

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرسار
سال دوازدهم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۷
صص ۷۵-۸۷

ارائه مدلی برای توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های کشور

فاطمه تقی‌زاده قصبه^۱، محمدعلی حسینی^۲، نادرقلی قورچیان^۳

چکیده

هدف این مطالعه ارائه مدلی برای توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های کشور بود. این پژوهش کاربردی از نوع آمیخته بود. جامعه پژوهش شامل مدیران گروه‌های آموزشی استان گیلان به تعداد ۱۵۰ نفر بود که به روش تمام شماری همه آنها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای شناسایی راهکارهای توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی ادبیات داخلی و خارجی پژوهش مرور و ۴۹ مؤلفه در قالب ۸ بعد تنظیم و پرسشنامه‌ای برای آن ساخته شد که روایی همگرا و واگرای آن تأیید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی و معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار Smart PLS2 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی دارای ۴۹ مؤلفه و ۸ بعد شامل بخشش، امید، خوش‌بینی، کیفیت زندگی، انعطاف‌پذیری، تاب‌آوری، خودکارآمدی و شادی بود که به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۸۳، ۰/۸۹، ۰/۶۶، ۰/۷۱، ۰/۸۰، ۰/۷۴، ۰/۷۸ و ۰/۷۵ بیشترین تأثیر را بر توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی داشتند و مدل برازش مناسبی داشت.

کلید واژه‌ها: توسعه مثبت‌گرایی، مدیران، دانشگاه‌ها.

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۶/۱۹ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۹/۱۱

-
- ۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
taghizadeh_fatemeh@yahoo.com
 - ۲- دانشیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
mahmaimy2020@gmail.com
 - ۳- استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
naghourchian@gmail.com

مقدمه

کاربرد مثبت‌گرایی^۱ در پدیده‌های سازمانی از لحاظ نظری و عملی تحول گسترده‌ای در تبیین پیشایندها و پسایندهای متغیرهای سازمانی ایجاد کرده است. پژوهش درباره مثبت‌گرایی سازمانی یک ساختار چندبعدی از این پدیده سازمانی را مفهوم‌سازی کرده است و این رویکرد کاربرد توانمندی‌های مثبت روانشناختی سرمایه انسانی برای بهبود عملکرد کارکنان و توسعه اثربخشی مدیریت سازمان است (کراون، ریان، مونی، والرند، دیلون و همکاران^۲، ۲۰۱۶). روانشناسی مثبت‌گرا با تحلیل احساسات مثبت و شرایطی را که در آن افراد پیشرفت کرده و شکوفا می‌شوند را شناسایی می‌کند. چنین محیطی دقیقاً همان چیزی است که بیشتر دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت دوست دارند تا کلاس درس به آن شکل باشد. در رویکرد مثبت‌اندیشی بر روی فرصت‌ها، امکانات، قابلیت واکنش، نوع دوستی و اعتماد تاکید می‌شود (صفری و سلیمانی، ۱۳۹۵). پیشرفت‌های روانشناسی مثبت‌گرا برای کارکنان، مدیران و سازمان‌ها سودمند بوده و نگرشی جدید، متفاوت و کاربردی درباره مدیریت اثربخش منابع انسانی 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 پردازند. در واقع اهداف روانشناسی مثبت‌گرا هماهنگی بسیار زیادی با اهداف متخصصان توسعه منابع انسانی دارد و هر دو به دنبال افزایش مهارت‌ها، بهره‌وری، رضایتمندی، ترغیب رفتار اخلاقی، بهبود عملکرد و پرورش خلاقیت هستند (هوپنر، شیک، کارلون و هوپنر^۳، ۲۰۱۹). امروزه داشتن نگرشی امیدوارانه نسبت به آینده بسیار رواج یافته و تحقیقات بسیاری پیرامون آن انجام شده است. در رویکردهای مختلف روانشناسی، رویکرد روانشناسی مثبت‌گرایی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و بسیاری از محققان روانشناسی مثبت به جای توجه صرف به تجارب یا ادراک منفی افراد به بررسی سازه‌هایی چون خوش‌بینی، معنویت، تاب‌آوری، شادی و غیره پرداخته‌اند (والش، زیمرینسکا، تیلور و پریب^۴، ۲۰۱۸). در زمینه کاربرد روانشناسی مثبت‌گرا در حوزه سازمان و مدیریت دو

-
1. positivism
 2. Craven, Ryan, Mooney, Vallerand, Dillon & et al
 3. Hoepfner, Schick, Carlon & Hoepfner
 4. Walsh, Szymczynska, Taylor & Priebe

رویکرد وجود دارد. یکی اینکه روانشناسی مثبت‌گرا بیشتر بر جنبه‌های کوچک رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند، تاکید می‌کند. در این نگاه رفتار سازمانی مثبت‌گرا را می‌توان به این صورت تعریف کرد: 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. دیگری اینکه روانشناسی مثبت‌گرا بیشتر بر جنبه‌های بزرگ یا کلان رفتار سازمانی تاکید می‌کند (فرزانه حسن‌زاده، ۱۳۸۹). روانشناسی مثبت‌گرا بر روی فعالیت‌هایی که منجر به رفاه افراد، ساخت افکار مثبت، شکوفا ساختن جوامع و عدالت اجتماعی می‌شود، متمرکز شده است (شینکوس^۱، ۲۰۱۵). رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا با توجه به استعدادها و توانمندی‌های انسان به جای پرداختن به نابهنجاری‌ها و اختلال‌ها به متغیرهای مثبت توجه می‌کند و هدف نهایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی معرفی می‌کند که به بهزیستی و سلامتی انسان منجر شود. از این رو عواملی که سبب سازگاری هر چه بیشتر انسان با نیازها و تهدیدهای زندگی گردند، بنیادی‌ترین سازه‌های مورد پژوهش این رویکرد می‌باشند (ولنزون، پرایر و راج^۲، ۲۰۱۶). در نتیجه برای توسعه مثبت‌گرایی باید عوامل مرتبط با آن را شناسایی کرد. بخشش^۳ نقش مهمی در کاهش تنش‌ها و سلامتی دارد که به معنای تغییری جدی در تصمیم‌گیری برای قطع رفتارهای بدخواهانه نسبت به شخص خطاکار است که از چرخه‌های تعامل منفی در رابطه جلوگیری می‌کند. بنابراین بخشش این امکان را فراهم می‌کند تا رابطه ادامه یابد و شکوفا شود و سازه‌ای مهم برای حفظ روابط پایدار و طولانی مدت می‌باشد (کالیتا و مروز^۴، ۲۰۱۸). امید^۵ و افزایش امید به زندگی نقش مهمی در سلامتی و سازگاری دارد. امید به‌عنوان عاملی برای غنای زندگی افراد را قادر می‌سازد تا با چشم‌اندازی فراتر از وضعیت کنونی خود را ببینند. امید حالت انگیزشی مثبت و ذهنی مبتنی بر برنامه‌ریزی برای رسیدن به هدف است که محصول تعامل فرد با محیط می‌باشد. امید به‌عنوان یکی از منابع مقابله انسان در سازگاری با مشکلات و حتی بیماری‌های صعب‌العلاج در نظر

-
1. Schinckus
 2. Wellenzohn, Proyer & Ruch
 3. forgiveness
 4. Kaleta & Mroz
 5. hope

گرفته می‌شود و می‌تواند عاملی شفا دهنده، چندبعدی، پویا و قدرتمند در افزایش سازگاری و کاهش تنش‌ها باشد (ریگو، سوسا، مارکوس و کانها^۱، ۲۰۱۴). خوش‌بینی^۲ انتظار کلی این است که در آینده رویدادهای خوب بیشتر از رویدادهای بد اتفاق می‌افتد. خوش‌بینی به این اعتقاد مربوط می‌شود که در آینده پیامدهای مطلوب حاصل می‌شود، بدون اینکه توانایی فرد برای کنترل این پیامدها در نظر گرفته شود. در کل خوش‌بینی به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدهاست (لوآ، هیو، چیونگ و لام^۳، ۲۰۱۵). کیفیت زندگی^۴ نقش مهمی در سلامت دارد و امروزه با توجه به تغییر سبک زندگی و کاهش مرگ‌ومیر و افزایش طول عمر توجه ویژه‌ای به کیفیت زندگی می‌شود. اهمیت کیفیت زندگی تا حدی است که بسیاری از صاحب‌نظران توجه خود را بر مراقبت‌هایی جهت بهبود کیفیت زندگی بیان کردند. کیفیت زندگی ادراک فرد از جایگاه خود در زندگی و یک شاخص اصلی سلامت است که خود ابعاد متعددی از جمله سلامت جسمی، بهداشت روانی، ارتباطات اجتماعی، زندگی خانوادگی، هیجان‌ها، کارکردهای جسمانی، معنویت و زندگی حرفه‌ای را شامل می‌شود (گیوواگونولی، پاترلینی، منیسس و دی‌سیلوا^۵، ۲۰۱۹). انعطاف‌پذیری^۶ مفهومی مرتبط با مثبت‌گرایی است. انعطاف‌پذیری ظرفیت مثبت دوباره برگشتن به جای اول پس از وقوع یک رویداد استرس‌زا و تنش‌زاست. در تعریفی دیگر انعطاف‌پذیری ظرفیت و توانایی پشت سر گذاشتن ناملایمات، شکست‌ها و یا حتی رویدادهای مثبتی نظیر افزایش مسئولیت است که بروز تغییراتی را به همراه خواهد داشت. انعطاف‌پذیری فرد را قادر می‌سازد که در برابر فشارها، چالش‌ها و سایر مسائل عاطفی و اجتماعی برخورد مناسب و کارآمد داشته باشد. توانایی تغییر آماه‌های شناختی به منظور سازگاری با محرک‌های در حال تغییر محیطی عنصر اصلی در تعاریف انعطاف‌پذیری است (چن، چن و بونانو^۷، ۲۰۱۸). تاب‌آوری^۸ به‌عنوان سازگاری موفق با شرایط ناگوار در نظر

-
1. Rego, Sousa, Marques & Cunha
 2. optimism
 3. Lau, Hui, Cheung & Lam
 4. quality of life
 5. Giovagnoli, Paterlini, Meneses & DeSilva
 6. flexibility
 7. Chen, Chen & Bonanno
 8. resilience

گرفته می‌شود. تاب‌آوری به‌عنوان اطمینان فرد به توانایی‌هایش برای غلبه بر تنش، داشتن توانایی‌های مقابله‌ای، حرمت خود، ثبات عاطفی و ویژگی‌های فردی که حمایت از طریف دیگران را افزایش می‌دهد، تعریف شده است. همچنین تاب‌آوری به‌عنوان منبعی برای تسهیل غلبه بر مصائب، مشکلات، مقاومت در برابر تنش و از بین بردن اثرات روانی آنها تعریف شده است. ویژگی‌ها و موقعیت‌های شخص می‌تواند در صورتی که بعد از شرایط تنش‌زا به پیامدهای سالم منجر شوند فرایندهای تاب‌آوری را تعیین می‌کنند (کلیری، کورنهابر، ثاپا، وست و ویسنتین^۱، ۲۰۱۸). خودکارآمدی^۲ به صورت قضاوت شخصی یا اعتقاد فرد به اینکه به چه میزان می‌تواند به خوبی دوره‌های عمل مورد نیاز برای مواجهه با حوادث آینده را اجرا کند به کار رفته است. فرایند خودکارآمدی نه تنها مستقیماً بر روی فعالیت‌های انسان تأثیر می‌گذارد، بلکه تأثیر تعیین‌کننده غیرمستقیم در ابعاد عملکرد کاری و زمینه‌های دیگر است (آهن، بانگ و کیم^۳، ۲۰۱۷). شادی^۴ میزان و درجه‌ای است که یک فرد کیفیت کلی زندگی خود را یک زندگی مطلوب می‌بیند. پس شادی به نگرش و ادراک شخصی بستگی دارد و حالتی مطبوع و دلپذیر است که از تجربه‌های مثبت ناشی می‌شود. در نتیجه شادی محصول قضاوت و داوری انسان درباره زندگی است و این قضاوت از بیرون به فرد تحمیل نمی‌شود، بلکه حالتی درونی است که از هیجان‌های مثبت تأثیر می‌پذیرد (استیگبوئر، گنامبز، گامسجاگر و باتینیک^۵، ۲۰۱۳).

پژوهش‌های نسبتاً زیادی درباره مثبت‌گرایی انجام شده، اما هیچ پژوهشی به طور جامع به بررسی مولفه‌ها و ابعاد آن نپرداخته است. برای مثال التمیر^۶ (۲۰۱۹) ضمن پژوهشی درباره مقدمه‌ای بر روانشناسی مثبت‌گرا گزارش کرد که روانشناسی مثبت‌گرا دارای ابعاد، خودکارآمدی، عزت نفس، خوش‌بینی، امید، شادی، تاب‌آوری، انعطاف‌پذیری و کیفیت زندگی است. کورنو، اتچیمندی، اسپینوزا، هیریرو، مولیناری و همکاران^۷ (۲۰۱۸) ضمن پژوهشی با عنوان مداخله روانشناسی مثبت‌گرا بر بهزیستی به این نتیجه رسیدند که این شیوه مداخله باعث بهبود بهزیستی و

1. Cleary, Kornhaber, Thapa, West & Visentin

2. self-efficacy

3. Ahn, Bong & Kim

4. happiness

5. Stiglbauer, Gnambs, Gamsjager & Batinic

6. Altmaier

7. Corno, Etchemendy, Espinoza, Herrero, Molinari & et al

ابعاد آن شامل سلامت عمومی، سلامت روانی، کیفیت زندگی، خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری شد. در پژوهشی دیگر کولومبی، جاتراس، لابی و جاتراس^۱ (۲۰۱۶) ضمن بررسی تجربه افراد دارای معلولیت: یک دیدگاه مبتنی بر روانشناسی مثبت‌گرایی گزارش کردند که افراد معلول از نظر شاخص‌ها یا ابعاد روانشناسی مثبت یعنی امید، خوش‌بینی، شادی، کیفیت زندگی و تاب‌آوری در وضعیت مناسبی قرار ندارند. همچنین یگانه دارابی و حافظیان (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی، تاب‌آوری و مثبت‌اندیشی مادران با اضطراب جدایی کودکان پیش‌دبستانی به این نتیجه رسیدند که بین هوش هیجانی، تاب‌آوری و مثبت‌اندیشی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. میرکاظمی و خلخالی (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی با عنوان بررسی وضعیت مثبت‌گرایی در مدارس دولتی به این نتیجه رسیدند که میزان مثبت‌گرایی سازمانی مشاهده شده در مدارس بسیار پایین‌تر از حد مورد انتظار است و میزان مثبت‌گرایی و ابعاد آن در مدارس دولتی تفاوت وجود دارد. ابعاد مثبت‌گرایی سازمانی شامل رهبری مثبت، فرهنگ مثبت، استراتژی مثبت، طراحی مثبت و سرمایه انسانی مثبت بود. در پژوهشی دیگر دانایی‌فرد، امراللهی بیوکی و فانی (۱۳۹۴) ضمن بررسی ادراک از فضیلت سازمانی: حلقه مفقوده پارادایم مثبت‌گرایی در عرصه مطالعات سازمانی گزارش کردند که مثبت‌گرایی شامل ابعاد وظیفه‌شناسی، فضیلت شهروندی، نوع‌دوستی، جوانمردی، تواضع، امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است. فرزانه حسن‌زاده (۱۳۸۹) ضمن پژوهشی با عنوان مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی به این نتیجه رسید که ابعاد مثبت‌گرایی شامل سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری)، سرمایه اجتماعی (دوستان و شبکه ارتباطات)، سرمایه انسانی (تجربه، دانش و مهارت) و سرمایه اقتصادی سنتی (منابع مالی و دارایی‌های ملموس) است.

درباره اهمیت پژوهش می‌توان گفت که یک رویکرد مثبت‌گرا دیدگاهی مثبت، امیدبخش و خوش‌بینانه دارد و غفلت از آن مشکلاتی برای فرد و سازمان ایجاد می‌نماید. در مقابل رویکرد منفی‌گرا شامل باور، تجربه، انتظار، احساس، ادراک و واکنش است که نتیجه آن فقدان دقت، صداقت، اعتماد، انسجام و وفاداری می‌باشد که تبعات منفی زیادی برای فرد و سازمان دارد. در

1. Coulombe, Jutras, Labbe & Jutras

نتیجه نگرش منفی سازمانی می‌تواند موجب ایجاد فاصله روانی کارکنان و سازمان، کاهش کارایی سازمان، توسعه نگرش‌های منفی و بدبینانه و کاهش تعهد سازمانی شود (کالاگان و اکسو^۱، ۲۰۱۰). همچنین موفقیت سازمانی می‌تواند از طریق ثابت نگه‌داشتن نقاط ضعف بدست آید، اما چندان ماندگان نیست و یا می‌تواند از طریق شکستن قوانین سنتی و ایجاد الگوهای جدید و قدرشناسی از افراد به خاطر کارهای خوب و مثبت آنها و تقویت نقاط قوت آنها ایجاد شود. رویکرد مثبت‌گرا دیدگاهی مثبت، امیدبخش و خوش‌بینانه به انسان دارد و گاهی عدم توجه به این موارد و جنبه‌های اخلاقی که به‌عنوان جوانب پنهان رهبری نیز هستند باعث ایجاد مشکلات عدیده‌ای برای سازمان‌ها می‌شود. در نتیجه هدف این مطالعه ارائه مدلی برای توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های کشور بود.

روش تحقیق

پژوهش حاضر کاربردی از نوع آمیخته (کیفی و کمی) بود که در بخش کیفی از ادبیات داخلی و خارجی پژوهش و مطالعه متون نظری و پژوهشی و مصاحبه با ۳۰ نفر از متخصصان حوزه آموزش و روانشناسی و در بخش کمی از پرسشنامه محقق‌ساخته جهت جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها استفاده شد. جامعه پژوهش شامل مدیران گروه‌های آموزشی استان گیلان به تعداد ۱۵۰ نفر بود که به روش تمام شماری همه آنها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. نحوه اجرای پژوهش این گونه بود که پس از بررسی و مطالعه ادبیات و متون پژوهشی و مصاحبه با ۳۰ نفر از متخصصان تعداد ۱۳۹ مؤلفه استخراج که پس از بار استفاده از روش دلفی تعداد ۴۹ مؤلفه نهایی و در قالب پرسشنامه توسعه مثبت‌گرایی قرار گرفت. همچنین پس از تصویب پروپوزال و معرفی‌نامه از دانشگاه از مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های استان گیلان خواسته شد تا به پرسشنامه محقق‌ساخته توسعه مثبت‌گرایی با نهایت دقت پاسخ دهند. پرسشنامه محقق‌ساخته توسعه مثبت‌گرایی با استفاده از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴) و خیلی زیاد (۵) نمره‌گذاری می‌شود. در مجموع ۴۹ مؤلفه در قالب ۸ بعد بخشش (۲ گویه)، امید (۵ گویه)، خوش‌بینی (۱۴ گویه)، کیفیت زندگی (۱۰ گویه)، انعطاف‌پذیری (۷ گویه)، تاب‌آوری (۳ گویه)، خودکارآمدی (۲ گویه) و شادی (۶ گویه) قرار گرفت. روایی

همگرا و واگرایی ابزار تأیید و پایایی کل آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و پایایی ابعاد بخشش، امید، خوش بینی، کیفیت زندگی، انعطاف پذیری، تاب آوری، خود کارآمدی و شادی با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۷۷، ۰/۹۴، ۰/۸۸، ۰/۹۱، ۰/۸۷، ۰/۷۶ و ۰/۸۸ بدست آمد. در جدول ۱ نتایج روایی و پایایی ابعاد توسعه مثبت گرایی در مدیران گروه های آموزشی ارائه شد.

جدول ۱. نتایج روایی و پایایی ابعاد توسعه مثبت گرایی در مدیران گروه های آموزشی

ابعاد	روایی همگرا	روایی واگرا	پایایی آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
بخشش	۰/۷۴	۰/۸۶	۰/۷۱	۰/۸۵
امید	۰/۷۴	۰/۸۶	۰/۷۷	۰/۸۱
خوش بینی	۰/۴۱	۰/۶۴	۰/۹۴	۰/۸۷
کیفیت زندگی	۰/۴۲	۰/۶۴	۰/۸۸	۰/۸۳
انعطاف پذیری	۰/۵۱	۰/۷۱	۰/۹۱	۰/۸۶
تاب آوری	۰/۷۱	۰/۸۳	۰/۸۷	۰/۸۳
خود کارآمدی	۰/۵۲	۰/۷۲	۰/۷۶	۰/۷۸
شادی	۰/۵۳	۰/۷۲	۰/۸۸	۰/۸۵

بر اساس نتایج جدول ۱ ابعاد توسعه مثبت گرایی در مدیران گروه های آموزشی دارای روایی مناسب (بالتر از ۰/۴) و پایایی مناسب (بالتر از ۰/۷) است. در این پژوهش داده ها با روش تحلیل عاملی اکتشافی و معادلات ساختاری با کمک نرم افزار Smart PLS2 تحلیل شدند.

یافته ها

پژوهش بر روی ۱۵۰ نفر از مدیران گروه های آموزشی انجام شد که رتبه ۷۳ نفر استادیار (۴۸/۶۷ درصد)، ۵۶ نفر دانشیار (۳۷/۳۳ درصد) و ۲۱ نفر استاد (۱۴ درصد) بود. سابقه کار ۲۹ نفر ۱-۱۰ سال (۱۹/۳۳ درصد)، ۴۲ نفر ۱۱-۲۰ سال (۲۸ درصد) و ۷۹ نفر ۲۱-۳۰ سال (۵۲/۶۷ درصد) بود. در جدول ۲ نتایج ابعاد، تعداد گویه، شماره گویه ها و بار عاملی توسعه مثبت گرایی در مدیران گروه های آموزشی ارائه شد.

جدول ۲. نتایج ابعاد، تعداد گویه، شماره گویه ها و بار عاملی توسعه مثبت گرایی در مدیران گروه های آموزشی

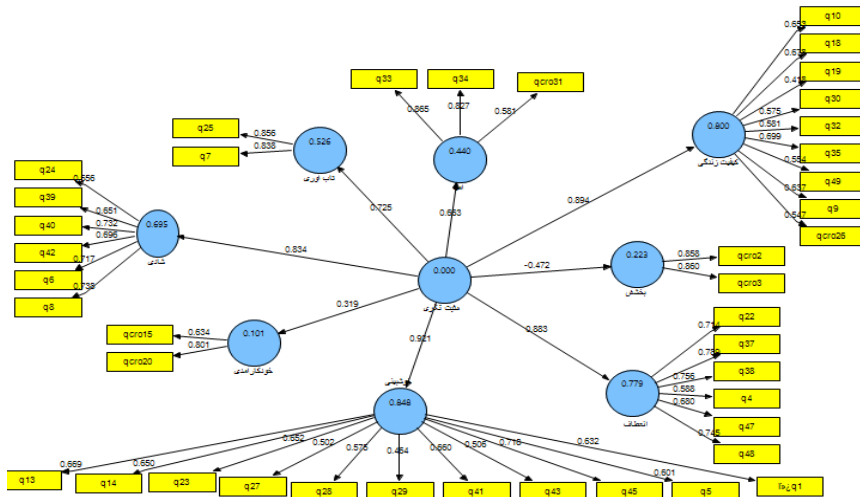
ابعاد	تعداد گویه	شماره گویه ها	بار عاملی
بخشش	۲	۳-۲	۰/۸۳
امید	۵	۳۶-۳۱-۱۷-۱۶-۱۱	۰/۸۹
خوش بینی	۱۴	۴۵-۴۳-۴۱-۳۸-۳۷-۲۹-۲۸-۲۷-۲۳-۲۲-۱۴-۱۳-۵-۴	۰/۶۶
کیفیت زندگی	۱۰	۴۹-۳۵-۳۲-۳۰-۲۶-۱۹-۱۸-۱۵-۱۰-۹	۰/۷۱
انعطاف پذیری	۷	۴۸-۴۷-۳۴-۳۳-۲۴-۸-۶	۰/۸۰
تاب آوری	۳	۴۶-۲۱-۱۲	۰/۷۴
خود کارآمدی	۲	۲۰-۱	۰/۷۸
شادی	۶	۴۴-۴۲-۴۰-۳۹-۲۵-۷	۰/۷۵

بر اساس نتایج جدول ۲ توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی دارای ۴۹ مؤلفه و ۸ بعد شامل بخشش با دو گویه، امید با پنج گویه، خوش‌بینی با چهارده گویه، کیفیت زندگی با ده گویه، انعطاف‌پذیری با هفت گویه، تاب‌آوری با سه گویه، خودکارآمدی با دو گویه و شادی با شش گویه بود که به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۸۳، ۰/۸۹، ۰/۶۶، ۰/۷۱، ۰/۸۰، ۰/۷۴، ۰/۷۸ و ۰/۷۵ بیشترین تأثیر را بر توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی داشتند و همه ابعاد در سطح کوچکتر از ۰/۰۵ معنادار بودند. در جدول ۳ نتایج شاخص‌های برازش مدل توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی ارائه شد.

جدول ۳. نتایج شاخص‌های برازش مدل توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی

شاخص‌های برازش مدل	مقدار	مقدار قابل قبول	نتیجه
RMSEA	۰/۳۹۷	کمتر از ۱ و نزدیک به ۰	قابل قبول
Chi-Square	۰/۹۲۵	نزدیک به ۱	قابل قبول
P-Value	۰/۰۰۱	کمتر از ۰/۰۵	قابل قبول

بر اساس نتایج جدول ۳ مدل برازش خوب و مناسبی دارد. بنابراین مدل نهایی توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی به همراه ضرایب استاندارد مسیرها در نمودار ۱ ارائه شد.



نمودار ۱. مدل نهایی توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی به همراه ضرایب استاندارد مسیرها

بحث و نتیجه‌گیری

زمانی که سازمان با کمبود مشارکت، کمبود اطلاعات صحیح و مناسب، وجود جو عدم اعتماد و اظهار نظر بسیار ناچیز کارکنان مواجه شود، کیفیت تصمیم‌گیری کاهش یافته و انجام تغییرات

لازم با مشکل و حتی با مقاومت از سوی کارکنان همراه خواهد شد. در حقیقت کارکنان با سکوت خویش بجای همسوسازی منافع خویش با منافع سازمان، تحقق منافع خویش را در تحقق منافع و رضایت مدیران ارشد تصور می‌نمایند. همچنین با ارتکاب رفتارهای انحرافی مخرب آینده سازمان و یا وجهه سازمان مربوط را در دنیای رقابتی امروز به خطر می‌اندازند. تاکنون سازمان‌ها هزینه بسیاری را متحمل شده که علت آن بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل حیاتی سازمان بوده است. همچنین برخلاف مثبت‌گرایی، منفی‌گرایی به سازمان باعث می‌شود تا کارکنان در صورت یافتن گزینه شغلی مناسب سازمان را ترک نمایند و این در مورد کارکنان متخصص و ماهر برای سازمان بسیار هزینه‌بر خواهد بود. در نتیجه هدف این مطالعه ارائه مدلی برای توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های کشور بود.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی دارای هشت بعد بخشش، امید، خوش‌بینی، کیفیت زندگی، انعطاف‌پذیری، تاب‌آوری، خودکارآمدی و شادی بود و مدل توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی برازش مناسبی داشت. این یافته‌ها با یافته پژوهش‌های قبلی در این زمینه همسو بود (التمیر، ۲۰۱۹؛ کورنو و همکاران، ۲۰۱۸؛ کولومبی و همکاران، ۲۰۱۶؛ یگانه دارابی و حافظیان، ۱۳۹۷؛ میرکاظمی و خلخالی، ۱۳۹۶؛ دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴ و فرزانه حسن‌زاده، ۱۳۸۹). برای مثال التمیر (۲۰۱۹) نتایج پژوهش التمیر (۲۰۱۹) نشان داد که روانشناسی مثبت‌گرا دارای ابعاد، خودکارآمدی، عزت نفس، خوش‌بینی، امید، شادی، تاب‌آوری، انعطاف‌پذیری و کیفیت زندگی بود. کورنو و همکاران (۲۰۱۸) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که روانشناسی مثبت‌نگر باعث افزایش سلامت، کیفیت زندگی، خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری شد. در پژوهشی دیگر کولومبی و همکاران (۲۰۱۶) گزارش کردند که مهمترین ابعاد روانشناسی مثبت شامل امید، خوش‌بینی، شادی، کیفیت زندگی و تاب‌آوری هستند. همچنین نتایج پژوهش یگانه دارابی و حافظیان (۱۳۹۷) نشان داد که بین هوش هیجانی، تاب‌آوری و مثبت‌اندیشی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. میرکاظمی و خلخالی (۱۳۹۶) ابعاد مثبت‌گرایی سازمانی را رهبری مثبت، فرهنگ مثبت، استراتژی مثبت، طراحی مثبت و سرمایه انسانی مثبت معرفی کردند. در پژوهشی دیگر دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۴) وظیفه‌شناسی، فضیلت‌شهروندی، نوع‌دوستی، جوانمردی، تواضع، امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را ابعاد مثبت‌گرایی معرفی کردند.

پژوهش فرزانه حسن‌زاده (۱۳۸۹) حاکی از آن بود که ابعاد مثبت‌گرایی شامل سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری)، سرمایه اجتماعی (دوستان و شبکه ارتباطات)، سرمایه انسانی (تجربه، دانش و مهارت) و سرمایه اقتصادی سنتی (منابع مالی و دارایی‌های ملموس) است.

توسعه مثبت‌گرایی یا ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گر که پژوهش حاضر به بررسی آن پرداخت بر افزایش وجاهت علمی آن می‌افزاید و نشان می‌دهد که دارای مبنای و پشتوانه علمی است و می‌توان آن را توسعه داد. مثبت‌گرایی بر روی عملکرد افراد تاثیرگذار است و در مجموع می‌توان از آن در پارادایم جنگ استعدادهای به گونه‌ای مطلوب استفاده کرد. چون که نشان داده شده است که رفتار سازمانی مثبت‌گرا رویکرد علمی و دارای پیشینه نظری و شواهد تجربی است و می‌توان از آن در استفاده از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های کارکنان، توسعه آن و همچنین تأثیر بر عملکرد و بهره‌وری آنان استفاده کرد. مطابق ملاک‌های اشاره شده ظرفیت‌های شناخته شده رفتار سازمانی مثبت‌گرا در این مقاله تا حد زیادی ملاک‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا را برآورده می‌کند. با توجه به مطالب مطرح شده و نتایج پژوهش، آشکار است که در حوزه سازمان و مدیریت موضوع‌های مثبت‌گرایانه نسبت به موضوع‌های منفی‌گرایانه مورد بی‌توجهی واقع شده و پژوهش‌های اندکی درباره موضوع‌های مثبت‌گرایانه انجام شده است.

با توجه به اینکه در رقابت‌های علمی در جهان، دانشگاه‌هایی می‌توانند عملکرد موفق‌تری داشته باشند که دارای مدیران آموزش دیده و حرفه‌ای در ابعاد مختلف باشند. البته با توجه به عدم آموزش‌های لازم در حوزه آموزش عالی با رویکرد مثبت‌گرا به مدیران و نداشتن دیدگاه حرفه‌ای بسیاری از مدیران نسبت به آموزش عالی و نحوه مدیریت خاص دانشگاهی، لزوم تدوین دوره‌های آموزش مستمر مثبت‌نگری برای مدیران دانشگاهی و ارزیابی میزان تاثیرگذاری این دوره‌ها کاملاً محرز می‌باشد. بنابراین سرمایه‌گذاری در این حوزه می‌تواند مقدار زیادی از اختلال‌ها و مشکلات آموزش عالی را رفع نماید و یا اینکه تأثیر آنها را کم‌رنگ کند. پیشنهاد دیگر لزوم رشد و توسعه بیشتر مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاهی برای توسعه هر چه بیشتر دانشگاه‌ها جهت حرکت به سوی توسعه پایدار سیستم دانشگاهی است. بنابراین مدل تدوین شده پژوهش حاضر می‌تواند مدیران آموزش عالی را برای رقابت در صحنه داخلی و بین‌المللی یا سایر دانشگاه‌های رقیب آماده کند. همچنین مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و

موسسه‌های آموزش عالی می‌توانند از مدل پژوهش به‌عنوان چارچوبی برای رشد، بهبود مستمر و ارتقای خود جهت انجام بهتر فعالیت‌ها و وظایف خود در دانشگاه استفاده کنند. این مدل می‌تواند به‌عنوان چارچوبی برای آموزش و بهسازی مدیران در دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی در بدو انتصاب و بعد از آن مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر آن در مدل نهایی مثبت‌گرایی باید مولفه‌های مربوط به هر بعد به دقت تعیین گردد و از آنجایی که در مدل حاضر تمامی ابعاد و مولفه‌ها در قالب یک مدل واحد ترسیم شده است، می‌تواند در سیاستگذاری در حوزه مدیریت آموزشی و ارتقای کیفیت آن کمک نماید. در پیشنهادها دیگر می‌توان به تبیین، ترویج و فرهنگ‌سازی مدیریت مثبت‌نگر در مدیران آموزشی دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه آزاد اسلامی، استفاده از ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده برای تربیت آموزشی مدیران مثبت‌نگر به پست‌های مدیریت دانشگاهی، امکان آموزش و تربیت مدیران مثبت‌نگر و نهادینه ساختن ابعاد و مولفه‌های مثبت‌گرایی قبل از انتصاب آنها به این سمت‌ها و ایجاد مشوق‌ها و شرایطی که تصدی پست‌های مدیریت دانشگاه مستلزم شرکت در دوره‌های مثبت‌نگری باشد، اشاره نمود.

منابع

- دانایی‌فرد، حسن؛ امراللهی بیوکی، ناهید و فانی، علی‌اصغر. (۱۳۹۴). ادراک از فضیلت سازمانی: حلقه مفقوده پارادایم مثبت‌گرایی در عرصه مطالعات سازمانی. **چشم‌انداز مدیریت دولتی**، ۲۲، ۳۴-۱۵.
- صفری، محمود و سلیمانی، نادر. (۱۳۹۵). رابطه فرهنگ مثبت‌اندیشی آموزشی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در درس زبان انگلیسی دوره اول متوسطه. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۰(۳)، ۶۷-۸۲.
- فرزانه حسن‌زاده، ژاله. (۱۳۸۹). مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی. **مجله تدبیر**، ۲۱۶، ۲۹-۲۴.
- میرکاظمی، سیده مریم و خلخالی، علی. (۱۳۹۶). بررسی وضعیت مثبت‌گرایی در مدارس دولتی. **فصلنامه پژوهشنامه تربیتی**، ۱۲(۵۰)، ۱۸۰-۱۶۵.
- یگانه دارابی، رقیه و حافظیان، مریم. (۱۳۹۷). بررسی رابطه هوش هیجانی، تاب‌آوری و مثبت‌اندیشی مادران با اضطراب جدایی کودکان پیش‌دبستانی. **فصلنامه خانواده و پژوهش**، ۱۵(۳۹)، ۶۶-۴۵.
- Ahn, H. S., Bong, M., & Kim, S. (2017). Social models in the cognitive appraisal of self-efficacy information. **Contemporary Educational Psychology**, 48, 149-166.
- Altmeyer, E. M. (2019). An introduction to positive psychology. **Promoting Positive Processes After Trauma**, 17-30.
- Chen, S., Chen, T., & Bonanno, G. A. (2018). Expressive flexibility: Enhancement and suppression abilities differentially predict life satisfaction and psychopathology symptoms. **Personality and Individual Differences**, 126, 78-84.
- Cleary, M., Kornhaber, R., Thapa, D. K., West, S., & Visentin, D. (2018). The

- effectiveness of interventions to improve resilience among health professionals: A systematic review. **Nurse Education Today**, 71, 247-263.
- Coulombe, S., Jutras, S., Labbe, D., & Jutras, D. (2016). Residential experience of people with disabilities: A positive psychology perspective. **Journal of Environmental Psychology**, 46, 42-54.
- Corno, G., Etchemendy, E., Espinoza, M., Herrero, R., Molinari, G., & et al. (2018). Effect of a web-based positive psychology intervention on prenatal well-being: A case series study. **Women and Birth**, 31(1), 1-8.
- Craven, R. G., Ryan, R. M., Mooney, J., Vallerand, R. J., Dillon, A., & et al. (2016). Toward a positive psychology of indigenous thriving and reciprocal research partnership model. **Contemporary Educational Psychology**, 47, 32-43.
- Giovagnoli, A. R., Paterlini, C., Meneses, R. F., & DeSilva, A. M. (2019). Spirituality and quality of life in epilepsy and other chronic neurological disorders. **Epilepsy & Behavior**, 93, 94-101.
- Hoepfner, B. B., Schick, M. R., Carlon, H., & Hoepfner, S. S. (2019). Do self-administered positive psychology exercises work in persons in recovery from problematic substance use? An online randomized survey. **Journal of Substance Abuse Treatment**, 99, 16-23.
- Kalagan, G., & Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz University. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 3 (3), 4820-4825.
- Kaleta, K., & Mroz, J. (2018). Forgiveness and life satisfaction across different age groups in adults. **Personality and Individual Differences**, 120, 17-23.
- Lau, E. Y. Y., Hui, C. H., Cheung, S., & Lam, J. (2015). Bidirectional relationship between sleep and optimism with depressive mood as a mediator: A longitudinal study of Chinese working adults. **Journal of Psychosomatic Research**, 79(5), 428-434.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2014). Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship. **Journal of Business Research**, 67(2), 200-210.
- Schinckus, C. (2015). Positivism in finance and its implication for the diversification finance research: Diversifying finance research: From financialization to sustainability. **International Review of Financial Analysis**, 40, 103-106.
- Stiglbauer, B., Gnams, T., Gamsjager, M., & Batinic, B. (2013). The upward spiral of adolescents' positive school experiences and happiness: Investigating reciprocal effects over time. **Journal of School Psychology**, 51(2), 231-242.
- Walsh, S., Szymczynska, P., Taylor, S. J. C., & Priebe, S. (2018). The acceptability of an online intervention using positive psychology for depression: A qualitative study. **Internet Interventions**, 13, 60-66.
- Wellenzohn, S., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2016). How do positive psychology interventions work? A short-term placebo-controlled humor-based study on the role of the time focus. **Personality and Individual Differences**, 96, 1-6.