

مطالعه نقش تعاملی سرمایه‌ی روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی بر سبک‌های مدیریتی

امیر علی موسی زاده^۱، امیر همتی^۲، میر نعمت غیبی^۳، حسین موسی زاده^۴

^۱ دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد ارومیه، ارومیه، ایران.

^۲ دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد تبریز، تبریز، ایران.

^۳ دکتری مشاوره تحصیلی، دانشگاه آزاد سنندج، سنندج، ایران.

^۴ کارشناسی روان‌شناسی، دانشگاه آزاد ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده

چندین دهه است که سبک‌های مدیریت به‌عنوان ابزاری در جهت هدایت نیروهای تحت امر مدیران در سازمان‌ها و محیط‌های آموزشی از جمله مدارس مورد استفاده قرار می‌گیرد. پژوهش حاضر با هدف مطالعه نقش تعاملی سرمایه‌ی روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی بر سبک‌های مدیریتی مدیران مدارس متوسطه دوره اول نواحی دوگانه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران متوسطه دوره اول بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی مورگان ۸۲ نفر محاسبه و برای نمونه‌گیری از روش طبقه‌ای تصادفی استفاده شد. از این تعداد، ۴۳ نفر از مدیران زن و ۳۹ نفر از مدیران مرد بود. گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد و تحلیل داده‌ها با به‌کارگیری نرم‌افزار **spss** انجام شد. نتایج بدست آمده نرمال بودن متغیرهای تحقیق را تأیید می‌کند. با توجه به نتایج جدول همبستگی می‌توان نتیجه گرفت که سبک‌های مدیریت با ضریب بتای ۰/۵۴۴ و سطح معنی‌داری $P < 0/00$ می‌تواند ملاک خوبی برای پیش‌بینی سرمایه روان‌شناختی باشد. نیز با توجه به جدول سن مدیران می‌توان گفت بین مؤلفه امیدواری از سرمایه روان‌شناختی و گروه سنی ۳۶ الی ۵۰ سال از مدیران رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، فرهنگ سازمانی، سبک‌های مدیریتی. مدیران مدارس دوره اول متوسطه.

۱- مقدمه

مدل مداخله‌ای و برنامه‌ی آموزشی لوتانز^۱ یک برنامه آموزشی است که به منظور افزایش سرمایه روان‌شناختی تهیه و تدوین شده است. سرمایه روان‌شناختی مفهومی است که عمدتاً از تئوری و تحقیق در حیطه روانشناسی مثبت به دست آمده و در محیط کار مورد استفاده قرار گرفته است. (علیپور، صفاری نیا و آخوندی، ۱۳۹۲)

وجود و تداوم هر سازمانی به چگونگی مدیریت آن سازمان توسط مدیران آن بستگی دارد؛ به طوری که بدون مدیریت قوی و آگاه به سرمایه روان‌شناختی می‌توان گفت: آن سازمان انسجام و سلسله مراتبی خود را از دست داده است یا به عبارتی وجود ندارد. نظر به اینکه رشد سریع فناوری باعث به هم ریختگی و چالش درافکار انسانها و بالا رفتن انتظارات از مدیران در سازمان‌ها از جمله سازمان‌های علمی آموزشی مانند مدارس شده است؛ لذا با مطالعه نقش سرمایه روان‌شناختی می‌توان از سبک‌های مدیریتی متناسب با وضعیت کارکنان که مدیران مدارس بکار می‌گیرند آگاهی یافت. این درحالی است که نیروی انسانی متخصص ستون فقرات و شاکله‌ی سازمان‌ها محسوب می‌شوند. بخصوص مدیران مدارس که در این تحقیق، به‌عنوان هسته مرکزی مدارس با میلیونها نفر دانش آموز، معلم و کارکنان تحصیل کرده در سراسر کشور سروکار دارند. استفاده مدیران مدارس از سبک‌های مختلف مدیریتی با توجه به نیاز افراد درون سازمانی از جمله همکاران، دانش آموزان و افراد برون سازمانی همچون اولیاء و درکل، جامعه و نیز تجارب عینی که در زمینه مدیریت مدارس وجود دارد؛ ضرورتی اجتناب ناپذیر جهت رسیدن به اهداف فردی و سازمانی به نظر می‌رسد. نتایج چندین تحقیق هم راستا با این پژوهش اهمیت موضوع را بیش تر روشن می‌کند. (جعفر بهادری خسروشاهی، ۱۳۹۰) در تحقیقی نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری دارد. از سویی، نتایج نشان داد که سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن قادرند تغییرات بهزیستی روان‌شناختی را به طور معنی داری پیش‌بینی کنند. بر این اساس افرادی که سرمایه روان‌شناختی مطلوب تری داشته از سرمایه اجتماعی بالاتری نیز بهره مند هستند. همچنین در تحقیق (ابوالفضل قاسم زاده علیشاهی، ۱۳۹۳) نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تأیید شد؛ به این صورت که برای استادان با سرمایه اجتماعی بالا، افزایش سرمایه روان‌شناختی با افزایش تعهد سازمانی و آموزش اثربخش همراه بود. همچنین دکتر (وکیل حیدری ساربان، ۱۳۹۳) نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی در مناطق روستایی مشگین شهر انجام داد؛ نتایج ارتباط مستقیم و معنی دار را نشان می‌دهد. یافته‌های پژوهش (بریمانی، مدانلو و یوسفی، ۱۳۹۴) نشان داده است که، بین مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، خودکارآمدی، تاب آوری، خوش بینی) و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد سهم هر یک از مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی کارکنان متفاوت است.

یافته‌های حاصل از نتایج پژوهش‌های دیگران در خارج از کشور نیز با نتایج حاصل از این تحقیق مؤید درستی این یافته‌ها می‌باشد. لذا با نتایج یافته‌های تحقیق؛ (جوز ام و لئون پرز، ۲۰۱۶) از سوئد و نیز یافته‌های (مصطفی فدایی چاووش و عایشه گوکچن، ۲۰۱۵) از ترکیه همسو می‌باشد.

با استناد به تحقیقات انجام یافته در حوزه سرمایه روان‌شناختی و نقش آن بر کارکنان سازمان‌ها، هدف از انجام این پژوهش این است تا با مطالعه نقش سرمایه روان‌شناختی از میزان شناخت مدیران از این موضوع آگاهی پیدا کرده و گامی کوچک ولی مؤثر در حوزه تحقیقاتی رشته مدیریت آموزشی برداشته شود و نیز به این سوالات پاسخ داده شود که، آیا مدیران مدارس از

^۱- Luthans

تحصیل کرده های رشته مدیریت آموزشی هستند یا به عبارتی دانش مدیریت دارند؟ و یا چه میزان با سبک‌های مختلف آشنایی دارند و در مدیریت خود استفاده می کنند؟ لذا جهت پاسخ به این سوالات و با توجه به نوع متغیرهای این پژوهش ابتدا تعریف مفهومی از سبک‌های مدیریتی که در این پژوهش متغیر ملاک است، ارائه می شود.

سبک رابطه مدار^۲: حدومرزی است که یک رهبر به وسیله گشودن مجاری ارتباط، تفویض مسئولیت و دادن فرصت به زیردستان برای بهره گیری از توانایی های بالقوه، میان خود و اعضای گروه رابطه شخصی برقرار می کند. این رفتار با حمایت اجتماعی، عاطفی، دوستی و اعتماد مشخص می شود (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۴: ۸۵). سبک وظیفه مدار^۳: حد و مرزی است که یک رهبر، اعضای گروه خود را سازمان می دهد و تشریح می کند که هر یک قرار است چه فعالیتی را، چه وقت و چگونه انجام دهند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۴: ۸۵). سبک موقعیت مدار^۴: سبک متغیری است که باتوجه به موقعیت و شرایط به تناوب به هریک از بعدهای هنجاری و شخصی تاکید می کند و این واقعیت را آشکار می سازد که هدایت و کنترل رفتار و روابط اداری تا چه حد به تشخیص مدیر بستگی دارد. (علاقه بند علی، ۱۳۶۹: ۱۳۵) مدیران با توجه به نوع سازمانی که در آن خدمت می کنند معمولاً از سه نوع سبک اصلی در مدیریت: ۱- سبک هنجار مدار^۲- سبک فرد مدار^۳- سبک موقعیت مدار، بهره می برند (علاقه بند، ۱۳۸۸: ۱۵۴). سبک هنجار مدار: این سبک با تکیه بر بعد هنجاری، به انتظارات سازمان اهمیت می دهد و براین فرض استوار است که برای رسیدن به هدفهای سازمان، می توان رویه ها، دستورالعملها و مقررات مناسب را با وظایف و انتظارات نقشهای سازمانی درآمیخت و از کارکنان سازمان خواست که در انجام وظایف خود، آنها را دقیقاً رعایت کنند. طبق این سبک، در صورتی که نقشهای سازمانی به روشنی تعریف شوند و هرکس مسئولیت انجام وظایف خود را بپذیرد، نتایج مورد انتظار سازمان حاصل خواهد شد. تحت این سبک مدیریت، زیردستان موظف به اجرای مقررات هستند و مدیر مقررات را تعیین یا اعمال می کند. کشمکش های حاصله تحت این سبک، از نوع کشمکش های نقش است. ملاک موفقیت در این سبک، سازگاری رفتار با انتظارات سازمان و اثربخشی است. سبک فرد مدار: این سبک بر بعد شخصی تأکید کرده، انگیزه ها و نیازهای فردی کارکنان سازمان را مورد توجه قرار می دهد و براین فرض استوار است که موفقیت سازمان به جای اینکه به اجرای دقیق مقررات سازمانی و تبعیت کامل از انتظارات سازمان وابسته باشد بیشتر به افرادی بستگی دارد که در سازمان به کار اشتغال دارند. نباید تصور کرد که سبک فرد مدار کمتر از سبک سازمان مدار به هدفهای سازمان اهمیت می دهد، بلکه از لحاظ این سبک، تأکید بر بعد شخصی و توجه به انگیزه های افراد، سریعترین راه برای نیل به هدفهای سازمان به شمار می آید. تحت این نوع مدیریت، به افراد امکان داده می شود که در حد توانایی خود، مناسب ترین طریق را برای انجام وظیفه انتخاب کنند. در این حالت، چون انجام وظایف به سلیقه و تمایل افراد بستگی دارد، لذا انتظارات سازمانی از رسمیت می افتند و حتی ممکن است مانع انجام وظیفه شوند. کشمکش های بارز در این نوع مدیریت، احتمالاً از نوع تعارض های شخصیتی خواهد بود. ملاک موفقیت در این سبک، همسازی رفتار با انگیزه های فردی کارکنان و کارآیی است.

سبک موقعیت مدار: سبک متغیری است که با توجه به موقعیت و شرایط، به تناوب به هر یک از بعدهای هنجاری و شخصی تأکید می کند. چون هدفهای سازمان باید تحقق یابد، ضروری است که به انتظارات سازمان توجه شود و چون انتظارات سازمانی به وسیله افراد برآورده می شوند، لذا توجه به انگیزه ها، توانایی ها و مهارتهای آنها لازم می آید. ولی راه حل این نیست که روشی میانه بین این دو بعد هنجاری و شخصی انتخاب شود، بلکه هدف کلی استفاده از امکانات هر دو بعد برای انجام وظیفه و

^۲ - Relational circuit style

^۳ - Duty Circuit Style

^۴ - The position of the circuit

دستیابی به هدف ها است. بنابر این، سبک موقعیت مدار، به اقتضای وضعیت و شرایط، تأکید خود را از یک بعد به بعد دیگر انتقال می دهد و با توجه به موقعیت عمل می کند. ملاکهای موفقیت در این سبک مدیریت عبارتند از: اثربخشی، کارایی و رضایت. (علاقه بند؛ ۱۳۸۸: ۱۵۴-۱۵۵).

۲- ادبیات تحقیق

بولام (۱۹۹۹: ۱۹۴) مدیریت آموزشی را به عنوان کارکرد اجرایی برای انجام سیاست های مورد توافق تعریف کرده است. او مدیریت آموزشی را از رهبری آموزشی متفاوت می داند و معتقد است که مدیریت، مسئولیت سیاست گذاری و در صورت لزوم تغییر سازمانی را به عهده دارد. تونی بوش (۲۰۰۳) نویسنده کتاب ثنوری های رهبری و مدیریت آموزشی معتقد است که مدیریت آموزشی باید عمدتاً با اهداف و مقاصد آموزش و پرورش در ارتباط باشد. بدین منظور برای رسیدن به چنین مقاصدی که معمولاً در مدارس یا مدارس عالی لازم و ضروری باقی می ماند، این اهداف و مقاصد هدایت گر هستند و اساس مدیریت سازمان های آموزشی را تشکیل می دهند و هدف مدیریت تحقق اهداف معین آموزشی است (حسنی؛ سامری و سکوتی، ۱۳۹۵: ۱).

یکی دیگر از مفاهیم مهم در این تحقیق سرمایه‌ی روان‌شناختی است که روانشناسی مثبت گرا در سال های اخیر در حوزه ی رفتار سازمانی مورد توجه قرار داده و اخیراً^۵ نیز وارد مطالعات آموزشی دانشگاهی شده است. نظریه ها و تحقیقات نشان می دهند که چهار مؤلفه امیدواری^۵، خوش بینی^۶، انعطاف پذیری^۷ و خودکارآمدی^۸ با یکدیگر هم بستگی دارند و تشکیل یک سازه سطح بالا را می دهند که محققان از آن به عنوان سرمایه روان‌شناختی یاد می کنند. همچنین، پژوهش های تجربی از همگرایی و تمایز بین این چهار سازه مثبت روان‌شناختی حمایت می کنند (لوتانز، آوولی و همکاران، ۲۰۰۷؛ یوسف و لوتانز، ۲۰۰۷) مفهوم سرمایه‌ی روان‌شناختی یک حالت روان‌شناختی مثبت و رویکرد واقع گرا و انعطاف پذیر نسبت به زندگی است که از چهار سازه؛ (امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی) تشکیل می شود و هر کدام از آنها به عنوان ظرفیت روان‌شناختی مثبت در نظر گرفته می شود. امید، توانایی شخص برای هدف گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به هدفها و داشتن انگیزه ی لازم در جهت رسیدن به آن هدفهاست. خوش بینی به اسنادهای علی مثبت اشاره می کند و روشی است که در آن افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. تاب آوری، ظرفیت فرد برای پاسخ دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است و خودکارآمدی به اطمینانی که افراد به توانایی های خود برای انجام تکلیف خاص دارند، اشاره می کند. در حالی که پژوهش های پیشین هرکدام از چهار حیطه تشکیل دهنده سازه ی سرمایه روان‌شناختی را به طور جدای از هم مورد بررسی قرار داده اند، اما مطالعات مربوط به سرمایه‌ی روان‌شناختی این سازه ها را در ارتباط با یکدیگر می بینند و مشترکات این متغیرها را در نظر می گیرد (نرمن اوی نیمنایچت و پیژن، ۲۰۱۰).

مطالعات اولیه در زمینه فرهنگ سازمانی^۹ به اوایل دهه ۱۹۳۰ برمی گردد. در آن زمان التون مایو با کمک وارنر مشاهداتی را در زمینه فرهنگ های گروه کاری در شرکت وسترن الکتریک انجام دادند و به دنبال آن جامعه شناسان، روان شناسان و انسان

⁵ - Hope

9- Optimism

7- flexibility

⁸ - Efficacy

12- Organizational Culture

شناسان به بررسی رفتارهایی نظیر ادراک سازمان، نگرش های مشترک و یادگیری سازمانی پرداختند. در اوایل دهه ۱۹۸۰، دو کتاب پرفروش در جست وجوی تعالی و موفقیت و تئوری Z، این حوزه عملی و مطالعاتی را احیا کردند (خیراندیش، ابطحی، ۱۳۹۰: ۹). در محیط رقابتی معاصر، فرهنگ سازمانی یکی از ابزارهای قوی برای سنجیدن کارکردهای سازمانی به شمار می رود (راشدی و همکاران، ۱۳۹۱: ۸۱). فرهنگ با گرد هم آمدن افراد در محل کار خود، بین نیازهای نقش بوروکراتیک و نیازهای فردی، رابطه پویایی بوجود می آید. سازمان ها نیز فرهنگهای خاص خودشان را گسترش می دهند. هنگامی که اعضای سازمانی با هم تعامل می کنند، ارزشها، هنجارها، اعتقادات و روش های تفکر مشترک، ظاهر می شوند. این جهت گیری مشترک، فرهنگ سازمانی را شکل می دهند. (سید عباس زاده، میرمحمد، ۱۳۸۷: ۳۷).

ادگار شاین (۲۰۰۳) نیز فرهنگ سازمانی را این گونه تعریف می کند: یک الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروه برای حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می گیرند و چنان خوب عمل می کند که معتبر شناخته شده، سپس به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می شود. جیمز پرسی معتقد است که افراد یک سازمان دارای ارزشهای مشترک، عقاید، معیارهای مناسب برای رفتار، زبان مخصوص، رمزا و سایر الگوی فکری و رفتاری هستند و به طور خلاصه، فرهنگ سازمان را الگویی از مقاصد مشترک افراد سازمان تعریف می کند. (سیدی، ایزدی، ۲۰۱۳). فرهنگ و سازمان اشاره به آن عناصری از گروه دارد که بیشترین ثبات و کمترین انعطاف پذیری و تغییر دارد. فرهنگ نتیجه یک فرآیند پیچیده یادگیری گروهی است که تنها تا حدی تحت تاثیر رفتار رهبر قرار می گیرد. (سیدی، ایزدی، ۲۰۱۳)

ادوارد تایلور (۱۹۱۷-۱۸۳۲)، فرهنگ را مجموعه ی پیچیده ای از دانش ها، باورها، هنرها، قوانین، اخلاقیات، عادات و هرچه که فرد به عنوان عضوی از جمع، از جامعه ی خویش فرا می گیرد، تعریف می کند. فرهنگ برای جامعه انسانی همان حکمی را دارد که شخصیت برای فرد دارد و نسبت انسان به فرهنگ مثل نسبت ماهی به آب است (خدیوی و ملکی، ۱۳۹۳: ۲۲۹-۲۲۸). فرهنگ مانند جعبه ابزاری از سری وسایل است که اسم آن وسایل را «راه حل» نامیده ایم، راه حل هایی که در سبد قرار دارند، یک سری جواب هایی (روال ها- عرف ها) هستند که بیشتر مردم یک جامعه توافق کرده اند از آنها برای حل مسائل خود استفاده کنند. فرهنگ پناهگاه روانی- اجتماعی آدمی است و رفتار او را در گروه راهنمایی، یاری و هدایت می کند (خدیوی و ملکی، ۱۳۹۳: ۲۲۹-۲۲۸). مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضای نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود. گریس آرجریس، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می خواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می سازند، راهی که بر آن پایه به طور واقعی می اندیشند و احساس می کنند و شیوه ای که به طور واقعی با هم رفتار می کنند تعریف می کند.

یکی از اهداف هر سازمانی ارتقاء سطح توانایی و آموزش مهارت های فنی، ادراکی و انسانی نیروهای خود بخصوص مدیران می باشد. به همین منظور مطالعه سبک های مدیریتی در سازمان ها از جمله مدارس، ضروری به نظر می رسد. در این پژوهش قصد داریم سبک هایی را که مدیران مدارس متوسطه دوره اول شهرستان ارومیه بکار می گیرند، مورد بررسی و مطالعه قرار دهیم تا از شناخت، آگاهی و نگرش آنها نسبت به ماهیت این سبکها، ویژگی ها و ارتباط آنها با فرهنگ سازمانی و سرمایه روان شناختی افراد و نیز کاهش مسائل ناشی از این متغیرها مورد واکاوی بیشتر قرار گیرد. به جهت تغییر سریع علوم انسانی در راستای تغییر تکنولوژی و تأثیرپذیری از فناوری های جدید اطلاعات و نیز تغییر رفتار افراد با توجه به تغییراتی که در سطوح مختلف زندگی فردی و اجتماعی شکل می گیرد و نیز انتظاراتی که به تبع اینها در حوزه ی فردی، گروهی و سازمانی در افراد

ایجاد می شود، درچنین موقعیتی موضوع مطالعه نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی برسبکهای مدیریتی مدیران، امری کاملاً ضروری و مهم به نظر می رسد. سرمایه روان‌شناختی که خود شامل چهار مؤلفه اصلی؛ امید، خوش بینی، تاب آوری و انعطاف پذیری می‌باشد و ایده اصلی موضوع رفتار سازمانی مثبت گرا محسوب می شود، از ملاک های مهم علمی زیر تبعیت می‌کند: ۱- داشتن مبنای نظری و پژوهشی، ۲- قابلیت سنجش و داشتن ابزار معتبر ارزیابی، ۳- حالت گونه بودن و قابلیت توسعه و آموزش ۴- منحصر بودن در زمینه رفتار سازمانی، و ۵- تاثیر مثبت بر عملکرد (لوتانز و همکاران، ۱۳۸۸). امروز سازمان‌ها از مسائل مختلفی تأثیر می پذیرند و باعث به وجود آمدن تغییرات سریع در نحوه ی مدیریت آنها می شوند. لذا در این پژوهش با مطالعه نقش تعاملی سرمایه‌ی روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی برسبکهای مدیریتی مدیران آموزشی، سعی خواهد شد تا ارتباط این متغیرها را در وضعیت کنونی بررسی و اینکه چرا بعضی از مدیران از سبک واحد استفاده می کنند؟ و نیز بررسی این موضوع که آیا متغیر های سرمایه روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی پیش‌بینی کننده خوبی برای سبک‌های مدیریتی هستند؟ تا رابطه بین فرضیه های پژوهش که به شرح ذیل می‌باشد بدست آید.

- بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و سبکهای مدیریتی مدیران رابطه وجود دارد.
- بین فرهنگ سازمانی و سبکهای مدیریتی مدیران رابطه وجود دارد.
- سرمایه روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی پیش‌بینی کننده سبک‌های مدیریتی است.

۳- روش تحقیق

۳-۱- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر یک پژوهش غیرآزمایشی می‌باشد که در آن با استفاده از روش توصیفی از نوع همبستگی به بررسی رابطه یک به یک متغیرهای پژوهش پرداخته شده است. همچنین، در این پژوهش به کمک تحلیل مسیر به پیش‌بینی متغیرهای ملاک با استفاده از متغیرهای پیش بین اقدام شده است.

جامعه آماری این پژوهش را مدیران مدارس دولتی دوره اول متوسطه نواحی یک و دو شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۹۷ بدون احتساب مدارس غیر انتفاعی و روستایی؛ به دلیل بزرگ بودن و نیز تعداد زیاد کارکنان تشکیل می دهد که بر اساس گزارش اداره آموزش نواحی دو گانه، تعداد ۱۰۲ واحد آموزشی پسرانه و دخترانه است. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی مورگان ۸۲ نفر از مدیران مدارس دخترانه و پسرانه محاسبه و برای نمونه‌گیری از روش طبقه‌ای تصادفی استفاده شد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد شده سرمایه روان‌شناختی لوتانز، فرهنگ سازمانی دنیسون و سبک‌های مدیریتی لوتانز بین مدیران این مدارس استفاده گردید. پس از آن تحلیل آماری داده‌ها، به کمک نرم‌افزار SPSS بر روی ۸۲ نفر از مدیران پاسخگو به پرسشنامه‌های پژوهش، صورت گرفت. در این پژوهش برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (2007) استفاده شد. این پرسشنامه از مقادیر استاندارد شده که به طور وسیعی برای ساختارهایی که امید، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی را می‌سنجند مورد استفاده قرار گرفته است و قابلیت اعتبار و پایایی این خرده مقیاس‌ها نیز تایید شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال است که هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می دهد. برای بدست آوردن نمره سرمایه روان‌شناختی ابتدا نمره هر خرده مقیاس به صورت جداگانه بدست آمد و سپس مجموع آنها به‌عنوان نمره کل سرمایه روان‌شناختی محسوب شد. نسبت خن دو این آزمون برابر با ۲۴/۶ است و آماره های (RMSEA, CFI) در این مدل به ترتیب برابر با ۰/۹۷ و ۰/۸ درصد

هستند (لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷). همچنین در پژوهش حاضر میزان پایایی این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. روایی هر کدام از چهار مؤلفه سرمایه روان شناختی نیز به روش های مختلف، توسط پژوهشگران مختلف و به دفعات مختلف تأیید شده است. و برای سنجش متغیر فرهنگ سازمانی از پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون استفاده شده است. هنگامی که با هدف مطالعه یک مفهوم مجموعه ای از ابزار اندازه گیری استفاده می کنیم، باید اطمینان حاصل کنیم که واقعاً به اندازه گیری همان مفهوم مورد نظر پرداخته ایم و مفهوم دیگری را به اشتباه نسنجیده ایم و همچنین، ابزار ما باید این قابلیت را داشته باشد که در طی زمان پایدار بوده و تغییر پذیری اندکی داشته باشد و هر زمان که مورد استفاده قرار بگیرد نتایج پایداری حاصل شود. بدین منظور، در پژوهش رحیم نیا و همکاران (۱۳۸۷) روایی پرسشنامه مورد نظر با مطالعه مقالات و کتب مرتبط در زمینه فرهنگ سازمان، مصاحبه و مشاوره با صاحب نظران رشته مدیریت مورد بررسی قرار گرفت و برای سنجش میزان پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب به دست آمده ۰/۹۰ می باشد که نشان دهنده ضریب بالای پایایی ابزار سنجش است. و برای سبک های رهبری از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۶) استفاده شد که شامل بعد رابطه مداری، وظیفه مداری و موقعیت مداری است. پرسشنامه سبک رهبری شامل ۳۳ سؤال در سه بعد و ۴۱ گویه می باشد. در جدیدترین پژوهش ها توسط حمید چای عطری در سال ۸۲-۸۳ و حقانی و همکاران (۱۳۸۹)، موسی زاده (۱۳۹۶) این پرسشنامه استفاده گردیده و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. این پرسشنامه را در بین مدیران یک سازمان اجرا کردند و با تأکید بر ضریب آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار ۰/۸۶ را گزارش کردند. در پژوهش حمید چای عطری در سال ۸۲-۸۳ اعتبار این پرسشنامه ۰/۸۲ می باشد. این یافته ها معرف آن است که پرسشنامه فوق الذکر واجد ویژگی های روانسنجی مطلوبی می باشد و از اعتبار و روایی مناسبی برخوردار است (حقانی و همکاران، ۱۳۸۹).

۴- یافته های تحقیق

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، ابتدا با استفاده از آمار توصیفی؛ میانگین و درصد فراوانی، انحراف معیار و ویژگیهای جمعیت شناختی جامعه ی مورد پژوهش ارائه می شود. سپس به منظور مقایسه نتایج پژوهش با توجه به متغیرهای پژوهش، بنا به مورد از آزمون های کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال و غیرنرمال بودن داده ها و رگرسیون گام به گام جهت بررسی تاثیر متغیرهای مستقل بروی متغیر وابسته استفاده شد. پایایی هر یک از متغیرها در جدول زیر آمده است.

جدول شماره (۱): پایایی متغیرها در این پژوهش

ابعاد	پایایی
سبک های مدیریتی	۰/۸۶
فرهنگ سازمانی	۹۰٪
سرمایه روان شناختی	۰/۸۵

همانطور که در جدول شماره ۱ نمایان است ضریب پایایی سبک های مدیریتی با ۰/۸۶ و فرهنگ سازمانی با ۰/۹۰ و سرمایه روان شناختی با ۰/۸۵ براساس ضریب آلفای کرونباخ چون بالای ۷۰ درصد هستند مورد اعتماد و تأیید می باشد. به منظور نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها را تأیید می کند. چون

سطح معنی داری متغیرها بیشتر از ۰/۵ است. پس از اطمینان از نرمال بودن متغیرها از آزمون رگرسیون چندگانه برای تحلیل داده‌ها جهت تأیید یا رد فرضیه‌ها استفاده شد.

آزمون فرضیه اول: بین سرمایه روان‌شناختی و سبک‌های مدیریتی مدیران رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۲): آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه اول

متغیر مستقل	متغیر وابسته	مقدار همبستگی	سطح معنی داری (sig)	مجدور R فرضیه	تایید
سرمایه روان‌شناختی	سبک مدیریتی	۰/۵۴۴	۰۰۰	۰/۱۴۷	تایید

به منظور بررسی فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون با توجه به نرمال بودن داده‌ها و نیاز به سنجش رابطه بین متغیر مستقل و وابسته استفاده گردید. با توجه به اینکه مقدار همبستگی برابر است با ۰/۵۴۴ می‌توان ادعا نمود رابطه‌ی مستقیمی بین متغیر مستقل و وابسته تحقیق وجود دارد و از آنجا که سطح معنی داری بدست آمده (sig) برابر است با ۰/۰۰۰ و از مقدار خطای ۰/۰۵ کوچکتر است می‌توان ادعا نمود که نتایج بدست آمده معنی دار بوده و یافته‌های تحقیق ناشی از شانس و تصادف نبوده است. بنابراین بین سبک‌های مدیریتی با سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود دارد. مقدار مجدور R هم برابر با ۰/۱۴۷ است که بیانگر این است ۱/۴۷٪ از تغییرات سرمایه روان‌شناختی کارکنان تحت تاثیر سبک‌های مدیریتی می‌باشد.

آزمون فرضیه دوم: بین فرهنگ سازمانی و سبک‌های مدیریتی مدیران رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۳): آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه دوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	مقدار همبستگی	سطح معنی داری (sig)	مجدور R فرضیه	تایید
فرهنگ سازمانی	سبک مدیریتی	۰/۵۸۸	۰۰۰	۰/۱۶۵	تایید

به منظور بررسی این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون با توجه به نرمال بودن داده‌ها و نیاز به سنجش رابطه بین متغیر مستقل و وابسته استفاده گردید. با توجه به اینکه مقدار همبستگی برابر است با ۰/۵۸۸ می‌توان ادعا نمود رابطه‌ی مستقیمی بین متغیر مستقل و وابسته تحقیق وجود دارد و از آنجا که سطح معنی داری بدست آمده (sig) برابر است با ۰/۰۰۰ و از مقدار خطای ۰/۰۵ کوچکتر است می‌توان ادعا نمود که نتایج بدست آمده معنی دار بوده یعنی بین سبک‌های مدیریتی با سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود دارد. مقدار مجدور R هم برابر با ۰/۱۶۵ است که بیانگر این است ۱۶/۵٪ از تغییرات سرمایه روان‌شناختی کارکنان تحت تاثیر سبک‌های مدیریتی می‌باشد.

آزمون فرضیه سوم: سرمایه روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی پیش‌بینی کننده سبک‌های مدیریتی است.

جدول شماره (۴): آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه سوم

الگو	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		سطح معنی داری Sig.
	B	انحراف استاندارد	بتا	t	
مقدار ثابت	۳۹/۰۱۲	۱۵/۰۸۵		۲/۵۸۶	۰/۰۱۲
فرهنگ سازمانی	۰/۳۰۶	۰/۰۷۰	۰/۴۲۴	۴/۳۹۲	۰/۰۰۰
سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۳۱	۰/۱۵۱	۰/۳۳۹	۳/۵۱۱	۰/۰۰۱

به منظور بررسی فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون با توجه به نرمال بودن داده‌ها و نیاز به سنجش رابطه بین متغیر مستقل و وابسته استفاده گردید. با توجه به اینکه مقدار همبستگی برابر است با ۰/۵۳۱ می‌توان ادعا نمود رابطه ی مستقیمی بین متغیر مستقل و وابسته تحقیق وجود دارد و از آنجا که سطح معنی داری بدست آمده (Sig) برابر است با ۰/۰۰۱ و از مقدار خطای ۰/۰۵ کوچکتر است می‌توان ادعا نمود که نتایج بدست آمده معنی دار بوده بیدین معنی که بین سبک هنجار مداری با سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود دارد. ضریب همبستگی هر یک از زیر مؤلفه های متغیرهای این پژوهش به شرح جدول ذیل می‌باشد.

جدول شماره (۵): میزان همبستگی زیر مؤلفه های متغیر ملاک با متغیرهای پیش بین

موقعیت مدار	وظیفه مدار	رابطه مداری	سبک های مدیریتی
**۰/۳۰۹	۰/۱۹۵	**۰/۲۹۰	ضریب همبستگی امید
۰/۰۰۵	۰/۰۸۰	۰/۰۰۸	Sig. درصد معنی دار بودن ()
۸۲	۸۲	۸۲	تعداد
**۰/۴۲۱	**۰/۴۰۰	**۰/۴۷۹	ضریب همبستگی تاب آوری
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	Sig. درصد معنی دار بودن ()
۸۲	۸۲	۸۲	تعداد
**۰/۴۵۶	**۰/۳۹۰	**۰/۴۶۸	ضریب همبستگی انعطاف پذیری
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	Sig. درصد معنی دار بودن ()
۸۲	۸۲	۸۲	تعداد
**۰/۲۹۶	**۰/۳۰۳	**۰/۴۷۷	ضریب همبستگی خوشبینی
۰/۰۰۷	۰/۰۰۶	۰/۰۰۰	Sig. درصد معنی دار بودن ()
۸۲	۸۲	۸۲	تعداد
**۰/۳۳۲	**۰/۳۶۹	**۰/۵۱۳	ضریب همبستگی توانمندی
۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	Sig. درصد معنی دار بودن ()

	تعداد	۸۲	۸۲	۸۲
تیمی	ضریب همبستگی	**۰/۴۲۴	**۰/۴۸۶	**۰/۴۴۹
	Sig. در صد معنی دار بودن ()	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۸۲	۸۲	۸۲
توسعه	ضریب همبستگی	**۰/۳۷۸	**۰/۳۹۹	**۰/۳۶۵
	Sig. در صد معنی دار بودن ()	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱
	تعداد	۸۲	۸۲	۸۲
ارزشمندی	ضریب همبستگی	**۰/۴۰۱	**۰/۴۸۶	**۰/۴۷۶
	Sig. در صد معنی دار بودن ()	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۸۲	۸۲	۸۲
توافق	ضریب همبستگی	**۰/۳۵۹	**۰/۵۲۱	**۰/۴۸۱
	Sig. در صد معنی دار بودن ()	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۸۲	۸۲	۸۲
هماهنگی	ضریب همبستگی	**۰/۴۳۸	**۰/۵۲۲	**۰/۴۳۹
	Sig. در صد معنی دار بودن ()	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۸۲	۸۲	۸۲
تغییر	ضریب همبستگی	**۰/۵۲۸	**۰/۵۹۹	**۰/۴۸۶
	Sig. در صد معنی دار بودن ()	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۸۲	۸۲	۸۲
مشتری مداری	ضریب همبستگی	**۰/۳۶۴	**۰/۵۷۲	**۰/۵۲۴
	Sig. در صد معنی دار بودن ()	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۸۲	۸۲	۸۲
یادگیری	ضریب همبستگی	**۰/۴۱۷	**۰/۵۰۹	**۰/۴۸۰
	Sig. در صد معنی دار بودن ()	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۸۲	۸۲	۸۲

نتایج تحلیل نشان می دهد، سرمایه روان شناختی با ضریب همبستگی ۰/۵۴۴ و سطح معنی داری ۰/۰۰ با سبک هنجارمداری مدیریت رابطه دارد. یعنی با اطمینان ۰/۹۹ می توان گفت: که بین این دو متغیر رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. همچنین با توجه به نتایج جدول همبستگی می توان گفت که سبک های مدیریت با ضریب بتای ۰/۵۴۴ و سطح معنی داری ۰/۰۰ <

P می‌تواند سرمایه روان‌شناختی را پیش‌بینی کند. یعنی یک تغییر در سبک‌های مدیریت باعث تغییر ۰/۵۴۴ انحراف استاندارد در رمایه روان‌شناختی خواهد شد. با توجه به نتایج جدول شماره (۵) سرمایه روان‌شناختی با ضریب همبستگی ۰/۵۴۴ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰ با سبک‌های مدیریت رابطه دارد. یعنی با اطمینان ۰/۹۹ می‌توان گفت که بین این دو متغیر رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. همچنین با توجه به نتایج جدول همبستگی می‌توان گفت که سبک‌های مدیریت با ضریب بتای ۰/۵۴۴ و سطح معنی‌داری $P=0.00$ می‌تواند سرمایه روان‌شناختی را پیش‌بینی کند. یعنی یک تغییر در سبک‌های مدیریت باعث تغییر ۰/۵۴۴ انحراف استاندارد در سرمایه روان‌شناختی خواهد شد. لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران مدارس با شناخت کامل از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و در نظر گرفتن فرهنگ سازمانی موجود با استفاده از سبک‌های مدیریتی که مطابق و سازگار با شرایط موجود می‌باشد در جهت رسیدن به اهداف سازمانی که همان کارآئی و اثربخشی کارکنان هست، گام بردارند. زیرا بدون توجه به زیرسازهای سرمایه روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی نمی‌توان سبک مشخصی از مدیریت را بکار برد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

مدارس به این دلیل که در حال گذر از پارادایم رشد و جهانی شدن هستند باید مدیریت دانش را بخشی از مأموریت و استراتژی خود قلمداد کنند، زیرا مدیریت دانش از یک طرف با جذب دانش‌های جدید به درون سیستم و از طرف دیگر با اداره ی مؤثر آن دانش می‌تواند مهمترین عامل در ایجاد و توسعه مدارس دانایی محور باشد. مدیریت دانش مستلزم وجود رهبری آگاه و مدیریت مشارکتی است. بدین منظور در این پژوهش که با هدف بررسی ارتباط بین فرضیه‌های این مقاله صورت گرفت خلاصه یافته‌های تحقیق حاصل از فرض اول این بود که بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و سبک‌های مدیریتی مدیران رابطه وجود دارد. براین اساس هرچا مدیران مدارس توانسته اند نقش‌های سازمانی افراد را درست تعریف کرده و وظایف آنها را درست تعیین کنند در بین همکاران امیدواری و خوش بینی از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی دیده شده است. با توجه به یافته‌های بدست آمده از نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که بین سبک‌های مدیریتی مورداستفاده مدیران در مدارس متوسطه دوره اول نواحی دوگانه شهرستان ارومیه با سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود دارد. همچنین از بین سبک‌های مدیریت، سبک موقعیت مدار با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۷ و وظیفه مدار با ۰/۰۰۵ و رابطه مداری با ۰/۰۰۰ با خوش بینی از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی رابطه دارد. همچنین با توجه به مقایسه جدول سن مدیران با مؤلفه‌های متغیرهای پژوهش می‌توان گفت بین مؤلفه امیدواری از زیر سازه‌های سرمایه روان‌شناختی و گروه سنی ۳۶ الی ۵۰ سال رابطه وجود دارد. یعنی این گروه سنی از مدیران با توجه به داشتن تجارب زیاد، می‌توانند در اتخاذ سبک مدیریتی مناسب در اداره کرد مدارس خوب عمل کنند. براساس فرضیه دوم این پژوهش بین فرهنگ سازمانی و سبک‌های مدیریتی مدیران رابطه وجود دارد. پس از تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش یافته‌ها حاکی از معنی دار بودن روابط بین این متغیرها بوده است. نیز بین سبک مدیریتی موقعیت مدار با مؤلفه‌های توانمندی و توسعه از فرهنگ سازمانی با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۲ و بین سبک رابطه مداری با توافق و مشتری مداری از فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد. یعنی هرچا سبک رابطه مداری مورداستفاده قرار می‌گیرد توافق و حفظ کارکنان به‌عنوان مشتری بیشتر می‌شود. در فرضیه سوم این تحقیق فرض بر این بوده است که سرمایه روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی پیش‌بینی کننده سبک‌های مدیریتی است. با عنایت به نتایج حاصل از تحلیل این فرضیه؛ نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی بر سبک‌های مدیریتی مدیران تأیید شد؛ به این صورت که برای مدیران با فرهنگ سازمانی بالا، افزایش سرمایه روان‌شناختی با به‌کارگیری سبک‌های مدیریت مناسب همراه بود. با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت

که وجود مدیرانی با سطح سرمایه روان شناختی بالا می‌تواند در بالاتر بردن فرهنگ سازمانی در به‌کارگیری سبک‌های مختلف در مدیریت مدارس کمک کننده باشد. همچنین از تقویت سرمایه روان شناختی بین مدیران متوسطه به‌عنوان یک الزام کارساز در ارتقای فرهنگ سازمانی می‌توان نام برد. به این دلیل که عملکرد مدیران بسته به سبک‌های مدیریتی که به کار می‌گیرند متفاوت می‌باشد، مدارس که از مدیرانی با سرمایه روان‌شناختی قوی برخوردارند، در بکارگیری سبک‌های مدیریتی و فرهنگ سازمانی نسبت به مدارس که این پتانسیل را ندارند از وضعیت بهتری برخوردار هستند و از عملکرد بالاتری برخوردارند. یافته‌های حاصل از نتایج پژوهش‌های دیگران در خارج از کشور نیز با نتایج حاصل از این تحقیق مؤید درستی این یافته‌ها می‌باشد. لذا با نتایج یافته‌های تحقیق؛ (جوزام و لئون پرز، ۲۰۱۶) از سوئد و نیز یافته‌های (مصطفی فدایی چاووش و عایشه گوکچن، ۲۰۱۵) از ترکیه همسو می‌باشد.

با استناد به نتایج این تحقیق می‌توان گفت که برای ایجاد مدارس و محیط‌های آموزشی سالم و یادگیرنده باید از به‌کارگیری مدیران با دانش و آشنا به سبک‌های مختلف مدیریت بهره‌مند شد و از خطرات احتمالی روانی - اجتماعی در سطح گروهی جلوگیری کرد. زیرا همانطور که در تعریف مدیریت آمده است؛ مدیریت هنر انجام دادن کار با دیگران و بوسیله دیگران است. نیز یافته‌های این پژوهش در مؤلفه‌های توانمندی و توسعه فرهنگ کارکنان و مدیران با مدل فرهنگ سازمانی هلریگل و اسلوکم و سبک‌های رابطه‌مداری و وظیفه‌مداری هرسی و بلانچارد تبیین می‌شود. با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان اینگونه اظهار داشت که؛ اکثریت آمار مدیران این دو نواحی را در مدارس مورد پژوهش کسانی برعهده دارند که یا مدارک تحصیلی و دانشگاهی آنها با رشته شغلی شان مرتبط نیست و یا در صورت وجود از دانش نوین مدیریت به دلیل عدم مطالعه، از روش‌های نوین مدیریت اطلاعات کافی در دست ندارند. زیرا در دنیای پیشرفته امروز دیگر نباید همانند گذشته از افراد ناآشنا به دانش و ابزارهای مدیریتی استفاده کرد به این دلیل که مدیریت به یک دانش وسیع و تخصصی بدل گردیده است. پیشنهادی که در راستای نتایج این تحقیق می‌توان ارائه کرد این است که اگر مسئولین مناطق و نواحی آموزش و پرورش شهرستان ارومیه مدیرانی با سرمایه روان‌شناختی و فرهنگ سازمانی بالا و برخوردار از دانش مدیریت برای مدارس انتخاب و تعیین کنند؛ آن مدیران می‌توانند با به‌کارگیری سبک‌های مختلف موجب کارآیی و اثربخشی عوامل آموزشی و رضایت دانش‌آموزان و اولیاء آنان و در نهایت موجبات مشارکت بیشتر آنان در کمک به بهبود و پیشرفت کیفیت آموزشی مدارس را فراهم آورند. به این دلیل که مدیران آگاه در استفاده از مدیریت مشارکتی به پیشبرد اهداف آموزشی، فرهنگی و تربیتی سیستم آموزشی در مدارس کمک شایان و قابل توجهی خواهند کرد.

منابع

۱. علیپور احمد، صفاری نیا مجید و آخوندی نیلا. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، دوره پنجم شماره (۳).
۲. استیفن پی رابینز. (۱۳۸۹). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه پارسائیان علی، اعرابی محمد. چاپ بیست و ششم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۳. بریمانی ابوالقاسم، مدانلو یاسمن، یوسفی حبیب اله. (۱۳۹۴). رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشنامه تربیتی سال دهم، شماره (۴۴).
۴. تونی بوش. (۱۳۹۵). تئوری‌های رهبری و مدیریت آموزشی. ترجمه حسنی محمد و همکاران. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
۵. جعفر بهادری خسروشاهی. (۱۳۹۰). نقش سرمایه روان‌شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی، پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، دوره ۱، شماره (۴).
۶. حیدری ساریان، وکیل. (۱۳۹۲). نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی در مناطق روستایی مشگین شهر، فصل‌نامه علمی - پژوهشی و بین‌المللی انجمن جغرافیای ایران. دوره جدید، سال ۱۲، شماره (۴۲).
۷. خدیوی اسداله، ملکی حمید. (۱۳۹۳). نگاهی نو به مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. چاپ اول، تهران: سرافراز.
۸. خیراندیش، مهدی، ابطحی، سید حسین. (۱۳۹۰). تبیین عوامل فرهنگی در راستای موفقیت مدیریت دانش در سازمان (مطالعه موردی در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران). مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۹، شماره (۲).
۹. راشدی، وحید، شمس‌والا، صفر، حیدری، علی. (۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان براساس مدل هافستد: دیدگاه اعضای هیئت علمی. مجله علمی و پژوهشی پژوهان، دوره ۱۱، شماره (۲۱۵).
۱۰. رحیم نیا، فریرز، علیزاده، مسعود. (۱۳۸۷). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، دوره دهم، شماره (۱).
۱۱. سید عباس زاده، میرمحمد. (۱۳۸۷). مدیریت آموزشی تئوری، تحقیق و عمل. چاپ پنجم. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
۱۲. شیرازی، علی. (۱۳۹۲). مدیریت آموزشی تئوری، تحقیق و کاربرد، چاپ دوم. تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
۱۳. علاقه بند، علی. (۱۳۸۸). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. چاپ بیست و یکم. تهران: نشر روان.
۱۴. قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۳). نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش اعضای هیأت علمی، گام‌های توسعه در آموزش پزشکی. مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دوره دوازدهم، شماره (۲).
۱۵. لوئیس، سارا. (۱۳۹۳). روانشناسی مثبت‌گرا در کار: خلق سازمان الهام‌بخش با استفاده از رهبری مثبت‌گرا و توانمندکاوی. ترجمه محمد فروهر، عبدالرسول جمشیدیان و مریم قانع نیا. تهران: انتشارات پتروشیمی.
۱۶. محبی نورالدین وند، محمدحسین، شهنی ییلاق، منیجه، پاشا شریفی، حسن. (۱۳۹۳). رابطه سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن (امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی). پژوهش در برنامه‌ریزی درسی. سال یازدهم، دوره دوم، شماره (۱۳)، پیاپی ۴۰.

۱۷. موسی زاده، امیرعلی. (۱۳۹۶). بررسی نقش سبک‌های مدیریت و تعارض سازمانی بر بدبینی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی. پایان نامه. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

18. The Role of Psychological Capital and Intragroup Conflict on Employees' Burnout and Quality of Service: A Multilevel Approach¹-Jose M.

19. Leon-Perez², Mirko Antino and Jose M. Leon-Rubio Universidad de Sevilla, Social Psychology, Sevilla, Spain, ²Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisbon, Portugal British Journal of Education, Society & Behavioural Science 5(3): 244-255, 2015, Article no.BJESBS.2015.021 ISSN: 2278-0998 SCIENCEDOMAIN international www.sciencedomain.org

20. Psychological Capital: Definition, Components and Effects Mustafa Fedai Çavuş^{1*} and Ayşe Gökçen^{2*}

21. Management Information Systems Department, Faculty of Economics and Administrative Sciences,

22. Osmaniye Korkut Ata University, Turkey. Department of Business, Adiyaman University, Economics and Administrative Sciences, Turkey.

Studying the interactive role of psychological capital and organizational culture in managers' management styles

Amir Ali Mouszadeh¹, Amir Hemmati², Mir nemat Ghaibi³, Hossein Mouszadeh⁴

¹ PhD in Educational Management, Urmia Azad University, Urmia, Iran.

² PhD in Educational Management, Tabriz Azad University, Tabriz, Iran.

³ PhD in educational counseling, Sanandaj Azad University, Sanandaj, Iran.

⁴ Bachelor of Psychology, Urmia Azad University, Urmia, Iran.

Abstract:

For decades, management styles have been used as a means to direct the forces under the direction of managers in organizations and educational environments, including schools. The purpose of this study was to investigate the interactive role of psychological capital and organizational culture on the management practices of high school principals in the first period of the two regions of Urmia during the academic year of 1969-97. This research is in terms of applied and descriptive-correlational nature. The statistical population of the study was all senior managers of the first period. The sample size was calculated using Morgan 82 table and a random stratified method was used for sampling. Of these, 4 male executives and 39 male executives. Data collection was done using standard questionnaire and data analysis using SPSS software. The results confirm the normality of the research variables. According to the results of the correlation table, it can be concluded that management styles with a beta coefficient of 544/0 and a significant level of $P < 0.001$) can be a good criterion for predicting psychological capital. Also, according to the managers' age chart, there is a relationship between the hoped-for component of the psychological capital and the age group of 36 to 50 years of age.

Key Words: Psychological Capital, Organizational Culture, Management Styles, Secondary school principals.
