

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۵/۰۴

تأثیر رهبری اصیل بر یادگیری سازمانی کارکنان از طریق متغیر میانجی هوش سازمانی

ناصر پورصادق^۱ - حسام الدین کرمی^۲

چکیده

هدف این مطالعه بررسی تأثیر رهبری اصیل بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سازمانی بوده است. پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نوع توصیفی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها پیمایشی به شمار می‌آید. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه استاندارد رهبری اصیل والومبا و همکاران (۲۰۰۶)، پرسش‌نامه هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۱) و پرسش‌نامه یادگیری سازمانی دیان نیفه (۲۰۰۱) بوده است و برای سنجش متغیرها از طیف پنج تایی لیکرت استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق مشتمل بر ۴۰۰ نفر از کارکنان رسمی پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی بود. با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۱۹ نفر به عنوان نمونه نهایی تحقیق مورد بررسی قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، در بخش آمار توصیفی از نرم‌افزار SPSS و در بخش آمار استنباطی از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد که رهبری اصیل بر هوش و یادگیری سازمانی تأثیر معناداری دارد. همچنین نقش میانجی هوش سازمانی نیز با توجه به تأثیر معنادار بودن روابط مورد تایید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: رهبری اصیل، یادگیری سازمانی، هوش سازمانی، مجتمع گاز پارس جنوبی

^۱ دانشیار دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران. نویسنده مسئول (Dr.naser.poursadegh@gmail.com)

^۲ دانشجوی دکتری تخصصی رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد رودهن، رودهن، ایران.

مقدمه

در سازمان‌های پیچیده قرن ۲۱، نوع جدیدی از رهبری مورد نیاز است. ما به رهبرانی نیاز داریم که بر اساس هدف، ارزش‌ها و راستی و درستی به امر هدایت پرداخته و کارگزاران خوبی برای میراث به جای مانده از پیشینیان باشند. ما به رهبرانی نیاز داریم که سازمان‌های پایداری را ایجاد کنند، کارکنان‌شان را برای ارائه بهترین خدمات به مشتریان برانگیخته و ارزش‌های طولانی مدت برای سهامداران‌شان ایجاد کنند. سبک رهبری اصیل همان سبک جدید از رهبری است که ما را از بحران‌های فعلی رهبری نجات می‌دهد (George, ۲۰۰۷). در عصر حاضر هرچه زمان جلوتر می‌رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آن‌ها نیز مشکل‌تر می‌شود. سازمان‌ها به جای رفتارها و حرکات‌های سنتی خود که در بهترین شکل در برگیرنده آموزش نیز بود، تبدیل به سازمانی می‌شوند که همواره یاد می‌گیرند، یعنی کوشش خود را در جهت یادگیری به عنوان یک امتیاز رقابتی به کار می‌برند. این مفهوم زمانی اهمیت بیش‌تری می‌یابد که بپذیریم علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، ابزار مکانیکی هوشمند نیز در روند عملکرد سازمان‌ها نقش دارند (احمدی، ۱۳۸۴).

سازمان‌های بزرگ و به خصوص صنایع مهمی هم چون نفت و گاز با ساختارهای سنتی، توان و انعطاف لازم جهت همسویی با تغییرات پیرامون - به ویژه با توجه به مسایل جهانی شدن - را ندارند، از این رو برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار داده یا خود را به رویکردها و ابزارهای نوین مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات را به دست آورند. یکی از مهم‌ترین این رویکردها انتخاب و به کارگیری سبک و یا شیوه رهبری فرهمند و اصیل است که هم خودکارآمدی و اخلاق درونی را ترویج داده و هم سازمان را در مسیر رشد و موفقیت به سمت ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی سوق می‌دهد. در نتیجه سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که با هدایت عملکرد صحیح توسط رهبرانی کارآمد و خودآگاه، بهتر و سریع‌تر از رقبا یادگیری سازمانی را ترویج داده و از اشتباهات کارکنان درس بگیرند و درست به همین دلیل است که مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در سال‌های اخیر مطرح شده و رشد فزاینده‌ای داشته است. با توجه به به کارگیری سبک رهبری اصیل و نگاه توانمندساز و یادگیرنده آن به سازمان و کارکنان

متبوع، سؤال اصلی تحقیق این است که آیا در پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی، انتخاب سبک رهبری اصیل با اثرگذاری متغیر میانجی هوش سازمانی می‌تواند بر میزان یادگیری سازمانی کارکنان مؤثر باشد؟

مبانی نظری و ادبیات تحقیق

امروزه، منابع انسانی به طور پیوسته مشاغل و حتی نوع رفتارهای خود را تغییر می‌دهد. سازمان‌ها و مدیران‌شان بیش‌تر به دنبال افزایش منافع و سود هستند و کمتر به بازسازی فرایندهای انگیزشی توجه دارند. این چالش باعث می‌شود که منابع انسانی سازمان‌ها دچار تنش، استرس و بی‌اعتمادی شده و در نتیجه مشاغل خود را ترک کنند. بی‌توجهی سازمان‌ها به عواطف و احساسات کارکنان و هم‌چنین به قواعد و اصول اخلاقی، انعطاف ناپذیری در روش‌های انجام کار، عدم تقویت روحیه کارکنان، حمایت نکردن از روابط مثبت در کار و بهبود نیافتن شرایط کاری موجب شده که عدم اطمینان و بی‌اعتمادی منابع انسانی نسبت به سازمان‌ها و مدیران‌شان بیش از پیش افزایش یابد. دنیای امروز پر از پیچیدگی‌هایی است که سازمان‌ها را در زمینه رشد و تعالی با مشکلات عدیده روبه‌رو ساخته و مدیران را به عنوان برنامه ریزان، سازمان دهندگان و رهبران قافله بشریت با چالش‌های فراوانی روبه‌رو کرده است (شوقی، ۱۳۹۲).

موضوع رهبری اصیل با مبحث «اصالت» گره خورده است؛ اصالت، به صداقت فرد نسبت به رابطه با خودش اشاره دارد. هم‌چنین، اصالت به عنوان شناخت و تسلط بر تجارب، افکار، احساسات، نیازها، ترجیحات یا عقاید خود، شناخت خود و داشتن یک خود واقعی نیز تعریف شده است (قانع‌نیا، جلیلی و فروهر، ۱۳۹۲). به این ترتیب، رهبران اصیل در واقع کسانی هستند که در درجه اول نسبت به خودشان صادق هستند، نقش بازی نمی‌کنند و اهل نقاب زدن به چهره خود نیستند و در نتیجه رفتارشان آینه تمام‌نمایی از هیجانات و نیت واقعی‌شان است. رفتاری اصیل است که منطبق بر ارزش‌ها، ترجیحات و نیازها باشد نه صرفاً جهت دستیابی به پاداش یا اجتناب از تنبیه (Klenke, 2007). اصالت، بر ایده‌های اخلاقی تثبیت شده در فرد و تمام مواردی که کمک می‌کند فرد تا مورد اعتماد دیگران واقع شود و به طور دائم در جهت فعالیت‌های اخلاقی حرکت نماید، تاکید می‌ورزد

(Zhu, 2011). اصالت جایگزینی امیدبخش در مقابل ترس و ناتوانی در محیط کار است (Chang, 2012). از مزایای شخصی اصالت می‌توان به مواردی نظیر داشتن سطح مطلوبی از اعتماد به نفس، سطح بالایی از بهزیستی روان‌شناختی^۱، تقویت حس رفاقت و صمیمیت و بهبود و ارتقای سطح عملکرد اشاره کرد (Walumbwa, 2008).

در سال ۲۰۰۴، نظریه «رهبری اصیل» طی یک کار گروهی، توسط آولیو و گاردنر^۲ در مؤسسه رهبری گلوب از دانشگاه نبراسکا-لینکلن و پس از تحقیق بر روی ۸۰ مقاله در مورد رهبری و بررسی نقاط قوت و ضعف آن‌ها، مطرح شد و در اختیار پژوهشگران، کارشناسان و مدیران قرار گرفت. تمایز اصلی این نظریه با دیگر نظریه‌های اخیر در زمینه رهبری مانند رهبری کاریزماتیک، تحولی، معنوی، خدمتگزار و رهبری موقعیتی در این است که این نظریه بر چالش‌های جوامع امروزی یعنی مسائل اخلاقی، عدم اطمینان و تغییرهای پیوسته تمرکز کرده است.

محققان تعاریف مختلفی را از این مفهوم ارائه کرده‌اند که در اینجا به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

جرج و سیمس^۳ در سال ۲۰۰۷ رهبری اصیل را اینگونه تعریف کرده‌اند: رهبران اصیل افرادی هستند که با خودشان و عقایدشان صادق هستند. آن‌ها اعتماد را ایجاد می‌کنند و به بهبود توسعه روابط صحیح و واقعی با دیگران می‌پردازند. بدین ترتیب، با برقراری اعتماد متقابل، آن‌ها می‌توانند پیروان را برای سطوح بالای عملکرد ترغیب کنند. آن‌ها به جای این که اجازه دهند انتظارات دیگران نشان دهنده راه آن‌ها باشد خود آماده حرکت در مسیر اهداف تعیین شده از سوی خود هستند.

همان‌طور که مشاهده شد نویسندگان به طور کامل بر روی یک تعریف واحد، دارای اجماع و توافق نیستند، اما می‌توان از تعاریف ارائه شده محققان سه موضوع زیربنایی را استخراج کرد؛ یکی از این موضوعات «خود راستینی» است که در سراسر ادبیات اصالت به چشم می‌خورد. پس از آن بسیاری از نویسندگان «خودآگاهی» را به عنوان جزئی کلیدی از

¹ Psychological well-being

² Avolio & Gardner

³ Goreg & Simes

اصالت بیان کرده‌اند. در نهایت ادبیات رهبری اصیل به شدت با «اخلاق» پیوند خورده است.

مؤلفه‌ها و ابعاد رهبری اصیل را در چند محور می‌توان خلاصه نمود:

الف- خودآگاهی: به زعم سلیوا و دوآل^۱ خودآگاهی زمانی رخ می‌دهد که افراد نسبت به وجود خود شناخت پیدا کنند. خودآگاهی عاملی است که به آگاهی رهبران نسبت به ارزش‌ها، هویت، هیجانات، اهداف، مقاصد و هم‌چنین پیامدهای رفتار خود بر کارکنان، دلالت دارد.

ب- شفافیت رابطه: نورمن و همکاران^۲ (۲۰۱۰) به درجه‌ای گفته می‌شود که افراد الگوهایی از گشودگی و وضوح رفتار را نسبت به دیگران از طریق تسهیم اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم‌گیری، آشکارسازی ارزش‌های شخصی، انگیزه‌ها و احساسات خود به کار می‌گیرند، به شیوه‌ای که پیروان را قادر سازد تا به شکل دقیق‌تری بتوانند به ارزیابی شایستگی اخلاق و رفتار رهبر بپردازند.

ج- پردازش متوازن: این جنبه رهبری اصیل شامل نداشتن تعصب و غرض و پذیرش جنبه‌ها، ویژگی‌ها و خصوصیات مثبت و منفی است (kernis,2003). رهبری اصیل توانایی پردازش تجارب زندگی و فرصت‌هایی که خالی از هرگونه جهت‌گیری مفرط باشند، را دارد (Luis,2011).

د- وجدان / اخلاق درونی: رهبران اصیل از یک نقطه مرجع درونی برای اخلاق خود برخوردارند. این نقطه مرجع همان احساس درست بودن و غلط بودن است که به آن شاخص اخلاقی می‌گویند. اهمیت دادن به سلامت سازمانی، باعث می‌شود رهبران یک رویکرد فضیلت مدار را برای کار کردن با دیگران - حتی در دوران سختی که بیش از گذشته در حال نمایان شدن است - حفظ کنند (Luis,2011).

برای رهبران اصیل ویژگی‌های مختلفی مطرح شده است. افراد اصیل تطابق کاملی بین خود ایده آل و خود واقعی‌شان دارند. خواسته‌های روشنی دارند، نقاط ضعف خود را می‌دانند و اصالت خود را با آگاهی از آن‌ها و پذیرفتن آن‌ها به دست می‌آورند. آن‌ها با

¹ Silvia & Duval

² Norman

عواطف خود درگیر هستند و بر خود و سایرین تأثیر می‌گذارند. شامیر و ایلام^۱ (۲۰۰۵) رهبران اصیل را افرادی با ویژگی‌های ذیل توصیف می‌کنند: الف) نقش رهبر یک جزء مرکزی از خود-پندارگی^۲ است، ب) آن‌ها سطح بالایی از خود-تحلیلی^۳ را به دست آورده‌اند، ج) اهدافشان خود-هماهنگ^۴ است و د) رفتارشان خود-بیانگر^۵ است.

متغیر دیگر مورد بررسی در این تحقیق، هوش سازمانی است. هوش سازمانی در سازمان‌های پیچیده امروزی برآیند و ترکیبی از دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی است که بی‌تردید مدیران برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت. برخی دانشمندان هوش سازمانی را از دیدگاه معرفت شناختی بررسی کرده‌اند؛ دیدگاه شناختی، دیدگاه رفتاری و دیدگاه عاطفی-اجتماعی سه مقوله هوش سازمانی‌اند. هوش سازمانی فرآیندی اجتماعی است که نظریه‌های زیربنایی آن بر مبنای نظریه‌های هوش فردی محض بوده که تاکنون نادیده انگاشته شده‌اند. هوش سازمانی قابلیت یک سازمان به عنوان یک کل، در افزایش اطلاعات، نوآوری دانش عمومی و عمل مؤثر بر پایه ایجاد دانش تعریف می‌شود. هوش سازمانی منبعی است از آینده که برای دستیابی به آن نیاز داریم تا متفاوت فکر کنیم، متفاوت مدیریت کنیم و متفاوت سازماندهی کنیم (صالحی، ۱۳۹۰).

افزایش هوش سازمانی موجب می‌گردد که سازمان‌ها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع‌تر و با دقت بیش‌تری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره نموده و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم‌گیرندگان قرار دهند. در مدل مفهومی تحقیق از هوش سازمانی با تعریف آلبرخت^۶ استفاده شده که از نظر وی هوش سازمانی دارای هفت مؤلفه ذیل است:

۱. چشم‌انداز استراتژیک یا بینش راهبردی: به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اطلاق می‌شود.

¹ Shamir & Eilam

² Self-concept

³ Self-resolution

⁴ Self-concordant

⁵ Self-expressive

⁶ Albrecht

۲. سرنوشت مشترک: هنگامی که تمام یا اکثر افراد در سازمان درگیر کار شدند، می‌دانند که رسالت و مأموریت سازمان چیست، احساس داشتن هدف مشترک می‌نمایند و موفقیت سازمان را درک می‌کنند.
۳. تمایل به تغییر: تغییر مهیج و نشان دهنده چالش و کسب تجارب جدید. به عبارت دیگر، شانس برای شروع کار و فعالیتی جدید است.
۴. روحیه: جدا از عنصر سرنوشت مشترک، عنصر روحیه با میل به اعطای بیش از حد استاندارد درگیر است.
۵. همسویی و تجانس: افراد و گروه‌ها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، آماده سازند، مسئولیت‌ها و مشاغل را تقسیم کنند و قوانینی را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط وضع نمایند.
۶. به کارگیری دانش: این روزها اقداماتی که منجر به پیروزی یا شکست در یک سازمان شده‌اند، بیش از پیش، به دانش کسب شده، تصمیم‌گیری‌های درست آتی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته سالاری افراد بستگی دارد.
۷. فشار عملکرد: در یک سازمان هوشمند، هر یک از مجریان باید موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند. این امر زمانی بیش‌ترین اثر را خواهد داشت که تحت عنوان مجموعه‌ای خود تحمیل از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک باشد (Albrecht, 2002).

اصطلاح سازمان یادگیرنده نخستین بار توسط پیتر سنگه در سال ۱۹۹۰ معرفی و شناخته شد. به اعتقاد سنگه، اگر سازمان‌ها بخواهند در دهه ۱۹۹۰ و پس از آن موفق شوند باید سطح دانش خود را افزایش دهند و این امر فقط با آموختن عملی می‌شود. مدل قدیمی و بوروکراتیک دستوردهی و کنترل، برای رشد و پیشرفت و چالشی که در پیش داریم کافی نیست. «یادگیری سازمانی نوعی توانایی و قابلیت است که همه سازمان‌ها باید آن را در یافته، توسعه و پرورش دهند». این امر به این دلیل است که هر قدر سازمان‌ها در امر یادگیری سازمانی پیشرو باشند بهتر می‌توانند اشکالات و اشتباهات خود را تشخیص داده و آن‌ها را اصلاح نمایند (نجف بیگی، ۱۳۷۹).

مدل مورد استفاده در این تحقیق، مربوط به نیفه^۱ (۲۰۰۱) است، از این رو در ادامه تعاریف مربوط به ابعاد یادگیری سازمان از نظر وی عنوان می‌گردد:

الف) چشم انداز مشترک: در حقیقت چشم انداز مشترک، شناختی واقعی به وجود می‌آورد که در سایه آن می‌توان به اهداف و دیدگاه‌های عملی مشترکی دست یافت و هم‌بستگی و همفکری را محقق ساخت (Senge, 1999).

ب) فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورهای مشترک دانسته‌اند که در تعامل با افراد سازمان، ساختار سازمان و سیستم‌های کنترل، هنجارهای رفتاری را پدید می‌آورد (بینش، ۱۳۸۹).

ج) کار و یادگیری گروهی: یادگیری جمعی فرآیندی است که طی آن ظرفیت اعضای گروه توسعه داده شده و به گونه‌ای همسو گردد که نتایج حاصل از آن چیزی باشد که همگان واقعاً طالب آن بوده‌اند (Senge, 1999).

د) تفکر سیستمی: تفکر سیستمی می‌تواند ابزاری قدرتمند برای تسهیل یادگیری سازمانی باشد. این امر نشان دهنده آن است که اقدامات کوچک و متمرکز در صورتی که در موارد راهبردی به کار روند، می‌توانند سازه‌های چشمگیر و دیرپا ایجاد کنند (Ten have, 2010).

ه) رهبری مشارکت جو: به معنای سهیم شدن افراد در تصمیمات شرکت است. نتیجه چنین کوششی آن است که کارکنان احساس کنند به آنان نیاز است و وجودشان سودمند است. آنان درمی‌یابند که مدیران نیز به کار یاری می‌رسانند (سیدنژادیان، ۱۳۸۸).

و) مهارت‌های فردی یا توسعه شایستگی‌های کارکنان: به این نکته اشاره دارد که باید سطح دانش و قابلیت‌های کارکنان را ارتقا داد و در آنان شایستگی ایجاد کرد. چرخه شایستگی، مجموعه‌ای از چهار مرحله کلان است که عبارتند از: ترسیم شایستگی، تشخیص شایستگی، توسعه شایستگی و نظارت بر شایستگی (سیدنژادیان، ۱۳۸۸).

اهمیت این پژوهش از آن جهت است که رهبری اصیل، سازه نسبتاً جدیدی است که پژوهش‌های انجام گرفته پیرامون آن در ایران، بسیار محدود است. با توجه به این موضوع،

¹ Neefe

این پژوهش رابطه بین رهبری اصیل، هوش سازمانی و یادگیری سازمانی را مورد بررسی قرار داده است. در ادامه به برخی از پژوهش‌های مرتبط با این حوزه اشاره شده است. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدهای محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی، ناچارند که ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را شناخته، نقاط ضعف خود را ترمیم و نقاط قوت خویش را تقویت کنند (Organ, 2008). یکی از مهم‌ترین عوامل بقای سازمان‌ها یادگیری گروهی و سازمانی است. پیتر سنگه بیان می‌کند که یادگیری سازمانی اهمیتی اساسی برای خلق خواسته‌های سازمان در آینده دارد. برکات^۱ (۲۰۰۶) استدلال می‌کند که سازمان‌ها باید بیش‌تر و بیش‌تر یاد بگیرند تا بهتر بتوانند با تغییرات ناگهانی در حوزه فعالیت خود منطبق گردند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۱). از این رو با توجه به نقش توانمندساز رهبری اصیل و ابعاد آن در ایجاد مزیت‌های رقابتی، شناخت رهبری اصیل به عنوان یک ضرورت مهم در امر توسعه یادگیرندگی و ایجاد چشم اندازی مشترک و پویا برای توسعه تفکر سیستمی و تقویت الگوی ذهنی کارکنان متبوع، باید در اولویت فعالیت‌های مدیران سازمان‌ها قرار گیرد، زیرا با شناخت درست و دقیق ابعاد مختلف آن نظیر خودآگاهی و درونی‌سازی اخلاق و گرایش به معنویت اخلاقی رهبران، بستر مناسب برای هدایت عملکرد کارکنان مهیا شده و در صورت آشنایی با ویژگی‌های آن، مدیریت می‌تواند برنامه‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت خود را به منظور استمرار بقا و توسعه تفکر یادگیرنده بودن سازماندهی نموده و خود را برای رویارویی با دنیای سرشار از تحول و رقابت آماده کند. هوش سازمانی در این میان عاملی کلیدی محسوب می‌شود، چرا که در سازمان‌های هوشمند هدف اصلی و چشم انداز عملیاتی سازمان به طور مشترک برای کارکنان به صورت شفاف اعلام می‌گردد. در این وضعیت با درک و شناخت واقعی اهداف و حقایق می‌توان در سایه همفکری و هم‌بستگی افراد از طریق یادگیری سازمانی به دیدگاه‌های عملی مشترک دست یافت و چشم انداز را به صورت برنامه‌ریزی شده محقق نمود (احمدی، طباطبایی فر، کاسه گرها، ۱۳۹۶). برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام گرفته درباره نقش رهبری اصیل به نقل از قنبری و همکاران (۱۳۹۵) در جدول ۱ آمده است.

^۱ Berkout

جدول ۱. برخی از مهم ترین پژوهش های انجام گرفته درباره نقش رهبری اصیل (نقل از قنبری و همکاران، ۱۳۹۵)

سابقه پژوهش	موضوع بررسی	محقق و سال تحقیق	نتایج حاصل از تحقیق
داخلی	رابطه رهبری اصیل و قابلیت یادگیری سازمان	امیر ستوده آرانی (۲۰۱۳)	نتیجه آزمون معادلات ساختاری نشان داد که بین ابعاد رهبری اصیل و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.
داخلی	رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی	زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱)	دریافتند که بین رهبری معنوی و ابعاد آن و یادگیری سازمانی رابطه معناداری در سطح ۹۹٪ وجود دارد.
داخلی	رابطه رهبری اصیل و دلبستگی شغلی کارکنان	میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۱)	طی پژوهشی نشان دادند که رهبری اصیل از طریق اعتماد بین فردی، میزان دلبستگی شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد.
خارجی	رهبری اصیل با عدالت تعاملی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی	لی (۲۰۱۴)	در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که رهبری اصیل با عدالت تعاملی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری دارد.
خارجی	رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی	کاتریل و همکاران (۲۰۱۴)	رابطه رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی را تایید نمودند.
خارجی	رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان	ریگو و همکاران (۲۰۱۴)	نشان دادند که رهبری اصیل هم به صورت مستقیم و هم با واسطه دو متغیر امید و احساسات مثبت کارکنان، بر خلاقیت کارکنان تاثیرگذار بود.
خارجی	رهبری اصیل با توانمندسازی ساختاری، سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی	رد و لاشینگر (۲۰۱۵)	بیان کردند که رهبری اصیل با توانمندسازی ساختاری، سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد.
خارجی	رهبری اصیل با سرمایه روان شناختی و خلاقیت	ریگو و همکاران (۲۰۱۲)	در تحقیقی نشان دادند که رهبری اصیل با سرمایه روان شناختی و خلاقیت ارتباط مثبت و اثربخشی دارد.
خارجی	رابطه بین رهبری اصیل	والومبا و	نشان دادند که ارتباط مثبت و معناداری بین

نتایج حاصل از تحقیق	محقق و سال تحقیق	موضوع بررسی	سابقه پژوهش
رهبری اصیل با جو شغلی، رضایت شغلی، سرمایه روان شناختی اعتماد، عملکرد گروهی و رفتار شهروندی وجود دارد.	همکاران (۲۰۰۸ و ۲۰۱۱)	با جو شغلی، رضایت شغلی، سرمایه روان شناختی اعتماد، عملکرد گروهی و رفتار شهروندی	
آنها دریافتند که بین ابعاد رهبری معنوی و قابلیت یادگیری سازمان ارتباط معناداری وجود دارد.	آیدین و سیلان (۲۰۰۹)	ارتباط بین رهبری معنوی و قابلیت یادگیری	خارجی

با توجه به سؤال اصلی تحقیق و بر مبنای بررسی پیشینه و ادبیات موضوع، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین شده است:

فرضیه اصلی:

رهبری اصیل با نقش میانجی هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. بعد خودآگاهی رهبری اصیل بر یادگیری سازمانی اثر دارد.
۲. بعد شفافیت رابطه رهبری اصیل بر یادگیری سازمانی اثر دارد.
۳. بعد پردازش متوازن اطلاعات رهبری اصیل بر یادگیری سازمانی اثر دارد.
۴. بعد وجدان یا اخلاق درونی رهبری اصیل بر یادگیری سازمانی اثر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر روش، میدانی-پیمایشی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی است که به تعداد ۴۰۰ نفر تعیین گردیده است. حجم نمونه تحقیق با استفاده از جدول مورگان ۱۱۹ نفر است. برای انتخاب اعضای نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای

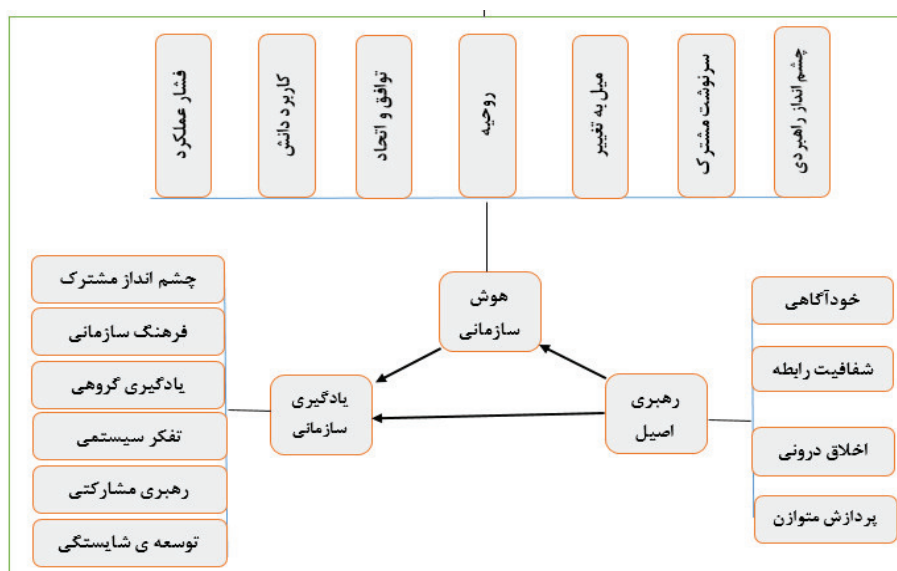
نسبی (تسهیم متناسب) استفاده شده است. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ای شامل دو دسته سؤال استفاده شد که دسته اول سوالات عمومی حاوی ۴ سؤال برای متغیرهای جمعیت شناختی و دسته دوم حاوی سوالات تخصصی مربوط به سه متغیر اصلی پژوهش می‌باشد که در سه پرسش‌نامه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. پرسش‌نامه اول مربوط به پرسش‌نامه استاندارد رهبری اصیل والومبا و همکاران (۲۰۰۶) و دارای ۱۶ سؤال، دومین پرسش‌نامه استاندارد مربوط به هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۱) و دارای ۴۹ سؤال و ابعاد هفت گانه و پرسش‌نامه سوم مربوط به یادگیری سازمانی دیان نیفه (۲۰۰۱) و شامل ۲۴ سؤال و شش مؤلفه است.

در تحقیق حاضر، به منظور بررسی اعتبار (پایایی) پرسش‌نامه‌ها، از دو روش «آلفای کرونباخ» و «روش ترکیبی» استفاده شده است. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و انجام محاسبات لازم جهت اجرای هر دو روش ذکر شده، مشخص گردید که پایایی مربوط به همه متغیرها بیش از ۰/۷ می‌باشد. لذا، پایایی پرسش‌نامه‌ها از این منظر مورد تأیید قرار گرفت. ضمناً تعداد ۱۴ گویه از مدل به دلیل اینکه در آزمون روایی کمتر از ۰/۵ داشتند از مدل حذف و مجدد آزمون معناداری مدل به عمل آمد. با توجه به نوع تحقیق و نوع متغیرها، در تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش هم از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، نمودار، میانگین و انحراف استاندارد) و هم از شاخص‌های آمار استنباطی استفاده شده است. جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای جمعیت‌شناسی (سن، جنس و...) با مؤلفه‌های تحقیق از نمونه‌های مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها، از نرم‌افزار آماری SPSS و در بخش آمار استنباطی از آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در ابتدا برازش مدل اندازه‌گیری تحقیق و روایی محتوایی و اعتبار و پایایی ترکیبی و اشتراکی مؤلفه‌های اصلی مدل مورد آزمون قرار گرفت (جدول ۲). مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از عدد ۰/۷ محاسبه گردید، یعنی تمامی گویه‌ها پس از آزمون مجدد روایی مدل، مورد تأیید قرار گرفتند.

برازش کلی مدل - معیار GOF: محقق توسط این معیار می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار GOF توسط تننهاوس^۱ و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش کلی مدل (معیار GOF) معرفی کرده‌اند و بر اساس محاسبات به دست آمده (جدول ۳)، حصول مقدار ۰/۷۱۶ برازش مدل کلی به صورت قوی تایید می‌شود.

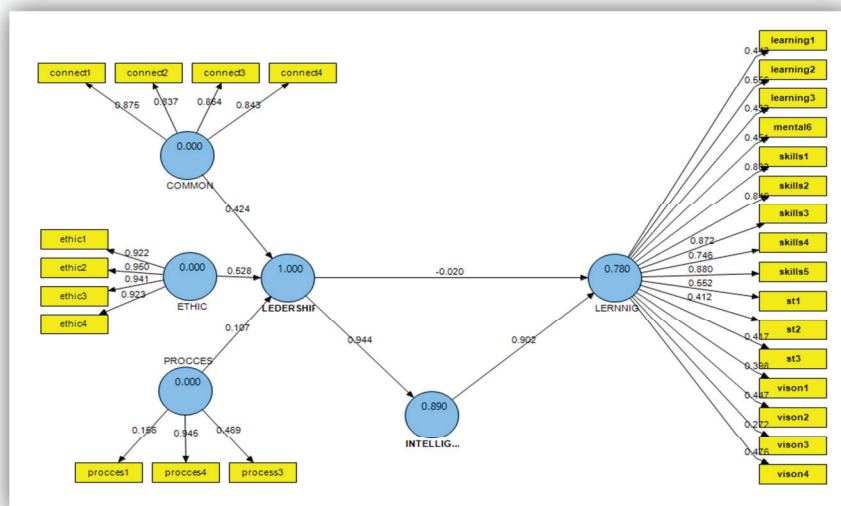


شکل ۱. مدل پژوهش: تأثیر رهبری اصیل با نقش میانجی هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی (تنظیم از پژوهشگران)

¹ Tenenhaus

جدول ۲. اطلاعات مربوط به روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری (تنظیم از پژوهشگران)

جدول روایی و پایایی مدل	میانگین واریانس استخراجی	پایایی اشتراکی	آلفای کرونباخ	آزمون R2	پایایی ترکیبی /روایی اعتبار
هوش سازمانی	۰/۵۲۶	۰/۵۲۶	۰/۹۷۸	۰/۸۹۰	۰/۹۸۰
رهبری اصیل	۰/۵۹۸	۰/۵۹۸	۰/۹۱۳	۰/۹۹۹	۰/۹۳۵
یادگیری سازمانی	۰/۳۶۱	۰/۳۶۱	۰/۹۲۰	۰/۷۸۰	۰/۸۹۰
شفافیت رابطه	۰/۷۳۱	۰/۷۳۱	۰/۸۷۷		۰/۹۱۶
وجدان	۰/۸۷۲	۰/۸۷۲	۰/۹۵۱		۰/۹۶۵
پردازش متوازن اطلاعات	۰/۳۷۹	۰/۳۷۹	۰/۷۳۱		۰/۵۷۰
خودآگاهی	۰/۵۱۰	۰/۵۱۰	۰/۷۱۶		۰/۶۹۴



نمودار ۱. آزمون برازش مدل اندازه‌گیری (تنظیم از پژوهشگران)

جدول ۳. برازش کلی مدل - معیار GOF اندازه‌گیری (تنظیم از پژوهشگران)

نتیجه	معیار GOF	متغیر
قوی	۰/۷۱۶	برازش کلی مدل

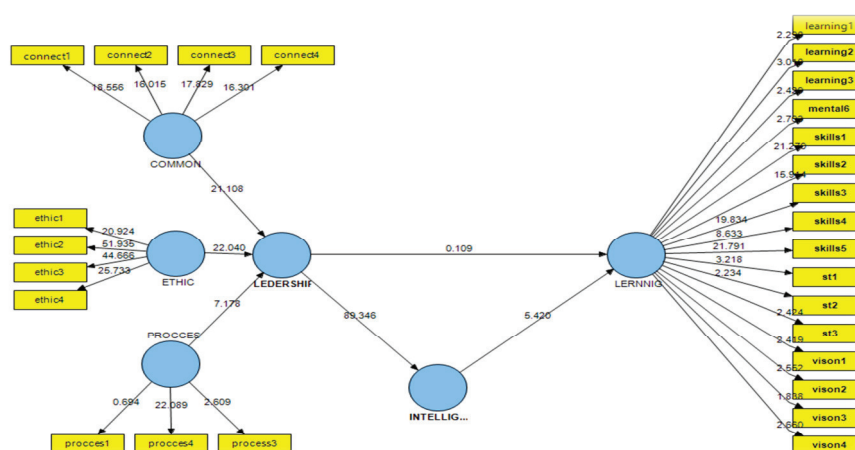
جدول ۴. روابط معناداری متغیرهای اصلی مدل تحقیق اندازه‌گیری (تنظیم از پژوهشگران)

هوش سازمانی	رهبری اصیل	یادگیری سازمانی	روابط معناداری بین مؤلفه‌های اصلی تحقیق
	۸۹,۳۴۷	۵,۴۲۰	هوش سازمانی
۸۹,۳۴۷		۰,۱۰۹	رهبری اصیل
۵,۴۲۰	۰,۱۰۹		یادگیری سازمانی

آزمون فرضیه اصلی تحقیق

ضرایب معناداری t (مقادیر t -values) مربوط به فرضیه اصلی مدل: در صورتی که مقدار این اعداد از ۱,۹۶ بیش‌تر شود، نشانه صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است (اعداد معناداری در سطوح اطمینان ۹۹٪ و ۹۹,۹٪ به ترتیب ۲,۵۸ و ۳,۲۷ می‌باشد). جدول ۴ مربوط به ضریب معناداری t مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و تایید ارتباط بین متغیر اصلی رهبری اصیل و متغیر وابسته یادگیری سازمانی و متغیر میانجی هوش سازمانی است. نتایج حاصل از آزمون فرض اصلی نشان داد که ضریب تحلیل مسیر بین رهبری اصیل و هوش سازمانی با عدد ۹۳,۴۴ رابطه مستقیم و معناداری دارد و همچنین فرضیه صفر رد و فرضیه محقق که مبنی بر وجود تاثیرگذاری سبک رهبری اصیل با توجه به متغیر میانجی هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی کارکنان شرکت پالایشگاه دوم پارس جنوبی می‌باشد، تایید گردید. چنانچه ملاحظه می‌شود بین متغیر رهبری اصیل و هوش سازمانی رابطه مستقیم و موثری وجود داشته و رهبری اصیل از طریق متغیر میانجی هوش سازمانی بر متغیر یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

هم‌چنین بین متغیر میانجی هوش سازمانی و متغیر وابسته یادگیری سازمانی نیز رابطه معنادار و موثری وجود دارد. در نمودار ۲ روابط معناداری بین متغیرهای اصلی مدل تصریح گردیده است.



نمودار ۲. آزمون تحلیل مسیر بین مؤلفه‌های اصلی مدل اندازه‌گیری (تنظیم از پژوهشگران)

آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق:

نتایج جدول ۵ بیانگر این است که متغیر میانجی هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی اثر مستقیم داشته و از سوی دیگر نیز رهبری اصیل بر هوش سازمانی اثرگذار است. فرضیه‌های فرعی مدل تحقیق شامل تأثیر ابعاد شفافیت رابطه، پردازش متوازن اطلاعات و وجدان یا اخلاق درونی با توجه به نقش متغیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی بر کارکنان پالایشگاه دوم پارس جنوبی تأثیرگذار بوده و با توجه به اینکه با فرض ۰.۹۵ و در سطح خطای ۰.۵ مقدار ضریب آزمون به دست آمده از ۱,۹۶ بیش‌تر بوده کلیه فرضیه‌های مذکور در مدل به استثناء فرض تأثیر خودآگاهی بر یادگیری سازمانی در شرکت پالایشگاه دوم پارس جنوبی مورد تأیید قرار گرفتند.

جدول ۵. تایید روابط معناداری فرضیه‌های فرعی تحقیق اندازه‌گیری (تنظیم از پژوهشگران)

نمونه‌ی اصلی (O)	میانگین نمونه (M)	انحراف معیار (STDEV)	خطای استاندارد (STERR)	آماره T O/STERR	روابط معناداری بین ابعاد فرعی و فرضیه‌های تحقیق
۰,۴۰۰	۰,۳۹۹	۰,۰۲۰	۰,۰۲۰	۱۹,۵۵۴	شفافیت رابطه -> هوش سازمانی
۰,۴۲۴	۰,۴۲۱	۰,۰۲۰	۰,۰۲۰	۲۰,۷۹۴	شفافیت رابطه-> رهبری اصیل
۰,۳۵۳	۰,۳۵۲	۰,۰۲۶	۰,۰۲۶	۱۲,۸۱۶	شفافیت رابطه-> یادگیری سازمانی
۰,۴۹۷	۰,۵۰۱	۰,۰۲۳	۰,۰۲۳	۲۱,۸۹۲	وجدان -> هوش سازمانی
۰,۵۲۸	۰,۵۲۸	۰,۰۲۵	۰,۰۲۵	۲۱,۰۱۳	وجدان -> رهبری اصیل
۰,۴۳۹	۰,۴۴۱	۰,۰۲۹	۰,۰۲۹	۱۵,۰۷۵	وجدان -> یادگیری سازمانی
۰,۹۰۲	۰,۹۲۹	۰,۱۶۵	۰,۱۶۵	۵,۴۷۹	هوش سازمانی -> یادگیری سازمانی
۰,۹۴۴	۰,۹۴۹	۰,۰۱۰	۰,۰۱۰	۹۳,۴۴۷	رهبری اصیل -> هوش سازمانی
۰,۸۳۱	۰,۹۳۷	۰,۰۴۴	۰,۰۴۴	۱۹,۰۵۴	رهبری اصیل -> یادگیری سازمانی
۰,۱۰۱	۰,۱۰۴	۰,۰۱۵	۰,۰۱۵	۶,۷۶۳	پردازش متوازن اطلاعات -> هوش سازمانی
۰,۱۰۷	۰,۱۰۹	۰,۰۱۶	۰,۰۱۶	۶,۸۲۴	پردازش متوازن اطلاعات -> رهبری اصیل
۰,۰۸۹	۰,۰۹۱	۰,۰۱۴	۰,۰۱۴	۶,۵۹۷	پردازش متوازن اطلاعات -> یادگیری سازمانی

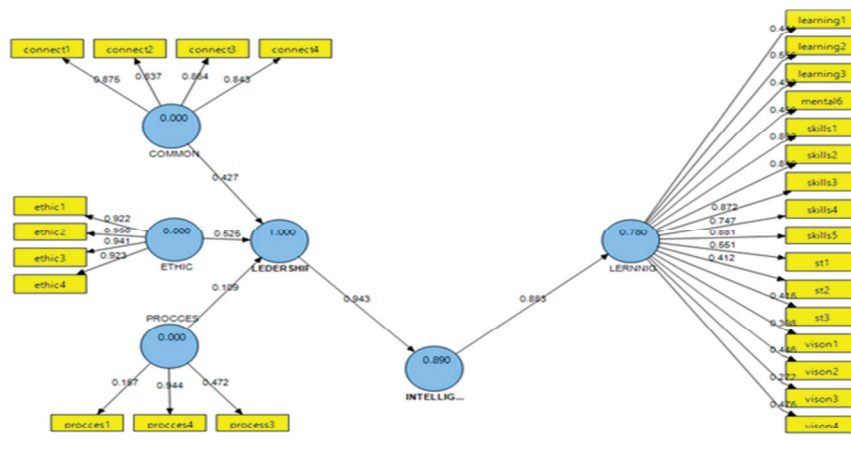
با توجه به وجود ضریب تأثیر مثبت بین رهبری اصیل با متغیر میانجی هوش سازمانی بر میزان یادگیری سازمانی شرکت مذکور می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ انتظار داشت که با به کارگیری سبک رهبری اصیل و افزایش هوش سازمانی، یادگیری سازمانی افزایش یابد. پایین آمدن هوش سازمانی نیز کاهش یادگیری سازمانی را در پی خواهد داشت. ضریب تعیین این رابطه ۰/۸۹۶ شده است. ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیر مستقل چند درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح و تبیین می‌کند. بر این اساس متغیر رهبری

اصیل با تأثیر متغیر میانجی هوش سازمانی توانسته است ۸۹/۶٪ از تغییرات یادگیری سازمانی را پیش‌بینی کند (نمودار ۳).

همان‌گونه که در نمودارهای ۳ و ۴ مشاهده می‌شود متغیر میانجی هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی کارکنان پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی اثرگذار است و این رابطه هم به صورت غیرمستقیم و هم به صورت مستقیم بر مدل تأثیر رهبری اصیل بر یادگیری سازمانی اثری مثبت و معنادار دارد. بر اساس یافته‌های جدول ۷ اثر غیرمستقیم هوش سازمانی ضریبی معادل ۰/۸۸ دارد و بر اساس یافته‌های جدول ۸ شدت اثر معادل ۰/۹۰ محاسبه شده و نشان از اثرگذاری این متغیر واسط بر مدل مفهومی تحقیق دارد.

جدول ۶. تایید روابط معناداری فرضیه‌های فرعی تحقیق اندازه‌گیری (تنظیم از پژوهشگران)

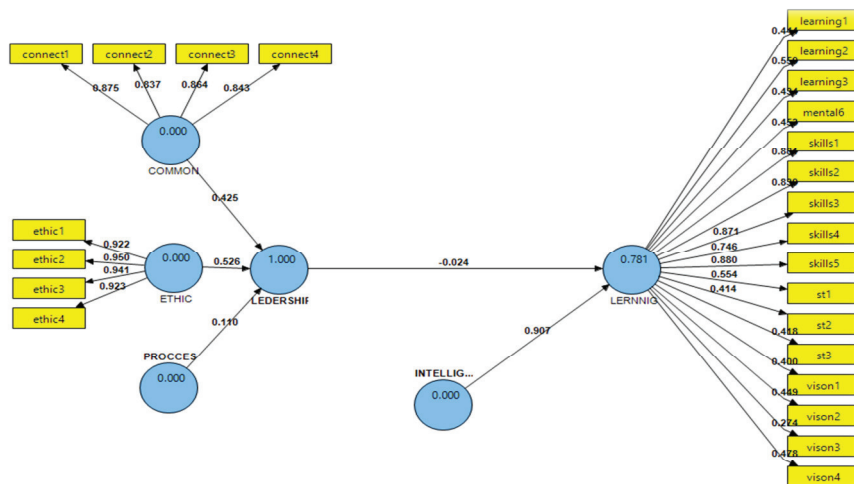
اصل نمونه	میانگین نمونه	انحراف معیار	خطای استاندارد	آماره T	روابط معناداری بین فرضیه‌های فرعی تحقیق
۰,۴۲۴	۰,۴۲۱	۰,۰۲۰	۰,۰۲۰	۲۰,۷۹۴	شفافیت رابطه-> رهبری اصیل
۰,۵۲۸	۰,۵۲۸	۰,۰۲۵	۰,۰۲۵	۲۱,۰۱۳	وجدان-> رهبری اصیل
۰	۰,۹۲۹	۰,۱۶۵	۰,۱۶۵	۵,۴۷۹	هوش سازمانی-> یادگیری سازمانی
۰,۹۴۴	۰,۹۴۹	۰,۰۱۰	۰,۰۱۰	۹۳,۴۴۷	رهبری اصیل-> هوش سازمانی
-۰,۰۲۰	-۰,۰۴۵	۰,۱۸۲	۰,۱۸۲	۰,۱۱۱	رهبری اصیل-> یادگیری سازمانی
۰,۱۰۷	۰,۱۰۹	۰,۰۱۶	۰,۰۱۶	۶,۸۲۴	پردازش متوازن-> یادگیری سازمانی



نمودار ۳. اثر غیرمستقیم متغیر میانجی هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی

جدول ۷. اثر غیرمستقیم متغیر میانجی هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی کارکنان پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی (تنظیم از پژوهشگران)

یادگیری گروهی	اثر غیرمستقیم متغیر میانجی
۰,۳۵۶	شفافیت رابطه
۰,۴۳۷	وجدان / اخلاق درونی
۰,۸۸۳	هوش سازمانی
۰,۸۸۳	رهبری اصیل
۰,۰۹۱	پردازش متوازن اطلاعات



نمودار ۴. اثر مستقیم متغیر میانجی هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی (تنظیم از پژوهشگران)

جدول ۸. اثر متغیر میانجی هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی کارکنان پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی (تنظیم از پژوهشگران)

یادگیری گروهی	شدت اثر متغیر میانجی
-۰,۰۰۳	تفکر سیستمی
	یادگیری گروهی
-۰,۰۲۴	رهبری مشارکتی
۰,۹۰۷	توسعه شایستگی‌ها
-۰,۰۱۳	فرهنگ سازمانی
-۰,۰۱۰	چشم انداز مشترک

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال بود که به کارگیری تفکر و سبک رهبری اصیل با لحاظ جایگاه و نقش هوش سازمانی تا چه میزان می‌تواند بر ایجاد یادگیری سازمانی در سازمان‌ها و به ویژه صنعت پالایشگاهی و شرکت پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی اثرگذار باشد. از یافته‌های حاصل چنین برداشت می‌شود که در صورت ارتقای هوش سازمانی و به کارگیری سبک رهبری اصیل، می‌توان با جاری‌سازی تفکر سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی احتمالاً به مزیت رقابتی شایسته‌ای در بین رقبا دست یافت و با افزایش میزان خودکارآمدی و توانمندسازی اعضای سازمان، بستر لازم برای تحقق اهداف و استمرار بقا را ایجاد نمود. در دنیای امروز دانستن «چگونه دانستن» از اهمیت زیادی برخوردار است لذا سازمان‌ها باید قابلیت یادگیری سازمانی خود را برای موفقیت در انجام فعالیت‌های خود افزایش دهند. بر پایه پژوهش‌های متعدد، پذیرفته شده است که سازمان‌های برخوردار از رهبری معنوی و اصیل، احتمالاً به سبب برخورداری از قابلیت یادگیری سازمانی مناسب‌تر، نسبت به رقبای خود دارای عملکرد بهتری هستند و از کارکنان متعهدتری بهره می‌برند. هم چنین، به نظر می‌رسد که تأثیر رهبری اصیل بر قابلیت یادگیری سازمانی ممکن است به بهبود توسعه سازمانی منجر شود.

به هر حال امروزه تغییرات فزاینده در جنبه‌های مختلف زندگی اجتماعی، ماهیت فعالیت‌ها و وظایف سازمان‌ها را نیز تحت تأثیر قرار داده است. در چنین شرایطی سازمان‌ها بیش از پیش نیازمند کارکنانی هستند که از احساس امنیت و آرامش روانی در محیط کار برخوردار باشند تا بتوانند از وظایف معمول خود فراتر رفته، با بروز رفتارهایی هم چون کمک به کارکنان تازه وارد و کارکنان دارای مشکلات کاری، نشان دادن سعه صدر و گذشت در مقابل ناملایمات احتمالی، رعایت ادب و نزاکت در برخورد با ذی نفعان مختلف و رفتارهایی از این قبیل، سازمان را در جهت نیل به اهداف خود یاری نمایند. در این راستا به نظر می‌رسد رهبران اصیل اهمیت اعتمادسازی در سازمان را درک کرده، احتمالاً تلاش می‌کنند با کمک خالصانه به کارکنان و نشان دادن گشودگی و رفتارهای نوع دوستانه، همکاران را به کمک کردن به یکدیگر و انجام رفتارهای فرانقشی تشویق نمایند. این

رهبران هم‌چنین به واسطه شفافیت، صداقت و صراحتی که از خود نشان می‌دهند، موجب می‌شوند که افکار و رفتارشان برای زیردستان روشن و بدون ابهام باشد و در نتیجه احتمالاً زیردستان با اطمینان خاطر و احساس امنیت بیش‌تری در فعالیت‌های کاری خود درگیر شوند.

تایید فرضیه اصلی پژوهش که عبارت بود از تأثیر سبک رهبری اصیل بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش متغیر میانجی هوش سازمانی، با ضریب تحلیل مسیر ۹۳,۴۴ بیانگر آن است که نتیجه حاصله با نتایج تحقیق ستوده آرانی (۲۰۱۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱)، والومبا و همکاران (۲۰۱۱)، پئوس (۲۰۱۲) و آیدین و سیلان (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه تأثیر بعد شفافیت رابطه بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش هوش سازمانی و تایید این فرضیه با ضریب معناداری ۱۲,۸۱ بیانگر همخوانی با نتایج تحقیق گاردنر و همکاران (۲۰۰۵)، نورمن، اولیو و لوتانز (۲۰۱۰)، والومبا و همکاران (۲۰۱۱) و پئوس (۲۰۱۲) است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه تأثیر بعد پردازش متوازن اطلاعات بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش هوش سازمانی و تایید این فرضیه با ضریب معناداری ۶,۵۹ نشان می‌دهد که نتیجه حاصله با نتایج تحقیق اولیو و همکاران (۲۰۰۹)، لویس (۲۰۱۱)، تاتل (۲۰۰۹) و کرنیس (۲۰۰۳) همخوانی دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه تأثیر بعد اخلاق درونی یا وجدان بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش هوش سازمانی و تایید این فرضیه با ضریب معناداری ۱۵,۰۷ نشان می‌دهد که نتیجه حاصله با نتایج تحقیق والومبا و همکاران (۲۰۱۱)، کاهه (۱۳۹۱)، تات (۲۰۰۸) و چن (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

نقش اثرگذار متغیر هوش سازمانی بر یادگیری سازمانی با ضریب تأثیر ۵,۴۷ در شرکت پالایشگاه دوم پارس جنوبی با نتایج تحقیق ستوده آرانی (۲۰۱۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱)، والومبا و همکاران (۲۰۱۱)، پئوس (۲۰۱۲) و آیدین و سیلان (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

منابع

- احمدی، حبیب، طباطبایی فر، سیدمحمد، کاسه گرها، مهدی (۱۳۹۶)، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری.
- الوانی، سیدمهدی، بیگی نیا، عبدالرضا، همتی مهاجر، صادق (۱۳۹۰)، بررسی رابطه ساختار سازمان با هوش سازمانی، مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان لرستان، فصل‌نامه علمی - پژوهشی مدیریت و منابع انسانی صنعت نفت، شماره ۱۱.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، چاپ سی و چهارم، تهران: نشر نی.
- امیری کرمانشاهی، مجتبی (۱۳۷۲)، فرهنگ و سازمان، فصل‌نامه تحول اداری، شماره ۵ و ۴، پاییز، صص ۷۷-۸۴.
- پور امین زاده، سعیده (۱۳۸۹)، هوش سازمانی و یادگیری سازمانی به عنوان ابزارهایی قدرتمند در مدیریت شرکت‌ها و سازمان‌های دانش محور، اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار، تهران.
- جمال زاده، محمد، غلامی، یونس، سیف، محمدحسن (۱۳۸۸)، بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقای یادگیری سازمانی، فصل‌نامه رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۲، سال سوم، صص ۸۶-۶۳.
- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۸)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ چهاردهم تهران: سمت.
- حبیبی، معصومه، جعفری فارسانی، جواد و رشیدی، محمد مهدی، (۱۳۸۹)، رابطه بین سرمایه‌های فکری و قابلیت یادگیری سازمانی در مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی، فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۱، صص ۷۶-۵۹.
- حمیدی زاده، محمدرضا، احمدی ندوشن، علیرضا (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر انواع نه گانه هوش بر یادگیری در سازمان‌های یاد گیرنده، چهاردهمین همایش بین‌المللی نفت، گاز، پتروشیمی، تهران.

حیدری، شهین، صادقی، تابنده، ونکی، زهره، انجم، خسرو، رودینی، عباس (۱۳۹۲)، بررسی قابلیت‌های یادگیری در پرستاران، *فصل‌نامه مدیریت پرستاری*، سال دوم، دوره دوم، شماره ۴، صص ۶۳-۵۶.

رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵)، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه فرزاد امیدواران و دیگران، چاپ اول، تهران: کتاب مهربان.

رابینز، استیفن پی (۱۳۸۰)، *تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)*، ترجمه حسن دانایی فرد و سیدمهدی الوانی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رابینز، استیفن پی (۱۳۷۹)، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

رضائیان، علی (۱۳۷۹)، *مبانی سازمان و مدیریت*، چاپ اول، تهران: سمت.
 رهنورد، فرج اله (۱۳۷۹)، *یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده*، *فصل‌نامه علمی - کاربردی مدیریت دولتی*، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، شماره ۴۳، صفحه ۲۲-۱۱.

زارعی متین، حسن (۱۳۷۹)، *مبانی سازمان و مدیریت رویکرد اقتضائی*، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه، صص ۲۸۵-۲۷۶.

زارعی متین، حسن، نیک مرام، سحر، احمدی، مریم، حیدری، فائزه (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، *دو فصل‌نامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، تابستان ۱۳۹۱، شماره ۲، صص ۳۴۶-۳۳۱.
 سنگه، پیتر (۱۳۸۰)، *پنجمین فرمان: خلق سازمان یادگیرنده*، ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

سیمار اصل، نسترن و فیاضی، مرجان (۱۳۸۷)، *سرمایه روان شناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی*، *ماهنامه تدبیر*، سال نوزدهم، شماره ۲۰۰، صص ۵۱-۴۴.

عرفانی خانقاهی، معصومه، جعفری، پریوش (۱۳۸۹)، *بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم کسب رهبری تحولی فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی بر هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت*، *فصل‌نامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد گرمسار*، سال چهارم، شماره یک، صص ۶۶-۴۹.

قنبری، سیروس، زندی، خلیل، دهقان، اعظ (۱۳۹۵)، تحلیل روابط رهبری اصیل، امنیت روانی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال هفتم، شماره بیست و دوم، تابستان ۱۳۹۵، صص ۳۵-۴۶.

مرجانی، امیربابک، وفایی نیا، مژگان، عطار، یاسمن (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر و نقش هوش سازمانی بر هوشمندی رقابتی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی هوش سازمانی و هوش کسب و کار، تهران.

- Akgun, E. A, Byrn, J., Keskin, H. (2007). Organizational Intelligence a Structure View, *Jornal of Organizational Change management*, 20, 272-292
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership, *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338
- Bakhshian, A., Hamidi, F., Ezati, M (2011). Relationship Between Organizational Intelligence and Entrepreneurship among University Educational Managers, *The Journal of Mathematics and Computer Science*, 3, 413-421
- Gardner, W. L., Coglisier, C. C., Davis, K. M., Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda, *The Leadership Quarterly*, 220-247
- Gary Chin.) 2004 (. Agile Project Management, How to Succeed in the Face of Changing Project Requirements.
- Hooper, M. J., Steeple, D., Winters, C. N.(2001). Costing Customer Value: An Approach for the Agile Enterprise, *International Journal of Technology management*
- Liebowitz, J. (1999). *Building Organizational Intelligence Knowledge management primer CRC press*, Boca Paton London New York Washaington. D. C
- Muceldili, B., Turan, H., Erdil, O. (2013). The Influence of Authentic Leadership on Creativity and Innovativeness, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 673-681
- Nielsen, M. B., Eid, J., Mearns, K., Larsson, G. (2013). Authentic Leadership and Its Relationship with Risk Perception and Safety Climate, *Leadership & Organization Development Journal*, 34 (4), 308-325.
- Novicevic, M., Harvey, M., Buckley, M., Brown, J. (2006). Authentic leadership: A historical perspective, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, (1), 64-76.

- Roof R. (2013). Authentic leadership questionnaire (ALQ) psychometrics, *Asian Journal of Business Ethics*, 3 (1): 1-8.
- Sumukadas N. & Sawhney R. (2004). Workforce Agility through Employee Involvement. IIL Transactions
- Walumbwa, F. O., Christensen, A. L., Hailey, F. (2011). Authentic Leadership and The Knowledge Economy: Sustaining Motivation and Trust Among Knowledge Workers, *Organizational Dynamics*, 40, 110-118