

## ارتباط مولفه های یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری:

### نقش میانجی رهبری اخلاقی

دامون جاودانی<sup>۱</sup>، دکتر حسینعلی بهرام زاده<sup>۲\*</sup>، دکتر مصیب سامانیان<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۱)

#### چکیده

**زمینه:** یکی از راه های کسب مزیت رقابتی پایدار، تاکید بر آموزش کارکنان و بالا بردن اطلاعات و دانش ایشان از طریق یادگیری سازمانی است. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط مولفه های یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری با تاکید بر نقش میانجی رهبری اخلاقی شکل گرفت

**روش:** این تحقیق کاربردی، مطالعه ای اکتشافی و در زمره پژوهش های همبستگی بود. جامعه آماری کارکنان شهرک صنعتی کاویان خراسان با جمعیتی بالغ بر ۱۲۰۰۰ نفر می باشد، با نمونه گیری تصادفی ساده، نمونه ای به حجم ۳۷۵ نفر انتخاب شد. از پرسشنامه اخلاق - حرفه ای در یادگیری سازمانی جهت جمع آوری داده ها استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل عاملی اکتشافی و معادلات ساختاری و نرم افزار SPSS و SMART PLS استفاده گردید

**یافته ها:** بر اساس یافته ها تحقیق حاضر ضریب مسیر یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری، ضریب مسیر متغیر رهبری اخلاقی و اشتیاق کاری، ضریب مسیر تعهد مدیریت و اشتیاق کاری مثبت است در نتیجه ضرایب مسیر معنادار هستند. همچنین ضریب مسیر دید سیستمی و اشتیاق کاری، ضریب مسیر فضای باز و آزمایشگری و اشتیاق کاری و ضریب مسیر انتقال و یکپارچه سازی دانش و اشتیاق کاری مثبت است در نتیجه ضرایب مسیر معنادار هستند. در نهایت مشخص شد مدل از برازش مناسب برخوردار است.

**نتیجه گیری:** نتایج تحقیق نشان داد که در یادگیری سازمانی در شهرک صنعتی کاویان دارای چهار بعد: تعهد، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و در نهایت انتقال و یکپارچه سازی دانش می باشد که با اشتیاق کاری رابطه دارند و در این رابطه رهبری اخلاقی نقشی بارز ایفا می کند.

**کلیدواژه ها:** اخلاق حرفه ای در یادگیری سازمانی، سازمان یادگیرنده، شهرک صنعتی.

#### سرآغاز

مفهوم رهبری اخلاقی<sup>۲</sup> در اصل از نظریه رهبری کارزماتیک ناشی میشود و طبق نظر بسیاری از صاحب نظران، انگیزش اولیه برای رهبری، میل به خدمت است. برخی محققان، فلسفه رهبری اخلاقی را «توجه داشتن به دیگران و توانایی بالا برای خدمت کردن به آنان بیان میکنند و رهبران اخلاقی را چنین تعریف می کنند: رهبران اخلاقی روی خدمت رسانی به دیگران تاکید میکنند و منافع شخصی<sup>۳</sup> را فدای منافع دیگران میکنند تا افراد از درایت و اختیار و سلامت بیشتری برخوردار شوند و خودشان تبدیل به رهبرانی اخلاقی شوند. فرایند رهبری اخلاقی با یک

اکثر نظریه پردازان مدیریت و سازمان، قرن بیست و یکم را قرن رهبری برای سازمان میدانند. رهبری به دلیل نقشی که در اثربخشی فردی و گروهی ایفا میکند، عنوان بسیار مشهوری در رفتار سازمانی است. محققان رفتار سازمانی<sup>۱</sup> ثابت کرده اند که رهبران میتوانند عامل تمایز در سازمان باشند. در واقع رهبران، به پیروان خود چنین القا میکنند که راه مطلوب را تشخیص دهند و از آنان میخواهند که در جهت تشخیص رهبر خود و برای رسیدن به وضعیت مطلوبی که وی مشخص کرده است، تلاش کنند(۱).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: hbahramzade682@gmail.com

احساس طبیعی شروع میشود که در آن فرد میخواهد در ابتدا خدمت رسانی کند سپس با یک انتخاب هوشمندانه، مشتاق میشود که افراد را رهبری کند. همان طور که معلوم شد این شخص با کسی که فقط رهبر است فرق دارد و تفاوت آن از اینجا روشن میشود که رهبر اخلاقی در ابتدا به رفع احتیاجات اولیه افراد می پردازد (۲).

بهترین آزمون برای اینکه بدانیم رهبری اخلاقی وجود دارد، این است که این سوالات پرسیده شود: آیا افرادی که به آنها خدمت رسانی می شود رشد شخصیتی پیدا کرده اند؟ آیا افرادی که به آنها خدمت رسانی میشود سالمتر، خردمندتر، آزادتر و مستقل تر شده اند؟ آیا افراد خودشان تبدیل به رهبرانی اخلاقی شده اند؟ آیا افراد سودمندتر شده اند و یا اینکه حداقل زیان نکرده اند؟

چهار قاعده اخلاقی مربوط به رهبری اخلاقی عبارتست از (۳):

۱. خدمت رسانی به دیگران قبل از خدمت به خود
  ۲. گوش دادن به خواسته های دیگران و تصدیق گفته های آنان
  ۳. ایجاد اعتماد در دیگران
  ۴. رشد دادن افراد از طریق تغذیه روحی و روانی
- پیشرفت علم و توسعه تکنولوژی<sup>۴</sup> از علل مهم گسترش کسب و کار های نوین است و شرایط رقابتی را برای شرکت های صنعتی و کارخانجات بوجود آورده است. یکی از بزرگترین مزایای رقابتی در این شرایط جدید، یادگیری است. در واقع شرکت هایی که اصل یادگیری را در سازمان نهادینه کنند، این چالش را به فرصتی برای رشد سازمان و تولید ناب تبدیل خواهند کرد و با رقبای خود فاصله می گیرند. شرایطی که همه سازمان ها با این آشنا شده اند و آن را بعنوان یکی از الزامات پذیرفته اند، سرعت یادگیری مطرح می شود، یعنی سازمانهایی موفقتر هستند که بتوانند زودتر، سریعتر و بهتر از رقبای یاد بگیرند. یادگیری سازمانی، یک فعالیت بلند مدت در سازمان است که شرایط را به گونه ای سودمند و رقابتی تغییر می دهد (۴). برخی محققان معتقدند: " تنها منبع مزیت رقابتی پایدار در بلند مدت برای سازمان ها، یادگیری سریعتر نسبت به رقبای آنهاست. چنانچه سازمان بتواند به این امر نائل گردد، از سایر سازمانهای رقیب خود اثر بخش تر و کار آمد تر عمل خواهد کرد. " سازمانها به جای رفتارهای سنتی خود، بایستی تبدیل به سازمانی شوند که بطور مستمر در حال یادگیری هستند، یعنی کوشش خود را در جهت یادگیری و انتقال دانش به عنوان یک امتیاز رقابتی به کار می برند (۵).

در دهه گذشته اهمیت دانش هم در مکاتب و هم در عمل برجسته شده و به عنوان یک منبع اساسی در رقابت به شمار می رود (۶). به همین دلیل سازمان ها تحت فرآیندی دانش و اطلاعات جدید را کسب و توسعه می دهند و با بصیرت و بینش، تجربیات و اطلاعات عمومی را به درون سازمان هدایت می کنند که باعث تاثیر بالقوه بر رفتار و بهبود قابلیت های سازمانی<sup>۵</sup> می شود. این فرآیند را که شامل چهار مرحله اکتساب، توزیع، تفسیر و در نهایت ذخیره سازی است، یادگیری سازمانی<sup>۶</sup> می نامند (۷).

یادگیری سازمانی در کنار رهبری اخلاقی نقشی عمده در ایجاد انگیزه و اشتیاق کاری کارکنان دارد (۸). اشتیاق به کار از این نظر اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه بشمار میرود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان نیز تاثیر میگذارد (۹) بیشتر افراد برای امرار معاش ناگزیر از کار کردن هستند که این امر باعث میشود کار کردن یک اجبار بشمار آید تا یک انتخاب؛ با این حال، با وجود این فقدان انتخاب ظاهری، تجارب افراد در رابطه با کار بسیار متفاوت است و از کار به عنوان یک فرآیند یکنواخت و تکراری گرفته تا جلوه ای از هویت فردی یاد شده است.

آنچه برای ایجاد اشتیاق ضرورت دارد، آغاز و حفظ چرخه های سود و منفعت سازمانی میباشد. این چرخه ها، چرخه هایی رو به ترقی اند که به وسیله منابع شغلی<sup>۷</sup> و منابع فردی<sup>۸</sup> ( باورهای خودکارآمدی ) جرقه خورده و میتوانند باعث بروز نتایج مثبت گوناگون از راه اشتیاق کاری شوند. باورهای خودکارآمدی<sup>۹</sup> مولفه ای مهم در یادگیری سازمانی بشمار میروند و این امر به خوبی نشانگر نقش یادگیری سازمانی در اشتیاق کاری است. همچنین در رهبری اخلاقی نیز به عنوان یک فاکتور مهم در رشد و ترقی سازمان می تواند اشتیاق کاری را در کارکنان بیش از پیش افزایش دهد.

با توجه به آنچه گفته شد پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط مولفه های یادگیری سازمانی<sup>۱۰</sup> و اشتیاق کاری با توجه به نقش میانجی رهبری اخلاقی شکل گرفت.

## روش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش جمع آوری اطلاعات از نوع تحقیقات توسعه ای کاربردی است و روش تحقیق پیمایشی می باشد همچنین در زمره پژوهش های همبستگی است. جامعه آماری کارکنان شهرک صنعتی کاویان خراسان با جمعیتی بالغ بر ۱۲۰۰۰ نفر می باشد، با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده، نمونه ای به حجم ۳۷۵ نفر انتخاب شد. (توجه: با جدول مورگان تعداد ۳۷۵ نمونه پیشنهاد گردید. برای افزایش قابلیت اتکا به نتایج تعداد ۱۵ پرسشنامه با توجه به احتمال بازگشت ۹۵٪ به تعداد کل نمونه اضافه گردید و در مجموع ۳۹۰ پرسشنامه توزیع شد از این تعداد پرسشنامه نیز ۱۵ مورد به علت پاسخگویی ناقص حذف و در نهایت ۳۷۵ پرسشنامه مورد واکاوی قرار گرفت).

از پرسشنامه اخلاق حرفه ای در یادگیری سازمانی گومز جهت جمع آوری داده ها استفاده شد. سوالات مربوط به وضعیت دموگرافیک کارکنان شامل: سن جنسیت وضعیت تحصیلی و وضعیت استخدامی به پرسش نامه اصلی افزوده شد جهت رتبه بندی پرسشنامه از مقیاس لیکرت ۵ گزینه ای شامل هیچوقت، بندرت، گاهی اوقات، اکثر اوقات، همیشه استفاده شد. روایی پرسشنامه به تایید خبرگان رسید و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۹۱ تخمین زده شد.

### یافته‌ها

در اولین مرحله با استفاده از ضرایب مسیر و سطح معناداری، فرضیه های تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفتند. فرضیه اول- بین اخلاق حرفه ای در یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری کارکنان رابطه ی معنی داری وجود دارد.

جهت تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل عاملی اکتشافی و معادلات ساختاری و نرم افزار SPSS و SMART PLS استفاده گردید.

جدول ۱: بررسی فرضیه اصلی اول پژوهش

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	T-Value	R <sup>2</sup>	نتیجه آزمون
یادگیری سازمانی ← اشتیاق کاری	۰/۶۲۱	۶۷/۷۶۵	۰/۳۸۶	معنادار و مثبت

اول پژوهش پذیرفته می شود. علاوه بر آن ضریب تعیین اشتیاق کاری در این مسیر ۰/۳۸۶ می باشد؛ بدین معنی که ۳۸/۶٪ از واریانس متغیر اشتیاق کاری توسط متغیر یادگیری سازمانی تبیین می شود. فرضیه دوم- سبک رهبری تحول آفرین رابطه بین اخلاق حرفه ای در یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری کارکنان را تعدیل می کند.

همانطور که ملاحظه می گردد، ضریب مسیر یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری مثبت است و مقدار T-value آن در سطح معناداری ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می باشد، در نتیجه ضریب مسیر معنادار است. ضریب مسیر مثبت آن بیانگر این است که با افزایش متغیر مستقل (یادگیری سازمانی) شاهد افزایش در متغیر وابسته (اشتیاق کاری) خواهیم بود؛ پس رابطه معنادار و مثبت یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری و فرضیه

جدول ۲: بررسی فرضیه اصلی دوم پژوهش

مسیر تعدیلگری	ضریب مسیر	T-Value	R <sup>2</sup>	نتیجه آزمون
یادگیری سازمانی * رهبری اخلاقی ← اشتیاق کاری	۰/۱۵۲	۲۱/۱۳۴	۰/۵۵۴	معنادار و مثبت

اشتیاق کاری توسط متغیر تعدیلگر رهبری اخلاقی و یادگیری سازمانی تبیین می شود.

### ب) فرضیه های فرعی

در فرضیات فرعی رابطه ابعاد یادگیری سازمانی با اشتیاق کاری بررسی شد فرضیه فرعی اول- بین تعهد مدیریت و اشتیاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد.

همانطور که ملاحظه می گردد، ضریب مسیر متغیر تعدیلگر رهبری اخلاقی و اشتیاق کاری مثبت است و مقدار T-value آن در سطح معناداری ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می باشد، در نتیجه ضریب مسیر معنادار است. بدین معنی که با افزایش رهبری اخلاقی شاهد افزایش (قوی تر شدن) رابطه متغیر مستقل (یادگیری سازمانی) با متغیر وابسته (اشتیاق کاری) خواهیم بود؛ پس رابطه معنادار و مثبت متغیر تعدیلگر رهبری اخلاقی در رابطه یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری و در نتیجه فرضیه دوم پژوهش پذیرفته می شود. علاوه بر آن ضریب تعیین اشتیاق کاری در این مسیر ۰/۵۵۴ می باشد؛ بدین معنی که ۵۵/۴٪ از واریانس متغیر

جدول ۳: بررسی فرضیه فرعی اول پژوهش

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	T-Value	R <sup>2</sup>	نتیجه آزمون
تعهد مدیریت ← اشتیاق کاری	۰/۴۹۸	۰۵/۵۰	۰/۲۴۸	معنادار و مثبت

اول پژوهش پذیرفته می شود. علاوه بر آن ضریب تعیین اشتیاق کاری در این مسیر ۰/۲۴۸ می باشد؛ بدین معنی که ۲۴/۸٪ از واریانس متغیر اشتیاق کاری توسط متغیر تعهد مدیریت تبیین می شود. فرضیه فرعی دوم- بین دید سیستمی و اشتیاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد.

همانطور که ملاحظه می گردد، ضریب مسیر تعهد مدیریت<sup>۱۰</sup> و اشتیاق کاری مثبت<sup>۱۱</sup> است و مقدار T-value آن در سطح معناداری ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می باشد، در نتیجه ضریب مسیر معنادار است. ضریب مسیر مثبت آن بیانگر این است که با افزایش متغیر مستقل (تعهد مدیریت) شاهد افزایش در متغیر وابسته (اشتیاق کاری) خواهیم بود؛ پس رابطه معنادار و مثبت تعهد مدیریت و اشتیاق کاری و فرضیه فرعی

#### جدول ۴: بررسی فرضیه فرعی دوم پژوهش

نتیجه آزمون	R <sup>2</sup>	T-Value	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
معنادار و مثبت	۲۱۶/۰	۳۷۲/۴۶	۴۶۵/۰	دید سیستمی ← اشتیاق کاری

دوم پژوهش پذیرفته می شود. علاوه بر آن ضریب تعیین اشتیاق کاری در این مسیر ۰.۲۱۶ می باشد؛ بدین معنی که ۲۱.۶٪ از واریانس متغیر اشتیاق کاری توسط متغیر دید سیستمی تبیین می شود. فرضیه فرعی سوم- بین فضای باز و آزمایشگری و اشتیاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد.

همانطور که ملاحظه می گردد، ضریب مسیر دید سیستمی و اشتیاق کاری مثبت است و مقدار *T-value* آن در سطح معناداری ۰.۰۵ بیشتر از ۱.۹۶ می باشد، در نتیجه ضریب مسیر معنادار است. ضریب مسیر مثبت آن بیانگر این است که با افزایش متغیر مستقل (دید سیستمی) شاهد افزایش در متغیر وابسته (اشتیاق کاری) خواهیم بود؛ پس رابطه معنادار و مثبت دید سیستمی و اشتیاق کاری و فرضیه فرعی

#### جدول ۵: بررسی فرضیه فرعی سوم پژوهش

نتیجه آزمون	R <sup>2</sup>	T-Value	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
معنادار و مثبت	۲۲۴/۰	۰۲۲/۴۸	۴۷۳/۰	فضای باز و آزمایشگری ← اشتیاق کاری

کاری در این مسیر ۰.۲۲۴ می باشد؛ بدین معنی که ۲۲.۴٪ از واریانس متغیر اشتیاق کاری توسط متغیر فضای باز و آزمایشگری تبیین می شود. فرضیه فرعی چهارم- بین انتقال و یکپارچه سازی دانش و اشتیاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد.

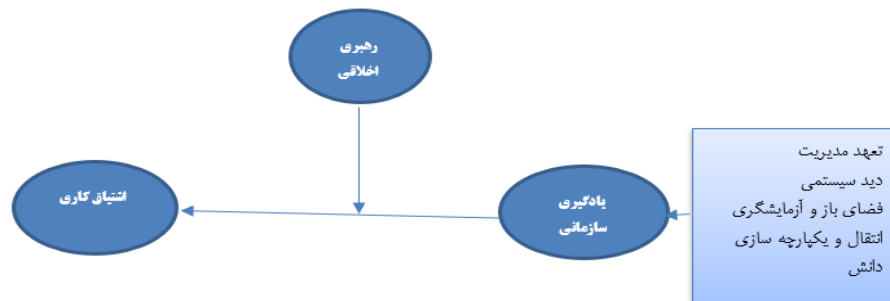
همانطور که ملاحظه می گردد، ضریب مسیر فضای باز و آزمایشگری و اشتیاق کاری مثبت است و مقدار *T-value* آن در سطح معناداری ۰.۰۵ بیشتر از ۱.۹۶ می باشد، در نتیجه ضریب مسیر معنادار است. پس رابطه معنادار و مثبت فضای باز و آزمایشگری و اشتیاق کاری و فرضیه فرعی سوم پژوهش پذیرفته می شود. علاوه بر آن ضریب تعیین اشتیاق

#### جدول ۶: بررسی فرضیه فرعی چهارم پژوهش

نتیجه آزمون	R <sup>2</sup>	T-Value	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
معنادار و مثبت	۱۷۹/۰	۳۷۹/۴۲	۴۲۳/۰	انتقال و یکپارچه سازی دانش ← اشتیاق کاری

ضریب تعیین اشتیاق کاری در این مسیر ۰.۱۷۹ می باشد؛ بدین معنی که ۱۷.۹٪ از واریانس متغیر اشتیاق کاری توسط متغیر انتقال و یکپارچه سازی دانش تبیین می شود. مدل نهایی تحقیق در نگاره ۱ ارائه شده است.

همانطور که ملاحظه می گردد، ضریب مسیر انتقال و یکپارچه سازی دانش و اشتیاق کاری مثبت است و مقدار *T-value* آن در سطح معناداری ۰.۰۵ بیشتر از ۱.۹۶ می باشد، در نتیجه ضریب مسیر معنادار است. پس رابطه معنادار و مثبت انتقال و یکپارچه سازی دانش و اشتیاق کاری و فرضیه فرعی چهارم پژوهش پذیرفته می شود. علاوه بر آن



#### نگاره ۱: مدل نهایی پژوهش

شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی (CV-Red) می باشد، استفاده شده است. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه گیری دو بلوک را می

در پژوهش حاضر، برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار که شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک (CV-Com) و

مدل اندازه گیری و ساختاری می باشد. در جدول زیر مقادیر هریک از شاخصهای مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته آورده شده است.

سنجد. شاخص حشو یا یا استون- گیسر، با در نظر گرفتن مدل اندازه گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون زا اندازه گیری می کند. مقادیر مثبت این شاخص ها، نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول

جدول ۷: شاخص اعتبار اشتراک (CV-Com) و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی (CV-Red)

متغیر	CV-Com	CV-Red
اشتیاق	۳۳۳/۰	۲۵۱/۰
یادگیری سازمانی	۲۰۳/۰	۲۰۳/۰
رهبری اخلاقی	۲۸۲/۰	۲۸۲/۰

یادگیری سازمانی بر موضوعات یاد شده تاثیر به سزایی دارد. ۱۳- (۱۵).

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد رهبری اخلاقی نقش تعدیل کننده در ارتباط میان یادگیری سازمانی و اشتیاق کار ایفا می کند. این نتیجه نیز با نتایج برخی پژوهش ها در حوزه یادگیری سازمانی همخوانی دارد (۱۶ و ۱۷)

پیشنهادهای تحقیق عبارتند از:

۱- نظر به نتایج فرضیه اول پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری و با توجه به اینکه همکاری و هم افزایی در خلق، توسعه و نشر دانش در محیطی فراهم می شود که همواره یادگیری در آن به سرعت در حال انجام باشد، بنابراین پیشنهاد می شود واحدی تحت عنوان واحد یادگیری سازمانی با ساز و کارهای آموزشی انگیزشی لازم در کارکنان شاغل در مجموعه کارخانجات شهرک صنعتی کاویان خراسان وجود آید.

۲- با توجه به نتایج فرضیه های فرعی اول و دوم و سوم و بالا بودن، پیشنهاد می گردد که این شهرک به ایجاد بستری مناسب جهت تبادل نظر در بین کارکنان در زمینه های کاری، توجه به تجارب مثبت ثبت شده و استفاده از آن در موقعیت های تازه، ایجاد زمینه جهت آگاهی کارکنان راجع به اهداف کلی شرکت و ایجاد ارتباط و یکپارچگی بین واحدهای سازمانی بپردازد تا بتواند در جهت ایجاد دید سیستمی و انتقال و یکپارچگی دانش در شرکت زمینه های مناسبی را فراهم سازد.

۳- همچنین در این راستا برگزاری دوره های آموزش حین خدمت ویژه کارکنان در جهت تغییر دیدگاه آنان و آشنایی با رسالت و اهداف سازمان پیشنهاد می گردد. ایجاد فرهنگ و جو مشارکتی، دوستانه و تعاملی و برگزاری جلسات هم اندیشی مدیران به منظور آگاهی از مشکلات و مسائل واحدهای گوناگون و تشریح مساعی با کارکنان جهت حل آنها، نیز از جمله گام هایی است که در راستای افزایش تعهد مدیریت و دید سیستمی میتواند برداشته شود.

۴- با توجه به نتایج فرضیه اول مبنی بر وجود ارتباط بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری پیشنهاد میگردد، مرکز هم اندیشی با حضور دست اندرکاران ذیربط در حوزه پژوهش، آموزش و بازار برای ارتقای یادگیری فردی، گروهی و سازمانی و افزایش اشتیاق به کار کارکنان، صورت پذیرد.

مشاهده می شود که شاخص ها مثبت و بزرگتر از صفر هستند، که نشان دهنده ارزش نسبتا خوب مدل است.

## بحث

یافته های حاصل از این پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی در شهرک صنعتی کاویان دارای ۴ بعد میباشد و از این جهت مشابه با مدل گومز و همکاران می باشد با توجه به این که (گومز)، چهار عامل با هفده گویه معرفی کرده بود اما در این پژوهش با توجه به تحلیل اکتشافی انجام شده یک گویه بدلیل بار عاملی پایین حذف و ۱۶ گویه در چهار بعد قرار گرفت که این ابعاد عبارتند از: تعهد مدیریت، دید سیستمی<sup>۱۳</sup>، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچه سازی دانش<sup>۱۴</sup> بر اساس یافته های ذکر شده متغیرهای دموگرافیک تاثیر قابل ملاحظه ای بر قابلیت یادگیری سازمانی از دیدگاه کارکنان شهرک صنعتی مذکور نداشت. این یافته با برخی تحقیقات در این زمینه همسو است (۱۰) محققان در پژوهشی با عنوان مطالعه قابلیت های یادگیری سازمانی در بین کارکنان اداره کل امور مالیاتی شهر اردبیل نشان دادند بر اساس سن، جنسیت، سابقه خدمت و تحصیلات بین مولفه های یادگیری سازمانی اختلاف معنی داری وجود ندارد. همچنین محقق دیگری (۱۱) نشان داده که حیطه های سازمان یادگیرنده با گروه سنی و مقطع تحصیلی رابطه ندارد. این موضوع در پژوهش حاضر نیز مشاهده شده است.

نتایج این پژوهش نشان داد که وضعیت یادگیری سازمانی و ابعاد آن در شهرک صنعتی کاویان با سطح اشتیاق کاری ارتباط دارد. این یافته از آن نظر دارای اهمیت است که اگر در سازمان میل به یادگیری در مدیریت و کارکنان در سطح مطلوبی قرار نداشته باشد، اثربخشی و کارایی کارکنان در سازمان کاهش یافته و کارکنان به تدریج انگیزه و اشتیاق خود نسبت به کار را از دست داده و بی تفاوتی سازمانی ایجاد می گردد. این نتیجه با برخی تحقیقات در این زمینه همسو است (۱۲).

مطالعات دیگری در زمینه یادگیری سازمانی و تاثیر آن در تسهیل کنندگی محیط سازمان و کمک به رفع مشکلات سازمانی<sup>۱۴</sup> و هم چنین بر توانمند سازی روانشناختی، خلاقیت، اشتیاق کار، رضایت شغلی<sup>۱۵</sup> کارکنان انجام شده است که نتایج آن ها نشان داد فرآیند

یادگیری هستند. به واسطه مؤثر بر آن یادگیری، دانشی پایدار در افراد و در سطح بالاتر در سازمان تولید می شود که آنها را قادر به اجرای نوآوری ها و فعالیت هایی می سازد که ضامن بقای سازمان در محیط متغیر امروزه خواهند بود. بر اساس نتایج پژوهش حاضر مولفه های یادگیری سازمانی (تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچه سازی دانش) همگی با سطوح اشتیاق کاری در کارکنان در ارتباط اند و در این ارتباطات رهبری اخلاقی نقشی تعیین کننده و میانجی ایفا می کند.

### ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته اند.

### واژه نامه

1. Organizational behavior	رفتار سازمانی
2. Ethical leadership	رهبری اخلاقی
3. Personal interests	منافع شخصی
4. Development of technology	توسعه تکنولوژی
5. Organizational capability	قابلیت سازمانی
6. Organisational learning	یادگیری سازمانی
7. Job resources	منابع شغلی
8. Individual resources	منابع فردی
9. Self-efficacy beliefs	باورهای خودکارآمدی
10. Management commitment	تعهد مدیریت
11. Positive work enthusiasm	اشتیاق کاری مثبت
12. Systemic vision	دید سیستمی
13. Knowledge integration	یکپارچه سازی دانش
14. Organizational problems	مشکلات سازمانی
15. Job Satisfaction	رضایت شغلی

### References

- Rosete D, Ciarrochi J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership and Organization Development Journal*; 20(516): 388.
- Moradi M. (2019). The consequences of ethical leadership and its role in reducing organizational deviation. *Ethics in Science and Technology*; 14 (1): 50-57. (In Persian).
- Naeini MA, Taheri Attar G, Zare Niestanaki M, Habibi S. (2019). Analysis of the relationship between ethical leadership and organizational talent management. *Ethics in Science and Technology*; 14 (1): 124-130. (In Persian).
- RAsoolzadeh B, Samari E. (2020). Analysis the relationship between organizational justice and talent management: mediating role of ethical leadership. *Ethics in Science and Technology*; 14 (4): 61-67. (In Persian).
- Van Hoof B. (2014). Organizational learning in cleaner production among Mexican supply networks. *Journal of Cleaner Production*; 64: 115-124
- Gomez PJ, Loraute JC, Cabrera RV. (2005). Organizational learning capability: a proposal of measurement. *Journal of Business Research*; 58(6): 715-725.
- Sanz Valle R, Julia JJ, Perez D. (2011), "Linking organizational learning with technical innovation

۵- پیشنهاد می شود به رابطه اشتیاق کاری با متغیرهایی چون تیپ شخصیتی افراد، رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت دانش فرسودگی شغلی، و نظایر این موارد نیز پرداخته شود.

۶- با توجه به تبیین ابعاد یادگیری سازمانی در این پژوهش، پیشنهاد می شود بدلیل شرایط متفاوت جوامع صنعتی ابعاد متغیرهای اشتیاق کاری و رهبری تحول آفرین نیز مورد بررسی قرار گیرد. محدودیت های پژوهش عبارتند از:

۱- جامعه آماری این پژوهش، صرفاً محدود به کارکنان شاغل در صنعت می باشد، لذا با توجه به ماهیت مشاغل و فضای کاری تعمیم نتایج آن به سایر سازمانها بایستی با احتیاط صورت گیرد و به دلیل روش پژوهش، استنباط علی از نتایج پژوهش میسر نیست. لذا به سایر پژوهشگران توصیه می گردد که به تکرار چنین پژوهشی در دیگر سازمان ها و جامعه آماری متفاوت و نمونه بزرگتر و همچنین با استفاده از سایر روش معامای آماری برای مطالعه رابطه علی میان متغیرها اقدام نمایند.

۲- تعبیر و تفسیرهای حاصل از نتایج این پژوهش فقط در چارچوب دیدگاه های گومز و همکاران (۲۰۰۵) در خصوص یادگیری سازمانی و شوفلی و همکاران (۲۰۰۶) در خصوص اشتیاق کاری و باس و الیو در حوزه رهبری تحول گرا امکان پذیر است.

۳- به دلیل امنیت شغلی و عدم کاربرد پژوهشهای قبلی که شاید ناشی از عدم توجه به آرای قبلی کارکنان باشد، کارکنان خطوط تولید چندان رغبتی به تکمیل پرسشنامه نداشتند؛ با این حال تلاش شد با جلب نظر آنها و خاطر نشان کردن اهمیت موضوع، همکاری آنها جلب شود.

### نتیجه گیری

یکی از راه های کسب مزیت رقابتی پایدار، تاکید بر آموزش کارکنان و بالا بردن اطلاعات و دانش ایشان است. در گذشته تنها کارکنان و رهبران به دنبال یادگیری بودند ولیکن امروز سازمان ها به دنبال

- and organizational culture”, Journal of Knowledge Management; 15: 997-1015
8. Mohajeran B, Divband A. (2017). Analyzing the relationship between ethical leadership and organizational silence with employee’s creativity. Ethics in Science and Technology; 12 (2):137-148. (In Persian).
  9. Rosete D, Ciarrochi J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. Leadership and Organization Development Journal; 20.(۵۱۶)
  10. Pasbani M, Barazandeh S, Rasaei T, Salari Z, Zash M. (2014). Investigating the organizational learning capabilities among the employees of the general department of tax affairs of Ardabil County investigating the capacities of organizational learning among the employees of the general department of taxation of Ardabil City. 2nd International Conference on Management, Challenges and Solutions, Ardabil, Iran.
  11. Kohansal M, Hejazi SS, Tahani G. (2017). The effect of organizational learning on job motivation of employees of Imam Khomeini University of Marine Sciences in Nowshahr. Journal of Marine Science Education; 4(8): 81-91. (In Persian).
  12. Heidari S, Sadeghi T, Vanki Z, Khosro Anjom M, Roudini A. (2013). Professional ethics capabilities in organizational learning in nurses. Quarterly Journal of Nursing Management; 2(4): 63-56. (In Persian).
  13. Bhatnagar J. (2006). Measuring organizational learning capability in Indian managers and establishing firm performance linkage. The Learning Organization; 13(5): 416-433.
  14. Bui H & Baruch Y. (2010). Creating learning organizations. A Systems Perspective; 17(3): 208-227.
  15. Patnik B, Beriha GS, Mahapatra SS, Singh N. (2013). Organizational learning in educational setting (technical): an Indian perspective. The Learning organization; 20(2): 153-172.
  16. Zavvare T, Yarmohammadzadeh P, Arami M. (2020). The role of knowledge management and organizational learning on personnel organizational immorality. Ethics in Science and Technology; 14 (4): 68-77. (In Persian).
  17. Louis K, Murphy J. (2017). Trust, caring and organizational learning: the leader’s role. Journal of Educational Administration; 55(1): 103-126.