فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۳، شماره ۲۷، زمستان ۱۴۰۳

# بررسی تاثیر رهبری اخلاق مدار بر میزان یادگیری سازمانی در بین معلمان مدارس استثنایی بوشهر

**مریم قاسمی[1*]**

۱ گروه علوم تربیتی، واحد بوشهر، دانشگاه ازاد اسلامی، بوشهر، ایران.

**چکیده**

پژوهش حاضراز نظر گردآوری داده‌ها، تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر اهداف نیز، تحقیقی کاربردی با رویکرد آمیخته محسوب می شود. جمعیت مورد مطالعه در پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مدارس استثنایی بوشهر می باشد. روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده بود، که از بین آنان تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه رهبری اخلاقی ، پرسشنامه یادگیری سازمانی، پرسشنامه اعتماد سازمانی استفاده شد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از جداول فراوانی و شاخص های گرایش به مرکز شامل میانگین، انحراف معیار استفاده شد و در بخش آمار استنباطی از آزمون تحلیل کوواریانس استفاده شد. این آزمون ها با استفاده از نرم افزار انجام اس پی اس اس انجام گرفت. در تبیین نتایج به دست آمده می توان گفت که در عصر حاضر که عصر دانش و دانایی نامیده می شود، سازمان ها شاهد محیط هایی هستند که روز به روز پویاتر می شوند و تغییر جزء جدایی ناپذیر دنیای امروز است. در نتیجه، سازمانها باید خود را برای ادامه حیات در چنین محیطی قادر کنند و دانش سازمانی نیز باید متناسب با تغییرات محیطی تغییر کند تا بتواند عملکرد و موقعیت رقابتی سازمان را بهبود بخشد.

**کلیدواژه‌ها:** رهبری اخلاقی، یادگیری سازمانی، اعتماد سازمانی، معلمان مدارس استثنایی بوشهر

نویسنده مسئول: Bdorsa47@gmail.com

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۳، شماره ۲۷، زمستان ۱۴۰۳

**مقدمه**

تمام سازمانها مستقیم و یا غیرمستقیم از رفتار اخلاقی سود می برند و می بایست در گستره موازنی اخلاقی در سازمانها و اتخاذ تصمیمات اخلاقی تلاش نمایند. در میان سبک های رهبری، رهبری اخلاقی از آن جهت که بر پایه اصول عدالت ، صداقت و سایر اصول انسانی بنا نهاده شده، بهتر از سایر سبکها می تواند بستر مناسبی را برای یادگیری سازمانی فراهم آورد. اعتماد در سازمان از عناصرکلیدی و اثربخش در سازمان به حساب می آید زیرا مشارکت و همکاری اثربخش را در سازمان ممکن می سازد. اعتماد در سازمان ها باعث رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ماندگاری کارکنان خواهد شد. اعتماد موضوعی میان رشته ای محسوب می گردد و از رشته هایی مانند روان شناسی، روان شناسی اجتماعی و جامعه شناسی سرچشمه می گیرد. موضوع اعتماد از رشته های دیگری از جمله حقوق، علوم سیاسی و رفتار سازمانی نشأت می گیرد.

مفهوم یادگیری سازمانی به سال ۱۹۰۰ میلادی، هنگامی که تیلور موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش کارآیی و بهبود سازمان مطرح کرد، برمی گردد ( وینستین و آزولای[1]، ۱۹۹۹؛ به نقل از شهابی و جلیلیان، ۱۳۹۰). ایجاد یادگیری سازمانی سال ها پیش با کار دیربون و سایمون[2] (۱۹۵۸)، آغاز شد ( حاجی پور و کرد، ۱۳۹۰). نخستین بار، در سال ۱۹۷۰، دونالد میکائیل[3]، ایده یادگیری سازمانی[4] را مطرح کرد ( گیلبرت[5]، ۲۰۰۷). به زعم قربانی زاده (۱۳۸۷)، واژه‌ی " یادگیری سازمانی " برای اولّین بار توسط سایبرت و مارچ[6] در مطالعه‌ی اولیه شان روی جنبه های رفتاری تصمیم گیری سازمانی در سال ۱۹۶۳به کار رفته است. اما برخی بر این باورند که توجه محافل دانشگاهی به چگونگی یادگیری سازمان‌ها به دهه ۱۹۵۰ باز می گردد ( بایراکتارا و غلو، کوتانیز[7]،

[1] - Argyris & Schon
[2] - Dearbron & Simon
[3] - Donald Micaeel
[4] - Organizational Learning
[5] - Gilbert
[6] - Cyert & Match
[7] - Bayraktaroglu & Kutaniz

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

۲۰۰۳). صرف نظر از تاریخ دقیق شروع بحث یادگیری سازمانی، این موضوع تا اواخر دهه ۱۹۷۰ توجه چندانی را به به خود جلب نکرد. در این هنگام بود که تعدادی از نظریه پردازان، فعالیّت های خود را بر یادگیری سازمانی متمرکز کردند ( آرجریس[1]، ۱۹۹۷؛ آرجریس و شون[2]، ۱۹۷۸ ؛ جلینک[3]، ۱۹۷۹). اگرچه فعالیّت های تحقیقاتی در دهه ۱۹۸۰ نیز روی این موضوع ادامه داشت، در دهه ۱۹۹۰ موضوع یادگیری سازمانی تنها یکی از موضوعات مطرح در گرایش های مختلف رشته مدیریت مثل استراتژی و مدیریت تولید بود و از آن تاریخ به بعد بحث یادگیری سازمانی تحت الشعاع مباحث جدید مدیریتی از جمله موضوع سازمان های یادگیرنده قرار گرفت. در دهه های اخیر، سازمانها برای حفظ وضعیت رقابتی خود از مفهوم کیفیت جامع به سمت مفاهیم یادگیری، نوآوری، و بهبود مستمر در سطح جهانی حرکت کرده اند. زیرا سازمانها به عنوان مجموعه ای از افراد و گروه های انسانی، در معرض تحولات وسیع و پرشتاب محیطی قرار دارند و به مرور زمان در زمینه اقدامات و فعالیتهای خودآموخته هایی را کسب می کنند؛ به عبارت دیگر، سازمانها نیز مانند افراد قدرت یادگیری دارند . ازاینرو، موضوع یادگیری سازمانی در کانون توجه نظریه های سازمان و مدیریت قرار گرفته است و میتوان نتیجه گرفت که یکی از چالشهای مهم در سطوح مختلف مدیریتی، افزایش توان یادگیری سازمانی است.

سازمانهای بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم جهت همسویی با تغییرات محیط پیرامونی بویژه با توجه به مسایل جهانی شدن را ندارند و برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند. یکی از مهمترین این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است.

بنابراین، سازمانهایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یادبگیرند. درست به همین دلیل است که مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در سالهای اخیر مطرح شده و رشد فزاینده‌ای داشته است. سازمانها

[1] - Argris
[2] - Argyris & Schon
[3] - Jelinek

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

به جای رفتارها و حرکتهای سنتی خود که در بهترین شکل آن در برگیرنده آموزش نیز می‌بود، تبدیل به سازمانی شوند که همواره یاد می‌گیرند، یعنی کوشش خود را در جهت یادگیری به عنوان یک امتیاز رقابتی به کار می‌برند. اعتماد سازی یعنی اینکه کارکنان شما درک کنند که در سازمان هدف و منافع مشترکی میان اعضا وجود دارد و همه آنها در رسیدن به آن هدف و مزایای آن شریک هستند. افراد در صورتی که باور کنند در سازمان اهداف و منافع مشترکی وجود دارد و همه برای رسیدن به آن هدف و منافع مشترک در تلاش هستند، تلاش و تعهد خود به سازمان را بیشتر می‌کنند. رهبری اخلاق مدار در ایجاد یادگیری سازمانی نقش پررنگی دارد.

مرادزاده و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیرگذاری سبک رهبری اخلاقی و توانمندسازی با اعتماد سازمانی مدیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک شهر خرم آباد" به بررسی رابطه بین این متغیرها پرداختند. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، صاقی علویجه و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی دیگر به بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی اینرسی سازمانی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان اصفهان پرداختند و نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی تاثیر مستقیم و معنادار دارد. همچنین، کشته‌گر و ناستی‌زایی (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی یادگیری سازمانی پرداختند و یافته‌ها بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار میان این متغیرها بود. شجاعی و همکاران (۱۳۹۹) نیز در پژوهشی دیگر به تحلیل رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای کارکنان با توجه به نقش میانجی هویت سازمانی و نقش تعدیلی اعتماد سازمانی پرداختند و نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی به طور مثبت بر آوای کارکنان تاثیرگذار است.

در پژوهش صمدیان (۱۳۹۷) نیز تاثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی بررسی شد و نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی به طور مثبت بر یادگیری سازمانی تاثیر دارد. در همین راستا، ملک محمدی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی تاثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر قابلیت یادگیری سازمانی پرداختند و نتایج به وجود رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر اشاره داشت.

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

در سطح بین‌المللی، کانوکورن (۲۰۱۳) در پژوهشی به شناسایی شاخص‌های رهبری اخلاقی برای مدیران مدارس تایلند پرداخته و ایزبل (۲۰۰۶) در تحقیقی دیگر به بررسی سبک رهبری اخلاقی در میان روسای دانشگاه‌ها در تگزاس پرداخت. همچنین، گنزالس و مانوئل (۲۰۰۳) در پژوهشی تحت عنوان "بعد اخلاقی رهبر، یک نیاز جهت اجرای مدیریت کیفیت فراگیر" به نقش رهبری اخلاقی در پیاده‌سازی اصول مدیریت کیفیت فراگیر پرداخته و تیلور و استریکلند (۲۰۰۲) در تحقیقی دیگر به رتبه‌بندی ویژگی‌های رهبری اخلاقی در دانشگاه فلوریدا و اورلاندو پرداختند. این یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت رهبری اخلاقی در بهبود عملکرد سازمان‌ها و افزایش اعتماد و یادگیری سازمانی است.

بنابراین بررسی تأثیر رهبری اخلاق‌مدار بر میزان یادگیری سازمانی در بین معلمان مدارس استثنایی بوشهر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا رهبری اخلاق‌مدار می‌تواند بستر مناسبی برای ایجاد محیطی حمایتی و تشویق‌کننده در این مدارس فراهم آورد. معلمان در مدارس استثنایی با چالش‌های خاصی روبه‌رو هستند و در این راستا، رهبری اخلاقی به عنوان یک عامل کلیدی می‌تواند به تقویت انگیزه، اعتماد و همکاری میان معلمان کمک کند، که در نهایت منجر به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان با نیازهای ویژه می‌شود. همچنین، تأکید بر اصول اخلاقی در رهبری به معلمان این امکان را می‌دهد که در تصمیم‌گیری‌ها و تعاملات خود با دانش‌آموزان و والدین، رویکردی انسانی و عادلانه اتخاذ کنند، که این امر می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش یادگیری در سطح کل مدرسه منجر شود. به همین دلیل، شناخت و تحلیل این تأثیرات می‌تواند به توسعه راهکارهای مؤثر در راستای بهبود یادگیری سازمانی و ارتقاء سطح کیفیت آموزشی در مدارس استثنایی بوشهر کمک کند. با توجه به توضیحات فوق، در پژوهش حاضر این مسئله مدنظر است که تأثیر رهبری اخلاق‌مدار بر میزان یادگیری سازمانی در بین معلمان مدارس استثنایی بوشهر چگونه است؟

**روش‌شناسی**

پژوهش حاضر به دلیل ارائه پیشنهادهای اجرایی برای بهبود تأثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی اعتماد سازمانی، از نوع پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود. این تحقیق از نظر نحوه گردآوری داده‌ها

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

و کنترل متغیرها، به عنوان یک پژوهش توصیفی طبقه‌بندی می‌شود و به طور خاص، از نوع کمّی و در دسته پژوهش‌های پیمایشی با استفاده از رویکرد پرسشنامه‌ای قرار دارد.

جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی معلمان مدارس استثنایی بوشهر است. برای انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده و با به‌کارگیری فرمول کوکران، تعداد ۸۰ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۶ در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام پذیرفت.

**یافته‌ها**

آمار توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی در این پژوهش شامل اطلاعاتی درباره جنسیت، سطح تحصیلات و سن پاسخگویان است.ابتدا، بررسی جنسیت نشان داد که ۶۵ درصد از افراد مورد مطالعه (۵۲ نفر) مرد و ۳۵ درصد (۲۸ نفر) زن هستند، که نشان‌دهنده‌ی توزیع نابرابر جنسیتی در نمونه‌ی تحقیق است. در مورد سطح تحصیلات، داده‌ها حاکی از آن است که ۱۶/۲۵ درصد پاسخگویان (۱۳ نفر) دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۵۸/۷۵ درصد دارای تحصیلات لیسانس، و ۲۵ درصد (۲۰ نفر) دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر هستند. این نتایج نشان می‌دهد که اکثریت پاسخگویان دارای تحصیلات دانشگاهی هستند، که می‌تواند بر کیفیت و عمق پاسخ‌ها تأثیرگذار باشد. همچنین توزیع سنی پاسخگویان نیز بررسی شد. بر اساس داده‌ها، ۷/۵ درصد (۶ نفر) دارای سن ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۶/۲۵ درصد (۲۱ نفر) دارای سن ۳۱ تا ۳۵ سال، ۴۳/۷۵ درصد (۳۵ نفر) دارای سن ۳۶ تا ۴۰ سال، و ۲۲/۵ درصد (۱۸ نفر) دارای سن بالاتر از ۴۰ سال بوده‌اند. این توزیع سنی نشان‌دهنده‌ی تنوع سنی در نمونه مورد مطالعه است و می‌تواند بر نحوه‌ی نگرش و تجربیات پاسخگویان تأثیرگذار باشد.

در ادامه پیش‌فرض های آزمون آماری آورده شده است.

الف) آزمون کلموگروف ـ اسمیرنوف

برای استفاده از آزمون های پارامتریک، پیش شرط هایی وجود دارد که عبارتند از: شرط نرمال بودن داده ها، و شرط تصادفی بودن داده ها. شرط اول برای کلیه داده ها بایستی مورد استفاده قرار گیرد، اما شرط دوم تنها برای

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

داده های تاریخی(داده هایی که در طول زمان بدست آمده است ـ مانند تحلیل های رگرسیون زمانی) مورد استفاده قرار می گیرد. بنابراین از این آزمون برای بررسی شرط مورد نظر استفاده خواهیم کرد. جهت بررسی نرمال بودن عامل ها از آزمون تک نمونه ای کلموگروف ـ اسمیرنوف به قرار زیر استفاده می کنیم.

**جدول ۱- آزمون کلموگروف ـ اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن عامل ها**

| | | رهبری اخلاقی | یادگیری سازمانی | اعتماد سازمانی |
|---|---|---|---|---|
| تعداد | | ۸۰ | ۸۰ | ۸۰ |
| پارامترهای نرمال | میانگین | ۳/۴۸ | ۳/۵۷ | ۳/۴۴ |
| | انحراف معیار | ۰/۵۴۲ | ۰/۶۳۸ | ۰/۶۲۱ |
| مقادیر کلموگروف- اسمینرف | | ۱/۰۸ | ۱/۱۲ | ۱/۳۳ |
| سطح معناداری (دو دامنه) | | ۰/۰۲۴ | ۰/۰۳۸ | ۰/۰۴۲ |

با توجه به جدول ۱ می توان نتیجه گرفت که چون مقادیر سطح معناداری کلیه متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰.۰۵ می باشند پس می توان گفت که این عامل نرمال بودن توزیع را می رساند پس می توان در تحلیل فرضیه های پژوهش، آزمونهای پارامتریک را بکار گرفت.

بررسی وضعیت متغیرها

جدول ۲ آمار توصیفی مربوط به پرسشنامه را نشان می‌دهد. با توجه به جدول مشخص می‌شود که میانگین به دست آمده برای بیشتر ابعاد پرسشنامه بالاتر از میانگین نظری (با توجه به اینکه طیف پاسخگویی بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه ایی بود، میانگین ۳ به عنوان میانگین نظری در نظر گرفته می شود) می باشد. مشاهده میانگین متغیرها نشان می دهد که تمامی متغیرهای پژوهش بالاتر از میانگین نظری می باشد. در این میان متغیر یادگیری سازمانی میانگینی معادل (۳.۵۷)کسب کرده است که بالاتر از میانگین سایر متغیرها است. سایر ابعاد بالاتر از نیز دارای میانگین بالاتر از میانگین نظری می باشند. بدین معنی می باشد که اکثر افراد شرکت کننده گزینه های کاملاً موافق و موافق را زده اند. همچنین مقادیر همبستگی نیز مثبت و معنی دار می باشد. نتایج در جدول زیر قابل مشاهده می باشد.

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۳، شماره ۲۷، زمستان ۱۴۰۳

**جدول۲- میانگین و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش**

| مؤلفه | میانگین | انحراف استاندارد | خطای استاندارد میانگین | ۱ | ۲ | ۳ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| رهبری اخلاقی | ۳/۴۸۲ | ۰/۵۴۲ | ۰/۰۳۸ | ۱ | | |
| یادگیری سازمانی | ۳/۵۷۹ | ۰/۶۳۸ | ۰/۰۴۲ | ۰/۵۶۸ | ۱ | |
| اعتماد سازمانی | ۳/۴۴۵ | ۰/۶۲۱ | ۰/۰۳۹ | ۰/۶۱۸ | ۰/۵۵۳ | ۱ |

به منظور بررسی پیش بینی رهبری اخلاقی از یادگیری سازمانی معلمان مدارس استثنایی بوشهر تاثیر معنی داری دارد. از رگرسیون ساده استفاده شد. در جدول ۴-۶ مقادیر همبستگی و مجموع مجذورات دو متغیر گزارش شده است. بر اساس نتایج از مجموع مجذورات یادگیری سازمانی (۴۲/۳۴) مقدار (۱۳/۰۷) واحد از آن توسط رهبری اخلاقی قابل پیش بینی است. با توجه به مقدار R2 مشخص می‌شود که حدود ۴۱ درصد(R2=0/412) از واریانس تغییرات یادگیری سازمانی توسط رهبری اخلاقی قابل تبیین است. همچنین در این جدول مقادیر مجذورات رگرسیون ارائه شده است که مشاهده می‌شود مقدار F این جدول در سطح P<0/05 برای رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی معلمان مدارس استثنایی بوشهر معنی‌دار می‌باشد. آماره دوربین واتسون نیز در سطح مطلوبی می باشد، که نشان از استقلال خطاها دارد(مقدار مطلوب این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ می باشد). مقدار بتای به دست آمده برای متغیر یادگیری سازمانی در جدول بعدی معادل (β=.۶۴۹) به دست آمده است، که نشان می دهد به ازای یک واحد تغییر در رهبری اخلاقی ۶۴۹. واحد تغییر در یادگیری سازمانی کارکنان به وقوع می پیوندد. سایر مقادیر رگرسیون در جدول ۴-۷ برای تاثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی معلمان مدارس استثنایی بوشهر مشخص شده است. با توجه به نتایج می توان گفت فرض خلاف تایید و فرض صفر پژوهش رد می‌گردد.

**جدول ۳-آزمون مجموع مجذورات و مقدار F**

| مدل | مجموع مجذورات | درجات آزادی | میانگین مجذورات | F | سطح معنی داری | $R^2$ | DW |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| رگرسیون | ۱۳.۰۷ | ۱ | ۱۳.۰۷ | ۳۴.۸۵ | .۰۰۰ | ۰.۴۱۲ | ۰.۸۶۳ |

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| باقی مانده | ۲۹.۲۷ | ۷۸ | ۰.۳۷۵ | | | | |
| مقدار کل | ۴۲.۳۴ | ۷۹ | | | | | |

**جدول ۴-ضرایب رگرسیون رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی**

| ابعاد | ضرایب غیر استاندارد | | ضریب استاندارد | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| مقدار ثابت | ۱.۴۲۱ | ۰.۲۴۷ | | ۱۰.۳۸ | .۰۰۰ |
| یادگیری سازمانی | ۰.۶۳۸ | ۰.۰۵۸ | ۰.۶۴۹ | ۱۱.۲۷ | .۰۰۰ |

برای بررسی اینکه مدل برآمده از پژوهش مناسب است یا نه از شاخص های نیکویی برازش یا شاخص هایی که مشخص می کند مدل به به دست آمده مناسب می باشد استفاده می‌شود. که در مدل حاضر شاخص‌های نیکویی برازش نیز حاکی از برازش مناسب هر یک از مولفه‌ها در اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش دارد.گرچه انواع گوناگونی از آزمون‌ها که به آن‌ها شاخص‌های برازش گفته می‌شود، در حال توسعه و تکامل می‌باشند اما هنوز درباره حتی یک آزمون بهینه نیز توافق همگانی وجود ندارد. تصمیم‌گیری درباره برازش یک مدل براساس چند شاخص و نه یک شاخص انجام می‌گیرد. بنابراین برای ارزیابی برازش مدل، ضروری است تعداد متنوعی از شاخص‌ها گزارش شود. زیرا شاخص های مختلف، جنبه‌های متفاوتی از برازش مدل را انعکاس می‌دهند. در جدول ۵ این مقادیر مشخص شده است.

**جدول ۵- ویژگی‌های آماری و مشخصات کلی برازش مدل معادلات ساختاری**

| RMSEA | $X^2$ | D.F | $X^2$/D.F | G.F.I | A.G.F.I | R.M.r | P-value |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0/۰۹۷ | ٤٣٩/٨١ | ١١٦ | ٣/٧٩ | ٠/٩٣ | ٠/٨٩ | ٠/٨٢ | ٠/٠٠٠ |

به‌طور کلی چندین شاخص برای سنجش برازش مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد ولی معمولاً برای تأیید مدل، استفاده از سه تا پنج شاخص کافی است. خلاصه‌ای از شاخص‌های مهم برازش مدل در جدول زیر گزارش شده است.

**جدول۶-شاخص‌های نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری**

| ردیف | نام آزمون | معیار اصلی | چه زمانی مدل برازنده است؟ | نتیجه |
|---|---|---|---|---|

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ۱ | $\chi 2$ | تفاوت فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار | معنادار باشد (بزرگتر از میزان جدول) | برازش دارد |
| ۲ | $X^2/D.F$ | کای دو تقسیم بر درجه آزادی | کوچکتر از ۳ باشد | برازش دارد |
| ۳ | RMR | واریانس باقیمانده و کوواریانس | هرچه به صفر نزدیکتر باشد | برازش دارد |
| ۴ | GFI | ارزیابی مقدار نسبی واریانس و کوواریانس | بین صفر و یک. باید برابر یا بزرگتر از ۰.۹ باشد | برازش دارد |
| ۵ | AGFI | میانگین مجذورات به جای مجموع مجذورات | بین صفر و یک. باید برابر یا بزرگتر از ۰.۹ باشد | برازش دارد |
| ۶ | RMSEA | خطای مجموع مجذورات میانگین | اگر از ۰.۰۸ کوچکتر باشد | برازش دارد |
| ۷ | NFI | مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه هایش | باید بزرگتر از ۰.۹ باشد | برازش دارد |
| ۸ | CFI | مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه هایش | باید بزرگتر از ۰.۹ باشد | برازش دارد |

## بحث و نتیجه‌گیری

به منظور بررسی پیش بینی رهبری اخلاقی از یادگیری سازمانی معلمان مدارس استثنایی بوشهر از رگرسیون ساده استفاده شد. نتایج نشان داد از مجموع مجذورات یادگیری سازمانی مقدار (۱۳/۰۷) واحد از آن توسط رهبری اخلاقی قابل پیش بینی است. با توجه به مقدار همبستگی چندگانه مشخص می‌شود که حدود ۴۱ درصد از واریانس تغییرات یادگیری سازمانی توسط رهبری اخلاقی قابل تبیین است. همچنین مقدار بتای به دست آمده برای متغیر یادگیری سازمانی نشان می دهد به ازای یک واحد تغییر در رهبری اخلاقی ۶۴۹. واحد تغییر در یادگیری سازمانی معلمان مدارس استثنایی بوشهر به وقوع می پیوندد. لذا فرضیه پژوهش تایید می شود.

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

نتایج به دست آمده با پژوهش های مرادزاده و همکاران (۱۴۰۰)؛ اسپریتز (۲۰۰۹)؛ صاقی علویجه و همکاران(۱۳۹۹) ؛ کشته گر و ناستی زایی (۱۳۹۹)؛ شجاعی و همکاران(۱۳۹۹)؛ ملک محمدی و همکاران(۱۳۹۴)؛ تیلور و استریکلند (۲۰۰۲) همسو می باشد.

در تبیین نتایج به دست آمده می توان گفت که رهبری اخلاقی با توجه به تاثیری که بر معلمان مدارس استثنایی بوشهر در جهت الهام بخشی و دست یابی به اهداف سازمانی داردو در میان سبک های رهبری از ان جهت که بر پایه اصول عدالت صداقت و سایر اصول انسانی بنا نهاده شده، بهتر از سایر سبکها می تواند بستر مناسبی را برای یادگیری سازمانی فراهم آورد. زیرا یادگیری سازمانی در محیطی آکنده از حمایت و تشویق مدیران و نیز فراهم کردن بسترهای مناسب جهت تحقق آن امکان پذیر خواهد بود. زیرا رهبران اخلاقی پیروان را تشویق می کنند و توانمند میسازند که پیروان احساس شایستگی فردی به دست آورند که این اجازه می دهد که آن ها با صلاحیت و با قابلیت شوند تا بتواند یادگیری خود را تقویت و سازمان را در جهت دستیابی به اهداف یاری کنند.

**پیشنهادات**

در راستای بهبود عملکرد معلمان مدارس استثنایی بوشهر و تقویت یادگیری سازمانی، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان زمینه‌های توسعه سبک رهبری اخلاقی را فراهم کنند. این امر می‌تواند از طریق ایجاد بسترهای اعتماد و افزایش آگاهی معلمان و تشویق به همکاری متقابل محقق گردد. با توجه به تأثیر مثبت رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی، همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران به توسعه دانش کارکنان بپردازند و زمینه‌های تسهیم دانش بین فردی را فراهم آورند تا یادگیری در میان معلمان مدارس استثنایی تقویت شود.

علاوه بر این، با توجه به تأثیر اعتماد بر یادگیری سازمانی، ضروری است که جو سازمانی آکنده از اعتماد برای معلمان ایجاد شود تا آنان بتوانند میزان یادگیری خود را افزایش دهند. همچنین، کارکنان باید از طریق ایجاد روابط مناسب با همکاران، یادگیری را در سازمان تقسیم کرده و از نتایج آن بهره‌مند شوند. در این راستا، پیشنهاد می‌شود

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

با ایجاد شفافیت در نقش معلمان، میزان پاسخگویی فعالیت‌های شغلی آنان مشخص گردد تا در زمینه توسعه یادگیری با هدف پاسخگویی بهتر تلاش کنند.

تشویق سبک‌های رهبری مشارکتی و ایجاد جوی مملو از اعتماد می‌تواند به سمت رهبری اخلاقی متمایل شود. همچنین، مدیران باید به عنوان الگوهایی برای معلمان عمل کرده و الهام‌بخش توانایی‌های فردی و گروهی آنان در جهت توسعه یادگیری سازمانی باشند. با توجه به تأثیر جو و فرهنگ سازمانی بر توسعه یادگیری و اعتماد، مدیران باید جو سازمانی قابل اعتمادی را برای معلمان خود ایجاد کرده و یادگیری را در این راستا تقویت کنند. در نهایت، برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های مستقل به ارزیابی هر یک از مؤلفه‌های رهبری اخلاقی بر دیگر متغیرهای سازمانی پرداخته شود تا به توسعه و تقویت این سبک رهبری در سازمان و کاربست آن‌ها در برنامه‌های رسمی کمک کند. همچنین، بررسی سایر سبک‌های رهبری و مقایسه اثرات آن‌ها بر یادگیری و اعتماد سازمانی با رهبری اخلاقی می‌تواند از اهمیت بالایی برخوردار باشد. همچنین، پژوهش‌هایی با رویکرد کیفی برای شناسایی زمینه‌ها و عوامل مؤثر بر کاربست بهتر رهبری اخلاقی در سازمان‌های خدماتی پیشنهاد می‌شود.

## منابع

احمدی، پ و نصیری واحد، ن (۱۳۸۶). " ارتباط استراتژیک مؤثربر نوآوری سازمانی ".ماهنامه تدبیر۳۸،شماره۱۸۶.

اسکات، ر ؛ ترجمه بهرنگی، م ( ۱۳۸۸)، سازمان ها سیستم های حقوقی، حقیقی و باز، تهران، نشر کمال تربیت، چاپ دوم، پاییز ۱۳۸۰. ۵۲۴ .

اعرابی، س. م و فخاریان، م ( ۱۳۸۷). " اندازه گیری سطح یادگیری سازمانی "، پژوهش های مدیریت، سال اول، شماره۱، ۱۲۹-۱۰۹.

اقدسی، م و خاکزار بفروئی، م ( ۱۳۸۷)، " سنجش سطح قابلیت های یادگیری سازمانی در بیمارستان ها "، نشریه بین المللی مهندسی صنایع و مدیریت توسعه دانشگاه علم و صنعت ایران، جلد۱۹، شماره۴، ۸۳-۷۱.

ایمانی پور،ن؛ محمدپور،س و قلی پور،آ (۱۳۹۱)، نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی، ۱۰۵ - توسعه کارآفرینی، سال پنجم، جلد دوم، تابستان، ۱۰۵-۸۷.

آشتیانی، پ و پیرمحمدی،ف (۱۳۸۷)، نوآوری سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط، تدبیر، شماره۱۹۹.

آقایی فیشانی،ت (۱۳۷۷)، خلاقیّت و نوآوری در انسان ها و سازمان ها، تهران: توسعه.

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

بودلایی،ح؛ کوشکی جهرمی، ع و ستاری نسب، ر (۱۳۸۹)، " یادگیری و اعتماد سازمانی به عنوان حلقه های میانجی بین توانمند سازی روانشناختی و تعهد سازمانی "، فصلنامه علمی – پژوهشی، فرایند مدیریت و توسعه.

بهرامی، س؛ رجایی پور، س؛ حسینی، ت؛ بختیار نصرآبادی، ح و یارمحمدیّان، م (۱۳۹۰)، تحلیل روابط چندگانه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی در آموزش عالی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۵-۵۰.

بهرنگی،م (۱۳۸۰)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی: کاربرد نظریه های مدیریت در برنامه ریزی و نظارت، تهران، نشرکمال تربیت.

تاشمن، م و اریلی سوم، چ؛ ترجمه رضایی نژاد،ع (۱۳۸۳)، نوآوری بستر پیروزی (راهنمای کاربردی در رهبری و دگرگونی و نوسازی سازمانی، تهران: رسا.

تولایی، ر ؛ اعظمی، ا و رفیعیان، م ؛ نوآوری منابع انسانی و شکوفایی سازمان، مدیریت منابع انسانی، چالش ها و راهبردها،گروه پژوهش های فرهنگی،اجتماعی، ۲۲۲-۱۹۰.

جمال زاده، م؛ غلامی، ی و سیف، م.ح (۱۳۸۸)، بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحدگرمسار، سال سوم، شماره ۲، ۸۶ – ۶۳.

جوانمرد، ح و سخایی، ف (۱۳۸۸)، "رابطه‌ی مهارت های فردی، یادگیری سازمانی و نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط استان مرکزی"، فصلنامه‌ی بصیرت،سال شانزدهم، شماره ۴۲.

چوپانی، ح؛ زارع خلیل، م؛ قاسمی، ع و غلام زاده، ح (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره دوم، شماره ۱.

حاجی پور، ب و کرد، م (۱۳۹۰)."اثرات پیمان های راهبردی بر روابط بین یادگیری سازمانی،نوآوری وعملکرد مالی شرکت. مطالعات مدیریت بهبود و تحول،شماره ۶۴.

حاجی پور، ب و نظرپور کاشانی، ح ( ۱۳۸۹)، " اولویت بندی انواع فرهنگ سازمانی ( طبق مدل کوئین ) بر مبنای میزان اثرگذاری آن ها بر یادگیری سازمانی، اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره ۱، ۲۰۸-۱۸۱.

حجازی، ی و ویسی، ه (۱۳۸۶)، " تبیین مؤلفه های یادگیری سازمانی در مؤسسات آموزشی عالی کشاورزی "، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۶.

حنیفی، ک و میرهاشمی، م (۱۳۹۰). "رابطه‌ی بین کارآفرینی و درگیری شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن "،فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال هفتم،شماره اول.

خالصی، ن؛ صالحی،م؛ مرادی،ف؛ احمدی نژاد، ب؛ محمدی، ر و روحانی، ب (۱۳۸۹)." رابطه‌ی رهبری خدمتگذار و درگیری شغلی کارکنان بیمارستانهای آموزشی و درمانی کردستان "،مدیریت سلامت،شماره۲۳.

خانعلیزاده، ر؛ کردنائیج، ا؛ فانی، ع و مشبکی، ا (۱۳۸۹)." رابطه بین توانمندی سازمانی و یادگیری سازمانی در دانشگاه تربیت مدرس"، پژوهش نامه‌ی مدیریت تحوّ ل، سال دوم، شماره‌ی ۳.

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

Abdul Kohar U.H et al .( 2012 ). The Cultivation of Organizational Innovation amongst Malaysian Bumiputera (Indigenous) ICT-Based Small Firms , Procedia - Social and Behavioral Sciences 40. 358 – 363.

Agarwal M & Sharma A.(2010). Relationship of Workplace Factors and Job Involvement of Healthcare Employees with Quality of Patient Care in Teaching and Non-teaching Hospitals, Psychol Stud 55(4). 374–385.

Alberto J , Arango c & Victor J,Garsia M & Eulogio c . (2007). " Leadership and organizational learnings rol on innovation and performance: Lessons From Spain, Industrial Marketing Management , No.36, 349-359.

Alegre J & Chiva R.(2008).Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test, Technovation 28. 315–326.

allahyari R et al .( 2011). " survey of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning " , procedia – social and behavioral Sciences 30. 1549-1554.

Argyris co&schon D.A.(1987). " organhzational learning:A Tearyy of Action perspective" , Reading (Am),Addison-Wesly.

Aryee S. (1994). Job involvement : An analysis of its determinats among male and famale Teachers. Revue conadienne des science del' Administration, [2.11.2008].

Blanch A, Aluja A.(2010). Job involvement in a career transition from university to employment Learning and Individual Differences 20. 237–241.

Boon K et al.(2007). HRM and TQM: association with job involvement. Personnel Review Vol. 36 No. 6, 2007. 939-962.

Boon K et al.(2006). HRM and TQM: association with job involvement. Personnel Review Vol. 36 No. 6, 2007. 939-962.

Brian mahon Mc.(2006). Relationship organizational commitment and their association with attachment job and locus of control. Georgia institud of technology.

Brown S. P.(1996). A meta – analysis and review of organizational research on job invovement. Psychological Bulletin, 120, 235 – 255.

Camisón C & López A.V.(2011). Non-technical innovation: Organizational memory and learning capabilities as antecedent factors with

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۳، شماره ۲۷، زمستان ۱۴۰۳

# Studying the Effect of Ethical Leadership on the Level of Organizational Learning among Teachers of Special Schools in Bushehr

**Maryam Ghasemi**[1*]
**1Department of Educational Sciences, Bu.C., Islamic Azad University, Bushehr, Iran**

## Abstract

The present study is a descriptive-survey research in terms of data collection and an applied research with a mixed approach in terms of objectives. The study population in the present study includes all teachers of special schools in Bushehr. The sampling method was simple random sampling, from which 80 people were selected as a sample. Three ethical leadership questionnaires, an organizational learning questionnaire, and an organizational trust questionnaire were used to collect data. In this study, two sections of descriptive and inferential statistics were used to analyze the data obtained. In the descriptive statistics section, frequency tables and central tendency indices including mean and standard deviation were used, and in the inferential statistics section, the analysis of covariance test was used. These tests were performed using SPSS software. In explaining the results obtained, it can be said that in the present era, which is called the era of knowledge and wisdom, organizations are witnessing environments that are becoming more dynamic day by day and change is an inseparable part of today's world. As a result, organizations must enable themselves to survive in such an environment, and organizational knowledge must also change in accordance with environmental changes in order to improve the organization's performance and competitive position.

**Keywords**: Ethical Leadership, Organizational Learning, Organizational Trust, Teachers of Bushehr Exceptional Schools

*Corresponding Author: Bdorsa47@gmail.com

[ Downloaded from jnip.ir on 2026-11-19 ]