

بررسی اخلاق کاری و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان

شوکت علیادیانی^۱، رویا افراسیابی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

^۲ استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

شوکت علیادیانی

iranish634@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اخلاق کاری 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 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 اخلاق کاری از پرسشنامه گریگوری، سی، پتی در سال ۱۹۹۰، 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 اخلاق کاری و سرمایه روانشناختی هر دو بر روی موفقیت تحصیلی دانش آموزان تاثیرگذار هستند که در این میان سهم اخلاق کاری با توجه به مقدار ضریب بتای ۰/۴۷ به مراتب بیشتر از سرمایه روانشناختی ۰/۱۹ است.

واژگان کلیدی: اخلاق کاری- سرمایه روانشناختی- موفقیت تحصیلی- دانش آموزان.

مقدمه

اخلاق و سرمایه روانشناختی که باید آن را بایدها و نبایدهای ارزشی - فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار شخص نسبت به خود، دیگران و جامعه تعریف کرد از مباحثی است که در یکی دو دهه اخیر مورد توجه دانشمندان و علمای مدیریت در جهان قرار گرفته و مقالات و کتاب های زیادی در این رابطه به رشته تحریر در آمده است این تحول فکری که ابتدا در مدیریت های بازرگانی و صنعتی پدیدار شد، در سال های اخیر در مدیریت آموزشی نیز مورد عنایت قرار گرفته است (میرکمالی، ۱۳۷۵: ۲۰).

مدیران آموزشی از جهات مختلف با مسئله اخلاق 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 اخلاق 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.

۱- اخلاق و سرمایه روانشناختی

اصطلاح اخلاق به اصول یا فرایندهای استدلال در جهت کشف آنچه درست یا غلط خوانده می شود و یا اینکه چیزی نسبت به چیز دیگر بهتر یا بدتر است اطلاق می گردد. ریچارد دفت می گوید اخلاق را عبارت از قاعده اصول اخلاقی و ارزش هایی می داند که بر رفتار فردی یا جمعی تحت عنوان درست یا غلط بودن حاکمیت دارد (دفت، ۱۹۹۲: ۳۲۶). به عبارت دیگر، اخلاق در مدیریت آموزشی اصول و قواعد ارزشی است که تصمیمات و رفتار مدیران را تحت عنوان این که درست یا نادرست هستند هدایت می کند. در واقع اخلاق در مدیریت به بایدها و نبایدهای تصمیم گیری یا عمل مدیران می پردازد و آنها را به گرفتن تصمیمات یا عمل عقلانی، خیر، زیبا و خوب تشویق و از اتخاذ تصمیمات یا رفتارهای غیرمنطقی، شر و زشت و بد باز می دارد.

اخلاق در مدیریت آموزشی از علم اخلاق ریشه می گیرد علم اخلاق عبارت است از تحقیق در رفتار آدمی بدان گونه که باید باشد (ژکس، ترجمه پورحسینی، ۱۳۶۲: ۹). علم اخلاق 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 اخلاق از علوم دستوری است و نه علوم توصیفی. علوم دستوری مانند منطق، اخلاق و زیبایی شناسی همه احکام ارزشی هستند. احکام ارزشی، روبه رویی 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 اخلاق 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 اخلاق و سرمایه روانشناختی در مدیریت آموزشی و نشان دادن مصادیق آن نوشته شده است. مقاله ضمن بیان ضرورت و اهمیت اخلاق 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 اخلاق 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 اخلاق 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 جنبه مراقبه ای بر ابعاد انسانی رفتارهای مدیریتی تامین نیازها و حفظ ارزش انسان ها متمرکز شده است در انتهای مقاله ضمن نقد روش های جاری آموزش و پرورش در رابطه با اخلاق و سرمایه روانشناختی راه کارهای اصلاح آن ارائه گردیده است.

۲- 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 اخلاق کاری از پرسشنامه گریگوری، سی، پتی در سال ۱۹۹۰ استفاده گردید. ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر پتی (۱۹۹۰) عبارتند از: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار و شامل ۲۳ گویه می باشد. برای سنجش سرمایه روانشناختی معلمان از پرسشنامه لوتاز (۲۰۰۷) و از پرسشنامه انگیزش پیشرفت تحصیلی هرمنس نیز برای سنجش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان استفاده گردید.

۳- فرضیات پژوهش

۳-۱- فرضیه اصلی

بین اخلاق کاری و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد

۳-۲- فرضیات فرعی

- بین دلبستگی و علاقه به کار و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد.
- بین پشتکار و جدیت در کار و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد.
- بین روابط سالم و انسانی در محل کار و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد.
- بین روح جمعی و مشارکت در کار و سرمایه روانشناختی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد.

۴- یافته ها

جهت سنجش پایایی پرسشنامه های مورد استفاده از ضریب الفای کرونباخ، برای پرسشنامه های اخلاق کاری، 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

ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۰/۷۵۱	اخلاق کاری
۰/۸۰۹	سرمایه روانشناختی
۰/۷۹۸	انگیزش پیشرفت تحصیلی

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	اخلاق کاری
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) 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 اخلاق کاری 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 ۳ نشان داده شده است.

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

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

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 شهرجنورد تایید می گردد به عبارتی بین اخلاق کاری 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 (اخلاق کاری و سرمایه روانشناختی) بر روی متغیر ملاک (موفقیت تحصیلی دانش آموزان) مقدار ضریب بتای بدست آمده برای اخلاق کاری ۰/۴۷۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ بدست آمد از اینرو متغیر اخلاق کاری قادر به پیش بینی ۴۷ درصد از پیشرفت تحصیلی دانش آموزان خواهد بود به عبارتی اخلاق کاری 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 اخلاق کاری و سرمایه روانشناختی معلمان بر روی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان آورده شده است.

فرضیه فرعی اول به بررسی رابطه بین دلبستگی و علاقه به کار 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)
۱/۹۸۳	۰/۳۱۱	۱۸/۲۴۳	۰/۰۰۱
نام متغیر	اندازه ضریب	آماره t	سطح معناداری
دلبستگی و علاقه به کار	۰/۴۸۳	۵/۲۰۱	۰/۰۰۱
سرمایه روانشناختی	۰/۲۳۰	۰/۴۷۷	۰/۰۱۵

با توجه ضریب تعیین بدست آمده برای فرضیه فوق که برابر ۰/۴۸۳ و معناداری ۰/۰۰۰، رابطه بین دلبستگی و علاقه به کار و سرمایه روانشناختی معلمان بر روی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تایید می گردد به عبارتی بین دلبستگی و علاقه به کار و سرمایه روانشناختی معلمان بر روی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه معناداری وجود دارد ازطرفی با توجه به جدول فوق و مقادیر ضرایب بتا برای متغیرهای پیش بین دلبستگی و علاقه به کار (۰/۴۸۳) و سرمایه روانشناختی (۰/۲۳۰) نشان دهنده آن است که متغیر پیش بین وابستگی و علاقه به کار 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 اینرو نقش دلبستگی و علاقه به کار 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 پشتکار و جدیت در کار 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
پشتکار و جدیت در کار	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 پشتکار و جدیت در کار و سرمایه روانشناختی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی برای دو مولفه پیش بین پشتکار و جدیت در کار و سرمایه روانشناختی مقادیر ضرایب بتا به ترتیب ۰/۲۶۹ و ۰/۲۱۹ با معناداری ۰/۰۰۶ و ۰/۰۴۰ گویای آن است مولفه پشتکار و جدیت در کار به نسبت سرمایه روانشناختی نقش بیشتری بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دارد.

فرضیه فرعی سوم به بررسی رابطه بین روابط سالم و انسانی در محل کار 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 ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶: نتایج حاصل از آزمون همبستگی برای فرضیه سوم

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
روابط سالم و انسانی در محل کار	۰/۴۴۲	۴/۵۱۸	۰/۰۰۱
سرمایه روانشناختی	۰/۱۸۴	۱/۸۸۲	۰/۰۶۳

با توجه ضریب تعیین بدست آمده ۰/۲۶۵ و معناداری ۰/۰۰۰، رابطه بین روابط سالم و انسانی در محل کار 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 روابط سالم و انسانی در محل کار (۰/۴۴۲) نشان دهنده آن است که متغیر پیش بین روابط سالم و انسانی در محل کار 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 روح جمعی و مشارکت در کار 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
روح جمعی و مشارکت در کار	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 روح جمعی و مشارکت در کار از مولفه های اخلاق کاری و سرمایه روانشناختی مقدار

ضریب بتای بدست آمده به ترتیب ۰/۵۱۲ و ۰/۲۳۹۰ 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.

۵- 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 قادر باشد که آنها 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 اخلاق خاص باشد بلکه لازم است دیگران را نیز به دانش، تخصص و اخلاق 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] میرکمالی، علی اصغر. (۱۳۹۱). تبیین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان. پژوهشهای مدیریت عمومی. سال پنجم، شماره شانزدهم. صفحه ۳۸-۲۳
- [۲] 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
- [۳] دفت، اصغر، (۱۳۹۳). بررسی تاثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد.
- [۴] فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و دوم شماره ۷. صفحه ۲۳-۱
- [۵] بهروان، حسین. سعیدی، رقیه. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز نمونه مورد مطالعه: اداره مرکزی استان خراسان رضوی، شهر مشهد
- [۶] 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 ۳
- [۷] کازرونی، افشین. مهرزادگان، الهه. (۱۳۹۰). اهمیت یکپارچگی در سازمان. نشریه موسسه صندوق ذخیره فرهنگیان
- [۸] 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.
- [۹] 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.
- [10] 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
- [11] 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
- [12] 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.
- [13] 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
- [14] 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.
- [15] 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
- [16] Wen Wu, S. (2010). Linking Bayesian networks and PLS path modeling for causal analysis. *Expert Systems with Applications*. 37, pp134-139.