






Iranian Journal of Educational Society

Structural Equation Modeling of the Relationship between Psychological Capital and the Professional Competence of Educational Managers with the Mediation of Organizational Culture in Damavand Schools

Javad Laleh¹ , Afsaneh Saber Garakani^{2*} , Alauddin Etemad Ahari³ 

1. PhD student, Department of Educational Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** afsane.saber@yahoo.com

Research Paper

Abstract

Receive: 2021/07/28
Accept: 2021/12/11
Published: 2022/05/13

Keywords:

Psychological Capital, Professional Competence, Organizational Culture.

Article Cite:

Laleh J, Saber Garakani A, Etemad Ahari A. (2022). Structural Equation Modeling of the Relationship between Psychological Capital and the Professional Competence of Educational Managers with the Mediation of Organizational Culture in Damavand Schools, Iranian Society of Sociology of Education. 8(2): 233-244.

Purpose: The main purpose of the research is to model the structural equations of the relationship between psychological capital and the professional competence of educational managers with the mediation of organizational culture in Damavand schools.

Methodology: This research was applied in terms of purpose and structural equation modeling in terms of descriptive method. The statistical population was all the educational managers of schools in Damavand city in the academic year 2019-2020, and 240 people were selected by stratified random sampling as the sample size with the method suggested by Schumacher and Lomax (2004). The research tools of Loutans (2007) 24-question psychological capital questionnaire, Denison's (2000) 60-question organizational culture questionnaire, and Melainejad's 39-question professional qualifications questionnaire (2013) were used and their validity and reliability were retested, and Cronbach's alpha coefficients were all The components were close to or higher than 0.7. The data were analyzed with correlation coefficients, mean, standard deviation, Pearson correlation test and structural equation modeling method in SPSS-25 and AMOS-24 software.

Findings: The findings showed that the direct paths of psychological capital to professional competence in educational managers and the indirect path of psychological capital to professional competence with the mediation of organizational culture were significant. Regarding the mediation of organizational culture components, organizational culture participation factor 54%, organizational culture integrity 49%, organizational culture compatibility 48%, and organizational culture mission factor, psychological capital and social capital explain a total of 46% of the variance of professional competence in educational managers.

Conclusion: The findings of this research emphasize the importance of the mediating role of organizational culture in the relationship between psychological capital and the professional competence of educational managers.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2023.534892.1126>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.8.2.22.2>



Creative Commons: CC BY 4.0



انجمن جامعه‌شناسی آموزش و پرورش ایران

مدلسازی معادلات ساختاری رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی با میانجیگری

فرهنگ سازمانی در مدارس شهرستان دماوند

جواد لاله^۱، افسانه صابر گرکانی^{۲*}، علاء الدین اعتماد اهری^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

✉ ایمیل نویسنده مسئول: afsane.saber@yahoo.com

| چکیده | مقاله تحقیقاتی |
|--|--|
| <p>هدف: هدف اصلی پژوهش، مدل‌سازی معادلات ساختاری رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی با میانجیگری فرهنگ سازمانی در مدارس شهرستان دماوند بود.</p> <p>روش‌شناسی: این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری تمامی مدیران آموزشی مدارس شهرستان دماوند در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بودند که ۲۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان حجم نمونه با روش پیشنهادی شوماخر و لوماکس (۲۰۰۴) انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسش‌نامه‌های سرمایه روان‌شناختی ۲۴ سوالی لوتانز (۲۰۰۷)، پرسشنامه ۶۰ سوالی فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه ۳۹ سوالی صلاحیت‌های حرفه‌ای ملایی نژاد (۱۳۹۱) استفاده شد و روایی و پایایی آنها مورد بازآزمایی قرار گرفت که ضرایب آلفای کرونباخ همه مؤلفه‌ها نزدیک به یا بالاتر از ۰/۷ بود. داده‌ها با شاخص‌های فراوانی، میانگین، انحراف معیار، آزمون همبستگی پیرسون و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم افزارهای SPSS-25 و AMOS-24 تحلیل شدند.</p> <p>یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که مسیرهای مستقیم سرمایه روان‌شناختی به صلاحیت حرفه‌ای در مدیران آموزشی و مسیر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی به صلاحیت حرفه‌ای با میانجیگری فرهنگ سازمانی معنی‌دار بود. در مورد میانجیگری مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی عامل مشارکت فرهنگ سازمانی ۵۴ درصد، یکپارچگی فرهنگ سازمانی ۴۹ درصد، سازگاری فرهنگ سازمانی ۴۸ درصد و عامل مأموریت فرهنگ سازمانی، سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی در مجموع ۴۶ درصد از واریانس صلاحیت حرفه‌ای در مدیران آموزشی را تبیین می‌کند.</p> <p>بحث و نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش بر اهمیت نقش میانجیگری فرهنگ سازمانی در رابطه سرمایه روان‌شناختی با صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی تأکید دارد.</p> | <p>دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۰۶</p> <p>پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۲۰</p> <p>انتشار: ۱۴۰۱/۰۲/۲۳</p> <p>واژگان کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، صلاحیت حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی.</p> <p>استناد مقاله: لاله ج، صابر گرکانی ا، اعتماد اهری ع. (۱۴۰۱). مدل‌سازی معادلات ساختاری رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی با میانجیگری فرهنگ سازمانی در مدارس شهرستان دماوند، انجمن جامعه‌شناسی آموزش و پرورش ایران. (۲)۸: ۲۳۳-۲۴۴.</p> |



<https://doi.org/10.22034/ijes.2023.534892.1126>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

در بین نهادهای اجتماعی، آموزش و پرورش در جامعه نقش مهمی را ایفا می‌کند و از قدمت زیادی برخوردار است. آموزش نقش مهمی در جهان ایفا می‌کند. برای ارائه بهتر آموزش، سیستم مدیریت در آموزش و پرورش اهمیت بالایی دارد (Ya, et al, 2020). در شرایط کنونی نظام تعلیم و تربیت که با افزایش سطح دانش و انتظارات در کلیه امور فرایند تعلیم و تربیت، جامعه و خانواده‌ها روبروست، مدیریت آموزشی را با چالش‌های فراوانی همچون افزایش تقاضا برای بهبود کیفیت آموزشی و پاسخگویی مدیران روبرو کرده است. مدارس، بهترین وسیله برای ایجاد تغییر ارزش‌ها و رفتارها به شماررفته و باعث می‌شود که افراد، به تناسب استعدادورغبتی که دارند برای انجام خدمات اجتماعی و اقتصادی و کسب مشاغل و در نتیجه آسایش فردی مهیا شوند. لذا می‌توان گفت از میان انواع مدیریت، مدیریت مدارس با اهمیت ترین، مؤثرترین و ظریفترین نوع مدیریت است که موضوع آن انسان است. انسانی که در مدارس وارد شده و نیازمند تعلیم و تربیت و رشد ابعاد جسمانی، عاطفی، اجتماعی، عقلانی و اخلاقی است (Harris A, Jones M, Crick, 2020) و مدیریت آموزشی به عنوان یکی از عوامل بهبود و اثربخشی مدارس شناخته شده است. سازمان‌های آموزشی به عنوان سازمانی متشکل از دانش آموز و معلم، عمده‌ترین عرضه کننده خدمات علمی متنوع به جامعه است. کنش و برهم کنش این محیط نقش مهمی در توسعه و تحقق تعالی سازمانی آن دارد (Caruso D R, Fleming K, Spector, 2014).

اگر در سازمان‌ها از وجود انسان‌های خلاق، دانشگر، فرصت‌شناس و تبیین‌گر مسائل بی‌بهره باشیم، بسیاری از فرصت‌ها را از دست خواهیم داد. رویکرد صلاحیت حرفه‌ای نقطه عطف مهمی است که روشن می‌سازد برای عملکرد موفقیت‌آمیز چه چیزهایی مورد نیاز است (Panahi, Pourkarimi, Ramezan, 2018). مشکل مدیران آموزشی و صلاحیت حرفه‌ای در زمینه فرایندهای آموزشی مسئله مهم کشورهای دنیا بوده است. امروزه بر ویژگی‌ها و مهارت‌های مدیران آموزش و همچنین آموزش حرفه‌ای آنها در زمینه انگیزشی، تاکید شده است و بکارگیری رویکردشناختی و فراشناختی تا شایستگی حرفه‌ای برای مدیران آموزشی در برنامه آموزشی موسسات آموزشی کشورهای دنیا مورد استفاده قرار گرفته است. بسیاری از محققین بر این باورند که برای موفقیت مدرسه و آموزش پایدار، نیاز قوی به رهبرانی است که از ویژگی‌های کلیدی و کیفیت حرفه‌ای برخوردارند. امروزه، صلاحیت حرفه‌ای به عنوان ابزار حیاتی و کلیدی برای مدیریت منابع انسانی، آموزش شغلی و مدیریت عملکرد تبدیل شده است (Mohammadi, 2016).

صلاحیت حرفه‌ای مجموعه‌ای از توانمندی‌ها، دانش، مهارت و نگرش است که با تناسب هر شغل یا حرفه توسط فرد در فرایندهای آموزشی و تجربی در محیط‌های آموزشی، کاری و جامعه کسب می‌شود و کارکنان را قادر می‌سازد تا به طور اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل خود را بر مبنای استانداردهای مورد انتظار انجام دهند. در این راستا گوئرا بیان می‌کند که الگوهای صلاحیت ابزاری هستند که وظایف کلیدی و فعالیتهای مؤثر برای انجام یک کار خاص را توصیف می‌کنند. در سازمان‌های امروزی، صلاحیت حرفه‌ای به عنوان یک پدیده چند بعدی و بین رشته‌ای مورد توجه قرار گرفته، نه اینکه تنها اصطلاح زبانی، بلکه شناختی، اجتماعی، رفتاری و جنبه‌های فرهنگی را شامل می‌شود (Ilinska, Platonova, Smirnova, 2016).

سازمان ملل متحد در تشریح صلاحیت‌های مدیریتی، شایستگی و صلاحیت را ترکیبی از ویژگی‌های شخصی و شخصیتی، مهارت‌ها، خصوصیات و رفتارهایی می‌داند که به طور مستقیم در عملکرد فرد، تاثیر دارد (Farahbakhsh, et al, 2017). در پژوهش‌های مختلفی، نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران در تبیین صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران آموزش انجام گرفته، ویژگی‌های شخصیتی از جمله عوامل مؤثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران معرفی شده است. نتایج پژوهش Karami, et al (2015) نیز نشان داد، ویژگی‌های اخلاقی و ویژگی‌های روان شناختی، به خوبی صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش را تبیین می‌کنند. بنابراین یکی از عوامل مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران ویژگی‌های شخصیتی آنهاست. بر همین اساس در این پژوهش به دنبال شناخت عوامل شخصیتی و روان شناختی که بتوانند صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی را تبیین کنند، سازه‌ی سرمایه روانشناختی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. این سازه که اولین بار توسط فرد لوتانز (اولین و بزرگترین نظریه پرداز رفتار سازمانی) و همکارانش با الهام از روانشناسی مثبت گرا و با ترکیب حالت‌های روانشناختی مثبت قابل توسعه و سازمان‌های مثبت گرا مطرح شده است مجموعه‌ای از صفات و توانمندی‌های مثبت است که می‌تواند مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقاء فرد و سازمان نقش داشته باشد و شامل این مولفه‌هاست؛ الف) باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظایف معین (خودکارآمدی)؛ ب) ایجاد اسناد‌های مثبت در مورد موفقیت‌های اکنون و آینده (خوشبینی)؛ ج) داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف و پیگیری راهکارهای لازم برای رسیدن به موفقیت (امیدواری)؛ و د) تحمل کردن مشکلات و بازگشت به سطح معمولی عملکرد و حتی ارتقای آن تا دستیابی به موفقیت‌ها (تاب‌آوری) (Avey James, Luthans, , Smith, 2011).

سرمایه روانشناختی یک توانایی روانشناختی مثبت فردی است که می‌تواند اندازه‌گیری، توسعه یابد و عملکرد شغلی را بهبود بخشد. به واقع، سرمایه روانشناختی، ریشه در چارچوب و ملاک‌های رفتار سازمانی مثبت گرا دارد. توانمند سازی و برخورداری از سرمایه روان شناختی بالای کارکنان، از راهبردهای

اساسی افزایش عملکرد و تامین بقا در سازمان های امروزی است؛ زیرا تغییرات وسیع محیطی در دنیای متلاطم امروز، انعطاف پذیری سازمان ها را برای تامین بقا امری ضروری ساخته است. مفهوم سرمایه روانشناختی به عنوان موقعیتی برای بهبود سازمان، با توجه به رشد متغیرهای چهارگانه (خودکارآمدی، خوشبینی، امیدواری و تاب آوری) حمایت و توسعه می یابد (Newman, et al, 2014). و براساس تحقیقات قبلی در جامعه معلمان، سرمایه روان شناختی در میزان صلاحیت حرفه ای دارد. اما در مورد نقش این متغیر در صلاحیت حرفه ای مدیران آموزشی نیازمند تحقیقات بیشتری است که در این پژوهش به آن پرداخته می شود. فرهنگ سازمانی، تحت تأثیر سرمایه‌های اجتماعی و روانشناختی، در کنار سایر عوامل، می تواند نقش بسیار مهمی در زنده نگه داشتن سازمان ها ایفا کند. سرمایه‌های اجتماعی با ایجاد و گسترش شبکه‌های روابط جمعی و گروهی و تقویت همبستگی میان افراد سازمان می تواند در گسترش و تثبیت فرهنگ سازمانی مطلوب نقش بسیار مؤثری ایفا نماید. در غیاب سرمایه‌های اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون آن پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی در سازمان‌ها ناهموار و دشوار خواهد بود. فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین عوامل کنترل کننده توانایی، کارایی، استقامت و موفقیت سازمان است (Attar, 2020).

از نظر ادگار شاین فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات زیربنایی است که اعضای گروه برای حل و فصل مسائل مربوط به انطباق با محیط خارجی و تکامل محیط 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 (Schein, 2010). فرهنگ سازمانی به معنی هر نوع ریز مولفه‌هایی است که در مجموع پویایی محیط کاری کارکنان را فراهم آورد. این مفهوم بر روی اهمیت روابط داخلی هماهنگ میان اعضای سازمان تأکید دارد و موجب دستیابی به اهداف مشترک براساس تجارب موفق شرکت در گذشته می شود. این اهداف مشترک می توانند نقش مشوق را برای اعضای سازمان، جهت همکاری داشته باشند. که در نهایت منجر به مدیریت منابع انسانی می شود. فرهنگ سازمانی باورها و ارزش های مشترکی است که منجر به ایجاد مؤلفه‌ی رفتاری می شود. فرهنگ سازمانی یک نظام ارزش مشترک است که طبق ارزش ها و باورهایی که به طور پیوسته با یکدیگر در تعامل هستند. این فرهنگ سازمانی می تواند سازگار با محیط خارجی بوده و موجب یکپارچه سازی منابع داخلی شود و رفتار اعضای سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (Mozafari, Behdad, 2019).

Powell, et al (2021) در نظریه خود به بررسی رابطه جو سازمان و فرهنگ سازمانی پرداختند. این محققین اثبات کردند که جو سازمانی بر فرهنگ سازمانی اثرگذار است. Mulyana در سال 2021 در نظریه خود ارتباط بین متغیرهای انگیزه، توانایی، محیط کار، عملکرد و فرهنگ سازمانی را اثبات کردند. این محققین دریافته‌اند که متغیرهای انگیزه، توانایی، محیط کار و عملکرد می توانند بر سطح فرهنگ سازمانی اثرگذار باشند. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که وقتی سطح متغیرهای انگیزه، توانایی، محیط کار و عملکرد دچار تغییر شود، احتمال تغییر در سطح متغیر فرهنگ سازمانی نیز وجود دارد. Goula, et al (2021) اشاره کردند که فرهنگ سازمانی تحت تاثیر متغیرهای دیگر در یک سازمان قرار می گیرد. زمانی که سطح متغیر محیط داخلی در سازمان تغییر می کند، آنگاه سطح متغیر فرهنگ سازمانی نیز تغییر می کند. بنابراین با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن تعامل جدی داشته و از یکدیگر تأثیر می پذیرند (Feizi, Abedini, 2008).

مسئله اساسی دیگری که در پژوهش حاضر مورد توجه است، نقش غیر مستقیمی است که فرهنگ سازمانی در رابطه بین سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی با صلاحیت حرفه ای مدیران آموزشی می تواند ایفا نماید. امروزه به دلیل ماهیت انسانی سازمان های آموزشی اهمیت این امر در مدیریت آموزش دو چندان شده است. گنزلزسان و همکاران به دنبال توسعه ی نظری و مفهومی مدیریت و رهبری آموزشی بودند. بنابراین، در ابتدا به بررسی الگوی مدیریت آموزشی و عوامل تاثیرگذار بر تفکر و رفتار او پرداختند که طبق آن متغیرهای واسطه ای بر برون دادهای سازمانی تاثیر بسیار می گذارد. طبق الگوی گنزلزسان و همکارانش، مدیریت و نظام های آموزشی در یک زمینه‌ی فرهنگی و فرهنگ سازمانی قرار دارند، به علاوه در درازمدت به صورت مختلف بین مدیر آموزشی و ارزش های فرهنگی متفاوت در سازمان تعاملات به وجود می آید که بر تفکرات و رفتارهای مدیران آموزشی و دیگر دست اندرکاران نظام‌های آموزشی تاثیرگذار است (Nasiri, Labadi, 2018).

فرهنگ سازمانی براساس نتایج پژوهش ها بر بسیاری از متغیرها مانند رفتار فردی، انگیزش، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم گیری، میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری، تعهد، رضایت شغلی و اثربخشی تاثیر دارد. ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی تا جایی است که صاحب نظران بر این باور هستند که اگر قرار است در یک سازمان تغییرات مؤثر و پایدار بوجود آید، فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود که این تغییر بسیار دشوار، وقت گیر و هزینه بر است. فرهنگ سازمانی به عنوان ارزش های غالب است که به وسیله یک سازمان حمایت می شود، فلسفه ای که خط مشی سازمان را به سمت کارکنان و مشتریان هدایت می کند، ارزش هایی که به کمک آنها کارها و امور روزمره سازمان انجام می پذیرد و با باورهای بنیادی که بین اعضای سازمان مشترک می باشد. در هر سازمانی الگوهایی از باورها، سمبل ها، شعایر، داستان ها، آداب و رسوم وجود دارد که به مرور زمان بوجود آمده اند. این الگوها در چگونگی ابراز رفتار کارکنان و درک مشترک و یکسان بین آن ها تأثیر دارند (Alkhoraf, McLaughlin, 2018).

نقش مدیر مدرسه در پیشرفت مدرسه بسیار حیاتی و اغلب تعیین کننده است. مدیرمدرسه موقعیت منحصر به فردی را در فضای مدرسه دارد که می‌تواند بر رشد حرفه‌ای معلم تأثیرگذار باشد (Chalikias, Raftopoulou, 2020). مدیران مدارس وظایف و کارکردهای مختلف و متعددی را بر عهده دارند که انجام آنها مهارت‌ها و صلاحیت‌های گوناگون را می‌طلبد. تنوع و پیچیدگی وظایف و کارکردهای مدیران به گونه‌ای است که تنها افراد مطلع و مجرب، حرفه‌ای و آموزش دیده قادر به انجام وظایف محوله خواهند بود (Yousefi, Maleki Avarsin, Talebi, 2020).

Gholami Alavi, et al (2020) به طراحی و اعتبارسنجی الگوی صلاحیت حرفه‌ای راهبران آموزشی در دوره ابتدایی پرداختند و نشان دادند الگوی صلاحیت حرفه‌ای راهبران متشکل از سه مضمون شایستگی‌های پایه شامل ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ذهنی، شایستگی‌های اعتقادی و اخلاقی، دانش و مهارت‌های میان‌فردی و ارتباطی، شایستگی‌های تخصصی شامل مدیریت بهینه برنامه درسی، مدیریت بهینه فرایند یاددهی-یادگیری و نظارت و ارزیابی آموزشی و شایستگی‌های حرفه‌ای شامل حمایت و رشد حرفه‌ای معلمان، توانایی‌های سازمانی و حرفه‌ای، مدیریت و رهبری و شناخت موقعیت و فرهنگ است که هر مقوله متشکل از شاخص‌هایی می‌باشد (Abazari, et al (2020) به ارائه الگوی مناسب صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران پرداختند و نشان دادند مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران شامل، صلاحیت علمی خبرگی آموزشی، صلاحیت عمومی، صلاحیت رفتاری-اخلاقی، صلاحیت مدیریتی، صلاحیت اندیشه‌ورزی و صلاحیت اجتماعی-عاطفی بود.

بر اساس مطالب مطرح شده، با توجه به اهمیت نقش مدیران آموزشی در مدارس و میزان برخورداری آنها از صلاحیت‌های حرفه‌ای، شناخت عواملی که به طور مستقیم و غیرمستقیم می‌توانند با صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی مرتبط باشند، نیازمند تحقیقات دقیق و گسترده‌ای است. به ویژه بررسی عوامل مستقیم و غیرمستقیم در کنار هم در قالب یک مدل می‌تواند اطلاعات جامعی در راستای مطالعات سازمانی فراهم نماید. سازمان‌های آموزشی می‌توانند از طریق صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی و با تجزیه و تحلیل اطلاعات در بهبود این امر، میزان کارایی و اثربخشی خود را بهبود بخشیده و در نتیجه عملکرد بهتری در برابر رقبا داشته باشند، بالا بردن صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی در سازمان‌های آموزشی موجب می‌شود عملکرد و تصمیم‌گیری در سازمان بهبود یابد.

بر اساس بررسی پیشینه‌های مرتبط با صلاحیت‌های حرفه‌ای اگرچه مولفه‌های مرتبط با این متغیر مورد بررسی قرار گرفته است، اما تا کنون پژوهشی که نقش عوامل مستقیم و غیرمستقیم را به صورت یکجا در یک مدل مورد بررسی قرار دهد، یافت نشد. بنابراین وجود چنین خلاء پژوهشی موجب شد، در این پژوهش بر اساس مدل پیش فرض، نقش متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی به عنوان متغیرهای پیش بین به طور مستقیم و با میانجیگری متغیر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر میانجی در پیش بینی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی به عنوان متغیر ملاک مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخ گویی به این سؤال اساسی است که "مدل مناسب به منظور رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی با میانجیگری فرهنگ سازمانی چگونه است؟"

روش شناسی

روش تحقیق از نظر هدف کاربردی بود زیرا هنگامی که با هدف برخورداری از نتایج یافته‌ها برای حل مسائل موجود در سازمان به پژوهش می‌پردازیم آن را پژوهش کاربردی می‌نامند. روش در این تحقیق از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی بود که با دو روش پیمایشی و مقطعی اجرا شد زیرا به دنبال توصیف، توضیح و تبیین بود. این پژوهش بدون هیچ گونه دخل و تصرف در یک زمان خاص، مکان خاص و مقطع خاص انجام شد. این پژوهش از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل تمامی مدیران آموزشی مدارس شهرستان دماوند در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بود. برای برآورد حجم نمونه از روش پیشنهادی شوماخر و لوماکس (۲۰۰۴) استفاده شد و مجموع ۲۴۰ نفر حجم نمونه برآورد شد. برای گردآوری داده‌ها از دو شیوه کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز، پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون، پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای ملایی نژاد (۱۳۹۱) استفاده شد. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار استنباطی، برای آزمون مدل پژوهش، از معادلات ساختاری به کمک نرم افزار Amose و spss استفاده شد.

یافته‌ها

آیا سرمایه روان شناختی بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی با میانجیگری فرهنگ سازمانی و مولفه‌های آن در مدارس شهرستان دماوند تاثیر دارند؟

جدول ۱. ضرایب مسیر مستقیم، غیر مستقل و کل بین متغیرها

| متغیرهای پیش بین | b | SE | β | p |
|--|-------|-------|---------|-------|
| سرمایه روان شناختی ← عامل مشارکت فرهنگ سازمانی | ۰/۹۴۹ | ۰/۳۱۵ | -۰/۳۲۰ | ۰/۰۰۱ |
| عامل مشارکت فرهنگ سازمانی ← صلاحیت حرفه ای | ۰/۳۸۹ | ۰/۰۵۶ | -۰/۳۸۰ | ۰/۰۰۱ |
| مسیر مستقیم سرمایه روان شناختی ← صلاحیت حرفه ای | ۰/۸۷۸ | ۰/۲۳۶ | -۰/۲۸۹ | ۰/۰۰۲ |
| مسیر غیرمستقیم سرمایه روان شناختی ← صلاحیت حرفه ای | ۰/۳۷۰ | ۰/۱۳۶ | -۰/۱۲۲ | ۰/۰۰۱ |
| مسیر کل سرمایه روان شناختی ← صلاحیت حرفه ای | ۱/۲۴۷ | ۰/۲۷۹ | -۰/۴۱۱ | ۰/۰۰۱ |

ضریب مسیر بین عامل مشارکت فرهنگ سازمانی و صلاحیت حرفه ای مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($p < ۰/۰۱$, $\beta = ۰/۳۸۰$). بدین ترتیب چنین نتیجه گیری شد که عامل مشارکت فرهنگ سازمانی بر صلاحیت حرفه ای مدیران آموزشی در مدارس شهرستان دماوند تاثیر دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم بین سرمایه روان شناختی و صلاحیت حرفه ای مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($p < ۰/۰۱$, $\beta = ۰/۱۲۲$). بدین ترتیب چنین نتیجه گیری شد که سرمایه روان شناختی بر صلاحیت حرفه ای مدیران آموزشی با میانجیگری عامل مشارکت فرهنگ سازمانی در مدارس شهرستان دماوند تاثیر دارند.

جدول ۲. ضرایب مسیر مستقیم، غیر مستقل و کل بین متغیرها

| متغیرهای پیش بین | b | SE | β | p |
|--|-------|-------|---------|-------|
| سرمایه روان شناختی ← عامل یکپارچگی فرهنگ سازمانی | ۰/۶۴۲ | ۰/۲۶۳ | -۰/۲۳۵ | ۰/۰۰۸ |
| عامل یکپارچگی فرهنگ سازمانی ← صلاحیت حرفه ای | ۰/۲۶۵ | ۰/۰۶۶ | -۰/۲۴۰ | ۰/۰۰۱ |
| مسیر مستقیم سرمایه روان شناختی ← صلاحیت حرفه ای | ۱/۰۷۰ | ۰/۲۵۲ | -۰/۳۵۴ | ۰/۰۰۱ |
| مسیر غیرمستقیم سرمایه روان شناختی ← صلاحیت حرفه ای | ۰/۱۷۰ | ۰/۰۷۹ | -۰/۰۵۶ | ۰/۰۰۸ |
| مسیر کل سرمایه روان شناختی ← صلاحیت حرفه ای | ۱/۲۴۰ | ۰/۲۷۵ | -۰/۴۱۱ | ۰/۰۰۱ |

جدول ۲ نشان می دهد که ضریب مسیر بین عامل یکپارچگی فرهنگ سازمانی و صلاحیت حرفه ای مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($p < ۰/۰۱$, $\beta = ۰/۲۴۰$). بدین ترتیب چنین نتیجه گیری شد که عامل یکپارچگی فرهنگ سازمانی بر صلاحیت حرفه ای مدیران آموزشی در مدارس شهرستان دماوند تاثیر دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم بین سرمایه روان شناختی و صلاحیت حرفه ای مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($p < ۰/۰۱$, $\beta = ۰/۰۵۶$). بدین ترتیب چنین نتیجه گیری شد که سرمایه روان شناختی بر صلاحیت حرفه ای مدیران آموزشی با میانجیگری عامل یکپارچگی فرهنگ سازمانی در مدارس شهرستان دماوند تاثیر دارند.

جدول ۳. ضرایب مسیر مستقیم، غیر مستقل و کل بین متغیرها

| متغیرهای پیش بین | b | SE | β | p |
|--|-------|-------|---------|-------|
| سرمایه روان شناختی ← عامل سازگاری فرهنگ سازمانی | ۰/۴۷۳ | ۰/۲۲۲ | -۰/۱۸۴ | ۰/۰۴۹ |
| عامل سازگاری فرهنگ سازمانی ← صلاحیت حرفه ای | ۰/۲۵۳ | ۰/۰۶۶ | -۰/۲۱۶ | ۰/۰۰۱ |
| مسیر مستقیم سرمایه روان شناختی ← صلاحیت حرفه ای | ۱/۱۱۳ | ۰/۲۵۶ | -۰/۳۷۰ | ۰/۰۰۱ |
| مسیر غیرمستقیم سرمایه روان شناختی ← صلاحیت حرفه ای | ۰/۱۱۹ | ۰/۰۶۲ | -۰/۰۴۰ | ۰/۰۴۹ |
| مسیر کل سرمایه روان شناختی ← صلاحیت حرفه ای | ۱/۲۳۲ | ۰/۲۷۳ | -۰/۴۰۹ | ۰/۰۰۱ |

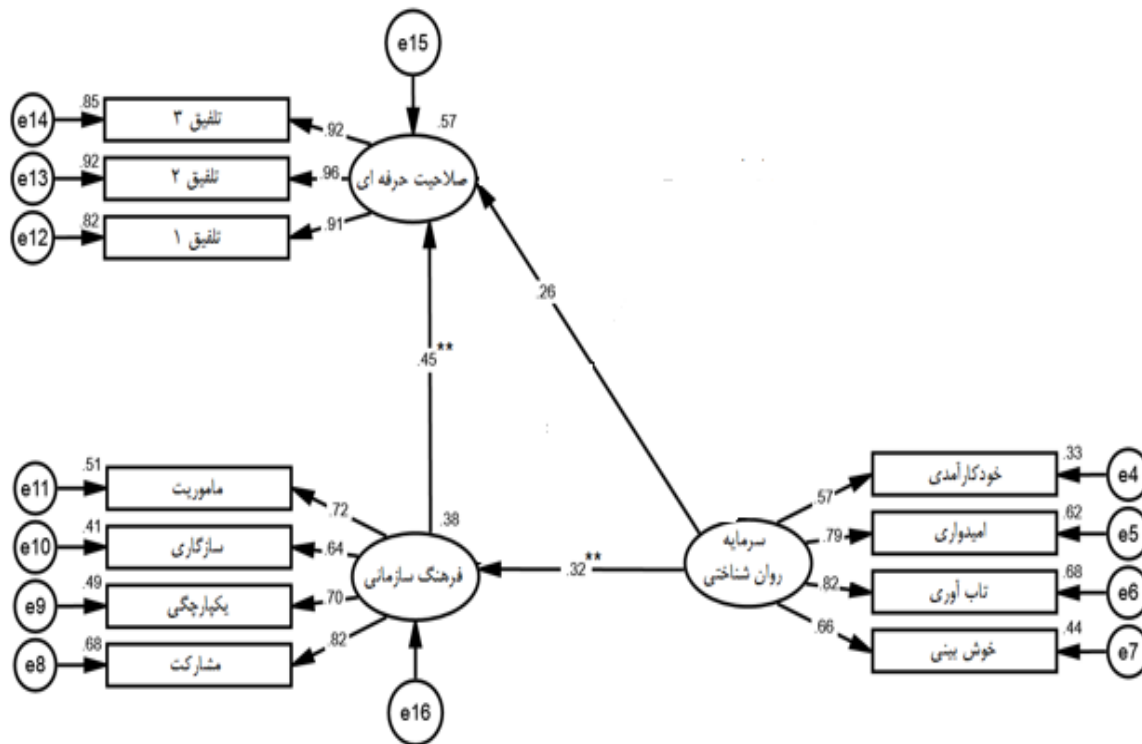
جدول ۳ نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین عامل سازگاری فرهنگ سازمانی و صلاحیت حرفه‌ای مثبت و در سطح $0/05$ معنادار است ($p < 0/05$)، بدین ترتیب پژوهش چنین نتیجه‌گیری شد که عامل سازگاری فرهنگ سازمانی بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی در مدارس شهرستان دماوند تاثیر دارد.

ضریب مسیر غیرمستقیم بین سرمایه روان‌شناختی و صلاحیت حرفه‌ای مثبت و در سطح $0/05$ معنادار است ($p < 0/05$)، $\beta = 0/040$ ، بدین ترتیب چنین نتیجه‌گیری شد که سرمایه روان‌شناختی بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی با میانجیگری عامل سازگاری فرهنگ سازمانی در مدارس شهرستان دماوند تاثیر دارند.

جدول ۴. ضرایب مسیر مستقیم، غیر مستقل و کل بین متغیرها

| متغیرهای پیش بین | b | SE | β | P |
|--|-------|-------|---------|-------|
| سرمایه روان‌شناختی ← عامل ماموریت فرهنگ سازمانی | 0/444 | 0/300 | 0/152 | 0/112 |
| عامل ماموریت فرهنگ سازمانی ← صلاحیت حرفه‌ای | 0/166 | 0/060 | 0/160 | 0/008 |
| مسیر مستقیم سرمایه روان‌شناختی ← صلاحیت حرفه‌ای | 1/164 | 0/262 | 0/385 | 0/001 |
| مسیر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی ← صلاحیت حرفه‌ای | 0/074 | 0/060 | 0/024 | 0/119 |
| مسیر کل سرمایه روان‌شناختی ← صلاحیت حرفه‌ای | 1/237 | 0/277 | 0/409 | 0/001 |

ضریب مسیر بین عامل ماموریت فرهنگ سازمانی و صلاحیت حرفه‌ای مثبت و در سطح $0/01$ معنادار است ($p < 0/01$)، $\beta = 0/160$ ، بدین ترتیب چنین نتیجه‌گیری شد که عامل ماموریت فرهنگ سازمانی بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی در مدارس شهرستان دماوند تاثیر دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم بین سرمایه روان‌شناختی و صلاحیت حرفه‌ای در سطح $0/05$ غیرمعنادار است ($p > 0/05$)، $\beta = 0/024$ ، بدین ترتیب چنین نتیجه‌گیری شد که سرمایه روان‌شناختی بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی با میانجیگری عامل ماموریت فرهنگ سازمانی در مدارس شهرستان دماوند تاثیر دارند.



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی با میانجیگری فرهنگ سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از آزمون تحقیق و مدل ساختاری نشان داد فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی، صلاحیت حرفه‌ای در مدیران آموزشی را تبیین می‌کند. مدیران با اتکاء به فرهنگ و بهره‌جستن از آن می‌توانند خود را از بند راه‌های گذشته رها ساخته و راه‌های تازه‌ای برای سازمان و پیشرفت آن فراهم آورند. امروزه فرهنگ عنصر مهمی در معادله مدیریت شده است و نقش و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی بر محققان مدیریت کاملاً مشخص گردیده است، از اینرو مدیران خردمند ناگزیر از توجه به فرهنگ هستند. فرهنگ برای سازمان، مانند شخصیت برای انسان است، مطالعات زیادی در این مورد نشان می‌دهد که مدیران موفق؛ به شناسایی، تغییر، توسعه و هدایت فرهنگ سازمانی پرداخته، از این طریق بر رفتار فردی در سطح سازمانی تأثیر گذاشته و موجبات دستیابی به اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند. از این رو فرهنگ موجود در یک سازمان می‌تواند پلی میان سرمایه روان‌شناختی و صلاحیت حرفه‌ای مدیران به حساب آید سرمایه‌های روان‌شناختی که از سرمایه‌های ناملموس سازمان‌ها به شمار می‌آید. به این ترتیب به هر میزان که فرهنگ‌های سازمانی مختلف بتواند ویژگی‌هایی روان‌شناختی چون از خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری برخوردار باشد این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی سازمان معنا بخشیده و تحقق اهداف را تا حدودی تضمین می‌کند از این رو کرید، Machin and Hicks (1999) نیز اذعان نمودند که این چهار منبع در یک نظام به هم پیوسته به تقویت یکدیگر و شکل‌دهی سپری مقاوم در برابر فشارها عمل می‌کنند. و بر اثرات ضربه‌گیر این منابع در موقعیت‌های پر تنش تأکید شده است و در این میان فرهنگ سازمانی با توجه به دستورالعمل‌ها و خط‌مشی‌هایی که پی می‌گیرد و اصولی که بر روابط حاکم است می‌تواند تسهیل‌گر و تضمین‌کننده‌ی تقویت و ارتقای این مؤلفه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا باشد یا خیر. و از سوی دیگر فرهنگ سازمانی که تسهیل‌گر و ارتقادهنده مؤلفه‌های مختلف سرمایه روان‌شناختی است در ارتباط با شایستگی‌های حرفه‌ای که می‌تواند به صورت عملی با عملکرد اثر بخش یا برتر در یک شغل همراه است و از آنجا که شایستگی حرفه‌ای به نوعی نگرش سیستمی به کارکنان دارد که همه آن صفات،

ویژگی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌ها در ارتباط با اثر بخشی در انجام وظایف و مسئولیت‌ها را شامل می‌شود می‌تواند به واسطه‌ی فرهنگ سازمانی همپوشانی با سرمایه‌ی روانشناختی داشته باشد زیرا یکی از ابعاد صلاحیت حرفه‌ای ویژگی‌های شخصیتی است که در قالب یک سیستم و شبکه‌ای از روابط موجود در سازمان و با توجه به کیفیت آن می‌تواند در رابطه با سرمایه‌ی اجتماعی بستری برای رشد و ارتقا باشد.

Lutthans, Youssef, Avolio (2007) معتقدند که سرمایه‌ی روانشناختی با تکیه بر متغیرهای روانشناسی مثبت همچون امیدواری و اعتماد به نفس منجر به ارتقای سرمایه‌ی انسانی و روابط بین آنها می‌شود. سرمایه‌ی روانشناختی منبع درونی برای تلاش، فعالیت و جهت‌گیری نسبت به دنیای اطراف است و هرچه میزان اعتماد به نفس، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی بالاتر باشد فرد منبع روانی قابل اتکا و بادوام‌تری را برای زندگی و حرکت در مسیر اهداف زندگی و شغلی خود احساس می‌کند. Mac Gee (2011) نیز معتقد است سرمایه‌ی روانشناختی بر توان دستیابی به اهداف، نیازها و آرزوها، امیدواری در نیل به اهداف و داشتن پشتکار و انعطاف‌پذیری در دستیابی به اهداف و ارزش‌ها همراه با اتخاذ رویکردی خوش‌بینانه و مثبت‌گرا در مواجهه با مسائل تاکید قابل توجهی دارد. پژوهش‌های Sridevi, Srinivasan (2012) نشان داده‌اند که سرمایه‌ی روان شناختی نیز بر متغیرهای فردی و سازمانی همچون: رفتار شهروندی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی، بهره‌وری کارکنان، عملکرد شغلی، بدبینی، نیت خروج از سازمان، رفتار انحرافی، اشتیاق شغلی، غیبت از کار تأثیر می‌گذارد. Lutthans, Youssef, Avolio (2007) به بررسی تأثیر سرمایه‌ی روانشناختی بر عملکرد کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که سرمایه‌ی روانشناختی بالاتری دارند، عملکرد بهتری دارند. از این رو، با توجه به قابلیت آموزش و توسعه سرمایه‌ی روانشناختی و رابطه آن با متغیرهای مطلوب فردی و سازمانی سرمایه‌ی روانشناختی باید جزو برنامه‌های توسعه و آموزش کارکنان باشد.

سرمایه‌ی روان شناختی بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی با میانجیگری فرهنگ سازمانی در مدارس شهرستان دماوند تأثیر دارند. یافته به دست آمده با نتایج پژوهش‌های Soleimani, Mazinani, (2017), Anbari, Shiri, (2014), Labadi, Agha Ali Khani, (2012)، در یک راستا و سمت و سو است. در تبیین این یافته می‌توان افزود به گونه‌ای که هر اندازه مدیران از سرمایه‌ی اجتماعی بهره‌ی بیشتری داشته باشند. اشتیاق حرفه‌ای آنها در سطح انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای نیز بیشتر خواهد بود. و متعاقباً ارتقای صلاحیت حرفه‌ای را به همراه دارد. صاحب‌نظران سرمایه‌ی اجتماعی بر عقیده هستند سرمایه‌ی اجتماعی باعث کاهش هزینه‌ها می‌گردد و افزایش بهره‌وری را به همراه دارد. Yong (2005) در پژوهشی با عنوان صلاحیت‌های مدیریت و رهبری، ابعاد شش‌گانه برای مهمترین صلاحیت‌ها در نظر می‌گیرد که سه تا از آنها شامل: ۱- شایستگی مدیریت کارکنان ۲- مهارت‌های برقراری ارتباط ۳- توانایی و مهارت‌های مذاکره و متقاعد ساختن هدف‌های سازمان، مستقیماً با نیروی انسانی و سرمایه‌ی اجتماعی سازمان در ارتباط است و بدون آن عملی نمی‌شود. بنابراین بخشی از صلاحیت حرفه‌ای در گرو صلاحیت اجتماعی است که جز با شناخت سرمایه‌ی اجتماعی و تعامل مناسب با آن حاصل نمی‌شود. سرمایه‌ی اجتماعی ابعاد گوناگون دارد که شامل بعد ساختاری (که دربرگیرنده پیوندهای موجود در شبکه، شکل و ترکیب شبکه و تناسب سازمانی است)، بعد شناختی (در برگیرنده میزان اشتراک افراد درون یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آنهاست) و بعد ارتباطی است (شامل ماهیت روابط در یک اجتماع است) که از طریق مزایایی مانند: تسهیل بهتر دانش به خاطر روابط اعتماد‌گونه، کاهش هزینه‌های مبادله، همبستگی بالا در عمل، کاهش نرخ جابه‌جایی و آموزش و استخدام موجب می‌شود شایستگی‌های سازمانی به عنوان شایستگی‌هایی که به طور تخصصی برای اهداف و ارزش‌های سازمانی مهم هستند در نظر گرفته می‌شوند و از آنجا که در هر سازمان هدف از تدوین مدل شایستگی ارائه‌الگویی برای یکپارچه‌سازی عملکرد سامانه منابع انسانی است از این جهت سرمایه‌ی اجتماعی مدیران می‌تواند ارتباط مستقیم با شایستگی حرفه‌ای داشته باشد. فرهنگ سازمانی به عنوان عنصری که هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند که موجبات ایجاد سازگاری درخارج از سازمان و ادغام در داخل سازمان را فراهم می‌کند که در نهایت در ارتباط مستقیم و غیر مستقیم نظام مدیریتی است ارتباط سازنده بین سطح کلان و خرد سرمایه‌ی اجتماعی توسط واسطه‌ای به نام مدیر شکل می‌گیرد و مدیریت نقش اصلی را در رهبری سرمایه‌ی اجتماعی و همین‌طور خط مشی و فرهنگ سازمان را معین می‌کند و موفقیت و شکست سازمان‌ها را باید در فرهنگ آن جستجو کرد از این رو مدیران به عنوان تأثیر گذاران و مجریان فرهنگ سازمان به میزانی که از ابعاد مختلف صلاحیت حرفه‌ای چون؛ شناختی، نگرشی و به ویژه مدیریتی برخوردار باشند در شکل‌دهی و تقویت سرمایه‌ی اجتماعی در ابعاد مختلف اعتماد و وابستگی بین اعضا شود و همه‌ی این‌ها در گرو میزان کیفیتی است که یک مدیر آموزشی از صلاحیت حرفه‌ای برخوردار است در واقع یک مدیر با بهره‌مندی از شایستگی حرفه‌ای که به عنوان ابزاری مهم در زمینه‌ی اثرپذیری و اثر گذاری و همین‌طور کنترل سازمان می‌باشد زیرا مجموعه توانایی‌ها و ظرفیت‌هایی است که دارنده آن (مدیریت) را قادر می‌سازد در چارچوب محدودیت‌های درون سازمانی و برون سازمانی در ایفای نقش و وظایف کاری خود عملکرد مطلوبی داشته و علاوه بر آن تضمین‌کننده موفقیت سازمانی هم باشد.

سرمایه‌ی روان شناختی به عنوان متغیر روان شناختی مثبت‌گرایی که شامل خصیصه‌هایی چون خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری است فرد را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند و از آنجا که در توصیف و تعریف از شایستگی‌های

حرفه ای به عنوان مجموعه ای از ویژگی هایی است که فرد داراست و به سازمان اطمینان می دهد تا کار را با اطمینان خاطر به فرد واگذار کند و او کار و در حد انتظارات و استانداردهای سازمان انجام دهد شناخته می شود شایستگی های یک کارمند باید خواسته های یک شغل را در برگیرد و محقق سازد و که منجر به عملکرد برجسته و یا توانایی برای انجام اثر بخش فعالیت باشد در واقع سرمایه روانشناختی از این جهت که به خصوصیات شخصی و شخصیتی گفته می شود که به فرد اجازه می دهد کاری را بالاتر از حد متوسط انجام دهد . می تواند عنصر مهمی در بین سه عنصر دانش، مهارت و ویژگی های شخصیتی که اجزای تشکیل دهنده ی صلاحیت حرفه ای باشد. زیرا شایستگی بیانگر ترکیبی از انگیزش، صفات، خود پنداره، نگرش ها، ارزش ها، محتوای دانش یا مهارت های رفتار شناختی است که میان کارکنان متوسط و برتر تمایز ایجاد نماید که به نوعی به عنوان ویژگی های روانشناختی محسوب می شود که در احراز صلاحیت حرفه ای موثر واقع می شود. در بررسی رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی بر صلاحیت حرفه ای، به این نتیجه رسیدیم که بعد فرهنگ مشارکتی بیشترین تأثیر را بر صلاحیت حرفه ای دارد. بر این اساس میتوان ادعا کرد مدیران موفق در سازمان کسانی هستند که به جای فرهنگ خشک بوروکراتیک، فرهنگ حمایتی یا مشارکتی را به کار گیرند. ایجاد جلسات طوفان مغزی، بهادادن به کارکنان سطح پایین در سازمان، پی بردن به ارزش های حاکم بر افراد می تواند موجب افزایش تعهد در افراد شود که این امر میزان ترک شغلی را کاهش می دهد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش سهیم بودند تشکر و قدردانی میشود.

References

- Abazari Z, Shariatmadari M, Hamidifar F, Shoghi B. (2020). Presenting the appropriate model of professional qualifications of faculty members of Islamic Azad University of Tehran. *Ahvaz Soldier Education Development Journal*, 12(1): 75-87.
- Alkhoraf A, McLaughlin P. (2018). Lean implementation within manufacturing SMEs in Saudi Arabia: Organizational culture aspects. *Journal of King Saud University-Engineering Sciences*, 30(3): 232-242.
- Anbari Z, Shiri A. (2014). Investigating the effect of social capital on the maintenance of human resources by explaining the role of competence of managers in education departments of Ilam province, *International Conference on Economics, Accounting, Management and Social Sciences*, <https://civilica.com/doc/367630>.
- Attar M. (2020). Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research, *International Journal of Business and Economics Research*. 9(1): 11-20.
- Avey James B, Luthans, R F, Smith M. (2010): Impact of Positive Psychological capital on Employee Well-being Over Time, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 15(1): 98-59.
- Caruso D R, Fleming K, Spector E D. (2014). Emotional intelligence and leadership. In *Conceptions of leadership* (pp. 93-110). Palgrave Macmillan, New York.
- Chalikias M, Raftopoulou I, Sidiropoulos G, et al. (2020). The school principal's role as a leader in teachers' professional development: the case of public secondary education in Athens, *Problems and Perspectives in Management*, 18(4): 461-474.
- Farahbakhsh S, Jafari Sarabi M, Siah Kemari E, et al. (2017). Compilation of scientific-professional qualifications of principals of primary schools in Lorestan province. *School Management*, 5(1): 113-127.
- Feizi T, Abedini S. (2008). Investigating emotional intelligence and social capital (case study). *Journal of Economics and Business*, 1(1): 45-72.
- Gholami Alavi S, Hatami J, Mehromhamadi M, Talai I. (2020). Designing and validating the model of professional qualification of educational leaders in elementary school. *Curriculum Studies*, 18(68): 197-222.
- Goula A, Stamouli M A, Latsou D, et al. (2021). Learning organizational culture in Greek public hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1867.
- Harris A, Jones M, Crick T. (2020). Curriculum leadership: a critical contributor to school and system improvement, *School Leadership & Management*, 40 (1): 1-4.
- Ilinska L, Platonova M, Smirnova T. (2016). Metaphorical Competence in Professional Communication. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 236. 254-259.
- Karami M, Pourkarimi J, Qarlaqi S, Homaini Demirchi A. (2015). The mediating effect of professional commitment in the relationship between professional competence and job performance (case study: education experts of Tehran University). *Scientific Journal "Organizational Culture Management"*, 15(4): 833-856.
- Labadi Z; Agha Ali Khani E. (2012). Factors affecting the competence and competence of middle and high school principals in Mallard city. *Behavioral Sciences (Abhar)* 12(1):91-118
- Luthans F, Youssef M, Avolio J. (2007). *Psychological capital Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press.
- Mac Gee EA. (2011). An examination of the stability of positive psychological capital using frequency-based measurement". PhD dissertation, University of Tennessee.
- Mohammadi R. (2016). Presentation of the conceptual model of the professional competence of evaluators and quality auditors in the higher education system, *Journal of research in educational systems: No. 35-p. 67*.
- Mozafari M M, Behdad M. (2019). A conceptual framework for understanding the interactive relationship between human resource management, organizational culture and organizational entrepreneurship, *Standard and Quality Management Quarterly*, 9(2): 19-31.
- Mulyana Y. (2021). The Influence of Motivation, Ability, Organizational Culture, Work Environment on Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7): 99-108.

- Nasiri M, Labadi Z. (2018). Organizational culture in educational organizations and scientific research culture in higher education. *Applied studies in management and development sciences*, 3(11).
- Newman A, Ucbasaran D, Zhu F, Hirst G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(Suppl 1): S120–S138.
- Panahi S M, Pourkarimi J, Ramezan M. (2018). Presenting the model of professional competence of research managers in research-oriented organizations, *Organizational Resource Management Research* 8 (1): 23-46.
- Powell B J, Mettert K D, Dorsey C N, et al. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. *Implementation Research and Practice*, 2, 26334895211018862.
- Ramezani S G, Amiri Jami H. (2019). A meta-analysis on the professional qualifications of educational managers, the third international conference on innovation and research in educational sciences, management and psychology, Tehran, the permanent secretariat of the conference.
- Schein E H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco, CA Jossey-Bass.
- Soleimani, N, Mazinani M. (2017). examining the relationship between social capital and organizational commitment in the ability of educational managers, the 8th International Conference on Psychology and Social Sciences, Tehran.
- Sridevi G, Srinivasan P T. (2012). Psychological capital: a review of evolving literature". *Colombo Business Journal*, 3(1): 29-35.
- Ya K, Giatman M, Rizal F, Wulansari R. (2020). Revisiting the School-Based Management Recent Studies. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*. 20. 119-127.
- Yousefi A, Maleki Avarsin S, Talebi B. (2020). Designing the model of professional development of school principals in the horizon of 1404 with an approach based on foundational data theory, *Management on Education Organizations*, 9(1): 12-51.