# بررسی و شناسایی تاثیر مولفه های رهبری اخلاقی بر میزان یادگیری سازمانی
# مورد مطالعه"مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر"

زلیخا باغبان[1]، وحیده شیبانی،[2] ندا زارعی[3] ، سمیه باغبان[4]

۱ . مدیر مدرسه راهنمایی شاهد ، اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

۲.معاون مدرسه راهنمایی شهر کاکی ، اداره اموزش و پرورش شهرستان دشتی

۳.اموزگار مقطع ابتدایی اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

۴. اموزگار مقطع ابتدایی اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

**چکیده**

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

**کلیدواژه‌ها:** رهبری اخلاقی، یادگیری سازمانی، اعتماد سازمانی، مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر

**مقدمه**

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

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

می گردد و از رشته هایی مانند روان شناسی، روان شناسی اجتماعی و جامعه شناسی سرچشمه می گیرد. موضوع اعتماد از رشته های دیگری از جمله حقوق، علوم سیاسی و رفتار سازمانی نشأت می گیرد.

مفهوم یادگیری سازمانی به سال ۱۹۰۰ میلادی، هنگامی که تیلور موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش کارآیی و بهبود سازمان مطرح کرد، برمی گردد ( وینستین و آزولای[۱]، ۱۹۹۹؛ به نقل از شهابی و جلیلیان، ۱۳۹۰). ایجاد یادگیری سازمانی سال ها پیش با کار دیربون و سایمون[۲] (۱۹۵۸)، آغاز شد ( حاجی پور و کرد، ۱۳۹۰). نخستین بار، در سال ۱۹۷۰، دونالد میکائیل[۳]، ایده یادگیری سازمانی[۴] را مطرح کرد ( گیلبرت[۵]، ۲۰۰۷). به زعم قربانی زاده (۱۳۸۷)، واژه‌ی " یادگیری سازمانی " برای اولّین بار توسط سایبرت و مارچ[۶] در مطالعه‌ی اولیه شان روی جنبه های رفتاری تصمیم گیری سازمانی در سال ۱۹۶۳به کار رفته است. اما برخی بر این باورند که توجه محافل دانشگاهی به چگونگی یادگیری سازمان‌ها به دهه ۱۹۵۰ باز می گردد ( بایراکتارا و غلو، کوتانیز[۷]، ۲۰۰۳). صرف نظر از تاریخ دقیق شروع بحث یادگیری سازمانی، این موضوع تا اواخر دهه۱۹۷۰ توجه چندانی را به به خود جلب نکرد. در این هنگام بود که تعدادی از نظریه پردازان، فعالیّت های خود را بر یادگیری سازمانی متمرکز کردند ( آرجریس[۸]، ۱۹۹۷؛ آرجریس و شون[۹]، ۱۹۷۸ ؛ جلینک[۱۰]، ۱۹۷۹). اگرچه فعالیّت های تحقیقاتی در دهه ۱۹۸۰ نیز روی این موضوع ادامه داشت، در دهه ۱۹۹۰ موضوع یادگیری سازمانی تنها یکی از موضوعات مطرح در گرایش های مختلف رشته مدیریت مثل استراتژی و مدیریت تولید بود و از آن تاریخ به بعد بحث یادگیری سازمانی تحت الشعاع مباحث جدید مدیریتی از جمله موضوع سازمان های یادگیرنده قرار گرفت. در دهه های اخیر، سازمانها برای حفظ وضعیت رقابتی خود از مفهوم کیفیت جامع به سمت مفاهیم یادگیری، نوآوری، و بهبود مستمر در سطح جهانی حرکت کرده اند. زیرا سازمانها به عنوان مجموعه ای از افراد و گروه های انسانی، در معرض تحولات وسیع و پرشتاب محیطی قرار دارند و به مرور زمان در زمینه اقدامات و فعالیتهای خودآموخته هایی را کسب می کنند؛ به عبارت دیگر، سازمانها نیز مانند افراد قدرت یادگیری دارند .

---

[1] - Argyris & Schon
[2] - Dearbron & simon
[3] - Donald Micaeel
[4] - Organizational Learning
[5] - Gilbert
[6] - Cyert & Match
[7] - Bayraktaroglu & Kutaniz
[8] - Argris
[9] - Argyris & Schon
[10] - Jelinek

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

ازاینرو، موضوع یادگیری سازمانی در کانون توجه نظریه های سازمان و مدیریت قرار گرفته است و میتوان نتیجه گرفت که یکی از چالشهای مهم در سطوح مختلف مدیریتی، افزایش توان یادگیری سازمانی است.

امروزه دیگر سازمانهای بزرگ و پیچیده ای که دهه های قبل به وجود آمده بودند، کارساز نیستند و حکم دایناسورهایی را دارند که توان تطبیق خود با محیط را نداشتند و محکوم به فنا شدند. سازمانهای بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم جهت همسویی با تغییرات محیط پیرامونی بویژه با توجه به مسایل جهانی شدن را ندارند و برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند. یکی از مهمترین این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است.

بنابراین، سازمانهایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یادبگیرند. درست به همین دلیل است که مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در سالهای اخیر مطرح شده و رشد فزاینده‌ای داشته است. سازمانها به جای رفتارها و حرکتهای سنتی خود که در بهترین شکل آن در برگیرنده آموزش نیز می‌بود، تبدیل به سازمانی شوند که همواره یاد می‌گیرند، یعنی کوشش خود را در جهت یادگیری به عنوان یک امتیاز رقابتی به کار می‌برند.

اعتماد سازی یعنی اینکه کارکنان شما درک کنند که در سازمان هدف و منافع مشترکی میان اعضا وجود دارد و همه آنها در رسیدن به آن هدف و مزایای آن شریک هستند. افراد در صورتی که باور کنند در سازمان اهداف و منافع مشترکی وجود دارد و همه برای رسیدن به آن هدف و منافع مشترک در تلاش هستند، تلاش و تعهد خود به سازمان را بیشتر می‌کنند. رهبری اخلاق مدار در ایجاد یادگیری سازمانی نقش پررنگی دارد. دراین تحقیق سوال اصلی عبارت است از: عوامل موثر بر مولفه های رهبری اخلاقی و میزان یادگیری سازمانی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر کدامند؟

**فرضیه‌های تحقیق**

**فرضیه اصلی**

**رهبری اخلاق مدار بر یادگیری سازمانی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان** بوشهر **تاثیر معنی داری دارد.**

**فرضیه های فرعی**

- رهبری اخلاق مدار بر اموزش سازمانی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر تاثیر معنی داری دارد.

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

- رهبری اخلاق مدار بر دانش سازمانی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر تاثیر معنی داری دارد.
- رهبری اخلاق مدار بر اتقال اموزش سازمانی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بوشهر تاثیر معنی داری دارد.

**پیشینه تحقیق**

مرادزاده و همکاران (۱۴۰۳) تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر گذاری سبک رهبری اخلاقی و توانمندسازی بااعتماد سازمانی مدیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک شهر خرم آباد (استان لرستان) انجام دادند. هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر گذاری سبک رهبری اخلاقی و توانمندسازی با اعتماد سازمانی مدیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک خرم آباد (لرستان) بوده است. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران دوره دوم متوسطه ناحیه یک شهر خرم آباد در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ به تعداد ۲۵ بود که با توجه به محدودیت جامعه آماری نمونه گیری صورت نپذیرفته شد.برای گردآوری داده ها از پرسشنامه ی سبک رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۱۵) و پرسشنامه ی توانمندسازی اسپریتز (۲۰۱۹) و پرسشنامه اعتمادسازمانی الونن و همکاران (۲۰۱۸ استفاده گردید. برای تجزیه تحلیل داده ها ازآزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری اخلاقی مدیران و مولفه های آن با اعتماد سازمانی و مولفه های آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.در همین راستاپیشنهاد می شود که مدیران ارشد توجه خاصی به تاثیرگذاری رهبری اخلاقی داشته باشند و آن را در مدیران تقویت نمایند و این موضوع باعث افزایش اعتماد سازمانی می شود. همچنین پیشنهاد می شود که سازمان با کلاس های آموزشی توانمندسازی را درمدیران افزایش دهد زیرا در نهایت منجر به اعتماد سازمانی می شود.

صاقی علویجه و همکاران(۱۴۰۳) تحقیقی با عنوان تاثیر اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی اینرسی سازمانی مورد مطالعه: اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان اصفهان انجام دادند. هدف این پژوهش، تعیین تاثیر اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی و تعیین نقش میانجی اینرسی سازمانی در تاثیر اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی اداره کل منابع طبیعی استان اصفهان است. پژوهش حاضر ازنظر هدف، کاربردی و براساس ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری، شامل مدیران، معاونان و کارشناسان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان اصفهان در سال ۱۴۰۲ است که ۱۶۰ نفر از بین ۳۰۰ نفر با استفاده از نمونه گیری

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

تصادفی- طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شدند. پایایی پرسش نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد که تایید شد. براساس نتایج اعتماد سازمانی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی بر یادگیری سازمانی، تاثیر مستقیم و معنادار دارد، اعتماد جانبی بر یادگیری سازمانی تاثیر معناداری ندارد و همچنین میانجیگری اینرسی سازمانی در رابطه اعتماد سازمانی و یادگیری سازمانی تایید نشد.

کشته گر و ناستی زایی (۱۴۰۲) تحقیقی با عنوان تاثیر رهبری اخلاقی بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی یادگیری سازمانی انجام دادند. این مطالعه با هدف بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر فراموشی سازمانی هدفمند با نقش میانجی یادگیری سازمانی انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی– همبستگی بود. ۱۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم دریایی و دریانوردی چابهار به شیوه نمونه گیری تصادفی– طبقه ای (بر حسب جنسیت) از طریق سه پرسشنامه رهبری اخلاقی، فراموشی سازمانی هدفمند و یادگیری سازمانی مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم افزارهای اس پی اس اس و لیزرل استفاده شد. بر اساس یافته ها بین رهبری اخلاقی، فراموشی سازمانی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر فراموشی سازمانی (β۰/۵۴t= ,۳/۹۴=)، اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی (β۰/۸۰t= ,۸/۲۴=)، و اثر مستقیم فراموشی سازمانی بر یادگیری سازمانی (β۰/۴۴t= ,۳/۱۷=) مثبت و معنادار بود.

شجاعی و همکاران(۱۴۰۲) تحقیقی با عنوان تحلیل رابطه بین رهبری اخلاقی با آوای کارکنان با نقش میانجی هویت سازمانی و نقش تعدیلی اعتماد سازمانی انجام دادند. زمینه: پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی مهم‌ترین عامل تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان‌ها است و نقش بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان ایفا می‌کند. هدف از این مطالعه تحلیل رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای کارکنان با توجه به نقش میانجی هویت‌سازمانی و تعدیلی اعتماد سازمانی در میان کارکنان بانک سپه استان گلستان است. روش: روش تحقیق در این پژوهش توصیفی- همبستگی است و جامعهٔ آماری آن، کلیه کارکنان بانک سپه استان گلستان به تعداد ۳۴۰ نفرمی باشد و تعداد نمونه نیز بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان،۱۸۱ نفر برآورد شده است. ابزار گرداوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه استاندارد است که ضریب آلفای کرونباخ آن بالای ۰/۷ بوده است. جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار پی.ال. اس استفاده‌شده است. یافته‌ها: نتایج حاکی از آن است که بین رهبری اخلاقی و

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

هویت‌سازمانی، بین هویت‌سازمانی و آوای کارکنان و بین رهبری اخلاقی و آوای کارکنان رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد و اعتماد سازمانی رابطهٔ بین هویت‌سازمانی و آوای کارکنان را تعدیل می‌کند. نتیجه‌گیری: رهبری اخلاقی از طریق نقش میانجی هویت‌سازمانی با رفتار آوا در ارتباط است. هم‌چنین زمانی که کارکنان اعتماد بالایی به سازمان دارند، هویت‌سازمانی رابطهٔ قوی‌تری با رفتار آوا دارد.

صمدیان (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان تاثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی (مطالعه موردی سازمان مرکزی) انجام داد. هدف از پژوهش حاضر تعیین تاثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه در دانشگاه آزاد اسلامی بود. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده ها توصیفی – همبستگی و از نظر نوع داده کمی بود.جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه ازاد اسلامی به تعداد ۱۵۳۵ نفر که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، ۳۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها، از سه پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۲۵)، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۲۱)، و جو سازمانی نوآورانه سیگل و کایمر(۱۹۷۸) استفاده شد. نتایج نشان دادند که با توجه به نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه، رهبری اخلاقی و مولفه های آن بر یادگیری سازمانی کارکنان سازمان مرکزی تاثیر مثبت و معناداری دارند. رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی تاثیر دارد؛ رهبری اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه تاثیر دارد؛ یادگیری سازمانی بر جو سازمانی نوآورانه تاثیر دارد.

ملک محمدی و همکاران(۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان تاثیرسبک رهبری اخلاقی مدیران بر قابلیت یادگیری سازمانی انجام دادند. تمام سازمانها مستقیم و یا غیرمستقیم از رفتار اخلاقی سود می برند و می بایست در گستره موازنی اخلاقی در سازمانها و اتخاذ تصمیمات اخلاقی تلاش نمایند در میان کسب های رهبری اخلاقی از ان جهت که بر پایه اصول عدالت صداقت و سایر اصول انسانی بنا نهاده شده، بهتر از سایر سبکها می تواند بستر مناسبی را برای یادگیری سازمانی فراهم آورد روش تحقیق این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی است جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران دستگاه های دولتی استان چهار محال و بختیاری است که طبق آمار تعداد ۱۰۸ نفر از مدیارن به عنوان جامعه آماری پژوهش شناخته شده که به دلیل محدود بودن جامه آماری تعداد نمونه آماری در این تحقیق با توجه به حجم کم جامعه آماری برابر ۱۰۸ نفر یعنی برابر کل جامعه اماری می باشد که به شیوه سرشماری انتخاب شده است و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها با نظرخواهی از اساتید و پایایی آنها با

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

استفاده از آلفای کرونباخ ۸۶٪ محاسبه گردید نتایج حاصل از این پژوهش موید این مطلب است که اصول پنج گانه رهبری اخلاقی شامل احترام، خدمتگزاری، عدالت، درتسکاری و مشارکت با قابلیت یادگیری سازمانی در دستگاهی دولتی استان چهارمحال بختیاری رابطه مثبت و معناداری دارد.

کانوکورن (۲۰۲۳) پژوهشی را با هدف تعیین شاخص های رهبری اخلاقی برای مدیران مدارس تایلند انجام داد. بر اساس یافته های این تحقیق، رهبری اخلاقی از پنج عامل اصلی، ۱۹ عامل ثانوی و ۶۹ شاخص تشکیل شده است. عوامل اصلی به ترتیب، مسئولیت، انصاف، اعتماد، منش و توانمندسازی را شامل میشوند. از میان شاخص ها نیز ۱۳ شاخص به مسئولیت، ۱۱ شاخص با انصاف، ۱۷ شاخص به اعتماد، ۱۵ شاخص به منش و ۱۳ شاخص به توانمندسازی مربوط است.

ایزبل (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی سبک رهبری اخلاقی در میان روسای سه جامعه دانشگاهی در ایالت تگزاس و ادراکات کارکنان آنان پرداخت. روش پژوهش کمی ( زمینه یابی ) و روش کیفی ( مصاحبه ) بود . برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی استفاده شد . تنایج پژوهش نشان داد که تفاوت مهمی در ادراک کارکنان و اساتید از نظر اهمیت رهبری اخلاقی یا آنچه رهبری اخلاقی نامیده می شود وجود ندارد . همچنین ارتباطات میان آنها مورد توجه قرار گرفت و پیشنهاد شد که برای اینکه ادراک از رهبری اخلاقی ارتقا یابد ، ارتباط بین مدیر و کارکنان بهبود یابد . همچنین کارکنان و اساتید دید مثبتی از رفتارهای واقعی روسا و هدایت کنندگان خود نداشتند . بیش از نیمی از کارکنان بدگمانی اندکی درباره مدیر خود داشتند و معتقد بودند که مدیران آنها در مورد نگرانی های مالی حالت مصالحه ای ندارند .

گنزالس و مانوئل (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان " بعد اخلاقی رهبر ، یک نیاز جهت اجرای مدیریت کیفیت فراگیر " انجام دادند . در این تحقیق اصول مدیریت کیفیت فراگیر[11] ، سپس نقش رهبری و بعد اخلاقی آن در اجرا بررسی شده است و نتایج آن به این صورت است که بعد اخلاقی رهبری به منزله نیازی برای دستیابی کامل و عمیق و پایداری در به کارگیری اصول مدیریت کیفیت فراگیر دارد.

تیلور و استریکلند (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان " رتبه بندی ویژگی های رهبری اخلاقی در دانشگاه فلوریدا و اورلاندو " را به انجام رسانیدند . این پژوهش در گروه معلمان و مدیران انجام گرفته است . نتایج پژوهش

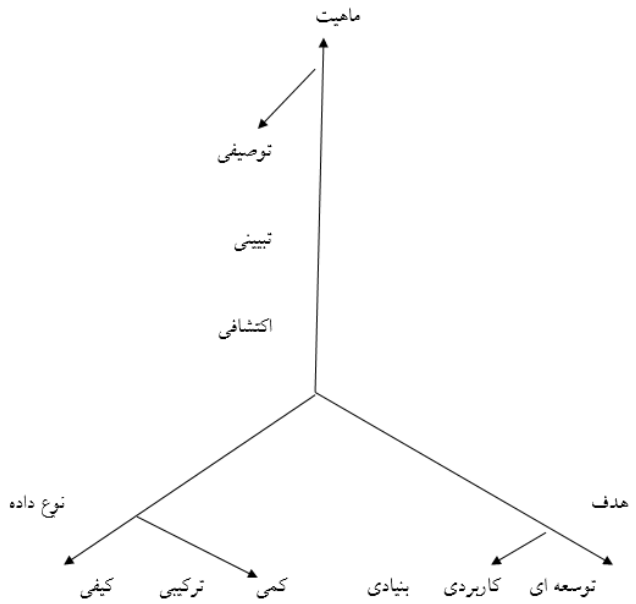
[11] TQM

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

نشان می دهد که مدیران مدارس در تصمیم گیری بر اساس ارزش های اخلاقی خود عمل می کنند و در رتبه بندی ویژگی های اخلاقی از بین پنج آیتم ، ویژگی های اخلاقی آنها همچون صداقت ، اعتماد ، شایستگی و صحت و درستی این مدیران بیشتر از سایر ویژگی ها در تصمیم گیری های آنها در مدرسه تاثیر گذار بوده است و ارتباط مثبت و معنی داری بین ویژگی های اخلاقی مدیران و تصمیم گیری آنها در مدرسه وجود دارد . در مورد معلمان نیز گزارش می کنند که تصمیم گیری های مبتنی بر اخلاق خود را تغییر نداده اند . با وجود اینکه کار روزمره شان محدود شده است و مسئولیت پذیری و پاسخگویی بر تصمیم آنها تاثیر گذار بوده است.

**روش تحقیق**

پژوهش حاضر از آن جایی که منجر به پیشنهادهای اجرایی جهت بهبود بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی کاربردی است و از جهت نحوه گردآوری داده ها و میزان کنترل متغیرها، از نوع پژوهش های توصیفی می‌باشد. همچنین از میان انواع پژوهش‌های توصیفی از نوع کمّی و جزو پژوهش‌های پیمایشی با رویکرد پرسشنامه ای می باشد.




**شکل۱-روش تحقیق**

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

**جامعه آماری**

جمعیت مورد مطالعه در پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی دولتی شهرستان بوشهر به تعداد ۱۲۰ نفر می باشد.

**نمونه و روش نمونه گیری**

براساس روش نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۸۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند.

**آمار استنباطی**

**آزمون ها و روش های مورد استفاده**

الف) آزمون کلموگروف ـ اسمیرنوف

برای استفاده از آزمون های پارامتریک، پیش شرط هایی وجود دارد که عبارتند از: شرط نرمال بودن داده ها، و شرط تصادفی بودن داده ها. شرط اول برای کلیه داده ها بایستی مورد استفاده قرار گیرد، اما شرط دوم تنها برای داده های تاریخی(داده هایی که در طول زمان بدست آمده است ـ مانند تحلیل های رگرسیون زمانی) مورد استفاده قرار می گیرد. بنابراین از این آزمون برای بررسی شرط مورد نظر استفاده خواهیم کرد. جهت بررسی نرمال بودن عامل ها از آزمون تک نمونه ای کلموگروف ـ اسمیرنوف به قرار زیر استفاده می کنیم.

Ho: داده ها از توزیع نرمال برخوردارند

H1: داده ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند

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

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

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

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

**بررسی وضعیت متغیرها**

جدول ۲ آمار توصیفی مربوط به پرسشنامه را نشان می‌دهد. با توجه به جدول مشخص می‌شود که میانگین به دست آمده برای بیشتر ابعاد پرسشنامه بالاتر از میانگین نظری (با توجه به اینکه طیف پاسخگویی بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه ایی بود، میانگین ۳ به عنوان میانگین نظری در نظر گرفته می شود) می باشد. مشاهده میانگین متغیرها نشان می دهد که تمامی متغیرهای پژوهش بالاتر از میانگین نظری می باشد. در این میان متغیر یادگیری سازمانی میانگینی معادل (۳.۵۷)کسب کرده است که بالاتر از میانگین سایر متغیرها است. سایر ابعاد بالاتر از نیز دارای میانگین بالاتر از میانگین نظری می باشند. بدین معنی می باشد که اکثر افراد شرکت کننده گزینه های کاملاً موافق و موافق را زده اند. همچنین مقادیر همبستگی نیز مثبت و معنی دار می باشد. نتایج در جدول شماره ۴-۵ قابل مشاهده می باشد.

**جدول ۲-میانگین و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش**

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

**رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بوشهر تاثیر معنی داری دارد.**

به منظور بررسی پیش بینی رهبری اخلاقی از یادگیری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بوشهر از رگرسیون ساده استفاده شد. در جدول ۴-۶ مقادیر همبستگی و مجموع مجذورات دو متغیر گزارش شده است.

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

بر اساس نتایج از مجموع مجذورات یادگیری سازمانی (۴۲/۳۴) مقدار (۱۳/۰۷) واحد از آن توسط رهبری اخلاقی قابل پیش بینی است. با توجه به مقدار R2 مشخص می‌شود که حدود ۴۱ درصد(R2=0/412) از واریانس تغییرات یادگیری سازمانی توسط رهبری اخلاقی قابل تبیین است. همچنین در این جدول مقادیر مجذورات رگرسیون ارائه شده است که مشاهده می‌شود مقدار F این جدول در سطح P<0/05 برای رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی کارکنان معنی‌دار می‌باشد. آماره دوربین واتسون نیز (DW) در سطح مطلوبی می باشد، که نشان از استقلال خطاها دارد(مقدار مطلوب این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ می باشد). مقدار بتای به دست آمده برای متغیر یادگیری سازمانی در جدول بعدی معادل (β=.۶۴۹) به دست آمده است، که نشان می دهد به ازای یک واحد تغییر در رهبری اخلاقی ۶۴۹. واحد تغییر در یادگیری سازمانی کارکنان به وقوع می پیوندد. سایر مقادیر رگرسیون در جدول ۴-۷ برای تاثیر رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بوشهر مشخص شده است. با توجه به نتایج می توان گفت فرض خلاف(H1) تایید و فرض صفر پژوهش(H0) رد می‌گردد.

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

| مدل | مجموع مجذورات | درجات آزادی | میانگین مجذورات | F | سطح معنی داری(sig) | $R^2$ | DW |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| رگرسیون | 13/07 | 1 | 13/07 | 34/85 | .۰۰۰ | 0/412 | 0/863 |
| باقی مانده | 29/27 | 78 | 0/375 | | | | |
| مقدار کل | 42/34 | 79 | | | | | |

**جدول۴- ضرایب رگرسیون رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی**

| ابعاد | ضرایب غیر استاندارد | | ضریب استاندارد | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| مقدار ثابت | 1/421 | 0/247 | | 10/38 | .000 |
| یادگیری سازمانی | 0/638 | 0/058 | 0/649 | 11/27 | .000 |

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

**شاخص های نیکویی برازش**

برای بررسی اینکه مدل برآمده از پژوهش مناسب است یا نه از شاخص های نیکویی برازش یا شاخص هایی که مشخص می کند مدل به به دست آمده مناسب می باشد استفاده می‌شود. که در مدل حاضر شاخص‌های نیکویی برازش نیز حاکی از برازش مناسب هر یک از مولفه‌ها در اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش دارد.گرچه انواع گوناگونی از آزمون‌ها که به آن‌ها شاخص‌های برازش گفته می‌شود، در حال توسعه و تکامل می‌باشند اما هنوز درباره حتی یک آزمون بهینه نیز توافق همگانی وجود ندارد. تصمیم‌گیری درباره برازش یک مدل براساس چند شاخص و نه یک شاخص انجام می‌گیرد. بنابراین برای ارزیابی برازش مدل، ضروری است تعداد متنوعی از شاخص‌ها گزارش شود. زیرا شاخص های مختلف، جنبه‌های متفاوتی از برازش مدل را انعکاس می‌دهند. در جدول شماره ۴-۱۳ این مقادیر مشخص شده است.

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

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

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

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

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

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

**بحث و تبیین فرضیه ها**

**رهبری اخلاقی بر یادگیری سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بوشهر تاثیر معنی داری دارد.**

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

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

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

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

**پیشنهادات بر اساس نتایج تحقیق**

پیشنهاد می شود مدیران سازمان زمینه توسعه سبک رهبری اخلاقی را از طریق فراهم کردن بسترهای اعتماد و آگاهی کارکنان فراهم و کارکنان را تشویق به همکاری متقال نمایند.

با توجه هب تاثیر رهبری اخلای بر یادگیری سازمانی، پیشنهاد می شود مدیران مدارس از طریق توسعه دانش کارکنان و زمینه تسهیم دانش بین فردی یادگیری را در کارکنان تشویق کنند.

پیشنهاد می شود، مدیران مدارس با توجه به تاثیر اعتماد بر یادگیری سازمانی جو سازمانی آکنده از اعتماد برای کارکنان ایجاد شود تا بتوانند میزان یادگیری خود را تقویت کنند.

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

پیشنهاد می شود کارکنان از طریق ایجاد روابط مناسب با همکاران، یادگیری را در سازمان تقسیم کنند و از این طریق همه کارکنان از نتایج ان استفاده کنند.

**پیشنهادهای کاربردی**

پیشنهاد می شود، با ایجاد شفافیت نقشی کارکنان، میزان پاسخگویی فعالیت های شغلی آنها مشخص شود تا بتوانند در زمینه توسعه یادگیری خود با هدف پاسخگویی بهتر تلاش کنند.

پیشنهاد می شود، سبک های رهبری مشارکتی در سازمان تشویق شود و با ایجاد جوی مملو از اعتماد سازمانی، سبک های رهبری را به سمت رهبری اخلاقی متمایل نمود.

پیشنهاد می شود مدیران با توجه به الگو بودن برای کارکنان خود، الهام بخش توانایی فردی و گروهی آنها در جهت توسعه یادگیری سازمانی باشند.

پیشنهاد می شود با توجه به تاثیر جو و فرهنگ سازمانی بر توسعه یادگیری و اعتماد سازمانی ، مدیران جو سازمانی قابل اعتماد را برای کارکنان خود توسعه دهند و یادگیری را در جهت تقویت آن تشویق کنند.

**منابع**


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

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

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

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


[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

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

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

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]

# Investigating and Identifying the Impact of Ethical Leadership Components on Organizational Learning Case Study: "Primary School Principals in Bushehr City"

Zulikha Baghban1, Vahideh Sheibani2, Neda Zarei3, Somayeh Baghban4

1. Principal of Shahed Middle School, Bushehr City Education Department
2. Deputy Head of Kaki Middle School, Dashti City Education Department
3. Elementary school teacher, Bushehr City Education Department
4. Elementary school teacher, Bushehr City Education Department

**Abstract**

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

**Keywords**: Ethical Leadership, Organizational Learning, Organizational Trust, Elementary School Principals in Bushehr City

[ Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18 ]