

Relationship between professional learning community and organizational innovation: Model presentation

Azadeh Rezapour Mesgarianfard: PhD Student in Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Taraneh Enayati*: Faculty of member, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract: The aim of this study was to investigate the relationship between the professional learning community and organizational innovation in order to present a model in Islamic Azad universities in Tehran. This was a correlational study using structural equations. The statistical population of this study included 1961 faculty members of Tehran Azad University, of whom 320 were selected as study sample based on Cochran's formula and using stratified random sampling method according to their academic rank. A researcher-made professional learning community questionnaire including 87 items and the organizational innovation questionnaire of Ismail et al. (2002) including 33 items were used to collect the data. The face and content validities of the instruments were confirmed by experts, and their combined reliability and Cronbach's alpha were calculated to be above 0.7, confirming the reliability. Structural equation test was used to analyze the data. The results of data analysis showed there is a positive and significant relationship between professional learning community and organizational innovation in Islamic Azad universities of Tehran with a standard coefficient of 0.710, and the proposed model has a suitable fit. Therefore, based on the research findings, it is suggested that in order for organizational innovation to take place in university, the professional learning community in the university should be promoted.

Keywords: Professional learning community, Organizational innovation, Model, Azad University.

***Corresponding author:** Faculty of member, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Email: tenayati@yahoo.com

مقدمه

جامعه یادگیرنده حرفه‌ای مکانی است که در آن همکاری و حمایت‌های دوجانبه پرورش داده می‌شود، بینش تسهیم شده روشنی برای آینده ایجاد می‌گردد و محیط‌های طبیعی برای یادگیری تأمین می‌گردد (پهلوان صادق و همکاران ۱۳۹۴). از دیدگاه دوفور و ایگر (۲۰۰۸)، مأموریت مشترک، ارزش‌ها و اهداف مشترک؛ یادگیری به عنوان چاشنی تحول در تیم‌های همکاری؛ تأکید بر تجارب عملی در تیم‌های همکاری؛ روشن و عملیاتی بودن اهداف، برنامه‌ها و فعالیت‌ها؛ مشخص بودن وظایف تیم‌های یادگیری و بهبود مستمر و نتیجه محور بودن تیم‌های یادگیری از ویژگی‌های جامعه یادگیرنده حرفه‌ای است (حاتمیان و همکاران ۱۳۹۷). در رویکرد جامعه یادگیرنده حرفه‌ای؛ مدیران، اساتید و دانشجویان بطور پیوسته، دنبال یادگیری مشارکتی و به اشتراک‌گذاری مفاهیم یادگرفته شده و عمل به آنچه یاد گرفته‌اند، می‌باشند (شاپ و دی‌بروجن ۲۰۱۸). هدف اصلی این جامعه کمک به بهبود یادگیری کارکنان، اساتید و دانشجویان برای رسیدن به بهترین شرایط ممکن می‌باشد. اما باید توجه داشت این مطالعات در دانشگاه‌های کشورهای مشخصی به ویژه کشور آمریکا، صورت گرفته است که از جهات مختلف، تفاوت‌های ضمنی و آشکاری با دانشگاه‌های کشور ما دارند و نمی‌توان رویکرد جامعه یادگیرنده حرفه‌ای را چشم بسته و بدون انجام مطالعات علمی و پژوهشی مناسب در دانشگاه‌های کشور پیاده کرد. بنابراین انجام مطالعه علمی و پژوهشی در این زمینه امری لازم و ضروری می‌باشد.

زمانی نه چندان دور سازمان‌ها در محیطی پایدار و باثبات به سر می‌بردند و پیش‌بینی وقایع آینده تقریباً برایشان ممکن بود به طوری که مدیران می‌توانستند در شرایط مطمئن سازمان را مدیریت و رهبری کنند. اما به تدریج تغییرات مربوط به علم، فناوری، اقتصاد، فرهنگ و سیاست به سرعت سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داد (اسپیلان، شیرل و هاپکینز ۲۰۱۶). با شروع دهه ۹۰

میلادی، به دلیل تحولات شتابان و دم‌افزای شرایط به سرعت متغیر محیطی، اکثر سازمان‌ها برای حفظ و بقای خود، تلاش گسترده‌ای را برای تغییرات عمیق در ساختار و بنیان خود آغاز کردند تا از قالب‌های غیرپویا خارج شوند. لذا به استفاده از رویکردهای جدیدی روی آوردند. یکی از این رویکردها، جامعه یادگیرنده حرفه‌ای است (میرزایی دریانی، ستاری و شارق ۱۳۹۰). از طرفی امروزه نوآوری در فضای فناوری حاضر برای سازمان‌ها الزامی بوده و بیشتر سازمان‌ها در جستجوی خلق ایده‌های جدیدند (فریرا و همکاران ۲۰۱۵). نوآوری در دنیای رقابتی نه تنها برای رشد سازمان‌ها، بلکه برای بقای آنها نیز ضروری است (تاسی ۲۰۱۱). ضرورت وجود نوآوری در سازمان‌ها به گونه‌ای است که برخی منابع، نبود آن را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته‌اند. سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی‌تواند بقا یابد و طی زمان از صحنه محو می‌شود. از این رو سازمان‌ها پیوسته در جستجوی راه‌هایی هستند تا خلاقیت و نوآوری را تقویت کرده و موانع آن را برطرف کنند (فائزی رازی و علیمرادیان ۱۳۹۸). در این راستا متخصصان سازمان در تلاشند تا از دانش برای عرضه تولیدات یا خدمات جدیدی که مشتریان می‌خواهند، بهره ببرند و زیرساختی فراهم کنند که نوآوری همانند یادگیری فرایندی مستمر شود، زیرا هدف مدیریت دانش و راز بقای سازمان‌های امروزی در نوآوری نهفته است. نوآوری مستلزم آن است که افراد دانش موجود را به دست آورند و آن دانش را در سازمان به اشتراک بگذارند (ایرجی نقندر هادوی و تندنویس ۱۳۹۴).

شومپیتر اولین کسی بود که نوآوری را در قالب مفهوم علمی بیان کرد. از دیدگاه وی، نوآوری عبارت است از معرفی و تجاری کردن محصول یا خدمت یا بهبود اساسی در کاربرد محصولات و خدمات موجود، معرفی فرایند تولید و بهبود اساسی در فرایندهای کاری موجود، توسعه منابع تأمین کننده مانند مواد اولیه، تجهیزات و دیگر ورودی‌ها و در نهایت ایجاد تغییرات اساسی در

پیشایندهای این رویکرد در مدارس ابتدایی شامل: رهبری آموزشی، فرهنگ سازمانی، یادگیری مشارکتی و ساختار سازمانی؛ و ابعاد مرتبط با پسایندهای آن شامل: بهبود کیفیت عملکرد معلمها، احساس تعلق به شغل و مدرسه، احساس خشنودی از شغل و مدرسه می‌باشند.

ین، تو، کونگ و یی-تام (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «جوامع یادگیرنده حرفه‌ای: بررسی رابطه بین اعتماد به سازمان و یادگیری حرفه‌ای معلمان در مهدکودک‌های هنگ کنگ» نشان دادند که اعتماد به همکاران تأثیر مثبتی در یادگیری حرفه‌ای معلمان داشته است، اما اعتماد به مدیر و اعتماد به والدین بر یادگیری حرفه‌ای معلمان تأثیر معناداری نداشته است. جوامع یادگیرنده حرفه‌ای نقش واسطه‌ای در ارتباط بین اعتماد به سازمان و یادگیری حرفه‌ای معلمان دارد؛ آنتینلوما و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «مدارس به عنوان جامعه یادگیرنده حرفه‌ای» به بررسی عوامل مؤثر بر جوامع یادگیرنده حرفه‌ای در مدرسه پرداختند و نشان دادند فرهنگ مدرسه، رهبری، تدریس و توسعه حرفه‌ای بر جامعه یادگیرنده حرفه‌ای مؤثرند؛ شاپ و دی‌بروجن (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر توسعه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای در مدارس» به بررسی هفت عامل مؤثر در توسعه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای در مدارس، یعنی درک وظیفه، ترکیب گروه، تنش بین نقش‌ها، اعتقادات مربوط به همسویی، دیالوگ‌های بازتاب دهنده، جامعه پذیری و مالکیت پرداختند و نشان دادند که اعتقادات مربوط به همسویی، مالکیت و جامعه پذیری تأثیر کافی در توسعه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای در مدارس داشتند؛ یو، ژانگ و شن (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر یادگیری سازمانی و نوآوری مدیریت دانش بر توانمندی فناوری شرکت‌های خرد و کلان» نشان دادند که یادگیری استخراجی و یادگیری اکتشافی بر نوآوری مدیریت دانش تأثیرات مثبتی دارد؛ گومز و ووژان (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «قابلیت یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و عملکرد در شرکت‌های اندازه متوسط و

ساختارهای صنعتی و سازمانی (رستگار و مقصودی ۱۳۹۵). نوآوری به عنوان خلق دانش جدید و ایده‌های جدید در فرایندها، محصولات و خدمات و میل به تغییرات از طریق اتخاذ تکنولوژی‌ها، منابع، مهارت‌ها و نظام‌های مدیریتی جدید است. نوآوری وسیله‌ای است که سازمان‌ها از طریق آن به تغییرات گوناگون محیطی پاسخ می‌دهند (هاگدوم و زوبر ۲۰۱۵).

بررسی نوآوری در دانشگاه‌ها اهمیت زیادی دارد؛ چرا که دانشگاه به عنوان رأس سیستم آموزشی و کانون پرورش نخبگان و برگزیدگان آتی هر کشور است که فارغ‌التحصیلان آن، گردانندگان امور مختلف دولتی و ملی خواهند شد؛ بنابراین دانش و بینشی که افراد در آن کسب می‌کنند، به صورت توانایی‌های فنی و تخصصی، نگرش‌ها و گرایش‌ها در آنان ظاهر می‌شود و عامل مؤثری در شکل‌گیری منش اجتماعی و سوگیری آن‌ها خواهد بود. در حقیقت دانشگاه است که آینده علمی، اجتماعی و فرهنگی جامعه را پی‌ریزی می‌کند. دانشگاه به عنوان مرکز پژوهش‌های علمی و فرهنگی، مهد نوسازی اجتماع و محلی است که در آن افکار و اندیشه‌های جدید، دانش و معرفت جدید، فناوری متحول و فرهنگی خلاق و پویا، نشو و نما می‌کند (میرکمالی و رضاییان ۱۳۹۴). همچنین پیشرفت‌های فناورانه، بالارفتن انتظارات و تغییرات جمعیتی دانشجویان، تقاضاهای ذینفعان برای پاسخگویی و ارائه مطالب جدید آموزشی همگی چالش‌های کنونی هستند که نیاز به نوآوری در دانشگاه‌ها را ضروری می‌سازد. از طرفی با توجه به اینکه کارکرد اصلی دانشگاه‌ها، گسترش مرزهای دانش و تولید علم است و منشا و شالوده علم را خلاقیت و نوآوری تشکیل می‌دهد، لذا خلاقیت و نوآوری برای دانشگاه‌ها نسبت به سازمان‌های دیگر، ضرورت بیشتری دارد (ثابت مهارلوئی و همکاران ۱۳۹۴). حاتمیان و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی پیشایندها و پسایندهای جامعه یادگیرنده حرفه‌ای در مدارس ابتدایی» نشان دادند که ابعاد مرتبط با

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۹۶۱ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران بود که بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس مرتبه علمی تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با ۸۷ سؤال و ۱۱ بعد «تفکر سیستمی، رهبری و مدیریت، یادگیری جمعی، فرهنگ سازمان، ارزش‌های مشترک، مدیریت دانش، منابع انسانی، سیستم‌های حمایتی، توانمندسازی، ساختار سازمان و آینده نگری» و پرسشنامه نوآوری سازمانی اسماعیل و همکاران (۲۰۰۲) با ۳۳ سؤال و ۷ بعد «نوآوری محیطی، نوآوری رهبری، نوآوری شخصی، بازخورد محیط، بازخورد فردی، بازخورد بین فردی و یادگیری مبتنی بر شواهد» بود. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تأیید متخصصان رسید و روایی همگرای آن‌ها نیز با استفاده از ضرایب میانگین واریانس استخراجی (AVE) محاسبه شد که مقادیر AVE برای کلیه مؤلفه‌ها بزرگتر از ۰/۵ هستند، بنابراین پرسشنامه‌ها از روایی همگرا برخوردارند. همچنین جهت سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که برای تمام ابعاد، مقادیر بالای ۰/۷ محاسبه شد که مورد تأیید است (جدول ۱).

کوچک» نشان دادند که؛ قابلیت یادگیری سازمانی برنوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و اسپیکر و اتارچی (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان «سنجش مکانیسم‌های یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه» نشان دادند که؛ به کارگیری مکانیسم‌های یادگیری سازمانی موجب ایجاد تغییرات در فرهنگ مدرسه و بهبود عملکرد بهتر آموزشی می‌گردد. همچنین مکانیسم‌های یادگیری جمعی و فرهنگ یادگیری بر بهره‌وری آموزشی تأثیر معنی‌داری دارد.

امروزه به دلیل تحولات شتابان و دم‌افزای شرایط به سرعت متغیر محیطی، اکثر سازمان‌ها برای حفظ و بقای خود، تلاش گسترده‌ای را برای تغییرات عمیق در ساختار و بنیان خود آغاز کردند تا از قالب‌های غیر پویا خارج شوند. لذا به استفاده از رویکردهای جدیدی روی آوردند. یکی از این رویکردها، جامعه یادگیرنده حرفه‌ای است. بنابراین با توجه به مطالب ارائه شده، اهمیت و ضرورت ارائه مدل جهت بررسی رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی مشهود است. لذا هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی به منظور ارائه مدل در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران است.

جدول ۱. روایی و پایایی ابزارهای گردآوری داده‌ها

Table1. Validity and reliability of data collection tools

ردیف	پرسشنامه	متغیرهای پنهان	کد متغیر	AVE	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	جامعه یادگیرنده حرفه‌ای	تفکر سیستمی	AA	۰/۷۵۰	۰/۹۳۳	۰/۹۴۷
۲		رهبری و مدیریت	AB	۰/۷۰۸	۰/۹۴۱	۰/۹۵۱
۳		یادگیری جمعی	AC	۰/۷۵۳	۰/۹۵۳	۰/۹۶۱
۴		فرهنگ سازمان	AD	۰/۶۸۷	۰/۹۴۳	۰/۹۵۲
۵		ارزش‌های مشترک	AE	۰/۷۳۶	۰/۹۲۸	۰/۹۴۴
۶		مدیریت دانش	AF	۰/۷۵۷	۰/۹۴۶	۰/۹۵۶
۷		منابع انسانی	AG	۰/۶۷۱	۰/۹۰۲	۰/۹۲۴

۰/۹۳۷	۰/۹۲۴	۰/۶۵۲	AH	سیستم‌های حمایتی	۸
۰/۹۱۳	۰/۸۸۷	۰/۶۳۷	AI	توانمندسازی	۹
۰/۹۵۵	۰/۹۴۴	۰/۷۵۱	AJ	ساختار سازمان	۱۰
۰/۹۴۴	۰/۹۳۰	۰/۷۰۶	AK	آینده نگری	۱۱
۰/۹۳۵	۰/۹۱۳	۰/۷۴۲	BA	نوآوری محیطی	۱۲
۰/۹۰۸	۰/۸۴۶	۰/۷۶۷	BB	نوآوری رهبری	۱۳
۰/۹۲۱	۰/۸۹۷	۰/۶۶۱	BC	نوآوری شخصی	۱۴
۰/۹۳۱	۰/۹۰۲	۰/۷۷۲	BD	بازخورد محیط	۱۵
۰/۹۱۹	۰/۸۸۲	۰/۷۳۹	BE	بازخورد فردی	۱۶
۰/۹۴۳	۰/۹۲۹	۰/۷۰۵	BF	بازخورد بین فردی	۱۷
۰/۹۵۵	۰/۹۳۷	۰/۸۴۲	BG	یادگیری مبتنی بر شواهد	۱۸

انحراف معیار، برای هر متغیر ارائه شد. متغیرهای جامعه یادگیرنده ی حرفه ای شامل: تفکر سیستمی، رهبری و مدیریت، یادگیری جمعی، فرهنگ سازمان، ارزش های مشترک، مدیریت دانش، منابع انسانی، سیستم های حمایتی، توانمندسازی، ساختار سازمان و آینده نگری بود. متغیر جامعه یادگیرنده حرفه ای دارای میانگین ۳/۶۷۲ و انحراف معیار ۰/۵۰۷ و بیشترین مقدار ۴/۵۳ و کمترین مقدار ۱/۸۲ بود. در بین ابعاد جامعه یادگیرنده حرفه ای، بیشترین میانگین (۳/۹۴۹) مربوط به بعد توانمندسازی با انحراف معیار ۰/۷۸۰ و کمترین میانگین (۳/۴۴۰) مربوط به بعد یادگیری جمعی با انحراف معیار ۰/۸۸۶ بود.

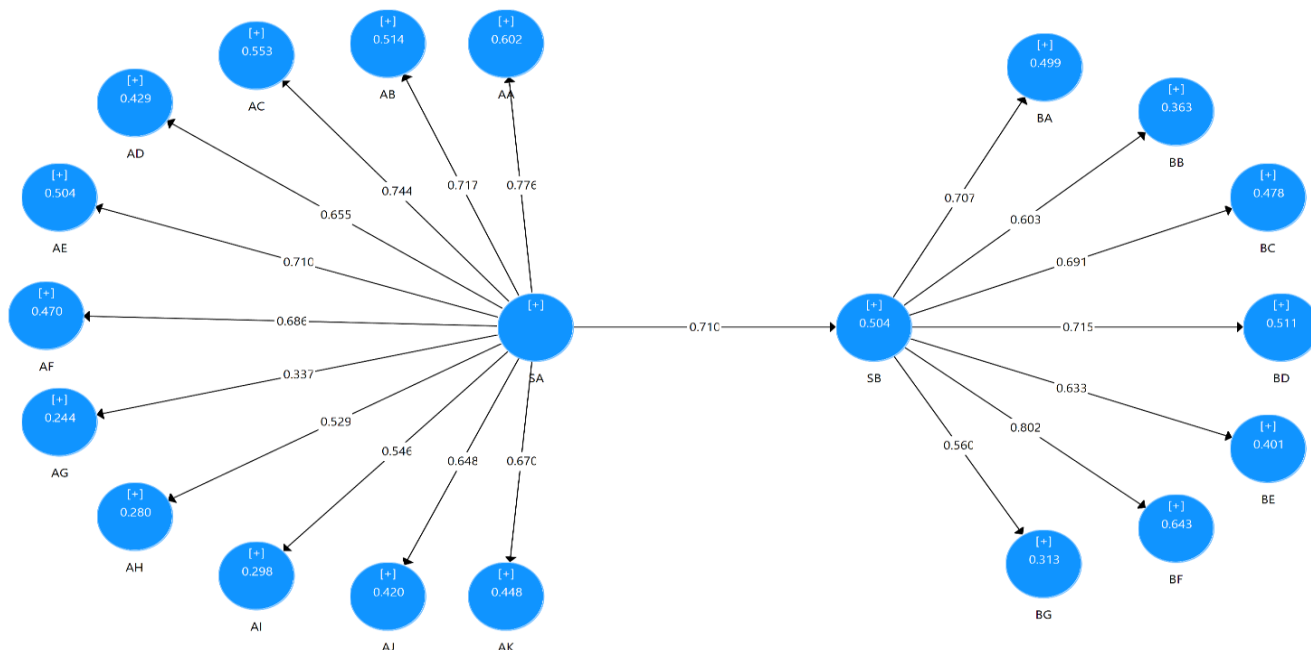
سپس ابعاد نوآوری سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و کمترین مقدار، بیشترین مقدار، میانگین و انحراف معیار، برای هر متغیر ارائه شد. متغیر های نوآوری سازمانی شامل: نوآوری محیطی، نوآوری رهبری، نوآوری شخصی، بازخورد محیط، بازخورد فردی، بازخورد بین فردی، یادگیری مبتنی بر شواهد بود. متغیر نوآوری سازمانی دارای میانگین ۳/۵۶۱ و انحراف معیار ۰/۵۵۹ و بیشترین مقدار ۴/۷۳ و کمترین مقدار ۱/۶۷ می باشد. در بین ابعاد نوآوری سازمانی، بیشترین میانگین (۳/۶۶۹) مربوط به بعد نوآوری رهبری با انحراف معیار ۰/۷۸۷ و کمترین میانگین (۳/۵۰۰) مربوط به بعد نوآوری محیطی با انحراف معیار ۰/۹۳۵ می باشد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS21 و PLS استفاده شد. در پژوهش حاضر موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال ها، شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه میماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.IAU.TMU.REC.1399.428 ثبت شد.

یافته‌ها

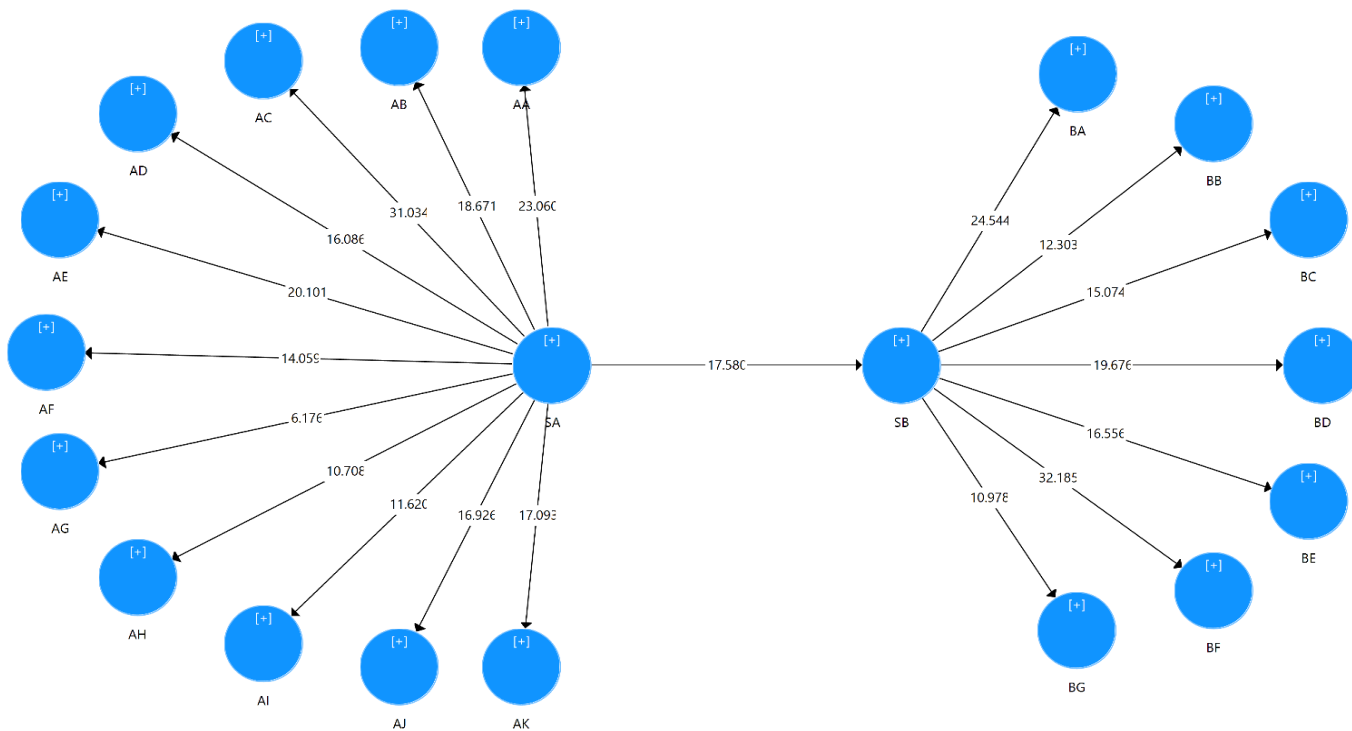
یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است. در بخش توصیفی، یافته‌های جمعیت شناختی نشان داد که ۶۴/۷ درصد از نمونه آماری را مردان و ۳۵/۳ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. ۳/۸ درصد از نمونه آماری در گروه سنی کمتر از ۴۰ سال، ۳۵/۳ درصد در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و ۶۰/۹ درصد در گروه سنی بالای ۵۰ سال قرار دارند. ۵/۳ درصد از نمونه آماری دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۵۷/۵ درصد دارای ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳۷/۲ درصد دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال بودند. ۷۳/۴ درصد از نمونه آماری را استادیار، ۱۴/۴ درصد دانشیار و ۱۲/۲ درصد را استاد تشکیل می‌داد.

در ادامه ابتدا ابعاد جامعه یادگیرنده حرفه ای مورد بررسی قرار گرفت و کمترین مقدار، بیشترین مقدار، میانگین و



نمودار ۱. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر

Figure 1. Structural model in the mode of standard estimation of path coefficients



نمودار ۲. مدل ساختاری در حالت معنی داری ضرایب مسیر

Figure 2. Structural model in the significant mode of path coefficients

با نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران مورد بررسی قرار گرفت.

همینطور در رابطه با ابعاد تشکیل‌دهنده جامعه یادگیرنده حرفه‌ای در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران نتایج نشان داد؛ متغیر جامعه یادگیرنده حرفه‌ای دارای ۱۱ بعد «تفکر سیستمی، رهبری و مدیریت، یادگیری جمعی، فرهنگ سازمان، ارزش‌های مشترک، مدیریت دانش، منابع انسانی، سیستم‌های حمایتی، توانمندسازی، ساختار سازمان و آینده‌نگری» است.

نتایج پژوهش حاضر در زمینه رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران نشان داد که، جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های قربانی و همکاران (۱۳۹۵) که نشان دادند بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معناداری وجود دارد و لشکری‌زو (۱۳۹۴)، که نشان داد بین مدرسه به عنوان جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ همانطور که اینتانام و وانگوانیچ (۲۰۱۴) معتقد است یادگیری یک سازمان می‌تواند نوآوری سازمان را افزایش دهد. از طرفی تنوع و خلاقیت در انجام وظایف شغلی، افزایش تعهد درونی به سازمان و اهداف آن و تلاش مضاعف برای رسیدن به این هدف‌ها، کاهش انزوای کارکنان نسبت به یکدیگر و محیط کار، پیوند و هم‌سویی بین اهداف فردی و اهداف سازمانی، خلق دانش و عقیده جدید درباره تدریس و یادگیری، قرار گرفتن دانش‌پذیران در مسیر رشد و پیشرفت درسی از ویژگی‌های جامعه یادگیرنده حرفه‌ای است که می‌تواند در نوآوری سازمانی نقش داشته باشند. همچنین جامعه یادگیرنده، سازمانی است که با استفاده از افراد، ارزش‌ها و سایر خرده سیستم‌ها و با تکیه بر تجربه‌هایی که به دست می‌آورد، به طور پیوسته عملکرد خود را تغییر و آن را

در بخش استنباطی برای بررسی رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی از نرم افزار PLS استفاده شد که نتایج در نمودارهای ۱ و ۲ ارائه شده است. با توجه به نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر، آماره t رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی $۱۷/۵۸۰$ و همچنین ضریب استاندارد $۰/۷۱۰$ اندازه‌گیری شد. نمودارهای ۱ و ۲ و نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر نشان می‌دهند که، بین متغیر مکنون برون‌زا (جامعه یادگیرنده حرفه‌ای) با متغیر مکنون درون‌زا (نوآوری سازمانی)، براساس ضرایب مسیر بارعاملی $۰/۷۱۰$ برقرار است، همچنین با توجه به مقدار t -value ($۱۷/۵۸۰$) که در خارج بازه ($۲/۵۸$ و $-۲/۵۸$) قرار دارد در سطح اطمینان ۹۹% رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی معنی‌دار شده است، لذا بین جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که؛ رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران مثبت و معنادار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

جامعه یادگیرنده حرفه‌ای سازمانی است که به عنوان نهادی یکپارچه به طور ثابت از تجارب گذشته و اکنون می‌آموزد، در مورد آینده به تفکر می‌پردازد و به طور مستمر از این یادگیری‌ها برای تغییرات و انطباق به منظور بررسی پیامدهای فعالیت‌هایش استفاده می‌کند. در جامعه یادگیرنده حرفه‌ای تأکید بر ظرفیت کل سازمان برای یادگیری، انطباق و رشد در تعامل با محیط است و تأکید بر فرهنگ مستمر یادگیری، یادگیری از اشتباهات و فشارهای محیطی برای تغییر است. از طرفی نوآوری، عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار است. بنابراین در این پژوهش، رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای

مهمی در یادگیری دانش پذیران و به دنبال آن عملکرد سازمان دارد. بنابراین در این پژوهش رابطه جامعه یادگیرنده حرفه ای با نوآوری سازمانی به منظور ارائه مدل در دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران مورد بررسی قرار گرفت.

از محدودیت های پژوهش می توان به محدود بودن جامعه آماری به اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران، محدوده جغرافیایی پژوهش که به شهر تهران محدود شده است، مشکل برقراری ارتباط با برخی از اساتید دانشگاه و تعیین زمان لازم برای انجام مصاحبه، و همکاری ضعیف برخی از آزمودنی ها اشاره کرد در پایان با توجه به یافته های پژوهش، به مسئولان و مدیران دانشگاه آزاد پیشنهاد می شود:

- اساتیدی که فعالیت ها و ایده های خلاق و نوآور دارند را شناسایی و در حضور اساتید دیگر مورد تشویق و تمجید قرار دهند، تا اساتید دیگر به انجام چنین رفتارهایی در سطح دانشگاه تشویق شوند.

- امکانات و شرایط مناسب به منظور دسترسی اساتید و کادر دانشگاه به اطلاعات مهم و کلیدی برای تصمیم گیری آموزشی، یادگیری و تدریس بهتر فراهم نمایند.

- دوره های آموزشی مهارت های تفکر برای اساتید برگزار نمایند.

- مکانیسم های تشویقی و انگیزشی مناسبی برای خلق افکار نو در اساتید ایجاد نمایند.

References

- Antinluoma M, Ilomäki L, Lahti-Nuuttila P(et al). (2018). Schools as Professional Learning Communities. *Journal of Education and Learning*, Vol.7 ., No.5, Pp. 76-91.
- Barzegar N, Ghorchian N, Taghipur Zahir A. (2019). Pathology of Innovation Capabilities creation in Iranian University Management (Case: Islamic Azad University). *Journal of New Approaches in Educational Administration*, Vol.10 ., No.37, Pp. 291-310. [In Persian]

بهبود می بخشد که این امر می تواند موجب نوآوری در سازمان شود. از سویی دیگر در این جامعه، مدرسان پیگیری شفاف برای امور دارند، دارای اهداف تسهیم شده ای برای یادگیری فراگیران می باشند، در فعالیت های مشارکتی به منظور تحقق مقاصدشان و مسئولیت پذیری- های جمعی برای یادگیری فراگیران درگیر می شوند. همچنین دانش خود را در سازمان به اشتراک می گذارند که این امر می تواند موجب نوآوری و همچنین بهبود عملکرد سازمان شود.

از طرفی حمایت از یادگیری و نوآوری، وجود ارتباطات علمی میان اساتید، شرکت کردن اساتید در برنامه هایی که در جهت ارتقای سطح یادگیری است، فراهم کردن فرصت های متنوع جهت یادگیری به صورت گروهی از طریق بحث های آزاد، آموزش در دانشگاه از طریق تیم های کاری، ایجاد فضای مبتنی بر کارگروهی و مشارکتی و یادگیری جمعی، نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مشارکتی در دانشگاه، تقویت و حمایت فعالیت های گروهی و اشتراک گذاشتن تجربیات، وجود فرایند مشارکتی برای توسعه دیدگاه مشترک در دانشگاه، حل مسائل کاری توسط اساتید با گفتگو و مشورت با یکدیگر، وجود جوی حاکی از احترام و اعتماد متقابل در دانشگاه، حمایت از تحقیق و پژوهش در دانشگاه، داشتن چشم انداز روشن در مورد پژوهش، حاکمیت روحیه نقد و انتقادپذیری بین اساتید، وجود فرهنگ انعطاف پذیری در محیط دانشگاه از جمله شاخص های جامعه یادگیرنده حرفه ای در دانشگاه هستند که می توانند نوآوری را در دانشگاه ارتقا دهند.

دانشگاه ها برای افزایش قابلیت سازمانی شان باید یاد بگیرند که در محیط پر از ادغام های دائمی، پیشرفت های سریع فناوری، تغییرات اجتماعی گسترده و رقابت فزاینده، به طور موفق عمل کنند. ایجاد فضای مشارکت و همکاری در دانشگاه ها، تشکیل تیم های یادگیری و کاری، توسعه حرفه ای اساتید و رشد و پیشرفت مستمر دانشجویان از جهات مختلف، همواره از دغدغه های اصلی نظام آموزش عالی است چرا که سازمان یادگیرنده حرفه ای نقش

- Student. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol.131 ., Pp. 476- 483.
- Iraji Noghondar R, Hadavi F, Tondnevis F. (2015). Determining the Structural Equation Model of Knowledge Management and Organizational Innovation in Employees of Sport and Youth Offices in Khorasan Razavi Province. *Journal of Sport Management*, Vol.7 ., No.3, Pp. 403-419. [In Persian]
- Khoddam Abbasi N, Shahryaripour R, Aminbeidokhti A. (2017). Presentation Model of Innovation at the University, Based on Culture of Learning and Knowledge Management. *Higher Education Letter*, Vol.10 ., No.37, Pp. 33-60. [In Persian]
- Lashkarizo A. (2015). Investigating the relationship between school as a professional learning community and organizational innovation in boys' secondary schools in Karaj. Master Thesis, Kharazmi University.
- Mesbahi Jahromi N A S, Adibzadeh M. (2015). The effect of knowledge management system on organizational innovation (examining the role of organizational learning). *Journal of Epistemological Studies*, Vol.2 ., No.5, Pp. 43-25. [In Persian]
- Mirkamali S M, Rezaian S. (2015). The Impact of Organizational Structure and Culture on Innovation: A Comparative Study in the Central Organization of Payame Noor, Scientific-Applied, Islamic Azad and Tehran Universities. *Journal of Innovation Management*, Vol.4 ., No.1, Pp. 131-109. [In Persian]
- Mirzaei Dariani Sh, Sattari F, Sharghi B. (2011). Designing a model for creating a learning organization. Case study: Islamic Azad University, Ardabil Branch. *Beyond Management Quarterly*, Vol.5 ., No.19, Pp. 150-127. [In Persian]
- Pahlavan Sadegh A, Abdullahi B, Naveh Ibrahim A R(et al). (2015). Designing and explaining the model of professional Faezy Razi F, Alimoradiyan N. (2019). Identifying and Ranking Effective Factors in the Implementation of Open Service Innovation (Case Study: Ghavamin Bank). *Industrial Management Journal*, Vol.11, No.2, Pp. 329-350. [In Persian]
- Ferreira J J M, Fernandes C I, Alves H(et al). (2015). Drivers of innovation strategies: Testing the Tidd and Bessant (2009) model. *Journal of Business Research*, Vol.68.
- Ghorbani M, Neyshabouri V, Erfanian Khanzadeh H(et al). (2016). Investigating the mediating role of organizational learning capability in the relationship between knowledge sharing and organizational innovation capability. *Journal of Public Management Research*, Vol.9, No.34, Pp. 168-135. [In Persian]
- Gomes G, Wojahn R M. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium – sized enterprises (SMES). *Revista de Administracao*, Vol.52 ., Pp. 163-175.
- Hagedoorn J, Zober A K. (2015). The role of contracts and intellectual propertyrights in open innovation. *Technol. Anal. Strateg Manage*, Vol.27, No.9, Pp. 1050–1067.
- Hatamian J, Zienabadi H, Abdollahi B(et al). (2018). Identifying the antecedents and the consequences of professional learning community in primary schools : a qualitative study. *Jsa*, Vol.6 ., No.1, Pp. 102-120. [In Persian]
- Hosseinpour Toolāzdehi S, Zeinābadi H, Abdollahi B(et al). (2017). School as a research-based professional learning community: a phenomenological study. *Educational Innovations*, Vol.16 ., No.3, Pp. 7-24. [In Persian]
- Intanam N, Wongwanich S. (2014). An Application Of The Professional Learning Community Approach To Developing The Learning Process And Enhancing Academic Achievement In The Mathematics And Science Teaching Of The Primary School

Schools. *Educational Administration Quarterly*.

Spillane J P, Shirrell M, Hopkins M. (2016). Designing and Deploying A Professional Learning Community (PLC) Organizational Routine: Bureaucratic and Collegial Arrangements in Tandem. *Le travail collectif des enseignants*, Vol.35 ., Pp. 97-122.

Tsai L. (2011). Knowledge Transfer in Intra organizational Networks: Effects of Network Position and Absorptive Capacity on Business Unit Innovation and Performance. *Academy of Management Journal*, Vol.44 ., No.5, Pp. 996-1004.

Turani H, Aghaei A, Manteghi M. (2012). Global experiences in the field of educational innovations from the perspective of production methods, acceptance and implementation of innovation in public education in Iran. *Journal of Educational Innovation*, Vol.11 ., No.43, Pp. 41-7. [In Persian]

Yin H, Tob K H, Keung C P C (et al). (2019). Professional learning communities count: Examining the relationship between faculty trust and teacher professional learning in Hong Kong kindergartens. *Teaching and Teacher Education*, Vol.82 ., Pp. 153-163.

Yu C P, Zhang Z G, Shen H. (2017). The effect of organizational learning and knowledge management innovation on SMEs' technological capability. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, Vol.13 ., No.8, Pp. 5475-5487.

learning society in the higher education system. Research in school and virtual learning, Vol.3 ., No.10, Pp. 36-17. [In Persian]

Pahlavan Sadegh A. (2017). The Structural Model of the Relationship between Vocational Learning Community and Organizational Sustainability with the Mediating Role of Organizational Awareness: A Mixed Research in the Higher Education System. *Quarterly Journal of Management on Organizational Training*, Vol.6 ., No.1, Pp. 144-103. [In Persian]

Rajaeepour S, Choupani H, Zare Khalili M(et al). (2013). The Role of Social Capital in Innovation Orientation in Mo'alem (Teachers) Insurance Company. Vol.26, No.1, Pp. 161-189. [In Persian]

Rastegar A A, Maghsoudi T. (2016). Investigating the Impact of Transformational Leadership on Organizational Innovation through Knowledge Sharing Mediation. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, Vol.25, No.8, Pp. 182-157. [In Persian]

Sabet A, Davodi A, Hashemi A(et al). (2015). Causal model to evaluate variables related to innovative behavior, faculty, Shiraz University of Medical Sciences. *J Med Educ Dev*. No.17, Pp. 1-11. [In Persian]

Schaap H, De Bruijn E. (2018). Elements affecting the development of professional learning communities in schools. *Learning Environ Res*, Vol.21 ., Pp. 109-134.

Schechter C, Atarchi L. (2013). The Meaning and Measure of Organizational Learning Mechanisms in Secondary

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰

رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی به منظور ارائه مدل

آزاده رضاپور مسگریان فرد: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
ترانه عنایتی*: عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی به منظور ارائه مدل در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران انجام شد. روش پژوهش همبستگی و از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش ۱۹۶۱ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران بود که بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس مرتبه علمی تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با ۸۷ سؤال و پرسشنامه نوآوری سازمانی اسماعیل و همکاران (۲۰۰۲) با ۳۳ سؤال استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تأیید متخصصان رسید و پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ آن‌ها نیز بالای ۰/۷ محاسبه شد که مورد تأیید است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد؛ بین جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با نوآوری سازمانی با ضریب استاندارد (۰/۷۱۰) در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و مدل ارائه شده دارای برازش مناسب می‌باشد. بنابراین براساس یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود که به منظور نوآوری سازمانی در دانشگاه، جامعه یادگیرنده حرفه‌ای را در دانشگاه ارتقا دهند.

واژگان کلیدی: جامعه یادگیرنده حرفه‌ای، نوآوری سازمانی، مدل، دانشگاه آزاد.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

Email: tenayati@yahoo.com