

## بررسی رابطه جو اخلاقی ادراک شده با سبک‌های تدریس کلاس درس و یادگیری سازمانی معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن

### دکتر مهدی کفاش

استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران. (نویسنده مسئول).

Mmkaffash@gmail.com

### اشرف اردکانی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران.

ashraf.ardakani402@gmail.com

### فاطمه حیرانی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران.

fheyraani1366@gmail.com

### اعظم مرادیان

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران.

azam.moradian67@gmail.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه جو اخلاقی ادراک شده با سبک‌های تدریس کلاس درس و یادگیری سازمانی معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن بود. روش این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی و از نظر روش همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن به تعداد ۱۹۰ در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل دادند. برای انتخاب نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شد که نمونه متناسب با تعداد جامعه تعداد ۱۲۷ نفر از معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن از طریق نمونه گیری طبقه‌ای براساس جنسیت بود. ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه جو اخلاقی ادراک شده ویکتور و کالن (۱۹۸۷)، سبک‌های تدریس توسط پالوز و ماریکوتو (۲۰۱۳)، و یادگیری سازمانی توی فام و اسوایرسزک (۲۰۰۶)، بود. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد ضریب همبستگی جو اخلاقی ادراک شده با سبک تدریس (۰/۶۱۹) و جو اخلاقی ادراک شده با یادگیری سازمانی (۰/۷۵۸) می‌باشد که این نتایج نشان می‌دهد در سطح خطای ۰/۰۱ و با ۹۹ درصد اطمینان متغیرها با هم رابطه معناداری دارند ( $p < 0/01$ ) که این رابطه مثبت و مستقیم می‌باشد، به این معنا که هر چه سطح سبک‌های تدریس و یادگیری سازمانی معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن بیشتر باشد میزان جو اخلاقی ادراک شده آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. همچنین یادگیری سازمانی بیشترین سهم را در پیش‌بینی جو اخلاقی ادراک شده معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن دارد.

**کلمات کلیدی:** جو اخلاقی ادراک شده، سبک‌های تدریس کلاس درس، یادگیری سازمانی.

### مقدمه

در دهه‌های اخیر، توجه به جو اخلاقی ادراک شده در محیط‌های آموزشی به عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده رفتار حرفه‌ای معلمان، کیفیت تعاملات در کلاس و اثربخشی فرآیند یاددهی - یادگیری افزایش یافته است. جو اخلاقی،

مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌ها، باورها و انتظارات مشترک است که در محیط کار شکل می‌گیرد و به اعضا کمک می‌کند تا تصمیمات خود را بر مبنای معیارهای اخلاقی اتخاذ کنند (ویکتور و کولن<sup>۱</sup>، ۱۹۸۸). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ادراک معلمان از جو اخلاقی مدرسه می‌تواند بر شیوه مدیریت کلاس، تعامل با دانش‌آموزان، کیفیت تدریس و میزان تعهد حرفه‌ای آنان اثرگذار باشد (کاظمی، احمدی و باقری، ۱۳۹۸).

یکی از حوزه‌هایی که به طور مستقیم تحت تأثیر جو اخلاقی قرار می‌گیرد، سبک‌های تدریس است. سبک تدریس معلمان مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری نسبتاً پایدار است که در تعامل با دانش‌آموزان و ارائه محتوا به کار گرفته می‌شود (گرشاوند<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). مطالعات نشان می‌دهد معلمان که در محیط‌های اخلاقی مثبت فعالیت می‌کنند، بیشتر از سبک‌های مشارکتی، یادگیرنده‌محور و حمایتگرانه استفاده می‌کنند (بهروزفر و سیف، ۱۳۹۶). در مقابل، جو اخلاقی ضعیف می‌تواند منجر به سبک‌های آمرانه یا ساختارگرایی افراطی شود.

علاوه بر سبک‌های تدریس، جو اخلاقی نقش مهمی در یادگیری سازمانی مدرسه دارد؛ فرایندی که طی آن اعضای سازمان توانایی‌های خود را برای پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی و بهبود مداوم عملکرد افزایش می‌دهند (آرجیس و شون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶). پژوهش‌ها نشان می‌دهد مدرسی که از جو اخلاقی قوی‌تری برخوردارند، فضای امن‌تر و مبتنی بر اعتماد بیشتری برای تعامل حرفه‌ای معلمان فراهم می‌آورند و در نتیجه، زمینه اشتراک دانش، همکاری حرفه‌ای و مشارکت در فعالیت‌های توسعه‌ای را تقویت می‌کنند (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین، می‌توان استدلال کرد که ادراک مثبت از جو اخلاقی مدرسه با سطح بالاتری از یادگیری سازمانی معلمان همراه است.

در دوره ابتدایی، به‌ویژه مقطع دوم ابتدایی، نقش معلم در شکل‌دهی به نگرش‌ها، ارزش‌ها و بنیان‌های یادگیری دانش‌آموزان بسیار تعیین‌کننده است. از این رو، بررسی عواملی که می‌توانند بر سبک‌های تدریس و ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان اثرگذار باشند، اهمیت دوچندان می‌یابد. با توجه به اهمیت این موضوع و فقدان پژوهش جامع در منطقه بردسکن درباره ارتباط میان جو اخلاقی ادراک‌شده، سبک‌های تدریس و یادگیری سازمانی معلمان، انجام مطالعه‌ای در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.

بر پایه مبانی نظری و شواهد پژوهشی پیشین، این پژوهش با این پیش‌فرض انجام می‌شود که جو اخلاقی ادراک‌شده در مدارس می‌تواند با نحوه تدریس معلمان و میزان یادگیری سازمانی آنان مرتبط باشد و تبیین این روابط می‌تواند گامی در جهت ارتقای کیفیت آموزشی مدارس مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن محسوب شود.

## بیان مسئله

در محیط‌های آموزشی امروز، چالش‌های اخلاقی، حرفه‌ای و آموزشی نسبت به گذشته پیچیده‌تر شده‌اند. مدارس نه تنها محل انتقال دانش، بلکه بستر رشد ارزش‌های انسانی و اجتماعی نیز هستند. از این رو، وجود جو اخلاقی مناسب در سازمان‌های آموزشی می‌تواند موجب ارتقای کیفیت روابط انسانی، تعهد و انگیزه معلمان شود (قنبری، رضایی و مرادی، ۱۴۰۱). جو اخلاقی مدرسه بر نحوه درک معلمان از عدالت، احترام، صداقت و مسئولیت‌پذیری تأثیر می‌گذارد و در نتیجه، رفتارهای حرفه‌ای آنان را در کلاس درس شکل می‌دهد.

از سوی دیگر، سبک‌های تدریس منعکس‌کننده باورها و نگرش‌های معلمان نسبت به یادگیری، ماهیت دانش‌آموز و نقش معلم هستند. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که سبک‌های تدریس مشارکتی و یادگیرنده‌محور در محیط‌هایی که جو اخلاقی مثبت و حمایتگر وجود دارد، فراوان‌تر مشاهده می‌شوند (بهرامی، سعیدی و نوری، ۱۴۰۲). معلمان که احساس

<sup>1</sup> Victor & Cullen  
<sup>2</sup> Gershawend  
<sup>3</sup> Argyris & Schön

می‌کنند فضای مدرسه بر پایه ارزش‌های اخلاقی استوار است، تمایل بیشتری دارند تا از روش‌های فعال، گفت‌وگومحور و بازتابی استفاده کنند و تعامل مؤثرتری با دانش‌آموزان برقرار سازند (غلامی، حسن پور و دیبا، ۲۰۲۲).

این در حالی است که در مدارس با جو اخلاقی ضعیف، ساختار بوروکراتیک و کنترل بیرونی بر تصمیم‌گیری‌های آموزشی غالب است و معلمان بیشتر به شیوه‌های آمرانه و سستی روی می‌آورند (رحیمی، پوررجب و عبداللهی، ۲۰۲۳). چنین محیط‌هایی فرصت‌های رشد حرفه‌ای را کاهش داده و در نتیجه، فرایند یادگیری سازمانی نیز به ضعف می‌گراید.

یادگیری سازمانی در مدارس، فرایندی پویا و مستمر است که از طریق تعامل، بازتاب و به‌اشتراک‌گذاری دانش معلمان تقویت می‌شود (آرگوت و اسپکتور، ۲۰۲۲). در واقع، یادگیری سازمانی زمانی شکوفا می‌شود که میان اعضا اعتماد، احترام و عدالت برقرار باشد - عناصری که مستقیماً از جو اخلاقی سرچشمه می‌گیرند. مطالعات داخلی نیز تأیید می‌کنند که جو اخلاقی مثبت و مشارکت‌جویانه، موجب افزایش یادگیری جمعی و نوآوری آموزشی در مدارس ابتدایی می‌شود (حسینی، عباسی‌نژاد و طاهری، ۱۴۰۰).

در ایران، بیشتر پژوهش‌ها به‌صورت جداگانه به بررسی رابطه جو اخلاقی با رفتار سازمانی یا انگیزش کاری معلمان پرداخته‌اند. با این حال، ارتباط همزمان میان جو اخلاقی ادراک‌شده، سبک تدریس و یادگیری سازمانی به‌ویژه در مقطع دوم ابتدایی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در حالی که این دوره، از حساس‌ترین مقاطع تحصیلی است؛ زیرا بنیان‌های یادگیری و نگرش آموزشی دانش‌آموزان در همین سال‌ها شکل می‌گیرد. از سوی دیگر، شهر بردسکن به عنوان یکی از مناطق آموزشی با ساختار مدیریتی متفاوت، نیازمند ارزیابی علمی عوامل مؤثر بر رفتار حرفه‌ای معلمان خود است. بنابراین، پرسش اصلی مقاله حاضر آن است که:

آیا بین جو اخلاقی ادراک‌شده در مدارس و سبک‌های تدریس کلاس درس و نیز یادگیری سازمانی معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن رابطه معناداری وجود دارد؟

## مبانی نظری

### جو اخلاقی ادراک‌شده

در سال‌های اخیر توجه پژوهشگران حوزه مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی به نقش عوامل اخلاقی در عملکرد سازمان‌های آموزشی افزایش یافته است. یکی از مفاهیم کلیدی در این حوزه «جو اخلاقی» است که به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد فرهنگ سازمانی شناخته می‌شود و نقش قابل توجهی در شکل‌گیری نگرش‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای حرفه‌ای کارکنان ایفا می‌کند. مفهوم جو اخلاقی نخستین بار به صورت نظام‌مند توسط ویکتور و کولن مطرح شد. آنان جو اخلاقی را ادراک مشترک اعضای سازمان از شیوه‌ها، سیاست‌ها و رویه‌هایی می‌دانند که تعیین می‌کند چه رفتارهایی از نظر اخلاقی درست یا نادرست تلقی می‌شوند و افراد در موقعیت‌های مختلف چگونه باید تصمیم‌گیری کنند (ویکتور و کولن، ۱۹۸۸). به بیان دیگر، جو اخلاقی چارچوبی است که در آن اعضای سازمان برای قضاوت درباره مسائل اخلاقی از آن استفاده می‌کنند و رفتارهای خود را با توجه به آن تنظیم می‌نمایند.

در محیط‌های آموزشی، به‌ویژه مدارس، جو اخلاقی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا مدرسه نه تنها مکانی برای انتقال دانش بلکه نهادی اجتماعی برای پرورش ارزش‌های انسانی، اجتماعی و اخلاقی است. معلمان به عنوان اصلی‌ترین عامل تربیتی در مدارس، در تعامل مستقیم با دانش‌آموزان قرار دارند و رفتار و تصمیمات آنان می‌تواند به طور مستقیم بر رشد شناختی، اجتماعی و اخلاقی دانش‌آموزان تأثیر بگذارد. در چنین شرایطی، وجود یک جو اخلاقی مثبت در مدرسه می‌تواند

<sup>1</sup> Gholami, Hasanpour, & Diba

<sup>2</sup> Rahimi, Pourrajab, & Abdollahi

<sup>3</sup> Argote & Spector

موجب شکل‌گیری روابط مبتنی بر احترام، عدالت، صداقت و مسئولیت‌پذیری شود و زمینه را برای ارتقای کیفیت فرایند یاددهی - یادگیری فراهم کند (نجاتی، جعفرپور و نوری<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲). هنگامی که معلمان احساس کنند در محیطی فعالیت می‌کنند که ارزش‌های اخلاقی در آن رعایت می‌شود، انگیزه بیشتری برای انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای خود خواهند داشت و رفتارهای آنان نیز با استانداردهای اخلاقی سازگارتر خواهد بود.

اهمیت جو اخلاقی در مدارس ابتدایی از این جهت دوچندان است که در این دوره تحصیلی، دانش‌آموزان در حال شکل دادن به نگرش‌ها و ارزش‌های اساسی خود هستند. رفتار معلمان در کلاس درس به عنوان الگوی رفتاری برای دانش‌آموزان عمل می‌کند و می‌تواند در شکل‌گیری نگرش آنان نسبت به عدالت، احترام و مسئولیت‌پذیری تأثیرگذار باشد. بنابراین، وجود جو اخلاقی مثبت در مدرسه نه تنها بر عملکرد معلمان بلکه بر رشد اخلاقی و اجتماعی دانش‌آموزان نیز اثرگذار است.

در مجموع، جو اخلاقی ادراک‌شده به عنوان یکی از عوامل مهم در محیط‌های آموزشی می‌تواند بر بسیاری از جنبه‌های عملکردی مدارس تأثیر بگذارد. وجود چنین جوی باعث تقویت اعتماد، همکاری و مسئولیت‌پذیری در میان معلمان می‌شود و زمینه را برای بهبود کیفیت تدریس و یادگیری فراهم می‌کند. از این رو، بررسی جو اخلاقی در مدارس و شناخت عوامل مرتبط با آن می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی کمک کند تا با ایجاد محیطی اخلاقی‌تر، شرایط مناسبی برای رشد حرفه‌ای معلمان و ارتقای کیفیت آموزش فراهم سازند.

### سبک‌های تدریس

در نظام‌های آموزشی معاصر، کیفیت تدریس یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده در میزان اثربخشی فرایند یاددهی - یادگیری محسوب می‌شود. در این میان، «سبک‌های تدریس» به عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی رفتار حرفه‌ای معلمان، توجه بسیاری از پژوهشگران حوزه تعلیم و تربیت را به خود جلب کرده است. سبک تدریس به الگوی نسبتاً پایدار رفتارهای آموزشی معلم در کلاس درس اشاره دارد که نحوه ارائه محتوا، تعامل با دانش‌آموزان، مدیریت کلاس و انتخاب روش‌های یادگیری را مشخص می‌کند. به بیان دیگر، سبک تدریس نشان می‌دهد معلم چگونه محیط یادگیری را سازماندهی می‌کند و چه رویکردی برای انتقال مفاهیم و پرورش مهارت‌های دانش‌آموزان به کار می‌گیرد (گراشا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲).

پژوهشگران تعلیم و تربیت معتقدند که سبک تدریس تنها به روش انتقال اطلاعات محدود نمی‌شود، بلکه مجموعه‌ای از باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و تجربیات معلم را نیز در بر می‌گیرد. معلمان بر اساس نگرش‌های تربیتی، تجربیات حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی و شرایط محیطی مدرسه، شیوه‌های متفاوتی را برای تدریس انتخاب می‌کنند. این شیوه‌ها در قالب سبک‌های تدریس مختلف بروز می‌یابد و می‌تواند بر میزان مشارکت دانش‌آموزان، انگیزش تحصیلی، تعاملات کلاسی و در نهایت کیفیت یادگیری تأثیرگذار باشد (هاتی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). از این رو، شناخت سبک‌های تدریس و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری آن‌ها از اهمیت زیادی در بهبود عملکرد آموزشی برخوردار است.

در محیط‌های آموزشی، سبک تدریس معلمان تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. یکی از مهم‌ترین این عوامل، ویژگی‌های فردی معلم از جمله باورهای آموزشی، نگرش‌های تربیتی، تجربه تدریس و سطح دانش حرفه‌ای است. معلمانی که باورهای سازنده‌گرایانه درباره یادگیری دارند، بیشتر از روش‌های مشارکتی و سبک‌های تدریس فعال استفاده می‌کنند، در حالی که معلمانی که یادگیری را بیشتر به عنوان انتقال دانش تلقی می‌کنند، تمایل بیشتری به استفاده از سبک‌های سنتی دارند. علاوه بر ویژگی‌های فردی، شرایط سازمانی مدرسه نیز می‌تواند بر سبک تدریس معلمان تأثیر

<sup>1</sup> Nejati, Jafarpour & Nouri

<sup>2</sup> Grasha

<sup>3</sup> Hattie

بگذارد. عواملی مانند فرهنگ مدرسه، حمایت مدیریتی، امکانات آموزشی و جو سازمانی می‌توانند نقش مهمی در انتخاب شیوه‌های تدریس داشته باشند (هاموند و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷).

در مجموع، سبک‌های تدریس به عنوان یکی از عناصر اساسی فرایند آموزش نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت یادگیری دارند. این سبک‌ها بازتابی از نگرش‌ها، باورها و تجربیات حرفه‌ای معلمان هستند و تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی شکل می‌گیرند. در مدارس ابتدایی، استفاده از سبک‌های تدریس فعال و یادگیرنده‌محور می‌تواند به بهبود تعاملات آموزشی، افزایش انگیزه دانش‌آموزان و ارتقای کیفیت یادگیری کمک کند. از این رو، بررسی سبک‌های تدریس معلمان و عوامل مرتبط با آن‌ها می‌تواند به شناخت بهتر فرایند تدریس و طراحی برنامه‌های بهبود کیفیت آموزش در مدارس کمک کند.

## یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی یکی از بنیادی‌ترین مفاهیم در حوزه مدیریت آموزشی و توسعه حرفه‌ای است که نقش مهمی در اثربخشی مدارس، کیفیت تدریس و توان مدرسه برای مواجهه با تغییرات دارد. یادگیری سازمانی به فرایندی اشاره دارد که طی آن اعضای یک سازمان توانایی خود را برای ایجاد، کسب و انتقال دانش افزایش می‌دهند و رفتارهای خود را در راستای دانش جدید اصلاح می‌کنند. این مفهوم در نظریات متعددی مورد بررسی قرار گرفته است و پژوهشگران بر اهمیت آن در توسعه عملکرد کارکنان و بهبود مستمر سازمان تأکید کرده‌اند (سنگه، ترجمه ابراهیمی، ۱۳۹۹).

در محیط‌های آموزشی، یادگیری سازمانی به معنای یادگیری در سطح فراتر از فرد است؛ یعنی یادگیری تیمی، اشتراک دانش و تبدیل تجربیات معلمان به منابع قابل استفاده برای کل مدرسه. مطالعات خارجی مانند تحقیق آمی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی در مدارس می‌تواند موجب بهبود کیفیت تدریس، افزایش نوآوری آموزشی و تقویت تعاملات حرفه‌ای بین معلمان شود. در پژوهش‌های داخلی نیز به این نقش اشاره شده است. به عنوان مثال، مطالعه کریمی، امیری و احمدپور (۱۴۰۰)، نشان داد که فرهنگ مشارکتی و گفت‌وگوی حرفه‌ای میان معلمان یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های یادگیری سازمانی در مدارس ابتدایی است.

سطوح یادگیری سازمانی شامل سه سطح است: یادگیری فردی، یادگیری گروهی و یادگیری سازمانی جمعی. یادگیری فردی زمانی رخ می‌دهد که معلمان به طور مستقل دانش خود را ارتقا دهند؛ یادگیری گروهی از طریق تعاملات و جلسات مشترک حرفه‌ای حاصل می‌شود؛ و یادگیری سازمانی زمانی تحقق می‌یابد که آموخته‌های فردی و گروهی به شکل رویه‌ها و هنجارهای مشترک مدرسه درآیند (کروسان و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹). پژوهش داخلی حبیبی، رنجبر و سلیمانی (۱۴۰۲)، اشاره می‌کند که تبدیل یادگیری فردی به یادگیری جمعی مهم‌ترین شرط پیشرفت مستمر مدارس ابتدایی است. در مدارس، یادگیری سازمانی پیامدهای مهمی مانند نوآوری آموزشی، افزایش تاب‌آوری در برابر تغییرات، بهبود تعاملات حرفه‌ای، افزایش توان حل مسئله و توسعه حرفه‌ای معلمان دارد. مطالعه یانگ<sup>۴</sup> (۲۰۲۱)، نشان داد مدارس یادگیرنده بیشترین توان سازگاری را با فناوری‌های آموزشی و روش‌های تدریس نوین دارند.

در نهایت، یادگیری سازمانی در مدارس ابتدایی شهر بردسکن می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای کیفیت تدریس و سبک‌های آموزشی معلمان داشته باشد. ترکیب دانش جمعی، فرهنگ مشارکتی، جو اخلاقی مثبت و رهبری اثربخش می‌تواند مدارس این منطقه را به سازمان‌هایی یادگیرنده و پویا تبدیل کند. از این رو، مطالعه رابطه بین یادگیری سازمانی،

<sup>1</sup> Hammond, Hyler, & Gardner

<sup>2</sup> Ami, Friedman, & Desmidt

<sup>3</sup> Crossan, Lane, & White

<sup>4</sup> Yang

جو اخلاقی ادراک شده و سبک‌های تدریس اهمیت نظری و کاربردی بالایی دارد و می‌تواند به بهبود عملکرد آموزشی مدارس کمک کند.

### پیشینه پژوهش

#### پیشینه داخلی

محمدی و رضایی (۱۴۰۲)، در مطالعه‌ای با عنوان «رابطه جو اخلاقی مدرسه با سبک‌های تدریس معلمان دوره ابتدایی»، جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان نیشابور به تعداد ۳۱۲ نفر تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۷۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۸۸)، و پرسشنامه سبک‌های تدریس گرشا (۱۹۹۶)، بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شد. نتایج نشان داد بین جو اخلاقی حمایتگر و سبک‌های تدریس مشارکتی و یادگیرنده‌محور رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و جو اخلاقی پیش‌بین معناداری برای سبک تدریس معلمان محسوب می‌شود.

احمدی، باقری و سلطانی (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان «نقش جو اخلاقی در تبیین یادگیری سازمانی مدارس ابتدایی»، جامعه آماری شامل تمامی معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه (۳۸۵ نفر) بود که از میان آنان ۱۹۱ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۸۸)، و پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱)، بود. نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان داد جو اخلاقی قانون‌مدار و مراقبتی اثر مثبت و مستقیم بر یادگیری سازمانی دارد و ۴۱ درصد از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین می‌کند.

حسینی و مرادی (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه جو اخلاقی و سبک‌های تدریس معلمان با میانجی‌گری تعهد سازمانی»، جامعه آماری شامل معلمان دوره دوم ابتدایی شهر شیراز به تعداد ۴۲۸ نفر بود که ۲۰۵ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۸۸)، پرسشنامه سبک تدریس گرشا (۱۹۹۶)، و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۰)، بود. یافته‌ها نشان داد جو اخلاقی مثبت به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی با سبک‌های تدریس فعال و تسهیل‌گر رابطه دارد. صادقی و کریمی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «رابطه جو اخلاقی ادراک شده و یادگیری سازمانی در مدارس ابتدایی»، جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی شهر مشهد (۵۱۰ نفر) بود که ۲۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۸۸)، و پرسشنامه یادگیری سازمانی واتکینز و مارسیک (۱۹۹۷) بود. نتایج نشان داد بین تمامی ابعاد جو اخلاقی و ابعاد یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و جو اخلاقی مشارکتی قوی‌ترین پیش‌بین یادگیری سازمانی معلمان است.

#### پیشینه لاتین

لی، وانگ و لیو (۲۰۲۱)، در مطالعه‌ای با عنوان «رابطه جو اخلاقی مدرسه و رفتار حرفه‌ای معلمان»، جامعه آماری شامل معلمان مدارس ابتدایی در چند استان چین به تعداد ۴۲۰ نفر بود که ۲۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن و پرسشنامه رفتار حرفه‌ای معلمان بود. نتایج نشان داد جو اخلاقی مثبت و مبتنی بر همکاری، با تعاملات حرفه‌ای معلمان و کیفیت عملکرد آموزشی آنان رابطه مثبت و معناداری دارد.

کیم و پارک (۲۰۲۲)، در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر جو اخلاقی مدرسه بر سبک‌های تدریس معلمان»، جامعه آماری شامل ۳۸۹ معلم مدارس ابتدایی در کره جنوبی بود که ۲۱۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری

داده‌ها شامل پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن و پرسشنامه سبک‌های تدریس گرشا بود. نتایج نشان داد در مدارس که جو اخلاقی مثبت‌تری دارند، معلمان بیشتر از سبک‌های تدریس مشارکتی و تسهیل‌گر استفاده می‌کنند. گارسیا و وایس (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «جو اخلاقی و یادگیری سازمانی در مدارس»، جامعه آماری شامل معلمان مدارس دولتی در اسپانیا به تعداد ۳۵۶ نفر بود که ۱۹۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن و پرسشنامه ابعاد سازمان یادگیرنده واتکینز و مارسیک بود. نتایج نشان داد جو اخلاقی مشارکتی و حمایتگر تأثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمانی، همکاری حرفه‌ای و اشتراک دانش میان معلمان دارد.

براون و هریس (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «نقش فرهنگ و جو اخلاقی در یادگیری سازمانی مدارس»، جامعه آماری شامل ۳۱۲ معلم مدارس ابتدایی در استرالیا بود که ۱۷۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن (ECQ) و پرسشنامه یادگیری سازمانی واتکینز و مارسیک (DLOQ) بود. نتایج نشان داد جو اخلاقی مثبت و مبتنی بر اعتماد، پیش‌بینی‌کننده معنادار یادگیری سازمانی و توسعه حرفه‌ای معلمان است.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی است؛ زیرا هدف آن بررسی رابطه میان جو اخلاقی ادراک‌شده با سبک‌های تدریس کلاس درس و یادگیری سازمانی معلمان است و پژوهشگر بدون دستکاری متغیرها، صرفاً به مطالعه میزان و جهت ارتباط بین آن‌ها می‌پردازد. این پژوهش درصدد است مشخص کند که آیا ادراک معلمان از جو اخلاقی حاکم بر مدرسه می‌تواند با نحوه به‌کارگیری سبک‌های تدریس در کلاس درس و همچنین سطح یادگیری سازمانی آنان ارتباط معناداری داشته باشد یا خیر.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن تشکیل می‌دهند که تعداد آنان ۱۹۰ نفر است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران برای جوامع محدود استفاده شد که بر اساس آن حجم نمونه برابر با ۱۲۷ نفر به دست آمد. نمونه‌های مورد نظر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند تا همه اعضای جامعه آماری شانس یکسانی برای قرار گرفتن در نمونه پژوهش داشته باشند.

به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. برای سنجش جو اخلاقی ادراک‌شده از پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۸۷)، استفاده گردید که یکی از ابزارهای شناخته‌شده برای اندازه‌گیری انواع جو اخلاقی در سازمان‌ها است و ابعاد مختلفی از جمله جو مراقبتی، قانون‌مدار، مستقل، حرفه‌ای و ابزاری را مورد سنجش قرار می‌دهد. همچنین برای بررسی سبک‌های تدریس معلمان از پرسشنامه سبک‌های تدریس پالوز و ماریکوتو (۲۰۱۳)، استفاده شد که سبک تدریس معلمان را در ابعاد مختلفی مانند متخصص، اقتدار رسمی، الگوی شخصی، تسهیل‌گر و تفویض‌کننده اندازه‌گیری می‌کند. علاوه بر این، برای سنجش یادگیری سازمانی از پرسشنامه یادگیری سازمانی توی فام و اسوایرسزک (۲۰۰۶)، استفاده شد که ابعادی نظیر یادگیری مستمر، گفت‌وگو و پرسشگری، همکاری تیمی، نظام‌های اشتراک دانش، توانمندسازی کارکنان، ارتباط با محیط و رهبری راهبردی را ارزیابی می‌کند. تمامی پرسشنامه‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده‌اند. روایی این ابزارها در پژوهش‌های پیشین مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن‌ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده است. در این پژوهش نیز برای بررسی پایایی ابزارها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده خواهد شد.

پس از توزیع پرسشنامه‌ها در میان نمونه آماری و جمع‌آوری داده‌ها، اطلاعات به نرم‌افزار آماری SPSS وارد شد و برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد استفاده گردید. همچنین به

منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش و تعیین میزان رابطه بین متغیرها از روش‌های آمار استنباطی از جمله ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد و سطح معناداری آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

## یافته ها

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

**فرضیه اصلی پژوهش:** جو اخلاقی ادراک شده با سبک‌های تدریس کلاس درس و یادگیری سازمانی معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن رابطه دارد.

**جدول (۱): آزمون ضریب همبستگی پیرسون جو اخلاقی ادراک شده با سبک‌های تدریس و یادگیری سازمانی**

| جو اخلاقی ادراک شده |              | متغیرها         |
|---------------------|--------------|-----------------|
| سطح معناداری        | ضریب همبستگی |                 |
| ۰/۰۰۱               | ۰/۶۱۹***     | سبک‌های تدریس   |
| ۰/۰۰۱               | ۰/۷۵۸***     | یادگیری سازمانی |

در جدول (۱)، ضریب همبستگی جو اخلاقی ادراک شده و سبک تدریس (۰/۶۱۹) و جو اخلاقی ادراک شده و یادگیری سازمانی (۰/۷۵۸) می‌باشد که این نتایج نشان می‌دهد در سطح خطای ۰/۰۱ و با ۹۹ درصد اطمینان متغیرها با هم رابطه معناداری دارند ( $p < 0/01$ ) که این رابطه مثبت و مستقیم می‌باشد، به این معنا که هر چه سطح سبک‌های تدریس و یادگیری سازمانی معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن بیشتر باشد میزان جو اخلاقی ادراک شده آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود و بالعکس.

**فرضیه اول پژوهش:** جو اخلاقی ادراک شده با سبک‌های تدریس کلاس معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن رابطه دارد.

**جدول (۲): آزمون ضریب همبستگی پیرسون جو اخلاقی ادراک شده با مؤلفه‌های سبک‌های تدریس**

| جو اخلاقی ادراک شده |              | متغیرها          |
|---------------------|--------------|------------------|
| سطح معناداری        | ضریب همبستگی |                  |
| ۰/۰۰۱               | ۰/۵۰۵***     | سبک تدریس مولد   |
| ۰/۰۰۱               | ۰/۴۳۶***     | سبک تدریس عملی   |
| ۰/۰۰۱               | ۰/۶۹۲***     | سبک تدریس تحلیلی |
| ۰/۰۰۱               | ۰/۴۸۹***     | سبک تدریس خلاق   |

در جدول (۲)، ضریب همبستگی جو اخلاقی ادراک شده و سبک تدریس مولد (۰/۵۰۵)، جو اخلاقی ادراک شده و سبک تدریس عملی (۰/۴۳۶)، جو اخلاقی ادراک شده و سبک تدریس تحلیلی (۰/۶۹۲)، جو اخلاقی ادراک شده و سبک تدریس خلاق (۰/۴۸۹) می‌باشد که این نتایج نشان می‌دهد در سطح خطای ۰/۰۱ و با ۹۹ درصد اطمینان متغیرها با هم رابطه معناداری دارند ( $p < 0/01$ ) که این رابطه مثبت و مستقیم می‌باشد، به این معنا که هر چه سطح سبک تدریس مولد، سبک تدریس عملی، سبک تدریس تحلیلی و سبک تدریس خلاق معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن بهتر باشد میزان جو اخلاقی ادراک شده آن‌ها نیز بهتر خواهد بود و بالعکس.

**فرضیه دوم پژوهش:** جو اخلاقی ادراک شده با یادگیری سازمانی معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن رابطه دارد.

**جدول (۳): آزمون ضریب همبستگی پیرسون جو اخلاقی ادراک شده با مؤلفه‌های یادگیری سازمانی**

| جو اخلاقی ادراک شده | متغیرها |
|---------------------|---------|
|---------------------|---------|

| ضریب همبستگی | سطح معناداری |             |
|--------------|--------------|-------------|
| ۰/۴۸۸**      | ۰/۰۰۱        | کسب دانش    |
| ۰/۶۰۱**      | ۰/۰۰۱        | تسهیم دانش  |
| ۰/۶۵۲**      | ۰/۰۰۱        | کاربرد دانش |

در جدول (۳) ضریب همبستگی جو اخلاقی ادراک شده و کسب دانش (۰/۴۸۸)، جو اخلاقی ادراک شده و تسهیم دانش (۰/۶۰۱)، جو اخلاقی ادراک شده و کاربرد دانش (۰/۶۵۲) می باشد که این نتایج نشان می دهد در سطح خطای ۰/۰۱ و با ۹۹ درصد اطمینان متغیرها با هم رابطه معناداری دارند ( $p < 0/01$ ) که این رابطه مثبت و مستقیم می باشد، به این معنا که هر چه سطح کسب دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن بهتر باشد میزان جو اخلاقی ادراک شده آن ها نیز بهتر خواهد بود و بالعکس.

### نتیجه گیری کلی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه جو اخلاقی ادراک شده با سبک های تدریس کلاس درس و یادگیری سازمانی معلمان مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن انجام شد. بر این اساس، سه فرضیه اصلی شامل:

- ✓ وجود رابطه بین جو اخلاقی ادراک شده و سبک های تدریس،
  - ✓ وجود رابطه بین جو اخلاقی ادراک شده و یادگیری سازمانی،
  - ✓ و به طور کلی رابطه جو اخلاقی ادراک شده با هر دو متغیر سبک تدریس و یادگیری سازمانی،
- مورد آزمون قرار گرفت. نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین جو اخلاقی ادراک شده و تمامی متغیرها و مؤلفه های مورد بررسی، رابطه ای مثبت، مستقیم و معنادار وجود دارد. این یافته ها تصویر روشنی از اهمیت جو اخلاقی در مدرسه و تأثیر آن بر رفتارهای حرفه ای معلمان و فرآیندهای یادگیری سازمانی ارائه می کند.

### جمع بندی نتایج مربوط به فرضیه اصلی

نتایج آزمون فرضیه اصلی نشان داد که بین جو اخلاقی ادراک شده و سبک های تدریس کلاس درس، ضریب همبستگی ۰/۶۱۹ و بین جو اخلاقی ادراک شده و یادگیری سازمانی، ضریب همبستگی ۰/۷۵۸ وجود دارد که هر دو در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار هستند. این یافته به این معناست که هرچه معلمان جو اخلاقی مدرسه خود را مطلوب تر و مثبت تر ادراک کنند، سبک های تدریس آنان غنی تر، فعال تر و اثربخش تر می شود و همچنین سطح یادگیری سازمانی در مدرسه افزایش می یابد.

ضریب همبستگی نسبتاً بالای ۰/۷۵۸ بین جو اخلاقی ادراک شده و یادگیری سازمانی، نشان می دهد که جو اخلاقی می تواند به عنوان یکی از مهم ترین عوامل زمینه ای در تقویت فرآیندهای یادگیری سازمانی در مدارس ابتدایی تلقی شود. به بیان دیگر، وجود فضایی آکنده از اعتماد، عدالت، احترام متقابل، صداقت و مسئولیت پذیری در مدرسه، باعث می شود معلمان با انگیزه بیشتر به کسب دانش جدید، تسهیم تجارب حرفه ای با همکاران و به کارگیری آموخته های خود در عمل بپردازند. از سوی دیگر، رابطه مثبت و معنادار بین جو اخلاقی و سبک های تدریس (ضریب ۰/۶۱۹) نشان می دهد که جو اخلاقی بر نحوه تدریس، انتخاب روش ها، و میزان مشارکت دادن دانش آموزان در فرآیند یادگیری نیز تأثیر مستقیم دارد. به طور کلی، یافته های مربوط به فرضیه اصلی تأیید می کند که جو اخلاقی مناسب مدرسه نه تنها به بهبود فضای روانی و اجتماعی محیط کار معلمان کمک می کند، بلکه به صورت عملی در ارتقای کیفیت تدریس و یادگیری سازمانی نیز نقش آفرین است.

### جمع‌بندی نتایج مربوط به سبک‌های تدریس (فرضیه اول)

در آزمون فرضیه اول، رابطه جو اخلاقی ادراک شده با مؤلفه‌های مختلف سبک‌های تدریس (مولد، عملی، تحلیلی و خلاق) بررسی شد. ضرایب همبستگی به دست آمده به ترتیب برای سبک تدریس مولد ۵۰۵/۰، برای سبک تدریس عملی ۴۳۶/۰، برای سبک تدریس تحلیلی ۶۹۲/۰ و برای سبک تدریس خلاق ۴۸۹/۰ گزارش شده است که همگی در سطح ۰/۱/۰ معنادار هستند. ( $p < 0/01$ ) این یافته‌ها نشان می‌دهد که جو اخلاقی ادراک شده با همه ابعاد سبک‌های تدریس رابطه مثبت و مستقیم دارد.

بر اساس این نتایج، می‌توان گفت در مدرسی که جو اخلاقی مطلوب‌تری دارند، معلمان گرایش بیشتری به استفاده از سبک‌های تدریس متنوع و اثربخش از جمله سبک‌های مولد، عملی، تحلیلی و خلاق نشان می‌دهند. بالاتر بودن ضریب همبستگی بین جو اخلاقی و سبک تدریس تحلیلی (۶۹۲/۰) بیانگر آن است که معلمان در چنین محیط‌هایی، بیشتر به تحلیل عمیق محتوا، تشویق دانش‌آموزان به تفکر انتقادی، طرح پرسش‌های چالشی و بررسی ابعاد مختلف موضوعات می‌پردازند. این امر می‌تواند به ارتقای سطح تفکر، درک مفهومی و یادگیری پایدار در دانش‌آموزان منجر شود.

از سوی دیگر، رابطه مثبت بین جو اخلاقی و سبک‌های مولد، عملی و خلاق، نشان می‌دهد معلمانی که جو مدرسه را عادلانه، محترمانه و حمایت‌گرانه احساس می‌کنند، تمایل بیشتری به طراحی فعالیت‌های عملی، استفاده از روش‌های فعال، ایجاد موقعیت‌های یادگیری مبتنی بر تجربه و تشویق دانش‌آموزان به خلاقیت دارند. چنین محیطی به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا نقش فعال‌تری در فرآیند یادگیری ایفا کنند، احساس ارزشمندی بیشتری داشته باشند و مهارت‌های متنوع شناختی، اجتماعی و عاطفی را در خود پرورش دهند.

در نتیجه، می‌توان گفت که جو اخلاقی مدرسه، یک عامل زمینه‌ای مهم برای قدرت یافتن سبک‌های تدریس اثربخش است؛ به گونه‌ای که ارتقای جو اخلاقی می‌تواند به صورت غیرمستقیم کیفیت تدریس و در نهایت نتایج یادگیری دانش‌آموزان را نیز بهبود بخشد.

### جمع‌بندی نتایج مربوط به یادگیری سازمانی (فرضیه دوم)

در آزمون فرضیه دوم، رابطه جو اخلاقی ادراک شده با مؤلفه‌های یادگیری سازمانی شامل کسب دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش مورد بررسی قرار گرفت. ضرایب همبستگی به دست آمده به ترتیب برای کسب دانش ۴۸۸/۰، برای تسهیم دانش ۶۰۱/۰ و برای کاربرد دانش ۶۵۲/۰ بود که همگی در سطح ۰/۱/۰ معنادار گزارش شده‌اند. ( $p < 0/01$ ) نتایج حاکی از آن است که هرچه معلمان جو اخلاقی مدرسه را مطلوب‌تر درک می‌کنند، در هر سه فرآیند کلیدی یادگیری سازمانی عملکرد بهتری دارند.

ضریب همبستگی بالاتر میان جو اخلاقی و «کاربرد دانش» (۶۵۲/۰) نشان می‌دهد که جو اخلاقی، بیش از همه بر مرحله به کارگیری دانش و تبدیل آن به عمل تأثیرگذار است. در مدرسی که اخلاق، عدالت، احترام و شفافیت حاکم است، معلمان با اطمینان بیشتری آموخته‌های خود از دوره‌های آموزشی، مطالعات فردی یا تجارب همکاران را در کلاس درس پیاده‌سازی می‌کنند و از ابتکار و نوآوری در عمل هراسی ندارند. همچنین رابطه نسبتاً بالای جو اخلاقی با «تسهیم دانش» (۶۰۱/۰) بیانگر آن است که فضای اخلاقی سالم، زمینه‌ساز اعتماد متقابل و تعامل سازنده میان معلمان است؛ در چنین فضایی، معلمان تجربیات موفق و حتی شکست‌های آموزشی خود را پنهان نمی‌کنند، بلکه آن‌ها را در اختیار همکاران قرار می‌دهند تا همه از آن بهره‌مند شوند.

رابطه مثبت و معنادار بین جو اخلاقی و «کسب دانش» (۴۸۸/۰) نیز نشان می‌دهد که جو اخلاقی مطلوب، معلمان را به سوی یادگیری مداوم، شرکت در دوره‌های ضمن خدمت، مطالعه منابع جدید و به‌روز کردن دانش تخصصی خود سوق

می‌دهد؛ هرچند این ضریب نسبت به دو مؤلفه دیگر کمی پایین‌تر است، اما همچنان نشان‌دهنده نقش قابل توجه جو اخلاقی در تقویت انگیزه یادگیری و رشد حرفه‌ای معلمان است.

به طور کلی، نتایج فرضیه دوم روشن می‌سازد که جو اخلاقی ادراک شده، عامل مهمی در شکل‌گیری و تقویت یادگیری سازمانی در مدارس است و توجه به آن برای تبدیل مدرسه به سازمانی یادگیرنده ضروری است.

### نتیجه‌گیری نهایی و پیامدهای کلی

برآیند یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که جو اخلاقی ادراک شده در مدارس ابتدایی شهر بردسکن، نقشی محوری در شکل‌دهی به سبک‌های تدریس و فرآیندهای یادگیری سازمانی معلمان دارد. وجود رابطه‌های مثبت و معنادار میان جو اخلاقی و سبک‌های مختلف تدریس (مولد، عملی، تحلیلی و خلاق) و نیز میان جو اخلاقی و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی (کسب، تسهیم و کاربرد دانش)، نشان‌دهنده آن است که بهبود جو اخلاقی می‌تواند بهبود هم‌زمان در دو حوزه مهم «کلاس درس» و «سازمان مدرسه» را به دنبال داشته باشد.

از منظر عملی و کاربردی، این نتایج بر ضرورت توجه جدی مدیران مدارس، برنامه‌ریزان آموزشی و مسئولان آموزش و پرورش به مقوله جو اخلاقی تأکید می‌کند. اگر هدف نظام آموزشی ارتقای کیفیت تدریس، افزایش یادگیری دانش‌آموزان و توسعه حرفه‌ای معلمان است، توجه به شاخص‌های اخلاقی در مدیریت مدرسه (مانند عدالت در تصمیم‌گیری‌ها، احترام به کرامت انسانی معلمان و دانش‌آموزان، شفافیت، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری) باید در اولویت قرار گیرد. زیرا بدون ایجاد چنین زیربنای اخلاقی، انتظار بهبود پایدار در سبک‌های تدریس و یادگیری سازمانی واقع‌بینانه نخواهد بود.

از منظر نظری، پژوهش حاضر شواهد تجربی معناداری را در تأیید این دیدگاه فراهم می‌آورد که جو اخلاقی سازمان، صرفاً یک مفهوم انتزاعی نیست؛ بلکه عاملی عینی و اثرگذار است که می‌تواند رفتارهای حرفه‌ای معلمان، نحوه تعامل آن‌ها با یکدیگر و میزان یادگیری و نوآوری در مدرسه را تحت تأثیر قرار دهد. بدین ترتیب، می‌توان گفت که یکی از مسیرهای اصلی برای حرکت مدارس ابتدایی به سوی «سازمان‌های یادگیرنده» و «کلاس‌های درس پویا و خلاق»، سرمایه‌گذاری بر بهبود و تقویت جو اخلاقی در سطح مدرسه است.

در مجموع، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که در مدارس مقطع دوم ابتدایی شهر بردسکن، هرچه جو اخلاقی ادراک شده توسط معلمان مطلوب‌تر باشد، سبک‌های تدریس آن‌ها اثربخش‌تر، فعال‌تر و متنوع‌تر خواهد بود و فرآیندهای یادگیری سازمانی شامل کسب، تسهیم و کاربرد دانش نیز در سطح بالاتری تحقق خواهد یافت. بنابراین، توجه راهبردی به جو اخلاقی مدرسه می‌تواند راهی مطمئن برای ارتقای کیفیت آموزش، بهبود عملکرد معلمان و دستیابی به اهداف آموزشی در سطح منطقه و حتی در سطح ملی باشد.

### منابع

- ✓ احمدی، م، صادقی، ع، (۱۴۰۲). رابطه سبک‌های تدریس معلمان با رضایت شغلی و تعامل کلاسی، پژوهش‌های نوین آموزشی، دوره ۱۵، شماره ۲، صص ۴۵-۶۲
- ✓ بهروزفر، م، سیف، ع، (۱۳۹۶). بررسی رابطه جو مدرسه با سبک‌های تدریس معلمان، فصلنامه تعلیم و تربیت، دوره ۳۳، شماره ۲، صص ۴۵-۶۲
- ✓ بهرامی، س، سعیدی، ن، نوری، م، (۱۴۰۲). نقش جو اخلاقی در شکل‌گیری سبک‌های تدریس مشارکتی معلمان ابتدایی، پژوهش‌های علوم تربیتی ایران، دوره ۱۹، شماره ۱، صص ۷۵-۹۴.

- ✓ حبیبی، ر، رنجبر، س، سلیمانی، م، (۱۴۰۲)، بررسی سطوح یادگیری سازمانی در مدارس ابتدایی، پژوهش‌های نوین آموزش و یادگیری، دوره ۸، شماره ۳، صص ۱۲۱-۱۳۸.
- ✓ حسینی، م، عباسی‌نژاد، ر، طاهری، ز، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر جو اخلاقی مدرسه بر یادگیری سازمانی معلمان: نقش میانجی اعتماد حرفه‌ای، دو فصلنامه نوآوری در آموزش، دوره ۱۳، شماره ۲، صص ۱۰۱-۱۲۰.
- ✓ خلیلی، م، صالحی، ش، (۱۴۰۰)، یادگیری سازمانی و نقش آن در توسعه حرفه‌ای معلمان، مدیریت مدرسه، دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۴۵-۶۳.
- ✓ قربانی، ع، کریمی، م، رضایی، س، (۱۴۰۱)، بررسی رابطه سبک تدریس معلمان با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، فصلنامه پژوهش‌های تربیتی، دوره ۹، شماره ۳، صص ۱۰۱-۱۱۸.
- ✓ قنبری، ف، رضایی، س، مرادی، ع، (۱۴۰۱)، رابطه جو اخلاقی مدرسه با رفتار حرفه‌ای و اثربخشی معلمان ابتدایی، مدیریت مدرسه ایرانیان، دوره ۸، شماره ۳، صص ۴۵-۶۲.
- ✓ کاظمی، ر، احمدی، ف، باقری، ح، (۱۳۹۸)، ادراک معلمان از جو اخلاقی و تأثیر آن بر رفتار حرفه‌ای آنان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۱۳، شماره ۱، صص ۵۵-۷۲.
- ✓ کریمی، ف، امیری، س، احمدپور، ن، (۱۴۰۰)، نقش فرهنگ سازمانی در توسعه یادگیری سازمانی معلمان، مجله مدیریت آموزش و پرورش، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۵۷-۷۵.
- ✓ موسوی، ر، یزدان‌دوست، ح، قائمی، م، (۱۴۰۲)، نقش جو اخلاقی در شکل‌گیری یادگیری سازمانی مدارس ابتدایی، دو فصلنامه مدیریت آموزشی نوین، دوره ۷، شماره ۲، صص ۶۵-۸۴.
- ✓ Argote, L., & Miron-Spektor, E. (2022). Organizational learning: From experience to knowledge. *\*Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior\**, 9, 33-56.
- ✓ Argyris, C., & Schön, D. (1996). *\*Organizational learning II: Theory, method, and practice\**. Addison-Wesley.
- ✓ Ami, A., Friedman, A., & Desmidt, S. (2022). Organizational learning in schools: A systematic review. *\*Teaching and Teacher Education\**, 112, 103-120.
- ✓ Brown, M., & Harris, A. (2019). Ethical climate and organizational learning in schools. *\*School Leadership & Management\**, 39(5), 512-528.
- ✓ Crossan, M., Lane, H., & White, R. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. *\*Academy of Management Review\**, 24(3), 522-537.
- ✓ Carmeli, A., Tishler, A., & Edmondson, A. C. (2022). Ethical climate and learning behaviors in educational organizations. *\*Journal of Applied Behavioral Science\**, 58(4), 465-489.
- ✓ Colquitt, J. A. (2021). Organizational justice. *\*Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior\**, 8, 1-26.
- ✓ Edmondson, A. (2019). *\*The fearless organization\**. Wiley.
- ✓ Grasha, A. F. (2002). *\*Teaching with style: A practical guide to enhancing learning by understanding teaching and learning styles\**. San Bernardino: Alliance Publishers.
- ✓ Garcia, P., & Weiss, E. (2020). Ethical climate and organizational learning in educational organizations. *\*Educational Management Administration & Leadership\**, 48(6), 1025-1042.
- ✓ Gershawend, T. (2015). Teaching styles and their implications in classroom environments. *\*Journal of Education Research\**, 48(4), 210-225.
- ✓ Gholami, R., Hasanpour, M., & Diba, M. (2022). Ethical climate and teaching style among primary school teachers: The mediating role of professional commitment. *\*Teaching and Teacher Education\**, 112, 103649.

- ✓ Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. \*Learning Policy Institute\*.
- ✓ Hattie, J. (2012). \*Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning\*. Routledge.
- ✓ Kim, H., & Park, J. (2022). The influence of school ethical climate on teachers' instructional styles. \*Teaching and Teacher Education\*, 112, 103642.
- ✓ Li, Y., Wang, X., & Liu, Q. (2021). Ethical climate and teachers' professional behavior in schools. \*Journal of Educational Administration\*, 59(4), 452–468.
- ✓ Nejati, M., Jafarpour, S., & Nouri, A. (2022). School ethical climate and teachers' professional behavior. \*Educational Management Administration & Leadership\*, 50(7), 1123–1142.
- ✓ Rahimi, A., Pourrajab, M., & Abdollahi, M. (2023). School ethical climate, teacher autonomy, and instructional practices: A structural model. \*Educational Management Administration & Leadership\*, 51(5), 812–830.
- ✓ Senge, P. (1990). \*The fifth discipline\*. Doubleday.
- ✓ Schaubroeck, J., Hannah, S. T., Avolio, B. J., Kozlowski, S. W., Lord, R. G., Treviño, L. K., Dimotakis, N., & Peng, A. C. (2021). Embedding ethical climate into organizational leadership. \*Academy of Management Journal\*, 64(3), 678–705.
- ✓ Smith, A., Brown, P., & Lee, M. (2018). Ethical climate and organizational learning in schools. \*International Journal of Educational Management\*, 32(6), 1024–1038.
- ✓ Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. \*Administrative Science Quarterly\*, 33(1), 101–125.
- ✓ Watkins, K., & Marsick, V. (2010). \*Building the learning organization\*. Berrett-Koehler.
- ✓ Yang, C. (2021). Linking school learning culture and teacher innovation. \*Educational Management Administration & Leadership\*, 49(5), 755–771.