



## بررسی رابطه بین میزان بهره‌گیری از روان‌شناسی مثبت‌گرا بر اساس دیدگاه کامرون با آمادگی برای تغییر در میان مدیران

نام و نام خانوادگی نویسنده اول<sup>\*</sup>، مریم غیور

۱- اطلاعات دانشگاهی نویسنده اول: لیسانس ریاضی کاربردی و دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار

وابستگی سازمانی نویسنده اول: فرهنگی رسمی آموزش و پرورش ناحیه ۳ اصفهان

\* آدرس پست الکترونیک نویسنده: ghayour\_maryam@yahoo.com

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین میزان بهره‌گیری از روان‌شناسی مثبت‌گرا بر اساس دیدگاه کامرون با آمادگی برای تغییر در میان مدیران اداره کل آموزش و پرورش اصفهان صورت گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران اداره کل آموزش و پرورش اصفهان، که تعداد آنها ۱۱۷ نفر بوده که به روش سرشماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها برای متغیر روان‌شناسی مثبت‌گرا از پرسشنامه روان‌شناسی مثبت‌گرا کامرون (۲۰۰۸) و جهت سنجش آمادگی برای تغییر نیز از پرسشنامه نگرش به تغییر سازمانی از دونهام و همکارانش (۱۹۸۹) استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و بررسی روابط بین فرضیات تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ استفاده شده است. نتایج آزمون‌های آماری نشان داد که بین روان‌شناسی مثبت‌گرا و آمادگی برای تغییر مدیران مدارس رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. برای فرضیات فرعی نتیجه آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین مؤلفه‌های جو مثبت‌گرا، روابط انسانی مثبت‌گرا، ارتباطات مثبت‌گرا به ترتیب مقادیر همبستگی و معناداری (۰/۳۹۴، ۰/۰۰۵)، (۰/۳۶۶، ۰/۰۱۲) و (۰/۲۸۴، ۰/۰۳۸) بدست آمد که نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار با آمادگی برای تغییر در میان مدیران بود و برای مؤلفه معناگرایی مثبت‌گرا با آمادگی برای تغییر در میان مدیران همبستگی ۰/۱۶۶ و معناداری ۰/۱۰۹ گویای عدم رابطه مثبت و معنادار بود.

کلیدواژه: روان‌شناسی مثبت‌گرا، معناگرایی، ارتباطات مثبت، روابط انسانی مثبت‌گرا، جو مثبت

# هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش  
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان  
مدرسه آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

## ۱- مقدمه

در گذشته، تنها به تئوری سازی، تحقیق و کاربرد مثبت گرایی در حوزه روان شناسی توجه می شد ولی اکنون، تحقیقات مثبت گرایی در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی<sup>۱</sup> نیز مورد توجه قرار گرفته است. نهضت مثبت گرایی در کار، یک انقلاب در زمینه ی مدیریت و رهبری سازمان و کسب و کار محسوب می شود و توانسته تأثیر قابل ملاحظه خود را بر بسیاری از رویه های سنتی و یا منسوخ سازمان اثبات کند و به جهت همین دستاوردهای قابل ملاحظه خود در محیط کار، نظر بسیاری از نظریه پردازان و محققان را به خود جلب کرده است. تحقیقات نشان می دهد تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی های مثبت افراد می تواند باعث اثر بخشی سیاستها و رویه های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود. تحقیقات نشان می دهند که توجه به توانمندیها و استعدادها در زندگی شخصی و کاری در مجموع باعث بهبود عملکرد، افزایش خشنودی، اعتماد به نفس، عزت نفس، انعطاف پذیری، انرژی و شادابی، عملکرد شغلی، دستیابی به هدف، رشد و توسعه فردی بیشتر و کاهش استرس می گردد. به همین جهت نیز محققان و نظریه پردازان از خلق مزیت رقابتی<sup>۲</sup> به واسطه استفاده از ظرفیتها و توانمندیهای مثبت افراد و همچنین رویه ها و سبک های مدیریت و روان شناسی مثبت گرا در کار حمایت می کنند (فردریکسون، ۲۰۰۱، ۳: ۴). با عنایت به اثرات مثبت این رویکرد در تغییرات و با توجه به اینکه عصر حاضر، هزاره تغییرات لحظه ای و مداوم است، پژوهش حاضر در راستای بررسی رابطه بین دو متغیر روان شناسی مثبت گرا و آمادگی برای تغییر می باشد.

هزاره سوم عصر تغییرات شتابنده است، به تعبیر پیتر دراکر<sup>۳</sup>، تغییر یگانه امر ثابت در دنیای امروزی است. زمانی که تغییری در سازمان ها روی می دهد، مهم ترین مشخصه توانایی سازمان در بیرون آمدن از باتلاقی که گرفتارش شده است، توانایی رهبر سازمان در هدایت کردن است (نازاریان، ۱۳۸۹: ۶). بسیاری از محققین بر اهمیت تشخیص عواملی که باعث تسهیل تغییر می شود یا ایجاد آمادگی برای تغییر در میان افراد درگیر با تحت تأثیر قرار دادن نگرش آنان به سمت تغییر، تأکید کرده اند. (کخ و فرنچ، ۱۹۴۸؛ ارمناکیس و همکاران، ۱۹۹۳؛ ارمناکیس و بدیان، ۱۹۹۹، ۷؛ ابای، ۸ و همکاران، ۲۰۰۰؛ مادسن، ۹، ۲۰۰۳؛ برنرث، ۲۰۰۴، ۱۱؛ مادسن و همکاران، ۲۰۰۶؛ رافرتی، ۱۲ و سیمونز، ۲۰۰۶، ۱۳). تعیین این فاکتورها احتمالاً به عاملین تغییر، در ارزیابی، طراحی و اعمال ابتکارات تغییری مؤثر، کمک می کند. نتیجه این که در ادبیات تغییر سازمانی به منظور تغییرات موفقیت آمیز و اثربخش، تشخیص نگرش افراد، نقشی درخور توجه دارد (ویر، ۲۰۰۱: ۱۰۲).

در قرن ۲۱ انتظار می رود که مدیران و رهبران بتوانند از عهده تغییرات سریع جهان کار برآیند، این تغییرات، سریع، پیچیده و غیر قابل پیش بینی هستند و تاثیر قابل توجهی بر سازمان ها و سبک رهبریشان دارد. مدیران باید رهبران شایسته باشند تا

<sup>۱</sup>. Organizational behavior

<sup>۲</sup>. Competitive Advantage

<sup>۳</sup> Frederickson

<sup>۴</sup>. Dracker

<sup>۵</sup> Koch & French

<sup>۶</sup> Armenakis

<sup>۷</sup>. Bedeian

<sup>۸</sup>. Eby

<sup>۹</sup> Madsen

<sup>۱۰</sup> Bernerth

<sup>۱۱</sup> Madsen

<sup>۱۲</sup>. Rafferty

<sup>۱۳</sup>. Simons

<sup>۱۴</sup>. Weber

# هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش  
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان  
مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

بتوانند افرادشان را متحول کنند و بازده مورد نیاز شرکت را به دست آورند. یک رهبر در این محیط متغیر جدید باید نقش های گوناگونی ایفا کند (فیاضی، ۱۳۸۹: ۱۵).

رهبران در عصر جدید به عنوان معلم، طراح و خدمتگذار باید به طور مستمر تغییر یابند و هویت جدیدی از خود خلق کنند. آنها باید بتوانند به سرعت خود را با شرایط جدید تطبیق داده، گذشته خود را فراموش کنند و نقشها و روابط جدیدی برای خود ترسیم سازند. آنها باید بتوانند تیم های کاری و گروههای ذینفع متفاوت را به کار گرفته و سبکهای متفاوت مدیریتی را در آن واحد به کار گیرند (مشایخی، ۱۳۸۳: ۱۱).

از جمله نظریه پردازان در حوزه رهبری در سازمانها کامرون (۲۰۰۸) می باشد که درصدد ارائه استراتژی هایی است که به رهبران در دستیابی به موقعیتی فراتر از استانداردهای موردنظر در جهت دستیابی به اثربخشی فوق العاده و نتایج شگفت انگیز کمک نماید. کامرون برحسب نتایج پژوهش های تجربی و اصول روان شناسی مثبت گرا ۲ چهار استراتژی را برای عملکرد فوق العاده شناسایی کرده است: جو مثبت ۳، روابط مثبت ۴، معناگرایی مثبت ۵ و ارتباطات مثبت ۶.

مدیریت و رهبری در عین جذابیت به یکی از پیچیده ترین مفاهیم سازمانی تبدیل شده است. پیچیدگی ذاتی بشر در کنار شتاب فزاینده تغییرات، درک عوامل موفقیت سازمان را دشوار تر ساخته است. هزاره سوم با مسائل مهمی همچون افزایش دموکراسی، افزایش جمعیت، جهانی شدن، گسترش ارتباطات و اطلاعات، مسائل اخلاقی و مسئولیت اجتماعی، افزایش انتظارات مشتریان، رقابت فزاینده سازمانها، سرعت رشد دانش و فناوری، و... دست به گریبان شده است. در پرتو این چنین مسائلی بشر با مشکلات عدیده اجتماعی، عاطفی، هیجانی، شخصیتی و رفتاری زیادی همچون استرس، افسردگی، تعارض، پرخاشگری، تعارض، خیانت، از خود بیگانگی، فرسودگی هیجانی و... مواجه شده است که به نوبه خود سازمانها را نیز با مشکلاتی همچون کاهش بهره وری و عملکرد، افزایش خروج کارکنان، افزایش حوادث شغلی، و... مواجه کرده است. از این رو به نظر می رسد مهمترین مسئله قرن حاضر نیاز به یک نظریه جامع و کاربردی باشد که بتواند چنین مسائل بفرنجی را در خود جای دهد و البته چشم اندازی فراتر از حل مسئله و آسیب شناسی ارائه دهد چرا که در عصر پر رقابت امروز، حفظ حداقل استاندارد دیگر پاسخگوی چالشهای فرا- روی مدیران و سازمانها نخواهد بود. از سویی باید گفت که تئوریهای مدیریت و رفتار سازمانی نقش فزاینده ای در شکل گیری نگرش مدیران و رهبران و سبک مدیریت آنها خواهد داشت. در آغاز قرن بیست و یکم، با الهام از نهضت روانشناسی مثبت گرا، تئوری پردازی سازمانی مثبت گرا در سازمان تجلی پیدا کردند و خیلی زود جایگاه ویژه ای در سازمان کسب کردند. تئوری سازمانی مثبت گرا پاسخی است به چالشهای مطرح شده در واقع نظام های آموزشی نیز که خود بانی تغییرات وسیع اجتماعی هستند با تغییر مواجه اند و تغییر برای آنها گریز ناپذیر است. در این میان نظام آموزش و پرورش نیز که یکی از مهمترین نظام های آموزشی در کشور است، از اهمیت ویژه ای برخوردار است. اگرمدیران سازمان های آموزشی نیز به این که فرایند تغییر سازمانی می تواند به تطبیق سازمانی منجر شود و امکان استفاده از فرصت های جدید را فراهم کند اعتماد داشته باشند، درک مطلوبی از فرایند تغییر خواهند داشت (رحمان سرشت، ۱۳۸۶: ۲).

وجود درک و شناخت، رفتار و عملکرد مناسب همراه با احساس مثبت در مدیران نسبت به تغییرات سازمانی می تواند زمینه ی کافی را برای موفقیت طرح ها فراهم کند. هدف پژوهش حاضر پی بردن به رابطه بین دیدگاه روان شناسی مثبت گرای کامرون و آمادگی برای تغییر در میان مدیران آموزش و پرورش اصفهان می باشد که علی رغم اهمیت آن تاکنون تحقیقی در این زمینه در کشور انجام نشده است.

<sup>۱</sup>.Cameron

<sup>۲</sup>. positive leadership

<sup>۳</sup> Positive atmosphere

<sup>۴</sup> Positive relationships

<sup>۵</sup> Sense of positive orientation

<sup>۶</sup> Positive communication

# هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش  
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان  
معاونت آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

## مروری بر ادبیات تحقیق

در قرن بیست و یکم انتظار می‌رود که مدیران و رهبران بتوانند از عهده تغییرات سریع جهان کار برآیند. به دلیل تنوع گسترده محیط‌های کاری، مدیریت مؤثر سازمان‌ها و منابع انسانی با چالش‌های فراوانی روبرو شده است. این تغییرات سریع، پیچیده و غیر قابل پیش‌بینی هستند و تأثیر قابل توجهی بر سازمان‌ها و سبک رهبری‌شان دارد. سازمانها به سمت ساختارهایی با سلسله مراتب کمتر تغییر کرده‌اند که در آن مدیران و رهبران به کارکنان آزادی بیشتری داده و به آنها مسئولیت بیشتری واگذار کرده‌اند. مدیران آینده در صورتی می‌توانند مؤثر باشند که از عهده این تغییرات برآیند و به این منظور آنها به توانایی‌هایی مانند تیم‌مدار بودن، ارتباطات قوی، حل‌کننده مشکلات، ایجادکننده تغییرات و رهبر بودن نیاز دارند. مدیران باید رهبران شایسته باشند تا بتوانند افرادشان را متحول کنند و بازده مورد نیاز را به دست آورند. یک رهبر در این محیط متغیر جدید باید نقش‌های گوناگونی ایفا کند. برای اطمینان از اینکه تغییرات با موفقیت انجام می‌شود، باید به افراد سازمان توجه بیشتری شود زیرا قدرت اقتصادی و توان تولید سازمان‌های مدرن به جای دارایی‌های فیزیکی، مرهون توانمندی فکری و خدماتی آنهاست.

رهبری مثبت گرا ریشه در کاربرد اصول برگرفته از زمینه‌های جدید پژوهش سازمانی مثبت‌گرا، روانشناسی مثبت‌گرا و ادبیات تغییر مثبت دارد. هدف از رهبری مثبت‌گرا ایجاد عملکرد فوق‌العاده در کارکنان است. چهار استراتژی شناخته شده برای رهبری مثبت‌گرا عبارتند از: ایجاد جو، روابط انسانی و ارتباطات و معناداری مثبت، رهبران مثبت‌گرا می‌توانند با ایجاد استراتژی‌های زیر بهترین بازخورد را در شیوه عمل کارکنان در راستای اهداف سازمان عملی کنند:

کمک به کارکنان جهت دیدن تأثیر کارشان بر روی دیگران،

ایجاد فرصتی برای آنها جهت برقراری ارتباط مستقیم با مشتریان و دریافت بازخورد از آنها

برجسته‌سازی رابطه بین آنچه برای افراد معنادار است و مزایای ایجاد شده توسط سازمان.

کمک به کارکنان برای دیدن اینکه مشغول ایجاد میراث (بر جای گذاردن اثر) هستند

تقویت و ایجاد اهداف جمعی بیش از اهداف شخصی و خودپسندانه.

آرین پور و مشتاقی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه ساده و چندگانه مؤلفه‌های روان‌شناختی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان دزفول" با هدف بررسی رابطه ساده و چندگانه مؤلفه‌های روان‌شناختی با عملکرد شغلی به این نتایج دست یافتند که بین مؤلفه‌های خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوشبینی با عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد بین مؤلفه‌های روان‌شناختی با عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه همزمان و چندگانه وجود ندارد.

معینی کوچکسرای و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان "نقش سلامت روانی بر ابعاد شخصیتی کارمندان شبکه‌های بهداشت" با هدف تعیین تأثیر سلامت روانی بر ابعاد شخصیتی به این نتایج دست یافتند که بین افسردگی و اضطراب و بی‌خوابی با بعد روان‌نژندی شخصیت رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. همچنین کارکرد اجتماعی کارکنان با بعد برون‌گرایی دلپذیر بودن و مسئولیت‌پذیری شخصیت نیز رابطه مثبت و معنی‌داری نشان داد. رابطه نشانه‌های بدنی نیز با انعطاف‌پذیری شخصیت مثبت و معنی‌دار بود. آزمون تحلیل رگرسیون و آنالیز واریانس ANOVA نیز نشان دادند که مؤلفه‌های سلامت روان می‌توانند ابعاد شخصیتی کارمندان را پیش‌بینی و تبیین نمایند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سلامت روان کارمندان بر ویژگی‌های شخصیتی آنها تأثیرگذار است.

# هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش  
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان  
مدرسه آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

علیپور و همکاران (۱۳۹۷) با هدف تعیین اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی بر سلامت روان کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو حاکی از تأثیر مدل مداخله ای لوتانز بر بهبود سلامت روان و زیر مقیاسهای اضطراب، عملکرد اجتماعی و افسردگی بود.

هنسن (۲۰۱۹) نشان داد که سلامت سازمانی از طریق دادن آزادی عمل در تصمیم‌گیری و احساس انجام کار مؤثر بر سلامت روانشناختی تأثیر مثبت و نبود سلامت سازمانی از طریق تبعیض، کار تنش‌زا و شیوه‌های ارتباطی مخرب بر سلامت روانشناختی تأثیر منفی دارند.

نیده‌هر (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان "تأثیر مؤلفه‌های روانشناختی بر سلامت روانی" به این نتیجه رسید که نبود آزادی عمل در تصمیم‌گیری، نداشتن امنیت شغلی و کمبود حمایت‌های اجتماعی بر سلامت روانشناختی کارکنان تأثیر منفی دارد. رمزی و بشارت (۲۰۱۸) طی تحقیقی با عنوان "تأثیر سرسختی روانشناختی در موفقیت ورزشی و سلامت روان" نشان دادند که بین سرسختی روانشناختی و آشفتگی روانی همبستگی منفی وجود دارد.

در پژوهشی وینه‌وون (۲۰۱۷) نشان داد که عوامل روانشناختی بر کارکرد جسمی تأثیر می‌گذارند و کسانی که بهزیستی روانشناختی بالاتری دارند، از سلامت جسمی بالاتری نیز برخوردارند. همچنین این افراد شاد، خوشبین و مثبت‌نگرند و از ثبات عاطفی بالایی برخوردارند، برای حل مسائل خود مستقیماً تلاش و از زندگی خود راضی بوده و احساس خوشبختی دارند.

روان‌شناسی مثبت‌گرا ریشه در کاربرد اصول برگرفته از زمینه‌های جدید پژوهش سازمانی مثبت‌گرا، روانشناسی مثبت‌گرا و ادبیات تغییر مثبت دارد. هدف از روان‌شناسی مثبت‌گرا ایجاد عملکرد فوق‌العاده در کارکنان است. در این رابطه فرضیات تحقیق عبارتند از:

## فرضیات پژوهش

### فرضیه مهم

بین روان‌شناسی مثبت‌گرا با آمادگی برای تغییر در میان مدیران رابطه وجود دارد.

### فرضیات اخص

بین جو مثبت‌گرا با آمادگی برای تغییر در میان مدیران رابطه وجود دارد.

بین روابط انسانی مثبت‌گرا با آمادگی برای تغییر در میان مدیران رابطه وجود دارد.

بین ارتباطات مثبت‌گرا با آمادگی برای تغییر در میان مدیران رابطه وجود دارد.

بین معناگرایی مثبت‌گرا با آمادگی برای تغییر در میان مدیران رابطه وجود دارد.

### روش تحقیق

این پژوهش از حیث روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران آموزش و پرورش اصفهان می‌باشند که تعداد آنها ۱۱۷ نفر است و به روش سرشماری انتخاب شدند و پرسشنامه ارزیابی روان‌شناسی مثبت‌گرا از کامرون (۲۰۰۸) دارای ۲۳ سؤال با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (همیشه، اغلب، گاهی، به ندرت، هرگز) است که خود از سال ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۸ با بررسی سازمان‌های تجاری و اجرای پیشنهادات در شناخت استراتژی‌های ناشناخته رهبران به سوی پیشرفت سطوح عملکرد و فوق‌العاده تعالی محقق شود. (کامرون، ۲۰۰۸).

جهت سنجش آمادگی برای تغییر سازمانی از پرسشنامه نگرش به تغییر سازمانی از دونهام و همکارانش (۱۹۸۹) با ۱۸ سؤال با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای، که در تحقیق‌های دیگر محققان با آلفای کرونباخ ۰/۸۸ و ۰/۸۹ بدست آمد. (رشید: ۲۰۰۴، رافرتی: ۲۰۰۶)، استفاده شده است.

# هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش  
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان  
مدرسه آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

که ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده برای پرسشنامه های روان شناسی مثبت گرا و مؤلفه های آن و آمادگی برای تغییر مدیران در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱: مقدار ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه های روان شناسی مثبت گرا و آمادگی برای تغییر سازمانی

متغیر	سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
روان شناسی مثبت گرا	۲۳	۰/۷۵۱
آمادگی برای تغییر سازمانی	۱۸	۰/۸۰۹

## نتایج و بحث

پرسشنامه حاضر در بین تعداد ۸۶ نفر از مدیران توزیع گردیده است. که از این تعداد ۷۲ نفر (۸۳/۷٪) را مردان و ۱۴ نفر (۱۶/۳٪) را مدیران زن شامل می شدند ۸۹/۱۶ درصد از افراد جامعه مورد تحقیق متاهل بوده و تنها ۱۰/۸۴ درصد آنها مجرد بودند. ۵۴/۱۳ درصد کارکنان با رده سنی ۳۰ تا ۴۵ سال بیشترین بودند و ۶۹/۷۷ درصد کارکنان دارای سطح تحصیلات لیسانس و ۸۶/۰۵ درصد کارکنان دارای سابقه کاری ۱۵ سال به بالا بودند.

آزمون فرض نرمال بودن متغیرها

قبل از تعیین نوع آزمون مورد استفاده به خصوص در آزمون‌های مقایسه‌ای لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم. در صورتیکه متغیرها نرمال باشند، استفاده از آزمون‌های پارامتری توصیه می‌شود و در غیر اینصورت استفاده از آزمون‌های معادل غیر پارامتری، مدنظر قرار خواهد گرفت. لذا فرض ها به شرح زیر می باشند:  
فرض صفر ( $H_0$ ): متغیر تحت بررسی دارای توزیع نرمال است.  
فرض مقابل ( $H_1$ ): متغیر تحت بررسی دارای توزیع نرمال نیست.

جدول ۲: بررسی توزیع نرمال متغیرهای روان شناسی مثبت گرا و آمادگی برای تغییر با آزمون کولموگروف اسمیرنوف

سطح معناداری	آماره Z کالموگروف اسمیرنوف	پارامترهای نرمال b		متغیرهای تحقیق
		انحراف معیار استاندارد	میانگین	
۰/۱۶۹	۱/۱۱	۳/۷۳۹۹۸	۹/۵۰۸۲	جوشیت گرا
۰/۱۳۲	۱/۱۶۵	۳/۶۹۶۱۵	۱۰/۵۴۴۸	روابط انسانی
۰/۱۳۲	۱/۱۶۵	۳/۳۱۱۴۸	۹/۴۰۳۲	ارتباطات مثبت
۰/۱۳۲	۱/۱۶۵	۵/۲۵۰۵۰	۱۴/۳۶۰۷	معناگرایی مثبت
۰/۹۹۸	۰/۳۹۵	۲۱/۹۴۸۱	۱۰۲/۲۴۵	آمادگی برای تغییر

از آنجایی که متغیرهای تحت بررسی در این پژوهش از نوع فاصله‌ای - رتبه‌ای می‌باشند، و از طرفی به کمک روش آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (جدول ۳-۴) مقدار سطح معناداری برای مؤلفه های متغیر مستقل و وابسته یعنی روان شناسی مثبت گرا و آمادگی برای تغییر سازمان همگی بالاتر از ۰/۰۵ بدست آمد. با توجه به بزرگتر بودن p-value فرض  $H_1$  (متغیر تحت بررسی دارای توزیع نرمال نیست) رد شده و فرض  $H_0$  (متغیر تحت بررسی دارای توزیع نرمال است) پذیرفته می‌شود.



وزارت آموزش و پرورش  
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان  
مدرسه آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

# هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



## بحث و بررسی

با توجه به اهداف تحقیق که به دنبال بررسی رابطه بین روان شناسی مثبت گرا و آمادگی برای تغییر سازمان فرضیه اهم تحقیق بوده و بررسی رابطه بین هر یک از مؤلفه های روان شناسی مثبت گرا و آمادگی برای تغییر سازمان، فرضیه های اخص پس از جمع آوری پرسشنامه ها؛ داده های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت که نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون باتوجه به نرمال بودن متغیرها آورده شده است .

جدول ۳: نتایج آماری حاصل از آزمون همبستگی پیرسون

نتیجه آزمون	ضریب همبستگی	سطح معناداری	متغیر ۲	متغیر ۱	فرضیه
تایید	۰/۴۷۳	۰/۰۰۲	آمادگی برای تغییر سازمان	روان شناسی مثبت گرا	فرضیه اهم
تایید	۰/۳۹۴	۰/۰۰۵	آمادگی برای تغییر سازمان	جو مثبت گرا	فرضیه اخص ۱
تایید	۰/۳۶۶	۰/۰۱۲	آمادگی برای تغییر سازمان	روابط انسانی مثبت گرا	فرضیه اخص ۲
تایید	۰/۲۸۴	۰/۰۳۸	آمادگی برای تغییر سازمان	ارتباطات مثبت گرا	فرضیه اخص ۳
رد	۰/۱۶۶	۰/۱۰۹	آمادگی برای تغییر سازمان	معناگرایی مثبت گرا	فرضیه اخص ۴

باتوجه به جدول فوق فرضیه اهم تحقیق و همچنین فرضیه های اخص به استثناء رابطه بین معناگرایی مثبت گرا و آمادگی برای تغییر سازمان با ضریب همبستگی ۰/۱۰۹ و سطح معناداری ۰/۱۶۶ تأیید می شوند به این ترتیب می توان نتیجه گرفت که بین روان شناسی مثبت گرا و آمادگی برای تغییر سازمان در وهله اول و مؤلفه های جو مثبت گرا، روابط انسانی، ارتباطات مثبت و آمادگی برای تغییر سازمان رابطه مثبت و معناداری برقرار است.

# هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش  
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان  
مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

## بحث و نتیجه گیری

در قرن ۲۱ انتظار می رود که مدیران و رهبران بتوانند از عهده تغییرات سریع جهان کار برآیند. به دلیل تنوع گسترده محیط های کاری، مدیریت مؤثر سازمان ها و منابع انسانی با چالش های فراوانی روبرو شده است. این تغییرات سریع، پیچیده و غیر قابل پیش بینی هستند و تأثیر قابل توجهی بر سازمان ها و سبک رهبری شان دارد. سازمانها به سمت ساختارهایی با سلسله مراتب کمتر تغییر کرده اند که در آن مدیران و رهبران به کارکنان آزادی بیشتری داده و به آنها مسئولیت بیشتری واگذار کرده اند. مدیران آینده در صورتی می توانند مؤثر باشند که از عهده این تغییرات برآیند و به این منظور آنها به توانایی هایی مانند تیم مدار بودن، ارتباطات قوی، حل کننده مشکلات، ایجاد کننده تغییرات و رهبر بودن نیاز دارند. مدیران باید رهبران شایسته باشند تا بتوانند افرادشان را متحول کنند و بازده مورد نیاز شرکت را به دست آورند. یک رهبر در این محیط متغیر جدید باید نقش های گوناگونی ایفا کند. برای اطمینان از اینکه تغییرات با موفقیت انجام می شود، باید به افراد سازمان توجه بیشتری شود؛ زیرا قدرت اقتصادی و توان تولید سازمان های مدرن به جای دارایی های فیزیکی، مرهون توانمندی فکری و خدماتی آنهاست. کاربرد روان شناسی مثبت گرا در عرصه سازمان و مدیریت، منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد جدید در این زمینه شده است. سازمانی مثبت هستند، تأکید می کند و پژوهش های سازمانی مثبت گرا که بیشتر بر جنبه های کلان رفتار سازمانی تأکید می کند. در مجموع، استفاده از یافته ها و دستاوردهای روان سازمان است.

اهمیت نوع سبک رهبری مدیران در هدایت و ایجاد انگیزه در کارکنان به منظور تحقق اهداف سازمانی تأثیرگذار و غیرقابل انکار است. به طور کلی سبک رهبری در تغییر و هدایت نگرش کارکنان به درک ضرورت تغییر سازمانی و موقعیت زیردستان می تواند موفقیت آمیز باشد. می توان عنوان نمود روان شناسی مثبت گرا، زمینه همراهی بیشتر کارکنان با اهداف سازمانی را فراهم و سبب کارآمدی، اثربخشی و حصول موفقیت بیشتر در سازمان ها شود. یکی از مهم ترین کارکردهای تئوری پردازی در سازمان این است که بتواند به افزایش کار آیی و اثربخشی منجر شود. ارزشمندی یک تئوری توسط پژوهش های تجربی به بوته آزمایش گذاشته می شود. چنانچه گفته شد در سال های اخیر، روند پژوهش در خصوص مفاهیم و سازه های تئوری سازمانی مثبت گرا از یک سیر صعودی برخوردار بوده است. هرچند باید پذیرفت که روانشناسی مثبت گرا به طور کل، و روانشناسی سازمانی مثبت گرا به طور خاص، یک علم جوان محسوب می شوند و ممکن است انتقاداتی نیز به آن ها وارد دانست و باید در استفاده از نتایج آن نیز جانب احتیاط را رعایت کرد. اما برخی نتایج آن در محیط کار بسیار شگفت انگیز بوده است، به طوری که امروزه روانشناسی مثبت گرا تلویحات مهمی برای متخصصان منابع انسانی دارد. اهداف روانشناسی مثبت گرا هماهنگی بالایی با اهداف متخصصان توسعه منابع انسانی دارد. هر دو زمینه به افزایش مهارت ها، افزایش بهره وری، افزایش رضایتمندی، ترغیب رفتار اخلاقی، بهبود عملکرد و پرورش خلاقیت علاقه مند هستند (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۱). در همین خصوص برخی پژوهش ها نشان می دهند تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی های مثبت افراد می تواند باعث اثربخشی سیاست ها و رویه های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۱). بررسی مجموعه پژوهش ها نشان می دهد که استفاده از توانمندی ها در زندگی شخصی و کاری باعث افزایش خشنودی، اعتماد به نفس، عزت نفس، انعطاف پذیری، انرژی و شادابی، عملکرد شغلی، دستیابی به هدف، رشد و توسعه فردی بیشتر و کاهش استرس می گردد.

نتایج تحقیق بیانگر آن است که رهبری مثبت گرا، کارکنان را به انجام رفتارهایی ترغیب می کند که هم برای سازمان و هم برای کارکنان سودمند است. رفتارهایی که به طور مستقیم سازمان از آنها سود می برد (فضیلت مدنی و وظیفه شناسی) و رفتارهایی که سایر کارکنان از آنها منتفع می شوند (نوع دوستی، جوانمردی، ادب و مهربانی). نکته دیگر اینکه رهبری تحول گرا باعث ادراک بهتر کارکنان از عدالت در سازمان می شود که خود عدالت سازمانی نیز از پیش بینی کننده های رفتار شهروندی سازمانی است. بنابراین می توان گفت عدالت سازمانی سازوکاری است که از طریق آن، رهبری تحول گرا، رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان را موجب می شود. بنابراین لزوم وجود رهبران تحول گرا در سازمان توصیه می شود تا علاوه بر ارتقای ادراک کارکنان از عدالت در سازمان، موجب افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی و در نهایت ارتقای عملکرد سازمان شوند. در این راستا توصیه می شود:



# هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش  
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان  
مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

به روز کردن اطلاعات مدیران در مورد شیوه های نوین رهبری و ارتقای مهارت های آنان در این زمینه؛ فاصله گرفتن از ارزشهای سنتی و تشویق ارائه راه حل‌های جدید از طریق ارائه پاداش به افکار نو؛ درگیر کردن پیروان در ارائه چشم انداز آینده برای جلب مشارکت بیشتر آنها در تحقق اهداف و داشتن تفکر خوشبینانه در مورد آینده به منظور افزایش انگیزه کارکنان نسبت به کار؛ توجه به نیازهای یکایک پیروان و ایجاد فرصت برای شکوفایی و ارتقای آنان به سطح بالاتر توسعه شخصیتی؛ ایجاد سیستم های جبران خدمات و سیستم عادلانه پرداخت در جهت ایجاد عدالت توزیعی؛ ایجاد نظام ارتقا و انتصاب مبتنی بر شایسته سالاری و مشارکت کارکنان در تصمیم گیریها جهت عدالت رویه ای؛ ایجاد نظامهای اطلاعاتی مناسب در سازمان، به منظور ارائه اطلاعات مورد نیاز به کارکنان در زمینه رویه ها و فرایندهای تصمیم گیری در جهت ارتقای عدالت تعاملی.

ایجاد ارتباطات مثبت که فضای باز گفتگو را به ارمغان می آورد و ایجاد معنی داری مثبت که همراه با افزایش تعهد، مشارکت و توانمندی است را در اولویت قرار می دهد. این یافته ها با اظهارات رامسدن که معتقد است رهبران آکاردمیک باید بتوانند با خوش بینی، تهییج و برانگیختن کارکنان آنها را برای انجام وظایف خود آماده سازند، همسو است (رامسدن، ۱۹۹۸). دغدغه اصلی پژوهش سازمانی مثبت گرا مطالعه نتایج، فرآیندها و ارتباطات مثبت بیان سازمان و اعضای آن است. ایده اولیه پژوهش رفتار سازمانی مثبت گرا، درک انگیزاننده های این گونه رفتارهای مثبت گرا در محیط کار است، به گونه ای که سازمان ها را قادر سازد به سطوح جدیدی از موفقیت دست یابد. یکی از شباهت های پژوهش سازمانی مثبت گرا با رفتار سازمانی سنتی توجه این رویکرد به اثر بخشی کارکنان و پاسخهای انگیزشی آنها به محیط کار است. پژوهش رفتار سازمانی مثبت گرا به دنبال مطالعه سازمان هایی است که به وسیله انعطاف پذیری، سرزندگی، اعتماد، فضیلت سازمانی، تغییر مثبت، سرآمدی و معناداری تعریف شده اند و با خلق رفاه و بهروزی نیروی انسانی، به موفقیت دست می یابند. همچنین رمرال (۲۰۰۸) بیان می کند که کارکنانی با ویژگی های مثبت گرایانه پیش بینی بهتری از عملکرد بالای شغلی به عمل می آورند. به عنوان مثال فضیلت ها از آن جهت برای افراد و سازمانها مهم هستند که به آنها در غلبه مؤثر بر مشکلات و دست یابی به نتایج مثبت حتی در شرایط بحران و آشوب به جهت ماهیت تقویت کنندگی و اثر ضربه گیری که دارند کمک می کند.

## پیشنهادات تحقیق

جنبه های روانشناسی مثبت گرا در محیط کار باعث افزایش احتمال تجربه سایر جنبه های روانشناسی مثبت گرا در محیط کار توسط افراد می شود از این رو پیشنهاد می گردد به این امر مهم توجه شود.

- سرمایه روانشناختی توان بالقوه زیادی در جهت تحمل عدم قطعیت، چالش طلبی، و ایجاد یک محیط کار مثبت گرا، روحیه بخش و در مجموع افزایش جذابیت سازمانی دارد، که در مجموع باعث افزایش نرخ حفظ و نگهداری کارکنان می گردد. بدین سان توجه به این امر مهم ضروری می باشد.

- با قرار دادن اخلاق کار در کنار قوانین و مقررات، می توان بهبود بهره وری و انگیزه کاری را در کارکنان انتظار داشت، بنابراین توصیه می شود که به وضعیت عاطفی و خانوادگی کارکنان توجه شود.

- استفاده از فعالیت های فوق برنامه، تفریحی و سرگرمی برای تحکیم مناسبات فردی و اجتماعی میان کارکنان، مثل مسافرت های دوره ای، نماز جماعت و ... توصیه می شود.

- حقوق مناسب با کار بر پشتکار و جدیت فرد در محل کار تأثیر دارد، بنابراین، برای ارتقای اخلاق کار پرداخت حقوق و دستمزد مکفی و متناسب با شئون فرد توصیه می شود.

- برای ارتقاء اخلاق کار، توجه مدیران به بهره برداری از نظام ارتقای شغلی در طول حیات کاری فرد توصیه می شود.

- با همدردی و سهیم شدن در مشکلات کارکنان و مدیریت احساسات خود و دیگران از نظر روحی باعث تحکیم روابط اجتماعی و در نهایت افزایش اخلاق کار می گردد.

- برای ارتقای اخلاق کار توجه به سلامت روحی و جسمی افراد پیشنهاد می گردد.



ISC



CIVILICA



# هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش

اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان

مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

- استفاده از شیوه مدیریت مشارکتی (مدیریت بر مبنای هدف) پیتر دراگر، باعث پدید آمدن روح جمعی و مشارکت در کار و در نهایت بهبود اخلاق کار می‌گردد، توصیه می‌شود که مدیران از نظرات و پیشنهادات رده های پایین در تصمیم گیری ها استفاده نمایند.
- آموزش شیوه های نوین مدیریت و آشنا کردن مدیران با مباحث جدید
- آموزش مدیران در خصوص انتخاب سبک رهبری مناسب
- تأمین ثبات در مدیریت و عدم جابجایی مدیران کارآمد و لایق
- تأکید بر تحقیق و پژوهش در زمینه رهبری تحول آفرین.
- بررسی نقاط ضعف در سبک رهبری و تعالی سازمانی با تهیه و تدوین برنامه های آموزشی در ایجاد مهارت رهبری

# هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش  
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان  
مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

## منابع

- ایروانی، محمدباقر. (۱۳۸۷). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران آموزشی و میزان گرایش آنها به توسعه خلاقیت و نوآوری و ایجاد تغییرات سازمانی، اولین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران.
- بامیسترو واس. (۲۰۰۲) معنویت و روانشناسی مثبت. ترجمه: مهرداد کلانتری و همکاران. اصفهان: انتشارات کنکاش
- فیاضی، مرجان، سیمااصل، نسرين. (۱۳۸۹). استفاده از روانشناسی مثبت گرا در مدیریت و رهبری سازمان (جنبشی رو به گسترش). همایش ملی چالشهای مدیریت و رهبری در سازمانهای ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان
- فروهر، محمد؛ احسان ملکی، شیوا؛ روزبهانی، رحیم، خبازیان، بیتا. (۱۳۹۲). "رفتار سازمانی و پژوهش سازمانی مثبت گرا: رویکردهایی نوین به مدیریت و رهبری". همایش علوم مدیریت نوین شیراز ۱۴ شهریور
- فروهر، محمد، تجری، مجتبی. (۱۳۹۲). تحلیلی بر تأثیر رفتار سازمانی مثبت گرا بر کارآفرینی سازمانی، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش محور، ص ۱۶)
- سید جوادین، سید رضا. فراچی، محمدمهدی. طاهری عطار، غزاله. (۱۳۸۱). شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. نشریه مدیریت بازرگانی، شماره ۵۷-۷۰.
- خاکسار، سروره. (۱۳۸۷). رابطه عدالت سازمانی و خودپنداره مزمن کارکنان با پیامدهای نگرشی و نقش تعدیل کننده خودپنداره فعال در روابط فوق. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)
- کامرون، کیم. (۱۳۹۰). رهبری مثبت گرا. ترجمه رضا هویدا. محمد فروهر. عبدالرسول جمشیدیان) اصفهان: ناشر: پیام علوی
- رحمان سرشت، حسن. (۱۳۸۳) مدیریت راهبردی (استراتژیک) در اندیشه نظریه پردازان، تهران: انتشارات معراج.
- لارنس، جان، اولیور، بی. (۱۳۸۱). شخصیت؛ نظریه و پژوهش ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدیور، تهران، انتشارات آبیژ سنگه، پیر. (۱۳۸۳)؛ رقص تغییر: چالشهای تغییر پایدار در سازمانهای یادگیرنده، ترجمه علی نقی مشایخی، مسعود سلطانی، تهران: آتنا.
- مقدم، اعظم. نیکبخت، اکرم. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رهبری مشترک و کارگروهی از دیدگاه اعضاء هیات علمی دانشگاه اصفهان. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز. شماره ۱، سال شانزدهم
- لس، ادوانس، (۱۳۸۴)، روش جدید گام به گام در کاهش تأخیرها: روانشناسی تنبلی، ترجمه: مهدی قراچه داغی، تهران: انتشارات دایره.
- حمدیه پور، فخریه. (۱۳۹۲)، بررسی ابعاد مختلف اثر گذار بر آمادگی سازمان برای تغییر دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین
- خادمی، مهدی، فرازجا، محمد. (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تعامل گرا و نگرش به تغییر سازمانی، نوآوری های مدیریت آموزشی (اندیشه های تازه در علوم تربیتی)
- میرکمالی، سید محمد، زینلی پور، حسن. (۱۳۸۸)، طراحی الگوی مناسب تغییر سازمانی در دانشگاه های جامع دولتی از طریق تحلیل عامل ها، علوم تربیتی (مجله علوم تربیتی و روانشناسی)
- درفش، رضا. (۱۳۸۰)، رابطه بین سبک رهبری مدیران و میزان گرایش آنها به ایجاد تغییر از نظر دبیران مدارس راهنمایی و متوسطه شهرستان کهگیلویه، کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان
- عسگری، جواد. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تعامل گرا با نگرش به تغییر سازمانی، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان شناسی
- Fleishman, E. A., Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Levin, K. Y., Korotkin, A. L., & Hein, M. B. (۱۹۹۱). Taxonomic Efforts in the Description of Leader Behavior: A Synthesis and Functional Interpretation. Leadership Quarterly, Vol ۲, pp. ۲۴۵-۲۸۷
- Griffin and Moorhead. (۱۹۸۹). Organizational behavior. Houghton: Mifflin.



- Grant, R.M. (۲۰۰۸), Strategic planning in a turbulent environment: evidence from the oil majors, Strategic Management Journal, Vol. ۲۴ No. ۶, pp. ۴۹۱-۵۱۷.
- Gatto, R.P. ۲۰۰۰. The smart manager's F.A.Q. guide: a survival handbook for today's workplace. San Francisco: Jossey-Bass.
- Herman, S. (۲۰۰۰). Leadership in the North American Environmental Sector: values, Leadership Styles and Contextt Environmental Leader and their Organizations. Academy of Management Journal, Vol. ۴۳, PP: ۵۷۷-۶۰۴
- Hersey, P. and Blanchard, K. (۲۰۰۱). Management utilizing human resources. NY: Prentice-Hall
- Haggie, K. and Kingston, J. (۲۰۰۳). "Choosing Your Knowledge Management Strategy". Journal of Knowledge Management Practice, June, pp. ۱-۲۴.
- Hakman, J.R., & Oldman G.R. (۱۹۸۰). Work redesign. Reading, MA: Addison - Wesley
- Walsh, F. (۲۰۰۶). Strengthening Family Resilience. New York: The Guilford Press.