

بررسی اثربخشی ارزش های سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت گرای مدیران آموزش و پرورش شهرستان تربت حیدریه

الهام میلانی مقدم

کارشناسی مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه - ایران

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی اثربخشی ارزش های سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت گرای مدیران آموزش و پرورش شهرستان تربت حیدریه است. روش تحقیق این پژوهش از دسته تحقیقات کمی و از نوع کاربردی است که با روش پیمایشی به انجام رسیده است. جامعه آماری پژوهش حاضر تعداد ۱۵۰ مدیر مقطع ابتدایی می باشند که شامل ۵۴ زن و ۹۶ مرد می باشند. با توجه به فرمول تعیین حجم نمونه مورگان تعداد ۱۱۰ نفر از مدیران (۷۳ نفر مرد و ۳۷ نفر زن) از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. به منظور جمع آوری اطلاعات پرسشنامه های ارزش سازمانی، رفتار سازمانی مثبت گرا مورد استفاده قرار گرفت. روایی پرسشنامه توسط اساتید تایید گردید و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ارزش سازمانی ۰/۷۹، رفتار سازمانی مثبت گرا ۰/۸۰ و یادگیری سازمانی ۰/۷۹ محاسبه گردید. همچنین به منظور توصیف داده های این پژوهش از شاخص های آمار توصیفی (مانند میانگین و واریانس) و نیز از شاخص های آمار استنباطی آزمون همبستگی پیرسون و روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد و داده ها به کمک نرم افزار Smart PLS تحلیل شد. نتایج تجزیه و تحلیل حاکی از این است ارزش های سازمانی بر رفتار مثبت گرای مدیران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

کلیدواژه ها: ارزش های سازمانی، رفتار سازمانی مثبت گرا، مدیران، آموزش و پرورش

- 1 Organizational Values
- 2 Resitivist Organizational Behavior

مقدمه

آموزش و پرورش از مهمترین نهادهای اجتماعی می‌باشد. در واقع، کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد آموزش و پرورش بستگی دارد. بازده و محصول نهایی آموزش و پرورش، دانش آموزانی هستند که تحت تعلیم و تربیت قرار گرفته‌اند. در مجموعه فرآیند آموزش افراد زیادی مشغول به کارند و فعالیت‌های آنها بطور مستقیم یا غیر مستقیم در تربیت دانش آموزان مؤثر است. و در این میان مدیران مدارس نقش پررنگ تری دارند. بطوریکه اگر افراد نالایقی مدیریت مدارس را به عهده بگیرند، در اداره امور مدرسه و تربیت دانش آموزان اصلاً موفق نخواهد بود و با اتخاذ شیوه‌های تربیتی نادرست، مشکلات و ناراحتی‌های زیادی را برای دانش‌آموزان ایجاد خواهند کرد که حتی ممکن است مسیر زندگی آنها را به سوی انحراف و بزهکاری بکشاند. از بین انواع مدیریت، مدیریت بر سازمان‌های آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و نقش استراتژیک دارد. زیرا تمام اهداف و عوامل این سازمانها انسانی است. اگر سازمانهای دیگر جامعه در ایفای وظایف و رسالت خود کوتاهی کنند و به اهداف موردنظر دست نیابند، نتیجه آن مستقیماً عاید گروه یا سازمانی است که با آن سر و کار دارند. اما اگر سازمان آموزش و پرورش و مدیران آن از ماهیت کار غافل باشند. حاصل کارشان در ابعاد اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی متوجه جامعه خواهد شد و در رشد و توسعه جامعه و یا افت و انحطاط آن سهم مؤثری خواهد داشت. بنابراین مسئولیت یک مدیر بسیار سنگین است و باید با اهداف و وظایف اساسی و مهارتهای لازم مدیریت خصوصاً در برقراری روابط انسانی آشنا باشند.

بیان مسأله

از جمله سازمان‌هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان دارند، سازمان‌های آموزشی به ویژه آموزش و پرورش است. امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشور بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اصلی جامعه انسانی است (غفاری، ۱۳۹۰). در سازمان‌های آموزش محور، همانند آموزش و پرورش، مدیریت نقش و جایگاهی بسیار مهمتر و اساسی‌تر دارد و به تعبیری عملکرد سازمان بیشتر تحت تأثیر عملکرد مدیران آن است. حال رفتار سازمانی مدیران به عنوان فاکتوری مهم می‌تواند تأثیر چشمگیری بر بهبود عملکرد کارکنان داشته باشد.

رفتار سازمانی مثبت‌انگیز انسانی یکی از مهم‌ترین رویکردهای توسعه منابع انسانی می‌باشد که منجر به بالندگی نیروی انسانی در سازمان می‌گردد و یک حرکت همیشگی است که اهمیت آن همواره رو به افزایش است (شاکر اردکانی، ۱۳۹۶). عبارت رفتار سازمانی مثبت توسط لوتانز^۱ به عنوان «مطالعه و کاربرد نقاط قوت منابع انسانی مثبت و ظرفیت‌های روان‌شناختی که قابلیت اندازه‌گیری و توسعه یافتن دارند و به طور مؤثری برای مدیریت بهبود عملکرد در محل کار کاربرد دارند، ابداع و معرفی شد (لوتانز، ۲۰۰۸). رفتار سازمانی مثبت‌گرا عبارت است از مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در توانمندی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناسی که می‌توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار امروز، اندازه‌گیری شوند، توسعه یابند و مدیریت شوند. در واقع هدف اصلی رفتار سازمانی مثبت‌گرا توجه بیشتر به توانمندی‌ها و قوت‌های نیروی انسانی و تقویت کردن آنهاست تا توجه به نقاط ضعف و بی‌کفایتی‌های آنها و در نتیجه تلاش برای رفع این ضعف‌ها. یک رویکرد مثبت‌گرا دیدگاهی مثبت، امیدبخش و خوشبینانه نسبت به انسان دارد که متأسفانه عدم توجه به این موارد و جنبه‌های اخلاقی که به عنوان جوانب پنهان رهبری نیز هستند، باعث ایجاد مشکلات برای سازمان‌ها خواهد شد. رفتار سازمانی مثبت‌گرا قبل از آنکه بر کمبودها و نقصها و کاستی‌های کارکنان متمرکز شود بر قوت‌ها، قابلیت‌ها، خوبی‌ها و توانایی‌های ذاتی آنان تأکید می‌کند. نگاه منفی به انسان را با نگاه مثبت جایگزین می‌کند و بر قوت‌ها و نیکی‌ها تأکید دارد و کژی‌ها و کاستی‌ها را از عرصه سازمان دور می‌کند. انسان‌هایی را بالنده، توانمند، امیدوار، خودباور و خوش‌بین پرورش می‌دهد (سپهوند و محمد یاری، ۱۳۹۵). روانشناسی مثبت‌گرا با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک می‌کند، به عنوان مثال فردی که احساس می‌کند از

1 Positive Organizational Behavior

2 Luthans

قابلیت بالا برای تطبیق دادن خود با تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق برنامه‌های توسعه منابع انسانی تشویق می‌شود که این قابلیت را شکوفا کند. پیام رفتار سازمانی مثبت‌گرا به مدیران این است که قبل از آنکه بر کمبودها و نقص‌ها و کاستی‌های کارکنان متمرکز شوید، بر قوت‌ها، قابلیت‌ها، خوبی‌ها و توانایی‌های ذاتی آنان تأکید کنید (الوانی، ۱۳۹۱). مدیران باید رهبران شایسته باشند تا بتوانند افرادشان را متحول کنند و بازده مورد نیاز سازمان را به دست آورند. یک رهبر در این محیط متغیر جدید باید نقش‌های گوناگونی ایفا کند و برای اطمینان از اینکه تغییرات با موفقیت انجام می‌شود، باید به افراد سازمان توجه بیشتری شود. سازمان قادر است با تکیه بر ارزش‌ها، شیوه رفتار روزانه کارکنان خود و مبنای تصمیم‌گیری‌ها در محل کار را مشخص نماید. یکی از عواملی که بر رفتار سازمانی افراد در سازمان اثرگذار است ارزش‌های سازمان است. اهمیت ارزش‌ها در این است که آن‌ها تشکیل دهنده پایه و اساس درک نگرش‌ها و انگیزش افراد هستند و همچنین بر ادراک افراد تأثیر می‌گذارند.

ارزش‌ها می‌توانند به عنوان اعتقادات اساسی افراد و گروه‌ها نگرسته شود و مجموعه بایدها و نبایدهایی هستند که اعمال ما را هدایت می‌کنند و مرجع قضاوت‌هایی می‌باشند که ما درباره خود و دیگران می‌کنیم. ارزش‌ها مبنای نگرش‌ها، انگیزش و رفتار بوده و مبنای فرضیات اساسی یک جامعه هستند. بنابراین درک آن‌ها می‌تواند به بررسی ماهیت، نگرش‌ها، فعالیت‌ها و کدهای تشکیل دهنده رفتار کمک کند (کاکس^۲ و همکاران، ۱۹۹۹). ارزش‌ها از باورهای اساسی نشأت می‌گیرند و بر نگرش و رفتار فردی و عملکرد سازمانی تاثیرگذار هستند (زارعی متین، ۱۳۸۸). « ارزش‌های محوری اصول اعتقادی دیر پا و اساسی یک سازمان بوده، باعث رشد و نمو افراد در قالب گروه می‌شود. ارزش‌های محوری یک سازمان به عنوان اصول راهنمای جاویدان به هیچ توجیهی نیاز ندارند و برای افراد درون سازمان ارزش و اهمیت ذاتی دارند. ارزش‌های محوری سازمان می‌توانند به عنوان مبنایی مورد استفاده قرار گیرند که براساس آن‌ها سیاست‌ها را تدوین کرد. حتی می‌توان با تکیه بر آنها، شیوه رفتار روزانه کارکنان و مبنای تصمیم‌گیری‌ها در محل کار را مشخص نمود. سازمان‌ها می‌بایست به هنگام برنامه ریزی‌های بلند مدت، ارزش‌های محوری مشخص شده خود را رعایت کنند و به هنگام ارزیابی عملکرد، تصمیماتی را که در این زمینه می‌گیرند بر پایه ارزش‌های محوری خود بگذارند» (برفروشان و نظری، ۱۳۸۸). نورمن (۱۹۹۹) معتقد است که تفاوت بین افراد به نحوه گزینش و انتخاب ارزش‌های آنها بستگی دارد. ارزش‌ها به ما کمک می‌کنند تا اهمیت نسبی انتخاب‌ها را ارزیابی کنیم. آن‌ها موجب معنا بخشی به زندگی می‌شوند و به عنوان وجدان عمل می‌کنند و احساس خوب یا بد بودن را در ذهن ما ایجاد می‌کنند (اودر، ۲۰۰۹).

بدیهی است آموزش و پرورش سازمانی رسمی است که وظایف مهم و خطیری در جامعه بر عهده دارد. پژوهش‌ها اشاره می‌کنند که لازم است مجموعه‌ای از، هنجارها، ارزش‌ها و رفتارهایی که از فرایند یادگیری مستمر درون سازمان حمایت می‌کند برای ایجاد یادگیری سازمانی را بپذیریم (شاکر اردکانی، ۱۳۹۶). افزایش روزافزون شدت رقابت میان سازمان‌ها در قرن کنونی باعث شده آن‌ها همواره به دنبال راه‌هایی برای کسب مزیت رقابتی برآیند. یادگیری سازمانی^۱ به عنوان یکی از پایه‌های استقرار مدیریت دانش و یکی از ابزارهای کسب مزیت رقابتی برای مدیران سازمان‌های کنونی به شمار می‌آید. یادگیری سازمانی یک فرآیند انعکاسی است که همه اعضای سازمان در همه سطوح آن ایفای نقش می‌کنند و شامل مجموعه اطلاعاتی است که از محیط‌های داخلی و خارج سازمان کسب می‌شود (حاتمی و آزما، ۱۳۹۶). اهمیت یادگیری سازمانی در آن است که کلید موفقیت سازمان‌ها در راستای نیل به عمر طولانی محسوب می‌شود زیرا موفق‌ترین سازمان‌ها اگر دچار فقر یادگیری شوند ممکن است به حیات خود ادامه دهند اما هرگز نمی‌توانند از تمامی قابلیت‌های خود استفاده کنند (علوی، ۱۳۸۷).

¹ values

² Cox

³ Ozer

⁴ Organisational Learning

یادگیری سازمانی برپایه دانش و تجربه‌ای که در حافظه سازمان وجود دارد بنا می‌شود و به مکانیسم‌هایی مانند سیاستها، استراتژی‌ها و مدل‌هایی بر روی ذخیره دانش متکی است. افراد و گروه‌ها عواملی هستند که از طریق آنها یادگیری سازمانی محقق می‌شود. آرگریس (۱۹۹۹)، یادگیری سازمانی را در گرو به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد تیم‌ها می‌داند. پروبست و باچل^۱ (۱۹۹۷)، یادگیری سازمانی را چنین تعریف می‌کنند: «توانایی یک سازمان به عنوان یک کل در کشف خطاها و اصلاح آنها و همچنین تغییر دانش و ارزشهای سازمان به طوری که مهارت‌های جدید حل مسئله و ظرفیت جدید برای کار ایجاد شود» (مارکوآرت^۲، ۲۰۰۲). در این راستا بنا به تعاریف عنوان شده، قابلیت یادگیری سازمانی بیانگر ظرفیت خلق و تعمیم ایده‌ها به طور مؤثر در برخورد با مرزهای متنوع سازمانی از طریق ابتکارات و شیوه‌های مدیریتی ویژه است. یا به عبارتی دیگر قابلیت خلق، کسب، انتقال و یکپارچه سازی دانش و اصلاح رفتار سازمانی برای انعکاس موقعیت جدید با دیدگاه بهبود عملکرد سازمان است (تسلیمی و خورشیدی، ۱۳۸۲).

بنابراین با توجه به مطالب بیان شده رفتار سازمانی مثبت گرا به مدیران کمک می‌کند که قبل از آنکه بر کمبودها و نقص‌ها و کاستی‌های کارکنان متمرکز شوند، بر قوت‌ها، قابلیت‌ها، خوبی‌ها و توانایی‌های ذاتی آنان تاکید کنند. سازمان قادر است با تکیه بر ارزش‌ها، شیوه رفتار روزانه کارکنان خود و مبنای تصمیم‌گیری‌ها در محل کار را مشخص نماید. ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب هستند تأثیر بگذارد. به طور ویژه، هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضایش رایج شود رفتار سازمانی مثبت و به تبع موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد و در این میان یادگیری سازمانی در راستای کسب دانش و انتقال آن به منظور بهبود عملکرد سازمان نقش میانجی‌گری دارد. لذا در این پژوهش تأثیر ارزش‌های سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت گرای مدیران آموزش و پرورش تربت حیدریه بررسی خواهد شد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

اهمیت مدیریت در سازمان‌های تربیتی به مراتب بیشتر از مدیریت در سازمان‌های تولیدی، اقتصادی و غیره است. زیرا کمترین بی‌توجهی و بی‌دقتی در انتخاب مدیران تربیتی، موجب رکود شدید در پیشرفت‌های اجتماعی است. اشتباه‌ها و ضایعات در مراکز تولیدی، اقتصادی و غیره را با ارائه طرح‌های ویژه و مجزا یا با تجدید نظر اساسی می‌توان به نحوی جبران کرد. اما هر گونه اشتباه و نقصان در تعلیم و تربیت، ضایعه‌ای بزرگ است که آثار و نتایج آن در جامعه و حتی روی یک نسل باقی خواهد ماند و زدودن آثارش از جامعه و افکار و اندیشه‌های مردم به آسانی میسر نخواهد بود. مدیریت مدارس زیر مجموعه‌ای از مدیریت در سازمان‌های آموزشی و تربیتی است. مدیران مدارس نیز با انجام فعالیت‌های آموزشی و تربیتی، سهم عمده‌ای در پیشرفت‌های اجتماعی دارند (عسکریان، ۱۳۹۰).

از طرفی رفتار سازمانی مدیران مدارس به عنوان فاکتوری مهم می‌تواند تأثیر چشمگیری بر بهبود عملکرد کارکنان و اداره امور مدرسه و نهایتاً تربیت دانش‌آموزان داشته باشد. علم تجارب ذهنی مثبت، ویژگی‌های فردی مثبت و سازمان‌های مثبت، بهبود کیفیتی زندگی و پیشگیری از آسیب‌هایی که ناشی از پوچی و بی‌معنایی در زندگی است را نوید داده است. رفتار سازمانی مثبت گرا به مدیران مدارس کمک می‌کند که قبل از آنکه بر کمبودها و نقص‌ها و کاستی‌های کارکنان متمرکز شوند، بر قوت‌ها، قابلیت‌ها، خوبی‌ها و توانایی‌های ذاتی آنان تاکید کنند (سپهوند و محمد یاری، ۱۳۹۵). بنابراین رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت گرا که متأثر از روانشناسی مثبت گرا است، تاکید ویژه‌ای بر اتخاذ رویکردهای مثبت برای توسعه و مدیریت منابع انسانی در محیط‌های کاری داشته است (سیماراصل و فیاضی، ۱۳۸۷).

از این رو باید افرادی در مدارس به عنوان مدیر و مسئول به کار گمارده شوند که دارای نگرش مثبت به امور و کارکنان بوده، احساس تعهد و مسئولیت کنند و از بینش و توانایی کافی در اداره مدرسه و تربیت صحیح دانش‌آموزان برخوردار باشند. در این صورت است که کودکان و نوجوانان در مدارس به خوبی تربیت و استعداد و توانایی‌هایشان شکوفا می‌شود و بدین تربیت افرادی

¹ Probst and Buchel

² Marquardt

متعهد، دلسوز، مفید و مؤثر وارد جامعه می‌شوند که به هموعان خود خدمت صادقانه خواهند کرد. برعکس اگر افراد نالایقی مدیریت مدارس را به عهده بگیرند، در اداره امور مدرسه و تربیت دانش آموزان اصلاً موفق نخواهد بود و با اتخاذ شیوه‌های تربیتی نادرست، مشکلات و ناراحتی‌های زیادی را برای دانش‌آموزان ایجاد خواهند کرد که حتی ممکن است مسیر زندگی آنها را به سوی انحراف و بزهکاری بکشاند. کودکان و نوجوانانی که تحت تربیت چنین مدیرانی قرار بگیرند، به گونه‌ای پرورش می‌یابند که نه فقط قادر به حل مشکلی از مشکلات جامعه نیستند، بلکه سربار و مزاحم آن نیز خواهند بود.

پیشینه تحقیق

محمدی (۱۳۸۰)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی میزان انطباق ارزش‌های مدیران و دبیران آموزش و پرورش شهرستان شیراز" با استفاده از پرسشنامه ارزش‌های آلپورت و ورون (۱۹۶۱) به نتایج زیر دست یافت: ۱- میان ارزش‌های نظری - اقتصادی - هنری و اجتماعی دبیران و مدیران هیچ گونه تفاوت معناداری دیده نشد ۲- هیچ گونه تفاوت معناداری بین نظام ارزشی مدیران متخصص و غیر متخصص وجود ندارد اما بین ارزش سیاسی و ارزش مذهبی دبیران متخصص و غیر متخصص تفاوت معناداری معناداری وجود دارد ۳- میان نظام ارزشی زنان و مردان تنها در ارزش مذهبی تفاوت معنادار وجود دارد همچنین در نظام ارزشی مدیران زن و مرد در ارزش نظری تفاوت معناداری وجود دارد ۴- میان گرایش‌های ارزشی مدیران و دبیران با سابقه خدمت آنها هیچ تفاوت معناداری وجود ندارد.

معمارزاده و جهانگیر فرد (۱۳۸۸) به "طراحی مدل مدیریت بر مبنای ارزش‌های سازمانی در سازمانهای دولتی ایران" پرداخته‌اند. نتایج پژوهش این محقق نشان می‌دهد استفاده مناسب و بهینه از ارزش‌های سازمانی حاکم بر سازمان سبب بهبودی مؤثر شاخص‌های عملکرد در سازمانهای دولتی ایران می‌شود بنابراین پیشنهاد نموده است مدیران دولتی ارزش‌های سازمانی را در تصمیم‌گیری‌های، برنامه‌ریزی، سیاستگذاری مورد توجه قرار دهند.

نتایج بررسی شیروانی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه میان ارزش‌های فردی و سازمانی در بین کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان حاکی از آن است که بین ارزش‌های فردی و سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و تناسب ارزش‌های فردی و سازمانی رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی و تعیین هویت سازمانی کارکنان دارد.

بیگی نیا و همکاران، (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رابطه ارزش‌های فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین ارزش‌های فردی و سازمانی با تعهد سازمانی و مولفه‌های آن وجود دارد و همچنین همبستگی نسبتاً قوی میان ارزش‌های فردی با تعهد پیوستگی (که در ارتباط با احساس تعلق افراد نسبت به هم می‌باشد) وجود دارد. علاوه بر این میان ارزش‌های سازمانی با تعهد همانند سازی و تعهد مبادله‌ای که براساس درجه همانندسازی فرد با ارزش‌های سازمان و مبادله حمایت و تشویق از سازمان استوار است نیز همبستگی مثبت و معنی‌داری مشاهده می‌شود.

طایف سیفی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین رفتار سازمانی مثبت گرا و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران در سال ۱۳۹۲" به این نتیجه دست یافت که رفتارهای مثبت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت دارد.

در بررسی خورشید و پاشازاده (۱۳۹۳)، با عنوان "اثر سبک رهبری تحول‌آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی" این نتایج بدست آمد که رهبری تحول‌آفرین، هوش سازمانی و فناوری اطلاعات با یادگیری سازمانی رابطه معنادار مثبت دارند و همچنین سبک رهبری تحول‌آفرین بر روی هوش سازمانی تاثیر مثبت، مستقیم و معنی‌داری دارد. نهایتاً اینکه رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و قابلیت یادگیری سازمانی بوسیله هوش سازمانی به گونه‌ای محدود و جزئی وساطت و میانجی‌گری می‌شود.

اشتیاقی (۱۳۹۴)، در "بررسی و تبیین رابطه بین عوامل مؤثر انگیزشی بر رفتار مثبت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان نهاوند" به این نتیجه رسید که بین عوامل مؤثر انگیزشی بر رفتار مثبت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نهاوند رابطه وجود دارد.

فلاح (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه ارزش های محوری سازمان با عملکرد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش استان سمنان) پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد هر سه متغیر مستقل یعنی ارزش های فردی، ارزش های سازمانی و ارزش های فرهنگی با متغیر وابسته یعنی عملکرد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش سمنان رابطه دارند. اما مقدار و شدت این رابطه متفاوت است بطوریکه مقدار ۲ در ارزش های فردی ۰,۴۱۶، ارزش های سازمانی ۰,۳۷۱ و ارزش های فرهنگی ۰,۵۲۸ بوده است. این نتایج نشان می دهد که بیشتر کارکنان در سازمان آموزش و پرورش سمنان بیشتر به تاثیرات ارزش های فرهنگی در عملکرد سازمانی عقیده داشته و پس از آن ارزش های فردی و در نهایت ارزش های سازمانی را در عملکرد سازمانی خود موثر می دانند.

شیخی دیزجان و پاشازاده (۱۳۹۵) در تبیین تاثیر و اولویت بندی رفتارهای مثبت گرای مدیران در بهره وری نیروی انسانی مطالعه موردی: دانشگاه ارومیه به این نتایج دست یافتند که ابعاد رفتار مثبت گرای مدیران در میزان بهره وری نیروی انسانی بنا به اولویت بندی تاثیر معناداری دارد. یافته ها نشان داد که درک کارکنان از معنویت مدیران (با میانگین رتبه بندی ۶۲/۷) مهمترین عاملی است که بر بهره وری نیروی انسانی در دانشگاه ارومیه تاثیر گذار است و عواملی از قبیل امیدواری مدیران (۷۱۶) و استقامت مدیران (۱۱/۷) در اولویت های دوم و سوم اهمیت قرار دارند. در این میان شجاعت مدیران با میانگین رتبه ۳۸۳ کمترین عامل تاثیرگذار است.

فینگان (۲۰۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان "تاثیر ارزش های شخصی و سازمانی بر تعهد شغلی کارکنان" در یک کارخانه تولید لوازم کشاورزی در آمریکا به این نتیجه رسید که ارزش های سازمانی با حالات عاطفی و نگرش مثبت کارکنان، نظیر رضایت و تعهد رابطه مثبتی دارند.

چا و اندسون^۲ (۲۰۰۶) در پژوهش خود نشان داد مدیران ورهبران با گرایش های تحول گرایی ارزشی و اخلاقی از طریق مشخصه های گوناگون نظیر چشم اندازهای امید بخش برای آینده افراد و سازمان، کمک به شناسایی فرصت های قابل استفاده در محیط اطراف، اهداف و معانی والاتر زمینه شکل گیری، بقاء و اثربخشی ارزشهای سازمانی را در درون سازمانها فراهم می آورد.

باچکو^۳ (۲۰۰۷)، در تحقیقی که با عنوان بررسی رفتارهای مبتنی بر ارزش ها در سازمان صورت داده بود به این نتیجه رسید که شش ارزش (خلاقیت، فداکاری، ارتباط، کار تیمی اعتماد، انگیزش) به عنوان ارزش محوری شناخته شده اند. هرا^۴ (۲۰۰۷) در پژوهشی که در شرکت های صنعتی آمریکا انجام داد به این نتیجه رسید که می توان وظایف کاری افراد را طوری طراحی کرد که کنترل وظایف و نتایج کار بهبود یابد، به نحوی که درک نتایج یادگیری و همچنین توانمندسازی سازمان افزایش یابد. علاوه بر این نتایج نشان می دهد که یادگیری مداوم بیشترین تاثیر را در عملکرد سازمانی کارکنان مورد بررسی داشته است.

لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، در پژوهشی با هدف بررسی سرمایه روانشناختی و تاثیر آن بر رضایت و عملکرد شغلی دریافتند که ۴ مولفه سرمایه روانشناختی ارتباط مثبت و معناداری را با عملکرد و رضایت شغلی دارد.

ادوارد و کیبل^۵ (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین ارزش های فردی و سازمانی به این نتیجه رسیدند که تناسب بین ارزش های فردی و سازمانی رابطه معنی داری با رضایت شغلی و تعیین هویت سازمانی کارکنان دارد.

آوی^۱ و همکاران (۲۰۰۹)، در پژوهشی با هدف " بررسی سرمایه روانشناختی مثبت گرا و عملکرد کارکنان " از دو نمونه در شرکت مالی بزرگ در استرالیا نتیجه گرفتند که سرمایه روانشناختی ارتباط مثبت و معناداری با عملکرد ملی، عملکرد ارزیابی شده توسط مدیران و خودارزیابی کارکنان دارد.

1 Finegan

2 Cha & Edmondson

3 Buchko

4. Herrera

5 Edward & Gble

سویفت و هوانگ^۲ (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی "تأثیر اعتماد عاطفی و شناختی بر اشتراک دانش و یادگیری سازمانی" پرداختند. این تحقیق تأثیر یک مفهوم سازی اعتماد که دارای دو زیر ساختار - اعتماد عاطفی (اعتقادی) و اعتماد شناختی (معقول)- است را بر اشتراک دانش در بین ۱۵۷ مدیر بازاریابی و فروش مورد بررسی قرار می دهد. نتایج حاکی از آن است که اعتماد عاطفی مهم تر از اعتماد شناختی در به اشتراک گذاری دانش بین فردی است، اما اعتماد شناختی در ایجاد یک محیط یادگیری سازمانی مهم تر است.

واین هاردت و همکاران^۳ (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان "اشکال ارزش های مختلف در سازمان: آیا همگرایی امکان پذیر است؟" به این نتایج دست یافتند که براساس اشکال مختلف ارزش های متمایز، پنج ارزش را می توان شناسایی کرد: ارزش های اصلی، حمایت شده، اختصاصی، مشترک و آرمانی. تجزیه و تحلیل دقیق اشکال ارزش ها در سازمان نشان می دهد که همبستگی این اشکال مختلف ارزش ها امکان پذیر است، اما فعالیت های سازمان به منظور یکپارچه کردن ارزش ها باید هدفمند باشد و اولین گام آن است که این ارزش ها را دریابیم. هنگامی این همگرایی رخ می دهد که ارزش های حمایت از مدیران با ارزش های اختصاص داده شده کارکنان مطابقت داشته باشد، آنها به اشتراک گذاشته شوند و همراه با ارزش های فرهنگی اصلی سازمان باشند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از دسته تحقیقات کمی و از نوع کاربردی است که با روش پیمایشی به انجام رسیده است. جامعه آماری پژوهش حاضر تعداد ۱۵۰ مدیر مقطع ابتدایی می باشند که شامل ۵۴ زن و ۹۶ مرد می باشند. با توجه به فرمول تعیین حجم نمونه مورگان تعداد ۱۰۸ نفر از مدیران از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای می بایست مورد انتخاب قرار گیرند. اما با توجه به عدم بازگشت برخی از پرسشنامه ها، اقدام به توزیع ۱۳۰ عدد پرسشنامه در میان مدیران شد. نهایتاً ۱۱۰ عدد پرسشنامه معتبر شناخته و وارد مرحله تحلیل شد. نمونه آماری شامل ۷۳ نفر مرد و ۳۷ زن می باشد.

ابزار جمع آوری اطلاعات

پرسشنامه ارزش سازمانی:

برای ارزش سازمانی از پرسشنامه سیوپرس (۲۰۰۰) که توسط گل پرور سال ۱۳۸۹ ترجمه شده است، استفاده می شود. این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال می باشد و شامل پنج خرده معیار بنام های: ارزش های روابط انسانی و مشارکت، ارزش های معطوف به کیفیت و مشتریان، ارزش های رشدی انسانی و اخلاقی، ارزش های اجتماعی برون سازمانی و ارزشهای حمایتی-اقتصادی دارد. این پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت (کم، نسبتاً کم، نسبتاً زیاد، زیاد، و خیلی زیاد) طراحی شده است که نمره گذاری آن (۱=کم و ۵=خیلی زیاد) می باشد. روایی این پرسشنامه توسط گل پرور (۱۳۸۹) از طریق آلفای کرونباخ برای ابعاد روابط انسانی و مشارکت، ارزش های معطوف به کیفیت مشتریان، ارزش های رشدی انسانی، ارزش های اجتماعی برون سازمانی و ارزش های حمایتی اقتصادی به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۹۰، ۰/۸۵، ۰/۶۷، ۰/۷۰ محاسبه شده است. همچنین پایایی آن نیز به روش آلفای کرونباخ برای ابعاد مذکور توسط ایشان ۰/۹۲، ۰/۹۱، ۰/۸۸، ۰/۶۶ و ۰/۶۸ به دست آمده است.

همچنین در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۹ محاسبه گردید.

سوالات مربوطه	مولفه های ارزش سازمانی
۱ تا ۸	روابط انسانی و مشارکت
۹ تا ۱۳	معطوف کیفیت و مشتریان
۱۴ تا ۱۸	اجتماعی برون سازمانی

¹ Avey

² Swift & Hwang

³ Weinhardt

۱۹ تا ۲۱	رشدی انسانی و اخلاقی
۲۲ تا ۲۵	حمایتی - اقتصادی

پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت گرا

جهت سنجش متغیر رفتار سازمانی مثبت از پرسشنامه لوتانز و دیگران (۲۰۰۷) استفاده خواهد شد که شامل ۱۲ گویه در چهار بعد: امیدواری، خوش بینی، تاب آوری، خودکارآمدی است. نحوه امتیازبندی گویه ها و سوالات بر اساس پنج گزینه ای لیکرت عبارت است از: کاملاً موافقم یا خیلی زیاد ۴ امتیاز، موافقم یا زیاد ۳ امتیاز، نه موافقم نه مخالفم یا متوسط ۲ امتیاز، مخالفم یا کم ۱ امتیاز و کاملاً مخالفم خیلی کم صفر امتیاز می باشد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت گرا ۰/۸۰ بدست آمد.

متغیر	ابعاد/ مولفه ها	تعداد گویه ها	شماره گویه های پرسشنامه ها
رفتار سازمانی مثبت	خود کارآمدی	۳	۳-۲-۱
	تاب آوری	۳	۶-۵-۴
	امیدواری	۳	۹-۸-۷
	خوش بینی	۳	۱۲-۱۱-۱۰

تحلیل توصیفی داده‌ها

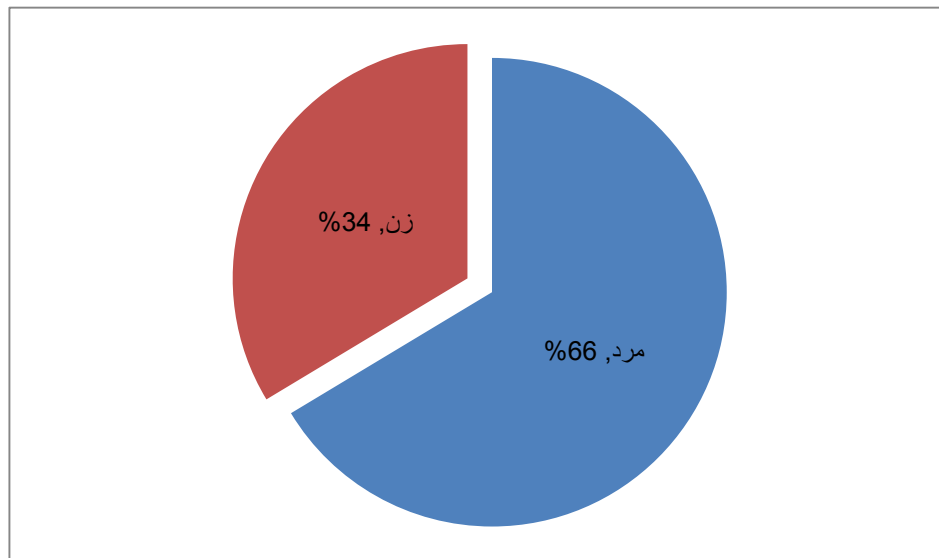
به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و آشنایی بیشتر با متغیر پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، لازم است این داده‌ها توصیف شوند. همچنین توصیف آماری داده‌ها گامی در جهت تشخیص الگوی حاکم بر آن‌ها و پایه‌ای برای تبیین روابط بین متغیرهایی است که در پژوهش به کار می‌رود. سعی شده است داده‌ها در قالب جدول و هم‌چنین نمودار ارائه گردد تا خواننده راحت‌تر بتواند به اطلاعات مورد نیاز خویش دست یابد.

توزیع فراوانی نمونه بر حسب جنسیت

جدول ۴-۱ توزیع فراوانی مطلق و درصد فراوانی از نظر جنسیت

جنسیت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی نسبی
مرد	۷۳	٪۶۶
زن	۳۷	٪۳۴
کل	۱۱۰	٪۱۰۰

همچنان که در جدول شماره ۴-۱ مشاهده می‌شود در نمونه ۱۱۰ نفری مورد بررسی، ۷۳ نفر افراد شرکت کننده در تحقیق مرد و ۳۷ نفر زن بوده‌اند. نمودار دایره‌ای مربوط به جنسیت نیز در زیر آورده شده است:



نمودار ۴-۱ جنسیت افراد شرکت کننده در تحقیق

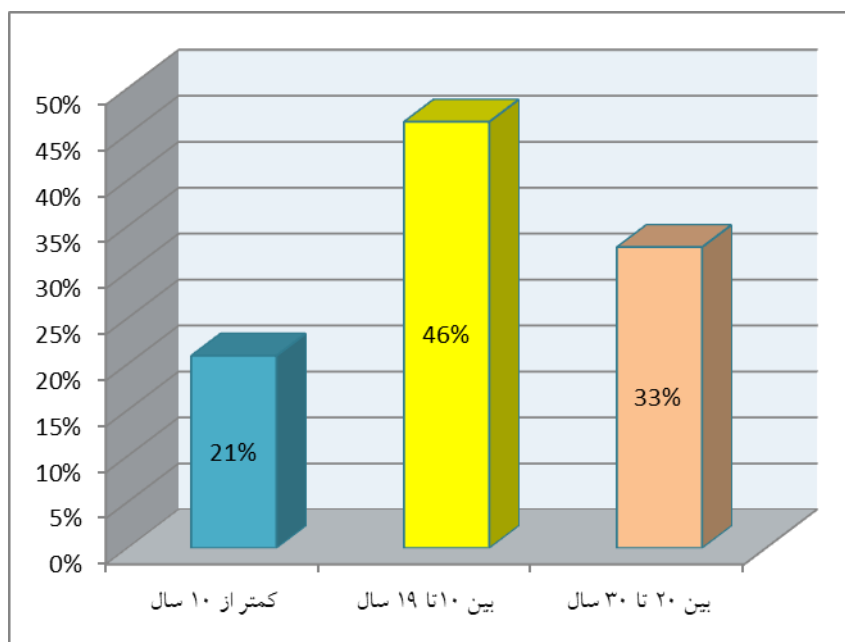
توزیع فراوانی نمونه بر حسب سابقه خدمت

جدول فراوانی مربوط به سابقه خدمت افراد نمونه به صورت زیر است:

جدول ۴-۲ توزیع فراوانی سابقه خدمت افراد شرکت کننده در تحقیق

سابقه خدمت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی نسبی
کمتر از ۱۰ سال	۲۳	۲۱٪
بین ۱۰ تا ۱۹ سال	۵۱	۴۶٪
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۳۶	۳۳٪
جمع	۱۱۰	۱۰۰٪

چنانکه در جدول فوق ملاحظه می‌کنیم از نمونه آماری ۱۱۰ نفری، ۳۳ نفر (۲۱ درصد) سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۵۱ نفر (۴۶ درصد) سابقه بین ۱۰ تا ۱۹ سال و ۳۶ نفر (۳۳ درصد) دارای سابقه بین ۲۰ تا ۳۰ سال می‌باشند. نمودار میله‌ای مربوط به سابقه خدمت افراد شرکت کننده در تحقیق نیز در زیر آورده شده است:



نمودار ۲-۴ سابقه خدمت افراد شرکت کننده در تحقیق

تحلیل استنباطی

آزمون نرمال بودن داده‌ها

پیش از انجام آزمون فرضیه‌ها باید به آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها پرداخت. این امر کمک می‌کند که محقق بتواند آزمون آماری مناسب را جهت آزمون فرضیه‌ها انتخاب نماید. بدین منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، جهت تشخیص نوع توزیع داده‌ها استفاده شده است.

H_0 = توزیع داده‌ها نرمال است (داده‌ها از جامعه نرمال آمده‌اند)

H_1 = توزیع داده‌ها نرمال نیست (داده‌ها از جامعه نرمال نیامده‌اند)

اگر مقدار سطح معنی داری بزرگ‌تر از مقدار خطا باشد فرض صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچک‌تر از مقدار خطا باشد، فرض یک را نتیجه می‌گیریم.

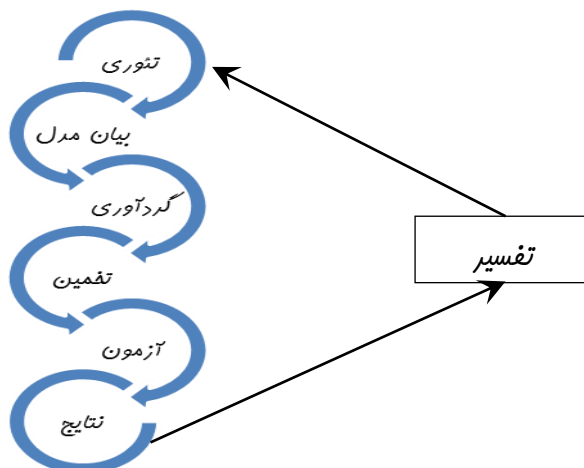
جدول ۳-۴ بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق (به کمک آزمون K-S)

نتیجه گیری	مقدار خطا	سطح معنی داری	متغیر
H_0 رد نمی‌شود	۰/۰۵	۰/۶۵۳	ارزش‌های سازمانی
H_0 رد نمی‌شود	۰/۰۵	۰/۵۶۴	رفتار سازمانی مثبت‌گرا
H_0 رد نمی‌شود	۰/۰۵	۰/۳۳۱	یادگیری سازمانی

چون مقدار سطح معنی داری تمامی متغیرهای تحقیق بزرگ‌تر از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد، پس نتیجه می‌گیریم تمامی متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال می‌باشند.

مدل معادلات ساختاری

فرایند تجزیه و تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری شامل یکسری گام‌هاست و می‌توان در شکل زیر خلاصه نمود:



شکل ۴-۳ مراحل اساسی تحلیل

بیان مدل اولین مرحله از مراحل اساسی تحلیل داده‌هاست. این مرحله در واقع همان بیان رسمی مدل است و یکی از مهم‌ترین مراحل موجود در مدل‌سازی معادلات ساختاری است. در واقع هیچ‌گونه تحلیلی صورت نمی‌گیرد، مگر این‌که اول محقق مدل خود را که درباره روابط میان متغیرها است را بیان و مشخص کند.

پس از بیان مدل مرحله بعد به دست آوردن تخمین پارامترهای آزاد از روی مجموعه‌ای داده‌های مشاهده‌شده است. روش‌های تکراری از قبیل بیشینه درست‌نمایی یا حداقل مجذورهای تعمیم‌یافته و یا روش حداقل مربعات جزئی جهت تخمین مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد.

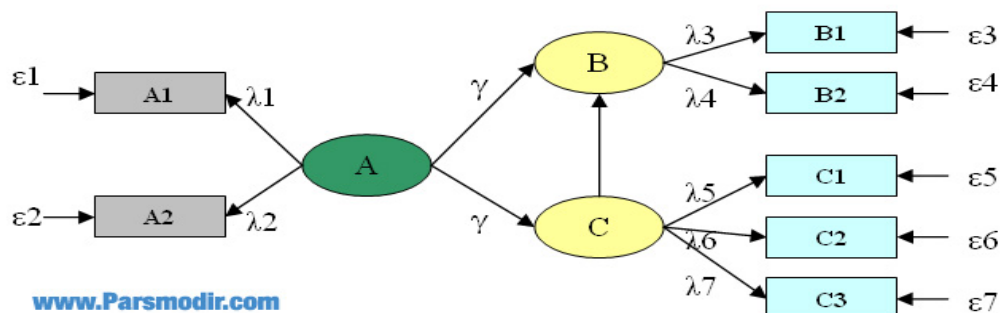
در تحلیل رگرسیون چند متغیری نسبت تعداد نمونه (مشاهدات) به متغیرهای مستقل نباید از ۵ کمتر باشد. در غیر این صورت نتایج حاصل از معادله رگرسیون چندان تعمیم پذیر نخواهد بود (هیرو و همکاران، ۱۹۹۵، ۱۰۵). نسبت محافظه کارانه تر ۱۰ مشاهده به ازای هر متغیر مستقل را هالینسکی و فلورت (۱۹۷۰) و میلر و کانس (۱۹۷۳) پیشنهاد نموده‌اند. از دیدگاه جیمز استیونس حتی در نظر گرفتن ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر پیش بین در تحلیل رگرسیون چند گانه با روش معمولی کمترین مجذورات استاندارد، یک قاعده سرانگشتی خوب به حساب می‌آید (هومن، ۱۳۸۴، ۲۲). پس به طور کلی در روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود. پس به طور مثال اگر پرسشنامه‌ای دارای ۴۵ گویه یا سوال است، حجم نمونه این تحقیق حداقل ۲۲۵ می‌باشد.

در این تحقیق با توجه به اینکه تعداد ۶۱ گویه جهت سنجش متغیرها بکار برده شده است، لذا بین ۳۰۵ تا ۹۱۵ نمونه مورد نیاز است. اما با توجه به اینکه تعداد نمونه این تحقیق ۱۱۰ نفر بوده است بدینسان امکان استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش کوواریانس (به کمک نرم افزار لیزرل) امکانپذیر نخواهد بود. از این رو جهت تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است.

روش حداقل مربعات جزئی که در بحث الگوسازی رگرسیون آن را PLS نیز معرفی می‌کنند، یکی از روش‌های آماری چند متغیره محسوب می‌شود که به وسیله آن می‌توان علی‌رغم برخی محدودیت‌ها مانند: نامعلوم بودن توزیع متغیر پاسخ، وجود تعداد مشاهدات کم و یا وجود خودهمبستگی جدی بین متغیرهای توضیحی؛ یک یا چند متغیر پاسخ را به‌طور همزمان در قبال چندین متغیر توضیحی الگوسازی نمود.

برای تحلیل یافته‌های این تحقیق نرم‌افزارهای متفاوتی همچون Smart PLS، Visual PLS، LV PLS و غیره وجود دارد، که در این تحقیق از نرم‌افزار Smart PLS جهت برآورد رابطه بین متغیرهای پنهان مسئله استفاده گردیده است.

بر اساس نظریه چن^۱، PLS برآورد پارامترها بر اساس مینیم کردن واریانس پسماندهای (جمله اختلال) متغیرهای مستقل است. اولین گام برای تحلیل مدل معادلات ساختاری، تعریف واضح یک مدل است که در واقع ترکیبی از مدل ساختاری و مدل مرجع است. به عنوان مثال، در نمودار زیر مدل بازگشتی شامل سه متغیر پنهان (دو متغیر برونزا و یک متغیر درونزا) که سه آن‌ها به وسیله شاخص‌های انعکاسی اندازه‌گیری خواهد شد، نشان داده شده است.



نمودار ۴-۴ مثالی از مدل‌سازی معادلات ساختاری

مدل‌های PLS شامل سه مجموعه از روابط است:

- ۱- مدل درونی: که اشاره به مدل ساختاری و روابط بین متغیرهای پنهان دارد.
 - ۲- مدل بیرونی: که اشاره به مدل مرجع و روابط بین متغیرها و شاخص‌های مربوط به آن‌ها دارد. این مدل بر اساس رابطه بین متغیرهای پنهان و آشکار استوار است. با توجه به این که متغیرهای پنهان یک متغیر غیرقابل اندازه‌گیری می‌باشد، به طور غیرمستقیم به وسیله متغیرهای آشکار اندازه‌گیری می‌شوند.
 - ۳- روابط وزنی: که بر اساس آن متغیرهای پنهان اندازه‌گیری می‌شوند. یک مدل PLS شامل مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری شده می‌باشد. روایی این مدل‌ها نیازمند آنالیز هر دو مدل (مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری شده) می‌باشد. نتایج خروجی مدل اصلی و فرعی تحقیق به کمک نرم‌افزار Smart PLS در ادامه ارائه شده است. نمودار ۴-۵ مدل تحقیق را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. کلیه متغیرهای این تحقیق به دودسته‌ی پنهان و آشکار تبدیل می‌شوند. متغیرهای آشکار (مستطیل) یا مشاهده شده، به گونه‌ای مستقیم به وسیله پژوهشگر اندازه‌گیری می‌شود در حالی که متغیرهای مکنون (بیضی) یا مشاهده نشده، به گونه‌ای مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شوند، بلکه بر اساس روابط یا همبستگی‌های بین متغیرهای اندازه‌گیری شده استنباط می‌شود.
- متغیرهای مکنون بیانگر یکسری سازه‌های تئوریک هستند مانند مفاهیم انتزاعی که مستقیماً قابل مشاهده نیستند و از طریق سایر متغیرهای مشاهده شده ساخته و مشاهده می‌شوند. متغیرهای مکنون به نوبه خود به دو نوع متغیرهای درونزا یا جریان گیرنده و متغیرهای برونزا یا جریان دهنده تقسیم می‌شوند. هر متغیر در سیستم مدل معادلات ساختاری می‌تواند هم به عنوان یک متغیر درونزا و هم یک متغیر برونزا در نظر گرفته شود.
- متغیر درونزا متغیری است که از جانب سایر متغیرهای موجود در مدل تأثیر می‌پذیرد، در مقابل متغیر برونزا متغیری است که هیچ‌گونه تأثیری از سایر متغیرهای موجود در مدل دریافت نمی‌کند، بلکه خود تأثیر می‌گذارد. در این تحقیق متغیرهای رفتار سازمانی مثبت گرا و یادگیری سازمانی درونزا و متغیر ارزش سازمانی برونزا می‌باشد.

بررسی ضرایب پایایی ترکیبی (CR)، میانگین واریانس تبیین شده (AVE) و ضرایب همبستگی

¹ chin

یک نوع از روابط متغیرهای مکنون در مدل معادلات ساختاری بر مبنای همبستگی (همخوانی) می‌باشد. همبستگی رابطه‌ای است که میان متغیر در یک مدل اما غیر جهت‌دار، و ماهیت این نوع رابطه به‌وسیله تحلیل همبستگی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. جدول ۴-۴ ضرایب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه‌ای میان متغیرهای پنهان را به‌صورت دوبه‌دو نشان می‌دهد. روی قطر اصلی این ماتریس عدد یک واقع شده است. به این منظور که هر متغیر با خودش همبستگی کامل دارد. تمامی ضرایب همبستگی در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از یک درصد می‌باشد) و نشان از وجود نوعی رابطه معنادار بین متغیرها به‌صورت دوبه‌دو می‌باشد. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه‌ی منفی و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد.

جدول ۴-۴ همچنین شاخص‌های روایی و پایایی پرسشنامه تحقیق را نشان می‌دهد. میانگین واریانس تبیین شده (AVE)، برای روایی، ضریب پایایی ترکیبی (CR) برای پایایی می‌باشند. به‌منظور محاسبه روایی همگرا، فورنل و لارکر استفاده از معیار AVE را پیشنهاد داده‌اند. اگر مقدار AVE حداقل برابر با ۰/۵ باشد، شاخص‌ها روایی همگرای مناسبی دارند. به این معنی که یک متغیر پنهان قادر است بیش از نیمی از واریانس شاخص‌های (متغیرهای آشکار) خود را به‌طور متوسط توضیح دهد. با توجه به این که در این تحقیق شاخص AVE، برای تمامی متغیرهای تحقیق بالای ۰/۵ است، لذا روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شود. ضریب پایایی ترکیبی (CR) پایایی ابزار اندازه‌گیری را می‌سنجد. تمامی این ضرایب از مقدار ۰/۷ بالاتر می‌باشند و نشان‌دهنده پایایی و اعتبار بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۴-۴ بررسی ضرایب پایایی، میانگین واریانس تبیین شده و ضرایب همبستگی					
متغیرها	۱	۲	۳	AVE	CR
۱- ارزش سازمانی	۱/۰۰			۰/۵۰۸	۰/۸۰۶
۳- رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۰/۵۷۵**	۰/۶۹۶**	۱/۰۰	۰/۶۱۰	۰/۸۳۲

** P<001

۴-۳-۴ پاسخ به فرضیه‌های تحقیق بر اساس روش حداقل مربعات جزئی (PLS)

به‌منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است که نتایج آن به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

جدول ۴-۵ نتایج آزمون فرضیه تحقیق به روش حداقل مربعات جزئی (اثرات مستقیم)

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر	ضریب همبستگی	آماره t	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
ارزشهای سازمانی ← رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۰/۴۵۸	۰/۵۷۵	۵/۷۸۴	<۰/۰۱	تأیید فرضیه

جدول ۴-۶ نتایج آزمون فرضیه تحقیق به روش حداقل مربعات جزئی (اثرات غیرمستقیم)

فرضیه تحقیق (اثرات غیرمستقیم)	ضریب مسیر مستقیم	ضریب مسیر غیرمستقیم	نتیجه فرضیه
ارزش های سازمانی ← رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۰/۴۵۸	۰/۴۶۰	تأیید فرضیه

آزمون فرضیه تحقیق: ارزش های سازمانی بر رفتار مثبت‌گرای مدیران تاثیر معنی داری دارد.

بر طبق نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی (۰/۵۷۵) و ضریب مسیر (۰/۴۵۸) و آماره t (۵/۷۸۴) در جدول ۴-۵ و ۴-۶ و همچنین نمودارهای ۴-۶ و ۴-۵ مشخص شده است که ارزش های سازمانی بر رفتار مثبت گرای مدیران در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد. (آماره t خارج بازه منفی ۲/۵۸ تا مثبت ۲/۵۸ قرار گرفته است) و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر می توان بیان نمود که نوع رابطه مثبت و مستقیم می باشد. بنابراین فرضیه ۱ که بیان می دارد ارزش های سازمانی بر رفتار مثبت گرای مدیران تاثیر معنی داری دارد، مورد پذیرش قرار می گیرد.

نتیجه گیری

هدف اصلی این تحقیق بررسی تاثیر ارزش های سازمانی بر رفتار مثبت گرای مدیران با میانجی گری یادگیری سازمانی است. در این فصل پس از تجزیه و تحلیل داده ها و تحلیل یافته های تحقیق در فصل چهارم، بر مبنای نتایج حاصل شده، محقق به ارائه پیشنهادها و راهکارها می پردازد. بر این اساس با توجه به توضیحات مذکور، در این فصل ابتدا به یادآوری سؤالات تحقیق پرداخته می شود، سپس نتایج حاصل مورد بحث و بررسی قرار می گیرد. در بخش بعدی پیشنهادات مبتنی بر نتایج، محدودیت ها و پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده ارائه می گردد.

بررسی فرضیه تحقیق: ارزش های سازمانی بر رفتار مثبت گرای مدیران تاثیر معنی داری دارد.

بر اساس تجزیه و تحلیل های صورت گرفته بر روی داده های تحقیق که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، می توان ادعا نمود که ارزش های سازمانی بر رفتار مثبت گرای مدیران تاثیر مثبت و معنی داری دارد و متغیر ارزش های سازمانی ۶۸ درصد از واریانس رفتار سازمانی مثبت گرا را تبیین می کند. همچنین پیش بینی رفتار سازمانی مثبت گرای مدیران از طریق متغیر ارزش های سازمانی از نظر آماری در سطح (۰/۰۱) معنادار می باشد و بدین مفهوم است که ارزش های سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر رفتار مثبت گرای مدیران دارند. از این رو می توان ادعا نمود که هرچه ارزش های سازمانی بیشتر شود، میزان رفتار مثبت گرای سازمانی افزایش می یابد. همانطور که قبلا نیز اشاره شد، رفتار سازمانی مثبت گرا عبارت است از مطالعه و کاربرد مثبت گرایی در توانمندی های منابع انسانی و ظرفیت های روان شناسی که می توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار امروز، اندازه گیری شوند، توسعه یابند و مدیریت شوند. در واقع هدف اصلی رفتار سازمانی مثبت گرا توجه بیشتر به توانمندی ها و قوت های نیروی انسانی و تقویت کردن آنهاست تا توجه به نقاط ضعف و بی کفایتی های آنها و در نتیجه تلاش برای رفع این ضعف ها. یک رویکرد مثبت گرا دیدگاهی مثبت، امیدبخش و خوشبینانه نسبت به انسان دارد که متأسفانه عدم توجه به این موارد و جنبه های اخلاقی که به عنوان جوانب پنهان رهبری نیز هستند، باعث ایجاد مشکلات برای سازمان ها خواهد شد. رفتار سازمانی مثبت گرا قبل از آنکه بر کمبودها و نقصها و کاستی های کارکنان متمرکز شود بر قوت ها، قابلیت ها، خوبی ها و توانایی های ذاتی آنان تاکید می کند. نگاه منفی به انسان را با نگاه مثبت جایگزین می کند و بر قوت ها و نیکی ها تاکید دارد و کژی ها و کاستی ها را از عرصه سازمان دور می کند. انسان هایی را بالنده، توانمند، امیدوار، خودباور و خوش بین پرورش می دهد. از این رو طبق یافته تحقیق حاضر، یکی از متغیرهای مهمی که می تواند بر رفتار سازمانی مثبت گرای کارکنان تاثیر گذار باشد، ارزش های سازمان است. ارزش ها از باورهای اساسی نشأت می گیرند و بر نگرش و رفتار فردی و عملکرد سازمانی تاثیرگذار هستند (زارعی متین، ۱۳۸۸). « ارزش های محوری اصول اعتقادی دیر پا و اساسی یک سازمان بوده، باعث رشد و نمو افراد در قالب گروه می شود. ارزش های محوری یک سازمان به عنوان اصول راهنمای جاویدان به هیچ توجیهی نیاز ندارند و برای افراد درون سازمان ارزش و اهمیت ذاتی دارند. ارزش های محوری سازمان می توانند به عنوان مبنایی مورد استفاده قرار گیرند که بر اساس آن ها سیاست ها را تدوین کرد. حتی می توان با تکیه بر آنها، شیوه رفتار روزانه کارکنان و مبنای تصمیم گیری ها در محل کار را مشخص نمود. سازمان ها می بایست به هنگام برنامه ریزی های بلند مدت، ارزش های محوری مشخص شده خود را رعایت کنند و به هنگام ارزیابی عملکرد، تصمیماتی را که در این زمینه می گیرند بر پایه ارزش های محوری خود بگذارند» (برفروشان و نظری، ۱۳۸۸). بنابراین ضرورت توجه به ارزش های محوری سازمانی می تواند نقش بسزایی در افزایش رفتار سازمانی مثبت گرا در سازمان ایفا نماید.

منابع فارسی

- اشتیاقی، مریم (۱۳۹۴)، بررسی و تبیین رابطه بین عوامل موثر انگیزشی بر رفتار مثبت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان نهاوند، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور رشت
- الوانی، سید مهدی (۱۳۹۱)، بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۸، ۶-۱
- الوانی، سید مهدی، واعظی، رضا، هنرمند، روح‌الله (۱۳۹۴). نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش سکوت سازمانی. فصلنامه بهبود و تحول، سال بیست و چهارم، شماره ۷۹، ۱-۲۶.
- الوانی، سیدمهدی و سیدنقوی، میرعلی (۱۳۸۱)، سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۹، شماره ۳۳ و ۳۴، ۹-۲۶
- برفروشان، سهراب. نظری، آذر. (۱۳۸۸). ارزش‌های محوری سازمان؛ فانوس‌های دریایی. مجله ارتباط علمی. ۴، ۱۱۳-۳، ۱۲۳.
- بلانچارد، کنث؛ اکانر، مایکل (۱۳۸۲)، مدیریت بر اساس ارزشها؛ مترجم: کامران پروانه؛ نشر آبنگاه، بیگی نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد؛ عاشوری زاده، علیرضا (۱۳۹۱)، رابطه ارزش‌های فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان. پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۷ شماره ۲
- حاتمی، محمدرضا و فریدون آزما (۱۳۹۶)، عوامل موثر بر یادگیری سازمانی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران
- خورشید، صدیقه و پاشازاده، عاطف (۱۳۹۳)، اثر سبک رهبری تحول‌آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تول، سال ششم، شماره ۱
- زارعی‌متین، حسن (۱۳۸۸)، رفتار سازمانی پیشرفت، ه تهران، انتشارات آگاه.
- سپهوند، رضا، محمدیاری، زهره (۱۳۹۵). بررسی نقش شوخ طبعی مدیرتی بر رفتار سازمانی مثبت‌گرای کارکنان. فصلنامه بهبود و تحول، سال بیست و پنجم، شماره ۸۰، صص ۸۴-۶۵.
- سیماز اصل، نسترن و فیاضی، مرجان (۱۳۸۷)، سرمایه روانشناختی مبنایی نوین برای مزیت رقابتی، تدبیر، شماره ۲۰۰
- شاکر اردکانی، علی اصغر (۱۳۹۶)، رابطه کیفیت جو یادگیری و چابکی سازمانی با بررسی نقش میانجی‌گری رفتار سازمانی مثبت‌مدیران و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش شهرستان اردکان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی
- شیخی دیزگان، محبوبه و پاشازاده، یوسف (۱۳۹۵)، تبیین تاثیر اولویت‌بندی رفتارهای مثبت‌گرای مدیران در بهره‌وری نیروی انسانی مطالعه موردی: دانشگاه ارومیه، اولین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران
- شیروانی، لیلیا؛ علوی، سیدکمال؛ نجم‌السادات، سیدجلال؛ عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان ارزش‌های فردی و سازمانی در بین کارکنان شرکت. پالایش نفت اصفهان. فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال سوم، شماره ۹
- طایفه سیفی (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین رفتار سازمانی مثبت‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران در سال ۱۳۹۲، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود
- عسکریان، مصطفی (۱۳۹۰)، سازمان و مدیریت آموزش و پرورش، تهران: امیرکبیر، چاپ هفدهم
- علوی، سمیه (۱۳۸۷)، یادگیری سازمانی و عوامل موثر بر آن، پیام مدیران فنی و اجرایی، شماره ۲۴

- فلاح، محمدرضا (۱۳۹۵)، رابطه ارزش های محوری سازمان با عملکرد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش استان سمنان)، هفتمین کنفرانس بین المللی اقتصاد و مدیریت، سوئد- دالارنا
- لوتانز، فرد (۱۳۹۱)، سرمایه روانشناختی، ترجمه: بهروز رضایی منش، علیرضا تقی زاده و مریم کاهه، تهران: نشر علمی
- محمدی، رویا (۱۳۸۰)، بررسی میزان انطباق ارزش های مدیران و دبیران آموزش و پرورش شهرستان شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- معمارزاده، غلامرضا و جهانگیرفرد، مجید (۱۳۸۹)، طراحی مدل مدیریت بر مبنای ارزش های سازمانی در سازمانهای دولتی ایران، پژوهشگر (مدیریت)، دوره ۷، شماره ۱۹
- هنرمند، روح اله (۱۳۹۳)، نقش رفتار سازمانی مثبت گرا در کاهش سکوت سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی
- Buchko, A. A. (2007). Managing by values and the leadership effect: An empirical assessment. *Leadership and Organization Development Journal*, 28(1), 36-50.
- Cha, S. E., & Edmondson, A. C. (2006). When values backfire: Leadership, attribution, and disenchantment in a values-driven organization. *The Leadership Quarterly*, 17(1), 57-78.
- Cox, Philip, Parlinson, Ann (1999), values and their impact of the changing employment relationship in "Nicholas and Tailby, Employee relations, England.
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654.
- Finegan, J. (2000). "The impact of person and organizational values on organizational commitment." *Journal Occupational and Organizational Psychology*, 73 (2), 149- 169
- Herrera, D. A. (2007). A validation of the learning organization as a driver of performance improvement. Capella University.
- Luthans, F. (۲۰۰۲a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, ۱۶(۱), ۵۷-۷۲.
- 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, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*, 5, 1
- Luthans, Fred (2008) *Organizational Behavior*, 11th ed. Boston: McGraw-Hill, Pages: 201-244.
- Luthans, Fred (2008) *Organizational Behavior*, 11th ed. Boston: McGraw-Hill
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning*. Palo Alto, CA: Davies.
- Marquardt, M.J., (1996). *Building learning organization: A system approach to quantum improvement and global success*, New York; McGraw-Hill
- Ozer ozgur (2009), Investigation the intrinsic and extrinsic work values of 10th grade students in science –oriented charter schools, A dissertation presented to the faculty of the college of education, university of hoston

- Swift, P. E., & Hwang, A. (2013). The impact of affective and cognitive trust on knowledge sharing and organizational learning. *The Learning Organization*, 20(1), 20-37.
- Vveinhardt, J., & Gulbovaitė, E. (2016). Expert evaluation of diagnostic instrument for personal and organizational value congruence. *Journal of business ethics*, 136(3), 481-501.