

بررسی اثر خودپنداره مدیران مدارس بر یادگیری سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای^۱

زهرا احتشام^۲، زهرا قموشی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناخت اثر خودپنداره مدیران مدارس بر یادگیری سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای انجام شده است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و روش تحلیل آن از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس ناحیه ۱ شهرری به تعداد ۱۵۴ نفر بوده که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب ۱۱۱ نفر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های تغییر یافته یادگیری سازمانی نیفه و همکاران (۱۹۹۰)، اخلاق حرفه‌ای حسینی (۱۳۹۳) و خودپنداره کارل راجرز (۱۹۵۷) استفاده شده است. پایایی این ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۹۰ و ۰/۸۶ می‌باشد. نتایج حاصل از آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان داد که وضعیت خودپنداره مدیران مدارس، یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای آنان از سطح میانگین نظری بالاتر است. هم‌چنین نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری حاکی از آن بود که احترام به عنوان یکی از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای قابلیت پیش‌بینی یادگیری سازمانی را داشته است. مدل‌یابی معادلات ساختاری نیز نشان داد، خودپنداره بر اخلاق حرفه‌ای (۰/۳۰=۷) و یادگیری سازمانی (۰/۲۶=۷) تأثیر داشته است. اما اخلاق حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار نبوده است. هم‌چنین، خودپنداره به طور غیرمستقیم و از طریق اخلاق حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار نبوده است.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، خودپنداره، مدیران مدارس.

^۱ تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۲۰ - تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)؛ z.ehtesham@ut.ac.ir

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مقدمه

در طول سالیان گذشته نیروهای متعدد اقتصادی، اجتماعی، و فناورانه شدت بسیار یافته و تغییرات چشمگیری در محیط کاری پدید آورده‌اند. تغییرات آن چنان سریع روی داده و رقابت چنان به شدت افزایش یافته‌است که سازمان‌های دیناسوری بزرگ که با هوشمندی ضعیف‌شان در قرن بیستم موفق بودند، در این دنیای قرن بیست و یکم نمی‌توانند به حیات خود ادامه دهند (مارکوارت^۱، ۱۳۸۸: ۱۳) و سازمان‌ها به عنوان مجموعه‌ای از افراد و گروه‌های انسانی، در معرض تحولات وسیع و پرشتاب محیطی قرار داشته و به مرور زمان در زمینه اقدامات و فعالیت‌های خود آموخته‌هایی را کسب می‌کنند؛ از این رو موضوع یادگیری سازمانی^۲ در کانون توجه نظریه‌های سازمان و مدیریت قرار گرفته‌است (محمدی، ۱۳۸۰، به نقل از میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴). بر این اساس رهبران سازمانی دریافته‌اند که باید به یادگیری به‌عنوان پدیده‌ای ارزشمند بنگرند و برای موفقیت در ایجاد آینده‌ای بهتر، سازمانی را پرورش دهند که به طور مستمر و اثربخش در پی فراگیری باشد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۰)، چراکه قطعاً یادگیری سازمانی بر رشد و توسعه سازمان (نوراشیکین و همکاران، ۲۰۱۶)، عملکرد آن (نوراشیکین و همکاران، ۲۰۱۴) و سطح ادراک نوآوری کارکنان آن تاثیرگذار است (ساینار و ایرن^۴، ۲۰۱۵).

در این بین از میان سازمان‌های مختلف، نظام آموزش و پرورش از بزرگترین و گسترده‌ترین سیستم‌های درون هر جامعه است که سرنوشت آن را در بلند مدت تامین کرده و به‌دلیل گستردگی زمانی و مکانی و این که تمام شهروندان تقریباً به‌نوعی با آن سروکار دارند در جوامع از جهات مختلف دارای اهمیت زیادی است (بیگی‌فرد، ۱۳۹۲). سازمان‌های آموزشی نیز از تغییرات محیطی مصون نبوده و ناچار شده‌اند برای حفظ بقا و رشد و توسعه، خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند. این تغییرات مدیریت موسسات آموزشی را در دهه‌های اخیر با چالش مواجه ساخته و سبب شده در روش‌ها و ابزارهای مدیریت خود برای مبارزه با چالش‌های پیش‌رو مانند تقاضا برای اثربخشی بیشتر آموزش‌ها، تغییراتی را ایجاد کرده و به‌دنبال یادگیری باشند (عباسی و حجازی، ۱۳۸۹). در نتیجه امروزه در عصر پیشرفت شتابان دانش و فناوری که سیمای مدارس به کلی در حال تغییر است، برخورداری مدیران و معلمان از دانش، اطلاعات، فنون، اصول و راهبردهای آموزشی به‌تنهایی کافی نیست، بلکه ساماندهی، به‌کارگیری و استفاده به‌هنگام و بجا

¹ Markwart

² organizational learning

³ Norashikin & et

⁴ Cinar & Eren

از اطلاعات در محیط‌های آموزشی امری ضروری و الزامی است (رحیمی و نجفی، ۱۳۸۶ به نقل از امین و همکاران، ۱۳۹۰). هم‌چنین وجود یادگیری سازمانی در مدارس موجب ارتقاء رضایت شغلی و تلاش بیشتر معلمان و در نهایت اثربخشی تدریس و یادگیری می‌گردد (کورلند^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). همه این موارد ضرورت توجه به یادگیری در سازمان‌های آموزشی را نشان می‌دهد.

برای ایجاد محیطی یادگیرنده در سازمان‌ها ضروری است که زمینه‌هایی مهیا گردد؛ از جمله این که تعارضات حل شده، محیطی سرشار از اعتماد به وجود آید و کنترل‌های شدید به فضای گفت‌وگو و تفاهم بدل گردد (اسمیث^۲، ۲۰۱۶: ۱۵). به نظر می‌رسد یکی از راهکارهای موثر برای ایجاد چنین زمینه‌هایی حاکمیت اخلاق حرفه‌ای^۳ باشد؛ چراکه اخلاق حرفه‌ای منافع بسیاری برای سازمان از بعد داخلی و از جنبه‌های بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد (بیک زاد و همکاران، ۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای دارای برکات فراوان سازمانی و فراسازمانی هم چون اعتمادآفرینی و ایجاد محیط مساعد و با نشاط می‌باشد (قراملکی، ۱۳۸۲: ۸۷) که همه این‌ها می‌تواند به استقرار یادگیری سازمانی کمک نماید. از دیگر سو بسط و گسترش اخلاق حرفه‌ای که در واقع یک چارچوب رفتاری است نیازمند توجه به ارتقاء مواردی هم‌چون وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری (بهروزی و همکاران، ۲۰۱۴)، بلندهمتی و قابلیت اعتماد (پاسدار و همکاران، ۲۰۱۴) می‌باشد. در علم رفتار و روابط سازمانی یکی از مواردی که می‌تواند موجب بهبود و رشد این زمینه‌ها گردد، پنداشت افراد نسبت به خودشان است. چراکه پنداشت از خود تاثیر بسزایی بر رفتار و روابط افراد دارد و حالت مثبت آن می‌تواند دو فایده اساسی داشته‌باشد؛ در مرحله اول فرد انرژی‌های مثبتی از درون دریافت می‌کند که حالتی مثبت همراه با احساس توانمندی، امیدواری و اعتماد به نفس را در او به وجود می‌آورد و در مرحله دوم بر اساس این برداشت مثبت احساس توانمندی و تلاش بیشتر ایجاد می‌گردد (میرکمالی، ۱۳۹۳: ۲۷۶). نحوه نگرش فرد نسبت به خود در ایجاد شکست و موفقیت وی نقش مهمی دارد. عملکرد و نحوه تلاش و پیگیری افرادی که خود را توانا و کارآمد و با استعداد می‌دانند، بسیار متفاوت از کسانی است که خود را ضعیف و بی‌استعداد می‌دانند (تینکور^۴، ۱۹۹۹ به نقل از فرحبخش و همکاران، ۱۳۹۱). خودپنداره^۱

¹ Kurland & et

² Smith

³ professional ethics

⁴ Tichenor

نه تنها نقش فوق العاده‌ای بر عزت نفس دارد بلکه اهمیت زیادی هم، در بهداشت روان دارد. زیرا خودپنداره فرد از شخصیت خود، تعیین کننده تصور او راجع به محیطش می باشد. اگر تصور از خود، مثبت و متعادل باشد شخص دارای سلامت روانی است و اگر تصور از خود، منفی و نامتعادل باشد شخص از لحاظ روانی، سالم شناخته نمی شود (بیابانگرد، ۱۳۸۲ به نقل از یارمحمدیان، ۱۳۸۵).

با وجود این که تحقیق درباره یادگیری سازمانی بیش از چهل سال است که شروع شده اما محققان هنوز تعریف واحدی برای آن نیافته اند. به طور مثال می توان به رویکردهای اطلاعات-پردازش، نوآوری و نیز ابعاد سطح فردی اشاره کرد که همگی بر بازسازی استراتژیک تاکید می کنند و این بازسازی به این معناست که سازمان ها راه های جدید را کشف کرده و هرآن چه را که یاد می گیرند در همان زمان ذخیره کنند. از سوی دیگر همین چندبعدی بودن مفهوم یادگیری سازمانی سبب شده است محققان برای توصیف آن به سطوح مختلفی اشاره نمایند؛ به طور مثال آرجریس و شون^۲ (۱۹۷۸) ضمن اشاره به سطوح مختلف یادگیری سازمانی، یادگیری تک حلقه-ای^۳ و دو حلقه ای^۴ را مطرح می نمایند (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵). بنابراین با توجه به مطالبی که مطرح شد تعاریف متعددی برای یادگیری سازمانی وجود دارد. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۰) و سبحانی نژاد و همکاران (۱۳۸۵: ۵۲) و سینا و همکاران (۱۴۰۰) به دسته بندی این تعاریف پرداخته اند که در جدول شماره ۱ قابل ملاحظه است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹ self-concept

² Argyris, c. & Schon, D. A

³ Single-loop learning

⁴ Double-loop learning

جدول شماره ۱: تعاریف یادگیری سازمانی

صاحب نظران	زمان	تعریف
سایمون ^۱	۱۹۹۱	یادگیری سازمانی رشد بینش و تجدید ساختاردهی و بازنگری موفقیت آمیز مشکلات سازمانی توسط افراد است که نتایج آن در عوامل ساختاری و نتایج سازمان منعکس می شود.
هابر ^۲	۱۹۹۱	یادگیری سازمانی پردازش اطلاعات با هدف ذخیره دانش در حافظه سازمانی است.
داجسون ^۳	۱۹۹۳	یادگیری سازمانی روشی است که سازمان ها ایجاد، تکمیل و سازمان دهی می کنند تا دانش و جریان های عادی کار در رابطه با فعالیت ها و هم چنین بهبود کارایی سازمان از طریق به کارگیری مهارت های گسترده نیرو کار توسعه می یابد.
. اندرو مایو ^۴	۱۹۹۴	یادگیری سازمانی را تمامی روش ها، سازوکارها و فرآیندهایی می داند که در درون سازمان به منظور تحقق یادگیری به کار گرفته می شوند.
باب گانز ^۵	۱۹۹۶	یادگیری سازمانی اکتساب و کاربرد دانش، مهارت ها، ارزش ها، عقاید و نگرش های ثمربخش در جهت نگهداری، رشد و توسعه سازمان است.
آرجریس و شون ^۶	۱۹۹۸	کشف و اصلاح خطا
میرکمالی	۲۰۰۷	فرایند بهره گیری از تجربیات سازمانی از طریق کسب دانش و بصیرت، توزیع و تفسیر اطلاعات و تغییر نگرش و رفتار برای بالا بردن تعهد، مسئولیت پذیری و پاسخ گویی اعضا به منظور ارائه راهکارهای کارساز، تامین نیازهای مشتریان و بهبود سازمان.
دیکسون ^۷	۲۰۱۷	فرآیندی است که سازمان از طریق آن یاد می گیرد و این یادگیری، به معنی هرگونه تفسیر در مدل های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان می شود.
متیوز و همکاران ^۸	۲۰۱۷	مفهومی است که برای انواع مشخصی از فعالیت ها که درون سازمان اتفاق می افتد، به کار می رود. به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی به معنی فرایند بهبود اقدامات از طریق درک و دانش بهتر است.

¹ Simon

² Huber

³ Dodgson

⁴ Andrew Mayo

⁵ Bob Gonz

⁶ Argyris and Schon

⁷ Dixon

⁸ Matthews et al

همان‌طور که قبلاً اشاره شد به نظر می‌رسد یکی از متغیرهایی که می‌تواند زمینه‌ساز یادگیری سازمانی و موفقیت سازمان باشد اخلاق حرفه‌ای است. مطالعه اخلاق کسب و کار در نیمه دوم قرن بیستم مورد توجه علوم انسانی قرار گرفت، چرا که رعایت اصول ارزش‌های اخلاقی در هر ابعاد زندگی بشر یکی از مهم‌ترین راه‌های حفظ و ارتقاء سلامت زندگی افراد اجتماع است (نصیری و ولیک بنی و نویدی، ۱۳۹۵). مفهوم اخلاق حرفه‌ای، از علم اخلاق اتخاذ شده است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که نخست از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰).

در تعریف اخلاق حرفه‌ای یا اخلاق کسب و کار عده‌ای آن را شیوه‌های رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه دانسته‌اند (صدری افشار، ۱۳۷۳ به نقل از عاملی، ۱۳۸۸). با توجه به این تعریف هر حرفه و شغلی اخلاق حرفه‌ای خاص خود را دارد که متفاوت از حرفه‌های دیگر است، عده‌ای نیز این علم را چنین تعریف کرده‌اند که اخلاق حرفه‌ای، تکالیف اخلاقی و وظیفه‌ای و سازمانی است که سازمان در قبال محیط مستقیم و یا غیرمستقیم دارد (قراملکی، ۱۳۸۱). انجمن آموزش ملی آمریکا اخلاق حرفه‌ای را در قالب دو بعد تعهد نسبت به حرفه و تعهد نسبت به دیگران (دانش‌آموزان) تعریف می‌نماید (ترهارت و همکاران^۱، ۱۹۹۸). اخلاق حرفه‌ای مفهومی است که می‌تواند کارکنانی اجتماعی به وجود آورد که هم با توجه به مشغولیت شخصی و هم مسئولیت اجتماعی عمل کنند (بنکز^۲، ۲۰۱۳). کاشر^۳ (۲۰۰۵) در تعریفی دیگر از اخلاق حرفه‌ای تصریح می‌نماید اخلاق حرفه‌ای یعنی خودتنظیمی^۴ و خدمات هماهنگ برای عموم مردم. در واقع خود مقرراتی به معنای حرفه‌ای بودن نیست بلکه شامل خدمات اجتماعی برای عموم مردم می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای بایستی در راستای ارزش‌های اصیل جامعه باشد. هم‌چنین بنکز (۲۰۰۹) سه عنصر برای اخلاق در زندگی حرفه‌ای بیان می‌نماید که عبارتند از: تعهد (یعنی تعهد داشتن نسبت به دامنه‌ای از ارزش‌های شخصی، سیاسی، حرفه‌ای و اجتماعی)، شخصیت (شخصیت و ویژگی‌های روحی افراد که منجر به اقدامات خاصی می‌شود مورد ملاحظه قرار گیرد) و زمینه و بافت (به این معنا که کار انسان در یک زمینه خاصی مرتبط با سیاست‌ها، حرفه، مأموریت استخدام و ... صورت می‌گیرد).

¹ terhart & et

² Banks

³ Kasher

⁴ Self -Regulation

قراملکی (۱۳۸۲: ۹۱) عنوان می‌کند که اخلاق حرفه‌ای بر دو امر متمایز اما مرتبط اطلاق می‌شود: گاهی اخلاق حرفه‌ای را در کسب‌وکار، مدیریت اجرایی و محیط عینی حرفه مطرح می‌کنیم و عملکرد اخلاقی در کسب و کار را مورد بررسی قرار می‌دهیم و گاهی مراد از آن شاخه‌ای از دانش بشری است که نظام‌دار و روشمند در مراکز آموزشی و پژوهشی رشد می‌یابد. دانشی که به صورت تخصصی به تحلیل مسائل اخلاقی در حرفه کسب و کار می‌پردازد.

در نهایت میرکمالی (۱۳۹۲: ۳۴۸) در تعریفی جامع از اخلاق حرفه‌ای، معتقد است که اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از وظایف، استانداردها، اصول و الزامات اخلاقی - ارزشی در رابطه با مشاغل هستند که عملکرد، رفتار و روابط شاغلین را از نظر میزان درستی یا نادرستی مورد ارزیابی قرار می‌دهند.

بنابراین اخلاق حرفه‌ای چارچوبی رفتاری را ارائه می‌دهد و همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد چگونگی پنداشت از خود یا همان خودپنداره می‌تواند بر روی نوع رفتارها، روابط و تلاش‌های انسان اثرگذار باشد. از دیدگاه علم روانشناسی تعاریف متنوعی از خودپنداره ارائه شده‌است. ممکن است بتوان به‌طور کلی خودپنداره را به‌عنوان تصویری که از خودمان داریم تعریف نمود (دیباچ‌نیا، ۱۳۸۴). در چنددهه اخیر دیدگاه روانشناسان درباره ماهیت خودپنداره متحول گردیده‌است. صاحب‌نظران اولیه ماهیت خودپنداره را تک‌بعدی واحد و ثابت فرض می‌کردند. در حالی که صاحب‌نظران معاصر بر این باورند که خودپنداره یک سازه پویا و چندبعدی است. در دیدگاه معاصر خودپنداره یک طرحواره شناختی تلقی می‌گردد (کامپل و همکاران، ۱۹۹۶ به نقل از شیخ‌الاسلامی و لطیفیان، ۱۳۸۱). خودپنداره به‌معنای دید جامع فرد درباره خودش است (گلاور، ۱۳۸۲ به نقل از دولت‌آبادی ۱۳۸۶).

در پژوهش‌های جدید روانشناختی، خودپنداره از جمله موضوعاتی است که توجه زیادی را به خود معطوف ساخته‌است. از نظر راجرز و کلی، مفهوم خود نقش مهمی در یکپارچه‌ساختن عملکرد انسان داشته‌است. خودپنداره محور نظریه راجرز است. راجرز معتقد بود وقتی با مردم اطراف خود در تعامل هستیم شروع به ایجاد خودپنداره می‌کنیم. خودپنداره بر پایه نظرات دیگران نسبت به ما شکل می‌گیرد. ما خودمان را بر اساس آنچه دیگران درباره ما فکر می‌کنند ارزشیابی می‌کنیم، نه براساس آن‌چه که احساس و درک می‌نماییم (کدیور، ۱۳۸۲ به نقل از

کاوسیان و کدیور، ۱۳۸۴). مک‌آدامز^۱ (۱۹۸۴) به نقل از یارمحمدیان (۱۳۸۵) خودپنداره را به- معنای نگرش، شامل نام مشخص، نوع احساسات نسبت اندام و بدن خود، تصور از کل بدن جنسیت و سن می‌داند. او می‌گوید هسته مرکزی خودپنداره شامل خصوصیات دیگری نیز است که غیرمستقیم تر نمود دارند، مانند طبقه اجتماعی، اقتصادی، مذهب، پیشرفت‌های فردی و یا هر عامل دیگری که او را از دیگران جدا می‌سازد.

در ایران مبحث یادگیری سازمانی موضوعی به نسبت جدید است و مطالعات محدودی در- خصوص ارزیابی سازمان‌های کشور در این خصوص صورت گرفته‌است (سرلک و همکاران، ۲۰۱۱ به نقل از قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). در بین پژوهش‌های انجام شده نیز، چون بسیاری از آن‌ها درباره سازمان‌های غیرآموزشی اعم از تولیدی، ورزشی و ... است، دربردارنده جوامع آماري و متغیرهای متفاوت از پژوهش حاضر مانند نوآوری سازمانی، عملکرد سازمانی و غیره می‌باشد. با این وجود در ادامه به برخی از تحقیقات مرتبط اشاره خواهد شد. قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود تحت عنوان اثر میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش، رابطه معناداری را بین اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی در بین اعضای هیئت علمی به دست نیاورده‌اند. هم‌چنین بیوکانی (۱۳۹۳) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان بررسی وضعیت میزان یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان بهمنی و رابطه آن با اخلاق کار و تعهد سازمانی کارکنان گزارش می‌کند که وضعیت یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان بهمنی از نگاه دبیران، در سطح مطلوبی نیست اما اخلاق کار وضعیت خوبی دارد. هم‌چنین یادگیری سازمانی و مولفه‌هایش به نسبت بسیار ضعیفی قادر به پیش‌بینی اخلاق کار می‌باشند. برخی تحقیقات به بررسی وضعیت یادگیری سازمانی در محیط- های آموزش و پرورش پرداخته‌اند. الزامی (۱۳۹۱) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران با یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه شهری، سطح یادگیری سازمانی در این مدارس را بالاتر از متوسط گزارش داده و بیان می‌کند که مولفه یادگیری تیمی ۷۵ درصد واریانس یادگیری سازمانی را تبیین می‌نماید. مرادی (۱۳۹۰) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی میزان برخورداری از سازوکارهای یادگیری سازمانی در مدارس دولتی و غیردولتی شهر اردبیل پرداخته و به این نتیجه دست یافته که تفاوتی بین مدارس دولتی و غیردولتی به‌طور یکسانی از سازوکارهای یادگیری سازمانی برخوردار هستند. میراسماعیلی (۱۳۸۶) در پژوهشی به بررسی و مقایسه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در

^۱ McAdams

مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران پرداخته است. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که سطح یادگیری سازمانی در مدارس عادی پایین تر از میانگین جامعه و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند بالاتر از میانگین و در سطح مطلوب می باشد. علاوه بر این، همان طور که در مدل مفهومی پژوهش نیز آمده است، اخلاق حرفه ای از مولفه هایی مانند صداقت، احترام، عدالت، همدردی، مسئولیت پذیری و ... تشکیل شده است. پژوهش های متعددی به مطالعه رابطه بین این مولفه ها با یادگیری سازمانی پرداخته اند. رستگار و همکاران (۱۳۹۵) به ارائه مدل علی پیش بینی یادگیری سازمانی بر اساس عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی پرداخته اند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که ۳۲ درصد واریانس یادگیری سازمانی توسط عدالت سازمانی قابل تبیین است و عدالت به طور معناداری بر یادگیری سازمانی اثر غیرمستقیم دارد. عبدالله زاده و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه اعتماد سازمانی با یادگیری سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهر بابل پرداخته و سطح یادگیری سازمانی در بین آن ها را بالاتر از حد متوسط گزارش کرده اند. در این پژوهش بین مولفه درستی و صداقت و یادگیری سازمانی ارتباط معناداری به دست نیامده است. شمس و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی تاثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمانی با واسطه یادگیری سازمانی پرداخته اند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که رابطه معناداری بین همه ابعاد سازمان یادگیرنده با یادگیری سازمانی غیر از بعد تسلط فردی وجود دارد. فرهنگ و همکاران (۱۳۸۹) نیز در پژوهشی با عنوان بررسی ساختار عاملی اعتماد سازمانی و رابطه مولفه های آن با یادگیری سازمانی به این نتیجه رسیده اند که رابطه معنی داری بین اعتماد، خیرخواهی و صلاحیت با یادگیری سازمانی برقرار است. قربان زاده و اسدی پور (۱۳۸۸) با بررسی نقش مولفه های مدیریت کنکاش - سبیرنتیک در فرآیند یادگیری سازمانی به این نتیجه رسیده اند که مولفه عدالت در پرداخت به طور مستقیم بر فرآیند یادگیری سازمانی تاثیر گذار است. هم چنین در پژوهش هایی به بررسی رابطه بین خودپنداره و یادگیری پرداخته شده است. طالب زاده و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی روابط ساختاری خودپنداره، یادگیری خودتنظیمی و موفقیت تحصیلی دانشجویان این نتیجه را عنوان می دارند که خودپنداره با یادگیری خودتنظیم رابطه معنادار دارد. نیکدل و همکاران (۱۳۹۱) نیز به بررسی رابطه بین خودپنداره تحصیلی، هیجان های تحصیلی مثبت و منفی با یادگیری خودگردان پرداخته و عنوان می کنند که رابطه مثبت و معنی داری بین خودپنداره تحصیلی و یادگیری خودگردان وجود دارد.

از آن جا که یکی از مؤلفه های مشابه بین اخلاق حرفه ای و سرمایه اجتماعی، ارتباطات اجتماعی است، گل مرادی و ستاری (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر سرمایه اجتماعی و

سبک‌های رهبری بر یادگیری سازمانی به اثر مثبت این مولفه بر یادگیری سازمانی اشاره نموده‌اند. نتایج پژوهش الهیاری و همکاران (۲۰۱۱) تحت عنوان بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و یادگیری سازمانی در دانشگاه تهران به‌عنوان یک سازمان آموزشی نشان می‌دهد هر دو گروه مدیران و کارمندان و هم زنان و مردان از میزان یادگیری سازمانی بالاتر از میانگین جامعه برخوردار هستند. هرناس و همکاران (۲۰۰۸) نیز به بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در شرکت‌های کروسایایی پرداخته‌اند. نتایج نشان از آن دارد که سطح یادگیری سازمانی در این شرکت‌ها بالاتر از میانگین جامعه است.

در نهایت بنا بر آنچه مطرح شد پژوهش حاضر در پی بررسی نقش خودپنداره مدیران بر یادگیری سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای است. از آن‌جا که آموزش و پرورش از مهم‌ترین سیستم‌های اجتماعی است که بخش اعظمی از افراد جامعه با آن درگیر بوده و مسئولیت تربیت و رشد نیروهای انسانی را به عهده دارد، این تحقیق با تمرکز بر مدارس و مدیران آن به دنبال روشن ساختن نقش خودپنداره مدیران مدارس با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی است.

سوالات پژوهش

۱. وضعیت یادگیری سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و خودپنداره در بین مدیران مدارس ناحیه ۱ شهری چگونه است؟
۲. آیا ابعاد اخلاق حرفه‌ای، قابلیت پیش‌بینی یادگیری سازمانی را دارد؟
۳. آیا خودپنداره، بر اخلاق حرفه‌ای تاثیرگذار است؟
۴. آیا خودپنداره بر یادگیری سازمانی تاثیرگذار است؟
۵. آیا اخلاق حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی تاثیرگذار است؟
۶. آیا خودپنداره با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی تاثیرگذار است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از جهت گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه مدیران مدارس ناحیه یک شهر ری به تعداد ۱۵۴

¹ Hernaus & et

نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران و با احتساب خطای ۰/۵ معادل ۱۱۱ نفر است. از بین پرسشنامه‌های توزیع شده، تعداد ۱۰۹ پرسشنامه جمع‌آوری و وارد تحلیل آماری شد. همچنین از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب استفاده شده است.

ابزار پژوهش

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تغییر یافته یادگیری سازمانی نیفه و همکاران^۱ (۱۹۹۰)، خودپنداره کارل راجرز^۲ (۱۹۵۷) و اخلاق حرفه‌ای (حسینی، ۱۳۹۳) استفاده شده است. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه توسط استاد تمام مدیریت آموزشی دانشگاه تهران و یکی از فارغ‌التحصیلان دکتری تخصصی مدیریت آموزشی این دانشگاه تأیید شده است. الف) پرسشنامه تغییر یافته یادگیری سازمانی نیفه و همکاران (۱۹۹۰): این پرسشنامه پرسشنامه تغییر یافته نیفه و همکاران (۱۹۹۰) است که دو بعد اشتراک دانش و تفکر سیستمی توسط کاظم‌پور (۱۳۹۱) به آن اضافه شده است. این پرسشنامه شامل ۹ مولفه (چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی کارکنان، ساختار سازمانی، استراتژی) ۳۶ سوال و طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌باشد که ضریب آلفای این ابعاد به ترتیب ۰/۶۲، ۰/۶۷، ۰/۶۵، ۰/۷۲، ۰/۸۴، ۰/۴۴، ۰/۷۲ و ۰/۵۳ بدست آمد. همچنین آلفای کل پرسشنامه ۰/۹۲ بدست آمده است.

ب) پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (حسینی، ۱۳۹۳): این پرسشنامه دارای ۸ مولفه (صداقت، عدالت، احترام، مسئولیت‌پذیری، قانون‌مداری، ارتباطات اجتماعی، حفظ کرامت انسانی و همدردی) و ۳۴ سوال می‌باشد، ضریب پایایی این مولفه‌ها به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۹، ۰/۹۴، ۰/۵۲، ۰/۹۱، ۰/۸۷، ۰/۹۴، ۰/۹۳ بدست آمد. همچنین ضریب آلفای کل پرسشنامه ۰/۹۵ بدست آمده است.

ج) پرسشنامه خودپنداره راجرز (۱۹۵۷): این پرسشنامه شامل دو فرم ۲۵ سوالی است که خودپنداره واقعی و آرمانی را اندازه‌گیری می‌نماید. در این پژوهش با توجه به اهداف و موضوع، خود آرمانی کاربرد نداشته و در نتیجه تنها از فرم خودپنداره واقعی استفاده شده است. ضریب آلفای این پرسشنامه مطابق با داده‌های به دست آمده از پژوهش حاضر، ۰/۸۶ محاسبه شده است.

¹ Nifa et al

² Rogers

یافته‌ها

یافته های پژوهش حاضر در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است. در بخش توصیفی، به توصیف نمونه پژوهش و اطلاعات دموگرافیک آن پرداخته خواهد شد. در پژوهش حاضر، آمار جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در خصوص جنس نشان می‌دهد که ۵۱/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۴۸/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد می‌باشند. نتایج بررسی سطح تحصیلات نشان داد: ۷/۴ درصد فوق دیپلم، ۵۰/۰ درصد کارشناسی، ۳۸/۹ درصد کارشناسی ارشد و ۲/۱ درصد دکتری می‌باشند.

برای پاسخ‌گویی به سوال اول پژوهش و بررسی وضعیت متغیرهای یادگیری سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و خودپنداره در بین مدیران مدارس ناحیه ۱ شهری از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شده‌است. در جدول شماره ۲، میانگین، انحراف معیار، مقدار t و سطح معناداری گزارش شده‌است.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای متغیرهای یادگیری سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و خودپنداره

متغیرها	N	M	SD	df	t	Sig.
یادگیری سازمانی	۱۰۹	۳/۹۹	۰/۵۲۳	۱۰۸	۱۹/۸۰	۰/۰۰
اخلاق حرفه‌ای	۱۰۹	۳/۸۷	۰/۸۸۱	۱۰۸	۱۰/۳۶	۰/۰۰
خودپنداره	۱۰۹	۴/۰۰۷	۰/۴۰۷	۱۰۸	۲۵/۷۹	۰/۰۰

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، سطح معناداری آزمون t برای هر سه متغیر کم‌تر از ۰/۰۱ بوده و بنابراین فرض برابر بودن میانگین متغیرها با میانگین نظری (عدد ۳) رد می‌شود. از آن‌جا که میانگین تمام متغیرها از میانگین نظری بالاتر بوده و بنابراین مقدار t برای همه آن‌ها مثبت است، در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت، سطح یادگیری سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و خودپنداره در بین مدیران مدارس ناحیه ۱ شهری از سطح میانگین نظری بالاتر بوده و مطلوب ارزیابی می‌شود.

به‌منظور بررسی سوال دوم پژوهش، از رگرسیون همزمان استفاده شده است. همان‌طور که در جدول شماره ۳ گزارش شده است، از میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، احترام با یادگیری سازمانی همبستگی چندگانه معنی‌داری داشته است. مقدار بتا نشان داد که احترام، قابلیت پیش‌بینی ۳۳ درصد از تغییرات یادگیری سازمانی را داشته است.

جدول شماره ۳: نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	مقداربتای استاندارد	مقدار ثابت	R ²	مقدار t	سطح معناداری
یادگیری سازمانی	صداقت	-۰/۰۹	۱۴۰/۳۷	۰/۰۴۷	-	۰/۷۰۴
	عدالت	-۰/۰۰۶				۰/۹۷۲
	احترام	۰/۳۳				۰/۰۱۵
	مسئولیت	۰/۱۶				۰/۲۵۳
	قانون‌مداری	۰/۰۳				۰/۸۸۱
	ارتباطات	-۰/۰۱				۰/۹۵۱
	کرامت انسانی	-۰/۱۰				۰/۶۶۹
	همدردی	-۰/۲۳				۰/۳۵۰

جهت بررسی سؤالات سه تا شش، از روش الگویابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است (جدول ۴ و ۵، نمودارهای ۱ و ۲).

پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی^۱، شاخص برازندگی افزایشی^۲، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۳، شاخص برازندگی هنجار شده^۴ و سایر شاخص‌ها نشان می‌دهند که مدل ساختاری خودپنداره، اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی، از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است (جدول ۴ و نمودار ۱).

جدول شماره ۴: شاخص‌های برازش مدل خودپنداره، اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی

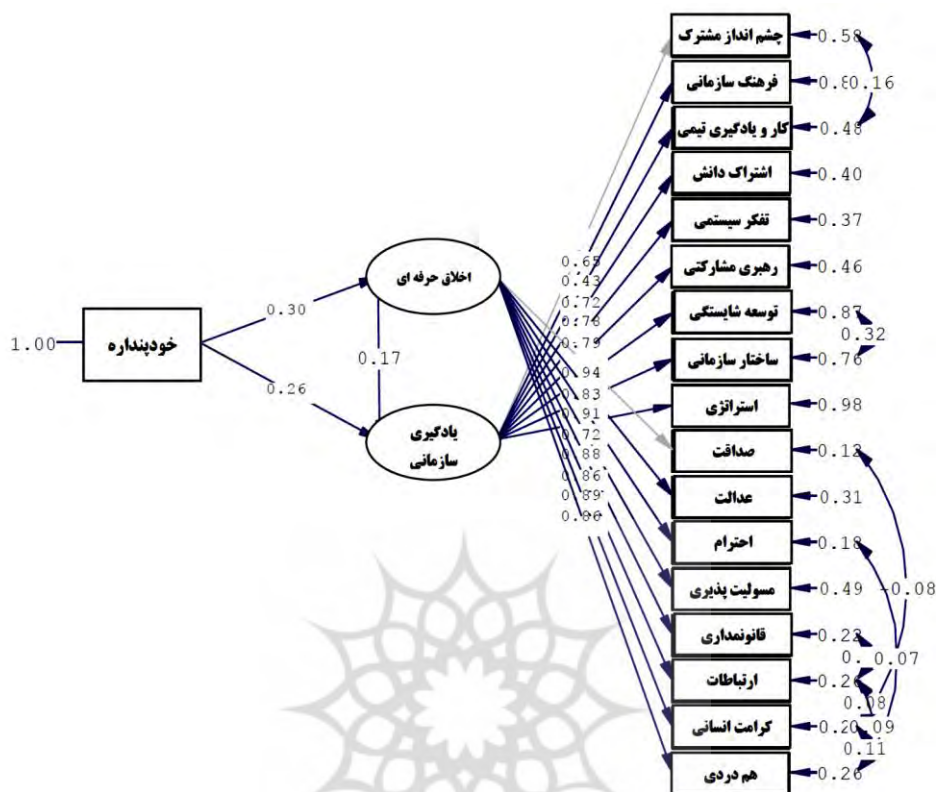
شاخص برازندگی	χ^2/df	RFI	RMSEA	NFI	NNFI	IFI
دامنه پذیرش	1- 5	>0.05	<0.08	>0.9	>0.9	0 - 1
مقدار محاسبه شده	۱/۴۶	۰/۹۱	۰/۰۶۶	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۷

^۱ χ^2/df

^۲ IFI

^۳ RMSEA

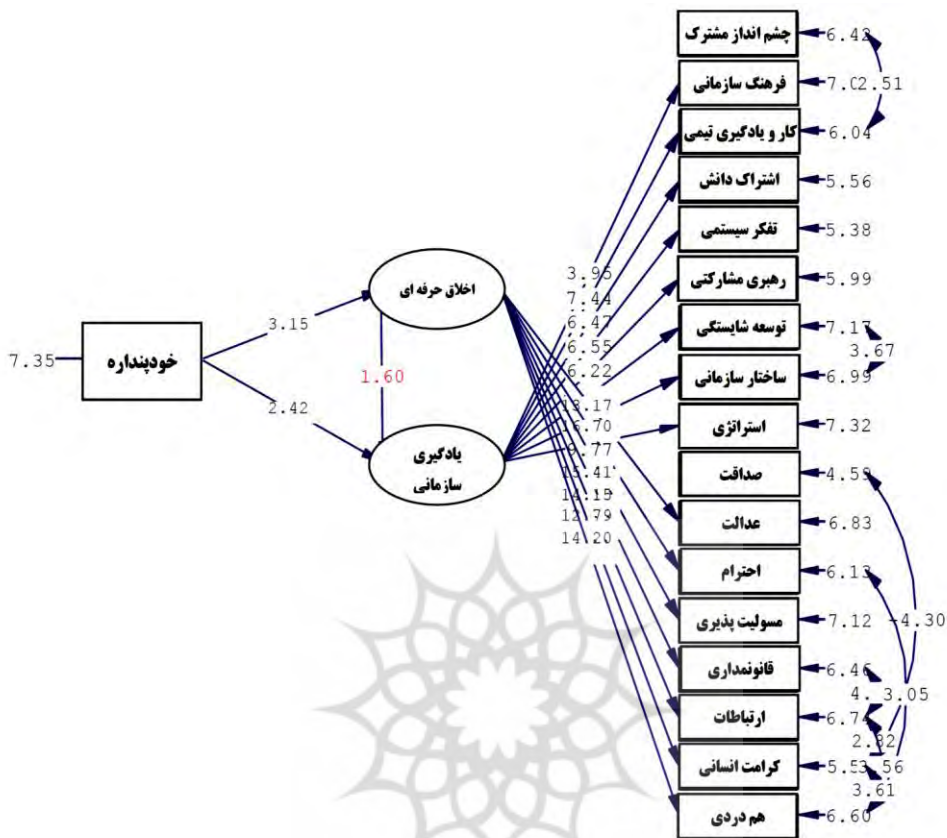
^۴ NFI



Chi-Square=183.42, df=125, P-value=0.00052, RMSEA=0.066

نمودار ۱. مدل ساختاری خودپنداره، اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی (ضرایب مسیر)

جهت بررسی معنادار بودن روابط بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده شد. از آنجا که معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t -value از ± 1.96 کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. مقدار آزمون t محاسبه شده میان خودپنداره و اخلاق حرفه‌ای (۳/۱۵) و یادگیری سازمانی (۲/۴۲) به دست آمده که در سطح ۰/۰۵ معنادار است. میزان t محاسبه شده بین اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی (۱/۶۰) و رابطه غیرمستقیم خودپنداره با یادگیری سازمانی از طریق اخلاق حرفه‌ای (۱/۴۳) بدست آمد که در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی‌باشد (نمودار ۲).



Chi-Square=183.42, df=125, P-value=0.00052, RMSEA=0.066

نمودار ۲. مدل ساختاری خودپنداره، اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی (مقادیر تی)

نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که از بین ۴ مسیر بررسی شده در مدل پژوهش حاضر، دو مسیر تاثیر خودپنداره بر اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی معنادار شده است. بر این اساس، خودپنداره بر اخلاق حرفه‌ای ($\gamma=0/30$) و یادگیری سازمانی ($\gamma=0/26$) تاثیر داشته است. اما اخلاق حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی تاثیرگذار نبوده است. همچنین، خودپنداره به طور غیرمستقیم و از طریق اخلاق حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی تاثیرگذار نبوده است.

جدول شماره ۵: مسیرهای بررسی شده در مدل

وضعیت	ضریب مسیر	مقدار آماره آزمون	مسیر
معنادار	مستقیم ۰/۳۰	**۳/۱۵	خودپنداره ← اخلاق حرفه ای
معنادار	مستقیم ۰/۲۶	**۲/۴۲	خودپنداره ← یادگیری سازمانی
رد	مستقیم ۰/۱۷	۱/۶۰	اخلاق حرفه ای ← یادگیری سازمانی
رد	غیرمستقیم ۰/۰۳	۱/۴۳	خودپنداره ← اخلاق حرفه‌ای ← یادگیری سازمانی

** معنی‌داری سطح $p < 0/01$ / * معنی‌داری سطح $p < 0/05$

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناخت نقش خودپنداره بر یادگیری سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای انجام شده‌است. همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، در ایران مبحث یادگیری سازمانی موضوعی به نسبت جدید است و مطالعات نسبتاً محدودی در خصوص ارزیابی سازمان‌های کشور در این خصوص صورت گرفته‌است. در این بین قاعدتاً سهم سازمان‌های آموزشی به نسبت کم‌تر است. با این وجود تحقیقاتی چند به مطالعه این موضوع در سازمان‌های آموزشی پرداخته و اهمیت آن را نشان داده‌اند. پژوهش‌هایی از قبیل قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، رستگار و همکاران (۱۳۹۵)، عبدالله‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، بیوکانی (۱۳۹۳)، گل‌مرادی و ستاری (۲۰۱۶) و اللهیاری و همکاران (۲۰۱۱) و هرناس و همکاران (۲۰۰۸). مجموع این پژوهش‌ها نتیجه واحدی را در رابطه با یادگیری سازمانی در محیط‌های آموزشی ارائه نمی‌دهند، به‌صورتی که برخی از آن‌ها بیان‌کننده وضعیت خوب این متغیر و برخی نشان‌دهنده نیاز بیشتر به پیاده‌سازی آن در این محیط‌ها دارد. این مسئله به خوبی نشان می‌دهد که اولاً سازمان‌های ما در این رابطه یک‌دست نبوده و ثانیاً نیاز بیشتری به پژوهش‌های گسترده‌تر در این حوزه وجود دارد.

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن بود که احترام به عنوان یکی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای قابلیت پیش‌بینی یادگیری سازمانی را داشته‌است. پژوهشی که به صورت مستقل به بررسی این موضوع بپردازد یافت نشد؛ اما برخی تحقیقات رابطه بین سایر مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای با یادگیری سازمانی را مورد تایید قرار می‌دهند. به‌طور مثال رستگار و همکاران (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیده‌اند که عدالت به‌طور معناداری بر یادگیری سازمانی اثر غیرمستقیم دارد. اما عبدالله‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) رابطه معناداری بین مولفه‌های درستی و صداقت و یادگیری

سازمانی به دست نیآورده‌اند. هم‌چنین قربان‌زاده و اسدپور تاثیر مستقیم عدالت بر یادگیری سازمانی را تایید نموده‌اند. هم‌چنین بر اساس نظر برخی صاحب‌نظران مانند اسمیت (۲۰۱۶) هرچه محیط سازمان آکنده از احترام، صداقت و اعتماد باشد، یادگیری سازمانی بهتر اتفاق خواهد افتاد. پس لازم است برای بهبود هرچه بیشتر یادگیری سازمانی، هرچه بیشتر به دنبال نهادینه کردن این موارد بود.

علاوه بر این نتایج پژوهش نشان داد که خودپنداره بر اخلاق حرفه‌ای تاثیرگذار بوده‌است. پژوهش‌های دیگری که به مطالعه این دو متغیر به صورت توامان بپردازد یافت نشد که خود مویدی بر نیاز به تحقیقات گسترده و بیشتر در این زمینه می‌باشد. اما با توجه به مبانی نظری مطرح شده حصول چنین نتیجه‌ای قابل پیش‌بینی بود؛ چرا که اخلاق حرفه‌ای دربردارنده یک-سری چارچوب‌ها و قواعد رفتاری می‌باشد که درواقع رفتارهای درست و به‌هنجاری را در حیطه شغل هر فرد از او طلب می‌کند. ازسویی براساس نظر صاحب‌نظران پنداشت مثبت افراد از خود تاثیر قابل توجهی بر رفتار مثبت آن‌ها و حتی تجربه‌های پیروزی و موفقیت آن‌ها دارد. مجموع این موارد با نتیجه گزارش شده مبنی بر تاثیر خودپنداره بر اخلاق حرفه‌ای سازگار است.

در ادامه تاثیرگذاری خودپنداره بر یادگیری سازمانی نیز تایید شد. پژوهشی که دقیقاً رابطه بین این دو متغیر را مطالعه نماید یافت نشد، اما برخی تحقیقات تاثیر خودپنداره بر سایر اشکال یادگیری مانند یادگیری خودگردان و خودتنظیم پرداخته‌اند. دراین‌راستا نیکدل و همکاران (۱۳۹۱) رابطه مثبت و معنی‌داری را بین خودپنداره تحصیلی و یادگیری خودگردان گزارش کرده‌است. هم‌چنین طالب‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) این نتیجه را عنوان می‌کنند که خودپنداره رابطه معنی‌داری با یادگیری خودتنظیم دارد. از آن‌جا که طبق نظر برخی صاحب‌نظران همانند پدler و همکاران (۱۹۹۷) فرصت‌های خودتوسعه‌ای و خودیادگیری از مولفه‌های مهم یادگیری سازمانی به‌شمار می‌آیند، نتایج این تحقیقات کمک می‌کند که با ارتقاء خودپنداره افراد به گسترش یادگیری خودگردان و خودتنظیم پرداخته و قاعدتا به دنبال آن شاهد ارتقاء یادگیری سازمانی باشیم.

نتیجه دیگری که از پژوهش حاضر به دست آمده، عنوان می‌کند که اخلاق حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی تاثیرگذار نبوده‌است. نتایج پژوهش قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) نیز مویید این نتیجه می‌باشد. اما به‌طور بالعکس قابلیت پیش‌بینی یادگیری سازمانی نسبت به اخلاق کار در پایان‌نامه ارشد بیوکانی (۱۳۹۳) تایید شده‌است. نگاهی به مبانی نظری پژوهش و مقایسه

¹ Pedler et al

مؤلفه‌های مورد مطالعه، این انتظار را ایجاد می‌کند که گسترش اخلاق حرفه‌ای تاثیر مثبتی بر ارتقاء فرآیندهای یادگیری و اشتراک دانش در سازمان داشته باشد، چنانچه در پژوهش‌های مختلفی هم‌چون اخوان و یزدی مقدم (۱۳۹۲) نیز به آن اذعان شده است؛ اما به نظر می‌رسد از آن جا که از یک سو غالب مؤلفه‌ها و ابزارهای اخلاق حرفه‌ای، اخلاق را در سطح فردی بررسی کرده و صرفاً وضعیت خود مخاطب را مورد پرسش قرار می‌دهند و از سوی دیگر یادگیری سازمانی به فرآیندهای سازمانی اهتمام داشته و کلیت فرآیندهای سازمان را مورد سوال قرار می‌دهد؛ در نتیجه انطباق مورد انتظار بین این دو متغیر، چندان حاصل نمی‌شود. از این رو به نظر می‌رسد که ضروری است در مطالعات اخلاقی نیز نگاهی کاملاً فرآیندی به این موضوع وجود داشته باشد. علاوه بر این، برخی شواهد میدانی حاکی از آن است که گاهاً برخی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای همچون قانون‌مداری و مسئولیت‌پذیری در شرایط موجود مدارس، می‌تواند در تعارض با یادگیری سازمانی باشد. به بیان روشن‌تر، برخی قوانین و مسئولیت‌هایی که در حال حاضر در برخی مدارس برای معلمان وضع می‌شود، آن‌ها را به روزمرگی و یکنواختی هر چه بیشتر سوق داده و چه بسا اگر معلمی به دنبال یادگیری بیشتر باشد، می‌بایست برخی رویه‌ها و مسئولیت‌های جاری خویش را کنار بگذارد، در نتیجه چه بسا در نهایت بین مؤلفه‌های مذکور همراستایی چندانی وجود نداشته باشد.

در نهایت تاثیر خودپنداره بر یادگیری سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای نیز تایید نشده است. پژوهشی که که این سه متغیر را با یکدیگر مطالعه نمایند، یافت نشد؛ اما با توجه به عدم تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی و تحلیلی که در این باره بیان شد، چنین نتیجه‌ای می‌تواند دور از انتظار نباشد.

در مجموع ملاحظه این نکته لازم به نظر می‌رسد که تاثیر پنداشت افراد نسبت به خود بر بسیاری از چارچوب‌های رفتاری مانند اخلاق و یادگیری تاثیرگذار است. در نتیجه قبل از هر اقدامی می‌بایست حوزه نگرش کارکنان و مدیران مورد توجه قرار گیرد. کارکنانی که خود را افرادی با ارزش‌تر، معتبرتر، با استعدادتر و خوب‌تر می‌دانند قاعدتاً می‌توانند اخلاق بهتری از خود بروز داده و یادگیری بیشتری داشته باشند. این مسئله افق جدیدی را در نهادینه کردن یادگیری فراروی محققان و مدیران قرار می‌دهد. از آن جا که علل مختلف مانند تجربیات گذشته، گروه‌های مرجع، روابط اجتماعی، افراد مهم دیگر و انتظارات مدیران بر روی خودپنداره تاثیرگذار هستند (میرکمالی: ۱۳۹۳: ۲۷۷).

از این رو پیشنهاد می‌شود، تلاش شود مدیرانی گزینش و انتخاب شوند که دید مثبتی نسبت به همکارانشان داشته، به آن‌ها اعتماد نمایند؛ چراکه باعث شکل‌گیری خودپنداره

مثبت در آن‌ها شده و براخلاق و یادگیریشان نیز موثر خواهد بود. در همین راستا به تفویض اختیار، واگذاری مسئولیت به مدیران و کارکنان و توانمندسازی آن‌ها پرداخته شود. به تشکیل گروه‌های اجتماعی با تعاملات زیاد، در سازمان مبادرت شود. آموزش‌هایی اجرا شود تا کارکنان یادگیرند، تلقین‌های مثبت و مستمری نسبت به همکاران خود داشته باشند. برنامه‌ها و سیاست‌هایی برای فرهنگ‌سازی و نهادینه کردن رفتارهای احترام‌آمیز در سازمان‌ها صورت گیرد.

در راستای گسترش پژوهش‌های مرتبط پیشنهاد می‌شود اولاً با توجه به استفاده از ابزارهایی مبتنی بر خوداظهاری مدیران، در پژوهش‌هایی به بررسی این متغیرها با توجه به نظر سایر کارکنان و دانش‌آموزان نسبت به آن‌ها پرداخته شود. با توجه به نتایج متناقض پژوهش‌های مرتبط با وضعیت یادگیری سازمانی در سازمان‌ها، تحقیقات جامع و گسترده‌تری در این باره به صورت مقایسه‌ای انجام گیرد. هم‌چنین با توجه به فقدان تحقیقاتی درباره مطالعه سه متغیر یادگیری سازمانی، خودپنداره و اخلاق حرفه‌ای به صورت توأمان به گسترش پژوهش‌هایی در این زمینه مبادرت گردد؛ و با توجه به نقش پررنگ مدیران در شکل‌دهی خودپنداره کارکنان پیشنهاد می‌شود در پژوهشی به مطالعه و بررسی آن پرداخته شود.

منابع و ماخذ

- آخوان، پیمان؛ یزدی مقدم، جعفر (۱۳۹۲). بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۸ (۱۲): ۳۹-۵۴.
- امین بیدختی، علی‌اکبر؛ مکوند حسینی، شاهرخ و احسانی، زهرا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان. *فصلنامه راهبرد*، ۵۹: ۱۹۱-۲۱۶.
- آراسته، حمیدرضا؛ جاهد، حسینعلی (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. *فصلنامه نشاء علم*، ۱ (۲): ۳۱-۴۰.
- بیک زاد، جعفر؛ حسین پور سنبلی، علیرضا و صادقی، محمد (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای. *کار و جامعه*، ۱۲۵-۱۲۶: ۴-۱۰.
- بیگی فرد، لاله (۱۳۹۲). *رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با بهره‌وری کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

- بیوکانی، جلیل (۱۳۹۳). بررسی وضعیت میزان یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان بمبئی و رابطه آن با اخلاق کار و تعهد سازمانی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهیدچمران اهواز.
- جمال زاده، محمد؛ غلامی، یونس و سیف، محمدحسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضا هیئت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگوی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۲، ۸۶-۶۳.
- حسینی، سید جواد (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری/اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه تهران.
- حسینی دولت‌آبادی، فاطمه (۱۳۸۶). نقش خودپنداره در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان با تکیه بر وظایف معلمان. نشریه پیوند، ۳۳۱-۳۳۰، ۳۳-۳۹.
- دیباچ‌نیا، پروین (۱۳۸۴). بررسی مقایسه‌ای خودپنداره دانشجویان سال اول و چهارم دانشکده توانبخشی دانشگاه شهید بهشتی. مجله پژوهش در پزشکی، ۳، ۲۳۴-۲۳۱.
- رستگار، احمد؛ صیف، محمدحسن، کامیاب کلانتری، رویا و طالبی، سعید (۱۳۹۵). ارائه مدل علی پیش‌بینی یادگیری سازمانی بر اساس عدالت سازمانی در میان کارکنان اداره ورزش و جوانان استان فارس. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۶ (۱۱): ۴۰-۲۹.
- الزاملی، عصمت (۱۳۹۱). بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران با یادگیری سازمانی در مدارس مقطع متوسطه شهرستان ری. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی.
- سبحانی‌نژاد، مهدی؛ شهبایی، بهنام و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۵). سازمان یادگیرنده. تهران: انتشارات یسطرون.
- سینا، فاطمه صغری؛ محمدی چلمردی، حسن؛ عمادیان، سیده علیا (۱۴۰۰). رابطه بین سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شرق استان مازندران. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۱۱ (۲): ۱۳۰-۱۰۹.
- شمس، غلامرضا؛ پرداختچی، محمدحسن و ملکی، حاتم (۱۳۹۳). بررسی تاثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمانی با واسطه یادگیری سازمانی: مطالعه موردی. مجله اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۰ (۳): ۲۸-۹.
- شیخ‌الاسلامی، راضیه؛ لطیفیان، مرتضی (۱۳۸۱). بررسی رابطه خودپنداره با سلامت عمومی و مولفه‌های آن در دانشجویان دانشگاه شیراز. تازه‌های علوم شناختی، ۱۶: ۱-۵.

- طالبزاده نوبریان، محسن؛ ابوالقاسمی، محمود؛ عشوری-نژاد، فاطمه و موسوی، سیدحسین (۱۳۹۰). بررسی روابط ساختاری خودپنداره، یادگیری خودتنظیمی و موفقیت تحصیلی دانشجویان. *مجله روش‌ها و مدل‌های روانشناختی*، ۱(۴): ۸۰-۶۵.
- عاملی، منیژه (۱۳۸۸). رویکرد نظری به دانش اخلاق حرفه‌ای. *فصلنامه پژوهشی پژوهش نامه اخلاق*، سال ۱، شماره ۴، ۱۴۸-۱۱۳.
- عباسی، عنایت؛ حجازی، یوسف (۱۳۸۹). نقش رهبری، فرهنگ و یادگیری سازمانی در ارتقای عملکرد دانشکده‌های کشاورزی ایران (ایجاد دانشکده کشاورزی یادگیرنده). *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۵۶: ۷۹-۶۱.
- عبدالله‌زاده دلآوری، نرجس؛ ضامنی، فرشیده (۱۳۹۴). بررسی رابطه اعتماد سازمانی با یادگیری سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهر بابل. *مجله نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۰(۲): ۵۸-۴۹.
- عسگری، ناصر؛ زارع‌پور نصیرآبادی، فضل‌الله و رزاقی، رویا (۱۳۹۳). نقش رهبری تحول‌گرا در توسعه یادگیری سازمانی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۶(۷): ۹۹-۱۷۷.
- فرح‌بخش، معین، لادن و سهامی، سوسن (۱۳۹۱). رابطه ساختار قدرت در خانواده با خودپنداره و سلامت روانی زنان معلم مقطع ابتدایی شهر داراب. *زن و مطالعات خانواده*، ۱۶، ۴۹-۶۳.
- فرهنگ، ابوالقاسم؛ سیادت، سیدعلی، مولوی، حسین و هویدا، رضا (۱۳۸۹). بررسی ساختارعاملی اعتمادسازمانی و رابطه مولفه‌های آن با یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی جنوب شرق کشور. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۵۵(۱۳۰-۱۱۱).
- قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا و شریفی، لیلی (۱۳۹۵). اثر میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش. *مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی*، ۲۲، ۸۶-۷۶.
- قراملکی، فرامرز (۱۳۸۱). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی. *اندیشه حوزه*، ۳۲ و ۳۳، ۶۳-۷۸.
- قراملکی، فرامرز (۱۳۸۲). *اخلاق حرفه‌ای*. تهران: انتشارات قراملکی.
- قربانی‌زاده، وجه‌الله و اسدپور، امین (۱۳۸۹). نقش مدیریت کنکاش-سیبرنتیک در فرآیند یادگیری سازمانی. *فصلنامه مطالعات مدیریت*، ۶(۱۶): ۱۶۶-۱۲۵.
- کاظم‌پور، مریم (۱۳۹۱). *بررسی مدیریت رابطه یادگیری سازمانی با گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت سهامی بیمه آسیا*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران.
- کاوسیان، جواد؛ کدیور، پروین (۱۳۸۴). نقش برخی عوامل خانوادگی در خودپنداره خانوادگی دانش‌آموزان دبیرستانی. *فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی*، ۱۹، ۱۱۱-۹۱.

مارکواد، مایکل (۱۳۸۸). *مبانی سازمان یادگیرنده*. (ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی)، تهران: نشر مدیران.

مرادی پریخانی، زهرا (۱۳۹۰). مقایسه مدارس متوسطه دخترانه دولتی و غیردولتی شهر اردبیل از لحاظ میزان برخورداری از سازوکارهای یادگیری سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی.

میراسماعیلی، الهام (۱۳۸۶). بررسی و مقایسه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران. *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، ۲(۲): ۱۶۹-۱۴۹.

میرکمالی، سیدمحمد و همکاران (۱۳۹۲). *فلسفه مدیریت*. تهران: انتشارات یسطرون.

میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۹۳). *رفتار و روابط در سازمان و مدیریت*. تهران: انتشارات یسطرون.

میرکمالی، سیدمحمد؛ دماوندی، مجید ابراهیم و الزامی، عصمت (۱۳۹۴). بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران با یادگیری سازمانی در مدارس. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۳: ۶۸-۴۷.

میرکمالی، سیدمحمد؛ نارنجی‌ثانی، فاطمه و اعلامی، فرنوش (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سایپا). *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۶: ۲۷-۱

نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ نویدی، پرویز (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*. سال ۱۵. شماره ۲. ۶۱-۶۸.

نیکدل، فریبرز؛ کدیور، پروین؛ فرزاد، ولی‌الله؛ عربزاده، مهدی و کاووسیان، جواد (۱۳۹۱). رابطه خودپنداره تحصیلی، هیجان‌های تحصیلی مثبت و منفی با یادگیری خودگردان. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، ۱(۲۱): ۱۱۹-۱۰۳.

یارمحمدیان، احمد (۱۳۸۵). بررسی ارتباط خودپنداره و عزت‌نفس در دانشجویان خلاق و غیرخلاق. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان*، ۳: ۱۲۲-۱۰۹.

Behroozi, M., Qasemi, L., & Fadaiyan, B. (2014). Individual and Organizational Factors Affecting on the Professional Ethics: Staff of Bushehr Custom Main Office. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 143, 325-329.

Allahyari, R., Mirkamali, S. M., & Kharazi, K. (2011). Survey of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning. *Procedia-Social and behavioral Sciences*, 30, 1549-1554.

Banks, S. (2009). From professional ethics to ethics in professional life: implications for learning, teaching and study. *Ethics and social welfare.*, 3(1), 55-63.

- Banks, S. (2013). Negotiating personal engagement and professional accountability: Professional wisdom and ethics work. *European Journal of Social Work, 16*(5), 587-604.
- Çınar, F., & Eren, E. (2015). Organizational Learning Capacity Impact on Sustainable Innovation: The Case of Public Hospitals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 181*, 251-260.
- Golmoradi, R., & Ardabili, F. S. (2016). The effects of Social Capital and Leadership Styles on Organizational Learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 230*, 372-378.
- Golmoradi, R., & Ardabili, F. S. (2016). The effects of Social Capital and Leadership Styles on Organizational Learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 230*, 372-378.
- Hernaus, T., Skerlavaj, M., & Dimovski, V. (2008). Relationship between organisational learning and organisational performance: The case of Croatia. *Transformations in Business & Economics, 7*(2), 32-48.
- Hussein, N., Mohamad, A., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2014). Learning organization and its effect on organizational performance and organizational innovativeness: A proposed framework for Malaysian Public Institutions of Higher Education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 130*, 299-304.
- Hussein, N., Omar, S., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2016). Learning organization culture, organizational performance and organizational innovativeness in a public institution of higher education in malaysia: a preliminary study. *Procedia Economics and Finance, 37*, 512-519.
- Kasher, A. (2005). Professional ethics and collective professional autonomy: A conceptual analysis. *Ethical Perspectives, 12*(1), 67-97
- Kurland, H., & Hasson-Gilad, D. R. (2015). Organizational learning and extra effort: The mediating effect of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education, 49*, 56-67.
- Maxim, S. T. (2014). Ethics: Philosophy or Science?. *Procedia -Social and Behavioral Sciences, 149*, 553-557.
- Pasdar, E., Chamanzamin, M. R., & Sotudeh, M. R. Z. (2014). The Linkage Between Professional Ethics and Organizational Performance Iran Insurance Branches in Guilan Province. *Journal of Economic Theory, 8*(1), 14-18
- Smith, Roderick (2016). organizational learning. london: routledge)
- Terhart, E. (1998). Formalised codes of ethics for teachers: Between professional autonomy and administrative control. *European Journal of Education, 33*(4), 433-444.