

بررسی رابطه خوش بینی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مرد مدارس ابتدائی شهر هریس

محمد سلیمانزاده اربطان* ۱، رضا رحیم زاده اربطان ۲ و امیر داداشیان سرای ۳

* ۱. کارشناسی الهیات، آموزگار مقطع ابتدایی مدارس شهرستان هریس (نویسنده مسئول) m.soleimanzadeh2023@gmail.com

۲. کارشناسی فقه و مبانی حقوق اسلامی، آموزگار مقطع ابتدایی مدارس شهرستان هریس

۳. کارشناسی روانشناسی عمومی، آموزگار مقطع ابتدایی مدارس شهرستان هریس

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه بررسی رابطه خوش بینی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مرد مدارس ابتدائی شهر هریس بود. روش پژوهش از نوع مطالعات توصیفی- همبستگی و پیش بینی بود. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان مرد مقطع ابتدائی شهر هریس به تعداد جمعاً ۱۱۰ نفر کل شماری شد. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های پرسشنامه عملکرد شغلی بیرن و همکاران (۲۰۰۵) و پرسشنامه خوش بینی شیپر و کارور (۱۹۸۵) استفاده شد. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد. نتایج نشان داد بین خوش بینی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($I=0/471$ ؛ $p<0/01$). بدین ترتیب، برای ارتقای عملکرد شغلی معلمان، لازم است خوش بینی سازمانی آنان تقویت شود.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، خوش بینی سازمانی، معلمان.

مقدمه

عملکرد مناسب و صحیح منابع انسانی (کارکنان) است. در نتیجه در شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمانها برای دستیابی به کارایی و اثر بخشی بیشتر و در نهایت دستیابی به اهداف تعیین شده ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی خود مبذول دارند. شاید مهمترین متغیر وابسته در سازمان، متغیر عملکرد شغلی باشد (کایا، ۲۰۰۹). اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هر چه بیشتر آن واداشته است. عملکرد تعاریف متفاوتی دارد و هر یک از صاحب نظران به جنبه های خاصی از آن اشاره کرده اند. عملکرد شغلی در برگیرنده نتایج حاصل از کار و همچنین رفتارهای حیاتی در روند دستیابی به این نتایج است (کوئین و جیانگ، ۲۰۱۱). عملکرد یعنی اندازه گیری نتایج و این که آیا کار را خوب انجام داده ایم یا نه (رابینز، ترجمه پارسیان و اعرابی، ۱۳۹۵). یا عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می دهند (گریفن و مورفی، ترجمه الوانی و معمارزاده، ۱۳۹۵). عملکرد شغلی به معنی عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می شود (گریفن، ۲۰۱۲). عملکرد شغلی همواره به عنوان یکی از عوامل مهم در مدیریت کارکنان به شمار می رفته است (ستلا و روسلی، ۲۰۱۳؛ به نقل از مسعودی مراقی و استوار، ۱۳۹۳). عملکرد را می توان به دو صورت عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای تقسیم کرد و بین این دو، تمایز قایل شد (عرب فیض آبادی و همکاران، ۱۳۹۳). آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد، عملکرد وظیفه ای نام دارد. عملکرد زمینه ای، به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار، کمک می کنند، تعریف می شود (برمنو ماتاودیدل، ۱۹۹۳؛ به نقل از براتی و همکاران، ۱۳۸۸).

در خصوص عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی، پژوهش های زیادی صورت گرفته است و در پژوهش ها به برخی از عوامل تأثیرگذار اشاره شده است.

یکی از این عوامل خوش بینی^۵ است که در مطالعات پیشین کمتر به آن پرداخته شده است. روانشناسی مثبت گرا یکی از رویکردهای پژوهشی جدید مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی است که تحت عنوان رفتار سازمانی مثبت گرا مطرح شد (دبرا، ۲۰۰۷). لوتانز^۸ و همکاران (۲۰۰۷) در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت در سازمان ها، خوش بینی را یکی از رفتارهای رفتارهای مثبت سازمانی می داند. خوش بینی به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدهاست و این پیامدها به عنوان عوامل مثبت ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می شوند (پترسون، ۲۰۰۰). خوش بینی سازمانی رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت گرا است که متأثر از رویکرد روانشناسی مثبت گرا است و تأکید ویژه ای بر اتخاذ رویکردهای مثبت برای توسعه و مدیریت منابع انسانی در محیط های کاری است (سیمار اصل و فیاضی، ۱۳۸۷). عموم مردم خوش بینی را به صورت «در نظر گرفتن نیمه پر لیوان»، یا دیدن لایه ای براق در هر پدیده، یا عادت به انتظار پایدانی خوش داشتن، برای هر دردرس واقعی در نظر می گیرند (سیگل من و همکاران، ترجمه داورپناه، ۱۳۹۴). همچنین خوش بینی به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج و پیامدهاست (شیر و کارور، ۱۹۸۵). مطابق با مدل کارور و شیرر، خوش بینی - بدبینی به ترتیب، اشاره به انتظار پیامدهای مثبت و منفی از آینده دارد (چانگ و همکاران، ۲۰۰۳). خوش بینی در سازمان به این معنی است که اعضای سازمان بر این عقیده اند که در انجام دادن مطلوب کارها موفق خواهند شد حتی زمانی که با چالش های عمده روبرو شوند. در حیطه ی بخشش سازمانی اشتباهات سریعاً بخشیده می شوند و به عنوان فرصتی برای یادگیری در زمینه ای با استانداردهای

1- Kahya

2- Qin & Tang

3- Griffin

4- Sethela & Rosli

5- Optimism

6- Positive Organizational Behavior

7- Debra

8- Luthans

9- Peterson

1 - Chang

بالای عملکرد مورد استفاده قرار می‌گیرند (حسن زاده، ۱۳۸۹). کارکنانی که با روحیه قوی در محیطی آرام و سرشار از انگیزه به کار مشغولند و نسبت به محیط کار خود خوش بوده بین، عملکرد مطلوب تری دارند. اگر کارکنان به سازمان بدبین نباشند احساس تعلق بیشتری به سازمان می‌نمایند و در نتیجه احتمال بیشتری دارد که در جهت اهداف سازمان، رفتارهای فرانش از خود نشان دهند. خوش بینی سازمانی یک احساس عمیق نسبت به اهداف پیش بینی شده که اعمال را هدایت می‌کند و از کارکنان می‌خواهد که در این مسیر اعمال درست را به درستی و به طور کامل انجام دهند، حتی اگر با چالش جدی مواجه گردند (آوی^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). شواهد پژوهشی چندی نشان می‌دهد که خوش بینی به عنوان یکی از مولفه های سازه سرمایه روان شناختی بر عملکرد تاثیر مثبت دارد. برای نمونه از نظر لارسون و لوتانز^۲ (۲۰۰۶) رفتارهای مثبت سازمانی نظیر خوش بینی دارای تأثیر مثبت بر عملکرد کاری و رضایت فردی می‌شود. در ایران نیز کراهی مقدم و همکاران (۱۳۹۵)، ضیاء و همکاران (۱۳۹۳)، عمادی و همکاران (۱۳۹۳)، نامور و بهشتی (۱۳۹۳)، شریفی و شاه طالبی (۱۳۹۵) گزارش کرده اند که خوش بینی به عنوان یکی از مولفه های سازه سرمایه روان شناختی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد.

بنا بر مطالب گفته شده، سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا خوش بینی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مرد مدارس ابتدائی شهر هریس وجود دارد؟

مواد و ابزار

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع تحقیق توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان مرد مقطع ابتدائی شهر هریس به تعداد جمعاً ۱۱۰ نفر کل شماری شد. برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

ابزار سنجش عملکرد شغلی: از پرسشنامه عملکرد وظیفه ای از طریق فهرست واری ۱۰ سوالی بیرن و همکاران (۲۰۰۵) و عملکرد زمینه ای از طریق فهرست ۱۷ گویه ای کونوی (۱۹۹۹) استفاده شد. نحوه نمره گذاری پرسشنامه بدین قرار است که به خیلی کم نمره (۱)، کم نمره (۲)، متوسط نمره (۳)، زیاد نمره (۴) و خیلی زیاد نمره (۵) اختصاص داده می‌شود و نمره ۱ نشان از عملکرد شغلی پایین و نمره ۵ نشان از عملکرد شغلی بالا است.

ابزار سنجش خوش بینی سازمانی: از پرسشنامه خوش بینی شییر و کارور (۱۹۸۵) تحت عنوان «آزمون جهت گیری زندگی» استفاده شد که شامل ۱۰ سوال می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس طیف پنجگانه لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالف، نه مخالف نه موافق، موافق و کاملاً موافقم) است. نحوه نمره گذاری پرسشنامه بدین قرار است که به خیلی کاملاً مخالفم نمره (۱)، مخالف نمره (۲)، نه مخالف نه موافق نمره (۳)، موافق نمره (۴) و کاملاً موافقم نمره (۵) اختصاص داده می‌شود و نمره ۱ نشان از خوش بینی سازمانی پایین و نمره ۵ نشان از خوش بینی سازمانی بالا است. داده ها از طریق تحلیل همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد.

یافته ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی خوش بینی سازمانی و عملکرد شغلی گزارش شده است:

جدول ۱. ماتریس همبستگی خوش بینی سازمانی و عملکرد شغلی

متغیرها	ضریب همبستگی
خوش بینی سازمانی	عملکرد شغلی
	۰/۴۷۱**

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

1 - Avey

2- Larson& Luthans

نتایج جدول ۱، نشان می دهد که بین خوش بینی سازمانی و عملکرد شغلی ($r=0/471$ ؛ $p<0/01$) رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

هر چند شواهد پژوهشی زیادی که بتواند از این نتیجه حمایت کند، یافت نشد اما به نوعی با نتایج پژوهش محمودی (۱۳۹۴)، کراهی مقدم و همکاران (۱۳۹۵)، زارعیان جهرمی و گل پرور (۱۳۹۵) همسویی دارد اما پژوهش خارجی در این زمینه یافت نشد. در تبیین این نتیجه می توان گفت که در حالت خوش بینی کارکنان بر این عقیده اند که در انجام دادن مطلوب کارها موفق خواهند شد حتی زمانی که با چالش های عمده روبرو شوند. در حیطه بخشش سازمانی اشتباهات سریعاً بخشیده می شوند و به عنوان فرصتی برای یادگیری در زمینه ای با استانداردهای بالای عملکرد مورد استفاده قرار می گیرند (حسن زاده، ۱۳۸۹). کارکنانی که با روحیه قوی در محیطی آرام و سرشار از انگیزه به کار مشغولند و نسبت به محیط کار خود خوش بوده بین، عملکرد مطلوب تری دارند. اگر کارکنان به سازمان بدبین نباشند احساس تعلق بیشتری به سازمان می نمایند و در نتیجه احتمال بیشتری دارد که در جهت اهداف سازمان، رفتارهای فرانش از خود نشان دهند. خوش بینی سازمانی یک احساس عمیق نسبت به اهداف پیش بینی شده که اعمال را هدایت می کند و از کارکنان می خواهد که در این مسیر اعمال درست را به درستی و به طور کامل انجام دهند، حتی اگر با چالش جدی مواجه گردند (آوی و همکاران، ۲۰۰۸). کارور و شیر (۲۰۰۳) هم بیان می کنند که افراد خوش بین معمولاً رفتارهایی را که باعث ارتقاء و تقویت سلامتی روانی و شادابی می شوند، از خود بروز می دهند که این امر باعث کاهش ریسک بیماری های روانی می شود. هنگامی که این افراد بیمار می شوند یا مشکلی برای آنها پیش می آید، با آن همچون مانعی زودگذر و قابل مدیریت مواجه می شوند، بنابراین به موقع و به درستی می توانند از خود واکنش نشان دهند. همچنین این افراد انتظار پیامدهای خوب و مثبت را در بیشتر حالات دارند، بنابراین در شرایط سخت و بحرانی این اعتقاد را دارند که ممکن است در اثر تلاش، توفیقی به دست آورند. از این نظر خوش بینی سازمانی از طریق ارتقای روحیه امید، مثبت اندیشی، احساس تعلق و تعهد به سازمان، سازگاری با شرایط سخت و بحرانی می تواند عملکرد شغلی را بهبود بخشد. کارور و همکاران (۲۰۱۰) هم معتقدند افراد خوش بین از رسیدن به هدف اطمینان دارند و افراد بدبین در رسیدن به هدف و شرایط مشابه شک دارند. به طور کلی معلمانی که احساس خوش بینی به سازمان خود دارند در انجام وظایف محوله تعهد بیشتری را احساس می کنند و نسبت به انجام فعالیت های کاری انگیزه و روحیه بالایی دارند و از طریق این ویژگی ها می تواند نقش مثبت خوش بینی را در پیش بینی عملکرد شغلی دبیران درک نمود.

به طور کلی، از تلویحات مهم این پژوهش می توان به برجسته ساختن نقش خوش بینی سازمانی در ارتقای عملکرد شغلی اشاره کرد. بنابراین، می توان این گونه نتیجه گیری کرد که معلمان با تقویت خوش بینی سازمانی خود مطمئن باشند که عملکرد شغلی آنان افزایش می یابد. بدین ترتیب، برای ارتقای عملکرد شغلی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت خوش بینی سازمانی فراهم نمود. از جمله محدودیت های پژوهش حاضر، بکارگیری پرسشنامه خودگزارشی است و ممکن است در پاسخ ها سوگیری وجود داشته باشد که می توانست در نتایج تحقیق مؤثر باشد و جامعه آماری فقط معلمان مرد دوره ابتدایی شهر هریس بود و از جامعیت پایینی برخوردار بوده که باید تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد در این رابطه استفاده از مصاحبه کیفی به جای پرسشنامه و انجام پژوهش در سایر گروه ها جهت بالا بردن قدرت تعمیم پذیری نتایج می تواند مفید و موثر واقع گردد.

منابع

الف. منابع فارسی

- ۱- احمدی، مالک؛ امانی ساری بگلو، جواد و معصومی، وحیده. (۱۳۹۳). کاربرد نظریه خودمختاری در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی، مجله پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال سوم، شماره ۲، صص ۷۷-۷۷
- ۲- ارشدی، نسرين. (۱۳۸۶). رابطه فشارهای روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی مدیران و کارمندان شرکت ملی نفت، مناطق نفت خیز اهواز با توجه به اثر تعدیل کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ۳- آغاز، عسل و طریقیان، اسرا. (۱۳۹۴). اثر میانجی خوش بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دهم، شماره ۳۷، صص ۱۰۲-۷۹
- ۴- حسن زاده، ژاله فرزانه. (۱۳۸۹). مثبت گرایی در رفتار سازمانی، ماهنامه علمی و آموزشی تدبیر، شماره ۲۱۶، صص ۸۵-۷۳
- ۵- درخشان، مژگان. (۱۳۹۶). پیش بینی آوای سازمانی از طریق جو اخلاقی و سرمایه روانشناختی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۲، صص ۴۶-۳۷
- ۶- رابینز، پی ایتیفن. (۱۳۹۵). رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها و کاربردها)، ترجمه پاریسیان، علی و اعرابی، سید محمد، جلد اول، تهران، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی
- ۷- زارعیان جهرمی، مهناز و محسن گل پرور، ۱۳۹۵، رابطه سرمایه روان شناختی با عملکرد شغلی و عاطفه مثبت در کارکنان، سومین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره و آموزش در ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین
- ۸- سلیگمن، مارتین، کارن رایویچ، لیزا کاکس. (۱۳۹۴). کودک خوش بین، ترجمه فروزنده داورپناه، تهران، انتشارات رشد
- ۹- سیما اصل، نسترن و فیاضی، مرجان. (۱۳۸۷). سرمایه روانشناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی، مجله تدبیر، شماره ۲۰۰، صص ۴۸-۴۴
- ۱۰- عیسی زادگان، علی؛ میکائیلی منبع، فرزانه و مروئی میلان، فیروز. (۱۳۹۳). رابطه بین امید، خوش بینی و معنای تحصیل با عملکرد تحصیلی دانش آموزان دوره پیش دانشگاهی، مجله روان شناسی مدرسه، دوره سوم، شماره ۲، صص ۱۵۲-۱۳۷
- ۱۱- گریفن، ریکی و مورهد، کرگوری. (۱۳۹۵). رفتار سازمانی، ترجمه الوانی، سید مهدی و معمارزاده، غلامرضا، تهران، انتشارات مروارید

ب. منابع لاتین

- 1- Avey , James , Wernsing , Tara , , Luthans, Fred (2008) Can Positive Employees Help Positive Organizational Change ? Impact of Psychological Capital and Emotions On Relevent Attitudes and Behaviors, Journal of behavioral Science , Vol . 44 , No . 1 , P.P 48-70
- 2- Byrne ZS, Stoner J, Thompson KR , Hochwarter W.(2005). The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance. Journal of Vocational Behavior, 66(2): 326-338.
- 3- Chang, C. E., Sanna, Y. L., & Yang. M. (2003). Optimism, pessimism, affectivity, and psychological adjustment in USA and korea: A test of a mediation model. *Personality and individual differences*, 34, 1195- 1208.
- 4- Chatterjee, S., Afshan, N., & Chhetri, P. (2014). Exploring the Linkage Between the Components of Motivational Systems Theory and Career Decisiveness The Mediating Role of Career Optimism. *Journal of Career Assessment*, (156), 1-18.
- 5- Conway JM. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial Job. *Journal of Applied Psychology*, 74: 3-13

- 6- Debra L. Nelson and Cary L. Cooper (2007) Positive Organization Behavior Accentuating Work SAGE Publications London Thousand Oaks New Delhi
- 7- George Assaf. A., Alexander, Josiassen., LjubicaKnežević, Cvelbar., Linda, Woo. (2015). The effects of customer voice on hotel performance, International Journal of Hospitality Management, vol.44., pp. 77-83
- 8- Hirschman, A. O. (2014). Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 9- Kahya, E.(2009).The effects of job performance on effectiveness, Journal of Industrial ergonomics,NO.39,PP.96-104.
- 10- Larson, M., Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. Journal of Leadership and Organizational Studies, No. 13, pp. 2-14
- 11- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007) Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, 60(3), 541±572. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
- 12- Moasa, Horia .(2014). Struggling for Organizational Identity: Employee Voice and Silence, Procedia - Social and Behavioral Sciences 92 :574 – 581
- 13- Morrison, E.W. & Wheeler-Smith, S.L. & Kamdar, D. (2015). Speaking up in groups: a cross-level study of group voice climate and voice. Journal of Applied Psychology, 96 (1): 183-191.
- 14- Mowbray, P. K., Wilkinson, A., & Tse, H. H. (2016). An integrative review of employee voice: identifying a common conceptualization and research agenda. International Journal of Management Reviews, 17(3), 382-400
- 15- Peterson C.(2000). The future of optimism. Am Psychol.;55(1):44-55.
- 16- Qin,X.,&Jiang,Y.(2011).the impact of natural disaster on absenteeism, and job performance of survival employees: an empirical study of the survivors in wenchuan earthquake,Journal of frontiers of Business Research in china, vol .5,no.1,pp.219-242
- 17- Scheier, M. F,M & Carver, C. S,(1985). Effects of optimism on psychological and physical well-being. Cognitive perspectives in health psychology,16, 201-228
- 18- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2015). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. Journal of Vocational Behavior, 84(1), 39–48.