممکن است کمتر باهم ارتباط برقرار کنند (اگیونت، ۲۰۱۶). اما وقتی امیدواری در سازمان افزایش می یابد، احساس کارکنان درباره توانمندسازی خودشان و در نتیجه بالا رفتن عملکرد سازمان بیشتر می شود. کارکنان قدرشناس از ارتباط با یکدیگر لذت می برند و خود را برای ارتباطات جدید و همکاری سازگار می کنند و روابط با کیفیت میان کارکنان تقویت می شود (فیلیس، ۲۰۱۵).

¹-Akgunei & et al²-Phillips

فرض سوم: بین تاب آوری و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها بین تاب آوری و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و یافته پژوهش حاضر با یافته های ناستی زایی و همکاران (۱۳۹۵)، شریفی و هادوی (۱۳۹۸)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۸)، گرزین (۱۳۹۲)، رحیمی پردنجانی و همکاران (۱۳۹۸) به دلیل اینکه همه اینها در پژوهشهای خود بین تاب آوری و عملکرد سازمان به نتیجه مثبت دست یافته اند همسو می باشد. تاب آوری به معنی توانایی فرد در بازگشت به وضعیت مثبت، پس از مواجهه با یک مسئله یا مشکل بزرگ یا یک رویداد استرس زا است. محیط سازمان ها همواره در حال تغییر و دگرگونی است. در این شرایط تنها سازمانهایی قادر به ادامه حیات هستند که بهتر و سریعتر با تغییرات محیطی سازگار می شوند. سازمانهای تاب آور، سازمانهایی هستند که به دلیل برنامه ریزی موثر، آمادگی و انعطاف پذیری بالایی که در خودشان ایجاد می کنند، می توانند مشکلات و بحران ها را با هزینه کمتر پشت سر بگذارند. ارتقای تاب آوری، باعث رشد افراد، افزایش دانش و مهارتهای فرد و در نتیجه باعث افزایش عملکرد سازمانی می شود.

فرض چهارم: بین خوش بینی و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها بین خوش بینی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یافته پژوهش حاضر با یافته های کبیری، زارعی متین و باباشاهی (۱۴۰۱)، ناستی زایی و همکاران (۱۳۹۵)، شریفی و هادوی (۱۳۹۸)، فرجادی نژاد و همکاران (۱۴۰۰) و رحیمی پردنجانی و همکاران (۱۳۹۸) از این جهت که رابطه خوش بینی و عملکرد سازمانی را مثبت و معنی دار ارزیابی کرده اند همسو می باشد اما با یافته کاظمی و همکاران (۱۳۹۸) از این جهت که آنها به رابطه مثبت دست نیافته اند هم سو نمی باشد. در عصر حاضر، بزرگ ترین چالش پیش روی مدیران و سازمانها، پدیده های بدبینی و خوش بینی سازمانی است و بسیاری از مسائل مربوط به کارکنان که اثرات مثبت یا منفی را برای سازمان فراهم می آورد، محصول این پدیده هاست (اندرسون و بتمن، ۱۹۹۷؛ به نقل از صدری، دلوی و شیروانی، ۱۳۹۹). لانگابیر و دلی فرین^۱ (۲۰۱۱) اعتقاد دارند تحلیل احساسات مثبت به ویژه خوش بینی از دیدگاه روان شناسی، موقعیت هایی را مشخص می کند که به رشد و شکوفایی انسانها منجر می شود و فرصت هایی را در اختیار افراد قرار می دهد که می توانند به راحتی با شرایط سخت مقابله کنند و انعطاف پذیری لازم را در برخورد با شرایط و موقعیت ها از خود نشان دهند. افرادی که از سطح بالای خوش بینی برخوردار هستند، رضایت بیشتری از کار و محیط کار دارند و عملکرد بالایی از خود نشان می دهند (اورباتش^۲، ۲۰۱۸). خوش بینی سازمانی ظرفیتی را در فرد ایجاد می کند که افراد سرشار از احساسات و نگرشهای مثبت می شوند، روحیه کار بالایی دارند، بر حل موثر مشکلات مصمم هستند، در شغل و حرفه خود موفق هستند، از دیدگاه مثبت خود به عنوان ابزاری برای مقابله با شرایط سخت و دشوار استفاده می کنند و انتظارات مثبت و خوش بینانه از خود، محیط کاری، همکاران و سازمان دارند و همه این عوامل و خوش بینی باعث می شود عملکرد سازمانی بهبود یابد (صدری و همکاران، ۱۳۹۹). خوش بینی سازمانی از مباحث اصلی حوزه رفتار سازمانی مثبت و نگرشی جدید در سازمان است که هدف آن، تمرکز و تقویت نگرش ها و تفسیرهای مثبت و خوش بینانه است که می تواند آثار و نتایج مفیدی را هم برای افراد و هم برای سازمان به ارمغان آورد.

^۱-Andersson & Bateman

^۲-Langabeer & Dellifrairie

^۳-Urbatsch

هر پژوهشگری در حین انجام پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه است مثل: با توجه به اینکه این پژوهش فقط در بین معلمان مقطع ابتدایی انجام شده است، امکان تعمیم آن به مقاطع دیگر وجود ندارد. عدم آشنایی برخی معلمان با اصطلاحات تاب آوری و رفتار مثبت گرا باعث شد تا کار جمع آوری داده‌ها با تاخیر و کندی انجام شود. با توجه به اینکه پژوهش حاضر از نوع همبستگی می‌باشد و طرح همبستگی علیت را به اثبات نمی‌رساند نمی‌توان به طور قطع در مورد عدم رابطه امیدواری با عملکرد سازمانی نتیجه‌گیری کرد.

پیشنهادهای کاربردی

۱- براساس یافته‌ها و تایید فرضیه‌های پژوهش و به منظور افزایش خوش‌بینی در کارکنان سازمان، لازم است کیفیت زندگی کارکنان از طریق ترمیم و بهبود حقوق و دستمزد، کاهش اختلافات پرداختی‌ها بین کارکنان رسمی و قراردادی و پیمانی و ... و افزایش امکانات و خدمات رفاهی و انگیزشی ارتقا یابد تا بتواند خدمت‌رسانی بهتری را به دانش آموزان بنمایند.

۲- با توجه به اینکه فرضیه دوم مبنی بر وجود رابطه بین امیدواری و عملکرد سازمانی رد شد، پیشنهاد می‌شود، مدیران در راستای افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان، به نیازها و احساسات زیر دستان توجه نمایند و ارتباط خود را با آنها بهبود بخشند. رابطه صحیح و منطقی مدیران با کارکنان باعث تغییر نگرش آنها به سمت نگرشهای مثبت و خوش بینانه می‌شود و محیط کار را عاری از هرگونه بدبینی و بدگمانی می‌کند.

۳- براساس یافته‌ها و تایید فرضیه پژوهش و با هدف افزایش خوش‌بینی و کاهش بدبینی سازمانی، با ایجاد برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی، سطح دانش و آگاهی معلمان را ارتقا داده تا ضمن توانمند سازی و توسعه منبع انسانی، نگرش آنها نیز به سمت دیدگاههای مثبت و خوش بینانه سوق داده شود.

۴- انجام پژوهش کیفی برای پی بردن به علت رد شدن فرضیه دوم با عنوان "شناسایی عوامل موثر بر امیدواری و عملکرد سازمانی در بین معلمان"، با انجام پژوهش کیفی ممکن است علل پایین بودن امیدواری در بین کارکنان سازمان کشف شود.

منابع

- امیری، نرگس (۱۳۹۳). رابطه تاب آوری و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان شهرداری شیراز. ۲(۷). ۱-۳۱.
- حبیبی، آرش (۱۳۹۷). آموزش کاربردی نرم افزار SPSS. ویرایش پنجم، نشر الکترونیک.
- رحیمی پردنجانی، طیبه؛ محمدزاده ابراهیمی، علی و اسلامی، معصومه (۱۳۹۸). مدل ساختاری رفتار سازمانی مثبت گرا و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای فشارزاهای شغلی. فصلنامه بهداشت کار و ارتقاء سلامت، ۳(۳). ۲۲۷-۲۳۷.
- رضازاده، فاطمه؛ سیدنقوی، میرعلی؛ الوانی، سیدمهدی، الوانی؛ حسین پور، داوود (۱۴۰۰). طراحی الگوی فرد و سازمان مبتنی بر رویکرد رفتار سازمانی مثبت گرا (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی شیراز). مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۴(۴). ۱۶۵-۱۳۱.
- شریف، سعیده؛ غفوری، آرزو و صالحی، کیوان (۱۳۹۹). واکاوی مسائل شغلی معلمان آموزش و پرورش. فصلنامه پژوهش در تربیت معلم، ۳(۴). ۳۹-۶۸.

- شریفی، لیلا و هادوی، پویا (۱۳۹۸). رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد سازمانی. مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۲(۲۲). ۱۲۷-۱۲۱.
- صدری، حسین؛ دلوی، محمدرضا و شیروانی، علیرضا (۱۳۹۹). طراحی و آزمون الگوی خوش بینی سازمانی با رویکرد آمیخته. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۹(۲). ۹۷-۱۲۷.
- فرجادی نژاد، زعیمه؛ گودرزوند چگینی، مهرداد؛ رضایی کلیدبری، حمیدرضا و رضایی دیزگاه، مراد (۱۴۰۰). بررسی طراحی مدل کاربردی رفتار سازمانی مثبت گرا در صنعت آب و برق. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۱(۴). ۱۵-۲۴.
- کاظمی، سعید؛ عطایی، محمد؛ مهدوی، عبدالحمید و سایه میری، کوروش (۱۳۹۹). مدل رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان های دولتی و اولویت بندی آن ها با تاکید بر ارزش های اسلامی ایرانی. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۲۸(۱). ۱۱۰-۱۰۰.
- کبیری، نوشین؛ زارعی میتن، حسن و باباشاهی، جبار (۱۴۰۱). فهم فرایند شکل گیری امیدواری سازمانی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۰(۱). ۳۷-۱.
- کمالی، سمیرا؛ کرمی، رسول و کارگروپور، خاطره (۱۴۰۱). بررسی تاثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری سرسختی ذهنی حسابداران: مطالعه موردی ادارات منطقه آزاد اروند. دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۷(۱۳). ۲۹۸-۳۳۳.
- گرزین، رقیه (۱۳۹۲). بررسی رابطه رفتار مثبت سازمانی با عملکرد کارکنان سازمان تعاون روستایی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- محمدی، فردین و کرمانی، مهدی (۱۳۹۹). تحلیل وضعیت، شرایط و پیامدهای سرمایه مورد منازعه در آموزش و پرورش ایران. فصلنامه راهبرد فرهنگ، ۵۱. ۸۱-۱۱۴.
- ناستی زایی، ناصر؛ جناآبادی، حسین و نوروزی کوهدهشت، رضا (۱۳۹۵). رابطه رفتار سازمانی مثبت گرا با رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی. دوماهنامه سلامت کار ایران، ۱۴(۳). ۱۷۷-۱۶۴.

- Bakker, A. B., Schoafeli, W.B. (2008). Positive Organizational Behavior Enraged Employees in Flourishing Organizations, *Journal of organizational behavior*.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Phillips, L. (2015). "Empowerment and Coworker Response to Leader Tactic and Organizational Hope", *Emerging Leadership Journeys*, 8(1), pp. 22-45
- Seligman, M. E. P., Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: An Introduction American Psychologist*. 55(1), 5-14.
- Urbatsch, R. (2018). Things are looking up: physical beauty, social mobility and optimistic dispositions. *Social Science Research*, V. 71, 19-36