

A Model for Teachers' Productivity Based on Positive Organizational Behavior Approach in the Ministry of Education

Ehsan Rajabian¹ Ph.D. in Public Administration, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran, (Corresponding Author).

Sayed Mehdi Alvani² Professor, Department of Public Administration, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

Abstract

The purpose of this study is to present a model for teachers' productivity with positive organizational behavior approach. The research method was mixed. In the qualitative strategy, meta-synthesis method and fuzzy Delphi were employed, and in the quantitative strategy, descriptive-survey method was used. At the fuzzy Delphi stage, 12 education and management faculty members of some state universities, Payame Noor University and Islamic Azad University and at the quantity side, a statistical sample of 384 primary and secondary school teachers were selected. Using the meta-synthesis method, 3 categories, 4 subcategories, 22 concepts and 79 indicators were identified. The model we obtained is founded on three main constructs: a. input construct, including cognitive and behavioral factors, b. process construct, including planning and deploying, creating appropriate learning environment, and c. output construct, including effectiveness and efficiency. In terms of confirmatory factor analysis, the second order has a good fit.

Keywords: Education, Productivity, Positive Organizational Behavior, Teaching-learning Process, Teachers.

DOI: 10.29252/jmdp.33.2.193

1. ehsan.rajabian@qiau.ac.ir

2. alvani@qiau.ac.ir

عنوان مقاله: ارائه مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت در وزارت آموزش و پرورش

احسان رجبیان^۱ - سیدمهدی الوانی^۲

دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۰۶

پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۲۸

مقاله پژوهشی

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر، ارائه مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت است. با استفاده از روش پژوهش آمیخته (راهبرد کیفی: روش فراترکیب و دلفی فازی، و راهبرد کمی: روش توصیفی - پیمایشی)، و با انتخاب ۱۲ نفر از استادان گروه علوم تربیتی و مدیریت دانشگاه‌های سراسری، پیام‌نور، و آزاد اسلامی در مرحله دلفی فازی، و بررسی ۳۸۴ معلم از مقاطع ابتدایی و متوسطه مدارس کشور، ۳ مقوله، ۴ زیرمقوله، ۲۲ مفهوم، و ۷۹ شاخص به‌دست می‌آید. مدل به‌دست‌آمده بر اساس سازه اصلی درون‌داد شامل سازه‌های فرعی عوامل شناختی و رفتاری، و سازه اصلی فرایند شامل برنامه‌ریزی و آماده‌سازی، ایجاد محیط یادگیری مناسب، آموزش، و ایفای مسئولیت‌های حرفه‌ای؛ و سازه اصلی برون‌داد شامل اثربخشی و کارایی، از لحاظ تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم دارای برازندگی مناسبی هستند.

کلیدواژه‌ها: آموزش و پرورش، بهره‌وری، رفتار سازمانی مثبت، معلمان، یاددهی - یادگیری

۱. دانش‌آموخته دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (نویسنده مسئول).
ehsan.rajabian@qiau.ac.ir

۲. استاد گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران
alvani@qiau.ac.ir

مقدمه

در هر کشور، یکی از بنیادی‌ترین نظام‌هایی که اثر عمیقی بر روند رشد و توسعه کشور در کلیه ابعاد می‌گذارد، آموزش و پرورش است. در رأس اهدافی که صاحب‌نظران برای تحول در نظام‌های تعلیم و تربیت مطرح می‌کنند، معلم را نقطه اتکای هر تغییر و تحولی می‌دانند (میرغفوری و صیادی، ۱۳۸۷). «نقش معلم (مربی) به عنوان هدایت‌کننده و اسوه‌ای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت، و موثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی است» (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰). بنابراین، اگر بهره‌وری کارکنان در اداره‌های آموزش و پرورش افزایش یابد، پویایی در تمام ابعاد جامعه را به دنبال دارد. «بر اساس گزارش رسمی سازمان آسیایی بهره‌وری، سهم بهره‌وری نیروی انسانی ایران در تولید ناخالص ملی بسیار نگران‌کننده است به گونه‌ای که کم‌تر از ۱۰ درصد تولید ناخالص ملی برآورد می‌شود و در عمل استفاده مناسبی از منابع انسانی در افزایش تولید ناخالص ملی نمی‌شود» (Rezai & Sabzikaran, 2012: 2). از طرفی، وزیر آموزش و پرورش نسبت تعداد دانش‌آموز به کل کارکنان آموزش و پرورش را ۱۱/۵ درصد بیان می‌کند که این عدد بیانگر بهره‌وری پایین منابع انسانی در آموزش و پرورش است (مرکز اطلاع‌رسانی و روابط عمومی وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۹۶).^۲ بر اساس شواهد موجود، روشن است که میزان بهره‌وری در کشور، و به‌طور خاص در نظام آموزش و پرورش و منابع انسانی آن از سطح مناسبی برخوردار نیست.

با بررسی ادبیات پژوهش در زمینه تعاریف بهره‌وری می‌توان دریافت که هرچه در زمان به جلو حرکت شود، مفهوم بهره‌وری از معیارهای عینی به ذهنی تسری می‌یابد. برخی رویدادها و نمونه‌ها نشان می‌دهند که تفکیک دو مقوله اثربخشی و کارایی اجتناب‌ناپذیر است (شمس، ۱۳۹۵). هدف اصلی مدیریت منابع انسانی بیشینه‌سازی بهره‌وری شرکت‌ها از طریق بهینه‌سازی اثربخشی و کارایی کارکنان است (Azadeh & Zarin, 2016). کارایی نشان‌دهنده این است که چگونه منابع در فرایند دگرگون‌سازی به‌خوبی استفاده می‌شوند. اثربخشی توانایی رسیدن به اهداف مطلوب یا میزان دستیابی به نتایج مطلوب است (Tangen, 2005) و عامل بهره‌وری معیاری برای ارزیابی

1. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/805637>

2. <https://medu.ir/fa/news-grid/category/>

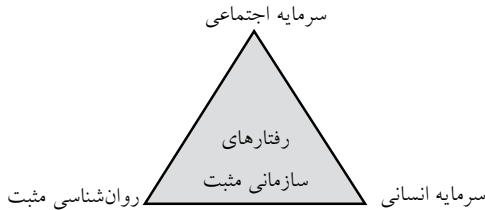
عملکرد و تعیین میزان موفقیت یا نبود موفقیت در رسیدن به هدف‌های سازمان با صرف کم‌ترین منابع است (احمدی، ۱۳۹۵).

سهم کارمند یک مسئله حیاتی برای کسب‌وکار است، زیرا در تلاش برای تولید خروجی بیش‌تر با ورودی کارمند کم‌تر، سازمان‌ها هیچ چاره‌ای ندارند جز این‌که علاوه بر جسم، ذهن و روح کارمند را به کار دلبسته کنند. بدیهی است که این هدف جز با جلوگیری از رویکرد «چهار دی» (آسیب، بیماری، اختلال، سوء عملکرد) به دست نمی‌آید. چیزی که بیش‌تر مورد نیاز است، تغییر بنیادی به دور از رویکرد «چهار دی» است و این جایی است که رفتار سازمانی مثبت ظاهر می‌شود (Bakker & Schaufeli, 2008). در رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت توجه به نقاط مثبت و خوبی‌های رفتار آدمی است که در سازمان می‌تواند منشای اثرهای مثبتی بر بهره‌وری و بهزیستی کارکنان باشد (الوانی، ۱۳۹۱). رفتار سازمانی مثبت به عنوان «مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در نقاط قوت منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناختی است که می‌توانند برای بهبود عملکرد اندازه‌گیری شوند، توسعه یابند، و به‌طور موثر مدیریت شوند» تعریف می‌شود (Luthans et al., 2007: 542).

با توجه به بررسی جامع در ادبیات پژوهش و مدل‌های بهره‌وری منابع انسانی (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰؛ خاکی، ۱۳۸۸؛ و Sutermeister, 1976; Luthans, 2002; Heap, 1992)، روشن می‌شود که شکاف پژوهشی وجود دارد که در تمامی مدل‌ها به صورت غالب با تعقل ابزاری یا کاربردی به بهره‌وری منابع انسانی پرداخته می‌شود و پژوهشی با رویکرد تعقل ارزشی یا جوهری به مقوله بهره‌وری منابع انسانی نمی‌پردازد. سهم اصلی پژوهش حاضر این است که با تعقل جوهری، ارزش‌های انسانی، و با رفتار سازمانی مثبت به مسئله بهره‌وری معلمان می‌پردازد و با استفاده از این رویکرد ارتقای بهره‌وری معلمان را فراهم می‌آورد. مطمئناً پرداختن به این مهم بدون نگاه سیستمی و جامع امکان‌پذیر نیست. بر اساس تعریف جدید در این پژوهش با دیدگاه سیستمی، عوامل رفتار سازمانی مثبت (متغیرهای حالت‌گونه روان‌شناختی) به عنوان درون‌داد، عملکرد (رفتارهای مرتبط با وظیفه) به عنوان فرایندهای یاددهی - یادگیری، اثربخشی (میزان دستیابی به اهداف تعیین‌شده) و کارایی (استفاده بهینه از منابع) به عنوان برون‌داد مدل بهره‌وری معلمان در نظر گرفته می‌شوند. پژوهشگران قصد دارند مدلی بومی و متناسب با ویژگی‌های اسلامی - ایرانی و مرتبط با حوزه تعلیم و تربیت در جهت افزایش بهره‌وری و بهزیستی معلمان وزارت آموزش و پرورش، در راستای اهداف چشم‌انداز ۱۴۰۴، سند تحول آموزش و پرورش، و برنامه ششم توسعه ارائه دهند و در نهایت پیشنهادها و راهکارهایی کاربردی برای بهبود بهره‌وری معلمان بیان کنند.

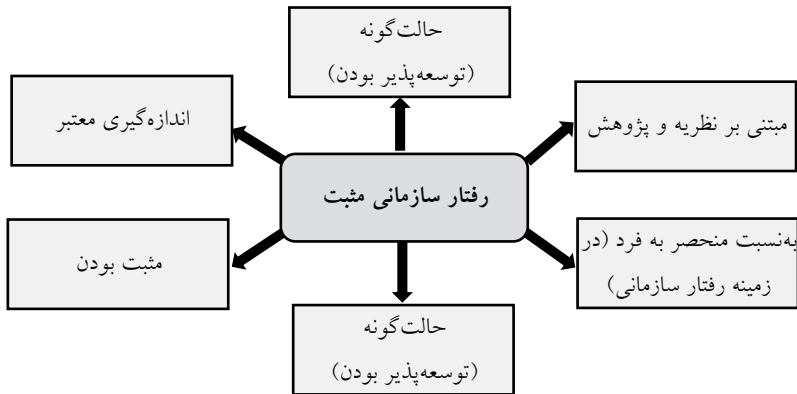
مبانی نظری پژوهش

برای نخستین بار که نسخه رفتار سازمانی مثبت مطرح می‌شود، اعتماد به نفس (خودکارآمدی)، امیدواری، خوش‌بینی، بهزیستی ذهنی یا شادی، و هوش هیجانی (چوز) به عنوان برآورده‌کننده معیارهای تعیین‌شده معرفی می‌شوند (Luthans, 2002). ترکیب بهینه روان‌شناسی مثبت، سرمایه انسانی، و سرمایه اجتماعی را ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای شکل‌دهی رفتارهای سازمانی مثبت می‌دانند:



شکل ۱: عوامل تشکیل‌دهنده رفتارهای سازمانی مثبت (شیروانی و سی‌سختی، ۱۳۹۱)

معیارهای زیر از جمله سازه‌های تعیین‌کننده در تعریف رفتار سازمانی مثبت هستند: الف. بر پایه نظریه و پژوهش هستند؛ ب. به‌طور معتبر اندازه‌گیری شوند؛ پ. در زمینه رفتار سازمانی به‌نسبت منحصر به فرد باشند؛ ت. حالت‌گونه باشند و از این‌رو در مقابل یک صفت ثابت قابلیت توسعه و تغییر داشته باشند؛ ث. اثر مثبتی بر عملکرد کاری در سطح فردی و رضایت داشته باشند (Luthans et al., 2007)؛ و ج. مثبت بودن؛ در گذشته تمرکز بر نقطه ضعف کارکنان برای افزایش عملکرد بوده است، در حالی باید بر جنبه‌های مثبت عملکرد فردی تمرکز کرد (Geiman, 2016).



شکل ۲: معیارهای لازم برای تشخیص متغیرهای رفتار سازمانی مثبت

لوتانز (۲۰۰۲)، سطوح تحلیل مثبت‌گرایی را به این شرح اشاره می‌کند: در سطح ذهنی (یعنی تجارب ذهنی مثبت مانند بهزیستی و رضایت نسبت به گذشته، غرقه شدن و شادی در حال، و امیدواری و خوش‌بینی در آینده)؛ سطح خرد فردی (خصایص مثبت از قبیل ظرفیت دوست داشتن، شجاعت، حساسیت زیباشناسانه، پشتکار، بخشش، معنویت، استعداد بالا، و خردمندی)؛ و سطح کلان، گروه و نهادی (فضایل مدنی مثبت و نهادهایی که افراد را به سمت شهروند بودن بهتر سوق می‌دهند از قبیل مسئولیت‌پذیری، نوع‌دوستی، نزاکت، اعتدال، تحمل و اخلاق کاری قوی) (Luthans, 2002). لوتانز و یوسف (۲۰۰۷)، یکی دیگر از سیستم‌های طبقه‌بندی مثبت‌گرایی را به این صورت ارائه می‌کنند: رویکردهای روان‌شناختی مثبت را به رویکرد هیجان‌محور (بهزیستی ذهنی یا روان‌شناختی)، رویکرد شناخت‌محور (خودکارآمدی، تعیین اهداف، خردورزی)، رویکرد نفس‌محور (اصالت، فروتنی)، رویکرد بین‌فردی (بخشش، قدردانی، دلسوزی)، رویکرد زیستی (چقری و سفتی)، و رویکردهای مقابله (شوخ‌طبعی، تفکر، معنویت) مفهوم‌سازی و طبقه‌بندی می‌کنند. این سیستم طبقه‌بندی نیز با کاربرهای اخیر روان‌شناسی مثبت در محل کار هم‌راستاست (Luthans & Youssef, 2007). لی^۱ (۲۰۰۲)، معتقد است قابلیت‌های حالت‌گونه روان‌شناختی خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی، و تاب‌آوری اثر معناداری بر عملکرد کارکنان دارند. لوتانز و یوسف (۲۰۰۴)، در می‌یابند که خودکارآمدی رابطه معناداری با عملکرد مربوط به کار دارد. آن‌ها نشان می‌دهند که در یک شرکت دولتی، امیدواری کارکنان چینی با عملکردشان رابطه دارد. لوتانز و همکاران (۲۰۰۶)، بیان می‌کنند حتی با کم کردن هزینه‌ها در جلسه‌های مداخله خرد (برای مثال، هزینه ساعتی شرکت‌کنندگان و سربار آموزشی)، بازده بهبود سرمایه روان‌شناختی به‌طور بالقوه‌ای چشمگیر است، و به عنوان یک تخمین محافظه‌کارانه از بهره‌وری کارکنان یا سهم آن، درصد افزایش واقعی در مداخله سرمایه روان‌شناختی نتیجه گرفته می‌شود که رابطه بین سازه‌های سرمایه روان‌شناختی و عملکردشان وجود دارد، و اثر مالی قابل ملاحظه‌ای در یک سال دارد (Luthans et al., 2006). سازمان توسعه همکاری اقتصادی^۲ (۲۰۰۹)، عملکرد معلمان را به چهار حوزه عمده تقسیم می‌کند: برنامه‌ریزی و آماده‌سازی شامل ارائه دانش محتوای آموزشی و فن تعلیم و تربیت، ارائه دانش در مورد دانش‌آموزان، انتخاب اهداف آموزشی، طراحی آموزش منسجم، ارزیابی یادگیری دانش‌آموز؛ محیط کلاس درس شامل ایجاد یک محیط محترمانه و روابط دوستانه، بنا نهادن فرهنگ یادگیری، مدیریت رویه‌های کلاس درس، مدیریت رفتار دانش‌آموز و سازماندهی فضای فیزیکی؛ آموزش شامل ارتباط برقرار کردن به‌طور روشن و صحیح، استفاده از تکنیک‌های پرسش و بحث، درگیر

1. Li

2. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)

کردن دانش‌آموزان در یادگیری، فراهم کردن بازخورد به دانش‌آموزان، انعطاف و مسئولیت‌پذیری؛ و مسئولیت‌های حرفه‌ای شامل تامل در تدریس، حفظ درست سوابق، برقراری ارتباط با خانواده‌ها، مشارکت با مدرسه و بخش، رشد و توسعه حرفه‌ای، و نشان دادن حرفه‌ای بودن (OECD, 2009).

پرسش‌های پژوهش

۱. مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت چیست؟
۲. متغیرهای درون‌داد^۱ مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت کدام‌اند؟
۳. فرایندهای یاددهی - یادگیری^۲ مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت کدام‌اند؟
۴. متغیرهای بیرون‌داد^۳ مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت کدام‌اند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از نظر روش، آمیخته است. بدین معنا که در مرحله اول راهبرد کیفی، برای شناسایی عناصر مدل از روش فراترکیب و سپس تکنیک دلفی فازی، و در مرحله دوم راهبرد کمی از روش پیمایشی استفاده می‌شود. برای پاسخ به پرسش‌ها، پژوهش حاضر در دو مرحله پایه‌ریزی می‌شود؛ در مرحله اول پژوهشگران با استفاده از روش کیفی فراترکیب^۴ مقوله‌ها (ابعاد)، مفاهیم (مولفه‌ها)، و کدهای^۵ (شاخص‌ها) بهره‌وری معلمان را با رویکرد رفتار سازمانی مثبت از طریق مرور نظام‌مند ادبیات استخراج می‌کنند. سپس با استفاده از روش دلفی فازی^۶ به منظور شناسایی شاخص‌های نهایی و بومی‌سازی مدل، مورد نظر سنجی خبرگان قرار می‌گیرد و مدل مفهومی پژوهش شکل می‌گیرد. در مرحله دوم، با استفاده از پرسشنامه و روش تحلیل عاملی تاییدی مدل مفهومی آزمون می‌شود. جامعه آماری این پژوهش به دو دسته تقسیم می‌شود. در مرحله دلفی فازی و تکمیل روایی پرسشنامه گروه اول شامل استادان گروه‌های علوم تربیتی و مدیریت دانشگاه‌های سراسری، پیام‌نور، آزاد اسلامی هستند، که بر اساس معیار سابقه بالای ۲۰ سال و مدرک دکتری تخصصی مرتبط با حوزه پژوهش، ۱۲ نفر از استادان دانشگاه به صورت هدفمند انتخاب می‌شوند. در مرحله تحلیل عاملی تاییدی گروه دوم شامل کلیه معلمان مقاطع

-
1. Input
 2. Teaching - Learning
 3. Output
 4. Meta-Synthesis
 5. Codes
 6. Fuzzy Delphi

ابتدایی و متوسطه مدارس کل کشور (وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۹۸) به تعداد ۵۶۹۴۵۷ نفر تعیین می‌شوند و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۸۴ نفر با روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب می‌شوند که برای تکمیل پرسشنامه مشارکت می‌کنند. تعداد ۴۵۰ پرسشنامه به صورت حضوری و غیرحضوری از طریق پست الکترونیک و شبکه‌های مجازی بین مشارکت‌کنندگان توزیع می‌شود که تعداد ۴۰۲ پرسشنامه برگشت داده می‌شود که از این تعداد ۱۸ پرسشنامه ناقص است. در نهایت ۳۸۴ پرسشنامه صحیح گردآوری می‌شود. به منظور کاهش خطای سوگیری، پرسشنامه‌ها در پنج نقطه کشور بین معلمان استان‌های تهران، خراسان رضوی، مازندران، هرمزگان، و کرمانشاه به نسبت جمعیت استان‌ها، جنسیت، و مقطع تدریس توزیع می‌شود. برای بررسی روایی پرسشنامه تدوین شده از دو شیوه شامل روایی صوری و محتوایی، به روش‌های کیفی و کمی و به منظور بررسی سازگاری درونی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. در تعیین کیفی روایی صوری و محتوایی با پنج نفر از استادان گروه علوم تربیتی مصاحبه و بازخوردهای لازم اعمال می‌شود. پرسشنامه اصلاح شده برای تعیین روایی صوری و محتوایی کمی در اختیار ۱۵ نفر از متخصصان قرار داده می‌شود، که ۱۲ پرسشنامه برمی‌گردد. برای بررسی روایی صوری به شکل کمی، برای کاهش عبارت‌ها، حذف عبارت‌های نامناسب و تعیین اهمیت هر یک از عبارت‌ها از روش کمی تاثیر آیتم^۴ استفاده می‌شود.

(۱)

در روش تاثیر آیتم، در صورتی که نمره تاثیر مساوی یا بیش‌تر از ۱/۵ باشد، برای تحلیل‌های بعدی مناسب تشخیص داده می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳). نمره تاثیر همه گویه‌ها بیش‌تر از ۱/۵ است و روایی صوری به روش کمی همه گویه‌ها تایید می‌شوند. برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه به شکل کمی، از دو روش نسبت روایی محتوا (CVR)؛^۵ و شاخص روایی محتوا (CVI)^۶ استفاده می‌شود. CVR محاسبه شده برای ۳۲ گویه کم‌تر از ۰/۷۹ است و از این تعداد ۲۰ گویه کم‌تر از ۰/۴۹ است که در نتیجه حذف می‌شوند. نمره ۰/۷۹ و بالاتر برای پذیرش گویه‌ها بر اساس نمره CVI توصیه می‌شود. بنابراین، پنج گویه نیز به دلیل CVI کم‌تر از ۰/۷ حذف می‌شوند و ۱۱ گویه‌ای که نمره CVI بین ۰/۷ تا ۰/۷۹ دارند، اصلاحات لازم در گویه‌ها انجام می‌گیرد و دوباره CVR و CVI پرسشنامه محاسبه می‌شود که مقدار ۰/۷۵، CVI، و مقدار ۰/۹۱، CVR، به دست می‌آید. نمره

1. <https://www.medu.ir>
2. Item Impact Method
3. Impact Score
4. Frequency
5. Importance
6. Content Validity Ratio
7. Content Validity Index

۰/۹ و بالاتر برای پذیرش S-CVI/Ave توصیه می‌شود که برای این پرسشنامه مقدار آن ۰/۹۱ است که نشان‌دهنده کافی بودن روایی محتوایی پرسشنامه است. برای تعیین پایایی پرسشنامه اصلاح‌شده بر اساس نتایج روایی صوری و محتوایی، در بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه به صورت آزمایشی اجرا می‌شود. مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست می‌آید که بیانگر سازگاری درونی قوی است. پرسشنامه نهایی در اختیار گروه هدف قرار می‌گیرد و بعد از گردآوری داده‌ها، برای تجزیه و تحلیل آن‌ها از نرم‌افزارهای LISREL 8.8 و SPSS 26 استفاده می‌شود.

روش فراترکیب

هدف روش فراترکیب ایجاد تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته‌هاست (جعفری و همکاران، ۱۳۹۵). از آن‌جا که مفهوم بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت مفهومی چندبعدی و گسترده است، روش فراترکیب به عنوان روش مناسب برای به دست آوردن مدلی مناسب است که از تلفیق مدل‌های ارائه شده در این حوزه، بر پایه تفسیر آن‌هاست. هدف از این فرایند پوشش نقاط ضعف مدل‌های مختلف با نقاط قوت سایر مدل‌ها و ترمیم کاستی‌های مدل جدید است، مدلی که با شرایط و مقتضیات معلمان شاغل در وزارت آموزش و پرورش متناسب و سازگار باشد.

گام‌ها و روش کار در فراترکیب

در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های استخراجی از ادبیات پژوهش از روش هفت‌مرحله‌ای استفاده می‌شود.

گام نخست: تنظیم پرسش پژوهش

در این پژوهش برای تنظیم پرسش پژوهش مراحل زیر طی می‌شود:

۱. چه چیزی: هدف این پژوهش شناسایی، مقوله‌بندی، و گروه‌بندی ابعاد و مولفه‌های بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت در وزارت آموزش و پرورش است. به همین منظور، مقاله‌های کیفی و چارچوب مفهومی مقاله‌های کمی مورد استفاده قرار می‌گیرد.
۲. چه کسی: جامعه آماری این پژوهش شامل همه پژوهش‌های در دسترس در حوزه بهره‌وری، عملکرد معلمان، و رفتار سازمانی مثبت است که از محل پایگاه‌های اطلاعاتی تامین می‌شود.
۳. چه وقت: محدوده زمانی منابع یافت‌شده شامل مقاله‌های انگلیسی مطالعه‌شده از سال‌های ۱۹۹۴-۲۰۱۹ و مقاله‌های فارسی از سال‌های ۱۳۷۳-۱۳۹۸ است. با استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی، برای واژه «رفتار سازمانی مثبت» مقاله انگلیسی مربوط به رفتار سازمانی مثبت پیش از

سال ۲۰۰۲ یافت نمی‌شود، به این علت که رویکرد رفتار سازمانی مثبت توسط لوتانز در سال ۲۰۰۲ معرفی می‌شود، ولی در رابطه با بهره‌وری و عملکرد از سال ۱۹۹۴ (۱۳۷۳)، مقاله‌های مرتبط یافت می‌شوند، به همین دلیل شروع بازه زمانی از سال ۱۹۹۴ میلادی و ۱۳۷۳ خورشیدی تعیین می‌شود. ۴. چگونه: در فراترکیب، متن پژوهش‌های قبلی به عنوان داده محسوب می‌شوند. بنابراین در این پژوهش از روش «تحلیل محتوا»، تحلیل داده‌های که به صورت ثانویه است، استفاده می‌شود. پژوهشگران با در نظر گرفتن معیارهایی، مقاله‌های مناسبی که وارد فرایند فراترکیب و مقاله‌هایی که از فرایند خارج می‌شوند، شناسایی می‌کنند.

گام دوم: بررسی متون به صورت نظام‌مند

در این مرحله از انجام فراترکیب، پایگاه‌های داده و موتورهای جستجوی مختلف با استفاده از کلیدواژه‌های مندرج در **جدول (۲)** برای جستجوی مقاله‌ها استفاده می‌شوند.

گام سوم: جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب

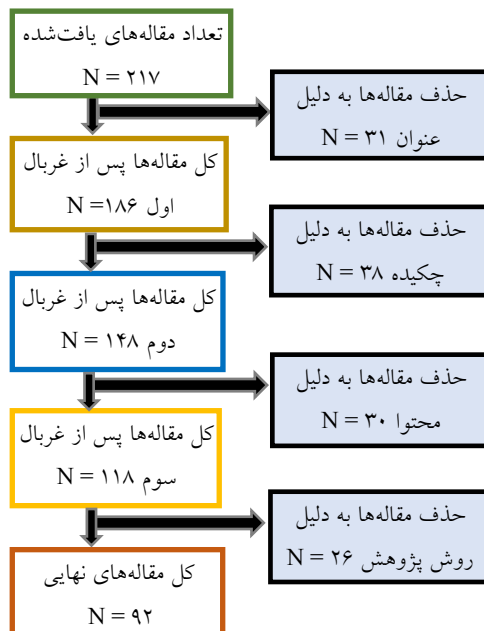
پژوهشگر در ابتدای فرایند جستجو مشخص می‌کند آیا مقاله‌های یافت‌شده متناسب با پرسش پژوهش است یا خیر؟ به منظور رسیدن به این هدف، معیارهایی برای پذیرش یا رد در نظر گرفته می‌شود و بر اساس آن، مجموعه پژوهش‌های منتخب چندین بار مورد بازبینی قرار می‌گیرند. برای پژوهش‌های فارسی تنها موارد علمی - پژوهشی بررسی می‌شوند و برای پژوهش‌های انگلیسی فقط آن دسته که ضریب تاثیر بالای ۱ برخوردارند، مورد بررسی قرار می‌گیرند. فرایند بازبینی به این صورت انجام می‌گیرد که پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا، جزئیات مقاله (برای مثال سال) در نظر گرفته می‌شود. ابتدا عنوان مقاله‌ها مرور می‌شود و آن‌هایی که با پرسش و هدف پژوهش تناسبی ندارند، حذف می‌شوند. در مرحله بعد، چکیده مقاله‌هایی که از مرحله قبل باقی می‌مانند، بررسی می‌شوند و در این مرحله مقاله‌های نامربوط حذف می‌شوند. پس از آن، کل متن مقاله‌ها بر اساس محتوا مورد بررسی قرار می‌گیرد که مقاله‌های نامرتبط رد می‌شوند. در نهایت، مقاله‌های باقی‌مانده وارد گام بعدی روش فراترکیب می‌شوند. به محض این‌که مقاله‌ها به منظور تناسب با پارامترهای پژوهش بررسی می‌شود، در گام بعدی باید کیفیت روش‌شناختی آن‌ها ارزیابی شود. هدف از این گام، حذف مقاله‌هایی است که پژوهشگران به یافته‌های ارائه‌شده آن اعتماد ندارند. بنابراین، ممکن است مقاله‌ای که باید در تلفیق وجود داشته باشد، رد شود. در این پژوهش، برای ارزیابی کیفیت روش‌شناختی با استفاده از «ابزار حیاتی گلین»، هر مقاله بر اساس چهار معیار جامعه آماری، جمع‌آوری داده، طرح پژوهش، و نتایج مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (**جدول ۱**).

1. Impact Factor

جدول ۱: نتایج ارزیابی ابزار گلین برای ۹ مقاله

ردیف	ایجاد ارزیابی	برشش ها، پژوهش ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۱	۲	۳	۴	۵	۶	نتایج	امتیاز	
۱	زارح صفت و همکاران (۱۳۹۶)	دانش آموزان پسر مدرسه شهید هاشمی نژاد شماره ۱ مشهد	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	۶
۲	محمدیان شریف و همکاران (۱۳۹۵)	معلمان متوسطه آموزش و پرورش مریوان	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	۵
۳	کشاورز و همکاران (۱۳۹۵)	مدیران و معلمان تربیت بدنی منطقه ۷ تهران	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	۴
۴	لنگری و همکاران (۱۳۹۵)	کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	۳
۵	شیاسی و اعتباریان (۱۳۹۴)	کارکنان مالی و مدیران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	۲
۶	عسگری و قوتی (۱۳۹۳)	معلمان مدارس دولتی شهر شیراز مقطع ابتدایی	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	۱
۷	جبارزاده (۱۳۹۲)	مدیران و کارشناسان بازرسی کل ناجا	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	۰
۸	ارجمندی نژاد و همکاران (۲۰۱۶)	مدیران و کارشناسان خبره شهرداری مشهد و کارمندان منطقه ۱۳ شهرداری مشهد	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	۰
۹	ویلاویسنسیو - ایوب و همکاران (۲۰۱۲)	کارکنان سازمان های تخصصی و دولتی شهر مکزیکو	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	ب	۰

در شکل (۳)، چگونگی انتخاب مقاله‌های مناسب و نتایج آن نشان داده می‌شود. در نهایت، پس از جستجوی گسترده، حدود ۲۱۷ عنوان پژوهش در زمینه موضوع مورد مطالعه قرار می‌گیرند. از نظر عنوان و چکیده ۶۹ و از نظر محتوا و روش پژوهش ۵۶ مقاله غربال می‌شوند و در نهایت ۹۲ پژوهش برای انجام فراترکیب به دست می‌آید.



شکل ۳: نتایج جستجو و چگونگی انتخاب مقاله‌های مناسب

جدول ۲: گوازیں اطلاعات جستجوی نظام مند

تعداد مقاله‌ها	درگاه جستجو	بازه زمانی جستجو	جستجو	کلیدواژه
یافت شده مرتبط	انگلیسی	فارسی	میلادی خورشیدی	انگلیسی
۹۲	Google Scholar	SID	۱۳۷۳-۱۳۹۸ ۱۹۹۴-۲۰۱۹	Teacher Productivity Human Resource Productivity
	Elsevier	Magiran	چکیده	بهره‌وری معلم
	Emerald	Civilica	محتوای متن	بهره‌وری نیروی کار
	Wiley Inter Science	Noormags	روش پژوهش	اثربخشی معلم
	Research gate	Irandoc		کارایی معلم
	Taylor & Francis	جریشگر علمی فارسی علم نت		ارزیابی عملکرد معلم
				Teacher Performance Appraisal
				Positive Organizational Behavior
				رفتار سازمانی مثبت
				Psychological Capital
				سرمایه روان‌شناختی
				Positive Psychology
				روان‌شناسی مثبت
				Social capital
				سرمایه اجتماعی
				Teaching - Learning Process
				فرایند یاددهی - یادگیری
				Education
				آموزش و پرورش

گام چهارم: استخراج نتایج

در این مرحله مقاله‌های منتخب و نهایی شده، به منظور دستیابی به یافته‌های آن، چندین بار بازخوانی می‌شوند و در ستون‌های جداگانه‌ای شامل نام و نام خانوادگی نویسنده به همراه سال انتشار مقاله، ابعاد و مولفه‌های بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت، که هر مقاله به آن اشاره می‌کند، اطلاعات روش‌شناختی آن دسته‌بندی می‌شوند.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی

در پژوهش حاضر، ابتدا تمام ابعاد، مولفه‌ها، و شاخص‌های استخراج‌شده به عنوان کد در نظر گرفته می‌شوند، سپس به بررسی کدها پرداخته می‌شود و با در نظر گرفتن مفهوم آن، هر یک از کدها در یک مفهوم مشابه، و مفاهیم نیز در یک طبقه کلی‌تر به نام ابعاد دسته‌بندی می‌شوند (نگاه کنید به جدول ۳).

جدول ۳: منابع و فروانی موله‌ها، مفاهیم، و کدهای استخراج‌شده

منابع	کدها (شاخص‌ها)	مفاهیم	زیرمفوله‌ها	مفوله‌ها
(غباری، بناب، ۱۳۸۱؛ صدوری و همکاران، ۱۳۷۴؛ علی‌بخشی و همکاران، ۱۳۹۰؛ بهدانی و همکاران، ۱۳۹۱؛ مجیدی و قنقلانی، ۱۳۹۲؛ موزنی و همکاران، ۱۳۹۳؛ معروف و شیرینی‌زاد، ۱۳۹۴؛ بحرینان و همکاران، ۱۳۹۴؛ عیانی کره‌پایی و سرآبادانی، ۱۳۹۴)؛ (Ghobari Bonab & Koohsar, 2011; Hafizi <i>et al.</i> , 2014; Büssing <i>et al.</i> , 2015; Fardidi & Azadi, 2017; Mostajaboldavati <i>et al.</i> , 2016)	اسناد امور و اتفاقات به خداوند متعال، اعتماد به حکمت مطلقه خداوند متعال و اعتراض نکردن به افعال و مشیت او، معنای الوهی دادن به اتفاقات زندگی، امیدوار بودن به خدا؛ داشتن نقش فعال در زندگی، ایمان به منبع	توکل		
(صسگری و قنوت، ۱۳۹۳؛ فاضلی، کبریا و همکاران، ۱۳۹۱؛ شیروانی و سی‌سختی، ۱۳۹۱؛ مجیدی و قنقلانی، ۱۳۹۲)	استاد مثبت	خوش‌بینی		
(Li, 2002; Luthans, 2002; Wright, 2003; Luthans & Youssef, 2004; Luthans <i>et al.</i> , 2007; Donaldson & Ko, 2010; Searle & Barbuto, 2013; Larson <i>et al.</i> , 2013; Malik, 2013; Luthans <i>et al.</i> , 2010)	عملیت، گذرگاه‌ها	امیدواری		حوامل درون‌داد قنقلانی
(Li, 2002; Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2004; Luthans <i>et al.</i> , 2007; Luthans & Youssef, 2007; Donaldson & Ko, 2010; Searle & Barbuto, 2013; Larson <i>et al.</i> , 2013; Malik, 2013; Schreerens <i>et al.</i> , 2011; Arjmandi Nejad <i>et al.</i> , 2016)	ظرفیت مواجهه با مشکلات و سختی‌ها	تاب‌آوری		
(القاسمی، ۱۳۹۲)				
(قلایی و همکاران، ۱۳۹۱؛ شیروانی و سی‌سختی، ۱۳۹۱)	بازر راسخ به توانایی شخصی	اعتماد به نفس		

ادامه جدول ۳: منابع و فروانی مقوله‌ها، مفاهیم، و کدهای استخراج‌شده

منابع	کدها (شاخص‌ها)	مفاهیم	زیرمقوله‌ها
(کوهکن، ۱۳۸۸؛ فاضلی کبریآ و همکاران، ۱۳۹۱؛ افسری، ۱۳۹۲) (Luthans, 2002; Wright, 2003; Luthans & Youssef, 2007; Dickie, 2009; Searle & Barbuto, 2013)	فرصت دوستی، نفوذ دوستی	دوستی	دوستی
(شیروانی و سبسخی، ۱۳۹۱) (Luthans, 2002; Luthans <i>et al.</i> , 2007; Luthans & Youssef, 2007; Luthans & Avolio, 2009; Donaldson & Ko, 2010; Searle & Barbuto, 2013; Malik, 2013; Shoshani <i>et al.</i> , 2016; Doyle <i>et al.</i> , 2016)	خبرسندی، غرقه شدن، اشتیاق، معنادار بودن	شادمانی (بهزیستی ذهنی)	شادمانی
(اکبری و همکاران، ۱۳۹۵؛ عبدالهی عابد و رزمی، ۱۳۹۳) (Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2007; Luthans <i>et al.</i> , 2007; Luthans & Avolio, 2009; Greene & Brown, 2009; Donaldson & Ko, 2010; Scheerens <i>et al.</i> , 2011; Avey <i>et al.</i> , 2012; Schmit <i>et al.</i> , 2012; Searle & Barbuto, 2013; Larson <i>et al.</i> , 2013; Ndugu, 2014; Jif-soonthornhaikul, 2015; Gluck <i>et al.</i> , 2015)	تجربه، حساسیت اخلاقی، عملی، تناقضی، گشودگی، تامل، تعامل	خردورزی	عوامل درونداد رفتاری
(الزانی و ریاحی، ۱۳۸۲؛ افسری، ۱۳۸۲؛ نصراصفهاینی و همکاران، ۱۳۹۰) (Luthans & Youssef, 2004; Luthans & Youssef, 2007; Goetz <i>et al.</i> , 2010; Searle Barbuto, 2013; Chang <i>et al.</i> , 2014; Harris & Sass, 2014; Rashedi <i>et al.</i> , 2015)	احساس درد و رنج دیگران، احساس مهربانی، همدلی، همدردی، اقدام	دلسوزی	
(کوهکن، ۱۳۷۸؛ سیدجوادین و همکاران، ۱۳۷۹؛ ایران‌زاد پاریزی و حسین‌زاده، ۱۳۹۰؛ افسری، ۱۳۹۲؛ لنگری و همکاران، ۱۳۹۵)	انرژی داشتن، وقف شدن، نشاط، جذب شدن	احساس دلپسندی	
(Luthans, 2002; Wright, 2003; Bakker & Schaufeli, 2008; Robertson-Smith & Markwick, 2009; Donaldson & Ko, 2010; Pryce-Jones, 2010; Scheerens <i>et al.</i> , 2011; Millavencio-Ayub <i>et al.</i> , 2014; Searle & Barbuto, 2013; Doyle <i>et al.</i> , 2016; Shoshani <i>et al.</i> , 2016; Geiman, 2016)			

منابع	کدها (شاخص‌ها)	مفاهیم	مقوله‌ها زیر مقوله‌ها
(دوستار و کابینی مقدم، ۱۳۹۰؛ دوستار و کابینی مقدم، ۱۳۹۰؛ سینوز و همکاران، ۱۳۹۲؛ کشاورز و همکاران، ۱۳۹۵؛ محمدیان شریف و همکاران، ۱۳۹۶)	ارائه دانش محتوای آموزشی و فن تعلیم و تربیت، ارائه دانش در مورد دانش آموزان، تعیین نتایج آموزشی، ارائه دانش منابع، طراحی آموزش منسجم، طراحی ارزیابی دانش آموز	برنامه‌ریزی و آماده‌سازی	
(Goetz et al., 2008; Harris Sass, 2014; Ndugu, 2014)	تامل در تدریس، برقراری ارتباط با جاندارها، مشارکت در جامعه حرفه‌ای، حفظ وقت سابق، توسعه و نمایش حرفه‌ای بودن	ایقایی مسئولیت‌های حرفه‌ای	
(حقیقی و همکاران، ۱۳۷۸؛ دوستار و کابینی مقدم، ۱۳۹۰؛ سینوز و همکاران، ۱۳۹۲؛ محمدیان شریف و همکاران، ۱۳۹۶؛ کشاورز و همکاران، ۱۳۹۵؛ زارع‌صفت و همکاران، ۱۳۹۶)	ایجاد یک محیط مجتهدانه، دوستانه و امن، بنا نهادن یک فرهنگ یادگیری، مدیریت رفتار دانش آموز، مدیریت منابع کلاس درس، سازماندهی فضای فیزیکی	ایجاد محیط یادگیری مناسب	
(Goetz et al., 2008; Scheerens et al. 2011)	برقراری ارتباط با دانش آموزان، تکنیک‌های پرسش و بحث، درگیری دانش آموز در یادگیری، انعکاف یادگیری و مسئولیت‌پذیری، ارزیابی در آموزش	آموزش	
(Goetz et al., 2008; Scheerens et al. 2011)			فرایند

ادامه جدول ۳: منابع و فروانی مقوله‌ها، مفاهیم، و کدهای استخراج‌شده

منابع	کدها (شاخص‌ها)	مفاهیم	مقوله‌ها زیر مقوله‌ها
(تقی‌پور ظهیر و همکاران، ۱۳۷۸؛ کشاورز و همکاران، ۱۳۹۵) (Luthans & Youssef, 2007; Greene & Brown, 2009; Luthans & Avolio, 2009; Donaldson & Ko, 2010; Scheerens et al. 2011; Avey et al., 2012; Schmitt et al., 2012; Searle & Barbuti, 2013; Ndugu, 2014; Jitsoonhorn-chakul, 2015)	درک هویت متعالی انسان، بصیرت فردی، ژرف‌اندیشی و عاقبت‌نگری	شیاستگی عقلانی دانش‌آموز	
(تقی‌پور ظهیر و همکاران، ۱۳۷۸؛ کوهکن، ۱۳۷۸؛ افسری، ۱۳۹۲؛ کشاورز و همکاران، ۱۳۹۵) (Luthans & Youssef, 2007; Goe et al., 2008; Scheerens et al. 2011; Avey et al., 2012; Ndugu, 2014)	شناخت خود و ظرفیت‌ها، علم به حقوق فردی و اجتماعی، علم به پدیده‌ها و قوانین حاکم بر آنها	شیاستگی علمی دانش‌آموز	
(تقی‌پور ظهیر و همکاران، ۱۳۷۸؛ قتیعی و موسوی کاشی، ۱۳۷۹؛ ایران‌نژاد پازیری و حسین‌زاده، ۱۳۹۰؛ دوستار و کابینی مقدم، ۱۳۹۰؛ سبحانی‌نژاد و زمانی‌منش، ۱۳۹۱؛ شریفی و همکاران، ۱۳۹۱؛ جبارزاده، ۱۳۹۲؛ کشاورز و همکاران، ۱۳۹۵؛ زارحصفت و همکاران، ۱۳۹۶) (Luthans & Youssef, 2007; Donaldson & Ko, 2010; Scheerens et al. 2011; Avey et al., 2012)	سبک زندگی اسلامی - ایرانی، بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات، خلاقیت و کارآفرینی، سلامت فردی، بهره‌گیری آگاهانه از یافته‌های علمی، حفظ محیط‌زیست	شیاستگی عملی دانش‌آموز	برون‌داد اثربخشی
(تقی‌پور ظهیر و همکاران، ۱۳۷۸؛ فاضلی کزیا و همکاران، ۱۳۹۱؛ کشاورز و همکاران، ۱۳۹۵) (Luthans & Youssef, 2007; Goe et al., 2008; Scheerens et al. 2011)	ایمان آگاهانه به اصول اعتقادی، باور به دین اسلام برای تحقق حیات طیبه، ایمان به هدفمندی و قانونمندی خلقت، ایمان به کرامت و توانمندی فردی و جمعی	شیاستگی اعتقادی دانش‌آموز	
(کوهکن، ۱۳۷۸؛ قتیعی و موسوی کاشی، ۱۳۷۹؛ ایران‌نژاد پازیری و حسین‌زاده، ۱۳۹۰؛ ایران‌نژاد پازیری و همکاران، ۱۳۹۱؛ افسری، ۱۳۹۲؛ کشاورز و همکاران، ۱۳۹۵؛ زارحصفت و همکاران، ۱۳۹۶) (Scheerens et al. 2011; Afjmandi Nejaid et al., 2016)	تقوای الهی و تعهد به ارزش‌های اخلاقی، ارزشمندی علم، تقدم منافع جمعی بر فردی، نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱؛ افسری، ۱۳۹۲؛ کشاورز و همکاران، ۱۳۹۵؛ زارحصفت و همکاران، ۱۳۹۶) (Scheerens et al. 2011; Afjmandi Nejaid et al., 2016)	شیاستگی اخلاقی دانش‌آموز	

ادامه جدول ۳: منابع و فزوانی مقاله‌ها، مفاهیم، و کدهای استخراج‌شده

منابع	کدها (شاخص‌ها)	مفاهیم	زیرمقاله‌ها	مقاله‌ها
(تقی پور ظهیر و همکاران، ۱۳۷۸؛ تقیعی و موسوی کاظمی، ۱۳۸۹؛ دوستار و کاظمی، ۱۳۹۰؛ سبحانی نژاد و زمانی منش، ۱۳۹۱؛ جبارزاده، ۱۳۹۲؛ سیندور و همکاران، ۱۳۹۲؛ محمدیان شریف و همکاران، ۱۳۹۵؛ کشاروز و همکاران، ۱۳۹۵؛ زارح‌صفت و همکاران، ۱۳۹۶)	استفاده بهینه از فضای کلاس درس و مدرسه، بهره‌برداری مناسب از منابع درسی و کمک آموزشی، استفاده درست از فناوری اطلاعات و ارتباطات، بهره‌برداری مناسب از سوابق اطلاعات آموزشی، تربیتی و خانوادگی، استفاده از برنامه درسی منسجم، بکارگیری دانش و مهارت حرفه‌ای	آموزش کارآمد		
(Goe <i>et al.</i> , 2008; Scheerens <i>et al.</i> , 2011; Malmien <i>et al.</i> , 2013; Hannushek & Ettema, 2017)	بهره‌برداری از منابع محیطی محرک یادگیری، استفاده بهینه از فرصت یادگیری، بهره‌برداری مناسب از منابع محرک درگیری دانش آموز در یادگیری، بهره‌برداری مناسب از منابع محرک درونی کردن ارزش‌های اخلاقی	مشارکت کارآمد	کارایی	برونداد
(تقیعی و همکاران، ۱۳۷۸؛ تقیعی و موسوی کاظمی، ۱۳۷۹؛ دوستار و کاظمی مقدم، ۱۳۹۰؛ سیندور و همکاران، ۱۳۹۲؛ جبارزاده، ۱۳۹۲؛ کشاروز و همکاران، ۱۳۹۵؛ محمدیان شریف و همکاران، ۱۳۹۵؛ زارح‌صفت و همکاران، ۱۳۹۶)	جلب مشارکت والدین، مشارکت با همکاران مدرسه، مشارکت با جامعه حرفه‌ای	مشارکت کارآمد		
(Scheerens <i>et al.</i> , 2011; Malmien <i>et al.</i> , 2013)				

گام ششم: حفظ کنترل کیفیت

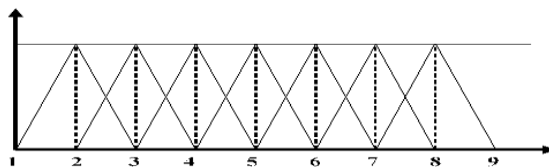
برای دستیابی به این هدف، تعدادی از مقاله‌های انتخابی در اختیار یکی از خبرگان قرار می‌گیرد و نتایج آن از طریق شاخص کاپا^۱ (پایایی ارزیاب‌ها) ارزیابی می‌شود. مقدار ضریب محاسبه‌شده ۸۳ درصد است.

ارائه یافته‌های فراترکیب

در این مرحله از پژوهش، با استفاده از روش فراترکیب ۳ مقوله (بُعد)؛ ۴ زیرمقوله؛ ۲۲ مفهوم (مولفه)، و ۸۹ کد (شاخص) به دست می‌آید (ستون‌های ۱، ۲، ۳، و ۴ در جدول ۳).

مرحله دوم: روش دلفی فازی

در این بخش، برای غربال شاخص‌ها و شناسایی شاخص‌های نهایی از رویکرد دلفی فازی استفاده می‌شود. دیدگاه خبرگان در زمینه میزان اهمیت شاخص‌ها گردآوری می‌شود. استفاده از مجموعه‌های فازی، سازگاری بیش‌تری با توضیح‌های زبانی و مبهم انسانی دارد و بنابراین بهتر است که با استفاده از مجموعه‌های فازی (بکارگیری اعداد فازی)، به پیش‌بینی بلندمدت و تصمیم‌گیری در دنیای واقعی پرداخته شود (Kahraman, 2009). در این پژوهش، برای فازی‌سازی دیدگاه خبرگان از اعداد فازی مثلثی استفاده می‌شود.



شکل ۴: ارزش‌گذاری شاخص‌ها نسبت به هم با استفاده از اعداد فازی مثلثی

جدول ۴: طیف نُه‌درجه فازی برای ارزش‌گذاری شاخص‌ها

معیار عدد فازی	متغیر زبانی	معادل قطعی
(۱، ۱، ۱)	خیلی بی‌اهمیت	۱
(۱، ۲، ۳)	خیلی بی‌اهمیت تا بی‌اهمیت	۲
(۲، ۳، ۴)	بی‌اهمیت	۳
(۳، ۴، ۵)	بی‌اهمیت تا اهمیت متوسط	۴
(۴، ۵، ۶)	متوسط	۵
(۵، ۶، ۷)	متوسط تا با اهمیت	۶

1. Kappa

ادامه جدول ۴: طیف نُه درجه فازی برای ارزشگذاری شاخص‌ها

معیار عدد فازی	متغیر زبانی	معادل قطعی
(۶, ۷, ۸)	با اهمیت	۷
(۷, ۸, ۹)	با اهمیت تا خیلی با اهمیت	۸
(۸, ۹, ۹)	خیلی با اهمیت	۹

فازی سازی دیدگاه خبرگان پیرامون هر شاخص در جدول (۵) نمایش داده می‌شود:

جدول ۵: فازی سازی دیدگاه پنل خبرگان برای هر یک از شاخص‌ها

خبره ۱۲	خبره ۱۱	خبره ۱۰	خبره ۹	خبره ۸	خبره ۷	خبره ۶	خبره ۵	خبره ۴	خبره ۳	خبره ۲	خبره ۱
Q۰۱ (۷و۹و۹)	(۸و۹و۹)	(۷و۹و۹)	(۸و۹و۹)	(۶و۷و۸)	(۲و۳و۴)	(۸و۹و۹)	(۸و۹و۹)	(۸و۹و۹)	(۶و۷و۸)	(۷و۸و۹)	(۸و۹و۹)
Q۰۲ (۷و۹و۹)	(۸و۹و۹)	(۵و۷و۸)	(۶و۷و۸)	(۱و۱و۱)	(۴و۵و۶)	(۷و۸و۹)	(۱و۱و۱)	(۷و۸و۹)	(۷و۸و۹)	(۷و۸و۹)	(۶و۷و۸)
Q۰۳ (۸و۹و۹)	(۸و۹و۹)	(۷و۸و۹)	(۵و۷و۸)	(۶و۷و۸)	(۷و۸و۹)	(۶و۷و۸)	(۷و۸و۹)	(۵و۷و۸)	(۶و۷و۸)	(۶و۷و۸)	(۸و۹و۹)
...
Q۸۹ (۷و۹و۹)	(۸و۹و۹)	(۸و۹و۹)	(۶و۷و۸)	(۸و۹و۹)	(۷و۸و۹)	(۸و۹و۹)	(۸و۹و۹)	(۸و۹و۹)	(۶و۷و۸)	(۶و۷و۸)	(۷و۸و۹)

یافته‌های روش دلفی فازی

میانگین فازی و برون داد فازی‌زدایی^۱ شده مقادیر مربوط به شاخص‌ها در جدول (۶) گزارش می‌شود. مقدار فازی‌زدایی شده بزرگ‌تر از ۰/۷ مورد قبول است و هر شاخصی که امتیاز کم‌تر ۰/۷ داشته باشد، رد می‌شود (Wu & Fang, 2011).

جدول ۶: میانگین فازی و غربالگری فازی شاخص‌ها (گام اول)

گام اول	کران بالا	مقدار	محتمل ترین	کران پایین	میانگین	نتایج قطعی ^۲
Q۱	۶/۵۸	۷/۵۸	۷/۵۸	۸,۲۵	(۸/۲۵ و ۷/۵۸ و ۶/۵۸)	۷/۴۷ پذیرش
Q۳	۵/۱۷	۶/۰۰	۶/۰۰	۶/۷۵	(۶/۷۵ و ۶/۵ و ۵/۱۷)	۵/۹۷ رد
Q۳	۶/۵۰	۷/۵۰	۷/۵۰	۸/۲۵	(۸/۲۵ و ۷/۵ و ۶/۵)	۷/۴۲ پذیرش
...
Q۸۹	۶/۷۵	۷/۷۵	۷/۷۵	۸/۴۲	(۸/۴۲ و ۷/۷۵ و ۶/۷۵)	۷/۶۴ پذیرش

1. Defuzzification
2. Crisp

گام اول: تمامی مواردی که امتیازی کم‌تر از ۰/۷ کسب می‌کنند، حذف می‌شوند. شاخص‌های حذف‌شده عبارت‌اند از «اعتماد به حکمت مطلقه خداوند متعال و اعتراض نکردن به افعال و مشیت او»، «همدردی»، «ایمان به هدفمندی و قانونمندی خلقت»، و «ارزشمندی محیط‌زیست». در پایان مرحله اول دلفی فازی، «فرصت دوستی» به «فرصت» تغییر می‌یابد. «نفوذ دوستی» به «نفوذ» تغییر می‌کند. «بهره‌برداری مناسب از سوابق اطلاعات آموزشی، تربیتی، و خانوادگی» به «بهره‌برداری مناسب از اطلاعات» تغییر می‌کند. «استفاده از برنامه درسی منسجم» به «استفاده از طرح درس منسجم» تغییر می‌کند.

گام دوم: در این مرحله، شاخص‌هایی مانند «التزام به اصول و ارزش‌های اخلاقی»، «بهره‌گیری آگاهانه از یافته‌های علمی»، و «احساس مهربانی و غرقه شدن» حذف می‌شوند. در پایان مرحله دوم دلفی فازی «مدیریت رفتار دانش‌آموز» به «پرورش اخلاقی دانش‌آموز»، «درگیری دانش‌آموز در یادگیری» به «احساس دلبستگی دانش‌آموز در یادگیری»، و «بهره‌برداری مناسب از منابع محرک درگیری دانش‌آموز در یادگیری» به «بهره‌برداری مناسب از منابع محرک دلبستگی دانش‌آموز در یادگیری» تغییر می‌یابد.

گام سوم: در این مرحله شاخص‌های «نشاط» و «ایمان به منبع» حذف می‌شوند. در پایان این مرحله «ایجاد یک محیط محترمانه، دوستانه و امن»، «ایجاد یک محیط عادلانه، محترمانه، دوستانه، و امن»، «درک هویت متعالی انسان» به «درک هویت فردی»، «شناخت خود و ظرفیت‌ها» به «شناخت فردی»، و «بهره‌برداری مناسب از منابع درسی و کمک آموزشی» به «بهره‌برداری مناسب از منابع درسی و کمک درسی» تغییر می‌کند.

بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت

برون‌داد	فرایند	درون‌داد
<p>۲- کارایی:</p> <p>۱-۲- آموزش کارآمد</p> <p>۱-۱-۲- استفاده بهینه از فضای کلاس درس و مدرسه</p> <p>۲-۱-۲- بهره‌برداری مناسب از منابع درسی و کمک درسی</p> <p>۳-۱-۲- استفاده درست از فناوری اطلاعات و ارتباطات</p> <p>۴-۱-۲- بهره‌برداری مناسب از اطلاعات</p> <p>۵-۱-۲- استفاده از طرح درس منسجم</p> <p>۶-۱-۲- بکارگیری دانش و مهارت حرفه‌ای</p> <p>۲-۲- مدیریت رفتار کارآمد</p> <p>۱-۲-۲- بهره‌برداری از منابع محیطی محرک یادگیری</p> <p>۲-۲-۲- استفاده بهینه از فرصت یادگیری</p> <p>۳-۲-۲- بهره‌برداری مناسب از منابع محرک دلبستگی دانش‌آموز در یادگیری</p> <p>۴-۲-۲- بهره‌برداری مناسب از منابع محرک درونی کردن ارزش‌های اخلاقی</p> <p>۳-۲- مشارکت کارآمد</p> <p>۱-۳-۲- جلب مشارکت والدین</p> <p>۲-۳-۲- مشارکت با همکاران مدرسه</p> <p>۳-۳-۲- مشارکت با جامعه حرفه‌ای</p>	<p>۱- اثربخشی:</p> <p>۱-۱- شایستگی عقلانی</p> <p>دانش آموز</p> <p>- درک هویت فردی</p> <p>- بصیرت فردی</p> <p>- ژرف‌اندیشی و عاقبت‌نگری</p> <p>۲-۱- شایستگی علمی</p> <p>دانش آموز</p> <p>- شناخت فردی</p> <p>- علم به حقوق فردی و اجتماعی</p> <p>- علم به پدیده‌ها و قوانین حاکم بر آن‌ها</p> <p>۳- شایستگی عملی دانش آموز</p> <p>- سبک زندگی اسلامی-ایرانی</p> <p>- بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات</p> <p>- خلاقیت و کارآفرینی</p> <p>- سلامت فردی</p> <p>- حفظ محیط‌زیست</p> <p>۴- شایستگی اعتقادی دانش‌آموز</p> <p>- ایمان آگاهانه به اصول اعتقادی</p> <p>- باور به دین اسلام برای تحقق حیات طیبه</p> <p>- ایمان به کرامت و توانمندی فردی و جمعی</p> <p>۵- شایستگی اخلاقی دانش‌آموز</p> <p>- تقوای الهی و تعهد به ارزش‌های اخلاقی</p> <p>- ارزشمندی علم</p> <p>- تقدم منافع جمعی بر فردی</p> <p>- ارزشمندی معاش حلال</p>	<p>۱- عوامل شناختی:</p> <p>۱-۱- توکل</p> <p>- استناد امور و اتفاقات به خداوند متعال</p> <p>- معنای الوهی دادن به اتفاقات زندگی</p> <p>- امیدوار بودن به خدا</p> <p>- داشتن نقش فعال در زندگی</p> <p>۲-۱- خوشبینی</p> <p>- استناد مثبت</p> <p>۳-۱- امیدواری</p> <p>- عاملیت</p> <p>- گذرگاه‌ها</p> <p>۴-۱- تاب‌آوری</p> <p>- ظرفیت مواجهه با مشکلات و سختی‌ها</p> <p>۵-۱- اعتماد به نفس</p> <p>- باور راسخ به توانایی شخصی</p> <p>۲- عوامل رفتاری:</p> <p>۱-۲- محب</p> <p>- فرصت حب</p> <p>- نفوذ حب</p> <p>۲-۲- شادمانی (بهریستی ذهنی)</p> <p>- خرسندی</p> <p>- اشتیاق</p> <p>- معنادار بودن</p> <p>۳-۲- خردورزی</p> <p>- تجربه</p> <p>- حساسیت اخلاقی</p> <p>- عملی</p> <p>- تناقضی</p> <p>- گشودگی</p> <p>- تأمل</p> <p>- تعامل</p> <p>۴-۲- دلسوزی</p> <p>- احساس درد و رنج دیگران</p> <p>- همدلی</p> <p>- اقدام</p> <p>۵-۲- احساس دلبستگی</p> <p>- انرژی داشتن</p> <p>- وقف شدن</p> <p>- جذب شدن</p>

شکل ۵: مدل مفهومی پژوهش

مرحله دوم: تحلیل عاملی تاییدی

در این بخش، برای سنجش متغیرهای پژوهش از ابزار پرسشنامه و از تحلیل عاملی تاییدی استفاده می‌شود. ارزیابی درستی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی به روایی سازه بستگی است. تحلیل عاملی تاییدی ارتباط گویه‌ها با سازه‌ها را ارزیابی می‌کند. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان)، و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. معیار اصلی برای ارزیابی آماره t است. سازه درون‌داد از ۲ عامل (متغیر پنهان) و ۴۴ گویه (متغیر قابل مشاهده) تشکیل می‌شود. نتایج تحلیل عاملی تاییدی سازه درون‌داد در **جدول ۷** ارائه می‌شود. بر اساس نتایج، تمامی موارد بار عاملی استاندارد مقداری بزرگ‌تر از $0/3$ دارند که نشان می‌دهد همبستگی قابل قبولی میان گویه‌ها و ابعاد سازه درون‌داد وجود دارد. مقدار آماره t نیز در تمامی موارد بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $1/96$ است و نشان می‌دهد ابعاد درون‌داد به درستی این سازه را مورد سنجش قرار می‌دهند. همچنین، چون از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم استفاده می‌شود، رابطه متغیرهای پنهان با سازه اصلی یعنی درون‌داد نیز بررسی می‌شود. بار عاملی هر دو متغیر پنهان بزرگ‌تر از $0/6$ است. بنابراین، همبستگی قابل قبولی میان ابعاد سنجش درون‌داد با این سازه وجود دارد. مقدار آماره t نیز بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $1/96$ است که نشان می‌دهد ابعاد درون‌داد به درستی این سازه را مورد سنجش قرار می‌دهند.

جدول ۷: خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم سازه درون‌داد و شاخص‌های برازش

سازه اصلی	متغیرهای پنهان	تعداد گویه‌ها	شماره پرسش‌ها	بازه بارهای عاملی	آماره آزمون	$\frac{\chi^2}{df}$	RMSEA
درون‌داد	عوامل شناختی	۱۸	۱۰۱-۱۱۸	۰/۶۳-۰/۹۳	۸/۴۱-۱۰/۷۷	۱/۹۳	۰/۰۴۶
	عوامل رفتاری	۲۶	۱۱۹-۱۴۴	۰/۶۷-۰/۸۱	۸/۴۹-۹/۱۷		

شاخص برازش RSMEA برابر $0/046$ است. مقدار χ^2 - دو بهنجار (خی - دو تقسیم بر درجه آزادی) نیز $1/93$ است و به 1 نزدیک است. بنابراین، مدل ساختاری مشاهده شده از برازش مطلوبی برخوردار است. همچنین، مقدار میانگین واریانس استخراج شده در تمامی موارد از $0/5$ بزرگ‌تر است و مقدار پایایی مرکب نیز از $0/7$ بزرگ‌تر است. شرط $CR > AVE$ نیز در تمامی موارد برقرار است.

1. Construct Validity

یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی سازه فرایند

سازه فرایند از چهار متغیر پنهان برنامه‌ریزی و آماده‌سازی، ایجاد محیط یادگیری مناسب، آموزش، و ایفای مسئولیت‌های حرفه‌ای تشکیل می‌شود. برای ارزیابی متغیر پنهان فرایند از ۴۵ گویه استفاده می‌شود. همچنین، چون از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم استفاده می‌شود، رابطه متغیرهای پنهان با سازه اصلی یعنی درون‌داد نیز بررسی می‌شود. بار عاملی هر چهار متغیر پنهان بزرگ‌تر از ۰/۶ است. مقدار آماره t نیز بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ است و نشان می‌دهد ابعاد فرایند به‌درستی این سازه را مورد سنجش قرار می‌دهند.

جدول ۸: خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم سازه فرایند و شاخص‌های برازش

سازه اصلی	متغیرهای پنهان	تعداد گویه‌ها	شماره پرسش‌ها	بازه بارهای عاملی	آماره آزمون	RMSEA	$\frac{\chi^2}{df}$
فرایند	برنامه‌ریزی و آماده‌سازی	۱۳	۱-۱۳	۰/۶۹-۰/۸۱	۸/۹۹-۴/۴۵	۰/۰۴۲	۱/۷۳
	ایجاد محیط یادگیری مناسب	۱۲	۱۴-۲۵	۰/۶۸-۰/۸۲	۹/۷۶-۹/۹۲		
	آموزش	۱۰	۲۶-۳۵	۰/۶۷-۰/۸۵	۷/۰۰-۶/۲۶		
	ایفای مسئولیت‌های فردی	۱۰	۳۶-۴۴	۰/۷۲-۰/۸۲	۷/۳۴-۹/۳۱		

شاخص برازش RSMEA برابر ۰/۰۴۲ است. مقدار χ^2 - دو بهنجار (خی - دو تقسیم بر درجه آزادی) نیز ۱/۷۳ است و به ۱ نزدیک است. همچنین، مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده در تمامی موارد از ۰/۵ بزرگ‌تر است و مقدار پایایی مرکب نیز از ۰/۷ بزرگ‌تر است. شرط $CR > AVE$ نیز در تمامی موارد برقرار است.

یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی سازه برون‌داد

سازه برون‌داد از دو متغیر پنهان اثربخشی و کارایی تشکیل می‌شود. برای ارزیابی متغیر پنهان برون‌داد از ۳۷ گویه استفاده می‌شود. بر اساس نتایج، در تمامی موارد بار عاملی استاندارد مقداری بزرگ‌تر از ۰/۳ دارد که نشان می‌دهد همبستگی قابل‌قبولی میان گویه‌ها و ابعاد سازه برون‌داد وجود دارد. مقدار آماره t نیز در تمامی موارد بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ است و نشان می‌دهد

ابعاد برون‌داد به‌درستی این سازه را مورد سنجش قرار می‌دهند. همچنین، بار عاملی مرتبه دوم هر دو متغیر پنهان بزرگ‌تر از ۰/۶ است، بنابراین همبستگی قابل‌قبولی میان ابعاد سنجش برون‌داد با این سازه وجود دارد. مقدار آماره t نیز بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ است و نشان می‌دهد ابعاد برون‌داد به‌درستی این سازه را می‌سنجند.

جدول ۹: خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم سازه برون‌داد و شاخص‌های برازش

سازه اصلی	متغیرهای پنهان	تعداد گویه‌ها	شماره پرسش‌ها	بازه بارهای عاملی	آماره آزمون	χ^2 / df	RMSEA
برون‌داد	اثربخشی	۱۹	۱-۱۹	۰/۶۷-۰/۸۳	۹/۲۳-۹/۳۶	۱/۶۶	۰/۰۳۳
	کارایی	۱۸	۲۰-۳۷	۰/۶۷-۰/۸۲	۶/۷۸-۷/۰۴		

شاخص‌های برازش نیز مقادیر مطلوبی را نشان می‌دهند. شاخص برازش RSMEA برابر ۰/۰۳۳ است. مقدار χ^2 - دو بهنجار نیز ۱/۶۶ است و به ۱ نزدیک است. مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده نیز از ۰/۵ بزرگ‌تر است و پایایی مرکب نیز از ۰/۷ بزرگ‌تر است. شرط $CR > AVE$ نیز در تمامی موارد برقرار است.

یافته‌های تحلیل عاملی سازه‌های اصلی و فرعی

سه سازه اصلی در این پژوهش وجود دارند: درون‌داد، برون‌داد، و فرایند. سازه درون‌داد شامل عوامل شناختی و عوامل رفتاری؛ سازه فرایند شامل برنامه‌ریزی و آماده‌سازی، ایجاد محیط یادگیری مناسب، آموزش، و ایفای مسئولیت‌های حرفه‌ای؛ و سازه برون‌داد نیز شامل اثربخشی و کارایی است.

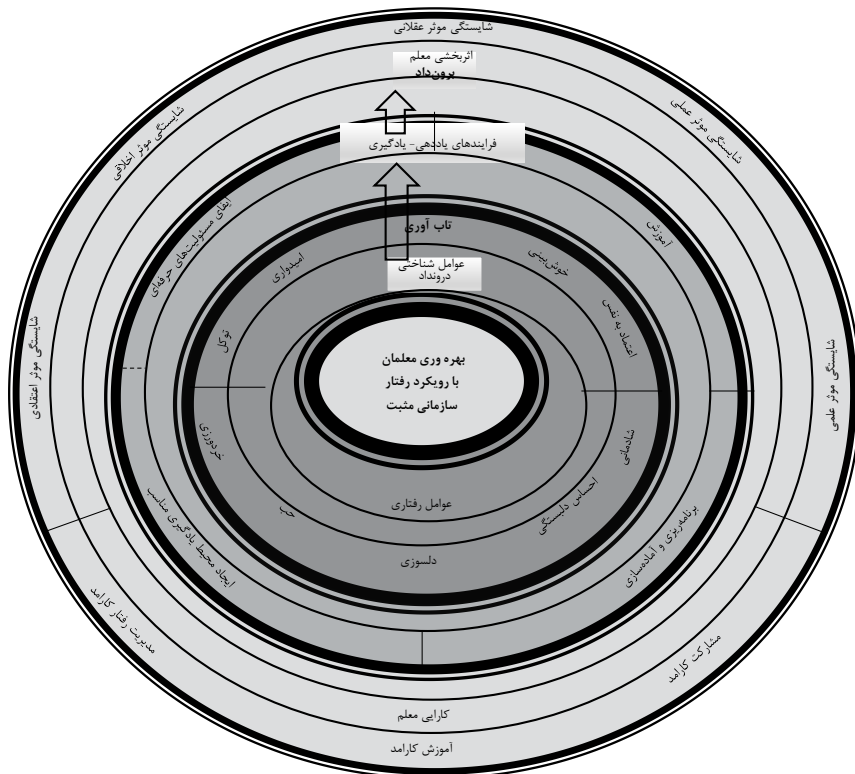
جدول ۱۰: نتایج تحلیل عاملی تاییدی سازه‌های اصلی و شاخص‌های برازش

سازه اصلی	سازه فرعی	مفاهیم (کد)	بار عاملی استاندارد	آماره t	AVE	CR	$\frac{\chi^2}{df}$	RMSEA
درون‌داد	عوامل شناختی	توکل	۰/۶۷	۱۳/۲۸	۰/۵۷۹	۰/۹۶		
		خوش‌بینی	۰/۷۲	۱۲/۲۴				
		امیدواری	۰/۷۳	۱۷/۷۵				
		تاب‌آوری	۰/۷۷	۱۲/۸۸				
		اعتماد به نفس	۰/۶۳	۱۵/۴۲				
عوامل رفتاری		حُب	۰/۸۲	۱۲/۴۹	۰/۵۴۹	۰/۹۶۹		
		شادمانی (بهزیستی ذهنی)	۰/۷۳	۱۰/۲۱				
		خردورزی	۰/۷۲	۱۰/۲۳				
		دلسوزی	۰/۶۸	۱۰/۳۲				
فرایند		احساس دل‌بستگی	۰/۸۷	۱۵/۸۶	۰/۶۰۴	۰/۸۵۷		
		برنامه‌ریزی و آماده‌سازی	۰/۹۲	۱۸/۴۶				
		ایجاد محیط یادگیری مناسب	۰/۶۴	۱۳/۰۴				
		آموزش	۰/۸۰	۱۱/۵۶				
		ایفای مسئولیت‌های حرفه‌ای	۰/۷۲	۱۳/۲۰				
برون‌داد	اثربخشی	شایستگی عقلانی دانش‌آموز	۰/۷۱	۲۲/۲۸	۰/۵۷۶	۰/۹۶۱		
		شایستگی علمی دانش‌آموز	۰/۹۶	۲۲/۹۴				
		شایستگی عملی دانش‌آموز	۰/۹۸	۲۲/۱۵				
		شایستگی اعتقادی دانش‌آموز	۰/۶۲	۲۱/۰۱				
		شایستگی اخلاقی دانش‌آموز	۰/۷۸	۱۸/۷۹				
کارایی (S32)		آموزش کارآمد	۰/۹۲	۲۱/۸۰	۰/۵۲۵	۰/۹۵		
		مدیریت رفتار کارآمد	۰/۸۰	۷/۰۶				
		مشارکت کارآمد	۰/۶۷	۸/۸۲				

شاخص‌های برازش نیز مقادیر مطلوبی را نشان می‌دهند. شاخص برازش RSMEA برابر ۰/۴۴ است. مقدار χ^2/df نیز ۱/۹۱ است و نزدیک به ۱ است. مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده نیز از ۰/۵ بزرگ‌تر است و پایایی مرکب نیز از ۰/۷ بزرگ‌تر است. شرط $CR > AVE$ نیز در تمامی موارد برقرار است.

استنتاج مدل نهایی پژوهش

با توجه به بررسی همه‌جانبه در مدل‌های موجود در زمینه بهره‌وری منابع انسانی و بر اساس مدل مفهومی نهایی پژوهش، مدل سوترمایستر^۱ (۱۹۷۶)، می‌تواند به عنوان مدل پایه‌ای برای اقتباس و استقرار سازه‌های اصلی، فرعی، و متغیرهای به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر با تغییرهایی قابل استفاده باشد. در این مدل، عوامل نزدیک‌تر به مرکز دایره، اثر بیش‌تری بر بهره‌وری کارکنان دارند (Sutermester, 1976). در مدل سوترمایستر (۱۹۷۶)، بهره‌وری در هسته مدل و عملکرد نزدیک‌ترین لایه و تاثیرگذارترین عامل بر بهره‌وری است و هر متغیری که از هسته دایره فاصله بیش‌تری می‌گیرد، اثر کم‌تری بر بهره‌وری دارد. با اقتباس از مدل سوترمایستر (۱۹۷۶)، در مدل نهایی پژوهش روابط سازه‌های اصلی، فرعی، و متغیرهای آن با خطوط ممتد بین دواپر و قطاع آن‌ها به صورت شکل (۶) نمایش داده می‌شود.



شکل ۶: مدل استنتاجی نهایی پژوهش

1. Sutermeister

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به دنبال شناسایی عناصر مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت است. برای تحقق این هدف، عوامل رفتار سازمانی مثبت به عنوان درون‌داد، عملکرد معلمان به عنوان فرایندهای یاددهی - یادگیری، و اثربخشی و کارایی معلم به عنوان برون‌داد بهره‌وری معلمان با رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت تعریف می‌شوند.

در پاسخ به پرسش دوم پژوهش، مقوله درون‌داد شامل دو زیرمقوله عوامل شناختی با مفاهیم توکل، خوش‌بینی، امیدواری، تاب‌آوری، اعتماد به نفس، و زیرمقوله عوامل رفتاری با مفاهیم حُب، شادمانی (بهبودی ذهنی)، خردورزی، دلسوزی، و احساس دلبستگی به دست می‌آیند. در پاسخ به پرسش سوم پژوهش، مقوله فرایند شامل مفاهیم برنامه‌ریزی و آماده‌سازی، ایجاد محیط یادگیری مناسب، آموزش، و ایفای مسئولیت‌های حرفه‌ای است. در پاسخ به پرسش چهارم، مقوله برون‌داد شامل دو زیرمقوله اثربخشی با مفاهیم شایستگی عقلانی دانش‌آموز، شایستگی علمی دانش‌آموز، شایستگی عملی دانش‌آموز، شایستگی اعتقادی دانش‌آموز، شایستگی اخلاقی دانش‌آموز، و زیرمقوله کارایی با مفاهیم آموزش کارآمد، مدیریت رفتار کارآمد، و مشارکت کارآمد به دست می‌آیند. در پژوهش حاضر، سازه‌های جدیدی از رفتار سازمانی مثبت کشف می‌شود. سازه‌های جدید شامل توکل، دلسوزی، خردورزی، حُب، و احساس دلبستگی، علاوه بر مدل لوتانز (۲۰۰۲) معرفی می‌شوند. سازه‌های منتخب به گونه‌ای انتخاب می‌شوند که دو به دو با یکدیگر همبستگی دارند، به طوری که با افزایش توکل به خداوند، تاب‌آوری و با افزایش خوش‌بینی، امیدواری بهبود می‌یابد. این سازه‌ها با فرایندهای یاددهی - یادگیری شامل برنامه‌ریزی و آماده‌سازی، ایجاد محیط یادگیری مناسب، آموزش، و ایفای مسئولیت‌های حرفه‌ای رابطه دارند. علاوه بر این، در پژوهش حاضر به مفهوم بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت به صورت جامع و با تفکر سیستمی، با در نظر گرفتن مقوله‌های درون‌داد، فرایندهای یاددهی - یادگیری، و برون‌داد پرداخته می‌شود.

در پژوهش حاضر احساس دلبستگی به عنوان یکی از متغیرهای نقش‌آفرین در کنار متغیرهای دیگر رفتار سازمانی مثبت در نظر گرفته می‌شود، که باعث بهره‌وری معلمان می‌شود. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که اعتماد به نفس معلم تبیین‌کننده احساس دلبستگی دانش‌آموز در یادگیری، و همچنین باعث بهبود شایستگی علمی دانش‌آموز می‌شود. بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت که رفتار، منش، و شخصیت معلم عمیق‌ترین اثرها را بر دانش‌آموزان می‌گذارد. برای مثال، معلمان که اعتماد به نفس بالایی دارند، دانش‌آموزانی با توانایی فردی و اجتماعی بالایی تربیت

می‌کنند و زمانی که فرصت‌های مناسبی برای ایجاد روابط دوستانه و صمیمانه در مدرسه بین معلمان ایجاد شود، فضایی دوستانه و صمیمانه در کلاس درس ایجاد می‌شود. همچنین، زمانی که معلمان از سطح بالایی از توکل به خداوند برخوردار باشند، دانش‌آموزان را به تقوای الهی و ارزش‌های اخلاقی، بیش‌تر رهنمون می‌سازند. به‌طور کلی، بهبود سازه‌های حالت‌گونه روان‌شناختی شناسایی شده در معلمان باعث بهبود فرایندهای یاددهی - یادگیری و بهبود عملکرد معلم می‌شود. اهمیت متغیرهای رفتار سازمانی مثبت را می‌توان در نقشی که بر عملکرد و بهره‌وری معلمان دارند، مشاهده کرد. بدون وجود رویکرد مثبت‌گرایی، هر یک از اعضای سازمان از لحاظ جسمی و روحی دچار کاستی‌ها و کمبودهایی می‌شوند که به‌نحوی در انجام وظایف و عملکرد آن‌ها دخالت دارد، و این امر اثربخشی و کارایی معلمان را که برای تحقق اهداف عالی سازمان مورد نظر است، دچار اختلال می‌کند. با نبود معلمان بهره‌ور، وزارت آموزش و پرورش از انجام یک‌سری فعالیت‌ها و کارکردهای روزمره، با وجود صرف هزینه‌های هنگفت مادی و انسانی در این وزارتخانه محروم می‌شود و در جهت تحقق هدف‌ها و رسالت عالی خود با مشکلاتی روبه‌رو می‌شود و ضرورت ادامه فعالیت آن زیر سوال می‌رود.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود در تحلیل بهره‌وری معلمان علاوه بر خروجی (کیفیت)، به ورودی‌ها یا منابع مورد نیاز معلمان توجه خاص شود. یکی از ورودی‌های مهمی که در ارتقای عملکرد معلمان موثر است، عوامل شناختی و رفتاری رفتار سازمانی مثبت است. علاوه بر این، برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های کاربردی با محور معرفی ویژگی‌های حالت‌گونه روان‌شناختی و راهکارهای بهبود آن، و همچنین شناساندن فرایندهای یاددهی - یادگیری و اهداف عملیاتی به معلمان و سایر ذی‌نفعان می‌تواند تحول مثبتی در بهبود بهره‌وری معلمان ایجاد نماید. از طرفی، شاخص‌های شناسایی شده اثربخشی و کارایی را می‌توان برای اندازه‌گیری عملیاتی بهره‌وری معلمان، و شاخص‌های شناسایی شده فرایندهای یاددهی - یادگیری را برای تعیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد سالیانه معلمان استفاده نمود. همچنین، باید به نکته مهم توجه داشت که تعلیم، همواره با تربیت ارزش می‌یابد و معیار برتری و خوب بودن دانش‌آموزان تنها درس نیست، بلکه مسائل اخلاقی نیز اهمیت دارد و معلمان باید از امتیازهای هر دانش‌آموز برای رفع نواقص او استفاده کنند. به همین دلیل، معلمان باید ساحت‌های شش‌گانه تربیت دینی و اخلاقی، سیاسی و اجتماعی، زیستی و بدنی، هنری و زیبایی‌شناختی، اقتصادی و حرفه‌ای، و علمی و فناوری را به‌طور متوازن مورد توجه قرار دهند.

برای پژوهش‌های بعدی توصیه می‌شود علاوه بر معلمان به سایر کارکنان وزارت آموزش

و پرورش از قبیل مدیران، معاونان، و مشاوران مدارس و کارمندان ستادی اداره‌ها نیز پرداخته شود. این پژوهش از نظر سطح تحلیل به بهره‌وری در سطح فردی می‌پردازد، بنابراین می‌توان در پژوهش‌های بعدی به بهره‌وری در سطح سازمان شامل مدارس و اداره‌های آموزش و پرورش پرداخته شود. از طرف دیگر، در این پژوهش به شناسایی ابعاد و مولفه‌های بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت پرداخته می‌شود، پیشنهاد می‌گردد در آینده به چگونگی ارتقای متغیرهای رفتار سازمانی مثبت پرداخته شود. در نهایت پیشنهاد می‌شود، بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد رفتار سازمانی مثبت در دیگر سازمان‌ها اعم از آموزشی و غیرآموزشی به انجام رسد.

به‌طور معمول، پژوهش‌ها در مرحله عمل با دشواری‌هایی مواجه می‌شوند که روند طبیعی آن تحت تاثیر محدودیت‌ها کندتر می‌شود. این محدودیت‌ها بیش‌تر ناشی از ناشناخته ماندن جایگاه پژوهش در جامعه یا احساس ناامنی پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه است. پژوهش حاضر از این قاعده مستثنا نیست. از آنجایی که یافته‌های این پژوهش ناظر بر یک سازمان دولتی در ایران است، در خصوص تعمیم آن به دیگر سازمان‌ها باید جانب احتیاط رعایت شود. از طرفی، در این پژوهش از روش تحلیل عاملی تاییدی برای روایی سازه‌ها و از مدل‌یابی معادله‌های ساختاری برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌شود، محدودیت توان آماری این تکنیک‌ها را نباید نادیده گرفت.

منابع

الف) فارسی

- احمدی، عبدالله (۱۳۹۵). رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی. *نشریه علمی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷(۳)، ۲۰۹-۲۲۲.
- افسری، علی (۱۳۹۲). سرمایه اجتماعی در اسلام. *پژوهش‌های میان‌رشته‌ای قرآن کریم*، ۳(۱)، ۱۰۱-۱۱۸.
- اکبری، عباس؛ هاشمی، سهیلا، و خبازی کناری، مهدی (۱۳۹۵). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس خردمندی. *پژوهشنامه روان‌شناسی مثبت*، ۲(۲)، ۱۹-۳۴.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۱). بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۱(۸)، ۱-۶.
- الوانی، سیدمهدی، و احمدی، پرویز (۱۳۸۰). طراحی الگوی جامع عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. *مدرس*، ۵(۱)، ۱-۱۸. <http://mri.modares.ac.ir/article-19-6841-fa.html>
- الوانی، سیدمهدی، و ریاحی، بهروز (۱۳۸۲). سنجش کیفیت خدمات در بخش عمومی. انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی، و حسین‌زاده، علی (۱۳۹۰). ارائه الگوی سرمایه اجتماعی سازمانی اثربخش

متناسب با سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی. *خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت*، ۲(۲)، ۱۷-۳۴.

بحرینیان، عبدالمجید؛ محمدی، حسین، و مرتضوی، محمدمامین (۱۳۹۴). تعیین رابطه توکل بر خدا و سلامت روان در دانشجویان پزشکی دانشگاه شهید بهشتی تهران. *پژوهش در دین و سلامت*، ۱(۴)، ۲۰-۱۲. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v1i4.9463>

بهدانی، سوسن؛ دستجردی، رضا، و شریف‌زاده، غلامرضا (۱۳۹۱). رابطه توکل به خدا و خودکارآمدی با سلامت روان بیماران دیابتی تیپ ۲. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند*، ۱۹(۳)، ۳۰۲-۳۱۱. <http://journal.bums.ac.ir/article-1-1194-fa.html>

تقی‌پور ظهیر، علی؛ امین‌فر، مرتضی، و باقری، سیفعلی (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه اثربخشی معلمان جذب‌شده از نهضت سوادآموزی و معلمان جذب‌شده از آموزش عالی و مراکز تربیت معلم در دوره ابتدایی. *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۱(۲)، ۳۷-۵۶.

جبارزاده، یونس (۱۳۹۲). شناسایی شاخص‌های موثر در سنجش بهره‌وری کارکنان، مطالعه موردی بازرسی کل ناجا. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۷(۲۴)، ۵۵-۷۲.

جعفری، سیدمحمد باقر؛ شامی زنجانی، مهدی؛ محمودی، سیدمحمد، و یکه، حسین (۱۳۹۸). ارائه چارچوب شناسایی منافع مدیریت دانش در سازمان با استفاده از روش فراترکیب. *نشریه علمی فرایند مدیریت و توسعه*، ۳۲(۴)، ۱۱۹-۱۵۲. <http://jmdp.ir/article-1-3753-fa.html>

حسینی، زهرا؛ قربانی، زهرا، و ابن‌احمدی، آرزو (۱۳۹۳). بررسی روایی صوری و محتوایی و پایایی پرسشنامه بررسی چرخه تغییر در افراد سیگاری. *مجله دانشکده دندان‌پزشکی مشهد*، ۳۱(۲)، ۱۴۷-۱۵۴.

حقیقی، محمدعلی؛ احمدی، ایمان، و رامین‌مهر، حمید (۱۳۸۸). بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۷(۲۰)، ۷۹-۱۰۱.

خاکی غلامرضا (۱۳۸۸). *مدیریت بهره‌وری (تجزیه و تحلیل آن در سازمان)*. انتشارات کوهسار. خسروی، زهره، و باقری، خسرو (۱۳۸۷). راهنمای درونی کردن ارزش‌های اخلاقی از طریق برنامه درسی. *مطالعات برنامه درسی*، ۳(۸)، ۸۱-۱۰۵.

دوستار، محمد، و کابینی مقدم، سلیمان (۱۳۹۰). بررسی مقایسه‌ای عملکرد معلمان حق‌التدریس و رسمی در آموزش و پرورش استان گیلان. *روان‌شناسی تربیتی*، ۲(۳)، ۱۳-۲۸.

زارع‌صفت، صادق؛ دهقانی، مرضیه، و جوادی‌پور، محمد (۱۳۹۶). بررسی ظرف ذهنی دانش‌آموزان اول متوسطه در سمفونی تدریس. *نشریه علمی تدریس پژوهی*، ۵(۲)، ۱۷-۳۳.

سیحانی‌نژاد، مهدی، و زمانی‌منش، حامد (۱۳۹۱). شناسایی ابعاد معلم اثربخش و اعتبارسنجی مولفه‌های آن توسط دبیران دوره متوسطه شهر یاسوج. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۹(۳۲)، ۶۸-۸۱.

سیدجوادی‌ن، سیدرضا؛ نرگسیان، عباس، و باباشاهی، جبار (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عجزین شدن با کار بر ویژگی‌های رفتاری. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱(۳)، ۴۷-۶۲.

سیدنور، سیدعباس؛ حیاتی، داود؛ عگبگی، عبدالحسین، و عبدالحانی، زهرا (۱۳۹۲). بررسی رابطه ساده و چندگانه فرهنگ سازمانی و مولفه‌های آن با اثربخشی معلم در مدارس راهنمایی شهرستان شوش.

- توسعه آموزش جندی‌شاپور، ۳(۲)، ۲۹-۳۹.
- شریفی، اصغر؛ محمد داودی، امیرحسین، و اسلامیه، فاطمه (۱۳۹۱). رابطه میزان استفاده از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات با عملکرد دبیران در فرایند یاددهی و یادگیری. *فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۲(۴)، ۱۴۵-۱۶۷.
- شمس، عبدالحمید (۱۳۹۵). راهکارهای افزایش بهره‌وری اعضای هیئت علمی. *نشریه علمی فرایند مدیریت و توسعه*، ۲(۲)، ۷۱-۹۸. <http://jmmdp.ir/article-1-2282-fa.html>
- شیاسی، مجید، و اعتباریان، اکبر (۱۳۹۴). رابطه هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۱۲(۴)، ۵۳۱-۵۳۹.
- شیروانی، علیرضا، و سی‌سختی، فرزاد (۱۳۹۱). بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز (مطالعه موردی گروه ۲۲ توپخانه شهرضا). *مدیریت بهره‌وری*، ۶(۲۳)، ۷۳-۹۳.
- صدری، محمدرضا؛ غباری بناب، باقر، و کجباق، محمدباقر (۱۳۸۴). نقش دین (توکل به خدا) در بهداشت روانی. *تازه‌های روان‌درمانی*، ۱۰(۳۷ و ۳۸)، ۹۰-۱۰۹.
- عبایی کوهپایی، محمود، و سرآبادانی تفرشی، لیلا (۱۳۹۴). رابطه بین توکل و اعتماد به خدا، با اضطراب وجودی در میان مدرسان دانشگاه. *نشریه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۳(۴)، ۱۰۵-۱۲۶.
- عبدللهی عابد، صمد، و رزمی، ام‌کلثوم (۱۳۹۳). نقش مثبت‌اندیشی در حل مسائل زندگی با تاکید بر آیات قرآن کریم و روایات. *دوفصلنامه قرآن در آئینه پژوهش*، ۱(۲)، ۱۵۹-۱۸۸.
- عسگری، علی، و فتوت، زهرا (۱۳۹۳). خوش‌بینی علمی معلمان و رفتار شهروندی سازمانی. *مجله تحقیقات نظام سلامت*، ۱۰(۱)، ۱۱۵-۱۲۶.
- علی‌بخشی، سیده‌زهرا؛ مقانیه، مریم، و علی‌پور، احمد (۱۳۹۰). بررسی رابطه توکل به خدا و سلامت روان دانشجویان دانشگاه پیام‌نور. *معرفت در دانشگاه اسلامی*، ۱۱(۱)، ۴۷-۶۵.
- غباری بناب، باقر (۱۳۸۱). طرح تهیه مقیاس اندازه‌گیری توکل به خدا. *نشریه دانشگاه آزاد اسلامی*، ۴(۱)، ۱۶-۲۰.
- فاضلی کبریا، حامد؛ صفرزاده، حسین، و حسن‌زاده، مسعود (۱۳۹۱). طراحی مدل مفهومی سرمایه اجتماعی با تاکید بر آموزه‌های نهج البلاغه. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت سرمایه انسانی*، ۱(۲)، ۱۳-۳۷.
- فقیهی، ابوالحسن، و موسوی کاشی، زهره (۱۳۸۹). مدل سنجش بهره‌وری (اثربخشی و کارایی) در بخش خدمات دولتی ایران. *نشریه مدیریت دولتی*، ۲(۴)، ۱۰۷-۱۲۶.
- قلایی، بهروز؛ کدیور، پروین؛ صرامی، غلامرضا، و اسفندیاری، محمد (۱۳۹۱). ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به عنوان تعیین‌کننده میزان رضایت شغلی آن‌ها و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۹(۳۲)، ۹۵-۱۰۷.
- کشاورز، لقمان؛ فرید فتحی، اکبر، و آزادی، فاطمه (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد معلمان تربیت بدنی با استفاده از بازخورد ۷۲۰ درجه. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۴(۱۲)، ۹-۲۱. <http://ntsmj.issma.ir/article-1-629-fa.html>
- کوهکن، علیرضا (۱۳۸۸). مولفه‌های سرمایه اجتماعی اسلامی. *راهبرد یاس*، ۱(۱۷)، ۱۲۹-۱۳۹.

لنگری، مرضیه؛ سلیمان‌پور عمران، محبوبه، و اسماعیلی شاد، بهرنگ (۱۳۹۵). بررسی رابطه عجین شدن با شغل با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بجنورد. *فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان*، ۷(۲)، ۹۱-۱۰۲.

مجیدی، حسن، و قشلاقی، مدینه (۱۳۹۲). خوش‌بینی از منظر قرآن و حضرت علی (ع) در نهج‌البلاغه. *نشریه سراج منیر*، ۳(۹)، ۷۸-۹۸.

محمدیان شریف، کویستان؛ غریبی، حسن، و حبیبی کلپیر، رامین (۱۳۹۵). مطالعه نیمرخ شخصیتی، صلاحیت‌های حرفه‌ای و اثربخشی معلمان متوسطه شهرستان مریوان: تحلیل مبتنی بر شخص. *نشریه تدریس پژوهی*، ۴(۱)، ۲۷-۴۶.

معروف، یحیی، و شریفی‌راد، سمانه (۱۳۹۲). نقش توکل در تأمین سلامت روانی انسان. *مجله تحقیقات نظام سلامت*، ۱۰(۱)، ۱۶۸-۱۷۸. <http://hsr.mui.ac.ir/article-1-675-fa.html>

مودنی، زهرا؛ میری، محمدرضا؛ شریف‌زاده، غلامرضا، و بهدانی، سوسن (۱۳۹۳). رابطه توکل به خداوند و خودکارآمدی با اضطراب در مادران کودکان بستری بیمارستان ولیعصر (عج) بیرجند. *نشریه مراقبت‌های نوین*، ۱۱(۳)، ۲۱۱-۲۱۷.

میرغفوری، سیدحبیب‌اله، و صیادی، حسین (۱۳۸۷). شناسایی، تجزیه و تحلیل و رتبه‌بندی عوامل موثر بر بهره‌وری معلمان (مورد مطالعه: معلمان استان یزد). *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۱۴(۴)، ۱۳۳-۱۵۸.

نصراصفهانی، علی؛ انصاری، محمداسماعیل؛ شائمی برزکی، علی، و آقاحسینی، حسین (۱۳۹۰). بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان‌های خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه‌های مدیریت در آثار سعدی). *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۲(۱)، ۱۰۷-۱۳۴.

ب) انگلیسی

- Arjmandi Nejad, A., Yaghoubi, N. M., Doaei, H., & Rowshan, S. A. (2016). Exploring the Dimensions and Components of Islamic Values Influencing the Productivity of Human Resources From the Perspective of Mashhad Municipality Employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230(1), 379-386. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.048>.
- Avey, J. B., Luthans, F., Hannah, S. T., Sweetman, D., & Peterson, C. (2012). Impact of Employees' Character Strengths of Wisdom on Stress and Creative Performance. *Human Resource Management Journal*, 22(2), 165-181. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00157.x>.
- Azadeh, A., & Zarrin, M. (2016). An Intelligent Framework for Productivity Assessment and Analysis of Human Resource from Resilience Engineering, Motivational Factors, HSE and Ergonomics Perspectives. *Safety Science*, 89(1), 55-71. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.06.001>.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive Organizational Behavior:

- Engaged Employees in Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154. <https://doi.org/10.1002/job.515>.
- Bridglall, B. L., Caines, J., & Chatterji, M. (2014). Understanding Validity Issues in Test-Based Models of School and Teacher Evaluation. *Quality Assurance in Education*, 22(1), 19-30. <https://doi.org/10.1108/QAE-12-2013-0053>.
- Büssing, A., Recchia, D. R., & Baumann, K. (2015). Reliance on God's Help Scale as a Measure of Religious Trust—A Summary of Findings. *Religions*, 6(4), 1358-1367. <https://doi.org/10.3390/rel6041358>.
- Chang, J., Fresco, J., & Green, B. (2014). The Development and Validation of the Compassion of Others' Lives Scale (the COOL Scale). *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(5), 33-42.
- Dickie, C. (2009). Exploring Workplace Friendships in Business: Cultural Variations of Employee Behaviour. *Research & Practice in Human Resource Management*, 17(1), 128-137.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>.
- Doyle, J. P., Filo, K., Lock, D., Funk, D. C., & McDonald, H. (2016). Exploring PERMA in Spectator Sport: Applying Positive Psychology To Examine the Individual-Level Benefits of Sport Consumption. *Sport Management Review*, 19(5), 506-519. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2016.04.007>.
- Fadardi, J. S., & Azadi, Z. (2017). The Relationship between Trust-In-God, Positive and Negative Affect, and Hope. *Journal of Religion and Health*, 56(3), 796-806. <https://doi.org/10.1007/s10943-015-0134-2>.
- Geiman, M. (2016). *A Multiple Case Study of the Influence of Positive Organizational Behavior on Human Resources*. (Doctor of Philosophy in Management), Walden University.
- Ghobari Bonab, B., & Koohsar, A. A. H. (2011). Reliance on God as a Core Construct of Islamic Psychology. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30(1), 216-220. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.043>.
- Glück, J., König, S., Naschenweng, K., Redzanowski, U., Dorner, L., & Strasser, I. (2015). *State Wisdom vs. Trait Wisdom: Do Situations Influence Wisdom More than Individuals Do?* Paper Presented At the *Gerontologist*, Oxford University Press.
- Goe, L., Bell, C., & Little, O. (2008). Approaches to Evaluating Teacher Effective-

- ness: A Research Synthesis. *National Comprehensive Center for Teacher Quality*.
- Goetz, J. L., Keltner, D., & Simon-Thomas, E. (2010). Compassion: An Evolutionary Analysis and Empirical Review. *Psychological Bulletin*, *136*(3), 351-374. <https://doi.org/10.1037/a0018807>.
- Greene, J. A., & Brown, S. C. (2009). The Wisdom Development Scale: Further Validity Investigations. *The International Journal of Aging and Human Development*, *68*(4), 289-320. <https://doi.org/10.2190/AG.68.4.b>.
- Hafizi, S., Rosmarin, D. H., & G. Koenig, H. (2014). Brief Trust/Mistrust in God Scale: Psychometric Properties of the Farsi Version in Muslims. *Mental Health, Religion & Culture*, *17*(4), 415-420. <https://doi.org/10.1080/13674676.2013.816942>.
- Hanushek, E. A., & Ettema, E. (2017). Defining Productivity in Education: Issues and Illustrations. *The American Economist*, *62*(2), 165-183. <https://doi.org/10.1177/0569434516688207>.
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2014). Skills, Productivity and the Evaluation of Teacher Performance. *Economics of Education Review*, *40*(1), 183-204. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2014.03.002>.
- Heap, J. (1992). *Productivity Management: A Fresh Approach*: Cassell.
- Jitsoonthornchaikul, M. (2015). Seven Steps with Individual Wisdom Development. *Journal of Economics. Business and Management*, *3*(10), 1009-1012.
- Kahraman, C. (2008). *Fuzzy Multi-Criteria Decision Making: Theory and Applications with Recent Developments* (Vol. 16): Springer Science & Business Media.
- Larson, M. D., Norman, S. M., Hughes, L. W., & Avey, J. B. (2013). Psychological Capital: A New Lens for Understanding Employee Fit and Attitudes. *International Journal of Leadership Studies*, *8*(1), 28-43.
- Li, W. (2002). *A Positive Organizational Behavior Approach to Work Motivation: Testing the Core Confidence Model in China*. (Doctor of Philosophy in Business Administration), Bangkok University.
- Luthans, F. (2002). Invited the Need for and Meaning of Essay Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *23*(1), 695-706.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The "Point" of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *30*(2), 291-307. <https://doi.org/10.1002/job.589>.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational dynamics*, *33*(2), 143-160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational

- Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>.
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
- Malik, A. (2013). Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace—Positive Organizational Behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10), 1-4.
- Malinen, O.-P., Savolainen, H., Engelbrecht, P., Xu, J., Nel, M., Nel, N., & Tlale, D. (2013). Exploring Teacher Self-Efficacy for Inclusive Practices in Three Diverse Countries. *Teaching and Teacher Education*, 33(1), 34-44. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.02.004>.
- Mostajaboldavati, S., Khansanami, F., & Khansanami, S. (2016). Trust in the Almighty God from the Viewpoint of Psychology and Its Relationship with Self-Confidence. *Health, Spirituality and Medical Ethics*, 3(4), 45-50. <http://jhsme.muq.ac.ir/article-1-84-en.html>.
- Ndugu, M. M. (2014). Quality and Productivity of Teachers in Selected Public Secondary Schools in Kenya. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(5), 103-113. 10.5901/mjss.2014.v5n5p103.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), (2009), Evaluation and Assessment Frameworks for Improving School Outcomes, Common Policy Challenges, *Education and Training Policy*. <http://www.oecd.org/education/school>.
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*: John Wiley & Sons.
- Rashedi, R., Plante, T. G., & Callister, E. S. (2015). Compassion Development in Higher Education. *Journal of Psychology and Theology*, 43(2), 131-139. <https://doi.org/10.1177/009164711504300205>.
- Rezai, H., & Sabzikaran, E. (2012). Exploring the Effect of Organizational Citizenship Behavior on Human Resources Productivity Enhancement.

- Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(842), 1-15.
- Robertson-Smith, G., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement: A Review of Current Thinking*: Institute for Employment Studies Brighton: Institute for Employment Studies. <http://hdl.voced.edu.au/10707/388758>.
- Scheerens, J., Luyten, H., & Van Ravens, J. (2011). *Perspectives on Educational Quality: Illustrative Outcomes on Primary and Secondary Schooling in the Netherlands*: Springer Science & Business Media.
- Schmit, D. E., Muldoon, J., & Pounders, K. (2012). What is Wisdom? The Development and Validation of a Multidimensional Measure. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(2), 39-54.
- Searle, T. P., & Barbuto Jr, J. E. (2013). A Multilevel Framework: Expanding and Bridging Micro and Macro Levels of Positive Behavior with Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 274-286. <https://doi.org/10.1177/1548051813485133>.
- Shoshani, A., Steinmetz, S., & Kanat-Maymon, Y. (2016). Effects of the Maytiv Positive Psychology School Program on Early Adolescents' Well-Being, Engagement, and Achievement. *Journal of School Psychology*, 57(1), 73-92. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2016.05.003>.
- Sutermeister, R. A. (1976). *People and Productivity*: McGraw-Hill
- Tangen, S. (2005). Demystifying Productivity and Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34-46. <https://doi.org/10.1108/17410400510571437>.
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2014). Work Engagement and Occupational Burnout: Its Relation to Organizational Socialization and Psychological Resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45-55. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v6.2.47026>.
- Wright, T. A. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.
- Wu, C.-H., & Fang, W.-C. (2011). Combining the Fuzzy Analytic Hierarchy Process and the Fuzzy Delphi Method for Developing Critical Competences of Electronic Commerce Professional Managers. *Quality & Quantity*, 45(4), 751-768. <https://doi.org/10.1007/s11135-010-9425-6>.