



## استخراج مؤلفه‌ها و ابعاد مثبت‌گرایی در مدیران مدارس ابتدایی

فرانک موسوی (نویسنده مسئول)

دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران  
frnkmosavi@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۱۳

### چکیده

هدف اصلی این مقاله شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرا در مدیران مدارس ابتدایی به منظور ارائه مدل مناسب است. مثبت‌گرایی از عوامل مهم موفقیت سازمان است. این مقاله با روش پژوهش آمیخته با رویکرد مصاحبه گروه‌های کانونی به انجام رسیده است. روش تحقیق طرح پژوهش از نظر اهداف، کاربردی و از نظر اجرایی ترکیبی از نوع اکتشافی است. جامعه‌ی پژوهش همه‌ی مدیران و معاونان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه بودند که جامعه آماری در این پژوهش با استفاده از روش سرشماری انتخاب‌شده و از میان آنان ۱۵۰ نفر انتخاب شد که در ابتدا از طریق مرور ادبیات ۳۰۰ مؤلفه شناسایی و در نهایت پس از تلفیق و حذف موارد تکراری ۸۰ مؤلفه استخراج شد و در قالب ۹ بعد تنظیم گشت و در نهایت ۹ بعد شناسایی شد که این رفتار مثبت‌گرای آموزشی، رفتار مثبت‌گرای فردی، رفتار مثبت‌گرای حرفه‌ای، رفتار مثبت‌گرای اخلاقی، رفتار مثبت‌گرایی سازمانی، رفتار مثبت‌گرای انسانی، رفتار مثبت‌گرای اجتماعی، رفتار مثبت‌گرای بین فردی، رفتار مثبت‌گرای خوش‌بین بیشترین اولویت در مثبت‌گرایی مدیران دارند.

**واژگان کلیدی:** مدیران آموزشی، مثبت‌گرایی، رفتار سازمانی، مدرسه، مصاحبه کانونی

## مقدمه

اجتماعی و فرهنگی بر عهده دارد. تقریباً همه اعضای جامعه دورانی مهم از زندگی خود را در درون سازمان‌های آموزشی و مدرسه سپری می‌کنند و در بخش‌های دیگر زندگی نیز به صورت‌های مختلف تحت تأثیر عملکرد این سازمان‌ها قرار می‌گیرند. به این ترتیب سازمان‌های آموزشی و مدارس و عملکردشان که متأثر از عملکرد نیروی انسانی آن‌هاست، اهمیت و حساسیت اجتماعی بالایی دارد که کمتر سازمانی در جامعه دارای آن است (ساکي، ۱۳۷۸). فرآیند آموزش و پرورش با انسان سروکار دارد و چون انسان موجودی پیچیده است از این رو نظام آموزشی و مدیران آن به ایفای دشوارترین و پرمسئولیت‌ترین وظایف و فعالیت‌های اجتماعی اشتغال دارند. در هر نظام آموزشی سنجیده و عقلانی که دارای هدف‌های روشن و برنامه مشخص است، ایفای وظایف و فعالیت‌های آموزشی و رهبری آن‌ها باید به افراد شایسته و صاحب صلاحیت سپرده شود (حسینی، ۱۳۸۵). از مسائل اساسی و بااهمیت نظام آموزش و پرورش، مدیریت و سازمان‌دهی آن است. مدیریت در آموزش و پرورش از مدیریت کردن بر یک سازمان دیگر تقریباً متمایز است، زیرا مدیریت آموزشی امری ظریف، تخصصی، علمی است که علاوه بر عوامل گفته شده کارش تولید کالا نیست بلکه مدیریت در این سازمان انسان‌سازی است لذا مدیریت سازمان‌های آموزشی باید دارای شایستگی‌های لازم باشند. مدیر مدرسه نقش حساس و حیاتی در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت دارد. مدیر باید دارای ویژگی‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های خاصی باشد تا بتوان باکمال اطمینان کودکان و نوجوانان را به دست او سپرد. دانش و آگاهی و مهارت‌های مدیر باید قبل از پرداختن به مدیریت در حدی باشد که نیازی به آزمایش و خطای مکرر نباشد. در تعلیم و تربیت و مدیریت آموزشی هر آزمایش و خطایی همراه با زیان‌های بزرگی خواهد بود که خیلی از آن‌ها جبران‌ناپذیر است (میر کمالی، ۱۳۷۸، ص ۲۰). مدیریت مدرسه یکی از چند پست مهم و اصلی در نظام آموزشی است و این سخن معروف، کسی که مدرسه را اداره می‌کند کشور را اداره می‌کند،

همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شوند و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهند. در عصر ما برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، باید جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشیم تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود. برای آن‌که بتوانیم در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه دهیم، باید به نوآوری و خلاقیت روی آوریم و ضمن شناختن تغییرات و تحولات محیط برای رویارویی با آن‌ها پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک ببینیم و همراه تأثیرپذیری از این تحولات بر آن‌ها اثر بگذاریم و بدان‌ها شکل دلخواه بدهیم " (الوانی ۱۳۹۵، ص ۲۲۹). آنچه در سعادت جامعه نقش اساسی دارد، شایستگی و جامع‌الشرایط بودن مدیران و کارگزاران آن جامعه است. در سازمان‌ها نیز موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمانی منوط به وجود مدیران کاردان و لایق است؛ بنابراین، انتخاب کارگزاران و مدیران اصلح، سزاوار توجه و بررسی فراوان است و باید معیارهایی برای سنجش افراد و انتخاب ایشان در نظر گرفته شود. از سوی دیگر، شناخت ابعاد مثبت‌گرای مدیریتی، عامل مهمی برای توسعه و ارزیابی مدیران است؛ چون مدیران، مسئول مدیریت سازمان‌های پیچیده با چالش‌های مختلف و تقاضاهای غیرقابل پیش‌بینی‌اند. در عصر حاضر شاهد تحولات گسترده و پی‌درپی هستیم که باعث می‌شود روزبه‌روز با مسئولیت و وظایف نهادها و سازمان‌های اجتماعی سنگین‌تر شود. یکی از نهادهای که ارتباط مستقیم با این تحولات را دارد و لزوماً باید با این تحولات هماهنگ شود، آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و درعین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، امری حیاتی و محسوس است. از میان سازمان‌های گوناگونی که در آموزش و پرورش به‌طور رسمی فعال هستند، مدرسه به‌عنوان یک سازمان اجتماعی حساس، نقش مهمی در تحقق هدف‌های اقتصادی،

بیانگر ارزش و اهمیت مدیریت آموزشی و مسئولیت بسیار خطیر مدیران است. به همین سبب در انتخاب مدیر مدرسه باید بیشترین دقت و احتیاط را به کاربرد. از آنجایی که مدرسه به عنوان نهادی کلیدی و تأثیرگذار از جایگاه ویژه‌ای در جامعه برخوردار است، هدف این تحقیق شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی مدیران مدرسه با تأکید بر مدیریت اسلامی است. منظور از مدیریت اسلامی آن است که در عمل و اجرا و هدف، عدالت اجتماعی را مدنظر قرار دهد و مقصود نهایی آن، کسب رضایت خداوند باشد و خدمت به خلق را نوعی عبادت بداند و زندگی و معیشت افراد در همین راستا تأمین شود (ابراهیمی، ۱۳۷۹).

"سازمان باید کارکنان را به نوآوری و ایجاد تغییر و تحول تشویق نماید، چون در غیر این صورت، آن‌ها به صورت موانع اصلی بر سر راه تغییر و تحول درمی‌آیند" (رابینز، ۲۰۱۶، ترجمه: پارساییان و اعرابی، ۱۳۹۵، ص ۲۶).

بسیاری از سازمان‌های دولتی اذعان داشته‌اند که فرایند نوآوری در سازمان‌های آن‌ها به‌طور معمول بسیار کند است و در برخی از موارد نیز تجربه شکست را داشته است. این نتیجه ناخوشایند علاوه بر این‌که با ریسک‌گریزی بوروکراسی‌ها و لختی سکون‌های سازمانی مرتبط است، با تصمیمات کارکنان به سکوت در برابر ارائه پیشنهادها نوآورانه نیز وابسته است. همچنین علیرغم این‌که ادبیات رایج در زمینه سازمان و مدیریت، بر توانمندسازی و ایجاد کانال‌های ارتباطات باز تأکید دارند، اما نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که بسیاری از کارکنان از این موضوع شکوه می‌کنند که سازمان‌های آن‌ها از ارتباطات، تسهیم اطلاعات و دانش آشکار و پنهان حمایت نمی‌کنند و این‌ها همه می‌تواند دلیلی بر شکست اهداف و برنامه‌های مدیران باشد. یکی از موانع مهم در موفقیت برنامه‌ها و اهداف سازمان، فقدان اطلاعات، فقدان اعتماد و وجود آن چیزی است که پژوهشگران آن را سکوت سازمانی نام نهاده‌اند که عبارت است از خودداری از بیان ایده‌ها، نظرات و اطلاعات راجع

به مشکلات سازمانی. سکوت سازمانی پدیده‌ای رایج و شایع در اغلب سازمان‌ها است بالطبع این اظهار نظر نکردن در بلندمدت قدرت نوآوری و خلاقیت و بهبود مستمر را از سازمان می‌گیرد. برای این‌که یک ظرفیت روان‌شناختی و متغیر مثبت در شمول سازه‌ی رفتار سازمانی مثبت‌گرا قرار گیرد، می‌بایست معیارهای عملیاتی زیر را در بر داشته باشد. مبتنی بر نظریه و پژوهش. این معیار، رفتار سازمانی مثبت‌گرا را از نوشته‌های<sup>۱</sup> مثبت‌گرا پیرامون خودیاری و بدون پشتوانه‌ی مشهور پژوهشی، از قبیل هفت عادت مردان مؤثر اثر استیون کاوی<sup>۲</sup> یا کتاب‌های پرفروشی مانند چه کسی پنیر مرا جابه‌جا کرد؟ اثر اسپنسر جانسون<sup>۳</sup>، مجزا می‌کند. رفتار سازمانی مثبت‌گرا به‌طور کلی بسان جنبش روان‌شناسی مثبت‌گرا و پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرای دانشگاه میشیگان (مشهور به POS)، مبتنی بر یافته‌های پژوهشی کاربردی و پایه‌های نظری محکم و بنیادی است (لوتانس، ۲۰۱۷). مقیاس‌های معتبر. در رابطه با معیار داشتن نیاز به یک پایه نظری و پژوهشی (معیار قبلی) و به‌منظور تمایز بعدی از نوشته‌های مشهور خودپرورشی و شمول در رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سازه‌ی مورد نظر می‌بایست مقیاس‌های معتبر و قابل‌اتکا داشته باشد (لوتانس، ۲۰۱۷).

مسئولیت اداره هر کاری، از بالاترین امور که منصب رهبری مردمان است تا پایین‌ترین امور، باید بر اساس شایستگی باشد. چنانچه این اصل مهم زیر پا گذاشته شود، شیرازه امور از هم می‌پاشد و هیچ کاری به مقصد نمی‌رسد (جزایری، ۱۳۸۰). در نظر گرفتن تخصص‌ها و شایستگی‌ها، با توجه به تفکیک شاخه‌های علوم و فنون و جدا شدن عرصه‌های کاری از یکدیگر، از ضروریات زندگی است. جامعه بدون آن، ره به‌جایی نمی‌برد؛ اما در مورد حکومت‌ها، استفاده از نیروهای اهل و شایسته، از ابزارهای مهم کارآمدی آن‌ها است. به‌کارگیری افراد، بسته به نوع حکومت و اهداف حاکمان است و با تفاوت اهداف، معیار لیاقت و شایستگی و درجه آن تفاوت می‌کند. هر

۱. Kenneth Blanchard

۱. Literature

۲. Steven Covey

هستند و بنابراین نسبتاً ثابت‌اند (لوتانس، ۲۰۱۷). مدیریت-پذیر برای بهبود عملکرد. این معیار بار دیگر رفتار سازمانی مثبت‌گرا را از روان‌شناسی مثبت‌گرا متمایز می‌کند. رفتار سازمانی مثبت‌گرا علاقه‌مند به محیط کاری و این‌که چگونه ظرفیت‌های روان‌شناسی مثبت می‌توانند در بهبود عملکرد انسان، رهبران/مدیران و به‌طور کلی منابع انسانی به کار گرفته شوند، می‌باشد (لوتانس، ۲۰۱۷). در شیوه‌نگرش برخی روان‌شناسان، تغییری بنیادی در حال تکوین است که به جنبه سالم و مثبت طبیعت آدمی می‌پردازد. این رویکرد جدید که آن را روان‌شناسی مثبت‌گرا<sup>۱</sup> نامیده‌اند به‌تازگی در حوزه سازمان و مدیریت، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و بدین ترتیب، جنبش جدیدی با عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا<sup>۲</sup> و به‌تبع آن سرمایه روان‌شناختی<sup>۳</sup> را ایجاد کرده است (لوتانس، ۲۰۱۷). رفتار سازمانی مثبت‌گرا که به مطالعه‌ی حالت‌های روان‌شناختی مثبت اشخاص و نقاط قوت منابع انسانی که مرتبط با بهبود عملکرد یا رفاه کارکنان است، می‌پردازد (Bakker et al, 2018)، خود از جنبش روان‌شناسی مثبت‌گرا نشأت گرفته است. جنبش روان‌شناسی مثبت‌گرا که آغازگر آن مارتین سلیگمن<sup>۴</sup> بوده است، به‌جای تأکید بر بیماری‌ها و ناکارآمدی‌های ذهن انسان، بر چگونگی شکوفاسازی بیشتر ذهن‌های سالم تمرکز می‌کند (لوتانس، ۲۰۱۷). یکی از عوامل توسعه و تقویت قدرت خلاقیت و نوآوری در سازمان حمایت، پشتیبانی و تشویق کسانی است که از خود نظر و ایده‌های خلاق بروز می‌دهند (الوانی، ۱۳۹۵).

سازمان‌ها در جهان به‌سرعت در حال تغییر امروز نیازمند به اشتراک‌گذاران آزادانه و مداوم ایده‌ها، باورها، دانش و تجربیات کارکنان می‌باشند (Liu, Wu & Ma, 2018). کارکنان سازمان منابع اصلی و عوامل حیاتی ایجاد تغییر، تولید، خلاقیت، یادگیری، موفقیت و بهره‌وری سازمانی هستند. اگرچه بیشتر کارکنان دارای ایده‌ها و افکار اساسی

رفتار انسانی، اعم از فردی و اجتماعی، به‌ناچار بر پایه‌یک سلسله ارزش‌ها استوار است که از سوی رفتار کننده، پذیرفته‌شده است. با تفاوت پایه‌های ارزشی، روش‌های مدیریتی و به‌کارگیری افراد متفاوت خواهد کرد. فقدان شایسته‌سالاری در جامعه، اتلاف استعدادها بالقوه و به‌تبع آن، کاهش کارایی در بخش‌های مختلف را به دنبال دارد. شایسته‌سالاری به حذف افراد ناکارآمد در راستای رضایت مشتریان منجر شده، فقدان آن می‌تواند به حذف و یا فرار شایستگان و نارضایتی مشتریان منجر شود. روشن است که موضوع شایسته‌سالاری برای مشاغل حساس، از اهمیت بیشتری برخوردار است (گلکار و ناصحی فر، ۱۳۸۱). اگر سلسله مراتب اجتماعی بر پایه شایستگی بنا شود، بدین معناست که وضعیت بالاتری دارند، باید مستعدتر، ارزشمندتر، سخت‌کوش‌تر و شایسته‌تر از کسانی باشند که وضعیت پایین‌تری دارند. این شایسته‌سالاری لازمه اجتناب‌ناپذیر اداره سالم است (پور عزت، 1390، ص ۷۰).

حالت‌گونه و بنابراین باز برای توسعه. این معیار به دلیل تمرکز بر ظرفیت‌های روان‌شناختی حالت‌گونه -بدین معنی که ظرفیت‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا به‌آسانی باز و قابل انعطاف برای تغییر و توسعه می‌باشند- که موجب متمایز شدن رفتار سازمانی مثبت‌گرا از روان‌شناسی مثبت‌گرا و دیگر سازه‌های مثبت رفتار سازمانی سنتی و پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا می‌شود، برای این رویکرد حیاتی است این معیار بیان می‌کند که به‌منظور شمول در رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سازه می‌بایست حالت‌گونه (مبتنی بر موقعیت، باز برای آموختن، تغییر و توسعه) در مقابل خصیصه‌گونه (گرایشی / خلقی، نسبتاً ثابت در موقعیت‌ها و زمان) باشد. بر روی یک پیوستار دوحالتی، معیار حالت‌گونه اظهار می‌داند که ظرفیت‌های روان‌شناختی می‌توانند توسعه یابند و آموخته شوند، درحالی‌که اغلب متغیرهای روان‌شناسی مثبت‌گرا مانند فضیلت و شخصیت، بیشتر خصیصه‌گونه

<sup>۱</sup>. Psychological Capital

<sup>۲</sup>. Martin Seligman.

<sup>۳</sup>. Positive Psychology

<sup>۴</sup>. Positive Organizational Behavior (POB)

لوتانز<sup>۱</sup> و همکارانش بر این باورند که رفتار سازمانی مثبت-گرا، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون امیدواری، خودکارآمدی و ... منجر به ارتقای سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آن‌ها) در سازمان می‌شود (Page & Donohue, 2016).

ربی پور و صمدی‌وند (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان سیاست مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج‌البلاغه به بررسی ویژگی‌های مدیران مبتنی بر دیدگاه حضرت علی (ع) پرداخته‌اند و ۱۶ ویژگی و خصیصه‌ای که مدیران باید دارا باشند، بر اساس نهج‌البلاغه ذکر کرده‌اند که عبارت‌اند از: ایمان به خدا، تقوا، وفای به عهد، صداقت، اعتدال داشتن، ساده زیستی، عفو و گذشت، سعی و تلاش، اخلاق پسندیده، دلسوزی و مهربانی، عدالت، وابستگی به خاندان شایسته و صالح، تخصص، داشتن تجربه لازم و توانایی اداره امور. درگاهی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی (مطالعه موردی شایستگی مدیران فرهنگسراهای سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران) به نتیجه رسیدند که شایستگی‌های منابع انسانی عبارت‌اند از پایبندی به اصول، ارزش‌ها و اخلاقیات، تفکر راهبردی، مسئولیت‌پذیری، رهبری، خلاقیت در تطبیق، پیگیری و نتیجه‌گرایی، مدیریت تیمی، توانمندسازی، حل مسئله، روحیه خدمت، شبکه‌سازی، تفکر تحلیلی - سیستمی، جلب اعتماد، ارتباطات شفاهی، انعطاف‌پذیری، آراستگی، فهم مالی. گرگانی (۱۳۹۰)، در تحقیقی با عنوان نقش‌ها، وظایف و ویژگی‌های مدیر در آیین مدیریت قرآن با نگرشی بر جزء ۷-۹ قرآن کریم و نهج‌البلاغه، نقش‌ها و وظایف یک مدیر را این‌گونه برمی‌شمارد: داشتن نظم در طبقه‌بندی کردن اطلاعات و داده‌ها، شفاف‌سازی دستورها، داشت هدف و برنامه، پاسخگویی، انتقادپذیری، شایسته‌سالاری و تکریم ارباب‌رجوع اسدی فرد و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان مدل شایستگی مدیران دولتی ایران بر اساس رویکرد

درباره‌ی سازمان خود هستند، اما آن‌ها به خاطر احساس ترس از برچسب خوردن‌هایی از قبیل شاکی بالقوه، از دست دادن احترام و اعتماد همکاران، زیان دیدن در ارتباطات با سازمان، از دست دادن شغل، یا به خاطر خطر توقیف جریان ارتباط و اطلاعات مابین کارکنان و مدیران ارشد، ترجیح می‌دهند که ساکت بمانند (Karaca, 2017). روان‌شناسی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا، نهضت جدیدی است که با احیای نگرش مثبت به انسان و رفتارهای وی در حال شکل‌گیری و توسعه است. هدف این حرکت واکنش نسبت به نگرش منفی رفتاری و تمرکز و تأکید بر ویژگی‌های مثبت انسان به‌جای ویژگی‌های منفی آن است. در رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت‌گرا که الوانی (۱۳۹۶) آن را نیک‌رفتار سازمانی نام نهاده است، توجه به نقاط مثبت و خوبی‌های رفتار آدمی است که در سازمان می‌تواند منشأ اثرات مثبتی بر بهره‌وری و بهزیستی کارکنان باشد. قدرت انسان در مواجهه با شکست، امید و شادمانی، خودباوری و اتکاء به خویشتن، خوش‌بینی، بردباری و شکیبایی، آرامش ذهنی و خشنودی، دوستی و عاطفه، همدلی و همراهی از زمره این خصوصیات مثبت و نیک است که خداوند در وجود همه انسان‌ها به ودیعه نهاده است و بر ماست که از این نعمات الهی نهفته در روح و روان آدمیان بهره‌بریم و آن‌ها را باخشم و غضب، کینه و بدظیتی، دشمنی و خصومت، اضطراب و نگرانی، افسردگی و غم، ارباب و ترس، حقارت و کوچکی و تسلیم، ستمگری و نفاق که مغایر روح لطیف انسانی و فطرت زیبای آدمی است، از میان نبریم" (الوانی، ۱۳۹۵). والش و همکارانش نشان داده‌اند در خبرهای سازمانی در چند دهه اخیر، واژه‌هایی با رویکرد منفی مانند بردو باخت، نارضایتی شغلی، غیبت‌ازکار و ... رشد چهار برابری نسبت به واژه‌های مثبتی مانند شفقت، پرهیزکاری و ... داشته است (Bakker et all, 2018)؛ بنابراین آشکار است که در حوزه سازمان و مدیریت موضوع‌های مثبت نسبت به موضوع‌های منفی، مورد بی‌توجهی واقع شده‌اند. درواقع

<sup>۱</sup>. Fred Luthans

اخلاقی، امانت‌داری، عدالت ورزی، انصاف به‌عنوان شایستگی‌های اصلی مدیران می‌باشند. مدل شایستگی‌های رهبران منابع انسانی در هنگ‌کنگ، عواملی مانند عامل تغییر بودن، مهارت‌های تخصصی و حرفه‌ای، خلاقیت و نوآوری، مدیریت بحران، آگاهی و دانش سازمانی را در بردارد (سلمئر، ۲۰۰۴).

بورگالت و همکاران (۲۰۰۶) نیز چهارده شایستگی را برای مدیران شناسایی کرد که عبارت‌اند از شعور سیاسی، مهارت‌های راهبردی، آینده‌نگری و نوآوری، مدیریت پیچیدگی، سازگاری و یادگیری مستمر، رهبری، هوش هیجانی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش، به‌کارگیری ارزش‌های اخلاقی، برقراری ارتباطات و مذاکره، مهارت‌های فنی، پذیرش حاکمیت جدید مدیریت عملکرد. کوکران (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان توسعه مدل شایستگی‌های برای قرن ۲۱ برخی از شایستگی‌های موردنیاز مدیران را شناسایی کردند که عبارت‌اند از: ارتباطات اثربخش، یادگیری مستمر، مدیریت اثربخش منابع، انعطاف‌پذیری، ادراک میان فردی، حرفه‌ای‌گرایی، کار تیمی و رهبری و در ک سازمان. دانگ هو و یانگ تو (۲۰۰۹) شایستگی‌های موردنیاز مدیران را بیان کرده‌اند. به اعتقاد آن‌ها، شایستگی‌های موردنیاز مدیران، نفوذ و تأثیرگذاری، مسئولیت اجتماعی، توانایی پژوهش و بررسی، میل به موفقیت، توانایی تصمیم‌گیری، مهارت بین فردی، ابتکار، اعتمادبه‌نفس و توانایی مدیریت منابع انسانی هستند. لی (۲۰۱۰) در تحقیق به‌عنوان بررسی شایستگی‌های موردنیاز برای عملکرد بالا به این نتیجه رسید برای اینکه افراد دارای عملکرد بالای باشند نیاز دارند که شایستگی‌های مانند موفقیت‌مداری، تأثیرگذاری و نفوذ، تفکر به‌صورت مفهومی، تفکر تحلیلی، قوه ابتکار، اعتمادبه‌نفس، درک میان فردی، جستجوی اطلاعات، کار تیمی و مشارکت و تخصص را داشته باشند. نظریه‌های جدید رفتار سازمانی بر تشویق و ترغیب وجوه مثبت کارکنان به‌جای کنترل وجوه منفی آن‌ها تأکید ورزیده‌اند،

استراتژی تئوری داده بنیاد به این نتیجه رسید که اسلامی بودن، مردمی بودن، خدمتگرایی، عدم توجه به منافع شخصی، مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و شایستگی‌های شخصی از شایستگی‌های مدیران به شمار می‌آیند. چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان تدوین الگوی شایستگی محوری مدیران فرهنگی- اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی به این نتیجه رسیدند که خویش‌شناسی، هوشیاری، کارآفرینی فرهنگی، ارتباطات، مدیریت اجرایی از جمله شایستگی‌های محور مدیران فرهنگی اجتماعی دانشگاه‌ها به شمار می‌آیند. آقا محمدی (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان بررسی توجه به جایگاه شاخصه‌های مدیریت در انتخاب مدیران مدارس (مطالعه موردی شهرستان دیواندره) انجام داد. نتایج این تحقیق نشان‌دهنده این بود که در انتخاب مدیران باید به شاخص‌هایی مانند ارزش‌مداری، حسن شهرت، وجدان کاری و انضباط اداری توجه کرد. احمدی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌ها منابع انسانی در نهج‌البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM به این نتیجه رسیدند که خدامحوری، عدالت، معرفت، قوت، درایت و سلامت از شایستگی‌های منابع انسانی به شمار می‌آیند. عسگری و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ انجام دادند. آن‌ها در پایان به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های شناسایی‌شده در این الگو، در سه بعد فردی (نگرشی و رفتاری)، شغلی (دانشی و مهارتی) و ارزشی (اسلامی و سازمانی) دسته‌بندی شده‌اند. در این میان، شایستگی‌های ارزشی، شغلی و فردی با برخورداری از ضریب تأثیر ۰/۹۲، ۰/۸۵ و ۰/۷۸ به ترتیب از بیشترین اثر تبیین‌کنندگی در این الگو برخوردار بوده‌اند. قربان‌نژاد و عیسی‌خانی (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی بر اساس الگوهای اسلامی مطالعه‌ای تطبیقی انجام دادند. یافته‌های تحقیق آن‌ها نشان‌دهنده این بود شایستگی‌های تقوامداری، رفتار

پژوهش‌های موجود در این زمینه با رویکرد تحلیل محتوا بررسی شد و در مرحله بعد، پس از طراحی سؤال‌های گردید. روند اجرای پرسشنامه‌ها در بخش کمی به گونه‌ای پیش رفت که محقق موفق به تکمیل پرسشنامه‌ها بر روی نمونه‌ای به حجم تقریباً ۳۷۵ نفر مدیران و معاونان مقطع ابتدائی شهر کرمانشاه گردید. بدین منظور با عنایت به مبانی نظری و ادبیات پژوهش، مؤلفه‌های مربوط استخراج گردید. روایی محتوا و روایی صوری از طریق تحلیل عاملی اکتشافی توسط نظر کارشناسان و محققان مربوطه و همچنین چند تن از افراد با سابقه از اعضای هیئت علمی دانشگاه و دانشجویان مقطع دکتری مدیریت آموزشی برآورد گردید. جهت ارزشیابی ماتریس همبستگی از آزمون **KMO** و آزمون کرویت بارتلت استفاده گردید. مقدار شاخص **KMO** برای همه مؤلفه‌های مثبت‌گرای بالاتر از حد مطلوب ۰,۶ بود و مقادیر به ۱ نزدیک اند. همچنین نتایج آزمون بارتلت برای همه مؤلفه‌های مثبت‌گرای در سطح  $P < 0.001$  معنادار بود. بنابراین بین متغیرها همبستگی لازم وجود داشت و حداقل شرایط لازم برای تحلیل عاملی برقرار و تحلیل عاملی را تأیید می‌کنند که نتایج آن در جدول ۱ آمده است. همچنین جهت سنجش پایایی پرسشنامه، مؤلفه‌های ۹ گانه مثبت‌گرای مدیران به‌عنوان پیش‌طرح بر روی ۳۰ نفر از معاون و مدیران مقطع ابتدائی اجرا شد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید ضرایب همسانی درونی سؤالات با روش آلفای کرونباخ بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه‌ها است که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

جدول شماره (۱): مقدار **KMO** و نتیجه آزمون کرویت بارتلت برای

#### ارزشیابی ماتریس همبستگی

مؤلفه‌های مثبت‌گرای مدیران	آزمون تکفایت نمونه‌گیری KMO	آزمون کرویت بارتلت	
		مقدار خی دو	Sig.
رفتار مثبت‌گرای آموزشی	۰,۸۹۷	۲۲۵۸,۸۹۴	۰,۰۰۰
رفتار مثبت‌گرای فردی	۰,۹۱۱	۲۳۸۱,۲۴۵	۰,۰۰۰
رفتار مثبت‌گرای حرفه‌ای	۰,۸۹۰	۲۲۰۰,۴۷۱	۰,۰۰۰
رفتار مثبت‌گرای اخلاقی	۰,۸۷۵	۳۰۹۷,۹۸۸	۰,۰۰۰
رفتار مثبت‌گرای سازمانی	۰,۸۹۵	۲۸۳۶,۹۶۳	۰,۰۰۰
رفتار مثبت‌گرای انسانی	۰,۸۸۳	۱۴۹۷,۶۹۵	۰,۰۰۰
رفتار مثبت‌گرای اجتماعی	۰,۸۹۷	۲۹۳۶,۰۷۶	۰,۰۰۰
رفتار مثبت‌گرای بین فردی	۰,۹۰۵	۳۷۱۵,۲۴۷	۰,۰۰۰
رفتار مثبت‌گرای خوش‌بین	۰,۹۰۲	۳۶۵۰,۰۷۳	۰,۰۰۰

همچنین سازمان‌ها جهت حفظ، بقاء و پیشرفت خود می‌بایست ضمن شناسایی موانع اظهارنظر کارکنان به از میان برداشتن آن‌ها اهتمام ورزند. با نظر به ارزش‌های محوری آموزش و پرورش در نوآوری و رقابت‌پذیری در ارائه‌ی خدمات و محصولات و لزوم استفاده از افکار و ایده‌های کارکنان، اهمیت مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی و تلاش برای توسعه و تقویت نقاط قوت سرمایه‌های انسانی در سازمان پیش‌گفته بیش‌ازپیش نمایان می‌شود. با توجه به مطالب گفته‌شده باید گفت که پژوهش حاضر به دنبال شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرا مدیران مدارس به‌منظور ارائه مدل مناسب است. سؤالات پژوهش را می‌توان به شکل زیر عنوان کرد:

- ۱. مؤلفه‌های رفتاری سازمانی مثبت‌گرای مدیران مدارس ابتدایی کدام‌اند؟
- ۲. ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرای مدیران مدارس ابتدایی کدام‌اند؟

#### روش‌شناسی

پژوهش حاضر یک مطالعه از نوع رویکرد ترکیبی (طرح اکتشافی) بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل تعدادی از صاحب‌نظران، اساتید و دانشجویان گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد کرمانشاه و در بخش کمی شامل مدیران و معاونان مقطع ابتدائی شهر کرمانشاه بود که در سال تحصیلی ۱۳۹۹ مشغول خدمت بودند. نمونه‌گیری در بخش کیفی تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت به‌طوری‌که داده‌های جدیدی در رابطه با مقوله پدید نیامد و پیشنهاد جدیدی برای ایجاد طبقه‌ای دیگر از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ایجاد نگردید؛ و در بخش کمی ۳۷۵ نفر از مدیران و معاونان به شیوه تصادفی ساده انتخاب گردید. در این مطالعه برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد ویژگی‌های شخصیتی (کاستا و مک گریگور) و سبک رهبری (کالرگ) استفاده شد. استفاده گردید. گردآوری داده‌های جمع‌آوری‌شده از طریق بررسی اسناد و پژوهش‌های پیشین انجام‌شده و متون و گزارش

جدول شماره (۲): ضرایب آلفای کرانباخ برای مؤلفه‌های مثبت‌گرای مدیران

مقیاس مثبت‌گرای مدیران	N	آلفای کرانباخ برای مقیاس‌ها در وضعیت موجود	آلفای کرانباخ برای مقیاس‌ها در وضعیت مطلوب
رفتار مثبت‌گرای آموزشی	۳۰	۰,۹۶۶	۰,۹۴۰
رفتار مثبت‌گرای فردی	۳۰	۰,۹۵۵	۰,۹۵۰
رفتار مثبت‌گرای حرفه‌ای	۳۰	۰,۹۳۵	۰,۹۴۵
رفتار مثبت‌گرای اخلاقی	۳۰	۰,۹۵۵	۰,۹۴۷
رفتار مثبت‌گرای سازمانی	۳۰	۰,۹۷۰	۰,۹۷۴
رفتار مثبت‌گرای انسانی	۳۰	۰,۹۴۴	۰,۹۶۰
رفتار مثبت‌گرای اجتماعی	۳۰	۰,۹۶۶	۰,۹۷۲
رفتار مثبت‌گرای بین فردی	۳۰	۰,۹۶۷	۰,۹۳۳
رفتار مثبت‌گرای خوش‌بین	۳۰	۰,۹۸۱	۰,۹۶۹

### یافته‌ها

جدول ۳ توزیع فراوانی و درصد فراوانی پاسخ‌دهندگان را برحسب جنس، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه خدمت نشان می‌دهد.

جدول شماره (۳): توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌دهندگان

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۰۱
	زن	۱۷۴
سن	کمتر از ۲۵ سال	۸
	۲۶ تا ۳۰ سال	۲۷
	۳۱-۳۵ سال	۸۰
	۳۶ تا ۴۰ سال	۹۱
وضعیت تأهل	۴۱ تا ۴۵ سال	۱۰۱
	بیشتر از ۴۶ سال	۶۸
	مجرد	۴۹
	متاهل	۳۳۶
سطح تحصیلات	کارشناسی	۲۰۶
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۰۲
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۲۵
	۵ تا ۱۰ سال	۶۰
	۱۱ تا ۱۵ سال	۸۳
	۱۶ تا ۲۰ سال	۷۱
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۳۶

همان‌گونه که اطلاعات جدول ۳ نشان می‌دهد، ۵۳,۶ درصد (۲۰۱ نفر) پاسخ‌دهندگان مرد و ۴۶,۴ درصد (۱۷۴ نفر) زن هستند. ۲,۱ درصد (۸ نفر) کمتر از ۲۵ سال، ۷,۲

درصد (۲۷ نفر) بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۲۱,۳ درصد (۸۰ نفر) بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۲۴,۳ درصد (۹۱ نفر) بین ۳۶ تا ۴۰ سال، ۲۶,۹ درصد (۱۰۱ نفر) بین ۴۱ تا ۴۵ سال و ۱۸,۱ درصد (۶۸ نفر) بیشتر از ۴۶ سال سن دارند. ۱۳,۱ درصد (۴۹ نفر) مجرد و ۸۶,۹ درصد (۳۲۶ نفر) متأهل‌اند. ۱۷,۹ درصد (۶۷ نفر) دارای مدرک کارشناسی، ۵۴,۹ درصد (۲۰۶ نفر) دارای مدرک کارشناسی و ۲۷,۲ درصد (۱۰۲ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر هستند. ۶,۷ درصد (۲۵ نفر) دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۱۶ درصد (۶۰ نفر) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۲,۱ درصد (۸۳ نفر) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۸,۹ درصد (۷۱ نفر) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۳۶,۳ درصد (۱۳۶ نفر) بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

### سؤال اول تحقیق ابعاد و مؤلفه‌های مثبت‌گرایی مدیران مدارس ابتدایی کدام‌اند؟

جدول شماره (۴): شاخص‌های آماری اولیه با استفاده از تحلیل عاملی

عوامل	ارزش ویژه اولیه			مجموع مجذور بارهای عاملی استخراج شده		
	کل	درصد واریانس	تراکمی	کل	درصد واریانس	تراکمی
۱	۵۱,۸۶۴	۵۵,۷۶۷	۵۵,۷۶۷	۵۱,۸۶۴	۵۵,۷۶۷	۵۵,۷۶۷
۲	۳,۵۱۲	۳,۷۷۷	۵۹,۵۴۴	۳,۵۱۲	۳,۷۷۷	۵۹,۵۴۴
۳	۲,۷۹۵	۳,۰۰۵	۶۲,۵۴۹	۲,۷۹۵	۳,۰۰۵	۶۲,۵۴۹
۴	۲,۱۶۶	۲,۳۲۹	۶۴,۱۷۸	۲,۱۶۶	۲,۳۲۹	۶۴,۱۷۸
۵	۱,۷۹۹	۱,۹۳۵	۶۶,۱۱۲	۱,۷۹۹	۱,۹۳۵	۶۶,۱۱۲
۶	۱,۶۶۹	۱,۷۹۵	۶۸,۶۰۷	۱,۶۶۹	۱,۷۹۵	۶۸,۶۰۷
۷	۱,۶۱۲	۱,۷۳۳	۷۰,۳۴۱	۱,۶۱۲	۱,۷۳۳	۷۰,۳۴۱
۸	۱,۴۸۴	۱,۵۹۵	۷۱,۹۳۶	۱,۴۸۴	۱,۵۹۵	۷۱,۹۳۶
۹	۱,۲۹۹	۱,۳۹۷	۷۳,۳۳۳	۱,۲۹۹	۱,۳۹۷	۷۳,۳۳۳

بر اساس ملاک کایزر عوامل دارای ارزش ویژه یک و بالاتر از یک می‌توانند به‌عنوان عوامل اصلی استخراج گردید؛ بنابراین اطلاعات جدول ۴ بیانگر این است که ۹ عامل دارای ارزش بیشتر از یک هستند و این ۹ عامل حدود ۷۸ درصد واریانس کل را تبیین می‌کنند. عامل اول به‌تنهایی بیشتر از ۵۵ درصد از واریانس کل را تبیین می‌نماید. بعد از ۲۵ بار چرخش (از طریق چرخش واریمکس) همان‌گونه

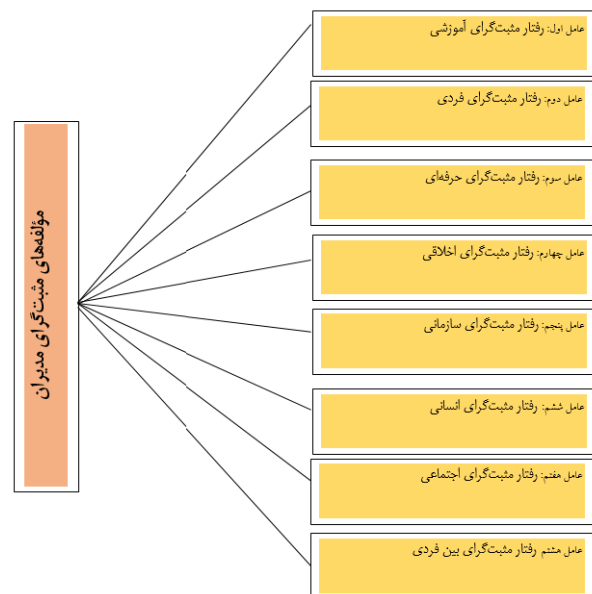


نفر از دانشجویان دکتری مدیریت آموزشی قرار گرفت؛ و از آنان خواسته شد که نسبت به حذف و اضافه مؤلفه‌ها اظهار نظر نمایند. در مرحله بعد ۸۰ مؤلفه باقی ماند و از دانشجویان خواسته شد نسبت به مطالعه و بررسی پاسخ‌ها اهتمام نظر نمایند و از بین آن‌ها مؤلفه استخراج نمایند و در نهایت پس از حذف موارد تکراری ۳۰ مؤلفه در قالب ۹ بعد استخراج گردید. مؤلفه‌ها عبارتند از: مهارت‌های مدیریتی تعارض؛ مهارت‌های مدیریتی استرس؛ مهارت‌های مدیریتی زمان؛ مدیریت استعداد؛ جانشین پروری؛ شایسته‌گزینی، مهارت مدیریت دانش حرفه‌ای؛ تفویض اختیار؛ توسعه؛ تعمیق فرهنگ‌سازمانی مطلوب؛ گسترش ارتباطات؛ تعاملات اثربخش سازمانی؛ توسعه فعالیت‌های گروهی؛ تیم‌سازی؛ طراحی برنامه‌های آموزشی راهبردی؛ یادگیری مستمر و مداوم (تسهیم دانش ضمنی به تصریحی)؛ راهبردهای مدیریت آموزشی اثربخش؛ تقویت روحیه یادگیری پژوهش محور؛ ایجاد مدرسه جذاب؛ تنوع برنامه‌های آموزشی؛ تقویت روحیه تعالی طلبی؛ یادگیری اکتشافی فعال مبتنی بر پروژه و حل مسئله (تفکر تحلیلی)؛ غنی‌سازی محیط یادگیری؛ پرورش حرفه‌ای استعدادهای دانش‌آموزان؛ مشارکت دادن اولیاء و مربیان به منظور پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان؛ بهبود مداوم کیفیت آموزشی برنامه‌های درسی؛ بهبود مداوم جریان تدریس؛ بهبود مداوم یادگیری؛ جذابیت محیط یادگیری؛ تنوع برنامه‌های آموزشی، پرورشی؛ تنوع برنامه‌های فوق‌برنامه؛ اجرای برنامه‌های درسی تلفیقی استاندارد - محور؛ تدریس تلفیقی اثربخش؛ ابتکار؛ خلاقیت؛ نوآوری؛ طراحی برنامه‌های آموزشی - پژوهش محور؛ انتقادپذیری؛ انعطاف‌پذیری؛ پویایی؛ تقویت انگیزه جمعی در اظهارنظرها؛ مشارکت‌جویی؛ خرد جمعی؛ مدیریت شورایی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی؛ خود مدیریت؛ خود کارآمدی؛ استقلال عمل؛ تقویت روحیه مسئولیت‌پذیری؛ ارتباطات میان فردی؛ وجدان کاری؛ جوانمردی؛ مثبت اندیشی؛ تاب‌آوری؛ مهارت تصمیم‌گیری؛ اعتمادبه‌نفس؛ هوش احساسی؛ سخت رویی؛

که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد این ۹ عامل حدود ۷۸ درصد واریانس کل را تبیین نمودند.

جدول شماره (۵): عوامل اصلی استخراج‌شده از طریق چرخش متعامد

عوامل	مجموع مجذور بارهای عاملی چرخش یافته		
	درصد کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
۱	۱۶,۸۳۰	۱۸,۰۹۷	۱۸,۰۹۷
۲	۱۱,۳۲۵	۱۲,۱۷۷	۳۰,۲۷۴
۳	۱۰,۳۷۷	۱۱,۱۵۸	۴۱,۴۳۲
۴	۶,۶۷۵	۷,۱۷۷	۴۸,۶۰۹
۵	۴,۴۱۰	۴,۷۴۲	۵۳,۳۵۲
۶	۴,۱۶۰	۴,۴۷۳	۵۷,۸۲۵
۷	۳,۹۰۸	۴,۲۰۲	۶۲,۰۲۶
۸	۳,۸۳۱	۴,۱۲۰	۶۶,۱۴۶
۹	۳,۷۱۴	۳,۹۹۳	۷۰,۱۳۹



با توجه به نتایج تحلیل عاملی هشت مؤلفه مثبت‌گرای مدیران استخراج گردید.

### سؤال اول پژوهش:

با مرور پژوهش‌های خارجی و داخلی، در مجموع ۳۰۰ مؤلفه شناسایی و ارائه گردید که این مؤلفه‌ها در اختیار ۱۰

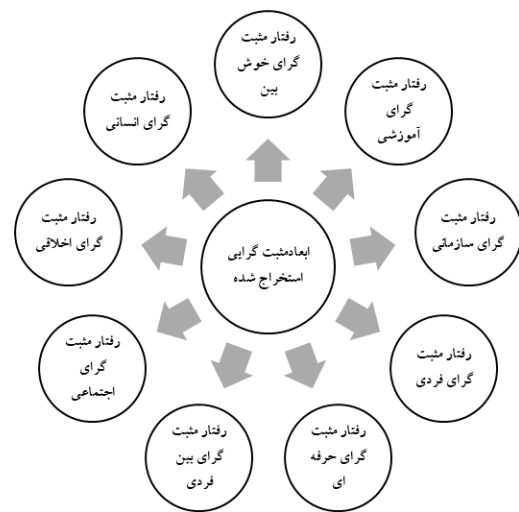
امیدواری؛ روان‌شناسی یاددهی - یادگیری؛ تفکر استراتژیک؛ برنامه‌های راهبردی؛ پویایی سازمانی؛ نظارت؛ راهنمایی آموزشی اثربخش؛ ریسک‌پذیری؛ توانایی ایجاد تغییرات؛ مشاوره فردی؛ مشاوره گروهی؛ مشاوره سازمانی؛ مدیریت دانش پژوه؛ نگرش آینده‌پژوهی هدف‌دار؛ ایجاد زمینه فعالیت‌های تحقیقاتی؛ ایجاد زمینه پژوهشی؛ تقویت گفتمان؛ اخلاق حرفه‌ای؛ تقویت اخلاق حرفه‌ای؛ اشاعه اخلاق حرفه‌ای؛ احترام؛ اعتماد متقابل؛ رعایت حقوق همکاران؛ برآورده کردن نیازهای آموزشی؛ علائق و سلاقی دانش آموزان؛ ارزشیابی منصفانه؛ ارزشیابی منطقی؛ ارزشیابی عادلانه؛ ارزشیابی قانونمند؛ اجرای مدیریت ناب

عینیت بخشیدن به زندگی مادی و معنوی فرد متوقف و محدود نمی‌شود بلکه تمام شئون اجتماعی او را نیز در برمی‌گیرد و عامل رشد و تحول اساسی جامعه می‌گردد. امروزه آموزش‌وپرورش همگانی به‌عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته‌شده است و هر کشوری در جهان‌بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کار آیی آن اختصاص می‌دهد. در واقع آموزش‌وپرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند؛ بنابراین بی‌راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل، مدیران مدارس هستند؛ بنابراین لازم است آموزش‌وپرورش به موضوع انتخاب مدیران بر اساس شایستگی، بیش‌ازپیش توجه نشان دهد (عارف نژاد، ۱۳۹۶). بررسی یافته‌های تحقیق حکایت از تأیید مدل مفهومی پیشنهادی و مؤلفه‌های آن توسط خبرگان دارد. تمامی ابعاد ذکرشده در مقاله از مبنای علمی برخوردار بوده و پیشینه نظری کاملی را دارا است. در پاسخ به سؤال اول پژوهش که به دنبال مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرای مدیران مدارس ابتدایی است می‌توان گفت: نتیجه پایانی این پژوهش نشان می‌دهد که از ۳۰۰ مؤلفه مثبت‌گرایی (با مرور پژوهش‌های داخلی و خارجی) پس از حذف و اضافه توسط ۱۰ نفر دانشجویان دکترای مدیریت آموزشی ۸۰ مؤلفه باقی ماند و در نهایت پس از حذف موارد تکراری ۳۰ مؤلفه باقی ماند. در پاسخ به سؤال دوم پژوهش که به دنبال ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرای مدیران مدارس ابتدایی است می‌توان گفت مؤلفه رفتار سازمانی در قالب ۹ بعد تنظیم گردیده است. این ۹ بعد رفتار مثبت‌گرای آموزشی؛ رفتار مثبت‌گرای فردی؛ رفتار مثبت‌گرای حرفه‌ای؛ رفتار مثبت‌گرای بین‌فردی؛ رفتار مثبت‌گرای اجتماعی؛ رفتار مثبت‌گرای اخلاقی؛ رفتار مثبت‌گرای انسانی؛ رفتار مثبت‌گرای آموزشی؛ رفتار مثبت‌گرای سازمانی؛ رفتار مثبت‌گرای فردی

رفتار مثبت گرای خوش بین  
رفتار مثبت گرای آموزشی  
رفتار مثبت گرای سازمانی  
رفتار مثبت گرای فردی  
رفتار مثبت گرای حرفه‌ای  
رفتار مثبت گرای بین فردی  
رفتار مثبت گرای اجتماعی  
رفتار مثبت گرای اخلاقی  
رفتار مثبت گرای انسانی

### سؤال دوم پژوهش: اولویت ابعاد مثبت‌گرایی مدیران مدارس ابتدایی کدام‌اند؟

با توجه به اظهار نظر جمعی دانشجویان به این نتیجه گرفته شد که به ترتیب به شرح شکل ذیل است که ۹ بعد مثبت‌گرایی مشخص گردید.



### بحث و نتیجه‌گیری

نقش شگفت‌انگیز آموزش‌وپرورش در زندگی انسان و شکوفایی استعدادها و ارزش‌های والای انسانی بر هیچ‌کس پوشیده نیست. آموزش‌وپرورش نه تنها می‌تواند در رشد اخلاقی، رفتاری و حتی جسمانی افراد مؤثر باشد، بلکه وسیله‌ای در جهت رفع نیازهای حقیقی و مصالح اجتماعی به شمار می‌آید یعنی نقش آموزش‌وپرورش نه تنها در

مناسب پرداخت) در عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. در پژوهشی که توسط الیانا و همکاران (۲۰۱۵) با عنوان تأثیر فرهنگ‌سازمانی و تبادل رهبر-عضو بر تنوع و کیفیت کار کارکنان سازمان‌های دولتی اندونزی با روش توصیفی-همبستگی پیرسون و بر روی نمونه‌های با حجم ۲۳۳ انجام شد. نتایج نشان داد که فرهنگ‌سازمانی تأثیر فراوانی بر کیفیت کار دارد و در این میان تبادل مثبت رهبر-عضو می‌تواند نقش فرهنگ‌سازمانی را پررنگ‌تر کند و تأثیر آن بر کیفیت کاری کارکنان را تعدیل کند. بر اساس یافته‌ها اولویت مؤلفه‌های هرکدام از متغیرهای تحقیق بیان شد و در مقایسه ابعاد مدل مفهومی پیشنهادی با مؤلفه‌های مدل رفتارسازمانی مثبت‌گرا لوتانز می‌توان گفت که علاوه بر هم‌خوانی مدل پیشنهادی با مؤلفه‌های مدل رفتارسازمانی مثبت‌گرای لوتانز در این مدل، مؤلفه‌های دیگری مبتنی بر ارزش‌های اسلامی بررسی شد که این مؤلفه‌ها تحت عنوان رفتارسازمانی مثبت‌گرای اسلامی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت. همچنین ابعاد مدل پیشنهادی با مؤلفه‌های موردبررسی در فرهنگ‌سازمانی رابینز هم‌خوانی دارد و علاوه بر آن مؤلفه‌های دیگر تحت عنوان مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی اسلامی موردبررسی و تأیید خبرگان قرار گرفته است. با توجه به اهمیت نقش مدارس و مدیران آموزشی، تدوین معیارهای مثبت‌گرای مشخص برای آن‌ها ضروری است تا راهنمایی در جهت رسیدن به اهداف باشد و عملکرد را بهبود بخشد. در پایان می‌توان گفت که تأکید بر اصول و قواعد از پیش تعیین‌شده در اتخاذ تصمیمات سازمانی، جلب مشارکت همه معلمان در فرآیند تصمیم‌گیری، ارزیابی مستمر از پیشرفت امور، داشتن حق دادرسی آزادانه و منصفانه از کار مدیر، ایجاد فرصت برای انتقال ارزش‌های اخلاقی، داشتن چشم‌انداز مشترک برای توسعه مدرسه می‌تواند باعث بهبود و گسترش ابعاد مثبت‌گرای حرفه‌ای مدیران در مدارس و به دنبال آن محیط آموزشی شود. پژوهش حاضر، مانند دیگر پژوهش‌های علوم انسانی که مربوط به انسان است. با محدودیت‌ها و

مثبت‌گرای اخلاقی؛ رفتار مثبت‌گرایی سازمانی؛ رفتار مثبت‌گرای انسانی؛ رفتار مثبت‌گرای اجتماعی؛ رفتار مثبت‌گرای بین فردی؛ رفتار مثبت‌گرای خوش‌بین بودند. در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی بهروزی سازمانی، تبیین نقش محوری سرمایه روان‌شناختی مثبت در سازمان‌های دولتی ایران که توسط دکتر رضائیان و همکاران انجام شد، بهروزی سازمانی یکی از جلوه‌های پژوهش‌های مثبت‌گرا است. تبیین این پدیده در پرتو نقش کلیدی سرمایه روان‌شناختی مثبت است. این پژوهش مدعی است که وجود سرمایه روان‌شناختی مثبت در سازمان‌های دولتی موجب فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی است که این دو نیز باعث شکل‌گیری پدیده‌ای به نام جو روان‌شناختی در سازمان‌ها می‌شوند و ره‌آورد آن بهروزی سازمانی خواهد بود. فتح‌اله زاده و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رفتارسازمانی مثبت‌گرا و انگیزش دبیران مقطع متوسطه اول چابهار به بررسی رابطه میان رفتارسازمانی مثبت‌گرا و انگیزش دبیران مقطع متوسطه با استفاده از روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی پرداختند. نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که بین مؤلفه‌های رفتارسازمانی مثبت‌گرا با انگیزش شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود ندارد. تانوموان و پونچا (۲۰۱۴) مثبت‌گرایی سازمانی را در بافت مدرسه مورد مطالعه قراردادند. آن‌ها دریافتند که روابط مثبت و معنی‌داری بین مثبت‌گرایی سازمانی و سطح کفایت مدیریت مدارس برقرار است. ویژگی‌هایی مانند پیروی از وجدان، ثبات عاطفی، برون‌گرایی، سازگاری، تجربه‌پذیری، خودارزیابی، خود احترامی یا عزت‌نفس و خود اثربخشی مهم‌ترین ویژگی‌های مثبت‌گرایی سازمانی محسوب می‌شوند. این ویژگی‌ها تأثیر مثبت و برجسته‌ای بر هدف‌گذاری، انگیزش، عملکرد، رضایت شغلی و دیگر موارد خوشایند کننده کاردارند. نتایج پژوهشی چاند و همکاران (۲۰۰۷) نشان می‌دهد که اقدامات مدیریت منابع انسانی (برنامه‌ریزی نیروی انسانی، انتخاب و گزینش، طراحی شغل، آموزش و بهبود، حلقه‌های کیفیت و سیستم

مشکلاتی روبرو بوده که به‌طور خلاصه برخی از آن‌ها در زیر ارائه شده‌اند:

- تردیدی نیست که متغیرهای فراوانی همچون فرهنگ، شرایط خانوادگی، محیط، رفاه اجتماعی و شرایط اقتصادی-سیاسی و غیره با ابعاد مثبت‌گرای مدیران در ارتباط است؛ اما دشواری کمی کردن این متغیرها و بررسی جامع آن‌ها باعث شده که در این پژوهش تنها ۹ مؤلفه مورد مطالعه قرار گیرد.
- محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه کتبی شامل برداشت‌های متفاوت از سؤالات و خصوصی بودن اخلاق حرفه‌ای
- عدم همکاری کامل بعضی از آزمودنی‌ها با افشای تصمیمات اخلاقی حتی در راستای اهداف تحقیق

به‌طور خلاصه بنا به پیشینه‌های نظری و تجربی این مطالعه برای ارتقای وضعیت کمی و کیفی استانداردهای مثبت‌گرای مدیران در فرایندهای مدیریتی و با توجه به اهمیت اخلاق مثبت‌گرا در بین جامعه مدیران، موضوعاتی از قبیل: اعمال تلاش‌های جدی‌تر در زمینه ارتقاء اخلاق در حرفه، تشویق و تأکید مدیریت ارشد سازمان بر فراگیری و پذیرش استانداردهای اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران آموزشی، بررسی تغییرات در رفتارهای اخلاقی مدیران هم‌راستا با تحولات در حرفه مدیریت، بررسی رابطه افزایش رشد اخلاقی مدیران آموزشی با توجه به تغییرات در کیفیت مدیریت، بررسی موانع رفتار حرفه‌ای مناسب و در نهایت بررسی تأثیر آموزش‌های اخلاقی بر کیفیت مدیریت نهادینه کردن فرهنگ مثبت‌گرایی بین مدیران مدارس ابتدایی؛ انجام پژوهش‌های بیشتر با تعداد مؤلفه‌ها و ابعاد کامل‌تر و بیشتر؛ تشویق مدیران در بکارگیری سبک رهبری مثبت‌گرا را می‌توان به‌عنوان موضوع مطالعات آتی پیشنهاد نمود.

## منابع و مآخذ:

- و کاربردها"، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ یازدهم، ۱۳۹۵، جلد اول.
۱۰. ربی پور، محمدعلی، صمدی وند، منوچهر (۱۳۸۸)، "سیاست مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج البلاغه"، فصلنامه فراسوی مدیریت، ۲ (۸)، ۱۴۰-۱۱۹.
  ۱۱. ساکی، رضا، اثربخشی (۱۳۷۸). "اجرای برنامه‌های کوتاه‌مدت آموزشی بر دانش و عملکرد مدیران آموزشی"، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره‌های ۵۶ و ۵۵.
  ۱۲. عارف نژاد، محسن. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران مدارس با تأکید بر مدیریت اسلامی. مدیریت مدرسه، ۵ (۱)، ۱۷۲-۱۵۱.
  ۱۳. عسگری، ناصر، نیکوکار، غلامحسین، حسین، صفری، غلامی، مهرداد (۱۳۹۴). الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۴ (۹)، ۳۸-۲۳.
  ۱۴. فتح اله زاده، رضا و امیری نسب، علی و اربابی کلاتی، عبدالرحمن (۱۳۹۷)، بررسی رابطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا و انگیزش دبیران مقطع متوسطه اول چابهار. ۴: ۳۶-۴۵.
  ۱۵. قربان نژاد، پریرسا، عیسی خانی، احمد (۱۳۹۲). "الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج البلاغه امام علی (ع)", فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، (۱۵)، ۲۲-۱۷.
  ۱۶. کاظمی، ملیحه سادات، عریضی سامانی، سید حمیدرضا، گل پرور، محسن (۱۳۹۰). رابطه ارزش‌ها و شخصیت مدیران با شایسته‌سالاری، مشارکت شهروندی و بیگانگی سازمانی در سازمان‌های دیوان‌سالار و سنتی"، روان‌شناسی کاربردی، ۵ (۱۸)، ۴۸-۶۵.
  ۱۷. الوانی، سید مهدی، (۱۳۹۶)، "بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا"، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول (۱۳۹۶)، صص ۶-۱.
  ۱. ابراهیمی، محمدحسین (۱۳۷۹). مدیریت اسلامی، مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
  ۲. احمدی، سید علی‌اکبر، درویش، حسن، سبحانی فر، محمدجواد، فاضلی کبریا، حامد (۱۳۹۳)، "طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج‌البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM". فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، ۱۷ (۶۴)، ۲۷-۵۵.
  ۳. اسدی فرد، رؤیا، خائف الهی، احمدعلی، رضاییان، علی (۱۳۹۰). مدل شایستگی مدیران دولتی ایران بر اساس صحیفه امام (ره) رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد"، نشریه مدیریت دولتی، ۳ (۸)، ۷۵-۹۲.
  ۴. آقا محمدی، جواد (۱۳۹۳). بررسی توجه به جایگاه شاخصه‌های مدیریت اسلامی در انتخاب مدیران مدارس (مطالعه موردی شهرستان دیواندره)، دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، ۳ (۶)، ۷-۲۶.
  ۵. پور عزت، علی‌اصغر (۱۳۹۰). اداره سالم به روایت نهج‌البلاغه"، فصلنامه نهج‌البلاغه، (۳۱)، ۶۹-۹۳.
  ۶. جزایری، رضوان السادات (۱۳۸۰). شایسته‌سالاری در سیره مدیریتی امام علی (ع)", پژوهشنامه انقلاب اسلامی، (۶)، ۳۵-۲۳.
  ۷. چیت‌ساز، احسان، ذوالفقار زاده، محمد مهدی، غیائی ندوشن، سعید (۱۳۹۱). تدوین الگوی شایستگی‌های محور مدیران فرهنگی - اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی، نشریه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱ (۲)، ۲۷-۴۸.
  ۸. درگاهی، حسین، علی پور فلاح پسند، محمدحسن، حیدری قره‌بلاغ، هادی (۱۳۸۹). "ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی مطالعه موردی شایستگی مدیران فرهنگسرای های سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران"، نشریه راهبرد یاس، ۶ (۲۳)، ۹۲-۱۱۳.
  ۹. رابینز، استیفن پی، ۲۰۱۸، ترجمه: پارساییان، علی و اعرابی، سید محمد، "رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها

- capital and organizational citizenship behavior in predicting job satisfaction of exceptional elementary schools Teachers. *Exc Edu* 2016; 3:5-12.
27. Hang-hua.X. & Yang – W. (2009). Training system design for Middle-Level manager in coal enterprises based on post competency model. *Procardia Earth and Planetary science*, 1764-1771.
  28. Karaca, H.(2016) . An exploratory study on the impact of organizational silence in hierarchial organizations: Turkish national police case. *Journal of european scientific*, 23(9), 38-50.
  29. Lee, Y. (2010) Exploring high-performers required competencies. *Expert Systems with Applications*, )37),434-439.
  30. Liu, D., Wu, J., Ma, J. 2018. Organizational silence: A survey on employees working in a telecommunication company. *Computers & Industrial Engineering*, IEEE Conference Publications, 1647 – 1651.
  31. Page, L.F, Donohue, R. (2016). Positive Psychological Capital: A Preliminary exploration of the construct. Working Paper, Monash University, Department of Management.
  32. Rrezaeian A, Amrolahi N, Danaeefard H, Fani A. [Designing organizational well being model explaining the pivotal role of positive psychological capital in irans governmental organizations]. *Quarter J Organ Behavior Stud*2014; 2:73-100.
  33. Thanomwan P, BunchabP. Relationship between organization culture and sufficiency school management. *Proce Soc Behavior Sci*2014; 116: 796-801. doi. 10.1016/j.sbspro.2014.01.300.
  18. Avey, J. B, Luthans, F, & Jensen, S.M. (2018). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 48, No. 5, Pp. 677-693.
  19. Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2018). Can positive employees help positive organizational change?: Impact of Psychological Capital and Emotions on Relivant Attitudes and Behaviors *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44:1, 48–70.
  20. Bakker, A. B., & Schaufeli, W.B. (2018). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations, 29,147-154
  21. Bourgault, J., Charih, M., Maltais, D., & Rouillard, L. (2006). Hypotheses concerning the prevalence of competencies among government executives. according to three organizational variables. *Public personnel Management*. 89- 119.
  22. Chand M, India K, Katou A. The impact of HRM practices on organisational performance in the Indian hotel industry. *Empl Rel* 2007; 29: 576-594.
  23. Cochran, G. (2009). Developing a Competency Model for a 21th century Extension Organization, Ohio State University, a doctor of dissertationDimitris, B., And Vokala,M, (2015).Organizational Silence: A New Challenge For Human Resource Management; athense university of economics and business,pp1-19.
  24. Eliyana A. Influence of organizational culture and leader member exchange to affirmative action policy, diversity and employee work quality at pt pelabuhan Indonesia. *Am Int J Soc Sci*. 2015; 4:261-76. Extracting the components and dimensions of positivity in primary school principals
  25. Fathollahzadeh R, Amirinasab A, Arbabi A. [Investigating the Relationship
  26. Golmohammadian M, Sajjadi SN, Salimi H. The role of psychological