

بررسی تاثیر دانش افزایی بر تعالی اخلاق حرفه ای دبیران

(مطالعه موردی: دوره اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران)

حسن حاجی علی بیکی^۱

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه با بررسی تاثیر دانش افزایی بر تعالی اخلاق حرفه ای دبیران دوره اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش عبارت بودند از کلیه معلمان منطقه ۱۴ تهران که در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۹۶ در مقطع متوسطه اول تدریس می نمودند. حجم نمونه ۲۳۴ با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعیین و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی بر اساس جنسیت انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها عبارت بودند از پرسشنامه یادگیری سازمانی (نیف، ۲۰۰۱)، پرسشنامه خودپنداره تحصیلی و پرسشنامه اخلاق حرفه ای جهت تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. یافته های پژوهش نشان داد که بین اعتماد تحصیلی و تلاش تحصیلی از مولفه های خودپنداره تحصیلی و کار و یادگیری تیمی، ساختار سازمانی، توسعه شایستگی، فرهنگ سازمانی و رهبری مشارکتی از مولفه های یادگیری سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران رابطه دارد.

واژه های کلیدی: دانش افزایی، خودپنداره تحصیلی، یادگیری سازمانی، اخلاق حرفه ای

۱-مقدمه

در این تحقیق از دو متغیر خود پنداره تحصیلی و یادگیری سازمانی تحت عنوان دانش افزایی نام برده شده است. رعایت ملاحظات اخلاقی در محیط های آموزشی به ویژه مدارس و ارتقای اخلاق حرفه ای معلمان به عنوان الگوهای علمی و رفتاری، می تواند در جهت اشاعه فرهنگ تسهیم دانش، اطلاعات، ایده ها و تخصص ها موثر باشد و یادگیری را توسعه دهد. یکی از قابلیت های مهم سازمانی، یادگیری سازمانی و به اشتراک گذاشتن آن است. قابلیت یادگیری سازمانی مبین توانایی یک سازمان برای اجرای اقدامات مناسب مدیریت، ساختارها و رویه هایی است که فرآیند یادگیری را تسهیل و تشویق می کند. از یادگیری سازمانی در تعاریف مختلف به عنوان انطباق سازمانی، بهسازی عملکرد، توسعه دانش، تغییر ذهنی کارکنان و اشتراک دانش نام برده می شود (علوی، ۱۳۸۷). گومز^۱ و همکاران معتقدند که برای یادگیری سازمانی چهار شرط ضروری است: نخست این که مدیریت سازمان باید پشتوانه محکمی برای یادگیری سازمانی ایجاد کند، دوم وجود یک هوش جمعی است. سوم این که سازمان، نیازمند توسعه دانش سازمانی بر اساس انتقال و یکپارچه سازی دانش است و چهارم این که، سازگاری ساده با تغییرات ایجاد شده در محیط کافی نیست؛ بلکه باید به یادگیری خلاق منجر شود (زارعی و همکاران، ۱۳۹۵). هرتز^۲ (۲۰۰۵) محوریت یادگیری و یادگیری سازمانی و فردی را دو معیار و شاخص اساسی برای ارتقای کیفیت برنامه های آموزشی در مؤسسات آموزش عالی می داند به طوری که به سازگاری، نوآوری و پاسخگویی به نیازهای دانشجویان، دست اندرکاران بازار و همچنین، رضایت اعضای هیأت علمی و انگیزش آنها برای بهتر شدن منجر می شود. نتایج پژوهش ها پیرامون دو متغیر اخلاق حرفه ای و یادگیری سازمانی نشان داد اخلاق حرفه ای و ابعاد یادگیری سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی بهره وری هستند (رزم خواه، ۱۳۹۲). رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان ها به همراه یادگیری سازمانی، آنها را به سمت اهداف تعیین شده، بهسازی عملکرد و انطباق سازمانی سوق می دهد. این مسئله در سازمان های آموزشی بیشتر نمود می یابد زیرا رسالت اصلی این سازمان ها تعلیم و تربیت یادگیرندگان است و رعایت اخلاق حرفه ای علم را بیش از پیش در مسیر خدمت رسانی به بشر هدایت می نماید. همچنین در سالهای اخیر، بالا بردن خودپنداره فراگیران به عنوان یک هدف مهم در آموزش مطرح شده است (کواين و هنگستبرگر^۳، ۲۰۰۶). همچنین بالا بودن خودپنداره به عنوان یک فاکتور توانمندکننده در جهت افزایش موفقیت های حرفه ای و خوب بودن، عمل کرده و به عنوان یک عامل محافظت کننده منجر به کاهش فرسودگی می شود (پارکر و مارتین^۴، ۲۰۰۸). خودپنداره حرفه ای، درک فرد از خود به عنوان یک فرد حرفه ای است و بر چگونگی تفکر، تکامل

^۱Gomez^۲Hertz^۳Cowin, & Hengstberger-Sims^۴Parker & Martin

نقش، رفتار و عملکرد حرفه ای وی تأثیر دارد (حیدری و شکوهی طرقي، ۱۳۹۳). پونته^۵ (۲۰۰۱) به نقل از مرتاضی مهربانی و گویا، (۱۳۹۳) بیان می دارد رابطه نزدیکی بین توسعه حرفه ای، توسعه فردی و توسعه سازمانی معلمان وجود دارد. ایجاد سازمان یادگیرنده، اولین و مهمترین اقدام استراتژیک برای دستیابی به کیفیت و تعالی سازمانی بالا در شرکتها، سازمانها و مؤسسات ایرانی است (سنگه، سلطانی و همکاران ۱۳۸۸).

حال آنکه این موضوع در سازمان های آموزشی و دانش بنیان کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از سویی دیگر خودپنداره تحصیلی مثبت که در سالهای تحصیل و تحت تاثیر شیوه های فرزندپروری والدین و محیطی بارور در فرد شکل می گیرد بر خودکارآمدی و پیشرفت وی تاثیرگذار است و عاملی مثبت برای رسیدن به کمال مطلوب در امر شغل نیز به شمار می رود. همچنین هیچ گونه پژوهش داخلی و خارجی که اشاره مستقیم به متغیرهای پژوهش داشته باشد، یافت نشد. لذا در این راستا به قصد پر کردن این خلاء، در مطالعه حاضر پژوهشگر به دنبال پاسخگویی به این سوال اساسی است که آیا خودپنداره تحصیلی و یادگیری سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران دوره اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری دارد؟

۲- ادبیات نظری

۲-۱- خودپنداره تحصیلی

یکی از ابعاد خودپنداره، خودپنداره تحصیلی است که به بازنمایی های ذهنی توانایی های فرد در محیط های تحصیلی و یا بازنمایی های مرتبط با پیشرفت تحصیلی اشاره دارد. به عبارت دیگر، خودپنداره تحصیلی به خودارزیابی یک فرد در مورد قلمرو و توانایی های ویژه تحصیلی اشاره دارد (آریاپوران و همکاران، ۱۳۹۳). خودپنداره تحصیلی را می توان شاخص تصور دانش آموزان از خود و رابطه آن با پیشرفت سایر دانش آموزان کلاس تعریف کرد. این مفهوم بی گمان مبتنی بر بازخوردهایی است که وی در فعالیت های آموزشی از نمره ها، آزمون ها، معلمان، والدین و همسالان خود دریافت می کند (مرادی، ۱۳۹۲). خودپنداره تحصیلی فرایند شکل گیری ارزشیابی از خودپنداره متأثر از تجارب آموزشی دانش آموزان و تفسیر محیط آموزشی است (جی^۷ و همکاران، ۲۰۱۰) و یکی از بهترین پیش بینی کننده ها برای متغیرهای انگیزشی اثربخش و غیر اثربخش (اضطراب) و از جمله عوامل بسیار مهم و اثرگذار در فرایند یادگیری است (رانا و اقبال^۸، ۲۰۰۵). مهم ترین مشخصه خودپنداره تحصیلی حالتی است که خودپنداره فرد را در نتیجه کنش های متقابل و تجارب با دیگران مشخص می کند و این واقعیت را

تأیید می کند که خودپنداره تحصیلی یادگرفتنی و قابل اکتساب در طی زمان است و معلمان نقش مهمی در شکل گیری خودپنداره و خودپنداره تحصیلی بچه ها دارند (منداگلیو و پیریت؛ ۲۰۰۲).

۲-۲-۱- اعتماد تحصیلی

اعتماد تحصیلی یک سرمایه گروهی است که در جریان ارتباط بین افراد و تسهیم تجارب، باورها و ارزش های آنان شکل می گرد (مزروقی و همکاران، ۱۳۹۴). افرادی که در امر تحصیل موفق هستند دارای ویژگی های حس اعتماد خودپذیری و درک مثبت نسبت به خود هستند. به نظر می رسد یک تصویر ترکیبی از دانش آموز موفق، نشان دهد که او نظر نسبتاً سطح بالایی درباره خودش دارد و نسبت به آینده اش خوش بین است (بیابانگرد، ۱۳۸۱). گیل (۱۹۶۹) به این نتیجه رسید که بین موفقیت و خود ادراک شده و اعتماد به نفس دانش آموزان مدارس، رابطه مستقیم وجود دارد (پوربختیار و گل محمدیان، ۱۳۸۸). خودپنداره تحصیلی پایین دانش آموزان اغلب به دلیل عملکرد بد تحصیلی آنهاست که می تواند در ایجاد ادراکات منفی این دانش آموزان درباره سرمایه گذاری در امر یادگیری مدرسه ای و عدم اعتماد به راهبردهای خودتنظیمی یادگیری نقش داشته باشد. این عامل می تواند به کاهش علاقه این دانش آموزان به مدرسه، افت انگیزه تحصیلی آنها و بی میلی آنها به یادگیری و اهداف درسی منجر شود. این عوامل در به کارگیری راهبردهای خودتنظیمی برای یادگیری مهم هستند (بشرپور و همکاران، ۱۳۹۲).

۲-۳- تلاش تحصیلی

تلاش تحصیلی به تلاشی گفته می شود که معلم صرف فعالیت های هدفمند آموزشی می کند تا به صورت مستقیم به نتایج مطلوب دست یابد (حجازی و همکاران، ۱۳۸۷). تلاش فردی، مشتمل بر رفتارهایی طبیعی است که براساس آن ها فرد برای رسیدن به هدف، نهایت تلاش خود را به کار گیرد و پیشرفت های گام به گام خویش را بدون این که بخواهد خود را با دیگری مقایسه نماید، ارزیابی می کند. (قناعت پیشه، ۱۳۸۴). به عبارت دیگر، می توان گفت که خودپنداره یا چگونگی احساس، ادراک و نگرش هر فرد نسبت به خود، در ایجاد شکست یا موفقیت او در زندگی نقش بسیار اساسی دارد (فیست و فیست، سید محمدی ۱۳۸۷).

۲-۴- یادگیری سازمانی

در دنیایی که تغییر وجه بارز آن است، تنها راه برای بقا، سازگار شدن با این تغییرات است و شاید قابلیت سازگاری، بهترین سرمایه ای است که در اختیار افراد و سازمان ها قرار دارد. این قابلیت از طریق یادگیری، به بهترین شکل تحقق می یابد. بنا به گفته پیتر سنگه (۱۹۹۰) سازمان هایی موفقیت در آینده را به دست خواهند گرفت که کشف کنند چگونه از تعهد و ظرفیت

یادگیری افراد در همه سطوح سازمان بهره بگیرند. بنابراین یادگیری نقش ویژه ای در سازمان های امروزی دارد. یادگیری سازمانی بازتابی از هوش بالا و قابلیت بارآوری حاصل از فرصت های به وجود آمده و تعهد به پیشرفت مداوم در سازمان است (مارکوارت، ۲۰۱۱). از سوی دیگر سازمان های یادگیرنده به نقش تعهد سازمانی در پیشبرد هدف ها و ارزش های سازمان واقف بوده و زمینه را برای افزایش آن فراهم می سازند. برخی نیز به ترکیب هر دو بعد معتقدند و یادگیری سازمانی را، پدیده جمعی کسب و توسعه مهارت های شناختی و رفتاری و دانش معرفی می کنند که می تواند بر راه و روشی که سازمان هدایت می شود تاثیر گذارد (لروی و راماناتسوا، ۱۹۹۷).

۲-۵- یادگیری تیمی

روش آموزش یادگیری مبتنی بر تیم، با هدف ارتقای کیفیت یادگیری دانشجویان از طریق افزایش مهارت حل مساله، اطمینان از حضور دانشجویان در کلاس درس با آمادگی قبلی، ایجاد کلاسی پر انرژی و یادگیری فعال در سال ۱۹۸۸ توسط لاری مایکلسن^۳ ارائه شد (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۲). یادگیری تیمی مهارت های گفتگو و تفکر جمعی است و طی آن گروهی از افراد می توانند، هوش و توانایی خود را افزایش دهند. گفتنی است که هوش و توانایی گروهی چیزی بیش از مجموع استعداد های افراد می باشد (مولمان، بروخویس، ۲۰۰۱). در سازمان های پیچیده امروزی یادگیری تیمی به این معنا است که تیم ها قادر باشند به عنوان یک هویت واحد فکر کرده، خلق کنند و بیاموزند. سگه نیز یادگیری جمعی را فرایندی می داند که طی آن ظرفیت اعضا توسعه یافته و به گونه ای همسو می شود که نتایج حاصله آن چیزی خواهد بود که همگان واقعا طالب آن بوده اند (مارکوارت، ۲۰۱۴).

۲-۶ ساختار سازمانی

ساختار سازمانی چارچوبی است که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیتهای اعضای سازمان آن را ایجاد می کنند. ساختار سازمانی سازمان های مختلف با هم متفاوتند زیرا شرایط محیطی و راهبردها و اهدافی که سازمانها دنبال می کنند با هم تفاوت دارند. ساختار سازمانی الگوهای تعیین شده برای روابط میان اعضای یک سازمان است (فیضی، ۱۳۸۳). ساختار سازمانی به جنبه های متشکل یا تنظیم شده روابط موجود میان اجزای یک مجموعه سازماندهی شده، اشاره دارد. ساختار نشان دهنده کسانی است که مسؤول سرپرستی بوده و مدیران را به کارکنانی که باید به آنها دستور بدهند، معرفی می کند. از دیگر کاربردهای ساختار برای سازمان ها، کمک به تسهیل جریان اطلاعات است. ساختار سازمانی مناسب توان تسریع

^۳Marquardt

^۴Leroy & Ramanantsoa

^۵Larry K. Michaelson

^۶Molleman & Broekhuis

^۷Marquardt

و تسهیل در تصمیم گیری و واکنش مناسب نسبت به محیط و چالشهای آن را ایجاد می کند (یدالهی فارسی و همکاران، ۱۳۸۸).

۲-۷- توسعه شایستگی کارکنان

مجموعه دانش، مهارت و نگرش هایی که کارکنان را قادر می سازد به صورتی اثر بخش فعالیت های مربوط به شغل یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار برای توسعه پایدار انجام دهند، شایستگی نامیده می شود. از نظر بویاتزیس، شایستگی به طور کلی روی صفات و ویژگی های اساسی یک شخص تاکید دارد. این صفات می توانند انگیزش، رفتار، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی یا مجموعه ای از دانش باشد که فرد در انجام کارها و فعالیتها از آنها استفاده می کند. در واقع شایستگی ها، الگویی را ارائه می کنند که نشان دهنده فرد با عملکرد برتر در شغل محوله است (مومنی مهموئی و همکاران، ۱۳۹۰). در راهبردهای شغلی مفهوم شایستگی های محوری به عنوان ابزار رقابت و شیوه های مزیت های راهبردی برخی از شرکتها بیان می شود، در حالی که منابع انسانی، به ویژه بر تعاریف، استخدام، انتخاب و توسعه شایستگی فردی تمرکز دارند.

۲-۸- فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی، مجموعه ای از معانی مشترک است با ویژگی هایی که نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می دهد و باعث تمایز سازمانی از سازمان دیگر می شود؛ در واقع همان عاملی است که شیوه انجام امور را تعیین می کند. این فرهنگ، آنقدر قوی است که ناخودآگاه در وجود فرد، رخنه کرده و تفکر و رفتار سازمانی وی را تشکیل می دهد. گوردون (۱۹۹۴) فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه ای از فرضیات و ارزشهای سازمان می داند که به طور گسترده رعایت می شود و به الگوهای رفتاری خاصی منجر میشود. دنیسون (۱۹۹۰) نیز فرهنگ سازمانی را نیروی قدرتمندی می داند که نحوه عمل کردن و چگونگی عملیاتها را تعیین می کند. هوردن اشتاین و برک در مورد امنیت فرهنگ سازمانی بیان می دارند: «بالندگی سازمان به عنوان فرایند برنامه ریزی شده، با دگرگونی فرهنگ سازمانی، برابر می باشد؛ پس هر دگرگونی در سازمان بی توجه به فرهنگ مؤثر واقع نمی شود».

۲-۹- رهبری مشارکتی

رهبری مشارکتی به عنوان رهبری که کارکنان را در تمام سطوح سلسله مراتبی در تصمیم گیری و اجرای تصمیمات درگیر می کند، تعریف می شود. در سبک رهبری مشارکتی، مدیر با همکاران و زیر دستانش به مشاورت می پردازد و در عمل از نقطه نظرات و پیشنهادات آنها برای تصمیم گیری ها و انتخاب راه حل ها بهره می گیرد (میرکمالی، ۱۳۹۰). رهبری مشارکتی زمانی به وجود می آید که به جای اینکه کارها توسط یک رهبر واحد تعیین شده باشند، نقش های رهبری، مسئولیت ها، و یا

عملکردها در میان اعضای گروه به اشتراک گذاشته شده، یا توزیع شده باشد (لی^۶ و همکاران، ۲۰۱۵). رهبری مشارکتی با نفوذ توزیع شده در درون یک گروه و نفوذ جانبی در میان اعضا همراه است. این موضوع نشان دهنده تاثیر متقابل تعاملات در بین اعضای گروه است که به طور قابل توجهی عملکرد گروه و سازمان را بهبود می بخشد (کارسون^۷ و همکاران، ۲۰۰۷). بر این اساس رهبری مشارکتی به عنوان یک پدیده رابطه ای تاثیر متقابل در میان اعضای گروه تعریف می شود. یونگ و همکاران نیز (۲۰۰۲) اشاره کرده اند که رهبری مشارکتی تاثیر جمعی از اعضا بر روی یکدیگر در گروه است. به منظور تحقق یک هدف مشترک گروه یا سازمان رهبری در میان افراد به جای فرد، از طریق فرایند تعاملی پویا توزیع شده است.

۲-۱۰- مفهوم اخلاق حرفه ای

اخلاق حرفه ای عبارت است از فرآیندی که حافظ سعادت و رفاه فردی و گروهی دانشجویان در کلاس است که تجاوز به آن می تواند به توانایی یادگیری دانشجویان لطمه وارد کند (لاکوسکی^۸، ۱۹۹۶). اخلاق، مسئولیت و پاسخگویی که می توان آن ها را بایدها و نبایدهای ارزشی- فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود، دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی است که در یکی دو دهه اخیر مورد توجه دانشمندان و صاحب نظران علم مدیریت قرار گرفته است. مفهوم اخلاق حرفه ای، برگرفته از علم اخلاق است. اخلاق حرفه ای عبارت است از؛ مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است. می توان اخلاق حرفه ای را بیان کننده باورهای یک گروه حرفه ای در مورد این که چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است، دانست. بر اساس مبانی اخلاق حرفه ای معلمی، یک استاد در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول، به جهت جایگاه تأثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و دوم، به جهت وظیفه ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانشجویان دارد باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه ای، مسئولیت های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام رساند (سلاجقه و صفری، ۱۳۹۴).

۳- ادبیات تجربی

قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۵) نقش میانجی اخلاق حرفه ای را در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه بین سرمایه فکری با تسهیم دانش از طریق اخلاق حرفه ای میانجی گری می شود. ولی نقش میانجی اخلاق حرفه ای در رابطه بین سرمایه فکری و قابلیت یادگیری تایید نشد. همچنین نتایج

^۶Tee

^۷Carson

^۸Luckowski

نشان داد که بیشترین میزان همبستگی معنی دار به رابطه بین سرمایه فکری با قابلیت یادگیری مربوط می شود. در الگوی مورد نظر، تمام وزن های رگرسیونی - به غیر از رابطه بین اخلاق حرفه ای و قابلیت یادگیری سازمانی از نظر آماری معنی دار بودند. زوار و قلی زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی معلمان» و با هدف بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان نورآباد دریافتند بین متغیرهای فرهنگ یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. همچنین نتایج دیگر این تحقیق نشان داد مولفه زمان هدررفته از بین مولفه های اخلاق حرفه ای و مولفه و ایجاد سیستم های دستیابی و تسهیم یادگیری از میان مولفه های فرهنگ یادگیری سازمانی می توانند متغیر عملکرد شغلی را پیش بینی کنند.

فتح الهی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر هوش معنوی بر یادگیری سازمانی با لحاظ نمودن اخلاق کاری» و با هدف بررسی رابطه بین هوش معنوی و یادگیری سازمانی با لحاظ نمودن اخلاق کاری بین کارکنان استانداری ایلام دریافتند هوش معنوی و اخلاق کاری به صورت مستقیم بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت دارند. همچنین هوش معنوی با لحاظ نمودن اخلاق کاری بر یادگیری سازمانی به صورت غیر مستقیم نیز تأثیر گذار است اما میزان آن کمتر از حالت مستقیم است. رزم خواه (۱۳۹۲) رابطه اخلاق حرفه ای و یادگیری سازمانی را با بهره وری کارکنان بانک های شیراز مطالعه کرد. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین اخلاق حرفه ای با بهره وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد یادگیری سازمانی با بهره وری رابطه معناداری وجود دارد. و ابعاد اخلاق حرفه ای و ابعاد یادگیری سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی بهره وری هستند.

امیریان زاده و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه خود با عنوان «رابطه اخلاق حرفه ای و یادگیری سازمانی با بهره وری کارکنان بانک ملی شیراز» دریافتند بین ابعاد اخلاق حرفه ای با بهره وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد یادگیری سازمانی با بهره وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ابعاد اخلاق حرفه ای و ابعاد یادگیری سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی بهره وری می باشند. نتایج پیش بینی ها حاکی از اینست که اخلاق حرفه ای و یادگیری سازمانی به طور معناداری قادر به پیش بینی بهره وری می باشند.

دیکسون و دیکسون^۹ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «یادگیری باهم و کار بدون هم: جریان یادگیری سازمانی در گروه های مجازی» و با هدف شناسایی و شرح چگونگی روال گروه بندی های خاص، اجرای آنها در تیم های مجازی و پشتیبانی از یادگیری مستمر، نشان دادند چگونه جریان های رو در رو و مجازی باهم ترکیب می شوند و یادگیری سازمانی را در تیم های مجازی تضمین می کنند.

پرنده‌آور و همکاران (۲۰۱۶) رابطه بین خودپنداره حرفه ای پرستاران و اخلاق حرفه ای را بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان داد بین اخلاق حرفه ای و خودپنداره حرفه ای پرستاران رابطه معناداری وجود دارد. با در نظر گرفتن ارتباط بین خودپنداره حرفه ای و اخلاق حرفه ای، نتیجه گرفته شد که خودپنداره پرستاران، می تواند تعهد حرفه ای آنها را افزایش دهد. کریگر و گادفرای (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی یک روش جدید جهت آموزش شکل‌گیری هویت حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای» و با هدف معرفی یک مفهوم جدید از اخلاق حرفه‌ای به همراه شاخص‌های اجتماعی و شخصیتی پویا، کارا و مرتبط با کل دوره‌های زندگی دریافتند چارچوب حرفه‌ای پرستاری (FrNP)^۱ و مدل پله‌ای (گام به گام) موجب ارائه یک هویت پرستاری حرفه‌ای و اخلاقی کارا می‌شود که رشد حرفه‌ای را از طریق حرفه شخصی گسترش می‌دهد.

دیناکاران و سیواکومار^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «مطالعه در مورد جنبه‌های اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای آموزگاران دبیرستان» و باهدف شناخت اخلاق حرفه‌ای و جنبه‌های اخلاقی آموزگاران دبیرستان با توجه به نوع مدرسه، سابقه و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای دریافتند سطح خصوصیات اخلاقی بالا بوده، اخلاق حرفه‌ای موردتوجه قرار گرفته و هیچ تفاوت معناداری بین انواع مدیریت، سابقه و درآمد ماهانه نسبت به خصوصیات اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای در بین آموزگاران دبیرستان‌ها وجود ندارد.

بررسی پژوهش های انجام گرفته دربرگیرنده هر سه متغیر پژوهش حاضر و یا زیرمقیاس های آن نبود. علاوه بر این تعداد پژوهش های مرتبط داخلی بیشتر از انواع خارجی بود. با اینحال تمامی پژوهش ها به این اذعان داشتند که اخلاق حرفه ای به همراه سایر مولفه های مرتبط بر بهره وری سازمان نقش دارند؛ که چنین روندی در مورد یادگیری سازمانی نیز مشاهده می شود. اما آنچه که در این پژوهش بررسی می شود این است که حضور خودپنداره تحصیلی چه نقشی در این فرایند سازمانی ایفا می کند. آیا خودپنداره تحصیلی که در گذشته شکل گرفته با اخلاق حرفه ای رابطه دارد؟ با یادگیری سازمانی چطور؟ اگر رابطه ای وجود دارد، مکانیسم عمل در این رابطه و تبیین آن چیست؟ که جهت پاسخگویی به سئوالات فوق فرضیات زیر تدوین شدند:

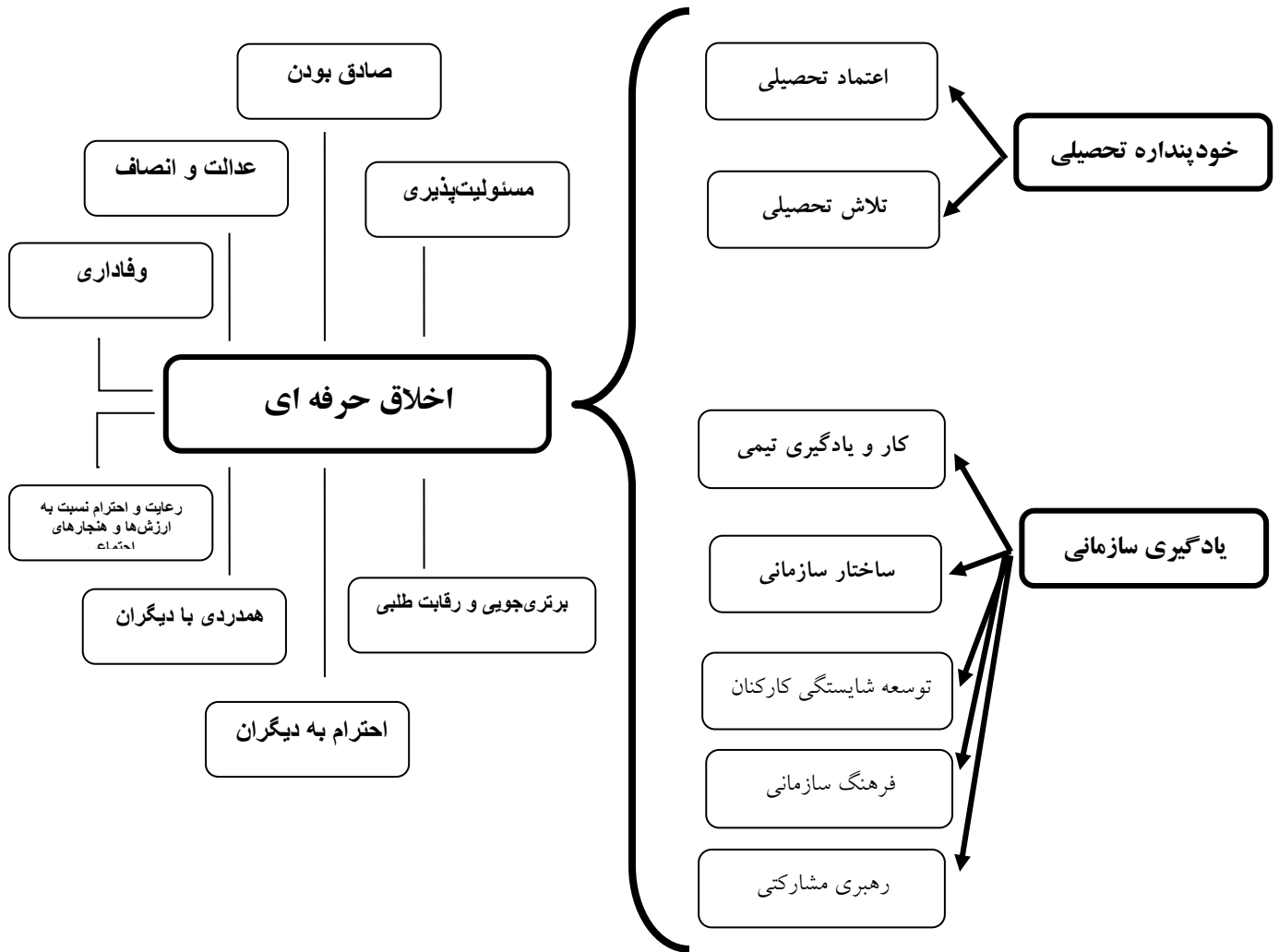
- ۱- اعتماد تحصیلی از مولفه های خودپنداره تحصیلی با اخلاق حرفه ای دبیران رابطه دارد.
- ۲- تلاش تحصیلی از مولفه های خودپنداره تحصیلی با اخلاق حرفه ای دبیران رابطه دارد.
- ۳- کار و یادگیری تیمی از مولفه های یادگیری سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران رابطه دارد.
- ۴- ساختار سازمانی از مولفه های یادگیری سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران رابطه دارد.

^۱Crigger, & Godfrey

^۲Framework for Nurse Professionals

^۳Dhinakaran, & Sivakumar

- ۵- توسعه شایستگی از مولفه های یادگیری سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران رابطه دارد.
- ۶- فرهنگ سازمانی از مولفه های یادگیری سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران رابطه دارد.
- ۷- رهبری مشارکتی از مولفه های یادگیری سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران رابطه دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

۴- روش شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت، از نوع تحقیقات بنیادی است و از لحاظ روش تحقیق، توصیفی- همبستگی و روش آن پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان مقطع متوسطه اول منطقه ۱۴ تهران است که در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۹۶ تعداد آنان حدود ۶۰۰ نفر است ($N=600$). ۲۸۰ نفر را معلمان مرد و ۳۲۰ نفر را زن تشکیل می دادند. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی بر اساس جنسیت (زن و مرد) استفاده شد و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۳۴ نفر از معلمان مقطع متوسطه اول منطقه ۱۴ تهران برآورد شد ($n=234$). جهت گردآوری داده ها

²³ Krejcie and Morgan table

از پرسشنامه های ۱- ترکیب پرسشنامه خودپنداره تحصیلی لی یو و وانگ و پرسشنامه خودپنداره تحصیلی یس یسن چن ۲- پرسشنامه یادگیری سازمانی نیف (۲۰۰۱) ۳- پرسشنامه اخلاق حرفه ای تدوین شده به وسیله قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۳) استفاده شده است

۵- یافته ها

داده های جمع آوری شده از ۲۳۴ نفر از معلمان مقطع اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران اخذ و تحلیل شده اند که ابتداء به بررسی یافته های توصیفی متغیر ها پرداخته شد. چنانکه نتایج در جدول ۱ دیده می شود که بالاترین میانگین متغیر یادگیری سازمانی مربوط به مؤلفه توسعه شایستگی و کمترین میانگین متغیر یادگیری سازمانی مربوط به مؤلفه ساختار سازمانی است. همچنین بالاترین میانگین متغیر خودپنداره تحصیلی مربوط به مؤلفه تلاش تحصیلی و کمترین میانگین متغیر خودپنداره تحصیلی مربوط به مؤلفه اعتماد تحصیلی است.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد مطالعه (n=۲۳۴)

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
ساختار سازمانی	۸/۰۷	۳/۵۱
توسعه شایستگی	۱۸/۳۴	۵/۸۹
رهبری مشارکتی	۱۳/۳۸	۵/۳۰
کارویادگیری تیمی	۱۰/۹۳	۳/۸۸
فرهنگ سازمانی	۱۲/۸۴	۳/۳۳
تلاش تحصیلی	۲۵/۴۷	۳/۳۱
اعتماد تحصیلی	۲۲/۵۵	۳/۵۶
اخلاق حرفه ای	۹۳/۱۰	۱۵/۹۷

فرضیه فرعی اول

اعتماد تحصیلی با اخلاق حرفه ای دبیران دوره اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری دارد.

جدول ۷- ماتریس همبستگی متغیر اعتماد تحصیلی با اخلاق حرفه ای

متغیر	اعتماد تحصیلی	اخلاق حرفه ای
اعتماد تحصیلی با اخلاق حرفه ای	۱	* ۰/۱۴۵

* $p < 0/05$

براساس داده های جدول ۷ ضریب همبستگی محاسبه شده نشان می دهد که بین اعتماد تحصیلی با اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0/145, p < 0/05$). به عبارت دیگر هرچقدر متغیر اعتماد تحصیلی افزایش یابد، متغیر اخلاق حرفه ای نیز افزایش می یابد.

فرضیه فرعی دوم

تلاش تحصیلی با اخلاق حرفه ای دبیران دوره اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری دارد.

جدول ۸- ماتریس همبستگی متغیر تلاش تحصیلی با اخلاق حرفه ای

متغیر	تلاش تحصیلی	اخلاق حرفه ای
تلاش تحصیلی با اخلاق حرفه ای	۱	** ۰/۲۴۴

** $p < 0/01$

براساس داده های جدول ۸ ضریب همبستگی محاسبه شده نشان می دهد که بین تلاش تحصیلی با اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0/244, p < 0/01$). به عبارت دیگر هرچقدر متغیر تلاش تحصیلی افزایش یابد، متغیر اخلاق حرفه ای نیز افزایش می یابد.

فرضیه فرعی سوم

کار و یادگیری تیمی با اخلاق حرفه ای دبیران دوره اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری دارد.

جدول ۹- ماتریس همبستگی متغیر کار و یادگیری تیمی با اخلاق حرفه ای

متغیر	کار و یادگیری تیمی	اخلاق حرفه ای
کار و یادگیری تیمی با اخلاق حرفه ای	۱	** ۰/۳۵۷

** $p < 0/01$

براساس داده های جدول ۹ ضریب همبستگی محاسبه شده نشان می دهد که بین کار و یادگیری تیمی با اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0/357, p < 0/01$). به عبارت دیگر هرچقدر متغیر کار و یادگیری تیمی افزایش یابد، متغیر اخلاق حرفه ای نیز افزایش می یابد.

فرضیه فرعی چهارم :

ساختار سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران دوره اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری دارد.

جدول ۱۰ ماتریس همبستگی متغیر ساختار سازمانی با اخلاق حرفه ای

متغیر	ساختار سازمانی	اخلاق حرفه ای
ساختار سازمانی با اخلاق حرفه ای	۱	۰/۲۴۷**

** ۰/۰۱ < p

براساس داده های جدول ۱۰- ضریب همبستگی محاسبه شده نشان می دهد که بین ساختار سازمانی با اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۰/۰۱ < p، ۰/۲۴۷ = r). به عبارت دیگر هرچقدر متغیر ساختار سازمانی افزایش یابد، متغیر اخلاق حرفه ای نیز افزایش می یابد.

فرضیه فرعی پنجم :

توسعه شایستگی با اخلاق حرفه ای دبیران دوره اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری دارد.

جدول ۱۱ ماتریس همبستگی متغیر توسعه شایستگی با اخلاق حرفه ای

متغیر	توسعه شایستگی	اخلاق حرفه ای
توسعه شایستگی با اخلاق حرفه ای	۱	۰/۳۵۸**

** ۰/۰۱ < p

براساس داده های جدول ۱۱ ضریب همبستگی محاسبه شده نشان می دهد که بین توسعه شایستگی با اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۰/۰۱ < p، ۰/۳۵۸ = r). به عبارت دیگر هرچقدر متغیر توسعه شایستگی افزایش یابد، متغیر اخلاق حرفه ای نیز افزایش می یابد.

فرضیه فرعی ششم :

فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران دوره اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری دارد.

جدول ۱۲-ماتریس همبستگی متغیر فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه ای

متغیر	فرهنگ سازمانی	اخلاق حرفه ای
فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه ای	۱	۰/۴۵۷**

** ۰/۰۱ < p

براساس داده های جدول ۱۲ ضریب همبستگی محاسبه شده نشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۰/۰۱ < p، ۰/۴۵۷ = r). به عبارت دیگر هرچقدر متغیر فرهنگ سازمانی افزایش یابد، متغیر اخلاق حرفه ای نیز افزایش می یابد.

فرضیه فرعی هفتم :

رهبری مشارکتی با اخلاق حرفه ای دبیران دوره اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری دارد.

جدول ۱۳- ماتریس همبستگی متغیر رهبری مشارکتی با اخلاق حرفه ای

متغیر	رهبری مشارکتی	اخلاق حرفه ای
رهبری مشارکتی با اخلاق حرفه ای	۱	**۰/۲۸۸

** ۰/۰۱ < p

براساس داده های جدول ۴-۱۷ ضریب همبستگی محاسبه شده نشان می دهد که بین رهبری مشارکتی با اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0.288, p < 0.01$). به عبارت دیگر هرچه قدر متغیر رهبری مشارکتی افزایش یابد، متغیر اخلاق حرفه ای نیز افزایش می یابد.

۶- نتیجه گیری

در این تحقیق، به بررسی تاثیر دانش افزایی بر تعالی اخلاق حرفه ای دبیران دوره اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران جهت کمک به ایجاد زیرساخت های توسعه علمی پایدار در کشور پرداخته شد. برای رسیدن به اهداف این پژوهش، تعداد ۲۳۴ نفر از معلمان این مقطع تحصیلی که شاغل در منطقه ۱۴ آموزش و پرورش شهر تهران بودند، شرکت کردند. یافته های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه اصلی بیانگر این است که بین خودپنداره تحصیلی و یادگیری سازمانی که از این دو تحت عنوان دانش افزایی نام برده شده است با اخلاق حرفه ای دبیران رابطه معنی داری وجود دارد. این نتیجه با یافته پژوهش های حضرتی ویری و همکاران (۱۳۹۲)، رضائیان فردویی و قاضی نوری (۱۳۸۹)، اخوان و یزدی مقدم (۱۳۹۲)، تسنگ و فن (۲۰۱۱)، چان^۵ و همکاران (۲۰۱۳)، و وست^۶ (۲۰۱۶) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان گفت بین خودپنداره با هویت اخلاقی رابطه وجود دارد و در چند تئوری اخلاقی نیز هویت را منبع انگیزش اخلاق دانسته اند؛ گروهی که دارای هویت اخلاقی هستند آن را به خودپنداره و علائق اخلاقی و ارزشهای اخلاقی گسترش دادند و بدین ترتیب دامنه رفتار اخلاقی را بسط دادند (هاردی و کارلو، ۲۰۰۵). به طور کلی، خانواده و سبک های فرزندپروری والدین به عنوان یک منبع مهم و اساسی بر رشد خودپنداره در نظر گرفته می شود (پورعبدلی و همکاران، ۱۳۸۷) بنابراین همانند اصول اخلاقی در بستر خانواده در فرد نهادینه می شود. بر اساس نظریه لازاروس، افرادی که توانایی حل مشکل و خودپنداره بهتری دارند (به ویژه از خودپنداره تحصیلی

^۵Fseng & Fan

^۶Chun

^۷West

^۸Hardy & Carlo

بالایی برای حل مشکلات مربوط به تحصیل برخوردارند) تطابق بهتری با مشکلات داشته و در نتیجه بهداشت روانی بهتری خواهند داشت که می توان گفت از عملکرد شغلی بالاتری برخوردارند (فونتانا و آبوسری،^{۱۹۹۳}) و در جهت ایجاد و حفظ اصول اخلاقی بیشتر تلاش می کنند.

یافته های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه فرعی اول بیانگر این است که بین اعتماد تحصیلی با اخلاق حرفه ای دبیران اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته پژوهش های اسدپور (۱۳۸۱) و خلیل^۹ (۲۰۱۱) همسو است. در تبیین این یافته می توان اشاره کرد که افرادی که در امر تحصیل موفق هستند دارای ویژگی های حس اعتماد خودپذیری و درک مثبت نسبت به خود هستند (بیابانگرد، ۱۳۸۱). افراد دارای اعتماد تحصیلی بالا دارای خوداثربخش تصویری سطح بالایی هستند، بیشتر می کوشند، بیشتر موفق می شوند، پشتکار بیشتری از خود نشان می دهند و ترس کمتری را تجربه می کنند. چنین افرادی رفتارهای مثبت تری دارند (میکائیلی و همکاران، ۱۳۹۱) و در نتیجه اصول اخلاق حرفه ای را بیشتر رعایت می کنند

یافته های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه فرعی دوم بیانگر این است که بین تلاش تحصیلی با اخلاق حرفه ای دبیران اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته پژوهش بک^{۳۰} (۲۰۰۳) همسو است. تلاش فردی، مشتمل بر رفتارهایی طبیعی است که براساس آن ها فرد برای رسیدن به هدف، نهایت تلاش خود را به کار گیرد و پیشرفت های گام به گام خویش را بدون این که بخواهد خود را با دیگری مقایسه نماید، ارزیابی می کند. این روش با مواردی چون اندیشه بهبود کار، کوشش فردی، اعتماد به خود، تکلیف - درگیری، حرمت خود، ابراز خواسته ها و علائق، خودپنداره مثبت و خودسنجی همبستگی دارد (قناعت پیشه، ۱۳۸۴). بنابراین این افراد مسئولیت کارهای خود را بیشتر می پذیرند، عدالت و انصاف را رعایت می کنند، به ارزش های سازمان وفادارترند و به نظر می آید که از اخلاق حرفه ای بالاتری برخوردارند.

یافته های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه فرعی سوم بیانگر این است که بین کار و یادگیری تیمی با اخلاق حرفه ای دبیران اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته پژوهش های رضایی و شکیبایی^{۱۳۹۴}، امام جمعه (۱۳۹۱)، واتانوفاس^۱ (۲۰۰۶)، و کوکران^۲ (۲۰۰۹) همسو است. نتیجه پژوهش رضایی و شکیبایی (۱۳۹۴) نشان داد یادگیری مشارکتی بر رشد مسئولیت پذیری دانش آموزان موثر است. تشویق افراد به همکاری و مشارکت در فعالیت های

^۱Pontana & Abouserie

^۲Rhalil

^۳Beck

^۴Vathanophas

^۵Cochrane

موردعلاقه، مسئولیت پذیری را در آنها افزایش داده و نسبت به کسانی که توانایی های مشارکتی ندارند، کارهای بیشتری می توانند انجام دهند (امام جمعه، ۱۳۹۱)

یافته های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه فرعی چهارم بیانگر این است که بین ساختار سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته پژوهش های پورکیانی و همکاران (۱۳۹۳) و میرطاهری و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. ساختار سازمانی الگوهای تعیین شده از سوی مدیران برای روابط میان اعضای یک سازمان و تقسیم و هماهنگی فعالیتهای آنان است (فیضی، ۱۳۸۳). در هر سازمانی باید برای دستیابی به اهداف تعیین شده میان افراد یک تقسیم کار صورت گیرد. بدین ترتیب جایگاه هر فرد در سازمان مشخص می شود و این یعنی تمامی افراد در انتقال اطلاعات سهیم می شوند تا این اطلاعات به موقع در اختیار تصمیم گیرندگان قرار گیرد. بنابراین ساختار سازمانی بر ایفای مسئولیت تک تک اعضای سازمان صحنه می گذارد و با اخلاق حرفه ای رابطه دارد.

یافته های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه فرعی پنجم بیانگر این است که بین توسعه شایستگی با اخلاق حرفه ای دبیران اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته پژوهش های سپهوند و همکاران (۱۳۹۵)، سلاجقه و صفری (۱۳۹۴)، و رنجبر و همکاران (۱۳۹۲) همسو است. مک کلند رویکرد مبتنی بر شایستگی را به عنوان ابزار مهم در ارزیابی عملکرد کارکنان، برنامه ریزی نیروی انسانی، طرح جانشینی، طرح پرورش مدیران و دیگر کارکردهای سازمان ها مطرح کرد. همچنین شایستگی، مجموعه دانش، مهارت ها، ویژگی های شخصیتی، علایق، تجربه ها و توانمندی های مرتبط با شغل است که افراد را قادر می سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به انجام مسئولیت بپردازد. در واقع شایستگی ها، الگویی را ارائه می کنند که نشان دهنده فرد با عملکرد برتر در شغل محوله است (مومنی مهموئی و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین شایستگی بالا با حس مسئولیت پذیری رابطه دارد. افرادی که احساس شایستگی دارند به توانمندی های اعتماد بیشتری دارند، خودپنداری بالاتری دارند و بر اساس این ویژگی ها برتری جویی، کمال طلبی و رقابت طلبی بالاتری دارند و اخلاق حرفه ای در آنها بیشتر است

یافته های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه فرعی ششم بیانگر این است که بین فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته پژوهش های مشبکی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۹)، رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، میرطاهری و همکاران (۱۳۹۴)، معیدفر (۱۳۸۵)، هازمر (۱۳۸۹)، هرسی و بلانچارد^۳ (۱۹۹۳) و هولوزکی^۴ (۲۰۰۲) همسو است. فرهنگ سازمانی مجموعه ای از فرضیات و ارزشهای سازمان را بازنمایی می کند و

^۳Hersey & Blanchard

^۴Holowzki

کارکنان را به سمت الگوهای رفتاری خاص در جهت این ارزشها سوق می دهد. بنابراین افراد در زیر چتر فرهنگ سازمانی نسبت به ارزشها و هنجارهای سازمان احترام بیشتری احساس می کنند و آنها را رعایت می کنند و این خود، در جهت رعایت اصول اخلاق حرفه ای سازمان است.

یافته های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه فرعی هفتم بیانگر این است که بین رهبری مشارکتی با اخلاق حرفه ای دبیران اول متوسطه منطقه ۱۴ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته پژوهش دمیترووا^۳(۲۰۰۸) همسو است. در سبک رهبری مشارکتی، مدیر با همکاران و زیر دستانش به مشاورت می پردازد و در عمل از نقطه نظرات و پیشنهادات آنها برای تصمیم گیری ها و انتخاب راه حل ها بهره می گیرد (میرکمالی، ۱۳۹۰). در واقع رعایت اصول ساختار سازمانی و کار و یادگیری تیمی موجب می شوند سازمان در جهت یک تصمیم درست هدایت شود.

منابع و مآخذ

۱. آریاپوران، سعید؛ امیری منش، مرضیه؛ تقوایی، داوود؛ حق طلب، طاهره (۱۳۹۳). رابطه ابعاد خودپنداره با انگیزش تحصیلی (خواندن، نوشتن و ریاضی) دانش آموزان ابتدایی دارای ناتوانی های یادگیری. مجله ناتوانی های یادگیری. دوره ۴. شماره ۱. ۷۲-۵۶.
۲. امام جمعه، سیده مهتاب (۱۳۹۱). آموزش مشارکتی. معلم. شماره ۳. ۱۷-۱۵.
۳. امیریان زاده، مژگان؛ احمدی، عباداله؛ رزمخواه، هادی (۱۳۹۲). رابطه اخلاق حرفه ای و یادگیری سازمانی با بهره وری کارکنان بانک ملی شیراز. دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۴. اخوان، پیمان؛ یزدی مقدم، جعفر (۱۳۹۲). بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۸. شماره ۲.
۵. بشرپور، سجاد؛ عیسی زادگان، علی؛ زاهد، عادل؛ احمدیان، لیل (۱۳۹۲). مقایسه خودپنداره ی تحصیلی و اشتیاق به مدرسه در دانش آموزان مبتلا به ناتوانی یادگیری و عادی. مطالعات آموزش و یادگیری. دوره ۵. شماره ۲.
۶. بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۸۱). اثربخشی درمان چند وجهی لازاروس، عقلانی- عاطفی الیس و آرام سازی بر کاهش اضطراب امتحان دانش آموزان. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار). دوره ۸. شماره ۳. ۴۲-۳۶.
۷. پوربختیار، حسین؛ گل محمدیان، محسن (۱۳۸۸). اثربخشی مشاوره گروهی به شیوه REBT بر خودپنداره و افت تحصیلی دانشجویان دختر. یافته های نو در روان شناسی. دوره ۵. شماره ۱۳. ۹۶-۸۱.
۸. چوپانی، حیدر؛ سیادت، سید علی؛ کاظم پور، مریم؛ رحیمی، رئوف، ملکی حسنوند، مسلم (۱۳۹۲). افزایش یادگیری در سازمان ها در پرتو نقش آفرینی رهبران تحول آفرین در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱. مدیریت سلامت. دوره ۱۶. شماره ۵۲. ۵۰-۳۷.
۹. حضرتی ویری، اصغر؛ عباس پور، عباس؛ اکبری محله کلائی، محمد (۱۳۹۲). تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی و میزان تحصیلات. چشم انداز مدیریت دولتی. شماره ۱۳. ۱۷۳-۱۵۹.

۱۰. حیدری، عباس؛ شکوهی طرقي، الهه (۱۳۹۳). تاثیر برنامه آموزشی-توجهی بر خودپنداره حرفه ای دانشجویان مقطع کارشناسی پرستاری. آموزش در علوم پزشکی. دوره ۴. شماره ۶. ۴۹۴-۴۸۳.
۱۱. حسن زاده، حبیب اله (۱۳۹۳). رابطه بین یادگیری تیمی و گرایش به سمت یادگیری سازمانی، اولین کنفرانس بین المللی روان شناسی و علوم رفتاری، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق، مرکز همایش های دانشگاه تهران.
۱۲. خنیفر، حسین؛ زروندی، نفیسه (۱۳۸۹). بازکاوی مفهوم اعتماد در سازمان. تهران: انتشارات بعثت.
۱۳. رحیمی، حمید؛ آقابابایی، راضیه (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای؛ اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. دوره ۶. شماره ۲.
۱۴. رزم خواه، هادی (۱۳۹۲). رابطه اخلاق حرفه ای و یادگیری سازمانی با بهره وری کارکنان بانک های شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۱۵. رضائیان فردویی، صدیقه؛ قاضی نوری، سید سپهر (۱۳۸۹). مدلیابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم های مدیریت دانش. سیاست علم و فناوری. دوره ۳. شماره ۲.
۱۶. رنجبر، منصور؛ خائف الهی، احمد؛ دانایی فرد، حسن؛ فانی، علی اصغر (۱۳۹۲). ارزیابی مدلی شایستگی های مدیران بخش سلامت: رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، دوره ۲۳. شماره ۱۰۹. ۱۱۳-۱۰۴.
۱۷. زارعی، عظیم؛ مقدم، علیرضا؛ مهمان نوازان، سهیلا؛ شهریاری، مهری (۱۳۹۵). بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه ین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. فصلنامه علمی-پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. دوره ۵. شماره ۴. ۱-۳۲.
۱۸. زراعت، زهرا؛ و غفوریان، علیرضا (۱۳۸۸). اثربخشی آموزش حل مسأله بر خودپنداره تحصیلی دانشجویان. مجله راهبردهای آموزش. سال ۲، شماره ۱، ۲۳-۲۶.
۱۹. سپهوند، رضا؛ وحدتی، حجت اله؛ اسماعیلی، محمودرضا و رحیمی اقدم، صمد (۱۳۹۵). طراحی الگوی مزیت رقابتی پایدار مبتنی بر شایستگی سرمایه انسانی در صنعت بیمه. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). دوره ۸. شماره ۱. ۱۷۹-۲۰۸.
۲۰. سلاجقه، آریتا؛ صفری، ثنا (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه ای با عملکرد استادان دانشگاه. فصلنامه اخلاق در علوم فناوری. دوره ۱۰. شماره ۳.
۲۱. سنگه، پتر (۱۳۸۸). پنجمین فرمان در میدان عمل: استراتژی ها و ابزارهای ایجاد سازمان یادگیرنده. ترجمه: مسعود سلطانی، مهدی خادمی گراشی، عباس علی رستگار. نشر آسیا. ۶۶۲ ص.
۲۲. عظیم اوغلی، هاید. (۱۳۸۹). تفکر ساخت گرایی در فایند یادگیری. مجله رشد آموزش علوم اجتماعی، شماره ۴۸، صص ۳۸-۴۳.
۲۳. فتح الهی، فرشته؛ زارعی، منصور؛ آزادی، کبری (۱۳۹۵). بررسی تأثیر هوش معنوی بر یادگیری سازمانی با لحاظ نمودن اخلاق کاری (مطالعه موردی: استانداری ایلام). کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع و مدیریت.
۲۴. فیست، گریگوری جی؛ فیست، جس (۱۳۸۷). نظریه های شخصیت. مترجم: یحیی سید محمدی. تهران: نشر روان. ۷۰۴.
۲۵. فیضی، طاهره (۱۳۸۳). مبانی سازمان و مدیریت. انتشارات دانشگاه پیام نور.
۲۶. قاسم زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا؛ شریفی، لیلی (۱۳۹۵). اثر میانجی اخلاق حرفه ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش. مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی. دوره ۹. شماره ۲۲. ۷۶-۸۶.
۲۷. قناعت پیشه، عترت الزهرا (۱۳۸۴). مقایسه اثر رقابت فردی، تلاش فردی و رقابت گروهی در پیشرفت تحصیلی. فصلنامه تعلیم و تربیت. دوره ۲۱. شماره ۱. ۱۶۸-۱۳۱.

۲۸. گورویی، محمد (۱۳۹۰). بررسی رابطه کمال گرایی و خودپنداره تحصیلی با توجه به نقش واسطه ای اهمال کاری تحصیلی در دانشجویان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی. دانشگاه آزاد ارسنجان.
۲۹. علوی، سمیه (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی و عوامل مؤثر بر آن. پیام مدیران فنی و اجرایی. شماره ۲۴. ۶۶-۷۵.
۳۰. مرادی، سیما (۱۳۹۲). بررسی تاثیر آموزش به روش یادگیری در حد تسلط بر پیشرفت تحصیلی، خودپنداره و انگیزش پیشرفت دانش آموزان دختر دوره راهنمایی در آموزش و پرورش ناحیه دو شهر بندرعباس. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی. دانشگاه هرمزگان. استاد راهنما: دکتر اقبال زارعی.
۳۱. مرزوقی، رحمت اله؛ حیدری، معصومه؛ کشاورزی، فهیمه؛ حیدری، الهام (۱۳۹۴). بررسی نقش سکوت سازمانی در تبیین ارتباط بین اعتماد دانشجویان به مدیران و رضایت تحصیلی آنان. توسعه آموزش در علوم پزشکی. دوره ۸. شماره ۱۸. ۱۱۴-۱۲۰.
۳۲. مشبکی، اصغر؛ خلیلی شجاعی، وهاب (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان ها. جامعه شناسی کاربردی. دوره ۲۱. شماره ۴۰. ۳۷-۵۶.
۳۳. معیدفر، سعید (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی. رفاه اجتماعی. دوره ۶. شماره ۲۳. ۳۴۱-۳۲۱.
۳۴. مومنی مهموئی، حسین؛ کاظم پور، اسماعیل؛ تفرشی، محمد (۱۳۹۰). برنامه ریزی درسی مبتنی بر شایستگی؛ راهبردی مطلوب برای توسعه شایستگی های اساسی. راهبردهای آموزش. دوره ۴. شماره ۳.
۳۵. میرطاهری، لیلا؛ جمالی، اختر؛ آراسته، حمیدرضا (۱۳۹۴). بررسی حیطه ها و مؤلفه های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و مقایسه آن با وضع مطلوب. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. دوره ۲. شماره ۴. ۱۰۱-۱۲۶.
۳۶. میرکمالی، سیدمحمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه؛ اعلامی، فرنوش (۱۳۹۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سایپا). پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت). دوره ۳. شماره ۶. ۱-۲۷.
۳۷. میکائیلی، نیلوفر؛ افروز، غلامعلی؛ قلیزاده، لیلا (۱۳۹۱). ارتباط خودپنداره و فرسودگی تحصیلی با عملکرد تحصیلی دانش آموزان دختر. مجله روان شناسی مدرسه. دوره ۱. شماره ۴. ۹۰-۱۰۳.
۳۸. هازمر، لاروتون (۱۳۸۹). اخلاق در مدیریت. ترجمه: داود ایزدی و سیدمحمد اعرابی. ناشر: دفتر پژوهش های فرهنگی. ۲۱۶ ص.
۳۹. یدالهی فارسی، جهانگیر؛ عزیزی زیارت، امید؛ خواستار، حمزه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ساختار و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: بانک های خصوصی سطح شهر تهران). توسعه کارآفرینی. دوره ۲. شماره ۵.
۴۰. Beck, R. C. (2003). *Motivation: Theories And Principles*, 4/e. Pearson Education India
۴۱. Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. (2007). Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of management Journal*, 50(5), 1217-1234.
۴۲. Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (200۶). Concept and retention: A longitudinal survey. *International journal of nursing studies*, 43(1), ۵۹-۷۰.
۴۳. Crigger, N., & Godfrey, N. (2014). From the inside out: A new approach to teaching professional identity formation and professional ethics. *Journal of Professional Nursing*, 30(5), 376-382.
۴۴. Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective

- organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39(4), 853-877.
۴۵. Cochran, G. R. (2009). Developing a Competency Model for a 21st Century Extension Organization Dissertation. *Ohio State University Extension Competency Study*.
 ۴۶. Crigger, N., & Godfrey, N. (2014). From the inside out: A new approach to teaching professional identity formation and professional ethics. *Journal of Professional Nursing*, 30(5), 376-382.
 ۴۷. Dimitrova, M. (2008). *An empirical test of the servant leadership theory in a Bulgarian context*. Regent University.
 ۴۸. Dixon, N., & Dixon, N. (2017). Learning together and working apart: routines for organizational learning in virtual teams. *The Learning Organization*, 2۴(۳), ۱۳۸-۱۴۹.
 ۴۹. Fontana, D., & Abouserie, R. (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 63(2), 261-2۷۰.
 ۵۰. Guay, F., Ratelle, C. F., Roy, A., & Litalien, D. (2010). Academic self-concept, autonomous academic motivation, and academic achievement: Mediating and additive effects. *Learning and Individual Differences*, 20(6), 644-653
 ۵۱. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice-Hall, Inc.
 ۵۲. Holowzki, A. (2002). The Relationship Between knowledge management and organizational culture." university of Oregon. *Applied information management program*, December
 ۵۳. Huang, C. H. (2013). Shared leadership and team learning: Roles of knowledge sharing and team characteristics. *Journal of International Management Studies*, 8(1), ۱۲۴-۱۳۳.
 ۵۴. Lee, D. S., Lee, K. C., & Seo, Y. W. (2015). An analysis of shared leadership, diversity, and team creativity in an e-learning environment. *Computers in Human Behavior*, 42, 47-56.
 ۵۵. Leroy, F., & Ramanantsoa, B. (1997). The cognitive and behavioural dimensions of organizational learning in a merger: An empirical study. *Journal of Management Studies*, 34(6), 871-894.
 ۵۶. Lyles, M. A. (2014). Organizational Learning, knowledge creation, problem formulation and innovation in messy problems. *European Management Journal*, 32(1), ۱۳۲-۱۳۶.
 ۵۷. Lyles, M. A. (2014). Organizational Learning, knowledge creation, problem formulation and innovation in messy problems. *European Management Journal*, 32(1), ۱۳۲-۱۳۶.
 ۵۸. Marquardt, M. J. (2011). Building the learning organization: Mastering the five elements for corporate learning. Hachette UK
 ۵۹. Marquardt, M. J. (2011). Building the learning organization: Mastering the five elements for corporate learning. Hachette U
 ۶۰. Khalil, E. M. E. E. (2011). Profile of the psychological characteristics of the short-distance swimmers of the beginners. *World Journal of Sport Sciences*, 4(3), 248-251.
 ۶۱. Mendaglio, S., & Pyryt, M. C. (2002). Using focused assessment to understand and enhance gifted students' self-concept. *AGATE-EDMONTON*-, 15(1), 23-30.

۶۲. Parker, P. D., & Martin, A. J. (2008). Personal capacity building for the human services: The roles of curriculum and individual differences in predicting self-concept in college/university students. *Learning and Individual Differences*, 18(4), 486-491
۶۳. Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Broadway Business.
۶۴. Tseng, F. C., & Fan, Y. J. (2011). Exploring the influence of organizational ethical climate on knowledge management. *Journal of business ethics*, 101(2), 325-342.
۶۵. Vathanophas, V. (2006). Competency Requirements for Effective Job Performance in Thai Public Sector. *Contemporary Management Research*, 3(1), 45.
۶۶. West, E. A. (2016). Constructivist Theory and Concept-Based Learning in Professional Nursing Ethics.