



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

مریم قاسمی<sup>۱\*</sup>

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

### چکیده

پژوهش حاضر از نظر گردآوری داده‌ها، تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر اهداف نیز، تحقیقی کاربردی با رویکرد آمیخته محسوب می‌شود. جمعیت مورد مطالعه در پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مدارس استثنایی بوشهر می‌باشد. 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 داده‌های به دست آمده از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از جداول فراوانی و شاخص‌های گرایش به مرکز شامل میانگین، انحراف معیار استفاده شد و در بخش آمار استنباطی از آزمون تحلیل کوواریانس استفاده شد. این آزمون‌ها با استفاده از نرم افزار انجام اس پی اس اس انجام گرفت. در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان گفت که در عصر حاضر که عصر دانش و دانایی نامیده می‌شود، سازمان‌ها شاهد محیط‌هایی هستند که روز به روز پویاتر می‌شوند 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



## مقدمه

تمام سازمانها مستقیم و یا غیرمستقیم از رفتار اخلاقی سود می‌برند و می‌بایست در گستره موازنی اخلاقی در سازمانها و اتخاذ تصمیمات اخلاقی تلاش نمایند. در میان سبک‌های رهبری، رهبری اخلاقی از آن جهت که بر پایه اصول عدالت، صداقت و سایر اصول انسانی بنا نهاده شده، بهتر از سایر سبکها می‌تواند بستر مناسبی را برای یادگیری سازمانی فراهم آورد. اعتماد در سازمان از عناصر کلیدی و اثربخش در سازمان به حساب می‌آید زیرا مشارکت و همکاری اثربخش را در سازمان ممکن می‌سازد. اعتماد در سازمان‌ها باعث رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ماندگاری کارکنان خواهد شد. اعتماد موضوعی میان رشته‌ای محسوب می‌گردد و از رشته‌هایی مانند روان‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی سرچشمه می‌گیرد. موضوع اعتماد از رشته‌های دیگری از جمله حقوق، علوم سیاسی و رفتار سازمانی نشأت می‌گیرد.

مفهوم یادگیری سازمانی به سال ۱۹۰۰ میلادی، هنگامی که تیلور موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و بهبود سازمان مطرح کرد، برمی‌گردد (وینستین و آزولای<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹؛ به نقل از شهابی و جلیلیان، ۱۳۹۰). ایجاد یادگیری سازمانی سال‌ها پیش با کار دیربون و سایمون<sup>۲</sup> (۱۹۵۸)، آغاز شد (حاجی‌پور و کرد، ۱۳۹۰). نخستین بار، در سال ۱۹۷۰، دونالد میکائیل<sup>۳</sup>، ایده یادگیری سازمانی<sup>۴</sup> را مطرح کرد (گیلبرت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). به زعم قربانی زاده (۱۳۸۷)، واژه‌ی "یادگیری سازمانی" برای اولین بار توسط سایبرت و مارچ<sup>۶</sup> در مطالعه‌ی اولیه‌شان روی جنبه‌های رفتاری تصمیم‌گیری سازمانی در سال ۱۹۶۳ به کار رفته است. اما برخی بر این باورند که توجه محافل دانشگاهی به چگونگی یادگیری سازمان‌ها به دهه ۱۹۵۰ باز می‌گردد (بایراکتارا و غلو، کوتانیز<sup>۷</sup>،

<sup>1</sup> - Argyris & Schon

<sup>2</sup> - Dearbron & Simon

<sup>3</sup> - Donald Micael

<sup>4</sup> - Organizational Learning

<sup>5</sup> - Gilbert

<sup>6</sup> - Cyert & Match

<sup>7</sup> - Bayraktaroglu & Kutanz



(۲۰۰۳). صرف نظر از تاریخ دقیق شروع بحث یادگیری سازمانی، این موضوع تا اواخر دهه ۱۹۷۰ توجه چندانی را به خود جلب نکرد. در این هنگام بود که تعدادی از نظریه پردازان، فعالیت های خود را بر یادگیری سازمانی متمرکز کردند (آرجریس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷؛ آرجریس و شون<sup>۲</sup>، ۱۹۷۸؛ جلینک<sup>۳</sup>، ۱۹۷۹). اگرچه فعالیت 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 یادگیرند. درست به همین دلیل است که مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در سالهای اخیر مطرح شده و رشد فزاینده ای داشته است. سازمانها

---

1 - Argris

2 - Argyris & Schon

3 - Jelinek



به جای رفتارها و حرکت‌های سستی خود که در بهترین شکل آن در برگزیده 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، صاقي علويجه 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.



در سطح بین‌المللی، کانوکورن (۲۰۱۳) در پژوهشی به شناسایی شاخص‌های رهبری اخلاقی برای مدیران مدارس تایلند پرداخته و ایزیل (۲۰۰۶) در تحقیقی دیگر به بررسی سبک رهبری اخلاقی در میان روسای دانشگاه‌ها در تگزاس پرداخت. همچنین، گزالس 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 پیشنهادها و اجرای 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



و کنترل متغیرها، به عنوان یک پژوهش توصیفی طبقه‌بندی می‌شود و به طور خاص، از نوع کمی 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 اسپاس پی‌اس اس 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 نشان‌دهنده 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 نشان‌دهنده تنوع سنی در نمونه مورد مطالعه است و می‌تواند بر نحوه‌ی نگرش و تجربیات پاسخگویان تأثیرگذار باشد. در ادامه پیش‌فرض‌های آزمون آماری آورده شده است.

الف) آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک، پیش شرط‌هایی وجود دارد که عبارتند از: شرط نرمال بودن داده‌ها، و شرط تصادفی بودن داده‌ها. شرط اول برای کلیه داده‌ها بایستی مورد استفاده قرار گیرد، اما شرط دوم تنها برای



داده‌های تاریخی (داده‌هایی که در طول زمان بدست آمده است - مانند تحلیل‌های رگرسیون زمانی) مورد استفاده قرار می‌گیرد. بنابراین از این آزمون برای بررسی شرط مورد نظر استفاده خواهیم کرد. جهت بررسی نرمال بودن عامل‌ها از آزمون تک نمونه‌ای کلموگروف - اسمیرنوف به قرار زیر استفاده می‌کنیم.

جدول ۱- آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن عامل‌ها

تعداد	تعداد		
	میانگین	انحراف معیار	مقادیر کلموگروف - اسمیرنوف
۸۰	۳/۴۸	۱/۰۸	۰/۰۲۴
۳/۴۴	۰/۵۴۲	۱/۱۲	۰/۰۳۸
۰/۶۲۱	۰/۵۴۲	۱/۱۲	۰/۰۳۸
۱/۳۳	۰/۵۴۲	۱/۱۲	۰/۰۳۸
۰/۰۴۲	۰/۵۴۲	۱/۱۲	۰/۰۳۸

با توجه به جدول ۱ می‌توان نتیجه گرفت که چون مقادیر سطح معناداری کلیه متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰.۰۵ می‌باشند پس می‌توان گفت که این عامل نرمال بودن توزیع را می‌رساند پس می‌توان در تحلیل فرضیه‌های 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 درجه‌ای بود، میانگین ۳ به عنوان میانگین نظری در نظر گرفته می‌شود) می‌باشد. مشاهده میانگین متغیرها نشان می‌دهد که تمامی متغیرهای پژوهش بالاتر از میانگین نظری می‌باشد. 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 می‌باشند. بدین معنی می‌باشد که اکثر افراد شرکت‌کننده گزینه‌های کاملاً موافق و موافق را زده‌اند. همچنین مقادیر همبستگی نیز مثبت و معنی‌دار می‌باشد. نتایج در جدول زیر قابل مشاهده می‌باشد.



جدول ۲- 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  $R^2$  مشخص می شود که حدود ۴۱ درصد ( $R^2=0/412$ ) از واریانس تغییرات یادگیری سازمانی توسط رهبری اخلاقی قابل تبیین است. همچنین در این جدول مقادیر مجذورات رگرسیون ارائه شده است که مشاهده می شود مقدار  $F$  این جدول در سطح  $P<0/05$  برای رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی معلمان مدارس استثنایی بوشهر معنی دار می باشد. 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 ( $\beta=0/649$ ) به دست آمده است، که نشان می دهد به ازای یک واحد تغییر در رهبری اخلاقی ۰/۶۴۹ 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 می گردد.

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	۰/۰۰۰	۰/۴۱۲	۰/۸۶۳



				۰.۳۷۵	۷۸	۲۹.۲۷	باقی مانده
					۷۹	۴۲.۳۴	مقدار کل

جدول ۴- ضرایب رگرسیون رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی

Sig.	t	ضرایب غیر استاندارد		ابعاد
		Beta	Std. Error	
.۰۰۰	۱۰.۳۸		۰.۲۴۷	مقدار ثابت
.۰۰۰	۱۱.۲۷	۰.۶۴۹	۰.۰۵۸	یادگیری سازمانی

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 دست آمده مناسب می باشد استفاده می شود. که در مدل حاضر شاخص های نیکویی برازش نیز حاکی از برازش مناسب هر یک از مولفه ها در اندازه گیری متغیرهای پژوهش دارد. گرچه انواع گوناگونی از آزمون ها که به آن ها شاخص های برازش گفته می شود، در حال توسعه و تکامل می باشند اما هنوز درباره حتی یک آزمون بهینه نیز توافق همگانی وجود ندارد. تصمیم گیری درباره برازش یک مدل براساس چند شاخص و نه یک شاخص انجام می گیرد. بنابراین برای ارزیابی برازش مدل، ضروری است تعداد متنوعی از شاخص ها گزارش شود. زیرا شاخص های مختلف، جنبه های متفاوتی از برازش مدل را انعکاس می دهند. در جدول ۵ این مقادیر مشخص شده است.

جدول ۵- ویژگی های آماری و مشخصات کلی برازش مدل معادلات ساختاری

RMSEA	X <sup>2</sup>	D.F	X <sup>2</sup> /D.F	G.F.I	A.G.F.I	R.M.r	P-value
0/۰۹۷	۴۳۹/۸۱	۱۱۶	۳/۷۹	۰/۹۳	۰/۸۹	۰/۸۲	۰/۰۰۰

به طور کلی چندین شاخص برای سنجش برازش مدل مورد استفاده قرار می گیرد ولی معمولاً برای تأیید مدل، استفاده از سه تا پنج شاخص کافی است. خلاصه ای از شاخص های مهم برازش مدل در جدول زیر گزارش شده است.

جدول ۶- شاخص های نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری

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



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 نتیجه گیری

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 می شود 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 ۰.۶۴۹ واحد تغییر در یادگیری سازمانی معلمان مدارس استثنایی بوشهر به وقوع می پیوندد. لذا فرضیه پژوهش تایید می شود.



نتایج به دست آمده با پژوهش های مرادزاده و همکاران (۱۴۰۰)؛ اسپریتز (۲۰۰۹)؛ صاقی علویجه و همکاران (۱۳۹۹)؛ کشته‌گر 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 دارد 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 می شود که مدیران سازمان زمینه های توسعه سبک رهبری اخلاقی را فراهم کنند. این امر می تواند 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 می شود که مدیران به توسعه دانش کارکنان پردازند و زمینه های 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 بهره مند شوند. در این راستا، پیشنهاد می شود



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 مؤثر بر نوآوری سازمانی". ماهنامه تدبیر، شماره ۳۸، شماره ۱۸۶. اسکات، ر؛ ترجمه بهرنگی، م (۱۳۸۸). سازمان‌ها سیستم‌های حقوقی، حقیقی و باز، تهران، نشر کمال تربیت، چاپ دوم، پاییز ۱۳۸۰. ۵۲۴.
- اعرابی، س. م و فخاریان، م (۱۳۸۷). "اندازه‌گیری سطح یادگیری سازمانی"، پژوهش‌های مدیریت، سال اول، شماره ۱، ۱۲۹-۱۰۹.
- اقدسی، م و خاکزار بفرئی، م (۱۳۸۷). "سنجش سطح قابلیت‌های یادگیری سازمانی در بیمارستان‌ها"، نشریه بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت توسعه دانشگاه علم و صنعت ایران، جلد ۱۹، شماره ۴، ۸۳-۷۱.
- ایمانی پور، محمدپور، س و قلی پور، آ (۱۳۹۱). نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی، ۱۰۵ - توسعه کارآفرینی، سال پنجم، جلد دوم، تابستان، ۸۷-۱۰۵.
- آشتیانی، پ و پیرمحمدی، ف (۱۳۸۷). نوآوری سازمانی در شرکت‌های کوچک و متوسط، تدبیر، شماره ۱۹۹. آقایی فیشانی، ت (۱۳۷۷). خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها، تهران: توسعه.



- 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 یارمحمدیان، 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 واحد گرمسار، 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 و عملکرد مالی شرکت. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۶۴.
- حاجی پور، ب و نظریور 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، شماره ۲۳.
- خانعلیزاده، ر؛ کردنائیچ، ا؛ فانی، ع و مشبکی، ا (۱۳۸۹). " رابطه بین توانمندی سازمانی و یادگیری سازمانی در دانشگاه تربیت مدرس "، پژوهش نامه‌ی مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳.



- 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



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

Maryam Ghasemi<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Department 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