

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد

زینب رستمی^۱، رویا افراسیابی^۲

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، مطالعه‌ی فرهنگ سازمانی و بررسی رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد در سال ۹۶-۹۵ است. تحقیق حاضر از نوع کاربردی و به روش توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه فرهنگ سازمانی رایینز (۱۹۹۱) و سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) جمع‌آوری شد. جامعه آماری کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد به تعداد ۱۲۰ نفر است که حجم نمونه مطابق با جدول مورگان، ۹۲ نفر برآورد گردید و شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده است. روایی کار از نوع صوری و محتوایی بوده که مورد تأیید اساتید و خبرگان مدیریت قرار گرفته است و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده ضریب آلفای کرونباخ فرهنگ سازمانی ۰/۸۹، و سرمایه روان‌شناختی ۰/۸۲ تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات، در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی نظیر فراوانی و درصد و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش براساس برداشت کارکنان در حد متوسطی است. فرهنگ سازمانی می‌تواند سرمایه روان‌شناختی کارکنان را پیش‌بینی کند؛ و بین ابعاد فرهنگ سازمانی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری مشاهده شد. همچنین نتایج فرضیات پژوهش نشان داد که بعد حمایت‌مدیریتی در پیش‌بینی سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان بیشترین سهم را دارد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، ابعاد فرهنگ سازمانی.

۱- مقدمه

فرهنگ سازمانی نمایا نگر ادراک مشترک اعضای سازمانی است که رفتار آنها را تحت تأثیر قرار می دهد. در هر سازمان، ارزش ها، نمادها، مراسم و اسطوره هایی وجود دارند که دائماً در طول زمان تغییر می کنند. این ارزش های مشترک معین می کنند که کارمندان چگونه جهان خود را درک کرده و به آن پاسخ می دهند (رابینز^۱، ۲۰۰۵: ۵۲). هسته اصلی فرهنگ سازمانی را ارزش هایی تشکیل می دهند که اعضای سازمان همگی با هم در آن مشترک هستند و بر اساس این ارزش ها، رفتارهای درون سازمانی شکل می گیرند (حاجی کریمی، ۱۳۸۳: ۱۰۸). برخی دیگر بر روی بخش های نامحسوس و نانوشته در سازمان متمرکز شده اند؛ لذا فرهنگ را همان چیزی می دانند که به عنوان یک پدیده درست، به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود و نشان دهنده ی بخش نانوشته و نامحسوس سازمان است (هادیزاده مقدم و حسینی، ۱۳۸۳: ۷۹). فرهنگ سازمانی در واقع بخش مکمل عملکرد سازمان می باشد. غنای این فرهنگ سبب ایجاد همدلی در میان تک تک اعضای یک سازمان شده و به آنها کمک می کند تا همگی خود را در یک صف ببینند. آنچه از بررسی یافته ها و تحقیقات برمی آید، بیان گر تأثیر فرهنگ سازمانی بر نحوه رفتارها می باشد، به گونه ای که امروزه در اغلب سازمان هایی که باور های کلیدی و ارزش ها به طور مشتاقانه حفظ و گسترده شده اند، اعضای سازمان متعهدتر به این ارزش ها بوده و فرهنگ قوی تر است. رضایت در این سازمان ها بیشتر و ترک خدمت و نقل و انتقالات کمتر است. افراد به شغل خود علاقه وافری دارند و آن را به نحو احسن انجام می دهند. در این حال، فرهنگ سازمان عاملی مثبت در جهت اثر بخشی بیشتر سازمان خواهد بود (مشبکی، ۱۳۷۷). بالندگی سازمان به عنوان یک فرآیند برنامه ریزی شده با دگرگونی فرهنگ سازمانی برابر است. در حقیقت، هرگونه تغییر در سازمان بدون توجه کافی به فرهنگ سازمانی، مؤثر واقع نخواهد شد؛ بنابراین، تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان و اعضای سازمانی به حدی زیاد است که با بررسی زوایای آن می توان نسبت به چگونگی احساسات، رفتار و نگرش اعضای آن پی برد و عکس العمل احتمالی آنان را در مورد اتفاقات آتی مورد پیش بینی قرار داد. در شرایط امروز که سازمانها و به تبع آن کارکنان با چالش های جدیدی باید دست و پنجه نرم کنند، کارکنانی که نسبت به همتایان خود مثبت تر هستند، به شکل بهتری می توانند بر چنین شرایطی غلبه کنند و از این رو عملکرد بهتری دارند و رفتار و نگرش شغلی مطلوب تری از خود بروز می دهند. این کارکنان به ایستادگی و مقاومت سازمانها در زمانی بحرانی کمک می کنند، از این رو ظرفیت های روان شناختی کارکنان در چنین موقعیت هایی اهمیت بسزایی دارد؛ و این جریان می تواند یک مزیت رقابتی قابل توجه برای سازمان های معاصر در شرایط رقابت و عدم قطعیت باشد. از این رو، با توجه به اهمیت موضوع، هدف از انجام این پژوهش شناسایی رابطه بین متغیرهای فوق در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد است.

۲- ادبیات تحقیق

مدل پیشنهادی تحقیق شامل دو متغیر، فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل و سرمایه روان شناختی به عنوان متغیر وابسته است. در این بخش به معرفی دو متغیر تحقیق می پردازیم و خلاصه ای در مورد پیشینه و کاربردهای اصلی هر یک مطالبی را بیان خواهیم کرد.

۲-۱- فرهنگ سازمانی^۲

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده می شد و درباره آن، سخن بسیار به کار رفته است، ولی درباره فرهنگ سازمانی و یا آنچه که خمیرمایه کار و رفتار مردمان در سازمان است تا این سال ها، سخن اندک و کوتاه

1 Robbins.P

2 organizational culture

گفته شده است (طوسی، ۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی مینیاتوری از فرآیندهای کلان محیط فرهنگی سازمان است که با ظهور مقوله هایی مانند فناوری اطلاعات، پدیده جهانی شدن و چگونگی برخورد با آن، دگرگونی های جمعیت شناختی، آموزش های مداوم، انفجار دانش، بحران های اخلاقی، سازمان یادگیرنده و رشد فزاینده دانش، توجه به کیفیت و اثر بخشی در سازمانها، ضرورت بستر سازی مناسب در زمینه فرهنگ سازمانی خلاق را در همه ی سطوح سازمانی ایجاد می کند (جولیا^۱، ۲۰۱۱). از نظر هافستد^۲ (۱۹۹۱) فرهنگ سازمانی به عنوان برنامه ریزی جمعی در ذهن است. برنامه ریزی ذهن ما همچون رایانه نیست. برنامه ریزی فرهنگی بدین معناست که عکس العمل های معینی در فرهنگ های معین، بیشتر رخ می دهند. همچنین از نگاه برخی صاحب نظران، فرهنگ سازمانی مجموعه ای از مفروضات مهم است که اعضاء سازمان به طور مشترک پذیرفته اند. هر سازمان فرهنگ خودش را دارد. فرهنگ سازمانی شبیه شخصیت فرد است که به او معنا می بخشد و محور اصلی در هدایت اشخاص برای انجام فعالیت هایشان است، همان طور که رفتارشان، متأثر از شخصیت آن هاست. در واقع، فرهنگ سازمانی در سیستم اعتقادی سازمان آشکار شده و به طور متناوب از طریق زبان، نمادها، آداب و رسوم که منعکس کننده رفتار ناشی از سیستم اعتقادی است، بیان می گردد. فرهنگ سازمان از یک سو پیوند دهنده اجزای داخل سازمان و از سوی دیگر، عامل تفکیک کننده سازمان هاست (گاروی و ویلیامسون^۳، ۲۰۰۲). استیفن رابینز^۴ ده ویژگی کلیدی برای فرهنگ سازمانی مشخص کرده است که عبارتند از: خلاقیت فردی؛ میزان مسوولیت آزادی و استقلالی که افراد درون یک فرهنگ دارا هستند. تحمل مخاطره؛ حد و حدودی که کارکنان پیشرفت و نوآوری را دوست داشته و مخاطره را می پذیرند. جهت دهی؛ میزانی که سازمان اهداف و انتظارات عملکرد را به صورت واضح و روشن بیان می کند. یکپارچگی و وحدت؛ واحدهای درونی سازمان چقدر تمایل دارند به شیوه یکسان و هماهنگ عمل کنند. روابط مدیریت؛ مدیران تا چه حدی با زیردستان ارتباط برقرار کرده و از آنها حمایت می کنند. کنترل؛ سازمان تا چه حدی برای سرپرستی و کنترل رفتار کارکنان به قوانین و مقررات و سرپرستی مستقیم متوسل می شود. هویت؛ تا چه حدی اعضاء سازمان، خود را با کل سازمان یکی دانسته و از آن کسب هویت می کنند. سیستم پاداش؛ تا چه حدی پرداخت (نظیر حقوق، ارتقا) بر اساس معیار عملکرد کارکنان صورت می گیرد. تحمل تعارض؛ میزانی که کارکنان تشویق می شوند که عینا تعارضات و انتقادات را بپذیرند. الگوهای ارتباط؛ تا چه حدی ارتباطات سازمانی به سلسله مراتب رسمی و فرماندهی سطح بالای سازمان مرتبط می شود (رابینز ۱۳۸۲). فروردین (۱۳۹۴)، در بررسی رابطه بین سرمایه های روانشناختی و فرهنگ سازمانی با فشار کاری در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت نشان داد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با فشار کاری رابطه معناداری وجود ندارد همچنین ابعاد سرمایه روانشناختی با فشار کاری رابطه معناداری وجود ندارد. علاوه بر این نتایج نشان داد که ابعاد سرمایه روانشناختی قادر به پیش بینی فشار کاری کارکنان نمی باشد و ابعاد فرهنگ سازمانی قادر به پیش بینی فشار کاری کارکنان می باشد. غفوری و یآوری (۱۳۹۴) مطالعه و بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی اساتید دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، نتیجه گیری کرد که در مجموع، تقویت عوامل فرهنگ سازمانی در افزایش مولفه های سرمایه اجتماعی اساتید دانشگاه موثر می باشد. این تاثیر به خصوص در متغیر اعتماد بیشتر است؛ اما در خصوص متغیر مشارکت نیازمند توجه و ملاحظات بیشتری است. مرعشیان و نادری (۱۳۹۲) در پژوهش رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان نشان داد که بین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود. جاویدی، بقولی و وفایی (۱۳۹۲) در پژوهش بررسی نقش واسطه گری سرمایه روانشناختی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان واحد عملیاتی دشت گز شرکت نفت و گاز گچساران نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و اینکه سرمایه روانشناختی نقش واسطه ای در رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی ایفا می

1. Julia

2 Hofstede

3 Garvey. B & willimson

4 Robbins. P. Stephen

کند. کارشکی، کوهستانی و سیفی زاده (۱۳۹۰)، در بررسی فرهنگ سازمانی و سرمایه روان شناختی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد نشان داد که فرهنگ سازمانی می تواند سرمایه روانشناختی کارکنان را پیش بینی کند و بین ابعاد فرهنگ سازمانی؛ درگیر شدن در کار، یکپارچگی، سازگاری و مأموریت با سرمایه روان شناختی کارکنان رابطه ی مثبت و معناداری مشاهده شد. همچنین نتایج پژوهش برای سوالات نشان داد که بعد سازگاری در پیش بینی سطح سرمایه روان شناختی کارکنان سهیم است. وضعیت فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی مشهد براساس برداشت کارکنان در حدّ متوسطی است و سطح سرمایه روان شناختی کارکنان در حدّ بالایی است.

۲-۲- سرمایه روان شناختی^۱

سرمایه روان شناختی یکی از شاخص های روان شناسی مثبت گرایی می باشد که با ویژگی هایی از قبیل باورفرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می شود (بهادری خسروشاهی، ۱۳۹۱:۱۳۹). سیلگمن^۲ (۲۰۰۰) معتقد است که سرمایه روان شناختی جنبه های مثبت زندگی آدمی را در بر می گیرد. سازمان ها همان گونه که به دنبال راه هایی برای کمک به کارکنان هستند تا همه مشکلات محیط کار را مدیریت کنند، به طور فزاینده ای اهمیت مثبت گرایی و تمرکز بر رشد نیرومندی های کارکنان را دریافته اند و به جای آنکه بر نقاط منفی آنها تمرکز کنند و سعی کنند تا آسیب پذیری ها و ضعف های آنان را ثابت نگه دارند بر نقاط مثبت آنها تکیه می کنند که این به معنای تأکید بر سرمایه روان شناختی است (آوی، لوتانز و جنسن^۳، ۲۰۰۹). سرمایه روان شناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می شود. ابعاد سرمایه روانشناختی شامل خودکارآمدی؛ به اعتقاد (اطمینان) فرد در رابطه با توانایی خویش برای بسیج انگیزش، منابع شناختی و اعمال مورد نیاز برای انجام موفقیت آمیز وظیفه ای ویژه در متن و موقعیتی خاص گفته می شود. وقتی کارکنان یک وظیفه را با موفقیت به پایان می رسانند، احتمال بیشتری وجود دارد که باور کنند دوباره می توانند در انجام آن کار موفق شوند (آوی، ورنسینگ^۴ و لوتانز، ۲۰۰۸). کارکنانی که کارآمدی بالایی دارند با تلاش مداوم و تعقیب سرسختانه برای اتمام کار مشخص می شوند و به کمک باورهایشان نسبت به موفقیت های خود برانگیخته می شوند (آوی و همکاران، ۲۰۱۱). امیدواری عبارت است از توانایی درک شده برای ارائه راه هایی به سمت اهداف خوشایند، همراه با انگیزه درک شده برای استفاده از آن مسیرها تا فرد به هدف مورد نظر برسد. خوش بینی؛ سبک تفسیری است که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می دهد. تاب آوری؛ به عنوان ظرفیت روان شناختی تعریف شده است که به وسیله آن افراد می توانند به طور موفقیت آمیز برای مقابله به تغییر، بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده کنند (هویدا و همکاران، ۱۳۹۱:۷). یکی از مسائل اساسی که پژوهشگران مدیریت تطبیقی از جمله هافستد به آن توجه نموده اند، چگونگی اثرگذاری فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان است. یافته اصلی بررسی هافستد آن است که سازمان ها به شدت تحت تأثیر فرهنگ هستند. این امر نه تنها بر رفتار افراد درون سازمان تأثیر می گذارد، بلکه احتمال انتقال موفقیت آمیز نظریه های سازمانی و سبک مدیریت از یک فرهنگ به فرهنگ دیگر را نیز تحت تأثیر قرار می دهد (علی احمدی و همکاران، ۱۳۸۳:۸۹). طرفداران سرمایه ی روان شناختی استدلال می کنند که توسعه آن در تمام سطوح سازمان دارای پتانسیل بالایی به عنوان یک استراتژی مهم مدیریت منابع انسانی برای کمک به سرمایه گذاری بر روی منابع انسانی موجود و آتی است. از آنجا که سرمایه روان شناختی غیر قابل تقلید است وجود کارکنانی با سرمایه روان شناختی بالا باعث توان و برخورد قوی در برابر چالش های جدید خواهد شد لذا نسبت به سرمایه های دیگر ارزش بیشتری برای سازمان ها داشته و مزیت رقابتی بیشتری در اختیار سازمان ها قرار می دهد. مطالعه آوی، لوتانز و

1 Psychological Capital

2 Seligman, M

3 Avey, J.B, Luthans, F. & Jensen

4 Wernsing

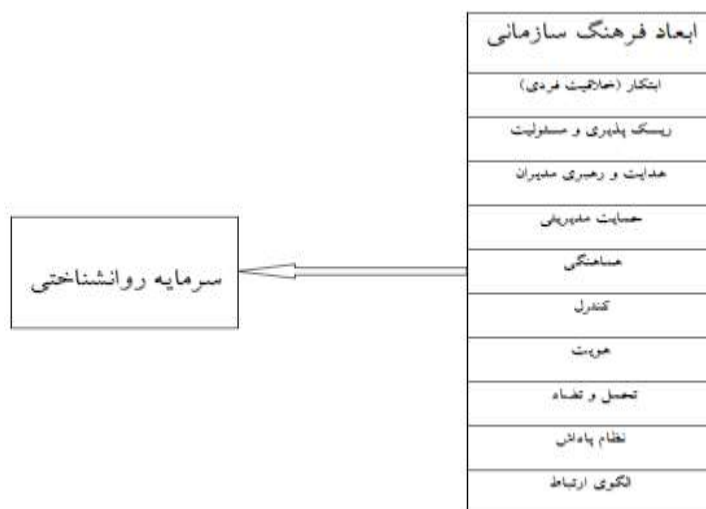
یوسف^۱ (۲۰۱۲) نشان داد که سرمایه روانشناختی با قصد ترک شغل رابطه منفی و با رفتارهای مثبتی مثل رفتارهای نوآورانه و باور افراد به توانمندیهای خود در انجام موفقیت آمیز شغل رابطه مثبت دارد. در پژوهشی که توسط لوتانز و اوی (۰) با هدف بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و عملکرد خلاق صورت گرفت، یافته ها نشان داد که عملکرد خلاق می تواند از طریق سرمایه روان شناختی بهبود یابد. برنت و همکاران^۲ (۲۰۱۱) با انجام پژوهشی میان فرهنگی بین سه کشور پرتغال، فنلاند و بلغارستان متوجه تفاوت سطح سرمایه روانشناختی بین این کشورها شدند. این یافته نشان می دهد سطح سرمایه روانشناختی افراد به شدت تحت تاثیر باورها و ارزشهای فرهنگی آنها و نوع تجاری متفاوتی که کسب می کنند قرار دارد. در سطح سازمانی نیز سبک مدیریت و رهبری در خلق جو و فرهنگ سازمانی می تواند روی سرمایه روانشناختی کارکنان موثر باشد. نیکفرد و اسدی (۱۳۹۶)، در پژوهش مقایسه سرمایه های روان شناختی در دانشجویان شاهد و عادی دانشگاه فردوسی مشهد یافته ها حاکی از آن بود که بین سرمایه روان شناختی و مولفه های آن در بین دانشجویان شاهد و عادی دانشگاه فردوسی مشهد اختلاف معنی داری وجود دارد بطوری که میانگین نمرات سرمایه روان شناختی در دانشجویان شاهد (۲۲/۸۸) و دانشجویان عادی (۱۰۷) بوده است و میزان سرمایه روان شناختی و کلیه مولفه های آن در دانشجویان شاهد کمتر از دانشجویان عادی می باشد. سواد کوهی، عالی پور و زغبی قناد (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه توانمندسازی روانشناختی و ابعاد سرمایه روانشناختی با استرس شغلی کارکنان شرکت برق منطقه ای استان خوزستان نشان دادند که توانمندسازی روانشناختی، تاب آوری، خوش بینی و امیدواری با استرس شغلی رابطه منفی دارند. بر این اساس می توان دریافت که استرس شغلی ادراک شده کارکنان می تواند به واسطه افزایش توانمندسازی روانشناختی، تاب آوری، خوش بینی و امیدواری آنها کاهش یابد.

۳- مدل و فرضیه های تحقیق

شکل شماره ۱ مدل مفهومی تحقیق حاضر را نشان می دهد که در آن "فرهنگ سازمانی" به عنوان متغیر مستقل و "سرمایه روانشناختی" به عنوان متغیر وابسته بکار رفته است. با توجه به مدل فوق، تحقیق حاضر قصد دارد به بررسی فرضیه های زیر در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد بپردازد:

- فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی و سرمایه روان شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۱: بین خلاقیت فردی با سرمایه روان شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۲: بین ریسک پذیری با سرمایه روان شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۳: بین هدایت و رهبری با سرمایه روان شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۴: بین هماهنگی با سرمایه روان شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۵: بین حمایت مدیر با سرمایه روان شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۶: بین کنترل با سرمایه روان شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۷: بین هویت با سرمایه روان شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۸: بین نظام پاداش با سرمایه روان شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۹: بین تحمل و تضاد با سرمایه روان شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۱۰: بین الگوی ارتباط با سرمایه روان شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

1 Youssef, C.M
2 Brent



شکل شماره ۱. مدل تحقیق

۴- روش تحقیق

۴-۱- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

این پژوهش از نظر ماهیت از نوع تحقیقات کمی، از نظر میزان کنترل متغیرها از نوع غیر آزمایشی، از نظر هدف، تحقیقات کاربردی و از نظر روش، در زمره پژوهشهای توصیفی همبستگی به شمار می‌آید. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان آموزش و پرورش بجنورد تشکیل می‌دهد که حدوداً ۱۲۰ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری این تحقیق، روش تصادفی ساده است و با توجه به جدول مورگان، حجم نمونه آماری ۹۲ نفر است. بر اساس آمار توصیفی تعداد کارکنان مرد ۷۳٪ و کارکنان زن ۲۷٪ و کارکنان متأهل ۸۸٪ و مجرد ۱۲٪ و ۴۸٪ دارای تحصیلات کارشناسی و ۴۹٪ کارشناسی ارشد و ۳٪ دکتری و ۵۱٪ سابقه خدمت بالای ۲۰ سال و ۳۱٪ سابقه خدمت بین ۱۴ تا ۲۰ سال و ۱۸٪ سابقه خدمت زیر ۱۴ سال می‌باشند.

۴-۲- ابزار

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که عبارتند از: پرسشنامه ارزیابی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل رایینز (۱۹۹۱) با ۳۰ سوال با مقیاس پنج درجه ای لیکرت تهیه شده است. که هر ۳ سوال یکی از شاخص‌ها و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند که شامل شاخص‌های خلاقیت و نوآوری، ریسک‌پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده تعارض و الگوهای ارتباطی است و میانگین ۳ سوال در طیف امتیاز ۱ تا ۵، امتیاز هر شاخص و همچنین میانگین ۱۰ شاخص، امتیاز فرهنگ سازمانی از نظر هر آزمودنی را مشخص می‌کند. در تفسیر سطح میانگین‌های به دست آمده، در صورتی که میانگین کمتر از ۲ باشد، سطح فرهنگ سازمانی ضعیف برآورد می‌شود و در صورتی که میانگین بین ۲ تا ۳ باشد، سطح فرهنگ سازمانی متوسط است و اگر میانگین بیش از ۳ باشد، فرهنگ سازمانی در سطح بالایی قرار دارد.

جدول ۱. طیف لیکرت پرسشنامه فرهنگ سازمانی

گزینه انتخابی	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

برای اندازه گیری سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه استاندارد سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شده که ۲۴ گویه با طیف چهار درجه ای زیر است.

جدول ۲. طیف لیکرت پرسشنامه استاندارد سرمایه روان‌شناختی

گزینه انتخابی	کاملاً مخالفم	مخالفم	موافقم	کاملاً موافقم
امتیاز	۱	۲	۳	۴

۳-۴- روایی (سازه و محتوا) و پایایی

در این تحقیق روایی کار از نوع صوری و محتوایی مورد تأیید اساتید و خبرگان مدیریت قرار گرفت و جهت تعیین اعتبار پرسش نامه ها آلفای کرونباخ فرهنگ سازمانی ۰.۸۹٪ و سرمایه روان‌شناختی ۰.۸۲٪ که توسط نرم افزار spss نسخه ۲۲ محاسبه شده است.

۵- یافته‌های تحقیق

به منظور تعیین وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق آزمون کولموگراف-اسمیرنوف و برای بررسی همبستگی بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و برای اولویت بندی متغیرهای فرهنگ سازمانی آزمون فریدمن و آزمون های آماری همبستگی T مستقل و جهت بیان میزان رابطه فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی از رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

۵-۱- نرمال بودن داده ها:

جدول ۳. نتیجه آزمون K-S (کلموگروف-اسمیرنوف)

متغیر شاخص	فرهنگ سازمانی	سرمایه روان‌شناختی
سطح معنی داری	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱
K-S	۲.۴۸	۲.۵۱

همان طور که جدول ۳ نشان می دهد سطح معنی داری آزمون K-S برای داده ها کمتر از ۰.۰۵ بوده که آماره های فوق نشان از نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش می باشد. نتایج آزمون K-S بیانگر این موضوع است که پژوهشگر برای بررسی فرضیات و تحلیل قادر به استفاده از آماره های استنباطی می باشد.

۵-۲- آزمون های آماری همبستگی T مستقل شاخص فرهنگ سازمانی:

جدول ۴. آزمون T مستقل برای بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی و مؤلفه های آن

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	آزمون تی	سطح معنی داری
فرهنگ سازمانی	۲.۵۲	۱.۹	۲.۱۰	۰.۰۰۱
ابتکار (خلاقیت فردی)	۲.۳	.۸	۱.۸۹	۰.۰۰۱
ریسک پذیری و مسئولیت	۲.۱	۱.۱۳	۱.۵۶	۰.۰۰۱
هدایت و رهبری مدیران	۲.۶	۱.۹	۱.۶۷	۰.۰۰۱

۰.۰۰۱	۱.۵۳	۱.۴	۳.۵	حمایت مدیریتی
۰.۰۰۱	۱.۳۲	۱.۰۴	۱.۹	هماهنگی
۰.۰۰۱	۱.۷۱	۱.۶۷	۲.۶	کنترل
۰.۰۰۱	۱.۰۹	.۷۳	۲.۷	هویت
۰.۰۰۱	۱.۶۹	۱.۲۴	۳	تحمل و تضاد
۰.۰۰۱	۱.۰۱	۱.۹۳	۲	نظام پاداش
۰.۰۰۱	۱.۸۹	۱.۳۵	۲.۶	الگوی ارتباط

نتایج به دست آمده از جدول ۴ نشان داد که میانگین نمونه در خصوص وضعیت فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش بجنورد برابر با ۲.۵۲ است؛ که در حالت کلی، فرهنگ سازمانی آموزش و پرورش بجنورد از دیدگاه کارکنان در سطح متوسط قرار دارد و در بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریتی با میانگین ۳.۵ از مؤلفه های فرهنگ سازمانی قوی تر و هماهنگی با میانگین ۱.۹ از دیگر مؤلفه های فرهنگ سازمانی ضعیف تر است. آزمون t نشان داد که فرهنگ سازمانی با مقدار میانگین ۲.۵۲ که دارای سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵ می باشد برای تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی معنی دار بوده است.

۵-۳-آزمون فریدمن متغیرهای فرهنگ سازمانی

جدول ۵. معنی داری آزمون فریدمن برای متغیرهای فرهنگ سازمانی

سطح معنی داری	درجه آزادی	خی دو	تعداد
۰.۰۰۱	۹	۸۹.۳	۹۲

جدول ۵ نشان می دهد که عدد معنی داری برای آزمون فریدمن برابر با ۰.۰۰۱ می باشد که نشان از معنی دار بودن آزمون دارد و ابعاد فرهنگ سازمانی دارای رتبه های متفاوتی می باشند که رتبه بندی آنها در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. اولویت بندی متغیرهای فرهنگ سازمانی بر اساس رتبه های میانگین

رتبه های میانگین	متغیر	اولویت
۱۹.۴۷	حمایت مدیریتی	۱
۱۹.۰۸	تحمل و تضاد	۲
۱۸.۴	الگوی ارتباط	۳
۱۷.۶۵	ابتکار (خلاقیت فردی)	۴
۱۶.۵۳	هویت	۵
۱۵.۶۷	نظام پاداش	۶
۱۵.۶۳	ریسک پذیری و مسئولیت	۷
۱۵.۵۸	هدایت و رهبری مدیران	۸
۱۴.۳۲	کنترل	۹
۱۳.۸۱	هماهنگی	۱۰

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می شود ترتیب اولویت متغیرهای فرهنگ سازمانی به صورت زیر است. بالاترین رتبه مربوط به مولفه حمایت مدیریتی و کمترین رتبه مربوط به مولفه هماهنگی می باشد به این معنا که شاخص حمایت مدیریتی در آموزش و پرورش بجنورد بیشترین اهمیت را در میزان سرمایه روانشناختی کارکنان دارا می باشد بوده و در مقابل هماهنگی کمترین اهمیت را دارد.

۵-۴- آزمون های آماری همبستگی T مستقل شاخص ارزیابی سرمایه روانشناختی

جدول ۷. آزمون T مستقل برای ارزیابی سرمایه روانشناختی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	آزمون تی	سطح معنی داری
سرمایه روانشناختی	۷۹.۴	۱۶.۶	۳۴.۵	۰.۰۰۱

نتایج به دست آمده از جدول ۷ نشان داد که میانگین نمونه در خصوص شاخص سرمایه روانشناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد ۷۹.۴ است. همچنین آزمون t نشان داد که میزان سطح معنا داری کمتر از ۰.۰۵ است که کارایی را به لحاظ آماری معنی دار کرده است.

۵-۵- آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی با سرمایه روانشناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۸. ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی با سرمایه روانشناختی

متغیرها	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون
فرهنگ سازمانی سرمایه روانشناختی	٪۴۸۳	۰.۰۵	تایید فرضیه

نتایج آزمون نشان داد بین فرهنگ سازمانی با سرمایه روانشناختی در سطح اطمینان ۰.۹۵ همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه اصلی تایید می شود. همان طوری که جدول ۸ نشان می دهد، رابطه بین فرهنگ سازمانی با سرمایه روانشناختی (T=۰.۴۸۳) می باشد یعنی فرهنگ سازمانی باعث افزایش سطح سرمایه روان شناختی بیشتر خواهد شد.

فرضیه فرعی اول: بین خلاقیت فردی با سرمایه روان شناختی کارکنان آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۹. ضریب همبستگی پیرسون بین خلاقیت فردی با سرمایه روان شناختی کارکنان

متغیرها	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون
خلاقیت فردی سرمایه روان شناختی	٪۴۳۲	۰.۰۵	تایید فرضیه

نتایج آزمون نشان داد بین بعد خلاقیت فردی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سطح اطمینان ۰.۹۵ همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه اول تایید می‌شود. همان طوری که جدول ۹ نشان می‌دهد، رابطه بین بعد خلاقیت فردی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان ($r=0.432$) می‌باشد یعنی هرچه سطح خلاقیت فردی بیشتر باشد سطح سرمایه روان‌شناختی بیشتر خواهد شد.

فرضیه فرعی دوم: بین ریسک‌پذیری و مسئولیت با سرمایه روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱۰. ضریب همبستگی پیرسون بین ریسک‌پذیری و مسئولیت با سرمایه روان‌شناختی کارکنان

نتیجه آزمون	میزان خطا	ضریب همبستگی	متغیرها
تایید فرضیه	۰.۰۵	٪۵۴۳	ریسک‌پذیری و مسئولیت سرمایه روان‌شناختی

نتایج آزمون نشان داد بین بعد بین ریسک‌پذیری و مسئولیت با سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سطح اطمینان ۰.۹۵ همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه دوم تایید می‌شود. همان طوری که جدول ۱۰ نشان می‌دهد، رابطه بین بعد ریسک‌پذیری و مسئولیت با سرمایه روان‌شناختی کارکنان ($r=0.543$) می‌باشد و رابطه مثبت است یعنی هرچه سطح بعد ریسک‌پذیری و مسئولیت بیشتر باشد سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه فرعی سوم: بین هدایت و رهبری مدیران با سرمایه روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱۱. ضریب همبستگی پیرسون بین هدایت و رهبری مدیران با سرمایه روان‌شناختی کارکنان

نتیجه آزمون	میزان خطا	ضریب همبستگی	متغیرها
تایید فرضیه	۰.۰۵	٪۳۲۵	هدایت و رهبری مدیران سرمایه روان‌شناختی

نتایج آزمون نشان داد بین بعد هدایت و رهبری مدیران با سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سطح اطمینان ۰.۹۵ همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه سوم تایید می‌شود. همان طوری که جدول ۱۱ نشان می‌دهد، رابطه بین بعد هدایت و رهبری مدیران با سرمایه روان‌شناختی کارکنان ($r=0.325$) می‌باشد و رابطه مثبت است یعنی هرچه سطح بعد هدایت و رهبری مدیران بیشتر باشد سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه فرعی چهارم: بین هماهنگی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱۲. ضریب همبستگی پیرسون بین هماهنگی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان

نتیجه آزمون	میزان خطا	ضریب همبستگی	متغیرها
تایید فرضیه	۰.۰۵	٪۳۷۲	هماهنگی سرمایه روان‌شناختی

نتایج آزمون نشان داد بین هماهنگی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سطح اطمینان ۰.۹۵ همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه چهارم تایید می‌شود. همان طوری که جدول ۱۲ نشان می‌دهد، رابطه بین هماهنگی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان ($I=0.372$) می‌باشد و رابطه مثبت است یعنی هرچه هماهنگی بیشتر باشد سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه فرعی پنجم: بین حمایت مدیریتی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱۳. ضریب همبستگی پیرسون بین حمایت مدیریتی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان

متغیرها	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون
حمایت مدیریتی سرمایه روان‌شناختی	٪۵۶۷	۰.۰۵	تایید فرضیه

نتایج آزمون نشان داد بین حمایت مدیریتی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سطح اطمینان ۰.۹۵ همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه پنجم تایید می‌شود. همان طوری که جدول ۱۳ نشان می‌دهد، رابطه بین حمایت مدیریتی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان ($I=0.567$) می‌باشد و رابطه مثبت است یعنی هرچه حمایت مدیریتی بیشتر باشد سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه فرعی ششم: بین کنترل با سرمایه روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱۴. ضریب همبستگی پیرسون بین کنترل با سرمایه روان‌شناختی کارکنان

متغیرها	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون
کنترل سرمایه روان‌شناختی	٪۴۲۲	۰.۰۵	تایید فرضیه

نتایج آزمون نشان داد بین کنترل با سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سطح اطمینان ۰.۹۵ همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه ششم تایید می‌شود. همان طوری که جدول ۱۴ نشان می‌دهد، رابطه بین کنترل با سرمایه روان‌شناختی کارکنان ($I=0.422$) می‌باشد و رابطه مثبت است یعنی هرچه کنترل بیشتر باشد سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه فرعی هفتم: بین هویت با سرمایه روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱۵. ضریب همبستگی پیرسون بین هویت با سرمایه روان‌شناختی کارکنان

متغیرها	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون
هویت سرمایه روان‌شناختی	٪۴۴۵	۰.۰۵	تایید فرضیه

نتایج آزمون نشان داد بین هویت با سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سطح اطمینان ۰.۹۵ همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه هفتم تایید می‌شود. همان طوری که جدول ۱۵ نشان می‌دهد، رابطه بین هویت با سرمایه روان‌شناختی کارکنان ($r=0.445$) می‌باشد و رابطه مثبت است یعنی هرچه هویت بیشتر باشد سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه فرعی هشتم: بین نظام پاداش با سرمایه روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱۶. ضریب همبستگی پیرسون بین نظام پاداش با سرمایه روان‌شناختی کارکنان

متغیرها	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون
نظام پاداش سرمایه روان‌شناختی	٪۴۱۳	۰.۰۵	تایید فرضیه

نتایج آزمون نشان داد بین نظام پاداش با سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سطح اطمینان ۰.۹۵ همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه هشتم تایید می‌شود. همان طوری که جدول ۱۶ نشان می‌دهد، رابطه بین نظام پاداش با سرمایه روان‌شناختی کارکنان ($r=0.413$) می‌باشد و رابطه مثبت است یعنی هرچه نظام پاداش بیشتر باشد سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه فرعی نهم: بین تحمل و تضاد با سرمایه روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱۷. ضریب همبستگی پیرسون بین تحمل و تضاد با سرمایه روان‌شناختی کارکنان

متغیرها	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون
تحمل و تضاد سرمایه روان‌شناختی	٪۴۹۲	۰.۰۵	تایید فرضیه

نتایج آزمون نشان داد بین تحمل و تضاد با سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سطح اطمینان ۰.۹۵ همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه نهم تایید می‌شود. همان طوری که جدول ۱۷ نشان می‌دهد، رابطه بین تحمل و تضاد با سرمایه روان‌شناختی کارکنان ($r=0.492$) می‌باشد و رابطه مثبت است یعنی هرچه سطح تحمل و تضاد بیشتر باشد سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان بیشتر خواهد شد.

فرضیه فرعی دهم: بین الگوی ارتباط با سرمایه روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱۸. ضریب همبستگی پیرسون بین الگوی ارتباط با سرمایه روان‌شناختی کارکنان

متغیرها	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون
الگوی ارتباط سرمایه روان‌شناختی	٪۳۵۲	۰.۰۵	تایید فرضیه

نتایج آزمون نشان داد بین الگوی ارتباط با سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سطح اطمینان ۰.۹۵ همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه دهم تایید می‌شود. همان طوری که جدول ۱۸ نشان می‌دهد، رابطه بین الگوی ارتباط با سرمایه روان-شناختی کارکنان ($r=0.352$) می‌باشد و رابطه مثبت است یعنی هرچه الگوی ارتباط بهتر باشد سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان بیشتر خواهد شد.

۵-۶- آزمون رگرسیون

فرضیه ۱). کدام یک از مولفه‌های فرهنگ سازمانی پیش‌بینی کننده بهتری برای سرمایه روان‌شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد می‌باشند.

جدول ۱۹. رگرسیون: آمارهای داده‌های تعدیل شده

مدل	R	r^2	r^2 تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	تغییرات r^2
۲	۴۳ b	۱۴۰	۱۳۴	۱۳۰۴	۰۱۹

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار همبستگی بین متغیر وابسته (سرمایه روان‌شناختی کارکنان) و متغیر مستقل (فرهنگ سازمانی) ۰/۴۳ است که بیانگر وجود همبستگی بین متغیر وابسته و متغیر مستقل می‌باشد. مجذور (F^2) در مدل مورد استفاده ۰/۱۴۰ تغییر در نمرات سرمایه روان‌شناختی کارکنان را توسط مولفه‌های فرهنگ سازمانی برآورد می‌کند.

جدول ۲۰. آزمون تحلیل واریانس یک طرفه رگرسیون

مدل	متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معناداری
۲	رگرسیون	۸۶۷۲.۳۴۱	۳	۴۳۴۷.۷۱۹	۱۴.۳۸۷	۰.۰۰۱
	باقی مانده	۵۸۶۴۲.۲۶۰	۲۸۹	۱۸۳.۴۹۶		
	کل	۶۸۹۳۲.۶۹۶	۲۸۴			

نتایج جدول نشان می‌دهد چون $F(277.2)=14/38, P< 0/01$ نتیجه می‌گیریم که فرض صفر مبنی بر معنادار نبودن این مدل در سطح خطای (۰/۰۱) رد می‌شود و مدل معنادار است و استفاده از رگرسیون منطقی به نظر می‌رسد.

جدول ۲۱. جدول ضرایب استاندارد و غیر استاندارد بتا

مدل	متغیر	ضرائب غیر استاندارد		ضرائب خطای استاندارد	t	sig
		B	Sd			
۲	مقدار ثابت	۳۱.۶۵۷	۵.۸۸۹		۵.۳۷۷	۰۰۰
	بعد حمایت مدیریت	۹۵۷	۲۹۹	۲۳۷	۳.۲۰۴	۰۰۲
	بعد تحمل و تضاد	۳۳۹	۱۴۵	۱۷۳	۲.۳۴۱	۰.۲۰

متغیر وابسته: سرمایه روان‌شناختی کارکنان

در جدول فوق ضرائب بنای استاندارد شده برای ارزیابی سهم هر یک از متغیرها در مدل اندازه‌ای را ارائه می‌دهد. اعداد بزرگ نشان دهنده‌ی این هستند که تغییر یک واحد در این متغیرها پیش‌بینی اثر شدیدتری بر متغیر ملاک دارد. در نتیجه با ثابت بودن سایر متغیرها هر یک واحد افزایش در بعد حمایت مدیریتی باعث تغییر ۰/۲۳ در سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌شود و هر یک واحد افزایش در بعد تحمل و تضاد باعث تغییر ۰/۱۷ در سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌شود. مقدار وسط معناداری برای مولفه‌های فرهنگ سازمانی شامل (خلاقیت و نوآوری، ریسک‌پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده تعارض و الگوهای ارتباطی) برای بعد حمایت مدیریتی ($P < 0/01$, $t=3.20$) و بعد تحمل و تضاد ($P < 0/05$, $t=2.341$) معنادار می‌باشد و بقیه مولفه‌های فرهنگ سازمانی اثر کمتری بر روی سرمایه روان‌شناختی داشته‌اند که معنادار نمی‌باشد.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش فرهنگ سازمانی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد بررسی شد. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش براساس برداشت کارکنان در حد متوسطی است. فرهنگ سازمانی می‌تواند سرمایه روان‌شناختی کارکنان را پیش‌بینی کند. پس با اطمینان ۹۵٪ میتوان گفت که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج برنرت و همکاران (۲۰۱۱)، مرعشیان و نادری (۱۳۹۲)، جاویدی، بقولی و وفایی (۱۳۹۲)، کارشکی، کوهستانی و سیفی زاده (۱۳۹۰) همسو می‌باشد. همچنین نتایج فرضیات پژوهش نشان داد که بعد حمایت مدیریتی در پیش‌بینی سطح سرمایه روان‌شناختی کارکنان بیشترین سهم را دارد؛ یعنی اگر مدیران با کارکنان ارتباط مناسب برقرار کند واز آنها حمایت کند حمایت و اعتماد رهبران و مدیران به توانمندیهای کارکنان، منجر به افزایش سطح سرمایه روان‌شناختی و شکوفایی توانمندی‌های آنها شده و این مسئله نیز به نوبه خود باعث افزایش اثر بخشی و بهره‌وری در سازمان‌ها می‌گردد. عموماً عدم توجه به فرهنگ سازمانی، باورها و ارزش‌های افراد اگر منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف و چشم‌انداز نشود، حداقل اشکالات عدیده‌ای را در روند حرکت سازمان ایجاد کرده و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجاد شده ناشی از رودررویی اهداف پیش‌بینی شده با فرهنگ رایج سازمان هدر می‌دهد. لذا زمانی که سازمان‌ها از فرهنگ سازمانی خود و ابعاد و شاخص‌های آن شناخت کافی نداشته باشند، در عمل با مشکلات فراوانی همانند تعارض سازمانی، عدم انسجام سازمانی و کاهش عملکرد مواجه می‌شوند؛ بنابراین، شناسایی فرهنگ به مدیران کمک می‌کند تا با آگاهی و دید کامل نسبت به فضای حاکم بر سازمان از نقاط قوت آن استفاده نموده و برای نقاط ضعف، تدابیر و اقدامات لازم را پیش‌بینی نمایند. با اهرم فرهنگ به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار نمود. در حقیقت هرگونه تغییر در سازمان بدون توجه کافی به فرهنگ سازمانی مؤثر واقع نخواهد شد. ارتباط بین فرهنگ سازمانی با سرمایه روان‌شناختی، کارکنان را در پیشبرد امور سازمانی یاری نموده و باعث رشد و تعالی سازمان می‌گردد. سازمان‌های زمانی که یک سازمان کارا تبدیل می‌گردد که کارکنان آن از سرمایه روان‌شناختی لازم برخوردار شوند تا اثربخشی سازمان نیز تضمین می‌گردد. آنچه از بررسی یافته‌ها و تحقیقات برمی‌آید، بیان‌گر تأثیر فرهنگ سازمانی بر نحوه رفتارها می‌باشد، به گونه‌ای که امروزه در اغلب سازمان‌هایی که باورهای کلیدی و ارزش‌ها به طور مشتاقانه حفظ و گسترده شده‌اند، اعضای سازمان متعهدتر به این ارزش‌ها بوده و فرهنگ قوی‌تر است. رضایت در این سازمان‌ها بیشتر و ترک خدمت و نقل و انتقالات کمتر است. افراد به شغل خود علاقه وافر دارند و آن را به نحو احسن انجام می‌دهند (مشبکی، ۱۳۷۷). در نتیجه به مدیران و رهبران سازمانی پیشنهاد می‌شود با به‌کارگیری اصول روانشناسی مثبت‌گرا در محیط کار و توجه هرچه بیشتر به توانمندی‌ها و استعدادها کارکنان و همچنین اصول و روشهای شناخته شده توسعه سرمایه روان‌شناختی زمینه شکوفایی استعدادها و نهفته آنها را فراهم و در نتیجه باعث افزایش بازدهی مطلوب و کاهش بازدهی نامطلوب کاری شوند. می‌خواهیم به مدیران و رهبران سازمانها بگوییم "تنها یک محیط کار مثبت‌گرا خلق و سرمایه روان‌شناختی کارکنان را افزایش دهید، آنگاه تنها نظاره‌گر نتایج شگفت‌انگیز آن باشید". در

نهایت می‌توان نتیجه گرفت که با روند روز افزون اتحادهای استراتژیک، داشتن سرمایه‌های روان شناختی بهتر در تمام سطوح سازمان می‌تواند به سازمان‌ها به منظور مقابله با چالش‌هایی که به طور معمول وجود دارد، کمک کند.

منابع

۱. احمدی بالادهی، سیدمهدی و همکاران. (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی و نقش آن در استقرار مدیریت دانش (مورد مطالعه: سازمان مرکزی شهرداری ساری)، اولین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت.
۲. بهادری خسروشاهی، جعفر؛ نصرت آباد، تورج؛ باباپور خیرالدین، جلیل. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز، مجله تخصصی پژوهش و سلامت، دوره دوم، شماره ۱. صفحه ۱۴۵-۱۷۳.
۳. حاجی کریمی، عباسعلی. (۱۳۸۳). توسعه منابع انسانی و نقش آن در ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان‌ها، فرهنگ، ارزش‌ها و اخلاقیات، پیام مدیریت، شماره نهم و دهم، ص ۹۷-۱۱۵.
۴. غفوری، داوود؛ یآوری، آرش. (۱۳۹۴). مطالعه و بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی اساتید دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، فصلنامه علمی و ترویجی علوم و فنون نظامی، دوره ۱۱، شماره ۳۳، پاییز، صفحه ۸۵-۱۰۸.
۵. رایینز، استیفن پی. (۱۳۷۹). تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها)، ترجمه: حسن دانایی فرد و مهدی الوانی، تهران، انتشارات: صفراشراقی.
۶. سوادکوهی، سحر؛ عالی پور، سیروس؛ زغبی قناد، سیمین. (۱۳۹۵). رابطه توانمندسازی روانشناختی و ابعاد سرمایه روانشناختی با استرس شغلی کارکنان شرکت برق منطقه ای استان خوزستان. همایش بین‌المللی استرس و بیماریهای روانی.
۷. سیفی زاده، طیبه. (۱۳۹۰). بررسی فرهنگ سازمانی و سرمایه روان شناختی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.
۸. شوقی، بهزاد؛ آقاجانی، طهمورث. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر فرهنگ سازمانی در صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه، نشریه مطالعات کمی در مدیریت، دوره ۴، شماره ۲، ص ۹۶-۷۹.
۹. طوسی، محمدعلی. (۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی، تهران، انتشارات: مدیریت دولتی، ص ۱۶.
۱۰. فروردین، مجید. (۱۳۹۴). پایان نامه کارشناسی ارشد، رابطه بین سرمایه های روانشناختی و فرهنگ سازمانی با فشار کاری در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان مرودشت. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۱۱. علی احمدی، علیرضا؛ فتح اله، مهدی؛ تاج الدین، ایرج. (۱۳۸۲). نگرشی جامع بر مدیریت استراتژیک، تهران: انتشارات تولید دانش، چاپ ششم.
۱۲. مشبکی، اصغر. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات دانشگاه تربیت مدرس.
۱۳. مرعشیان، فاطمه سادات؛ نادری، فرح. (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره: ۱۴، شماره: ۵۳، زمستان ۱۳۹۲، ص ۱۱۲-۱۲۱.
۱۴. نیکفرد، فاطمه؛ اسدی، جوانشیر. (۱۳۹۶). مقایسه سرمایه های روان شناختی در دانشجویان شاهد و عادی دانشگاه فردوسی مشهد، سومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی جامعه شناسی علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی.

۱۵. وفایی، مریم. (۱۳۹۲). بررسی نقش واسطه‌گری سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان واحد عملیاتی دشت گز شرکت نفت و گاز گچساران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۱۶. لوئیس، سارا. (۲۰۱۱). روانشناسی مثبت‌گرا در کار: خلق سازمان الهام با استفاده از رهبری مثبت‌گرا و پژوهش ادراکی، ترجمه فروهر، محمد و جمشیدیان، عبدالرسول، زیر چاپ، تهران. انتشارات آبیژ.
۱۷. هادیزاده مقدم، اکرم؛ حسینی، ابوالحسن. (۱۳۸۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی مولد و نوآوری در سازمان اقتصادی کوثر، پیام مدیریت، شماره نهم و دهم، ص ۷۷-۹۵.
۱۸. هویدا، رضا؛ مختاری فر، حجت؛ فروهر، محمد. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ص ۴۳-۵۶.
۱۹. یمنی دوزی سرخابی، محمد؛ پرداختچی، محمد حسن؛ ترابی کیا، هایده. (۱۳۸۰). ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، فصلنامه علوم انسانی دانشگاه الزهراء، شماره سی و نهم، ص ۲۰۷-۳۰۶.

20. Avey, J.B., Luthans, F., & Youssef, C.M. (2012). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*. 30 (2), 173-191.
21. Avey, J.B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
22. Avey, J.B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 677-693.
23. Seligman, M. (2000). *Learned optimism*. New York: J. B. Lippincott.
24. Julia, C. (2011). Innovation or imitation?: The role of organizational culture. *Management Decision*, Emerald Group Publishing Limited, 49 (1), pp: 55-72.
25. Robbins, S.P. (2005). *Management*, eighth edition, entice Hall of India Schermerhorn, J.; Hunt, J. and Osborn, R., (2005). *Organizational Behavior*, New York: John Wiley & Sons Inc, Ninth Edition.
26. Hofstede, Geert (1986), "Editorial: The Usefulness Of The Organizational Culture' Concept", *Journal of Management Studies*, Volume 23 Issue 3 Page 253.
27. Garvey, B. & Williamson, B. (2002) *Beyond Knowledge Management Dialogue. Creativity and the Corporate Curriculum* Harlow, UK: Financial Times / Prentice Hall.
28. Luthans et al. (2007). *Organizational psychological capital*. Translation of Jamshidian and Forouhar, 2011. Tehran. Ayyeg Publishing.
29. Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8.

Investigating the Relationship between Organizational Culture and Psychological Capital of the Staff of the Education Department of Bojnourd

Zainab Rostami¹, Roya Afrasiabi²

1- PhD Student, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Bojnourd Branch, Bojnourd, Iran

2- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Bojnourd, Bojnourd, Iran

Abstract

The aim of this study was to study organizational culture and its relationship with the psychological capital of the staff of the Education Department of Bojnourd in 2017-18. This research is a descriptive correlational study. The data were collected using Organizational Culture Questionnaire Robbins (1991) and Lutangs Psychometric Capital (2007). The statistical population of all staff of the Education Bureau of Bojnord city is 120 people. The sample size was 90 according to Cochran formula. Simple random sampling method was used. The validity of the work is a kind of formal and content that has been approved by the professors and management teachers. The reliability of the questionnaires was determined using Cronbach's alpha coefficient of organizational culture 89% and psychological capital 82%. To analyze the data and information, at the descriptive statistics level, indicators such as abundance and percentages, drawing tables and charts, and inferential statistics of Pearson correlation coefficient, regression, and spss version 22 software were used. The results of this study showed that the status of organizational culture of the education department is based on the average employee perceptions. Organizational culture can predict the psychological capital of the employees. There was a positive and significant relationship between organizational culture dimensions and psychological capital of employees. Also, the results of research hypotheses showed that the level of management support in predicting the level of psychological capital of employees has the highest share.

Keywords: organizational Culture, Psychological Capital, Dimensions of Organizational Culture
