

سلامت سازمانی و قدرت تبیین‌کنندگی یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای برای پیش‌بینی آن.

فاطمه حسین پور^۱، منصوره رسولی^۲، سیف اله فضل الهی قمشی^۳

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.
۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.
۳. گروه مدیریت آموزشی، استادیار و دکتری تخصصی برنامه‌ریزی درسی، پردیسان، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده علوم انسانی، قم، ایران.
(نویسنده مسئول).

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره دوم، شماره پنجم، بهار ۱۳۹۹، صفحات ۳۴-۱۵

چکیده

هدف بررسی رابطه یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی مدیران مدارس مقطع متوسطه ناحیه سه استان قم بود. روش از نظر اهداف، کاربردی و به لحاظ شیوهی گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری ۸۹ نفر از مدیران مدارس متوسطه دولتی آموزش و پرورش استان قم بودند که در نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۶-۹۷ مشغول خدمت بودند. نمونه آماری ۷۵ نفر از اعضای جامعه آماری بودند که بر اساس جدول مورگان و کرجسی به شیوهی تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه‌ی استاندارد؛ یادگیری سازمانی نیفه، اخلاق حرفه‌ای سرمد و بازرگان و سلامت سازمانی هوی و فیلدمن به ترتیب با پایایی ۰/۹۲، ۰/۸۴ و ۰/۹۶ بر اساس آلفای کرونباخ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس روش‌های توصیفی و آزمون‌های استنباطی در حد آزمون کولموگروف اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در قالب نرم‌افزار SPSS نشان داد: بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی مدیران رابطه وجود دارد. بین یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی مدیران متوسطه رابطه وجود دارد. ارتقا سلامت سازمانی مدیران آموزش و پرورش مستلزم کاربست یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای است.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، یادگیری سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، مدیران مدارس.

مقدمه

آموزش و پرورش به‌عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به‌عنوان صنعت رشد قلمداد می‌شود و بیشترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از فعالیت‌های آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد مدارس به‌عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌های سالم و پویایی باشند (علاقه بند، ۱۳۸۴).

جوسازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می‌شود که افزایش کارایی معلمان به‌نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می‌شود. آموزش و پرورش رسمی، وسیله یا ساخت و کار ویژه تحقق هدف یا هدف‌هایی برای جامعه به‌طور کلی و یا بخشی از آن، محسوب می‌شود. تحقق موفقیت‌آمیز هدف‌ها، از طریق اعمال مدیریت اثربخش، مستلزم شناخت و فهم درست جوانب پیچیده و گوناگون سازمان‌های رسمی است (شریعتمداری، ۱۳۸۸). امروزه یکی از ضرورت‌ها و مسائل مهم در سازمان‌ها سلامت سازمانی^۱ است که از بارزترین شاخص‌های اثربخشی در سازمان‌ها است. داشتن جامعه‌ی سالم نیازمند وجود سازمان‌های سالم است و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. از طریق ممیزی سلامت سازمانی می‌توان از سلامت فرآیندهای کاری در سازمان‌ها مطلع شد (دشتبان خور، ۱۳۹۵). اصطلاح سلامت سازمانی ابتدا به‌وسیله‌ی مایلز^۲ در سال ۱۹۶۹ به‌منظور مطالعه‌ی جوسازمانی پیشنهاد شد. مطابق نظر مایلز، یک سازمان سالم سازمانی است که به‌طور مداوم از توانایی خود برای ادامه حیات و فائق آمدن بر مشکلات در مدت‌زمان طولانی استفاده می‌کند (سمیعی زفرقندی، ۱۳۹۵). لایندن و کلینگل^۳ (۲۰۰۰) در مورد سلامت سازمانی معتقدند که سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه‌ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به‌طور مؤثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز هست. سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر باشند زیرا در آنجا احساس آسایش روانی و امنیت خاطر دارند (سمیعی سمرقندی، ۱۳۹۵).

ماتیو مایلز یک سازمان سالم را به‌عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خوددوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به‌طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقاء و سازش خود را به‌طور مداوم توسعه داده و گسترش می‌دهد. چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع در بیرون به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به‌طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۷).

^۱- organizational health

^۲- Miles

^۳- Linden and Clingel

براون^۱ بر مبنای تعریف سازمان جهانی بهداشت از سلامت که سلامت عبارت است از "حالتی از رفاه جسمی، ذهنی و اجتماعی و نه صرفاً نبود بیماری است". او این تعریف را برای توصیف سلامت سازمانی به کار می‌برد. جسم برمی‌گردد به ساختار، طرح سازمانی، استفاده از قدرت، فرآیندهای ارتباطی و توزیع کار. ذهن برمی‌گردد به اینکه چگونه عقاید، اهداف، سیاست‌ها و رویه‌ها به کار می‌روند. تعارض چگونه حل و فصل می‌شود، چگونه مدیریت می‌شود، اعضای چگونه آموزش داده می‌شوند و سازمان چگونه می‌آموزد. روح، هسته یا قلب یک سازمان است. چه چیزی آن (سازمان) را به تپش درمی‌آورد و به آن قدرت می‌دهد و این قابل‌اندازه‌گیری است (سمیعی زفرقندی، ۱۳۹۵). پارسونز^۲ در تعریف یک سازمان سالم می‌گوید «همه دستگاه‌های اجتماعی برای بقاء و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای به دست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ و همسان سازند و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند. در این صورت سلامت آن‌ها تضمین می‌گردد (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۲). از دیدگاه کیت دیوس^۳ زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان بیشتر کاری شوق‌انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد دوست دارند و می‌پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را سلامت سازمانی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود (شریعتمداری، ۱۳۸۸، ص ۱۲۱)؛ بنابراین سلامت سازمانی یعنی توانایی سیستم برای تحقق اثربخشی اهداف خود به‌منظور رشد و توسعه همه‌جانبه به سازمان، به‌این ترتیب سلامت سازمانی، واژه‌ای عمومی است که به دیدگاه کارکنان از محیط کارشان، روابط رسمی و غیررسمی، شخصیت کارکنان و تأثیر رهبری سازمانی اشاره دارد (شفیعی، ۱۳۹۵). سلامت سازمانی به‌وسیله هفت بعد که روی هم رفته الگوهای رفتار و تعامل‌های ویژه درون مدرسه را تشکیل می‌دهند، تعریف می‌شود. این ابعاد عبارت‌اند از: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخته‌ی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی این اجزای مهم هر دودسته نیازهای ابزاری بیانی نظام اجتماعی را تأمین کرده و سطح مسئولیت و نظارت موجود در مدرسه را معرفی می‌کنند.

یگانگی نهادی:^۴ یگانگی نهادی برحسب یگانگی مدرسه مورد آزمایش قرار می‌گیرد، به بیان دیگر یگانگی نهادی، عبارت از توانایی مدرسه برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند. مدرسی که دارای یگانگی نهادی هستند از تقاضای غیرمعقول والدین و محل در امان می‌باشند (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۷).

^۱- Brown

^۲- Parsons

^۳- Keith Davis

^۴- Institutional unity

نفوذ مدیر^۱: عبارت از توانایی مدیر در تأثیر روی تصمیمات مافوق‌هاست. مدیر بانفوذ، ترغیب‌کننده بوده و با رئیس خود به‌طور اثربخشی کار می‌کند اما درعین‌حال، در فکر و عمل خود استقلال دارد. از نظر پیتر دراگر شما مجبور نیستید که ریاستان را دوست داشته باشید و او را تحسین کنید، همچنین نباید از او متنفر باشید. درهرحال، باید او را به‌گونه‌ای اداره کنید و در او نفوذ داشته باشید که بتوانید منبعی برای موفقیت شخصی شما و موفقیت سازمان باشد (پیتر دراگر، ترجمه ایران‌نژاد، ۱۳۷۲).

ملاحظه‌گری^۲: بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و به عبارتی ملاحظه‌گری به معنای ملاطفت و خوش‌رویی مصنوعی و حسابگرانه نیست، بلکه توجه صادقانه نسبت به معلمان به‌عنوان همکاران حرفه‌ای است (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۲).

ساخت دهی: رفتاری است که مدیر به‌طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه‌ها را صراحتاً تعیین می‌کند (شریعتمداری، ۱۳۸۸).

پشتیبانی منابع^۳: پشتیبانی به‌وسیله منابع، عبارت از میزان تهیه مواد و وسیله لازم و مورد درخواست معلمان است. پشتیبانی منابع به مدرسه‌ای اشاره می‌کند دارای مواد و وسایل آموزشی لازم بوده و وسایل اضافی دیگر به‌راحتی قابل وصول است (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۷).

روحیه^۴: عبارت از اطمینان، همدردی، اعتماد و احساس انجام کار است که بین هیئت آموزشی وجود دارد، اشاره می‌کند و در این حالت معلمان احساس خوبی به یکدیگر داشته و درعین‌حال احساس می‌کنند که کار خود را به‌خوبی انجام می‌دهند (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۷).

تأکید علمی^۵: عبارت از فشار مدرسه برای کسب موفقیت دانش آموزان است. اهداف علمی سطح بالا ولی قابل وصول برای دانش آموزان وضع شده است، محیط یادگیری، منظم و جدی است، معلمان به توانایی دانش آموزان برای موفقیت در یادگیری اعتماد دارند و دانش آموزان نیز سخت کار کرده و به آن‌هایی که از نظر علمی پیشرفت خوبی دارند احترام قائل هستند (شریعتمداری، ۱۳۸۸).

بنابراین سلامت سازمانی، نشانه‌ای از کار در شرایط سالم و درباره به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان است. همچنین پرونده‌های سالم برای ذی‌نفعان؛ مانند سرمایه‌گذاران، جامعه و مشتریان را در بردارند. سلامت سازمانی کل‌نگر، جامع و استراتژیک است. در سازمان‌های سالم، کارمندان باعلاقه به محل کار می‌آیند و روحیه و عملکرد بالایی دارند. مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برند (جمشیدی سلوکویی، ۱۳۹۶). در

1- Director's Influence

2- Consider Gary

3- Resource support

4- Morale

5- Scientific emphasis

سازمان سالم ارتباط مستمر میان کارکنان و به همان خوبی میان زیردستان و فرا دستان باید تسهیل شود. ارتباط باید دوطرفه باشد و در سطوح مختلف سازمان برقرار باشد. سازمان سالم محیطی توانا برای رشد و بهبود یادگیری فراهم می‌کند. سنجش میزان سلامت سازمان می‌تواند نقش مهمی در برنامه‌های آتی در جهت رشد و توسعه یادگیری داشته باشد. یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت هر سازمان، رعایت اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای^۱ مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است. (محمدعلی زاده، ۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای نیز به دو معنا اطلاق می‌شود: خلق و خوی حرفه‌ای و دانشی که از مسائل اخلاق حرفه‌ای در کسب‌وکار بحث می‌کند. (قرا ملکی، ۱۳۸۶).

اخلاق کسب‌وکار را اصول و استانداردهایی دانسته‌اند که (گاه به صورت رسمی و گاه غیررسمی) فعالیت‌های یک سازمان را در ارتباط با مردم، ذی‌نفعان بیرونی و مباحث محیطی به وجود آمده هدایت می‌کند. همچنین اخلاق حرفه‌ای به رفتار ارتباطی سازمان با محیط بر اساس حقوق، تعهدات و وظایف تعریف شده است. (قرا ملکی، ۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از ویژگی‌های سرمایه‌های انسانی و معنوی هر جامعه یا سازمان و به عنوان نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت از قرن هجده و نوزدهم میلادی در ادبیات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی نویسندگان غربی رایج شد. به عبارت دیگر، صداقت در رفتار گفتار و کردار در هر صنف و شغل به عنوان نمادی از احترام به اخلاق حرفه‌ای مورد توجه قرار گرفت و به مرور زمان در هر شغل و حرفه‌ای در قالب مرام‌نامه، منشور و میثاق اصول اخلاقی و نوشته‌هایی شبیه به آن به صورت مکتوب و الزام‌آور درآمد (طالبی قادیکلایی، ۱۳۹۵).

امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است اخلاق حرفه‌ای مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان است، عدم توجه به اخلاق در محیط کار، مشکلات بزرگی را برای سازمان به همراه خواهد داشت (جوکار، ۱۳۹۵، ص ۵). یکی از مهم‌ترین چالش‌هایی که مدیریت امروز در رابطه با مسئولیت اجتماعی با آن‌ها مواجه است؛ تقابل بین عملکرد اقتصادی (که به وسیله درآمدها، هزینه‌ها و سودها اندازه‌گیری می‌شود) و عملکرد اجتماعی (که در قالب تعهدات سازمان نسبت به افراد داخل و خارج از آن بیان می‌گردد) است. به بیانی دیگر، باید بین عملکردهای اقتصادی و اجتماعی سازمان نوعی توازن و تعادل برقرار گردد. به نظر می‌رسد لازمه موفقیت مدیر در سازمان برای فائق آمدن بر این چالش، به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان باشد. (طالبی قادیکلایی، ۱۳۹۵). اخلاق سازمانی بر پایه اعتمادآفرینی شکل می‌گیرد و ضعف در سیستم اخلاقیات و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد که در نهایت، مدیریت را به سمت کنترل گذشته‌نگر سوق خواهد داد. (طالبی قادیکلایی، ۱۳۹۵). صاحب‌نظران بر این باورند که یکی از مهم‌ترین متغیرهای که در موفقیت سازمان تأثیر دارد اخلاق حرفه‌ای

^۱ - Professional Ethics

است. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها، موفقیت در تحقق اثربخشی هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان به‌عنوان یک مزیت رقابتی محسوب می‌شود. اخلاق به‌عنوان نظام فلسفی که هدایت نظم‌گیری معنوی انسان‌ها را در بردارد، تعریف می‌شود و اخلاق حرفه‌ای این نظم‌گیری را در هنگام کار با مراجع موردتوجه قرار می‌دهد (دادوند، ۱۳۹۵).

پیتر دراکر^۱ در اهمیت اخلاق ورزی مدیران سخن‌نکویی دارد: اگر مدیر فاقد اخلاق نیکو بوده و یا نادرست کار باشد، فساد به بار می‌آورد. او انسان‌ها را که ارزشمندترین منابع بنگاه هستند فاسد می‌کند و آن‌ها را تباه می‌سازد. روح و حیات سازمان را فاسد و عملکرد آن را تباه می‌کند. (قرا ملکی، ۱۳۸۲)؛ بنابراین داشتن دغدغه‌ی اخلاق و برخورداری از خلق فردی بر همه مسئولیت‌های مدیران مقدم است. کسی که از مدیریت تنها نامی دارد و در نظام غیر شایسته سالارانه به قدرت و امکاناتی دست‌یافته و جز تمتع، کام‌جویی و قدرت‌طلبی دغدغه‌ای ندارد، چگونه می‌تواند در انجام مسئولیت‌های اخلاقی شرکت و سازمان نقشی ایفا کند. اگر چنین کسی در مواقعی از شایسته‌سالاری در بنگاه سخن می‌گوید نه از موضع اخلاق بلکه از موضع مکانیسم دفاعی است (قرا ملکی، ۱۳۸۲). راسل^۲ معتقد است در نبود اخلاق مدنی، جوامع بشری هلاک می‌شوند و در نبود اخلاق فردی، حیات این جوامع بی‌ارزش است. (دادوند، ۱۳۹۵).

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک‌سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منابع بلندمدت خود را تضمین کند (احمدی، ۱۳۹۵). رعایت و تحقق اخلاق حرفه‌ای در سازمان مستلزم آموزش است و این امر از طریق یادگیری سازمانی صورت می‌گیرد. یادگیری سازمانی فرآیندی است که مدیران تلاش می‌کنند از طریق آن توانایی‌ها و قابلیت‌های اعضای سازمان را ارتقا دهند (منصورآبادی، ۱۳۹۵). مفهوم یادگیری سازمانی به سال ۱۹۰۰ میلادی برمی‌گردد؛ یعنی هنگامی که فدریک تیلور^۳ موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را مطرح کرد؛ موضوعی که موجب افزایش کارایی و بهبود سازمان می‌شد (دلوی، ۱۳۹۰).

اسمیت و همکاران در سال ۱۹۹۹ در تحقیق جامعی که در زمینه‌ی پیشینه‌ی یادگیری سازمانی انجام دادند سیر تکامل آن را در بر اساس آثار محققان یادگیری سازمانی و بر مبنای هفت عامل صاحب‌نظران، یادگیرندگان، انگیزه‌های یادگیری، چگونگی و روش یادگیری، نتیجه‌ی یادگیری، محتوای یادگیری و تعریف‌ها ارائه کرده‌اند. ۲۳۸ (دلوی، ۱۳۹۰). به عقیده راجش و همکاران^۴ (۲۰۱۱)، می‌توان یادگیری سازمانی را این‌گونه تعریف کرد: نتیجه گرفتن از رمزگذاری برای کارهای تکراری که رفتار سازمانی را شکل خواهد داد از دید هانگ^۵ (۲۰۱۱)، یادگیری سازمانی، فرآیند تولید دانش است که در بهبود مهارت‌های انسانی اثربخش است.

^۱- Peter Drucker

^۲- Russell

^۳- Fedrick taylor

^۴- Rajesh et al

^۵- Hang

(فرامرزی، ۱۳۹۵). پیتر (۲۰۰۲) یادگیری سازمانی فرایندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود و به وسیله تسهیم میان کارکردی و یادگیری هم کارانه، تقویت می‌شود. نتایج این دو اصل، خلق فرهنگ یادگیری و فرهنگ مشترک در میان همه کارکنان است (تیمور نژاد، صریحی، ۱۳۸۹). سنگه (۱۹۹۰) برای ایجاد سازمان یادگیرنده، پنج نظم اساسی را مطرح می‌کند که در اینجا با عنوان ابعاد یادگیری بررسی می‌شوند. تمام این پنج نظم اساسی را باید به صورت یک کل مرتبط و متصل به یکدیگر در نظر گرفت. یادگیری تیمی، پیش شرط تفکر سیستمی است یادگیری زمانی در سطوح فردی- تیمی و سازمانی اتفاق می‌افتد که مدل‌های ذهنی شناخته شوند و مدل‌های مشترکی شکل گیرند و زمانی که بینش‌های فردی، تیمی و سازمانی به هم مرتبط شدند، یادگیری شتاب بیشتری می‌گیرند (رهنورد، ۱۳۸۷). مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام سازمان یادگیرنده عبارت‌اند از: خود بالندگی (تسلط فردی) الگوی ذهنی، یادگیری تیمی، آرمان‌گرایی (بینش مشترک)، تفکر سیستمی با به کارگیری مناسب این مؤلفه‌ها امکان ایجاد تغییرات اساسی وزیر بنایی جهت ارتقای بهره‌وری سازمان فراهم می‌شود. سنگه^۱ (۱۹۹۲) نظریه پرداز اصلی سازمان یادگیرنده بر این باور است که سازمان‌های جهان امروز باید توانایی تطابق با دگرگونی‌های مداوم را برای نیل به موفقیت داشته باشند. به بیان بهتر، سازمان‌ها باید سازمان‌های آموزنده (یادگیر یا یادگیرنده) شوند (رحمان سرشت، ۱۳۸۶) و برای حفظ مزیت رقابتی خود به صورت موجودیتی واحد و یکپارچه قادر به یادگیری سریع تر نسبت به رقبا باشند. زیرا در سده‌ی نوین تنها چیزی که می‌تواند شمارا از سایر رقبا جلوتر ببرد، از سازمان یادگیرنده به عنوان سازمانی یاد می‌کند که سنگه یادگیری سریع‌تر و بهتر است نمی‌توان درون آن یاد نگرفت زیرا یادگیری به عنوان بخشی از حیات در آن نهادینه شده است. وی مهارت‌های پنج‌گانه را برای ایجاد یادگیری سازمانی لازم و ضروری می‌داند

آموزش و پرورش یکی از سازمان‌هایی است که حل این مشکل از طریق پویایی آن قابل حل است و آموزش و پرورش پویا، محتاج مدارس سالم است. مدارس سالم به عنوان خرده دستگاه‌های نظام آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند که از طریق اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی نیروی انسانی متعهد، ماهر و تعلیم یافته تربیت کرده و باعث بهبود روابط فردی و گروهی میان مدیر و معلمان خواهد شد و در نهایت موجب اثربخشی، کار آیی، بهره‌وری و سلامت در سازمان می‌شوند. به طور کلی، مطالعاتی در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی در داخل و خارج از ایران انجام شده است که مرور این مطالعات نشانگر اهمیت این متغیرها هست. توماس، شینتو، (۲۰۱۷) در مقاله‌ای با عنوان مدیریت حرفه‌ای و نقش آن در بالا بردن تعالی حرفه‌ای در مدیران نشان داد: که تعالی حرفه‌ای در مدیران جدید گسترش یافته است و می‌توان از تعالی حرفه‌ای برای یادگیری از طریق تجربه، سطح خودکفایی، ارتباطات، تصمیم‌گیری و مهارت‌های بین فردی را افزایش داد.

^۱- Senge

تیئوداکس و فاولا^۱ (۲۰۱۴) در مطالعات خود در خصوص بررسی ملاک‌ها و معیارهای اثربخشی در سازمان‌ها به این نتیجه دست‌یافت که ترکیبی از معیارهای اثربخش شامل سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند مدیران را در رفع نیازهای سازمانی خودیاری نموده و اثربخشی آنان را تضمین نماید. کامرون، کیم^۲ (۲۰۱۵) در تحقیقات خود پیرامون در تبیین رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی نتیجه گرفت که سلامت سازمانی پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار اثربخشی کارکنان است همچنین وی ضمن تأیید رابطه مثبت و معنادار سلامت سازمانی با اثربخشی در بررسی مدل‌های اثربخشی سازمانی نتیجه گرفت که معیارهای ارزیابی اثربخشی سازمانی بر اساس مدل اثربخشی می‌تواند متفاوت باشد.

بوکلی^۳ (۲۰۱۵) در پژوهش‌های خود در خصوص بررسی میزان تأثیر و رعایت اخلاقیات در اثربخشی مدیران عالی شرکت‌های برتر تجاری به این نتیجه دست‌یافت که رعایت اخلاقیات موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمانی شده و منبعی برای افزایش مزیت رقابتی به شمار می‌آید و زمینه اثربخشی آنان را فراهم می‌نماید نتایج تحقیق نظری، اسماعیلی، عیوضی، (۱۳۹۶) با عنوان ارتباط میان مدیریت اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران نشان داد که بین اخلاق کاری، عدالت و انصاف، برتری‌جویی و رقابت، وفاداری و همدردی، احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین مدیریت اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در تأمین اجتماعی استان تهران رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق جمشیدی، (۱۳۹۶) با عنوان رابطه جو آموزشی و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی دبیران دوره متوسطه آموزش و پرورش منطقه درود نشان داد که بین جو آموزشی و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. بین ابعاد یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیق برزنونی، (۱۳۹۴) با عنوان رابطه بین یادگیری سازمانی و رهبری توزیعی با سلامت سازمانی نشان داد. تمام مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و تمام مؤلفه‌های رهبری توزیعی با سلامت سازمانی همبستگی مثبت معنی‌دار دارند. از میان متغیرهای پژوهش، رهبری توزیعی و از میان مؤلفه‌های رهبری توزیعی، تصمیم‌گیری مشارکتی سهم بیشتری در پیش‌بینی سلامت سازمانی در مدارس متوسطه را دارا می‌باشند. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی در پیش‌بینی سلامت سازمانی این مقاله درصدد است قدرت تبیین‌کنندگی اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی، برای پیش‌بینی سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه ناحیه سه استان قم را بررسی نماید.

^۱- Thyroidaks and Fauvilla

^۲- Cameron, Kim

^۳- Buckley

روش پژوهش

این تحقیق از نظر اهداف کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش ۸۹ نفر از مدیران مدارس متوسطه دولتی آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم، اعم از (خانم و آقا) که در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ به صورت پیمانی و رسمی در مدارس متوسطه مشغول تدریس بودند که ۷۵ نفر از آنان بر اساس جدول برآورد حجم نمونه از روی حجم جامعه آماری مورگان و کرجسی^۱ به شیوه تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) حاوی تعداد ۴۴ سؤال بسته پاسخ در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت در ابعاد (روحیه، تأکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی) با پایایی معادل ۰/۹۱ بر اساس آلفای کرونباخ و پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای سرمد (۱۳۸۴) حاوی تعداد ۱۵ سؤال بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت در ابعاد (بعد مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) با پایایی معادل ۰/۹۲ بر اساس آلفای کرونباخ و پرسش‌نامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) حاوی تعداد ۲۴ سؤال و مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت در ابعاد (مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، تفکر سیستمی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی) با پایایی معادل ۰/۹۰ بر اساس آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های توصیفی در حد (فراوانی، درصد فراوانی، میان، نما، میانگین، نمودار، جداول، تحلیل واریانس و انحراف معیار) و استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف^۲ برای نرمال بودن متغیرها و از آزمون رگرسیون چندگانه^۳، برای تصمیم‌گیری در مورد فرضیه‌ها و برای یکسانی واریانس‌ها از آزمون آنوآ^۴ در قالب نرم‌افزار spss استفاده شده است.

یافته‌ها

در این بخش یافته‌های تحقیق به ترتیب فرضیه‌ها در قالب جداول زیر ارائه شده است. فرضیه اصلی پژوهش عبارت بود از: بین اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی مدیران متوسطه ناحیه سه استان قم رابطه وجود دارد؛ که داده‌های مربوطه در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱- آماره‌های توصیفی تحلیل رگرسیون			
کل	انحراف استاندارد	میانگین	
۷۵	۰/۵۰۸۵	۲/۸۸۴	سلامت سازمانی
۷۵	۰/۶۰۰۶۱	۲/۹۰۸	یادگیری سازمانی
۷۵	۰/۶۸۵۴	۲/۸۰۰	اخلاق حرفه‌ای

^۱- Morgan and Krejci

^۲- Kolmogorov-Smirnov

^۳- multiple regression

^۴- Anova

جدول ۲- همبستگی بین متغیرهای ورودی به مدل رگرسیون				
سلامت سازمانی	یادگیری سازمانی	اخلاق حرفه‌ای		
همبستگی پیرسون	سلامت سازمانی	یادگیری سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	
	۰/۸۶۷	۰/۸۶۷	۰/۸۶۷	۰/۸۶۷
	۰/۸۶۷	۰/۸۶۷	۰/۸۶۷	۰/۸۶۷
	۰/۸۶۷	۰/۸۶۷	۰/۸۶۷	۰/۸۶۷
سطح معناداری (یک‌طرفه)	سلامت سازمانی	یادگیری سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
کل	سلامت سازمانی	یادگیری سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	
	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵
	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵
	۷۵	۷۵	۷۵	۷۵

جدول ۳- تحلیل رگرسیون چندگانه پیش‌بینی سلامت سازمانی از روی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌یافته	خطای استاندارد برآورد	تغییرات در آماره	تغییرات تعیین	تغییرات آماره	درجه آزادی صورت	درجه آزادی مخرج	سطح معنی‌داری برای تغییرات آماره
1	۰/۹۹۸	۰/۹۹۷	۰/۹۹۷	۰/۰۲۹۶	۰/۹۹۷	۰/۹۹۷	۱۰۵۸/۱۵۲	۲	۷۲	۰/۰۰۰

a. پیش‌بین‌های ثابت، یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای یادگیری

جدول ۴- ضرایب رگرسیون پیش‌بینی سلامت سازمانی از روی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	آماره	سطح معنی‌داری	مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	آماره	سطح معنی‌داری	مدل
1	۰/۱۱۵	۰/۰۱۹	۶/۰۰۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
یادگیری	۰/۵۷۵	۰/۰۰۶	۰/۶۸۰	۹۳/۷۰۹	۰/۰۰۰	۰/۸۶۸	۰/۹۹۶	۰/۶۳۵	۰/۸۷۲	۱/۱۴۶
اخلاق	۰/۳۹۲	۰/۰۰۵	۰/۵۲۸	۷۲/۷۶۲	۰/۰۰۰	۰/۷۷۰	۰/۹۹۳	۰/۴۹۳	۰/۸۷۲	۱/۱۴۶

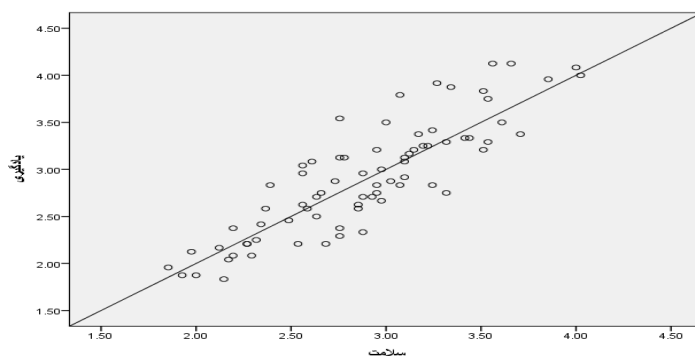
برای بررسی این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شده است. نتایج مندرج در جداول ۱ تا ۴ ضمن تأیید فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که مدل رگرسیون محاسبه شده در سطح $(p \leq 0/01)$ معنی‌دار است. ضریب همبستگی چندگانه ۰/۹۹۹ بوده و ضریب تعیین رگرسیون ۰/۹۹۷ است. درواقع می‌توان ۹۹٪ از تغییرات متغیر وابسته (سلامت سازمانی) را از روی متغیرهای مستقل واقع در مدل پیش‌بینی کرد. بر این اساس معادله رگرسیونی پیش‌بینی متغیر وابسته از روی متغیرهای مستقل برابر است با:

$$y = 0/115 + 0/575 + 0/392$$

با توجه به ضریب بتا می‌توان گفت یادگیری سازمانی با ضریب بتای ۰/۳۸۰ بیشترین تأثیر را بر روی متغیر وابسته دارد و متغیر اخلاق حرفه‌ای با ضریب بتای ۰/۵۲۸ در درجه دوم قرار دارد. سطح معنی‌داری آن برابر ۰/۰۰۰ است که بیانگر آن است که متغیرهای وارد شده در مدل رگرسیون دارای رابطه معنی‌دار با متغیر وابسته می‌باشند.

فرضیه دوم: بین یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی مدیران مدارس رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. با توجه به اینکه مقیاس اندازه‌گیری متغیرهای یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی فاصله‌ای است و توزیع داده‌های جمع‌آوری شده نیز نرمال است و شیوه جمع‌آوری اطلاعات تصادفی طبقه‌ای است بنابراین از آزمون‌های پارامتریک و همبستگی پیرسون به شرح زیر استفاده شده است.

جدول ۵- همبستگی بین متغیرهای یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی			
سلامت سازمانی	یادگیری سازمانی		
۰/۸۶۸	۱	همبستگی پیرسون	یادگیری سازمانی
۰/۰۰۰		سطح معناداری (یک‌طرفه)	
۱۹/۶۲۲	۲۶/۶۹۴	مجموع مربعات و محصولات صلیب	
۰/۲۶۵	۰/۳۶۱	کوواریانس	
۷۵	۷۵	کل	
۱	۰/۸۶۸	همبستگی پیرسون	سلامت سازمانی
	۰/۰۰۰	سطح معناداری (یک‌طرفه)	
۱۹/۱۳۷	۱۹/۶۲۲	مجموع مربعات و محصولات صلیب	
۰/۲۵۹	۰/۲۶۵	کوواریانس	
۷۵	۷۵	کل	



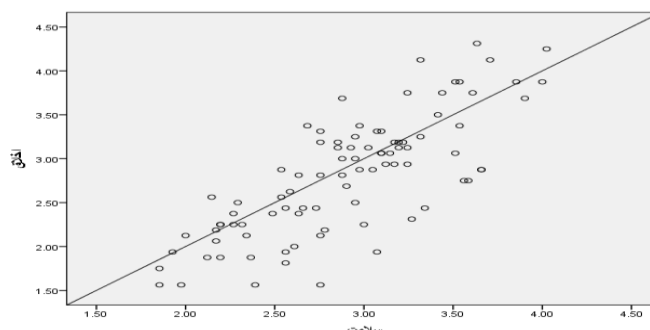
نمودار ۱- رابطه یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی

با توجه به جدول ۵ و نمودار ۱ فرضیه صفر رد می‌شود بنابراین بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از آزمون همبستگی پیرسون، بین متغیر یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی به میزان ۰/۶۸۸، همبستگی مستقیم وجود دارد این میزان همبستگی، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است.

$$R=0/688, n=75 \text{ Sig}=0/000$$

فرضیه سوم: بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی مدیران مدارس رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. با توجه به اینکه مقیاس اندازه‌گیری متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی فاصله‌ای است و توزیع داده‌های جمع‌آوری‌شده نیز نرمال است و شیوه جمع‌آوری اطلاعات تصادفی طبقه‌ای است بنابراین از آزمون‌های پارامتریک و همبستگی پیرسون به شرح زیر استفاده شده است.

جدول ۶ نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای متغیر اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی			
سلامت		اخلاق	
۰/۷۷۰	۱	همبستگی پیرسون	اخلاق حرفه‌ای
۰/۰۰۰		سطح معناداری (یک‌طرفه)	
۱۹/۸۷۴	۳۴/۷۶۶	مجموع مربعات و محصولات صلیب	
۰/۲۶۹	۰/۴۷۰	کوواریانس	
۷۵	۷۵	کل	
۱	۰/۷۷۰	همبستگی پیرسون	سلامت سازمانی
	۰/۰۰۰	سطح معناداری (یک‌طرفه)	
۱۹/۱۳۷	۱۹/۸۴۷	مجموع مربعات و محصولات صلیب	
۰/۲۵۹	۰/۲۶۹	کوواریانس	
۷۵	۷۵	کل	
همبستگی در سطح ۰.۰۱ (۱-دم) قابل توجه است.			



نمودار ۲ رابطه اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی

با توجه به جدول ۶ و نمودار ۲ فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از آزمون همبستگی پیرسون، بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی به میزان ۰/۷۷۰ همبستگی مستقیم وجود دارد این میزان همبستگی، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است.

$$R=0.770, n=75 \text{ Sig}=0.000$$

فرضیه چهارم پژوهش عبارت بود از: بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی مدیران متوسطه ناحیه سه استان قم رابطه وجود دارد؛ که داده‌های مربوطه در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۷. تحلیل رگرسیون چندگانه پیش‌بینی سلامت سازمانی از روی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای استاندارد برآورد	تغییرات در آماره			
					تغییرات ضریب تعیین	تغییرات آماره	درجه آزادی صورت	درجه آزادی مخرج
1	۰/۹۱۰	۰/۸۲۸	۰/۸۱۶	۲۱۸۳۲	۰/۸۲۸	۶۶/۴۹۶	۵	۶۹
								۰/۰۰۰

جدول ۸. ضرایب رگرسیون پیش‌بینی سلامت سازمانی از روی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t آماره	سطح معنی‌داری.
	B	انحراف استاندارد			
۱	۰/۲۶۱	۰/۱۵۴		۱/۶۹۰	۰/۰۰۰
	۰/۲۵۳	۰/۰۵۷	۰/۳۲۹	۴/۴۵۷	۰/۰۰۰
	۰/۱۱۸	۰/۰۵۱	۰/۱۹۵	۲/۳۰۷	۰/۰۲۴

بعد مشترک	۰/۱۴۱	۰/۰۳۷	۰/۲۳۴	۳/۸۳۷	۰/۰۰۰
بعد تیمی	۰/۱۵۹	۰/۰۳۲	۰/۱۵۹	۲/۳۴۷	۰/۰۲۲
بعد سیستمی	۰/۲۸۹	۰/۰۳۸	۰/۳۹۳	۷/۵۴۳	۰/۰۰۰

برای بررسی این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شده است. نتایج مندرج در جداول ۷ تا ۸ ضمن تأیید فرضیه چهارم نشان می‌دهد که مدل رگرسیون محاسبه شده در سطح $(p \leq 0/01)$ معنی‌دار است. ضریب همبستگی چندگانه ۰/۹۱۰ بوده و ضریب تعیین رگرسیون ۰/۸۱۶ است. در واقع می‌توان ۰/۸۱۶ از تغییرات متغیر وابسته (سلامت سازمانی) را از روی متغیرهای مستقل واقع در مدل پیش‌بینی کرد.

با توجه به ضریب بتا می‌توان گفت بعد تفکر سیستمی با ضریب بتای ۰/۳۹۳ بیشترین تأثیر را بر روی متغیر وابسته دارد و بعد مهارت فردی با ضریب بتای ۰/۳۲۹ در درجه دوم و بعد آرمان مشترک با ضریب بتای ۰/۲۳۴ در درجه سوم و بعد ذهنی با ضریب بتای ۰/۱۹۵ در درجه چهارم و بعد یادگیری تیمی با ضریب بتای ۰/۱۵۹ کمترین تأثیر را بر متغیر وابسته دارد. مقدار F برابر با ۶۶/۴۹۶ است و سطح معنی‌داری آن برابر ۰/۰۰۰ است. متغیرهای وارد شده در مدل رگرسیون دارای رابطه معنی‌دار با متغیر وابسته می‌باشند.

جدول ۹. ضرایب رگرسیون پیش‌بینی سلامت سازمانی از روی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		آماره	سطح معنی‌داری
	B	انحراف استاندارد	ضریب بتا	ضریب بتا		
۱	۱/۳۴۷	۰/۲۳۵			۵/۷۳۴	۰۰۰
بعد مسئولیت	۰/۰۶۱	۰/۰۰۷	۰/۰۹۵		۰/۸۷	۰/۳۸۷
بعد صادق	۰/۰۵۳	۰/۰۸۱	۰/۰۹۷		۰/۶۵۷	۰/۵۱۳
بعد عدالت	۰/۱۱۶	۰/۰۷۶	۰/۲۲۸		۱/۵۲۳	۰/۱۳۳
بعد وفاداری	۰/۱۲۳	۰/۰۰۷	۰/۲۲۲		۱/۶۵۱	۰/۱۰۳
بعد برتری	۰/۰۳۹	۰/۰۶۱	۰/۰۷۲		۰/۶۴۶	۰/۵۲۰
بعد احترام	۰/۰۴۵	۰/۰۹۲	۰/۰۶۷		-۰/۴۸۸	۰/۶۲۷
بعد همدردی	۰/۰۷۰	۰/۰۷۵	۰/۱۴۷		۰/۹۳۱	۰/۳۵۵
بعد رعایت	۰/۱۳۰	۰/۰۸۶	۰/۱۸۸		۱/۵۱۷	۰/۱۳۴

a. متغیر وابسته: سلامت سازمانی

فرضیه پنجم پژوهش عبارت بود از: بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی مدیران مدارس رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰. تحلیل رگرسیون چندگانه پیش‌بینی سلامت سازمانی از روی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌یافته	خطای استاندارد برآورد	تغییرات در آماره			
					تغییرات ضریب تعیین	تغییرات آماره	درجه آزادی صورت	درجه آزادی مخرج
۱	۰/۷۸۵	۰/۶۱۵	۰/۵۶۹	۳۳۳۹۰	۰/۶۱۵	۱۳/۲۰۶	۸	۶۶
								۰/۰۰۰

برای بررسی این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شده است نتایج مندرج در جداول ۹ تا ۱۰ ضمن تأیید فرضیه پنجم نشان می‌دهد که مدل رگرسیون محاسبه شده در سطح $(p \leq 0/01)$ معنی‌دار است. ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۸۵ بوده و ضریب تعیین رگرسیون ۰/۵۶۹ است در واقع می‌توان ۰/۵۶۹ از تغییرات متغیر وابسته (سلامت سازمانی) را از روی متغیرهای مستقل واقع در مدل پیش‌بینی کرد. به راین اساس معادله رگرسیونی پیش‌بینی متغیر وابسته از روی متغیرهای مستقل برابر است با:

$$y = 1/347 + 0/061 X_1 + 0/061 X_2 + 0/116 X_3 + 0/123 X_4 + 0/039 X_5 + 0/045 X_6 + 0/070 X_7$$

با توجه به ضریب بتا می‌توان گفت بعد عدالت با ضریب بتای ۰/۲۲۸ بیشترین تأثیر را بر روی متغیر وابسته دارد و بعد وفاداری با ضریب بتای ۰/۲۲۲ در درجه دوم و بعد رعایت و احترام به ارزش‌ها با ضریب بتای ۰/۱۸۸ در درجه سوم و بعد همدردی با ضریب بتای ۰/۱۴۷ در درجه چهارم و بعد برتری‌جویی با ضریب بتای ۰/۱۳۶ در درجه پنجم و بعد صادق بودن با ضریب بتای ۰/۰۹۷ و بعد برتری‌جویی با ضریب بتای ۰/۰۷۲ کمترین تأثیر را بر متغیر وابسته دارد. سطح معنی‌داری آن برابر ۰/۰۰۰ است که بیانگر آن است که متغیرهای وارد شده در مدل رگرسیون دارای رابطه معنی‌دار با متغیر وابسته می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

در هر جامعه‌ای سازمان‌های آموزشی اساس و زیربنای توسعه هستند. بعضی از جوامع به آموزش و پرورش نیروی انسانی به چشم صنعتی برای رشد و توسعه نگاه می‌کنند سازمان سالم محیطی است که کارکنان آن با انگیزه و اشتیاق به محل کار خود می‌آیند و از کار کرده در آن محیط لذت می‌برند و به خود می‌بالند. موفقیت سازمان‌ها هم در گرو داشتن نیروی کار توانا و با انگیزه و همچنین جو سالم است. سازمانی که نیروهای آن توانمند نباشند و از محیط سالم هم برخوردار نباشد به تدریج از اهداف خود دور شده و سرمایه‌های خود را اعم از مادی و انسانی از دست می‌دهد؛ اما سازمانی که دارای محیطی سالم باشد، کارکنانش احساس آرامش و امنیت می‌کنند و عملکرد بهتری خواهند داشت. پس می‌توان گفت که افراد یک سازمان زمانی نقش و وظایف خود را به‌خوبی انجام

می‌دهند که در محیط سالمی باشند و همچنین اهداف آن سازمان را به‌خوبی بشناسند. سلامت سازمانی مثل مدرسه که بیشتر باید به آن به چشم سیستم نگرست (اجزا و عوامل مدرسه روی هم تأثیر می‌گذارند) بسیار بااهمیت است. (دشتبان خور، ۱۳۹۵).

نتایج این پژوهش باهدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه ناحیه سه استان قم نشان داد بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی مدیران متوسطه ناحیه سه استان قم رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده فرضیه پژوهش با اطمینان ۰/۹۹ تأیید شد. این یافته‌ها با یافته‌های اسماعیلی، عیوضی، (۱۳۹۶)، تیبوداکس و فاویلا (۲۰۱۴)، توماس، شینتو، (۲۰۱۷)، بوکلی (۲۰۱۵) تناسب دارد. در این یافته‌ها نشان داده شده است که بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد همچنین بین یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه ناحیه سه استان قم رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده فرضیه پژوهش با اطمینان ۰/۹۹ تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های نتایج تحقیق جمشیدی، (۱۳۹۶)، نتایج تحقیق برزنونی، (۱۳۹۴) تناسب دارد؛ و نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی رابطه دارد نتایج گویای وجود رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه ناحیه سه قم بود که این نتیجه نیز با نتایج یافته‌های اسماعیلی، عیوضی، (۱۳۹۶)، تیبوداکس و فاویلا (۲۰۱۴)، توماس، شینتو، (۲۰۱۷)، بوکلی (۲۰۱۵) تناسب دارد و قدرت تبیین‌کنندگی مؤلفه‌های دو متغیر برای پیش‌بینی سلامت سازمانی ۰/۹۹ بود درواقع می‌توان ۰/۹۹ از تغییرات متغیر وابسته (سلامت سازمانی) را از روی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی پیش‌بینی کرد. همچنین مشخص گردید یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده بهتری نسبت به اخلاق حرفه‌ای برای پیش‌بینی سلامت سازمانی مدیران است. یادگیری سازمانی با ضریب بتای ۰/۵۷۵ بیشترین تأثیر را بر روی متغیر وابسته دارد و متغیر اخلاق حرفه‌ای با ضریب بتای ۰/۳۹۲ در درجه دوم قرار دارد بنابراین برای ارتقای سلامت سازمانی باید در وهله اول بر یادگیری سازمانی و در ادامه یادگیری سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای تأکید کرد. همچنین از مؤلفه‌های یادگیری سازمانی بعد تفکر سیستمی با ضریب بتای ۰/۳۹۳ بیشترین تأثیر را بر روی متغیر وابسته دارد و بعد مهارت فردی با ضریب بتای ۰/۳۲۹ در درجه دوم و بعد آرمان مشترک با ضریب بتای ۰/۲۳۴ در درجه سوم بیشترین تأثیر را بر سلامت سازمانی داشته و پیش‌بینی‌کننده بهتری نسبت به مؤلفه‌های دیگر می‌باشد بنابراین در آموزش و پرورش باید به این امر توجه شود تا سازمان سالم و پویایی داشته باشیم.

پیشنهادهای

- با توجه به نتیجه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی مدیران پیشنهاد می‌کند برای ارتقاء سلامت سازمانی مدیران برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری لازم انجام شود تا مدیران با پایبندی به اخلاق حرفه‌ای شرایط و جو سالمی در مدرسه ایجاد کنند.
- با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی پیشنهاد می‌کند اخلاق حرفه‌ای مدیران از طریق کارگاه‌های آموزشی ارتقاء داده شود تا سلامت سازمانی مدارس بهتر و بیشتر شود.

- با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی مدیران مدارس پیشنهاد می‌کند برای ارتقای سلامت سازمانی در آموزش و پرورش برنامه‌ریزی مناسب برای ترویج مشارکت بین کارکنان و یادگیری تیمی فراهم شود تا اعتماد، اطمینان و امید در بین کارکنان به وجود آید.
- با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی مدیران پیشنهاد می‌کند برای ارتقای سلامت سازمانی در آموزش و پرورش به‌عنوان یک سازمان یادگیرنده مسئولان و برنامه‌ریزان زیرساخت‌های مناسب برای استقرار یادگیری و مشارکت در کار گروهی فراهم آورند تا مهارت‌های فردی کارکنان بالا رود.
- با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی مدیران پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش و پرورش دیدگاه سیستمی داشته و فضای باز یادگیری در سازمان‌ها ایجاد کنند و اعتماد و مسئولیت‌پذیری را در بین افراد سازمان بهبود بخشیده و این مسئولیت‌پذیری خود می‌تواند منجر به افزایش و بهبود عملکرد گردد.

منابع

- برزنونی، جواد (۱۳۹۴). *رابطه بین یادگیری سازمانی و رهبری توزیعی با سلامت سازمانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه محقق اردبیلی.
- تیمورنژاد، کاوه و صریحی اسفستانی، رسول. (۱۳۸۹). *تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی*. دوره ۲۰ ش ۶۲، ص ۳۷-۵۲.
- جمشیدی سلوکویی، حسنعلی. (۱۳۹۶). *رابطه جو آموزشی و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی دبیران دوره متوسطه آموزش و پرورش منطقه درود زن*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- جوکار، فاطمه. (۱۳۹۵). *نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه با جوسازمانی و کیفیت زندگی کاری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- حسن‌زاده، رمضان. (۱۳۸۳). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران، سا والان. ص ۱۱۴-۱۴۲.
- دادوند، حسین. (۱۳۹۵). *رابطه رهبری تحول‌آفرین و اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروند سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- دشتبان خور، بهنام. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد سازمانی با نقش میانجی‌گری سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد.
- دلوی، محمدرضا و نعمت‌اللهی، محمدجواد و نعمت‌اللهی، مهدی. (۱۳۹۰). *سازمان‌های هزاره سوم (سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی)*. انتشارات نقش نگین، چاپ اول.

- رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۶). *تئوری‌های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی* (دوران تجددگرایی، مدرنیسم). جلد اول. تهران: دوران.
- رهنورد، فرج‌الله. (۱۳۷۸). *یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده*. مجله مدیریت دولتی، ش ۴۳، ص ۱۱-۲۲.
- سمیعی زفرقندی، امیر حسن. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه فراموشی سازمانی با سلامت سازمانی با تأکید بر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر تعدیلگر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی دانشگاه شاهد
- سنگه، پیت. (۱۳۸۶). *پنجمین فرمان خلق سازمان یادگیرنده* (ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن). تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- شفيعی، ناهید. (۱۳۹۵). *نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی در رابطه هوش معنوی و سلامت سازمانی معلمان متوسطه اول ناحیه ۴ شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- طالبی قادیکلایی، خسرو. (۱۳۹۵). *بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک دانشگاه پیام نور مرکز ساوه.
- علاقه بند، علی (۱۳۸۴). *سلامت سازمانی مدرسه*. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، ص ۱۴
- فرامرز قرا ملک، احد و همکاران. (۱۳۸۶). *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*. انتشارات پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ دوم.
- فرامرزی، زهره. (۱۳۹۵). *یادگیری سازمانی در عصر فناوری اطلاعات*. انتشارات آوای نور، چاپ اول.
- محمدعلی زاده، علی حسین. (۱۳۹۵). *نقش کارکردهای توسعه منابع انسانی در توسعه اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- منصورآبادی، فاطمه سادات. (۱۳۹۵). *تأثیر هویت شرکتی و یادگیری سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار با تأکید بر نقش میانجی نوآوری استراتژیک*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش تحول از دانشگاه خلیج فارس
- هوی و میسکل (۱۳۸۷). *تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی*. ترجمه میر محمد سید عباس زاده. ارومیه: انزلی.
- Thibodeaux, M.S. and Favilla, (2014) E: *Organizational effectiveness and commitment through strategic management*, Industrial Management & Data Systems, 2014, Vol. 96, p.21.
- Thomas, Shinto (2017) *Online Submission, Paper presented at the National Conference on "New Paradigms in Business & Management"* Kochi, Kerala, India, Apr 20-21,

- Buckley et.al, (2015) *Soft foundations of the critical success factors ontqm implementation in Malaysia*», TQM Magazine, vol.13, no.4, 515-52.
- Cameron, K. (2015). *Evaluation of Organizational Effectiveness Models*, Evaluation of Effectiveness Evaluation Criteria

Organizational Health and the Power of Explaining Organizational Learning and Professional Ethics to Predict It

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational learning and professional ethics with organizational health of high school principals in Qom province. The method was descriptive and correlational in terms of goals, and in terms of data collection. The statistical population consisted of 89 high school principals of Qom province who served in the second semester of the 97-96 school year. The sample consisted of 75 members of the population who were selected by stratified random sampling based on Morgan and Krejcie's table. Data were collected using three standard questionnaires: organizational learning, organizational ethics, business ethics and organizational health of Hui and Feldman respectively with reliability of 0.92, 0.84 and 0.96 based on Cronbach's alpha. Data analysis based on descriptive methods and inferential tests at Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation and multiple regression in SPSS software indicated: There is a relationship between professional ethics and organizational health of managers. There is a positive and significant relationship between organizational learning and organizational health of managers. There is a relationship between the components of organizational learning and professional ethics with the organizational health of secondary managers. Promoting organizational health of education managers requires the application of organizational learning and professional ethics.

Key words: Organizational Health, Organizational Learning, Professional Ethics, Managers