

بررسی رابطه رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان شهر بجنورد

شوکت علیدادیانی^۱، شهربانو فخرفاطمی^۲، رویا افراسیابی^۳، محبوبه سلیمانپور عمران^۴
^۱ دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ایران.
^۲ مدیر دبستان بهار^۲، کارشناسی آموزش ابتدایی، بجنورد، ایران.
^۳ استادیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ایران.
^۴ استادیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ایران.

نام نویسنده مسئول:

شوکت علیدادیانی

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی بررسی رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی شهر بجنورد می باشد. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان بجنورد به تعداد ۱۳۰۰ نفر تشکیل می دادند. با توجه به جدول نمونه گیری مورگان - کرجسی (۱۹۷۲) برای تعداد ۱۳۰۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی تعداد نمونه آماری مورد نیاز ۲۹۷ نفر می باشد که به روش نمونه گیری تصادفی مرحله ای انتخاب شدند ابزار اصلی گردآوری اطلاعات، داده های پرسشنامه یا مصاحبه می باشد که برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. جهت سنجش رهبری خدمتگزار از پرسشنامه پترسون (۲۰۰۵)، سرمایه روانشناختی پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتاز (۲۰۰۷) و از پرسشنامه انگیزش پیشرفت تحصیلی هرمنس نیز برای سنجش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان استفاده شده که قبلاً روایی هر سه پرسشنامه توسط محققین و در تحقیقات گذشته مورد تایید قرار گرفته بود و پایایی هر سه پرسشنامه در تحقیق حاضر به کمک روش ضریب آلفای کرونباخ برای هر سه پرسشنامه به ترتیب ۰/۷۵۱، ۰/۸۰۹ و ۰/۷۹۸ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از رگرسیون خطی به کمک نرم افزار spss نسخه ۱۸ استفاده شده است. نتایج نشان داد رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی هر دو بر روی موفقیت تحصیلی دانش آموزان تاثیرگذار هستند که در این میان سهم رهبری خدمتگزار با توجه به مقدار ضریب بتای ۰/۴۷ به مراتب بیشتر از سرمایه روانشناختی ۰/۱۹ است.

واژگان کلیدی: رهبری خدمتگزار، سرمایه روانشناختی، موفقیت تحصیلی، دانش آموزان

مقدمه

عصر تغییر و وجود بی ثباتیها و سازنده های ناشناخته جهان و همزمانی گسترش دامنه و ابعاد جوامع بر دامنه پیچیدگی و تنوع سازمانها و بر تعاملات محیطی آنها افزوده است. تعداد و تکثر بیش از حد سازمانها، دوام و بقای آنها در دنیای متغیر کنونی را به چالشی اساسی بدل نموده و در این میان نیز نظام آموزش و پرورش ایران با توجه به گستردگی اثر گذاری بر فرایندهای اجتماعی و کارکردهای مختلف از این امر مستثنی نبوده است. در ۲۰ سال گذشته دو موضوع در آموزش و پرورش و آموزش عالی برتر و پاسخگو مطرح بوده است، اولین موضوع توجه به افزایش خدمات در دانشگاه و دیگری برنامه ریزی و پاسخ گویی ارزیابی عملکرد مناسب است (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۹۹). بنابراین استقرار یک سیستم مدیریت صحیح در هر سازمان و ایجاد تسهیلات اولیه استفاده از ابزارهای منطقی برای مدیران، جهت کنترل کمیت و کیفیت کار در زمینه های مختلف، از جمله مسائل مهمی است که در اداره کردن هر سازمان به عنوان شالوده و زیر بنای کار مورد بحث قرار می گیرد. کاربرد این ابزارها و ایجاد زمینه مناسب برای تحقق بخشیدن به روش های مختلف و انطباق آن با نیازهای واقعی سازمان، مدیران را قادر خواهد ساخت تا از منابع موجود در جهت افزایش کارایی و بالا بردن عملکرد کارکنان، بیشترین استفاده را به عمل آورند (سید جوادین، ۱۳۸۱: ۱۲۵).

مدیران آموزشی از جهات مختلف با مسئله رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی سروکار دارند. تصمیمات روزمره مدیران مانند تقسیم کار و سازماندهی، تدریس، استفاده از فن آوری، نمره دادن، قضاوت درباره رفتار افراد، و تشویق و تنبیه بر افکار، شخصیت، و رفتار کنونی و آتی دانش آموزان تاثیر مثبت یا منفی می گذارد. سرمایه روانشناختی یکی از موضوع های پژوهشی جدید مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی است. در گذشته رویکرد بسیاری از روانشناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر نقاط ضعف کارکنان و آسیب شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندیها و جنبه های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی شد، ولی با ظهور نهضت روانشناسی مثبت گرا در دهه ۹۰، این رویکرد به سوی مثبت گرایی و تأکید بر جنبه های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکرد رفتار سازمانی مثبت گرا، سرمایه روانشناختی و رهبری مثبت گرا مطرح گردید (هویدا، ۱۳۹۱).

لازم به یادآوری است مفاهیم رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی در طول این نوشته به طور متداخل و ممکن و به عنوان یک اصطلاح ترکیبی در مدیریت که هر یک مقدمه و زمینه سازی دیگری است بکار رفته است.

رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی

گرین لیف رهبر خدمتگزار را کسی می داند که دید مشترکی از موفقیت را ترسیم می کند. رهبر خدمتگزار کسی است که بیشترین تأکیدش بر روی پیروان است. آنها تلاش می کنند پیروان خود را رشد دهند. آنها سعی می کنند کارکنان را توانمند کنند، به جای اینکه از قدرت برای سلطه و نفوذ روی آنها استفاده کنند.

گرین لیف معتقد است که پیروان چنین رهبرانی نیز خودشان رهبران خدمتگزاری خواهند شد (یوکل، ۲۰۰۶). رهبران خدمتگزار ابتدا به نیازهای دیگران توجه می کنند و سپس نیازهای خود را برآورده می سازند (پارولینی، ۲۰۰۷).

رهبری خدمتگزار در مدیریت آموزشی از علم رهبری خدمتگزار ریشه می گیرد علم رهبری خدمتگزار عبارت است از تحقیق در رفتار آدمی بدان گونه که باید باشد (ژکس، ترجمه پورحسینی، ۱۳۶۲: ۹). علم رهبری خدمتگزار به چگونگی عمل انسان برای آنکه کامل باشد و خیر را تحقق بخشد، می پردازد این علم دارای قواعد و دستوراتی مانند منطق و زیبایی شناسی است به همین سبب رهبری خدمتگزار از علوم دستوری است و نه علوم توصیفی. علوم دستوری مانند منطق، رهبری خدمتگزار و زیبایی شناسی همه احکام ارزشی هستند. احکام ارزشی، روبه روی دو مفهوم متضاد را مورد بررسی قرار می دهد. به طور مثال علم منطق به تقابل حقیقت و خطا و علم زیبایی شناسی به بررسی زیبا در مقابل زشت می پردازد. بدین ترتیب، علم رهبری خدمتگزار تقابل خیر و شر را مورد بررسی قرار می دهد (ژکس، ۱۳۶۲: ۱۰).

سرمایه روانشناختی، تعهد و مسئولیت مدیریت در قبال جامعه و افراد جامعه به هنگام تصمیم گیری ها و رفتارهای مدیریتی است به طور مثال آن گونه که دوبرین و آیرلند گفته اند مدیران باید در تصمیم گیری های خود نسبت به مسائلی چون آلودگی محیط زیست، تبعیض، فقر، بیکاری و تورم از خود مسئولیت نشان دهند. آنها نباید صرفاً منافع سازمان خود را در نظر گیرند. سازمان به عنوان یک زیرسیستم در قبال جامعه و آثاری که کارکردها و عملکردهای سازمانی بر جامعه و افراد آن باقی می گذارد، مسئولیت دارد (دوبرین و آیرلند، ۱۹۸۹: ۶).

سرمایه روانشناختی یکی از موضوع های پژوهشی جدید مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی است. در گذشته رویکرد بسیاری از روانشناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر نقاط ضعف کارکنان و آسیب شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندیها و جنبه های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی شد، ولی با ظهور نهضت روانشناسی مثبت گرا

در دهه ۹۰، این رویکرد به سوی مثبت گرایی و تأکید بر جنبه های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکرد رفتار سازمانی مثبت گرا، سرمایه روانشناختی و رهبری مثبت گرا مطرح گردید (هویدا، ۱۳۹۱).

مقاله حاضر در جهت روشن ساخت اصطلاح رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی در مدیریت آموزشی و نشان دادن مصادیق آن نوشته شده است. مقاله ضمن بیان ضرورت و اهمیت رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی ریشه های فردی و اجتماعی و آثار آن را بر رفتار فرد و جامعه مورد بحث قرار داده است علاوه بر بررسی عوامل مختلف رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی مانند تاثیر ویژگی های شخصیتی فرد بر تصمیم گیری ها چگونگی هماهنگی تصمیمات مدیران با فرهنگ معین و این که چگونه یک تصمیم تحت تاثیر ادراکات و ارزش های افراد قرار دارد. سه جنبه عدالتی مراقبه ای و انتقادی رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی در سازمان های آموزشی نیز تشریح شده است جنبه عدالتی به چگونگی اداره و تصمیم گیری سازمان های آموزشی و تامین منابع و فرصت های مساوی توجه کرده است جنبه انتقادی به تمرکز قدرت و صلاحیت کسانی که آموزش و پرورش را اداره می کنند و این که چگونه طبقات اجتماعی پدید می آید پرداخته است.

روش شناسی تحقیق

این پژوهش از حیث روش توصیفی از نوع پیمایشی است جامعه آماری این تحقیق را کلیه آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان بجنورد به تعداد ۱۳۰۰ نفر تشکیل می دادند. با توجه به جدول نمونه گیری مورگان - کرجسی (۱۹۷۲) برای تعداد ۱۳۰۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی بجنورد تعداد نمونه آماری مورد نیاز ۲۹۷ نفر میباشد که به روش نمونه گیری تصادفی مرحله ای انتخاب شدند ابزار اصلی گردآوری اطلاعات، داده های پرسشنامه یا مصاحبه میباشد که برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. جهت سنجش رهبری خدمتگزار از پرسشنامه پترسون (۲۰۰۵)، سرمایه روانشناختی معلمان از پرسشنامه لوتاز (۲۰۰۷)، انگیزش پیشرفت تحصیلی از پرسشنامه انگیزش پیشرفت تحصیلی هرنس استفاده گردید. ابعاد چهارگانه رهبری خدمتگزار از نظر پترسون عبارتند از: تواضع وفروتنی، مهرورزی، قابلیت اعتماد، خدمت رسانی و شامل ۲۸ گویه می باشد. ابعاد چهارگانه برای سنجش سرمایه روانشناختی معلمان براساس پرسشنامه لوتاز (۲۰۰۷) عبارتند از: کارآمدی، خوش بینی، انعطاف پذیری، امیدواری می باشد.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

بین رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی بجنورد رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی

- بین تواضع وفروتنی و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی بجنورد رابطه وجود دارد.
- بین مهرورزی و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی بجنورد رابطه وجود دارد.
- بین قابلیت اعتماد و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی بجنورد رابطه وجود دارد.
- بین خدمت رسانی و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی بجنورد رابطه وجود دارد.

یافته ها

جهت سنجش پایایی پرسشنامه های مورد استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، برای پرسشنامه های رهبری خدمتگزار، سرمایه روانشناختی و انگیزش پیشرفت تحصیلی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ زیر آورده شده است. همانطور که در جدول زیر مشخص گردیده و مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای هر سه پرسشنامه مورد نظر بالای ۰/۷ بدست آمد از اینرو اعتبار و پایایی پرسشنامه های مزبور تایید گردید.

جدول ۱: مقدار ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه های پژوهش

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری خدمتگزار	۰/۷۵۱
سرمایه روانشناختی	۰/۸۰۹
انگیزش پیشرفت تحصیلی	۰/۷۹۸

قبل از تعیین نوع آزمون مورد استفاده به خصوص در آزمون های مقایسه ای لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم. در

صورتیکه متغیرها نرمال باشند، استفاده از آزمون های پارامتری توصیه می شود و در غیر این صورت استفاده از آزمون های معادل غیر پارامتری، مدنظر قرار خواهد گرفت. لذا فرض ها به شرح زیر می باشند:

فرض صفر (H_0): متغیر تحت بررسی دارای توزیع نرمال است.

فرض مقابل (H_1): متغیر تحت بررسی دارای توزیع نرمال نیست.

جدول ۲: بررسی توزیع نرمال متغیرها با آزمون کولموگروف اسمیرنوف

سطح معناداری	آماره Z کالموگروف اسمیرنوف	پارامترهای نرمال b		متغیرهای تحقیق
		انحراف معیار استاندارد	میانگین	
۰/۲۲۱	۱/۰۴۹	۴/۷۰۴	۲۰/۵۶	رهبری خدمتگزار
۰/۳۸۵	۰/۹۰۶	۵/۳۰	۲۰/۵۶	سرمایه روانشناختی
۰/۴۸۷	۰/۸۳۶	۴/۹۹	۱۹/۱۹	انگیزش پیشرفت تحصیلی

از آنجایی که متغیرهای تحت بررسی در این پژوهش از نوع فاصله ای - رتبه ای می باشند، و از طرفی به کمک روش آزمون کولموگروف اسمیرنوف (جدول ۲) مقدار سطح معناداری برای متغیرهای مستقل و وابسته یعنی جو سازمانی و یادگیری سازمانی به ترتیب (۰/۵، ۰/۲۹۸، ۰/۵) همگی بالاتر از ۰/۰۵ بدست آمد با توجه به بزرگتر بودن p-value فرض H_1 (متغیر تحت بررسی دارای توزیع نرمال نیست) رد شده و فرض H_0 (متغیر تحت بررسی دارای توزیع نرمال است) پذیرفته می شود.

فرضیه اصلی

به بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی بجنورد می پردازد. این فرضیه با استفاده از آزمون رگرسیون خطی مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه اصلی

سطح معناداری (F)	آماره F	R2	آماره دوربین واتسون
۰/۰۰۱	۱۱/۰۳۶	۰/۲۹۶	۲/۱۴
سطح معناداری	آماره t	اندازه ضریب	نام متغیر
۰/۰۰۱	۴/۹۸	۰/۴۷۳	رهبری خدمتگزار
۰/۰۴۶	۲/۰۲۴	۰/۱۹۲	سرمایه روانشناختی

با توجه ضریب تعیین بدست آمده برای فرضیه اصلی تحقیق که مقدار آن ۰/۲۹۶ و معناداری ۰/۰۰۰، بدست آمد نشان داد رابطه بین سرمایه روانشناختی و موفقیت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی شهر بجنورد تایید می گردد به عبارتی بین رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی همانطور که از نتیجه آزمون رگرسیون خطی مشاهده می برای دو متغیر پیش بین (رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی) بر روی متغیر ملاک (موفقیت تحصیلی دانش آموزان) مقدار ضریب بتای بدست آمده برای رهبری خدمتگزار ۰/۴۷۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ بدست آمد از اینرو متغیر رهبری خدمتگزار قادر به پیش بینی ۴۷ درصد از پیشرفت تحصیلی دانش آموزان خواهد بود به عبارتی رهبری خدمتگزار ۴۷ درصد بر روی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تاثیر داشته در صورتیکه سرمایه روانشناختی با مقدار ضریب بتای ۰/۱۹۲ و معناداری ۰/۰۴۶ به میزان ۱۹ درصد قادر به پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می باشد. مقدار (۲/۱۴) از آمار دوربین - واتسون نیز در بازه ۱/۵ الی ۲/۵ بوده از اینرو نتایج آزمون رگرسیون مورد تایید می باشد. در ادامه تاثیر هر یک از مولفه های رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی معلمان بر روی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان آورده شده است.

فرضیه فرعی اول به بررسی رابطه تواضع وفروتنی و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی می پردازد این فرضیه با استفاده از آزمون رگرسیون خطی مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی برای فرضیه فرعی اول

آماره دوربین واتسون	R2	آماره F	سطح معناداری (F)
۱/۹۶	۰/۲۶۵	۱۴/۶۳۳	۰/۰۰۱
نام متغیر	اندازه ضریب	آماره t	سطح معناداری
اعتماد	۰/۴۴۲	۴/۵۱۸	۰/۰۰۱
سرمایه روانشناختی	۰/۱۸۴	۱/۸۸۲	۰/۰۶۳

با توجه ضریب تعیین بدست آمده برای فرضیه فوق که برابر ۰/۴۸۳ و معناداری ۰/۰۰۰، رابطه بین تواضع وفروتنی و سرمایه روانشناختی معلمان بر روی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی تایید می گردد به عبارتی بین تواضع وفروتنی و سرمایه روانشناختی معلمان بر روی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه معناداری وجود دارد از طرفی با توجه به جدول فوق و مقادیر ضرایب بتا برای متغیرهای پیش بین تواضع وفروتنی (۰/۴۸۳) و سرمایه روانشناختی (۰/۲۳۰) نشان دهنده آن است که متغیر پیش بین تواضع وفروتنی با توجه به مقدار ضریب بتای ۰/۴۸۳ به تنهایی قادر به پیش بینی ۴۸ درصد از مولفه ملاک پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بوده و سرمایه روانشناختی معلمان قادر به پیش بینی ۲۳ درصد از پیشرفت تحصیلی است. از این رو نقش تواضع وفروتنی در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان با توجه به مقدار ضریب بتای بدست آمده ۴۸ درصد می باشد.

از آنجا که نیازی به درج فهرست علائم و متغیرها در ابتدای مقاله نیست، بنابراین باید هر نوع متغیر یا علامت به کار رفته در متن مقاله، در اولین ارجاع به آن معرفی شود

آزمون فرضیه فرعی دوم فرضیه فرعی دوم به بررسی رابطه بین مهرورزی و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی می پردازد این فرضیه با استفاده از آزمون رگرسیون خطی مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: نتایج حاصل از آزمون همبستگی برای فرضیه سوم

آماره دوربین واتسون	R2	آماره F	سطح معناداری (F)
۱/۸۹۲	۰/۱۶۵	۷/۸۸۲	۰/۰۰۱
نام متغیر	اندازه ضریب	آماره t	سطح معناداری
مهرورزی	۰/۲۶۹	۲/۸۲۹	۰/۰۰۶
سرمایه روانشناختی	۰/۲۱۹	۲/۰۹	۰/۰۴۰

با توجه ضریب تعیین بدست آمده ۰/۱۶۵ و معناداری ۰/۰۰۱، رابطه بین پشتکار و جدیت در کار و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی تایید می گردد به عبارتی بین مهرورزی و سرمایه روانشناختی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه

معناداری وجود دارد. از طرفی برای دو مولفه پیش بین مهرورزی و سرمایه روانشناختی مقادیر ضرایب بتا به ترتیب ۰/۲۶۹ و ۰/۲۱۹ با معناداری ۰/۰۰۶ و ۰/۰۴۰ گویای آن است مولفه مهرورزی به نسبت سرمایه روانشناختی نقش بیشتری بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دارد.

جدول ۶: نتایج حاصل از آزمون همبستگی برای فرضیه سوم

آماره دوربین واتسون	R2	آماره F	سطح معناداری (F)
۱/۹۸۳	۰/۳۱۱	۱۸/۲۴۳	۰/۰۰۱
نام متغیر	اندازه ضریب	آماره t	سطح معناداری
تواضع وفروتنی	۰/۴۸۳	۵/۲۰۱	۰/۰۰۱
سرمایه روانشناختی	۰/۲۳۰	۰/۴۷۷	۰/۰۱۵

با توجه ضریب تعیین بدست آمده ۰/۲۶۵ و معناداری ۰/۰۰۰، رابطه بین اعتماد و سرمایه روانشناختی بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان تایید می گردد به عبارتی بین روابط سالم و انسانی در محل کار و سرمایه روانشناختی بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی با توجه به جدول فوق و مقادیر ضرایب بتا برای متغیرهای پیش بین سرمایه روانشناختی (۰/۱۸۴) و مولفه اعتماد (۰/۴۴۲) نشان دهنده آن است که متغیر پیش بین اعتماد با توجه به مقدار ضریب بتای ۰/۴۴۲ به تنهایی قادر به پیش بینی ۴۴ درصد از موفقیت تحصیلی دانش آموزان بوده و سرمایه روانشناختی با مقدار ضریب ۰/۱۸۴ قادر به پیش بینی ۱۸ درصد از موفقیت تحصیلی دانش آموزان است که این درصد پیش بینی معنادار نیست.

آزمون فرضیه فرعی چهارم

فرضیه فرعی چهارم به بررسی رابطه بین خدمت رسانی و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی می پردازد این فرضیه با استفاده از آزمون رگرسیون خطی مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷: نتایج حاصل از آزمون همبستگی برای فرضیه چهارم

آماره دوربین واتسون	R2	آماره F	سطح معناداری (F)
۲/۹۲	۰/۳۴۱	۲۰/۷۱۳	۰/۰۰۱
نام متغیر	اندازه ضریب	آماره t	سطح معناداری
خدمت رسانی	۰/۵۱۲	۵/۶۲۰	۰/۰۰۱
سرمایه روانشناختی	۰/۲۳۹	۲/۶۱۹	۰/۰۱۱

با توجه ضریب تعیین بدست آمده ۰/۳۴۱ و معناداری ۰/۰۰۰، رابطه بین روح جمعی و مشارکت در کار و سرمایه روانشناختی بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان تایید می گردد به عبارتی بین فرهنگ انطباق پذیر و سرمایه روانشناختی بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی برای دو مولفه پیش بین اعتماد از مولفه های رهبری خدمتگزار و سرمایه روانشناختی مقدار ضریب بتای بدست آمده به ترتیب ۰/۵۱۲ و ۰/۲۳۹ گویای این ادعا بود که این دو مولفه پیش بین رویهم قادر به پیش بینی ۷۴ درصد از مهارت های ارتباطی هستند و نقش بسیار مهمی در کنار هم برای موفقیت تحصیلی دانش آموزان از دید پاسخگویان بازی می کنند از اینرو سرمایه روانشناختی کارکنان در کنار روح جمعی و مشارکت در کار نقش بسیار مهمی در موفقیت تحصیلی دانش آموزان دارد.

بحث و نتیجه گیری

به عقیده رابرت استارت وظیفه سنگین مدیر آموزشی ایجاد محیطی است که در آن آموزش به طور اخلاقی صورت پذیرد به این ترتیب هر گاه مدیری بپذیرد که محیط آموزشی، سازمانی، سیستم و ترتیب های نهادی مانند برنامه ریزی درسی، برنامه های هفتگی و روزانه، ارزیابی ها، سیاست های ارتقاء و نظایر آن از ارزش خاصی برخوردارند معیارهای اخلاقی را مطلوب شمرده و به وظیفه بزرگ خود توجه داشته باشد (استارت، ۱۹۹۱، ۱۸۵).

به عبارت دیگر، ایجاد مدارس در اصل رو به هدف بزرگ اخلاقی دارد و آن آماده کردن کودکان، نوجوانان و جوانان برای پذیرش آینده است بنابراین، مدیران آموزشی علاوه بر تعهدات قانونی و حرفه ای، باید نسبت به حفظ مدرسه نهادی اجتماعی در راه رسیدن به اهداف جامعه کوشا باشند و از خود تعهد و مسئولیت نشان دهند. بدین ترتیب چنانچه ساختار مدارس پاسخگوی نیازهای جامعه نیست، تجدید ساختار آن به همان اندازه که مبارزه ای فنی و حرفه ای است، مبارزه ای اخلاقی نیز محسوب می شود. (استارت، ۱۹۹۱: ۱۹۱).

مدیرسازمان آموزشی، در حقیقت رهبر آن سازمان است که باید خط مشی ها را تعیین کند و فادر باشد که آ»ها را به وسیله همکاران یا زیردستان خود به اجرا درآورد. برای به اجرا درآوردن خط مشی ها، مدیر باید بتواند در دیگران نفوذ کند. او به عنوان رهبر آموزشی باید نه تنها دارای دانش، تخصص، و رهبری خدمتگزار خاص باشد بلکه لازم است دیگران را نیز به دانش، تخصص و رهبری خدمتگزار مجهز سازد وی باید این توانایی را داشته باشد که دانش آموزان را شهروندانی مفید و قابل اعتماد بار آورد. او هرگز قادر به انجام چنین کاری نمی شود مگر آنکه خود ویژگی مفید و قابل اعتماد بودن را داشته باشد.

منابع و مراجع

- [۱] هویدا، رضا (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه های سرمایه روانشناختی و مؤلفه های تعهد سازمانی. مجله پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره دوم، پیاپی (۳): ۴۳-۵۶
- [۲] فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و دوم شماره ۷. صفحه ۲۳-۱
- [۳] بهروان، حسین. سعیدی، رقیه. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز نمونه مورد مطالعه: اداره مرکزی استان خراسان رضوی، شهر مشهد
- [۴] رحمان سرشت، حسین. حبیبی بدرآبادی، محبوبه. (۱۳۹۱). ارتباط پایداری سازمان به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره 3
- [۵] کازرونی، افشین. مهرزادگان، الهه. (۱۳۹۰). اهمیت یکپارچگی در سازمان. نشریه موسسه صندوق ذخیره فرهنگیان
- [۶] بابائیان، علی و همکاران (۱۳۹۱). تاثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی افسران مرکز ناجا (مرد مطالعه فا. ا. قزوین). فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی. ۷(۳)، ۳۴۶-۳۶۹.
- [۷] مسعودی، فاطمه. (۱۳۹۰). رابطه سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان با رضایت مراجعین به مراکز بهداشتی درمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مشاوره و راهنمایی؛ دانشگاه الزهرا.
- [8] Edmondson, A. C. (1996). Learning from mistakes is easier said than done: Group and organizational influences on the detection and correction of human error. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), 5-28
- [9] Homsma, G. J., Van Dyck, C., De Gilder, D., Koopman, P. L., & Elfring, T. (2009). Learning from error: The influence of error incident characteristics. *Journal of Business Research*, 62(1), 115-122
- [10] Van Dyck, C. (2000). Putting error to good use: Error management culture in organizations. Unpublished Doctoral dissertation. The Vrije University, Amsterdam, the Netherlands. Van Dyck, C., Frese, M., Baer, M., & Sonnentag, S. (2005). Organizational error management culture and its impact on performance: a two-study replication. *Journal of Applied Psychology*; *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1228-1240.
- [11] Madsen, P. M., & Desai, V. (2010). Failing to learn? The effects of failure and success on organizational learning in the global orbital launch vehicle industry. *Academy of Management Journal*, 53(3), 451-476
- [12] Choua, S. W., & Chen, P. Y. (2009). The influence of individual differences on continuance intentions of enterprise resource planning (ERP). *Int. J. Human Computer Studies*, 67 (6), pp484-496.
- [13] Tenenhaus, M., Pages, J., Ambroisine, L., Guinot, C. (2010), "PLS methodology to study relationships between hedonic judgements and product characteristics", *Food Quality and Preference*, 16. pp. 315-325
- [14] Wen Wu, S. (2010). Linking Bayesian networks and PLS path modeling for causal analysis. *Expert Systems with Applications*. 37, pp134-139.