

هفتمین همایش ملی بنیاد علمی قانون یار

همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین

بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش استان کرمانشاه - واحد پژوهش سپاه پاسداران (با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه رازی، دانشگاه آزاد، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه پیام نور کرمانشاه، دانشگاه علمی و کاربردی، جهاد دانشگاهی واحد کرمانشاه، دانشگاه صنعتی کرمانشاه، بنیاد شهید و سازمان ارشاد و ...
سرمدبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در پایگاه های ملی و بین المللی)
تاریخ برگزاری همایش: ۸ اسفندماه ۱۴۰۳ شماره مقاله: ۲۸/۹۱۷۷ رده بندی کنفرانس: ب ۵۶/۱۲۰

رهبری دیجیتال، عملکرد، یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: دبیران و معلمان کوزران)

اکرم پرویزی^۱

فوق لیسانس راهنمایی مشاوره دانشگاه آزاداسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

زهرا پرویزی

فوق لیسانس روانشناسی عمومی دانشگاه آزاداسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر رهبری دیجیتال بر عملکرد سازمان های دولتی با تاکید بر یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان و دبیران کوزران انجام گرفت. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه از دیدگاه معلمان و دبیران کوزران به تعداد ۲۸۰ نفر است. حجم نمونه بر اساس روش سرشماری و به دلیل احتمال ریزش ۲۰۰ نفر در نظر گرفته میشوند. ابزارها شامل سه پرسشنامه رهبری دیجیتال النعیمی (۲۰۲۲)، یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) استفاده گردید. روایی پرسشنامه ها توسط صاحب نظران مربوطه مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه ها نیز از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برای رهبری دیجیتال ۰/۶۵۶، یادگیری سازمانی ۰/۸۰۰ و عملکرد سازمانی ۰/۸۰۳ محاسبه و مورد تایید قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی و برای محاسبات و تحلیل های آماری از نرم افزارهای SPSS و lisrel استفاده گردید. نتایج نشان داد رهبری دیجیتال بر عملکرد سازمان های آموزشی با نقش میانجی یادگیری سازمانی از دیدگاه از دیدگاه معلمان و دبیران کوزران اثر دارد.

واژگان کلیدی: رهبری دیجیتال، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی، دبیران، معلمان، کوزران.

^۱ نویسنده مسئول



مقدمه

سازمان‌ها ملزم به افزایش رقابت‌پذیری هستند اما این موفقیت در گروی منابع انسانی است. منابع انسانی مهم‌ترین بخش هر سازمانی است و اگر این بخش از کیفیت بهتری برخوردار باشد شانس موفقیت سازمان افزایش می‌یابد (عباسی و همکاران، ۲۰۲۳). یکی از عواملی که در این راستا می‌توان ثمربخش باشد سبک رهبری است. به گفته بنیتز و همکاران^۱ (۲۰۲۲) نقش رهبران به این معنی است که سازمان‌ها باید در جهانی که به‌طور فزاینده‌ای تحت سلطه فناوری دیجیتال است برنده شوند. سطح بالای توسعه فناوری قطعاً مستلزم توانایی‌های ویژه رهبران برای تسلط بر فناوری است. آلیراسول^۲ (۲۰۲۲) نیز بیان می‌کند تبدیل دیجیتالی کارکنان به‌عنوان یک استراتژی مؤثر برای پیشرو ماندن است. در تحول دیجیتالی کارکنان، سبک رهبری موردنیاز است که بتواند کارکنان را برای تحول آماده کند که این امر از طریق رهبری دیجیتال صورت می‌گیرد (آلیراسول و همکاران، ۲۰۲۲). یکی از قابلیت‌های رهبری دیجیتال این است که رهبری رؤیایی و تحول آفرین را با قابلیت نگرش دیجیتال ترکیب می‌کند و به‌عنوان یکی از جنبه‌های مهم کارآفرینی سازمانی محسوب می‌شود. به گفته آواده و همکاران^۳ (۲۰۲۲)؛ بنیتز و همکاران (۲۰۲۲) رهبری در عصر دیجیتال مسائل زیادی را مطرح می‌کند، به‌ویژه در مورد آمادگی رهبران و اعضا (مدیریت پرسنل) برای کشف همه احتمالات در استفاده از فناوری دیجیتال برای به حداکثر رساندن مزیت رقابتی یکی از بااهمیت‌ترین ویژگی رهبری دیجیتال است. رهبری دیجیتال رهبری استراتژیک است که از دارایی‌های دیجیتال یک شرکت برای دستیابی به اهداف سازمانی استفاده می‌کند. این رهبری باعث تحول در شرکت می‌شود. رهبری دیجیتال فقط معرفی استفاده از ایمیل، وبسایت‌ها و رسانه‌های اجتماعی به‌عنوان بخشی از کار روزانه نیست، بلکه آنچه مهم‌تر است استفاده از داده‌ها به‌عنوان یک دارایی مهم است. طبق گفته بلایکدو و همکاران^۴ (۲۰۲۳) متفاوت از رهبران سنتی که بر اساس نظرات ذهنی یا ورودی افراد اطراف خود تصمیم می‌گیرند، یک رهبر دیجیتال بیشتر به داده‌ها به‌عنوان مبنای تصمیم‌گیری اعتماد دارد؛ به‌عبارت دیگر، رهبری دیجیتال

^۱ Benitez, J., Arenas, A., Castillo, A., & Esteves, J.

^۲ Alerasoul, S. A., Afeltra, G., Hakala, H., Minelli, E., & Strozzi, F

^۳ Awawdeh, H., Abulaila, H., Alshanty, A., & Alzoubi, A

^۴ Blaique, L., Ismail, H. N., & Aldabbas, H.



14



بنابراین رهبر مؤثری که توانایی تأثیرگذاری بر رفتار اعضای خود را داشته باشد، رهبر مورد نیاز سازمان است. به گفته گارزا^۱ و همکاران (۲۰۲۲) جوهر رهبری تأثیرگذاری یا به دست آوردن پیروان است. رهبر کسی است که می‌تواند نقش زیردستان خود را درک کند و بتواند بر عقاید دیگران تأثیر بگذارد. به گفته صاحب زاده و همکاران (۲۰۲۳): سووانتو و همکاران^۲ (۲۰۲۲) رهبری دیجیتال یک سبک رهبری است که بر پیاده‌سازی تحول دیجیتال در یک سازمان تمرکز دارد. این مدل رهبری به شرکت‌ها و سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا محیط کار و فرهنگ کاری خود را دیجیتالی کنند. برای این منظور نیروی انسانی برای دیجیتالی شدن نیاز به یادگیری دارد. هر یادگیری توسط فرد انجام می‌شود به دانش اعضای سازمان بستگی دارد. آکگون و همکاران^۳ (۲۰۲۳) بیان می‌کند تعاملات اجتماعی، ارتباط و هماهنگی که به معنای یادگیری است و سازمان برای انتقال دانش و مهارت‌های لازم برای دیجیتالی ساختن کارکنان از یادگیری سازمانی استفاده می‌کند. یادگیری سازمانی، مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات و تفسیر آنهاست که به‌صورت آگاهانه و غیرآگاهانه، تأثیری مثبت بر فرآیند تحول سازمانی می‌گذارد. یادگیری سازمانی زمانی رخ می‌دهد که اعضا به‌صورت آشکار به تغییرات محیط بیرونی و درونی، اصلاح اشتباهات بین بازدهی‌ها و انتظارات پاسخ دهند. اصلاح اشتباهات از طریق استراتژی‌های سازمانی، پیش‌فرض‌ها و هنجارهای آن، به‌منظور دستیابی به بازدهی‌ها و انتظارات صورت می‌گیرد و سپس، در حافله سازمانی ذخیره می‌شود. همچنین، یادگیری سازمانی عامل تعیین‌کننده‌ای در عملکرد مدت و بقای سازمان بوده و نیز عاملی مؤثر برای موفقیت سازمانی و منبعی برای کسب مزیت رقابتی است. یادگیری سازمانی فرآیندی است که به‌وسیله آن، سازمان تجارت اعضای خود را جذب می‌کند و در راستای اصلاح فعالیت‌های سازمانی خود به کار می‌گیرد (سنجری و همکاران، ۱۳۹۹: صفری، ۱۴۰۲).

به گفته صاحب زاده و همکاران. (۲۰۲۳): سووانتو و همکاران. (۲۰۲۲) یادگیری سازمانی فرآیندی از الگوهای رفتار سازمانی است که هدف آن بقاء، رشد مستمر به میل و تغییر توانایی سازمان برای دستیابی به اهدافش است. به گفته گارزا و همکاران (۲۰۲۲): گومز و همکاران (۲۰۲۲): جردک و همکاران

^۱ Garza Burgos, R., Johnson, J. P., & Loughry, M. L.

^۲ Suwanto, S., Sunarsi, D., & Achmad, W

^۳ Akgün, A. E., Keskin, H., Aksoy, Z., Samil Fidan, S., & Yigital, S.



به هم وابسته است و دارای تأثیرپذیری از یکدیگر می باشند و نمی توان تفکیک دقیقی را انجام داد؛ زیرا عملکرد در یک سطح اثر وضعی بر سایر سطوح دارد؛ چنانکه نظریه ی چندسطحی نیز این امر را مورد تأکید قرار می دهد؛ ولی اگر بخواهیم تفکیکی مفهومی از سطوح ارزیابی عملکرد داشته باشیم، انواع مختلف دسته بندی در خصوص سطوح ارزیابی عملکرد به شرح جدول زیر می توان برشمرد (شیخ زاده، ۱۳۸۸).

رهبران از عملکرد به عنوان معیاری استفاده می کنند تا ارزیابی کنند که آیا فرد در سطح مورد انتظار به سازمان کمک می کند (چیکاژی و همکاران، ۲۰۲۲). از سوی دیگر سنجش عملکرد نقش به سزایی در آشکار ساختن نگرش رفتاری کارکنان نسبت به سازمان دارد (کاتبی و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات خاو و همکاران (۲۰۲۲) رهبری دیجیتال، عملکرد شغلی را افزایش می دهد و فرصت هایی برای کاهش دوری اجتماعی فراهم می آورد. پیش بینی می شود که تأثیر منفی طفره رفتن اجتماعی بر عملکرد شغلی با نقش رهبری دیجیتال کاهش می یابد. توپکوگلو و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه خود نشان دادند رهبری دیجیتال ارتباط نزدیکی با رهبری تحولی دارد و مطالعات اکبری، زارع شحنه و رستمی (۱۴۰۱) نیز در مطالعه خود نشان دادند رهبری تحولی بر عملکرد تأثیر دارد. نوروزی، نصرت پناه و بارانی (۱۴۰۱) در مطالعه خود نشان دادند رهبری دیجیتال بر عملکرد تأثیر دارد.

با عنایت به آنچه گفته شد پشوانه نظری نشان می دهد رهبری دیجیتال علاوه بر اینکه منجر به افزایش عملکرد در سازمان می شود؛ این سبک رهبری زمینه و فرصت های لازم را برای یادگیری سازمانی فراهم می آورد؛ اما متأسفانه با مرور مطالعات تجربی داخلی و خارجی می توان گفت این رابطه بین متغیرهای نامبرده با خلاء و شکاف دانشی و تجربی همراه بوده است. تاکنون مطالعه ای که این متغیرها را در سازمان آموزشی مورد بررسی قرار دهند انجام نگرفته است در صورتی که مقتضیات سازمان و مدیریت در وضعیت کنونی توجه به رهبری دیجیتال، یادگیری سازمانی برای داشتن عملکرد سازمانی مطلوب دارای اهمیت و از ضروریات است از یان رو انجام پژوهش حاضر توسط پژوهشگر احساس گردید چراکه سازمان آموزشی نیز برای پیشبرد اهداف خود در وضعیت تحولات دیجیتال و فناوری امروزه نیاز به مطالعات و به کاربردن این متغیرها در سازمان دارد تا به عملکرد مطلوب برسد. شکاف مطالعات تجربی منجر به آن شده که پژوهش حاضر به دنبال پر کردن این شکاف مطالعاتی به شکل عملی باشد و این



خلاء مطالعاتی دغدغه‌ای علمی برای پژوهشگر شد تا به مطالعه سه متغیر رهبری دیجیتال، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی بپردازد.

بخش اول: پیشینه پژوهش

آرمان، نعمت اللهی، تنگستانی، موسوی (۱۴۰۲) در مطالعه خود با عنوان " نقش تحول دیجیتال و رهبری کارآفرینانه بر عملکرد سازمان با میانجی‌گری یادگیری دو سویه (مورد مطالعه؛ کسب و کارهای کوچک استان بوشهر)" نشان دادند تحول دیجیتال بر یادگیری دو سویه، رهبری کارآفرینانه بر یادگیری دو سویه یادگیری دو سویه بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تحول دیجیتال بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی یادگیری دو سویه و رهبری کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی یادگیری دو سویه تأثیر مثبت و معناداری دارد. نوروزی، نصرت پناه و بارانی (۱۴۰۱) در مطالعه خود با عنوان " تأثیر رهبری دیجیتال بر عملکرد شرکت‌ها در محیط‌های پویا: نقش قابلیت‌های پویا، نوآوری مدل کسب‌وکار و مزیت رقابتی پایدار" نشان دادند تأثیر مستقیم و غیرمستقیم رهبری دیجیتال از طریق قابلیت‌های پویا و نوآوری مدل کسب‌وکار بر عملکرد شرکت‌ها تأیید شد. همچنین، اثر مستقیم رهبری دیجیتال بر مزیت رقابتی پایدار رد شد؛ اما تأثیر غیرمستقیم آن به تأیید رسید. به‌علاوه، درک پویایی محیطی نیز فقط روابط بین قابلیت‌های پویا با نوآوری مدل کسب‌وکار، مزیت رقابتی پایدار و عملکرد شرکت را تعدیل کرد. نقش رهبری دیجیتال، عاملی مهم و ضروری استراتژیک است، جهت ایجاد تحول به‌منظور هدایت، پشتیبانی و مدیریت کارکنان در میانه عصر دیجیتال و بینشی کلیدی ایجاد می‌کند برای رهبران تا به‌واسطه آن، با کنار گذاشتن سبک‌های رهبری سنتی، مهارت‌های رهبری دیجیتال را در خود تقویت کنند. زارع بنادکوکي (۱۴۰۱) در مطالعه خود با عنوان "بررسی نقش رهبری دیجیتال بر عملکرد شهرداری یزد" نشان دادند گرش دیجیتال، سواد دیجیتال، سازگاری و انعطاف‌پذیری رهبران، چابکی و تجربه‌گرایی رهبران و تفکر داده محور رهبران بر عملکرد شهرداری یزد تأثیر گذار است. در نتیجه رهبری دیجیتال بر عملکرد شهرداری یزد تأثیرگذار است. یعقوبی، شکوهی، رئیسی شهرویی و سیدی (۱۳۹۴) در مطالعه خود با عنوان " بررسی تأثیر سبک های رهبری بر عملکرد سازمانی با میانجی گره های یادگیری و نوآوری سازمانی" نشان می‌دهد سبک رهبری تحولی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی از طریق یادگیری و نوآوری دارد؛ یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد



سازمانی دارد؛ نوآوری سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. ولی رابطه میان سبک رهبری تبدیلی با یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأیید نشد. مدل معادلات ساختاری طراحی شده بر اساس محیط جامعه آماری، به شکل بومی‌سازی شده‌اش، نشان از اهمیت سبک رهبری تحولی در حرکت سازمان به سمت نوآوری و یادگیری سازمانی و در نهایت عملکرد سازمانی دارد. کارولاه و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه خود با عنوان "تأثیر رهبری دیجیتال بر یادگیری سازمانی و عملکرد سازمان" نشان دادند که رهبری دیجیتال از طریق فراهم‌سازی یادگیری سازمانی میزان عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد. اتهم توپچو اوغلو و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در مطالعه خود با عنوان "نقش رو به بهبود رهبری دیجیتال در تأثیر دوری اجتماعی بر عملکرد شغلی" نشان دادند رهبری دیجیتال منجر به افزایش و ارتقای عملکرد شغلی و کاهش دوری اجتماعی در سازمان می‌شود.

آنجلس و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در مطالعه خود با عنوان "رویکردی به عملکرد شغلی کارکنان از طریق متغیرهای محیطی کاری و رفتارهای رهبری" نشان دادند که رفتارهای رهبری دیجیتال در محیط‌های کاری میزان عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد. بینیتز و همکاران^۳ (۲۰۲۲) در مطالعه خود با عنوان "تأثیر قابلیت رهبری دیجیتال بر عملکرد نوآوری: نقش قابلیت دیجیتالی سازی پلت فرم اطلاعات و مدیریت" نشان دادند رهبری دیجیتال بر عملکرد نوآوری و نقش قابلیت دیجیتال سازی پلت اطلاعات و مدیریت تأثیر مثبت دارد در نتیجه می‌توان آن را عامل مهمی در راستای افزایش عملکرد سازمان دانست. بورا، اقبال و اختر^۴ (۲۰۲۲) در مطالعات خود با عنوان "پیوند استفاده از رسانه‌های اجتماعی و عملکرد پایدار SME: نقش رهبری دیجیتال و قابلیت‌های نوآوری فناوری در جامعه" نشان دادند رهبری دیجیتال و قابلیت‌های نوآوری فناوری می‌تواند عملکرد پایدار مالی و استفاده از رسانه‌های اجتماعی را در این باره تحت تأثیر قرار دهند. خاو و همکاران^۵ (۲۰۲۲) در مطالعات خود با عنوان "تأثیر رهبری دیجیتال بر

^۱ Ethem Topcuoglu, Mehmet Selman Kobanoglu, Erdogan Kaygin, Engin Karafakıoglu, Selen Uygungil Erdogan, Burcu Turan Torun, Onur Oktaysoy

^۲ Ángeles López-Cabarcos, M. Vázquez-Rodríguez, P. & Quiñoá-Piñeiro, L. M

^۳ Benitez, J. Arenas, A. Castillo, A. & Esteves, J

^۴ Borah, P. S. Iqbal, S. & Akhtar, S.

^۵ Khaw, T. Y. Teoh, A. P. Abdul Khalid, S. N. & Letchmunan, S.



عملکرد پایدار: مروری بر ادبیات سیستماتیک" نشان دادند رهبری دیجیتال عامل و مؤلفه مهمی در پایداری عملکرد سازمان است. کیم و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در مطالعه خود با عنوان "تجانس اجتماعی درک شده بین رهبران و اعضا: تأثیر بر عملکرد رفتار اجتماعی و شخصیت نشان دادند تجانس اجتماعی درک شده بین رهبران و اعضا منجر به افزایش عملکرد در کارکنان خواهد شد. خان و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در مطالعه خود با عنوان "تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد کاری، فرسودگی شغلی و طفره رفتن اجتماعی: یک مدل میانجی" نشان می‌دهد رهبری تحول آفرین میزان عملکرد کاری را افزایش داده و از فرسودگی شغلی و طفره رفتن اجتماعی جلوگیری به عمل می‌آورد.

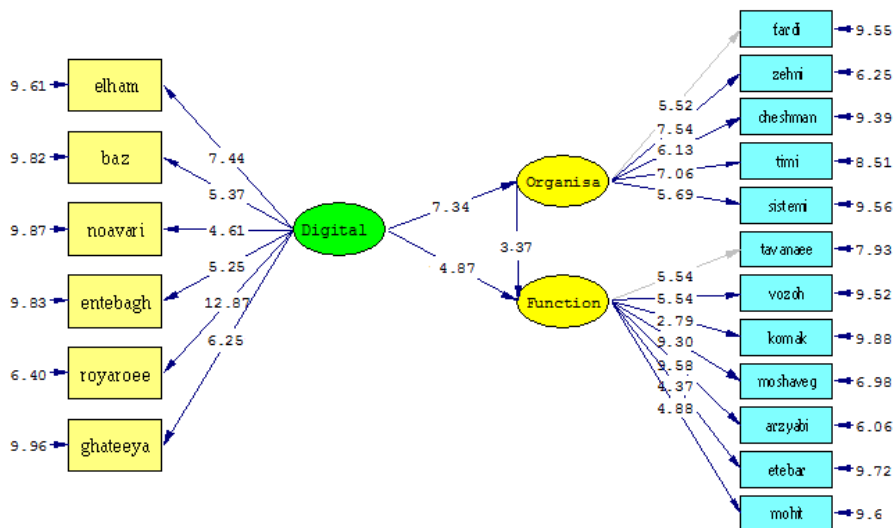
بخش دوم: روش پژوهش

تحقیق حاضر با توجه به هدف تحقیق از جمله تحقیقات و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان و دبیران کوزران به تعداد ۲۰۰ نفر است. حجم نمونه بر اساس روش سرشماری به دلیل احتمال ریزش همان تعداد ۲۰۰ نفر جامعه به عنوان نمونه در نظر گرفته می‌شوند. ابزارها شامل سه پرسشنامه رهبری دیجیتال النعیمی (۲۰۲۲) شامل ۱۵ سوال، یادگیری سازمانی گومز و همکاران (۲۰۰۳) دارای ۱۶ سوال و پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) ۴۲ سوالی استفاده گردید که پرسشنامه‌ها به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از موافقم تا مخالفم طراحی گردید. روایی پرسشنامه‌ها در مطالعات گوناگون مورد تایید قرار گرفته است در این پژوهش نیز مورد تایید صاحب نظران مربوطه قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها نیز از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برای رهبری دیجیتال ۰/۷۷، یادگیری سازمانی ۰/۹۱ و عملکرد سازمانی ۰/۹۰ محاسبه و مورد تایید قرار گرفتند. پس از گردآوری اطلاعات به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش از بررسی فرضیه‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی و برای محاسبات و تحلیل‌های آماری از نرم‌افزارهای SPSS و lisrel استفاده گردید.

^۱ Kim, C. Y.

^۲ Khan, H. Rehmat, M. Butt, T. H. Farooqi, S. & Asim, J.

14.



نمودار ۲: الگوی معادلات ساختاری در حالت معناداری

نمودار ۴-۸ معنی‌داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می‌دهد. از آنجا که معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ بررسی شده است اگر میزان مقادیر یا ضرایب به دست آمده t -value خارج از بازه $\pm 1/96$ باشند، رابطه معنی‌دار است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد مقادیر t برای تمامی ارتباطات معنی‌دار می‌باشند.

جدول ۱: شاخص‌های نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری

شاخص برازندگی	دامنه قابل پذیرش	میزان بدست آمده
خی دو	-	۱/۲۴
سطح معنی‌داری	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۱
نسبت خی دو به درجه آزادی	کمتر از ۳	۲/۲۵

۰/۰۴	کمتر از ۰/۰۸	RMSEA
۰/۹۰	بزرگ‌تر از ۰/۹	GFI
۰/۹۱	بزرگ‌تر از ۰/۹	AGFA

در خصوص شاخص‌های برازش الگو نیز این نتایج به دست آمده است. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهند که مدل از برازش خوبی برخوردار است. نسبت χ^2 دو به درجه آزادی ۲/۲۵ است. مقدار جذر میانگین مجزورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۴ است. سایر شاخص‌های برازندگی مانند شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFA) نیز به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۹۱ به دست آمد که برازندگی مدل را تایید می‌کنند.

نتیجہ گیری

نتایج نشان داد رهبری دیجیتال بر عملکرد سازمان های آموزشی با نقش میانجی یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان و دبیران کوزران اثر دارد. این بدان معنی است که یادگیری سازمانی می تواند نقش واسطه ای بین دو متغیر مستقل (رهبری دیجیتال) و متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) داشته باشد. آرمان، نعمت الهی، تنگستانی، موسوی (۱۴۰۲)، نوروزی، نصرت پناه و بارانی (۱۴۰۱)، زارع بنادکوک (۱۴۰۱)، یعقوبی، شکوهی، رئیسی شهروی و سیدی (۱۳۹۴)، کارولاه و همکاران (۲۰۲۳)، اتمم توپچو اوغلو و همکاران (۲۰۲۳)، آتجلس و همکاران (۲۰۲۲)، بینیتز و همکاران (۲۰۲۲)، بورا، اقبال و اختر (۲۰۲۲)، خاو و همکاران (۲۰۲۲)، کیم و همکاران (۲۰۲۱)، خان و همکاران (۲۰۲۰) همسو است چرا که نشان دادند بین متغیرهای این پژوهش رابطه وجود دارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت هر چقدر سازمان ایده‌ها و روش‌های جدیدی در حل مسائل و مشکلات سازمان به کار بگیرد، موقعیت‌ها و شرایط را تحلیل کند و کاربرد جدیدی برای روش‌ها و تجهیزات موجود پیدا کند، ایده‌ها و روش‌های جدید را امتحان کند، روی مسائل و مشکلات سازمانی به‌طور مشارکتی با کارکنان خود مشورت کند، ایده‌های جدید و خلاقانه‌ی همکاران پیگیری و برنامه‌ریزی کند، شرایطی را فراهم آورد که روش‌های جدید انجام کارها که در جلسات و شوراها، مطرح شود، کمتر از

➤ رهبران با صداقت و تعادل برای ایجاد روابط اعتماد عمل کنند.

➤ افرادی که روال سازمانی مرسوم را دنبال نمی‌کنند، نباید تنبیه شوند.

➤ داشتن توانایی شبکه‌سازی به منظور لابی کردن منابع و حمایت ذینفعان.

➤ عمل، به قضاوت خوب و ایده‌های عملی، یا درک



منابع و مأخذ

- آرمان، مانی، نعمت الهی، حمیدرضا، تنگستانی، الهام، موسوی، سید احمد. (۱۴۰۲). نقش تحول دیجیتال و رهبری کارآفرینانه بر عملکرد سازمان با میانجی‌گری یادگیری دو سویه (مورد مطالعه؛ کسب و کارهای کوچک استان بوشهر، تعالی منابع انسانی، ۴ (۱)، ۸۷-۱۱۳.
- زارع بنادکوکي، اصغر. (۱۴۰۱). بررسی نقش رهبری دیجیتال بر عملکرد شهرداری یزد، نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۷ (۲)، ۴۹-۵۶.
- نوروزی، حسین، نصرت‌پناه، رسول، بارانی، صمد. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری دیجیتال بر عملکرد شرکت‌ها در محیط‌های پویا: نقش قابلیت‌های پویا، نوآوری مدل کسب‌وکار و مزیت رقابتی پایدار، مدیریت بازرگانی، ۱۴ (۳)، ۴۴۵-۴۷۴.
- Abbasi, E., & Hejazi, Y. (۲۰۲۳). The Role of Leadership, Culture and Organizational Learning in Promotion of Iranian Agricultural Facultiesâ Performance (Establishing Learning Agricultural Faculty). Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, ۱۶(۲), ۶۱-۷۹.
- Abbu, H., Mugge, P., Gudergan, G., Hoeborn, G., & Kwiatkowski, A. (۲۰۲۲). Measuring the Human Dimensions of Digital Leadership for Successful Digital Transformation. *Research-Technology Management*, ۶۵(۳), ۳۹-۴۹. <https://doi.org/۱۰.۱۰۸۰/۰۸۹۵۶۳۰۸.۲۰۲۲.۲۰۴۸۵۸۸>
- Akgün, A. E., Keskin, H., Aksoy, Z., Samil Fidan, S., & Yigital, S. (۲۰۲۳). The mediating role of organizational learning capability and resilience in the error management cultureservice innovation link and the contingent effect of error frequency. The Service Industries Journal, ۴۳(۷-۸), ۵۲۵-۵۵۴.



International Journal of Productivity and Performance Management, ۷۲(۶), ۱۵۸۴-۱۶۰۷.

- Chikazhe, L., Makanyeza, C., & Kakava, N. Z. (۲۰۲۲). The effect of perceived service quality, satisfaction and loyalty on perceived job performance: Perceptions of university graduates. *Journal of Marketing for Higher Education*, ۳۲(۱), ۱-۱۸. <https://doi.org/۱۰.۱۰۸۰/۰۸۸۴۱۲۴۱.۲۰۲۰.۱۷۹۳۴۴۲>
- Dai, Y. D., Zhuang, W. L., Ko, A., & Okumus, F. (۲۰۲۰). The 'if-then' rules matter more? The roles of regulatory focus and leader-member exchange. *International Journal of Hospitality Management*, ۹۰, ۱۰۲۶۰۲. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.ijhm.۲۰۲۰.۱۰۲۶۰۲>
- Ethem Topcuoglu, Mehmet Selman Kobanoglu, Erdogan Kaygin, Engin Karafakioglu, Selen Uygungil Erdogan, Burcu Turan Torun, Onur Oktaysoy. (۲۰۲۳). The Improving Role of Digital Leadership in the Impact of Social Loafing on Job Performance, *International Journal of Organizational Leadership* ۱۲(۲۰۲۳) ۲۲-۴۰.
- Garza Burgos, R., Johnson, J. P., & Loughry, M. L. (۲۰۲۲). Does organizational learning differ in manufacturing and service firms? Evidence from Mexico. *Journal of Knowledge Management*, ۲۶(۷), ۱۶۴۹-۱۶۷۵.
- Gomes, G., Seman, L. O., Berndt, A. C., & Bogoni, N. (۲۰۲۲). The role of entrepreneurial orientation, organizational learning capability and service innovation in organizational performance. *Revista de Gestão*, ۲۹(۱), ۳۹-۵۴.



processes towards organisational performance: mediating role of creative organisational learning. Knowledge Management Research & Practice, ۲۱(۱), ۱-۱۳.

- Suwanto, S., Sunarsi, D., & Achmad, W. (۲۰۲۲). Effect of Transformational Leadership, Servant Leadership, and Digital Transformation on MSMEs Performance and Work Innovation Capabilities. Central European Management Journal, ۳۰(۴), ۷۵۱-۷۶۲.

لوگو سازمان ها و نهادها علمی، سیاسی و دولتی حامی معنوی
هفتمین همایش ملی بیژن و ترها علمی علوم اسلامی و انسان در عصر نوین

اکانت ایتا و ایمیل رسمی همایش جهت ارسال مقاله
Ghanonyar@YAHOO.COM ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

14.3/12.8

دانشگاه رازی-سالن همایش دانشکده علوم اجتماعی

