

تأثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی جوسازمانی نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی (مطالعه موردی سازمان مرکزی)

ابوالفضل صمدیان^۱

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۲/۰۲ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۸/۲۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین تأثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی جوسازمانی نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی بود. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی و از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد ۱۵۳۵ نفر که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۳۲۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها، از سه پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵)، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) و جوسازمانی نوآورانه سیگل و کایمر (۱۹۷۸) استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، توصیف داده‌ها از طریق میانگین، انحراف معیار، درصد، فراوانی و استنباط آماری داده‌ها از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار LISREL در دو بخش مدل اندازه‌گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت. در بخش اول ویژگی‌های فنی پرسش‌نامه شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی گردید. در بخش دوم نیز ضرایب مسیر و ضرایب معناداری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش‌های مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج نشان دادند که با توجه به نقش میانجی جوسازمانی نوآورانه، رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن بر یادگیری سازمانی کارکنان سازمان مرکزی تأثیر مثبت و معناداری دارند. رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ رهبری اخلاقی بر جوسازمانی نوآورانه تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ یادگیری سازمانی بر جوسازمانی نوآورانه تأثیر مثبت و معنادار دارد.

واژه‌های کلیدی: جوسازمانی نوآورانه، رهبری اخلاقی، یادگیری سازمانی

۱. عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران

مقدمه

در دهه‌های اخیر، سازمان‌ها برای حفظ وضعیت رقابتی خود از مفهوم کیفیت جامع به سمت مفاهیم یادگیری، نوآوری، و بهبود مستمر در سطح جهانی حرکت کرده‌اند (نیفه^۱، ۲۰۰۱)؛ زیرا سازمان‌ها به‌عنوان مجموعه‌ای از افراد و گروه‌های انسانی، در معرض تحولات وسیع و پرشتاب محیطی قرار دارند و به مرور زمان در زمینه اقدامات و فعالیت‌های خود آموخته‌هایی را کسب می‌کنند؛ به عبارت دیگر، سازمان‌ها نیز مانند افراد قدرت یادگیری دارند.

از این رو، موضوع یادگیری سازمانی در کانون توجه نظریه‌های سازمان و مدیریت قرار گرفته است و می‌توان نتیجه گرفت که یکی از چالش‌های مهم در سطوح مختلف مدیریتی، افزایش توان یادگیری سازمانی است (محمدی، ۱۳۸۰). مدل/سبک سازمان یادگیرنده، در ابتدا، برای سازمان‌های صنعتی ارائه شد (سنگه^۲، ۱۹۹۰)؛ ولی سازمان‌های آموزشی به‌طور عام و دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها نیز از تغییرات محیط مصون نبودند و ناچار شدند برای حفظ بقا و رشد و توسعه، خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند. این تغییرات، مدیریت موسسه‌های آموزشی را در دهه‌های اخیر با چالش مواجه ساخته و سبب شده است سازمان‌های آموزشی در روش‌ها و ابزارهای مدیریت خود، برای مبارزه با چالش‌های پیش رو مانند تقاضا برای اثربخشی بیشتر آموزش‌ها، جهانی شدن و به تبع آن افزایش رقابت و بازار محوری تغییراتی را ایجاد کنند (عباسی و حجازی، ۱۳۸۹).

حال این پرسش مطرح است که آیا یادگیری و کسب دانش به‌خودی‌خود در هر نوع ساختار و چارچوب سازمانی به وقوع می‌پیوندد یا باید بستر و زمینه‌ای مناسب برای آن‌ها مهیا شود؟ عوامل متعددی بر شکل‌گیری یادگیری سازمانی و تسهیل روند آن در سازمان مؤثرند که یکی از عوامل تأثیرگذار بر یادگیری سازمانی کارکنان به نظر می‌رسد سبک رهبری^۳ مدیران باشد. با توجه به اینکه امروزه سازمان‌ها به بخش مهمی از زندگی بسیاری افراد جامعه تبدیل شده‌اند، به‌طوری‌که افراد با استخدام و عضویت در سازمان‌ها، ساعات زیادی از عمر

1. Neefe
2. senge
3. Leadership style

خود را در این محیط‌های کاری سپری می‌کنند. چگونگی و کیفیت گذران این ساعات نسبتاً طولانی، هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است. امروزه کارکنان انتظار دارند در سازمان مورد توجه و احترام قرار گیرند و به‌خوبی درک شوند. کارکنان دوست دارند صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد، اعتماد به نفس و این‌که بخشی از سازمان هستند را احساس کنند و احساس تعلق به سازمان داشته باشند. از این‌رو در این مسیر، رهبر فردی است که چنین محیطی را ایجاد کند و رهبران در سطوح مختلف سازمان‌ها نقش مهمی در توسعه و تداوم جو اخلاقی و رفتار اخلاقی ایفا می‌کنند. از سوی دیگر طی مهر و موم‌های اخیر، رسوایی‌های اخلاقی رهبران، تبعیض، باندبازی و تحریف مسائل در همه‌جا از سازمان‌های تجاری و دولتی گرفته تا کلیسا در صدر اخبار سرتاسر دنیا قرار گرفته است. در نتیجه توجه عموم را به رهبری اخلاقی معطوف نموده است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳).

رهبر می‌بایست در سازمان اصول صداقت و شرافت را سرلوحه زندگی خود قرار دهد، همچنین همه رفتارهای رهبر می‌بایست قابلیت‌های اخلاقی را منعکس کند. همچنین رهبر می‌بایست ضمن وفاداری به ارزش‌های اخلاقی، از قوانین اخلاقی که بیان‌کننده درستی و صداقت، کوشش برای انجام دادن بهترین‌ها و صداقت در همه زمان‌ها به‌منظور ایجاد یک سازمان شفاف است، تبعیت کند (ایلماز^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

با توجه به این‌که رهبران اخلاقی^۲ برای انتخاب عادلانه و ایجاد محیط‌های کاری راحت، تلاش می‌کنند و علاقه‌مند به احساسات کارکنان هستند، بنابراین فرض می‌شود که کارکنان در مورد سازمان خود دید مثبت دارند و در موفقیت سازمان سهیم می‌شوند.

در واقع اخلاقی عمل کردن رهبران، منجر به کارآیی و اثربخشی بیشتر کارکنان شده و موجبات شوق به کار آنان را فراهم می‌کند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۶). همچنین نتایج پژوهش‌ها نشان داده است رهبری اخلاقی پیامدهای مثبتی چون بهبود عملکرد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروند سازمانی، یادگیری سازمانی و رفتارهای انحرافی را

1. yilmaz

2. Ethical leaders

در سازمان‌ها به همراه داشته است (حسن و همکاران^۱، ۲۰۱۳)؛ و این نوع از رهبری باعث تمایل پیروان به گزارش مشکلات به مدیریت می‌شود (براون، تریونو و هریسون^۲، ۲۰۰۵). تیموری و همکاران^۳ (۲۰۱۸)، نیز بر نقش رهبری اخلاقی بر یادگیری کارکنان تأکید دارند. رهبری اخلاقی می‌تواند بر جوسازمانی نوآورانه نیز تأثیر بگذارد. نجیب‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهش خود عنوان کردند که رهبری اخلاقی می‌تواند بر جو عدالت محور در سازمان تأثیرگذار باشد. همچنین، خان و همکاران^۴ (۲۰۱۸)، نشان دادند که رهبری اخلاقی و اعمال مؤلفه‌های آن در سازمان بر جو نوآورانه و ایمن کاری در سازمان تأثیرگذارند. شوکرت و همکارانش^۵ (۲۰۱۸)، نیز عنوان کردند که رهبری اخلاقی و تحول‌گرا بر جو نوآورانه در سازمان تأثیرگذار است.

جوسازمانی مجموعه‌ای از خصایص و ویژگی‌هایی است که موجب تمایز یک سازمان از سازمان‌های دیگر می‌گردد (اونز^۶، ۱۹۷۰)، به عبارت دیگر می‌توان گفت که جوسازمانی، مجموعه‌ای از حالات یا ویژگی‌های حاکم بر یک سازمان است که آن‌ها گرم، سرد، قابل اعتماد، ترس آور، آسان کننده یا بازدارنده می‌سازد و از عواملی مانند رضایت شغلی، رفتار، سوابق، انگیزش، ساختار، فناوری و غیره به وجود می‌آید و موجب تمایز دو سازمان مشابه از هم می‌شود (میرکمالی، ۱۳۸۶). تأثیر جوسازمانی همانند یک پل ارتباطی است. جوسازمانی عبارت است از درک یا احساسی که کارمندان نسبت به این جنبه‌های محسوس دارند. در سازمان‌هایی که تمام فعالیت‌ها در چارچوب سلسله‌مراتب اداری انجام می‌شود و بر قوانین و مقررات خشک تأکید می‌ورزند، جوسازمانی به صورت بسته و محدود درک می‌شود و برعکس در سازمان‌های منعطف که از اعمال مقررات در حد معقول است و اجازه ابتکار عمل به اعضای خود می‌دهند، جوسازمانی به صورت باز درک می‌شود (نوروزی، ۱۳۸۱).

-
1. Hasan, et. al
 2. Brown, Trevino & Harrison
 3. Teimouri
 4. Khan, et al
 5. Shuckert, et al
 6. owens

جوی که در آن کارکنان از روحیه یاری بخش برخوردار باشند، سازمان به رشد و بالندگی می‌رسد، این جو که جوی خلاق و کاراست را جو نوآورانه نامند. در واقع، جو سازمانی نوآورانه عبارت است از یک مجموعه طولانی از ادراکات خلاقانه که به وسیله اعضای یک سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد سازمانشان بیان می‌شود، می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه ایشان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و همچنین در بهبود خلاقیت و نوآوری مؤثر باشد و به‌عنوان یک منبع مهم در تأمین سلامت روانی کارکنان به حساب آید (به نقل از صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱). در این راستا، صفرزاده و همکاران، (۱۳۹۱)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سازمان‌هایی که در زمان کاری جو و فضایی پذیرای خلاقیت و نوآوری را برای اعضای سازمان مهیا می‌نمایند و برای رفتارهای نوآورانه کارکنان ارزش بسزایی قائل هستند، میزان اشتیاق شغلی در آنان بهبود یافته و ارتقا می‌یابد. بابلان و سید کلان (۱۳۹۳)، در پژوهشی که در راستای جو سازمانی نوآورانه و تأثیر آن بر رفتار و تعهد انجام دادند علاوه بر دستیابی به این نتیجه که جو سازمانی نوآورانه ادراکی دانشجوی-معلم بر خود کارآمدی خلاق و رفتار نوآورانه آن‌ها تأثیر دارد بر افزایش و میزان تعهد افراد نسبت به سازمان تأثیر گذار است. همچنین عباسی و حجازی (۱۳۸۹)، در پژوهش خود نشان دادند که وجود رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی یادگیرنده با تأثیر بر فرایند یادگیری سازمانی ضمن بهبود عملکرد دانشکده‌ها، مسیر تبدیل آن‌ها به سازمان‌های یادگیرنده را فراهم می‌کند. یافته‌های پژوهشی نارنجی ثانی و همکاران (۱۳۹۰)، نیز نشان داد بین مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار و پنج عنصر اساسی برای ایجاد مدارس به‌عنوان جوامع یادگیری یعنی تسهیم هنجارها و ارزش‌ها، تمرکز بر یادگیری دانش آموزان، گفت‌وگوی بازخوردی و مشارکت مورد شناسایی قرار گرفت. با این تفاسیر، این پژوهش قصد دارد به نقش رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی کارکنان بپردازد، موضوعی که بر اساس جستجوی نگارنده مشخص شد تاکنون در ایران مورد پژوهش واقع نشده است. از سوی دیگر نتایج پژوهش‌ها نشان داده است فرهنگ سازمانی می‌تواند به‌عنوان بستری مناسب برای انگیزش و به‌کارگیری استعداد

و توانایی کارکنان نقش مهمی در افزایش یادگیری سازمانی آنان ایجاد کند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳).

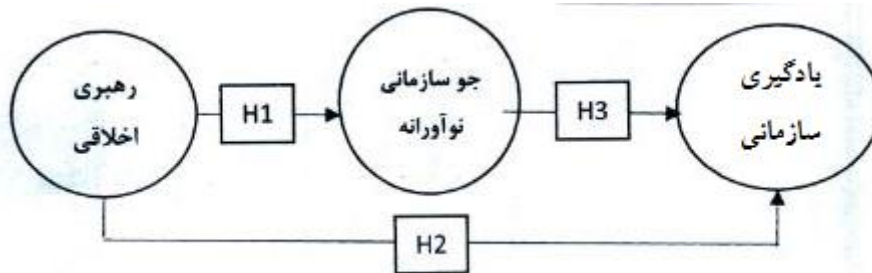
دانشگاه‌ها، مراکز تولید و خلق دانش هستند و پیامدهای مثبتی می‌توانند به جامعه ارائه دهند. از این رو یادگیری سازمانی کارکنان آن‌ها بسیار حائز توجه است. بر این اساس، رهبری در سازمان می‌تواند نقش مهمی در ایجاد محیطی ترغیب‌کننده و اشتیاق‌آور داشته باشد. همچنین، با برنامه‌ریزی‌های آموزشی مناسب و ایجاد سازوکارهای لازم برای افزایش یادگیری سازمانی کارکنان و ایجاد جو نوآورانه در دانشگاه، می‌توان نسبت به ارتقا و بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به کار تا حد بهینه اقدام نمود (شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸). پژوهش حاضر، ایجاد جوسازمانی نوآورانه و رهبری اخلاقی را در بین کارکنان را به‌عنوان راه‌حلی جهت اشتیاق در دانشگاه آزاد اسلامی، آن‌ها می‌داند. بر این اساس، پژوهش می‌خواهد به این سؤال مهم پاسخ دهد که با توجه به نقش میانجی جوسازمانی نوآورانه، رهبری اخلاقی چه تأثیری بر یادگیری سازمانی کارکنان سازمان مرکزی دارد؟

از جمله ویژگی‌های منحصر به فرد رهبری اخلاقی در سازمان‌ها، مواردی مانند احترام به یکدیگر، خدمت‌گرا بودن، عادل بودن، صادق بودن، دلسوز بودن، توسعه مهارت‌ها، اعتماد به نفس داشتن و ... است (سیادت و همکاران، ۲۰۱۰) که این ویژگی‌ها زمینه‌ساز شوق یادگیری کارکنان خواهد شد. چراکه آن‌ها همه عوامل مثبتی که در کار می‌توان یافت را با وجود رهبر اخلاق‌مدار، با هم خواهند داشت. یکی از عوامل مهم این نوع رهبریت وجود تعامل مثبت بین همکاران است که این امر باعث ایجاد حس همدلی و جذب شدن به کار می‌شود. زمانی که صحبت از یادگیری سازمانی می‌شود، ایجاد زمینه‌های لازم برای به وجود آمدن این یادگیری نیز به میان می‌آید که رهبری اخلاقی یکی از عواملی است که به خوبی از عهده این کار برمی‌آید. چراکه رابطه مستقیمی با توانمندسازی دارد و کارکنان را به کار باعلاقه ترغیب می‌کند (نجیب‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

فرضیه‌های پژوهش از قرار زیر است:

- ۱- رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد.
- ۲- رهبری اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد.
- ۳- جو سازمانی نوآورانه بر یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد.

در نهایت مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی نقش رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه پرداخت، روش پژوهش برحسب زمان وقوع پدیده، گذشته‌نگر، برحسب نتیجه؛ تصمیم‌گرا؛ برحسب هدف کاربردی، برحسب زمان اجرای پژوهش؛ مقطعی، برحسب نوع داده؛ کمی، برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت روش پژوهش؛ توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه به تعداد ۱۵۳۵ نفر بود. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. در مدل یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود: $5q \leq n \leq 15q$ که در آن q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سؤالات) پرسش‌نامه و n حجم نمونه است (هومن، ۱۳۸۴). در این پژوهش حجم نمونه برای هر سؤال ۸ آزمودنی و به‌طور کلی ۳۲۰ نفر در نظر گرفته شد.

برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و میدانی (پرسش‌نامه) استفاده شد. پس از توصیف داده‌ها از طریق میانگین، انحراف معیار، درصد، فراوانی و جداول از طریق نرم‌افزار SPSS-V22 و استنباط آماری داده‌ها از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار LISREL در دو بخش مدل اندازه‌گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت. پرسش‌نامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر جنسیت، رشته تحصیلی، سن و سابقه کار و بخش دیگر امل سه پرسش‌نامه استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) به کار گرفته شد. این پرسش‌نامه شامل ۱۲ گویه است و مؤلفه‌های وجدانی بودن (۳ گویه)، توافق پذیری (۳ گویه)، روان رنجور خوبی (۳ گویه) و زمینه اخلاقی (۳ گویه) را مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسش‌نامه دیگر، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) بود که پنج مؤلفه مهارت‌های فردی (۶ گویه)، مدل‌های ذهنی (۶ گویه)، چشم‌انداز مشترک (۴ گویه)، یادگیری تیمی (۴ گویه)، تفکر سیستمی (۴ گویه) و دارای ۲۴ سؤال بود و پرسش‌نامه جو سازمانی نوآورانه سیگل و کایمر (۱۹۷۸) که دو مؤلفه کلی حمایت از خلاقیت (۱۲ گویه) و تأمین منابع برای نوآوری سازمان (۱۲ گویه) را می‌سنجد و دارای ۲۴ سؤال است. هر سه پرسش‌نامه با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است.

روایی: به‌منظور تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی ظاهری^۱، محتوایی^۲ و سازه^۳ استفاده شد. در روایی ظاهری پرسش‌نامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی به‌دوراز ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و... تدوین گردید. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و به کمک بیست نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی و سازمانی، چند نفر از آزمودنی‌ها و ... محتوای پرسش‌نامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها موردبررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های متغیرهای رهبری اخلاقی،

1. Face validity
2. Content validity
3. Construct validity

یادگیری سازمانی و جو سازمانی نوآورانه از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰,۷۹ بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰,۶۲، به دست آمد هیچ سؤال‌ی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲,۵۸ بود یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ ضرایب تمام بارهای عاملی بالای ۰,۵ بود؛ میانگین واریانس استخراج شده همه مؤلفه‌ها بالای ۰,۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورتل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از مازولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) و آزمون بار عرضی (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده‌پذیر توسط مازولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورتل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ هم‌چنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده‌پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰,۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود؛ بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ و با استفاده از مازولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده است، محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای هر سه سازه پژوهش بالای ۰,۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار

اندازه‌گیری بود. البته شایان ذکر است که پایایی و روایی هر سه ابزار توسط پژوهش‌های پیشین تأیید شده است. اطلاعات پرسش‌نامه، ضرایب پایایی و روایی در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۱. اطلاعات پرسش‌نامه و محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار بعد منبع تعداد آلفای CR AVE MSV ASV رهبری جوسازمانی یادگیری گویه‌ها کروناخ اخلاقی نوآورانه سازمانی
رهبری براون و همکاران ۰.۸۰۶۳۹، ۰.۸۲۹۰، ۰.۵۶۶۰، ۰.۴۵۰۰، ۰.۳۱۴۰، ۰.۷۰۹۰، ۰.۰۰۰ اخلاقی (۲۰۰۵)
جوسازمانی سیگل و کایمر ۰.۸۶۲۶۳، ۰.۸۸۹۰، ۰.۶۶۶۰، ۰.۱۶۹۰، ۰.۰۱۲۰، ۰.۴۰۹۰، ۰.۷۸۳۰، ۰.۰۰۰ نوآورانه (۱۹۷۸)
یادگیری نیفه ۰.۸۵۲۲۴، ۰.۸۷۴۰، ۰.۵۵۴۰، ۰.۴۵۰۰، ۰.۲۴۴۰، ۰.۶۴۱۰، ۰.۳۷۵۰، ۰.۷۴۶۰، ۰.۰۰۰ سازمانی (۲۰۰۱)

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی سازه‌ها مورد تأیید است زیرا آلفای کروناخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰.۷ است و هم‌چنین $AVE > 0.5$ است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا $CR > 0.7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0.5$ ؛ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$

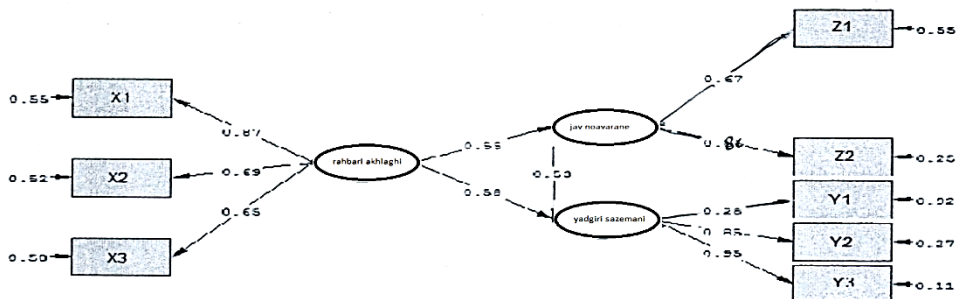
یافته‌ها

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel برای تجزیه و تحلیل و تفسیر نتایج پرداخته می‌شود؛ که می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای و ... برای بررسی فرضیه‌ها استفاده کرد. با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، برای بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی تک نمونه‌ای و هم‌چنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول زیر وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها آورده شده است.

جدول ۲. وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آنها

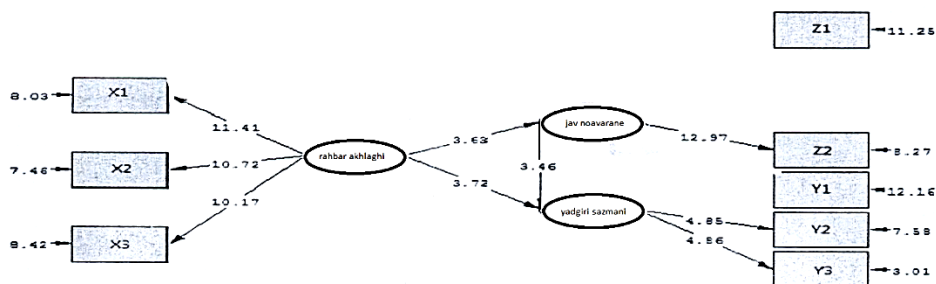
بعد عدد معناداری حد پایین حد بالا وضعیت ۳۲۱
۱- رهبری ۰,۰۰۱, ۱۳۵۴, ۰,۴۷۳۱ مناسب - ۰,۴۴۰, ۵۰
اخلاقی
۲- جوسازمانی ۰,۰۰۱, ۴۷۷۵, ۰,۸۳۴۹ مناسب - ۰,۵۰, ۴۶
نوآورانه
۳- یادگیری سازمانی ۰,۰۰۱, ۱۱۸۸, ۰,۲۴۱۸ مناسب - ۰,۴۶, ۴۴

همان‌طور که در جدول ۲ قابل مشاهده است نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر سه متغیر رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ($p < 0.01$). از طرف دیگر نتایج جدول نشان داد که هر سه بعد در وضعیت مناسبی قرار دارد. قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها و مدل‌های مفهومی پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر مستقل (رهبری اخلاقی)، متغیر میانجی (جوسازمانی نوآورانه) و متغیر وابسته (یادگیری سازمانی) اطمینان حاصل شود. نتایج تحلیل عامل تائیدی ابعاد رهبری اخلاقی، جوسازمانی نوآورانه و یادگیری سازمانی نشان داد، کلیه مدل‌های اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد به منظور تأثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی جوسازمانی نوآورانه آورده شده است:



Chi-Square=182.54, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



Chi-Square=182.54, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

با توجه به مقادیر به دست آمده در شکل ۲ به بررسی فرضیات پژوهش می‌پردازیم. در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۳. نتایج آزمون مدل پژوهش

بررسی فرضیه‌ها ضرایب t-value پذیرش /رد (استاندارد شده فرضیه‌ها)
۱- تأثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی ۳,۷۲۰,۵۸ پذیرش
۲- تأثیر رهبری اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه ۳,۶۳۰,۵۵ پذیرش
۳- تأثیر جو سازمانی نوآورانه بر یادگیری سازمانی ۳,۴۶۰,۵۳ پذیرش

بر اساس جدول بالا می‌توان نوع و میزان اثر هریک از متغیرهای پژوهش را در کارکنان سازمان

مشاهده کرد که بر این اساس کلیه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند. برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول شماره ۴. تفکیک اثرات، مستقیم و غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

متغیر وابسته متغیر مستقل اثر مستقیم اثر غیرمستقیم اثر کل

جوسازمانی نوآورانه رهبری اخلاقی ۰,۵۵ - ۰,۵۵

یادگیری سازمانی جوسازمانی نوآورانه ۰,۵۳ - ۰,۵۳

یادگیری سازمانی رهبری اخلاقی ۰,۲۹ ۰,۸۷

همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی از طریق جوسازمانی نوآورانه به میزان ۰,۸۷ است.

آنچه از محاسبات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت آن است که هرچند مدل تدوین شده باعث شده است که تا حد زیادی از مقدار کای اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما به دلیل معنادار شدن مقدار کای دو مدل ($P=0/001$) می‌توان نتیجه گرفت که مدل قابل قبول تلقی می‌شود. حال که شاخص‌ها برازش خوبی را از داده‌ها نسبت به مدل نشان می‌دهد نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. تفاوت شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزا آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های جزئی در مورد رابطه‌های جزئی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آنها) نشان می‌دهند که همه بارهای عاملی دارای معنا هستند.

نتایج این تحلیل‌ها در جدول شماره ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص اختصار مقدار برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکو $2 \times 182,54$ -
شاخص برازش تطبیقی $0,93$ cfi بزرگ‌تر از 90 درصد
نیکویی برازش $0,91$ Gfi بزرگ‌تر از 80 درصد
شاخص برازش افزایشی $0,93$ ifi بزرگ‌تر از 90 درصد
میانگین مربعات خطای برآورد $0,053$ RMSEA کمتر از 8 درصد
کای اسکور بهنجار شده $3,58$ CMIN/df بین 1 تا 5
نیکویی برازش تعدیل‌یافته $0,86$ AGFI بزرگ‌تر از 80 درصد
شاخص نرم شده برازندگی $0,91$ NFI بزرگ‌تر از 90 درصد

نتیجه‌گیری

در دنیای امروز که مملو از عدم قطعیت‌هاست، نظام آموزش عالی و هم‌چنین سازمان‌های آموزشی و دانشگاهی را در راه توسعه و پیشرفت با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو ساخته است و متعاقباً مدیران، به‌عنوان رهبران آموزشی در کلیه سطوح با چالش‌های متعددی مواجه هستند. در این شرایط استفاده از رهبران اخلاق‌مدار به‌منظور بهبود و ارتقا یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد می‌تواند نه تنها موجب ایجاد حس مشارکت، انعطاف‌پذیری گردد بلکه با ایجاد فرهنگ نوع دوستی و فداکاری، رفتارهای دگر دوستانه را در آن‌ها تقویت کند. بر همین اساس، پژوهش حاضر نیز، درصدد بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی جوسازمانی نوآورانه بود تا بتواند پاسخگوی نیازهای آتی نظام آموزش عالی باشد. در ادامه مطابق نتایج پژوهش، به تبیین و تفسیر فرضیات پژوهش پرداخته می‌شود.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، در خصوص فرضیه اول که عنوان می‌کرد رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. داده‌های این پژوهش نشان داد رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه تأثیر معناداری دارد. بدین معنی

که با استفاده از رهبری اخلاقی در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش یادگیری سازمانی در کارکنان خواهیم بود. در این خصوص براون و همکاران (۲۰۰۵) عنوان می‌کنند که در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راست‌کرداری محور تمرکز و توجه است. این امر موجب ترغیب به کار کارکنان می‌شود چراکه احساس می‌کنند مورد توجه هستند و در دانشگاه با آن‌ها به عدالت رفتار می‌شود. عباسی و حجازی (۱۳۸۹) نشان دادند که وجود رهبری تحول‌آفرین با تأثیر بر فرآیند یادگیری سازمانی ضمن بهبود عملکرد مسیر تبدیل آن‌ها به سازمان‌های یادگیرنده را فراهم می‌کند. نتایج حاصل با مطالعات ایلماز (۲۰۱۰)، حسن و همکاران (۲۰۱۳)، تیموری و همکاران (۲۰۱۸)، میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵)، همسو است.

هم‌چنین، در خصوص فرضیه دوم نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد رهبری اخلاقی بر جوسازمانی نوآورانه کارکنان دانشگاه تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که با استفاده از رهبری اخلاقی در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش جوسازمانی نوآورانه در کارکنان خواهیم بود. جوسازمانی تحت کنترل عوامل مختلفی از جمله سبک رهبری است. رهبر اخلاق‌مدار در نظام دانشگاهی نیز مانند سایر نظام‌ها، قادر است اشکال مختلف فرهنگی را معرفی کند و با محوریت مسائل اخلاقی و دینی، با مشارکت تمام اعضا در جهت ارتقا آن گام بردارد. این رهبران می‌توانند عامل تغییر در دانشگاه باشند و آن را به مکانی خلاق و کارآفرین تبدیل کنند. از طرف دیگر با ارتقای جوسازمانی نوآورانه در دانشگاه، میزان رضایت کارکنان بالا می‌رود و علاوه بر بروز نوآوری و خلاقیت در امور مختلف دانشگاه، موجب رفتارهای فداکارانه و مشارکت بین اعضا می‌گردد. نتایج حاصل با مطالعات شوکرت و همکارانش (۲۰۱۸)، خان و همکاران (۲۰۱۸)، همسو است.

در خصوص فرضیه سوم نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد جوسازمانی نوآورانه بر یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که وجود جوسازمانی نوآورانه در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش یادگیری سازمانی در کارکنان خواهیم بود. از طرفی، به عقیده بودن (۲۰۰۸)، یکی از عواملی که می‌تواند منجر به تغییرات سریع سازمانی گردد، جوسازمانی نوآورانه است. این جو می‌تواند در ایجاد انگیزش

در کار، حس مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها و هم‌چنین ارتقای اخلاقیت و نوآوری به‌عنوان منبع مهم یادگیری کارکنان کمک کند. از این رو، تغییر خلاقانه در هر بخشی از جوسازمانی می‌تواند منجر به تغییر سریع و عمیق در عملکرد کارکنان می‌شود. زمانی که جو سازمان تسهیل‌کننده تغییر باشد و رهبری حامی، خلاق و نوآور سازمان را اداره کند، کارکنان آن سازمان شوق بیشتری به نوآوری نشان می‌دهند و حتی خود نیز شخصاً به تغییر و نوآوری داوطلبانه که همان رفتارهای فرا نقش است، روی آورند. از طرفی دیگر، در صورتیکه دانشگاه به توسعه قابلیت‌های کارکنان و در جهت کسب مزیت رقابتی به‌طور مستمر به توسعه مهارت‌های کارکنان بپردازد. در واقع جوی نوآور ایجاد کرده که موجب یادگیری و شوق به کار کارکنان می‌گردد. نتایج حاصل با مطالعات صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱)، بابلان و سید کلان (۱۳۹۳)، نارنجی ثانی و همکاران (۱۳۹۰) همسو است.

منابع

- شایان جهرمی، شاپور امین، احمدی عبدالله و درویش پور فراغه، سکینه (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان جوسازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران دوره راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۳)، ۱۰۹-۱۳۰
- صفرزاده، سحر، نادری، فرح و عنایتی، میرصلاح‌الدین (۱۳۹۲). رابطه سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جوسازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله روان‌شناسی اجتماعی، ۸(۲۷)، ۵۵-۶۹
- عباسی، عنایت؛ حجازی، یوسف (۱۳۸۹). نقش رهبری، فرهنگ و یادگیری سازمانی در ارتقا عملکرد دانشکده‌های کشاورزی ایران (ایجاد دانشکده کشاورزی یادگیرنده). فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۵۶. ۶۱-۷۹
- محمدی، محمد (۱۳۸۰). ارزیابی راه‌های توانمندسازی کارکنان دانشگاه بیرجند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس

میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۶). رهبری و مدیریت آموزشی، چاپ هفدهم، ویرایش دوم، تهران انتشارات یسطرون

میرکمالی، سید محمد؛ سبحانی نژاد، مهدی و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۶). بررسی رابطه هوش هیجانی با گرایش به تحول سازمانی مدیران آموزش و پرورش استان اصفهان، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۳۷(۴)، ۱۸۷-۱۵۹

نارنجی ثانی، فاطمه؛ میرکمالی، محمد و اعلامی، فرنوش (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با یادگیری سازمانی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۳(۶)، ۲۷-۱

نجیب‌زاده، عنایت‌اله؛ بوستانی، حمیدرضا و درخشیده، حامد (۱۳۹۵). تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی عدالت ادراک‌شده کارکنان (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان). نشریه علوم و تحقیقات، ۷(۱)، ۲۷-۴۲

نعمی، عبدالزهرا و پیریابی، صالحه (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب‌آهن اصفهان. فصل‌نامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۹)، ۴۱-۲۳

نوروزی، سهراب (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین جو سازمانی مدارس با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های (عادی- دولتی) نواحی سه‌گانه آموزش و پرورش شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۳۸۱-۱۳۸۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس

References

- Brown, M. E. Trevino, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134
- Hassan, S. Masud, R. Yuki, G. & Prussia, G. E. (2013). Ethical and empowering leadership and leader effectiveness. *Journal of Managerial psychology*, 28(2), 133-146
- Khan, N. Ahmad, i. & Ilyas, M. (2018). Impact of thical leadership on prganizational safety performance: the mediating role of safety culture and safety consciousness. *Ethics & behavior*, (just- accepted).

- Neefe, D. O. (2001). Comparing levels of organizational learning maturity of Colleges and university participating in Traditinal and Non-Traditional, university of Wisconsin- stone menomonie, w1 5457.
- Owens, R. G. (1970). Organizational behavior in schools, New jersey: prentice Hall
- Senge, P. M. (1990). The fifth Discipline: Art and practice of the learning organization, New York: Doubleday
- Schuckert, M. Kim, T. T. paek, S. & Lee, G. (2018). Motivate to innovate: how authentic and transformational ledears influence employees psychological capital and service innovation behavior. International journal of contemporary Hospitality management, (just- accepted)
- Teimouri, H. Hosseini, S. H. & Ardeshiri, A. (2018). The role of ethical leadership in employee psychological well- being (case study; golsar fars company). Journal of human behavior in the social environment, 1-15
- Yilmaz, A. K. Ali, I. & Flouris. T. (2015). The effect of corporate social responsibility on pride in membership, job satisfaction and employee engagement. British journal of Economics, management & trade, New castle, 9(4), 1-12.