

تأثیر مؤلفه های یادگیری گروهی بر کاربرد نوآوری در تعاونی های کشاورزی استان تهران

نازنین ورامینی^۱، احمد رضوانفر^{۲*}، سید حمید موحد محمدی^۳، سید احمد رضا پیش بین^۴

۱- دانشجوی دکتری ترویج کشاورزی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

۲- استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

۳- استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

۴- استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

چکیده

در فضای فناورانه امروزی، نوآوری برای سازمان‌ها الزامی بوده و راز بقای آن‌ها به شمار می‌آید. کاربرد نوآوری‌ها (نوآوری در بازار، نوآوری تولیدی، نوآوری فرآیندی، نوآوری در رفتار، نوآوری در راهبرد) به ویژه در زمینه روش‌های تولید و توزیع محصول‌ها و فرآورده‌های کشاورزی در تعاونی‌های کشاورزی کمک می‌کند، تا در بازارهای پویا در مقابل نوسانات محیط خارجی، انعطاف داشته و به هدف‌های بلند مدت خود دست یابند. هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر یادگیری گروهی در دوره‌های آموزشی ارائه شده توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بر کاربرد نوآوری‌ها و این که آیا مؤلفه‌های یادگیری گروهی (پیش برنده‌ها) می‌توانند نقش مؤثری در افزایش کاربرد نوآوری‌ها در تعاونی‌های کشاورزی داشته باشند، می‌باشد. روش پژوهش علی-مقایسه‌ای و جامعه آماری پژوهش شامل اعضای تعاونی‌های کشاورزی استان تهران در گرایش‌های زراعت و باغداری (N= ۱۰۱۸۰) بود. حجم نمونه مورد بررسی بر مبنای فرمول کوکران ۳۳۵ نفر تعیین شد. در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخت مشتمل بر چند بخش، با طیف لیکرت استفاده شده که این پرسشنامه‌ها به روش طبقه‌ای با انتساب متناسب در بین ۳۳۵ نفر از اعضای تعاونی‌های کشاورزی یادشده، توزیع شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط تنی چند از متخصصان اعضای هیات مدیره تعاونی‌های کشاورزی و کارشناسان تعاون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأیید قرار شد. پایایی آن نیز توسط تتای ترتیبی و پایایی ترکیبی تأیید شد. نتایج پژوهش با روش معادله‌های ساختاری نشان داد که از دیدگاه اعضای تعاونی‌های کشاورزی، یادگیری گروهی تأثیر مثبت، مستقیم و معنی داری بر کاربرد نوآوری دارد و می‌تواند نقش مؤثری در افزایش کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی داشته باشد.

نمایه واژگان: یادگیری گروهی، تعاونی کشاورزی، کاربرد نوآوری، نوآوری تولیدی

نویسنده مسئول: احمد رضوانفر

رایانامه: arezvan@ut.ac.ir

دریافت: ۹۸/۱۲/۲۸ پذیرش: ۹۹/۴/۲

مقدمه

در دوران کنونی، ساختار فکری غالب در توسعه، سرشار از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به آموزش و یادگیری نیروی انسانی و پرورش آنان به شکلی خلاق و دانشگر، به جای نیروی انسانی عملکردی است و یادگیری به عنوان پایه و مهم‌ترین عامل رقابت مطرح شده است و در کنار یادگیری، نوآوری نیز به‌عنوان مهم‌ترین عامل برای بقای شرکت‌ها و سازمان‌ها در عرصه‌های رقابتی در نظر گرفته می‌شود (حاجی زاده و سرداری، ۱۳۹۷). نوآوری به عنوان عاملی مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می‌باشد. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق‌تر خواهند بود. فرآیند نوآوری شامل کسب، انتشار، استفاده از دانش موجود و به روز می‌باشد (محمدی حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). نوآوری، اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه اطلاعات تازه مانند مفهوم، تئوری یا فرضیه است؛ به عبارت دیگر، نوآوری چیزی جدید برای استفاده است. کاربرد نوآوری در سازمان‌ها، مستلزم تبدیل ایده به شکل‌های قابل استفاده سازمانی است و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی استفاده می‌شود (مشکانی، ۱۳۹۵). وارگاس^۱ (۲۰۱۵) معتقد است، نوآوری در سال‌های اخیر، به طور مستمر، با مفهوم‌هایی چون پیشرفت، توسعه فناورانه، خلاقیت در کار و بهبود وضعیت زندگی مترادف بوده است.

در چند سال اخیر، مفهوم‌های نوآوری و یادگیری گروهی به دلیل آنکه هرکدام با ایجاد
1 . Vargas

مزیت رقابتی، حیات سازمان را به دنبال خواهند داشت، به شدت مورد توجه قرار گرفته‌اند. نوآوری فرآیندی است که از طریق توسعه روش‌های جدید داد و ستد و ایجاد راهکارها، محصول‌ها و خدمات، ارزش افزوده و درجه‌ای از تازگی را برای سازمان، عرضه کنندگان و مشتریان فراهم می‌آورد (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۵). به گزارش سازمان خوارو بار و کشاورزی (فائو)^۲ در سال ۲۰۱۸، نوآوری در کشاورزی به فرآیندی اطلاق می‌شود که به موجب آن، افراد یا سازمان‌ها، محصول‌ها، فرآیندها یا راهکارهای ویژه‌ای را برای نخستین بار در یک زمینه خاص، به منظور افزایش اثربخشی، رقابت پذیری، پایداری محیطی، مقاومت یا انعطاف پذیری در برابر بحران‌ها و چالش‌های پیش‌بینی نشده، به وجود می‌آورند که در نتیجه این نوآوری‌ها به امنیت غذایی، امنیت اقتصادی، توسعه پایدار و مدیریت منابع‌ها و نهادهای کشاورزی کمک مهمی می‌کنند.

جهان کسب و کار با چنان سرعتی در حال تغییر است که اغلب راه حل بحران‌ها و چالش‌ها در کتاب‌ها و مجلات و ذهن متخصص یافت نمی‌شود، بلکه آن‌ها توسط اعضاء گروه پیدا می‌شوند که با فرآیند آموزش و یادگیری گروهی، در آغاز، پرسش‌های کلیدی را مشخص می‌کنند و سپس با استفاده از منابع خود برای یافتن پاسخ به پرسش‌ها به صورت گروهی اقدام می‌کنند. بر این مبنای مفهوم یادگیری گروهی در چهار بعد اصلی تعریف می‌شود که عبارت‌اند از: پرسش، تنوع ارزش‌ها، برقراری ارتباط و مرور یادگیری (کریونن^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). درحالی‌که یادگیری گروهی به

2. Food & Agricultural Organization

3. Kreunen

فرهنگی، جو حمایتی و تمرکز بر هدف یادگیری از عامل‌های پیش‌برنده و بازدارنده‌های فرهنگی، باورهای نادرست، تصمیم‌گیری‌های دیوان‌سالارانه، بی‌اعتمادی اعضای گروه و مقاومت اعضا و مدیران می‌تواند از بازدارنده‌های مهم اجرا و فرآیندی نمودن یادگیری گروهی باشد. این یادگیری ضمن توجه به ویژگی‌های افراد و تفاوت‌های آنان از ابعاد مختلف، به تشکیل گروه‌های یادگیری با هدف‌ها و چشم‌اندازهای مشترک و مشارکت افراد در برنامه‌ریزی برای یادگیری، توجه می‌کند.

از آنجا که یادگیری گروهی، مرحله‌ای فراتر از یادگیری فردی است و تعامل جمعی و تسهیم دانش در آن، سبب دوام بیشتر و کاربردی شدن آموخته‌ها می‌شود، این پژوهش، به بررسی تأثیر یادگیری گروهی بر کاربرد نوآوری‌ها و اینکه آیا مؤلفه‌های یادگیری گروهی می‌توانند نقش مؤثری در افزایش کاربرد نوآوری‌ها در تعاونی‌های کشاورزی داشته باشند، پرداخته‌است. هرچند پژوهش‌هایی در زمینه تأثیر یادگیری بر نوآوری در سازمان‌های مختلف انجام شده‌است، اما با توجه به اهمیت و تأثیر یادگیری گروهی، بررسی‌های جامع‌تری در این زمینه ضرورت دارد. پژوهش‌های انجام شده در زمینه رابطه یادگیری و نوآوری، به‌طور مشخص و جامع به ارتباط بین یادگیری گروهی و نقش آن در کاربرد نوآوری در تعاونی‌ها و به ویژه در زمینه کشاورزی نپرداخته‌اند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

جهان پیرامون به سرعت در حال تغییر و دگرگونی است. جهانی شدن کسب و کار، تغییرپذیری‌های پیوسته فناوری‌ها و رشد جمعیت جهان تنها شمار

دنبال دریافت، ذخیره‌سازی، بهره‌برداری و تسهیم دانش در درون سازمان است، نوآوری به بهبود انعطاف‌پذیری و سازگاری با تغییرپذیری‌ها می‌پردازد.

بدیهی است در محیط‌های امروزی کسب و کار که از ویژگی توسعه روزافزون دانش و فناوری، متأثر هستند، کسب و کارها شکل سنتی خود را از دست داده و در شکل‌های نوینی ظاهر می‌شوند و در دیدمان‌های جدید کسب و کار، بزرگ‌ترین امتیاز رقابتی، توان یادگیری است. همچنین، تغییر دیدمان از آموزش به یادگیری، و از یادگیری فردی به سوی یادگیری گروهی و سازمانی نیز مشهود است. یادگیری گروهی، یک راهبرد نظام یافته آموزشی برای گروه‌های کوچک است که در آن افراد، به منظور رسیدن به هدفی مشترک با هم کار می‌کنند. این یادگیری، بر فن‌هایی استوار است که باعث همبستگی بیشتر اعضای گروه شده و بر مسئولیت‌پذیری افراد تأکید دارد (حجازی، ۱۳۸۵). تعاونی‌های کشاورزی نیز با توجه به شمار و ظرفیت موجود، از این قضیه مستثنی نیستند. از آنجا که بخش عمده‌ای از فعالیت‌های کشاورزی در قالب تعاونی‌های کشاورزی انجام می‌شود که غالباً اعضای آن‌ها را کشاورزان تشکیل می‌دهند، با توجه به ویژگی‌های کشاورزان در پذیرش نوآوری و ادامه کاربرد آن‌ها، به نظر می‌رسد، آموزش‌های متداول کلاسی و فردی برای ادامه تصمیم‌نوآوری و در حقیقت کاربرد مستمر آن، کافی نخواهد بود. این نوع یادگیری می‌تواند در آموزش‌های رسمی و غیر رسمی از جمله آموزش کشاورزی به کار رود. در ضمن، یادگیری گروهی دارای پیش‌برنده‌ها و بازدارنده‌هایی است که باید به آن‌ها توجه نمود. توانایی‌های فردی، تفکر ساختارمند، زیربنای

زمینه‌های تازه و نوآوری‌های مختلف در آموزش کشاورزی، از لحاظ محتوا و روش، بازنگری و تغییر دیدمان و لحاظ کردن تفاوت در روش‌های آموزش و یادگیری اعضاء این تعاونی‌ها به منظور آسانگری پذیرش و کار برد نوآوری‌ها، مورد نیاز باشد. ویفو^۴ (۲۰۱۷) یادگیری را عامل مهم خلق دانش و در نتیجه ایجاد نوآوری در سازمان می‌داند که در نهایت منتج به ایجاد مزیت رقابتی می‌شود. بریکس^۵ (۲۰۱۷) نیز بر این موضوع تأکید کرده است. باستن و هامان^۶ (۲۰۱۸) بر این باورند یادگیری گروهی و سازمانی، سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا دانش فردی را به دانش سازمانی تبدیل کنند. یادگیری، فرآیند به روزرسانی و تغییر الگوهای ذهنی مشترک سازمان است که با دستیابی و به کارگیری اطلاعات، خلق دانش و نهادینه کردن آن در سازمان منجر به کسب مزیت رقابتی، افزایش سودآوری و در نهایت بهبود عملکرد سازمان می‌شود (فلاح رحمت آبادی و همکاران، ۱۳۹۷).

یادگیری گروهی بدین معناست که گروه‌ها قادر باشند به عنوان یک هویت واحد فکر کرده، خلق کنند و بیاموزند (برسمن و بران^۷، ۲۰۱۳). حسنی (۱۳۸۸) تفکر ساختارمند، ایجاد نگرش و آرمان گروهی و چشم انداز مشترک را عامل‌های مؤثر در نهادینه‌سازی یادگیری گروهی دانسته است. متفکران بسیاری از جمله پیتز سنگه^۸ (۱۹۹۹) و کیز^۹ (۲۰۱۱) به بحث از یادگیری گروهی و ویژگی‌های آن و چگونگی دستیابی به آن همت گماشته‌اند. عمران زاده و همکاران (۱۳۹۶)، یادگیری گروهی را

کمی از چالش‌های پیش‌روی جهان است. افزون بر این، چالش‌ها و نگرانی‌ها، تغییرپذیری‌های آب و هوایی، ایجاد انرژی‌های تجدیدپذیر و تغذیه جمعیت رو به رشد چالش‌های دیگری هستند که به ویژه در بخش کشاورزی با آن روبه رو هستیم (علی بیگی و میرزایی، ۱۳۹۴). در کشور ما، تعاونی‌های کشاورزی نقش عمده‌ای را در اقتصاد بخش کشاورزی ایفا می‌کنند. در واقع، مبنای شکل‌گیری شرکت‌های تعاونی تولید کشاورزی، همکاری‌های سنتی در بخش کشاورزی است که از آغاز شکل‌گیری خود، منشأ دگرگونی‌های بنیادین در نظام کشاورزی بوده‌اند. تعاونی کشاورزی، عبارت است از اجتماعی از افراد با ابزار و امکانات محدود که به صورت داوطلبانه گرد هم آمده‌اند و هدف‌های اجتماعی و اقتصادی را دنبال می‌کنند و با کار مؤثر، تأمین سرمایه مورد نیاز و پذیرش خطر، سود و منفعت براساس اصول تعاونی کار می‌کنند. بررسی‌های مختلف گویای آن است که هم‌اکنون نظام تعاون در کشاورزی از برجسته‌ترین نظام‌های بهره‌برداری است که با هدف افزایش تولید، انجام خدمات زیربنایی و استفاده بهینه از نهادهای در دسترس شکل گرفته است (مرصعی، ۱۳۹۰). این تعاونی‌ها در چندسال اخیر، بر مبنای برنامه آموزشی مدون، در دوره‌های آموزش‌های عمومی و اختصاصی با توجه به برنامه‌های مدون در وزارت تعاون (تا سال ۱۳۹۱) و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (از سال ۱۳۹۱ تا کنون) شرکت کرده‌اند (گزارش دفتر آموزش، تحقیقات و ترویج وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۸). اما به نظر می‌رسد، با وجود طرح موضوع‌ها و مسئله‌هایی چون نوآوری‌های زیستی، محصول‌های زیست فناوری، روش‌های جدید آبیاری و با وجود

4. Wei fu

5. Brix

6. Basten & Haamann

7. Bresman & Bruhn

8. Senge

9. Kayes

گروه‌های یادگیری، تسهیم دانش، بازتاب گروه و ذخیره و بازیابی اطلاعات می‌داند. وی بر این باور است یادگیری گروهی، نتیجه تعامل اعضاء گروه و فرآیندی است که به طور مستقیم یا نامستقیم از توجه مشترک به اطلاعات، آغاز و به دستیابی فزاینده گروه به دانش مورد نیاز خود، منتج می‌شود. این یادگیری برای کسب دانش، مهارت و آموزه‌های اعضاء گروه برای حل مسئله مشارکتی ضروری است و به ویژه، عملکرد سازمان را ارتقاء می‌دهد.

قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) تشکیل گروه‌های کاری و ایجاد هویت مشترک در سازمان را موجب افزایش خلاقیت، نوآوری و انعطاف پذیری دانسته‌اند. کاستاپولاس^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۱) بر این باورند که یادگیری گروهی از درک مستقیم افراد نشأت می‌گیرد که شامل آموزه‌های پیشین و بصیرت‌های خلاقانه در کار مشترک است. بصیرت‌های هرفرد، در نظامی منطقی از تعامل‌ها با سایر افراد گروه به هم می‌آمیزند. اعضاء باهم کار می‌کنند و دانش خود را به اشتراک می‌گذارند و در نهایت، خروجی تعامل جمعی و دانش اندوخته افراد، یادگیری بادوام و کاربردی خواهد بود. حسینی و حاجی پور (۱۳۸۷) بر این موضوع تأکید کرده‌اند که یادگیری گروهی از طریق افزایش ظرفیت جذب دانش، تأثیر مهمی بر کاربرد نوآوری‌ها خواهد داشت. مرشدلو و همکاران (۱۳۹۴) در نتایج بررسی راهکارهای ارتقاء نوآوری محصول در بنگاه‌های تولیدی، یادگیری را از جمله عامل‌های مؤثر برای ارتقاء نوآوری محصول معرفی کردند. نتایج تحقیقات صاحب‌دل و همکاران (۱۳۹۶) در زمینه بهره‌برداری از دانش در توسعه ابعاد نوآوری در مؤسسه‌های تحقیقات کشاورزی نشان دادند که بهره‌برداری از دانش، بیشترین تأثیر را بر

۱۲. Kostopoulos

زمینه و بستر یادگیری سازمانی دانسته، تأکید می‌کند که این نوع یادگیری، پلی است برای تبدیل یادگیری به دانش سازمانی، به گونه‌ای که برای همه به اشتراک گذاشته شود. سنگه (۱۹۹۹) نیز یادگیری گروهی را فرآیندی می‌داند که طی آن ظرفیت اعضاء، توسعه یافته و به گونه‌ای همسو می‌شود که نتایج ناشی از آن چیزی خواهد بود که همگان در واقع خواهان آن بوده‌اند؛ به تعبیری دیگر، یادگیری گروهی عبارت است از توانایی یک سازمان در کسب بصیرت از آموزه‌های خود و دیگران (افراد، گروه‌ها، الگوها و غیره) و ایجاد تغییر در چگونگی عملکرد خود بر مبنای بصیرت جدید. هنگامی می‌توان به یادگیری گروهی مطمئن شد که گروه، دانش و آگاهی جدید خلق کند و در عمل، آن را به کار ببرد (مشکانی، ۱۳۹۵).

لرد^{۱۰} (۱۹۹۷) یادگیری گروهی را دارای ویژگی‌های خاص زیر دانسته است:

- از فراگیران به عنوان منبع اصلی گروه استفاده می‌شود.
- آموزشگر به جای داشتن نقش حکیم و دانشمند، به عنوان مشاور و آسانگر به شمار می‌آید.
- در این نوع روش‌ها، ایجاد روحیه همبستگی مثبت بین اعضاء گروه پرورش می‌یابد.
- مسئولیت‌های فردی باعث می‌شود، همه اعضاء گروه، موضوع و بحث‌های آموزشی ارائه شده را یاد بگیرند.

ویلفراید^{۱۱} (۲۰۱۷) در نتایج پژوهش خود در زمینه یادگیری گروهی، بر ابعاد و مؤلفه‌های مهم این نوع یادگیری، تأکید کرده و آن‌ها را شامل فعالیت‌های

10. Lord

11. Wilfried

رفتارهای نوآورانه گروه، به این نتیجه رسیدند که به طور کلی، همه ی رفتارهای یادگیری گروه، بر جنبه های رفتار کاری نوآورانه آنان تأثیر دارد. یادگیری و توسعه نوآوری جنبه های وابسته و متقابل کار جمعی و گروهی هستند و تقویت یک جنبه برای دیگری نیز سودمند خواهد بود.

در این پژوهش، پس از مرور تحقیقات و کارهای عملی انجام شده در زمینه ارتباط و تأثیر یادگیری گروهی و کاربرد نوآوری در سازمان ها و بنگاه های تولیدی، در زمینه مؤلفه هایی که در میان پژوهشگران و صاحب نظران نقطه اشتراک بیشتری داشته اند، مؤلفه هایی انتخاب شدند که در ادامه به آن ها اشاره می شود:

نوآوری در بازار

قاعده موفقیت در محیط رقابتی جدید، تمرکز روی نوآوری است؛ این نوآوری نه تنها از دید فناوری بلکه شامل در نوآوری در بازار نیز می باشد. در بلندمدت، پیشرفت تنها با یک راهبرد بازارمحور خلاق و انعطاف پذیر امکان پذیر است. امروزه در مورد اهمیت رو به گسترش نوآوری در سازمان و پویاتر شدن بازار، اجماع عمومی در بین صاحب نظران و کارشناسان وجود دارد. تعاونی های کشاورزی باید برای پاسخگویی به نیازها و درخواست های در حال تغییر مشتریان و همچنین به منظور بهره برداری از فرصت های ایجاد شده توسط فناوری و تغییرپذیری های بازار، نوآور باشند. استفاده از مفهوم نوآوری در بازار، ما را قادر می سازد تا همگام با تغییرپذیری های فناوری، نیازهای خریداران و بازار منطقه ای و فرا منطقه ای را شناسایی کرده و پاسخ مناسب را به انتظارهای آنها بدهیم.

نوآوری و در بعد فرآیندی و اداری آن دارد و اکتشاف و بهره برداری از دانش در بلند مدت سبب توسعه نوآوری در مدیریت واحدهای تحقیقات کشاورزی خواهد شد. حاجی زاده و سرداری (۱۳۹۷) در تحقیق پیرامون تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی به این نتیجه رسیدند که زیرفرآیندهای مدیریت دانش اعم از خلق، ذخیره سازی، تسهیم و به کارگیری دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان، تأثیر مثبت دارد.

کیلپاتریک و جونز^{۱۳} (۲۰۰۳) در بررسی های خود ضمن تأکید بر اهمیت یادگیری گروهی در کشاورزان، به ویژگی های فردی آنان در یادگیری و همچنین در پذیرش و کاربرد نوآوری ها توجه کرده اند.

جیمنز و سانزوالی^{۱۴} (۲۰۱۱) رابطه بین یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمان ها را بررسی کرده اند. نتایج تحقیقات آنان نشان داد که یادگیری و نوآوری بر عملکرد سازمان ها تأثیر مثبت داشته و یادگیری، نوآوری را تحت تأثیر قرار می دهد.

تیمرمنز^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۳) در نتایج پژوهش خود بر وجود رابطه های مثبت بین فعالیت های یادگیری گروهی و افزایش کاربرد نوآوری های بنیادی تأکید کرده اند. فی^{۱۶} و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیق خود پیرامون کارگروهی و نوآوری به این نتیجه رسیدند که هرچه میزان استفاده از گروه های کاری در یک سازمان بیشتر باشد، سطح نوآوری در آن سازمان بالاتر خواهد بود.

ویدمن و مسمن^{۱۷} (۲۰۱۶) در پژوهش خود پیرامون تأثیر رفتارهای یادگیری گروهی بر

13. Kilpatrick & Johns
14. Jimenz & Sanvalle
15. Timermans
16. Fay
17. Widmann & Messman

نوآوری تولیدی:

نوآوری تولیدی فراهم کننده ابزاری برای تولید است که به توسعه و ارائه تولیدها و خدمات جدید و بهبود یافته اشاره دارد. در واقع، می‌توان گفت که منظور از نوآوری تولیدی این است که سازمان تا چه حد در ارائه تولیدها و خدمات نوآورانه پیشتاز است.

نوآوری فرآیندی:

نوآوری فرآیندی ابزاری را در جهت حفظ و بهبود کیفیت و صرفه جویی هزینه‌ها فراهم می‌کند و دربرگیرنده اتخاذ روش‌های جدید یا بهبود یافته تولید، توزیع یا ارائه خدمت است.

نوآوری در رفتار:

نوآوری در رفتار، به فرآیند به کارگیری دیدگاه‌های تازه حل مسئله در عمل و در نتیجه ارتقاء یک محصول یا فرآورده، فرآیند یا خدمت اشاره دارد. نوآوری در رفتار را می‌توان نوعی فرآیند انگیزه‌ای در فرد یا گروهی در سازمان منظور داشت که شامل سه وظیفه رفتاری اصلی تولید دیدگاه، ارتقاء دیدگاه و به کارگیری دیدگاه در عمل است.

نوآوری در راهبرد:

نوآوری در راهبرد به تغییر پذیری در ساختار سازمانی، رویکردهای مدیریتی، راهبردها، فرآیندها و سیستم‌های اداری اشاره دارد. در سازمان‌های نوآور، نوآوری فرآیندی مخاطره آمیز تلقی نشده و با مقاومت روبه رو نمی‌شود. در این سازمان‌ها، مدیران و اعضاء به طور فعال در جستجوی دیدگاه‌های نوآورانه می‌باشند. در چنین فضا و ساختاری، اعضاء برای ایده‌های جدیدی که مطرح می‌کنند، هرچند نتیجه‌ای هم در بر نداشته باشد، بازخواست و تنبیه نمی‌شوند و همیشه برای انجام فعالیت‌های نوآورانه

نیز تشویق شده و همواره از ایده‌های نوآورانه به خوبی استقبال می‌شود.

حمایت از نوآوری:

حمایت همه جانبه سازمان از نوآوری‌ها، فرهنگ سازمانی موافق، جذب تسهیلات و پاداش‌های مالی و انواع مشوق‌ها در سطوح گوناگون عاملی بسیار مهم در ایجاد خلاقیت و نوآوری است. در این زمینه، انعطاف پذیری در قوانین و مقررات، پذیرش منطقی اشتباهات و ایجاد فضای توانمندسازی روان شناختی و ایجاد اشتیاق شغلی در راستای اهداف سازمانی نیز ضرورت دارد.

مرور نتایج پژوهش‌های مختلف، اثرگذاری‌های پایدار انواع نوآوری را در ارتقاء بهره‌وری و عملکرد سازمان‌ها نشان می‌دهند. از سوی دیگر، گروه‌ها و نه افراد، سنگ بنای یادگیری گروهی را تشکیل می‌دهند و تا هنگامی که گروه‌ها یاد نگیرند، سازمان نیز قادر به یادگیری نخواهد بود. یادگیری گروهی یک نظام گروهی تلقی می‌شود که بدین وسیله اعضای یک تیم قادر به ارتقاء هوش جمعی خود می‌شوند و می‌توانند به عنوان یک هویت واحد تفکر کرده، خلق کنند و بیاموزند. یکی از دلایلی که یادگیری و به ویژه یادگیری گروهی برای موفقیت سازمان‌ها حیاتی و ضروری تلقی می‌شود نیز این است که یادگیری، بهبود و توسعه فرآیندها و محصول‌های تازه را آسان می‌کند (محمدی حسینی و همکاران، ۱۳۹۲).

توجه به ویژگی‌های فردی اعضا از جمله مهم ترین مؤلفه‌های یادگیری گروهی است. با شناسایی ویژگی‌های هر فرد مشارکت کننده در یادگیری و به ویژه شناسایی تفاوت‌های فردی بین افراد و رفتارهای مشارکتی افراد در یادگیری

خواست‌ها و نیازهای مشارکت‌کنندگان، یادگیری را آسان می‌کند.

این پژوهش نیز بر این مهم تمرکز داشته و بر مبنای مرور ادبیات فرض می‌کند که مؤلفه‌های یادگیری گروهی، تأثیر مثبت، مستقیم و معنی‌داری بر کاربرد نوآوری دارد و نیز یادگیری گروهی توانایی پیش‌بینی کاربرد نوآوری را در تعاونی‌های کشاورزی دارد و می‌تواند باعث افزایش کاربرد نوآوری در ابعاد مختلف در تعاونی‌های کشاورزی شود.

فرضیه‌های پژوهش:

بر اساس اهداف پژوهش، فرضیه‌ها به شرح زیر مشخص شدند:

فرضیه ۱. تشکیل گروه‌های یادگیری رابطه مثبت و معنی‌داری با کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی دارد.

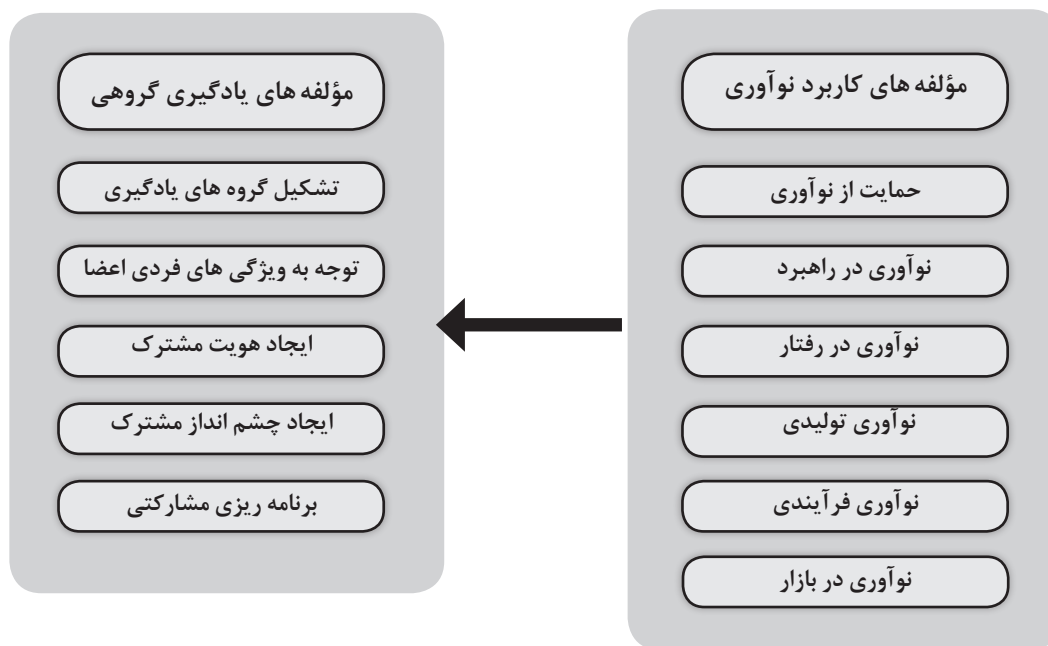
فرضیه ۲. توجه به ویژگی‌های فردی اعضا رابطه مثبت و معنی‌داری با کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی دارد.

فرضیه ۳. ایجاد هویت مشترک رابطه مثبت و معنی‌داری با کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی دارد.

فرضیه ۴. ایجاد چشم‌انداز مشترک رابطه مثبت و معنی‌داری با کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی دارد.

فرضیه ۵. برنامه‌ریزی مشارکتی رابطه مثبت و معنی‌داری با کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی دارد.

گروهی، می‌توان نیازها و عامل‌های مؤثر بر انگیزش هر یک از افراد، آمادگی و استعداد هر فرد برای یادگیری، دیدگاه‌های خلاقانه هر یک از افراد و روش‌هایی که هر یک از آنان برای دستیابی به اطلاعات از درون و بیرون از سازمان بر می‌گزینند را شناخت و از مجموعه آن‌ها برای تقویت و متناسب‌سازی یادگیری بهره‌جست (شکری‌نوده و همکاران، ۱۳۹۸). افزون بر توجه به ویژگی‌های فردی اعضا، ضرورت تشکیل گروه‌ها و ایجاد هویت مشترک، ایجاد چشم‌انداز مشترک نیز از مهم‌ترین مؤلفه‌های یادگیری گروهی به‌شمار می‌رود. چشم‌انداز مشترک عبارت است از ایجاد احساس مسئولیت در یک گروه از طریق ایجاد تصویرهای مشترک از آینده‌ی مطلوب سازمان. چشم‌انداز مشترک تصویری است که در یک سازمان و نزد گروهی از اعضا آن سازمان وجود دارد. آنان احساس مشترکی از آرزوی مشترک بوجود می‌آورند و در کل سازمان خود آن را نشر می‌دهند و با استفاده از این عامل مشترک، فعالیت‌های خود را شکل می‌دهند (عطایی، ۱۳۹۸). ایجاد هویت مشترک و چشم‌انداز مشترک می‌تواند سازمان را به سمت نوعی نبود تمرکز سوق دهد. از آنجا که تمرکز، به‌طور بالقوه، مشارکت را دشوار می‌نماید، برنامه‌ریزی مشارکتی می‌تواند سبب آسانگری مشارکت شود. این نوع برنامه‌ریزی به ویژه در تعاونی‌های روستایی و کشاورزی، که خود بر پایه نیازها و هدف‌های مشترک کشاورزان و روستاییان بنیان نهاده می‌شوند می‌توانند تعهد اعضا را در قبال یادگیری و نوآوری در سازمان افزایش دهند (قرنی‌آرانی، ۱۳۹۳). ملندز و پارکر^{۱۸} (۲۰۱۹) بر این باورند که برنامه‌ریزی مشارکتی از طریق تعدیل و متناسب‌سازی محیط یادگیری با



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

شدند که متناسب با حجم کل نمونه مورد نظر و حجم جامعه مورد نظر در آن شهرستان، بررسی شدند (جدول ۱ توزیع فراوانی تعاونی‌های مورد بررسی و پاسخگویان برحسب شهرستان قرارگیری تعاونی‌ها را نشان می‌دهد).

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق کمی و از نظر روش‌های دستیابی به حقیقت‌ها و داده‌پردازی از نوع تحقیقات کمی (علی - مقایسه‌ای^{۱۹}) بود. تحقیق علی - مقایسه‌ای به تحقیقاتی اطلاق می‌شود که در آنها پژوهشگر با توجه به متغیر وابسته به بررسی علل احتمالی رخداد می‌پردازد. با توجه به محدوده زمانی تحقیق، پژوهش از نوع مقطعی است و در پاییز و زمستان ۱۳۹۸ انجام گرفته است. جامعه آماری شامل اعضای شرکت‌های تعاونی زراعت و باغداری استان تهران (N=10180) بودند. به منظور تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و بر مبنای این ابزار حجم نمونه مورد نیاز برابر ۳۳۵ نفر برآورد شد که با روش طبقه‌ای با انتساب متناسب بررسی شدند. بدین ترتیب تعاونی‌های هر شهرستان به عنوان یک طبقه در نظر گرفته

19. Causal & comparative

جدول ۱- توزیع فراوانی تعاونی های مورد بررسی و پاسخگویان بر حسب شهرستان قرار گیری تعاونی ها

ردیف	شهرستان	شمار تعاونی	درصد از کل تعاونی ها	تعداد تعاونی های مورد مطالعه	درصد از تعاونی های مورد بررسی	شماره اعضا	درصد از کل اعضا	شماره اعضای مورد مطالعه	درصد از کل اعضای مورد مطالعه
۱	اسلامشهر	۲۵	۴/۷۸	۳	۵/۸	۷۲۸	۷/۱۵	۲۴	۷/۱۶
۲	بهارستان	۱	۰/۱۹	۰	-	۱۷	۰/۱۶	۰	-
۳	پاکدشت	۶۴	۱۲/۲۶	۶	۱۱/۷۶	۱۰۶۷	۱۰/۴۸	۳۵	۱۰/۴۴
۴	پردیس	۱	۰/۱۹	۰	-	۹	۰/۰۸	۰	-
۵	پیشوا	۱۰	۱/۹۱	۱	۱/۹۶	۸۰	۰/۷۸	۲	۰/۵۹
۶	تهران	۱۴۸	۲۵/۳۵	۱۴	۲۷/۴۵	۲۲۰۷	۲۱/۶۷	۷۱	۲۱/۱۹
۷	دماوند	۸۴	۱۶/۱۹	۸	۱۵/۶۸	۱۲۴۳	۱۲/۲۱	۴۱	۱۲/۲۳
۸	رباط کریم	۱۰	۱/۹۱	۱	۱/۹۶	۱۶۱	۱/۵۸	۶	۱/۷۹
۹	ری	۴	۰/۷۶	۱	۱/۹۶	۳۰	۰/۲۹	۲	۰/۵۹
۱۰	شمیرانات	۲	۰/۳۸	۰	-	۱۴	۰/۱۳	۰	-
۱۱	شهریار	۴۴	۸/۴۲	۴	۷/۸۴	۱۴۷۸	۱۴/۵۱	۴۸	۱۴/۳۲
۱۲	فیروزکوه	۹۵	۱۸/۱۹	۹	۱۷/۶۴	۲۳۶۰	۲۳/۱۸	۷۹	۲۳/۵۸
۱۳	قدس	۲۴	۴/۵۹	۲	۳/۹۲	۶۹۴	۶/۸۱	۲۳	۶/۸۶
۱۴	قزچک	۵	۰/۹۵	۰	-	۷۵	۰/۷۳	۰	-
۱۵	ملارد	۶	۱/۱۴	۱	۱/۹۶	۴۶	۰/۴۵	۲	۰/۵۹
۱۶	ورامین	۹	۱/۷۲	۱	۱/۹۶	۷۱	۰/۶۹	۲	۰/۵۹
۱۷	جمع کل	۵۲۲	۱۰۰	۵۱	۱۰۰	۱۰۱۸۰	۱۰۰	۳۳۵	۱۰۰

بود (جداول ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷). همچنین نتایج شاخص های برازندگی مدل اندازه گیری نشان داد که داده ها از نظر آماری با ساختار زیربنایی نظری سازگاری دارد. به منظور بررسی روایی محتوایی ابزار اندازه گیری، پرسشنامه ها توسط تنی چند از متخصصان اعضای هیأت مدیره تعاونی های کشاورزی و کارشناسان تعاون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأیید شد و برای ارزیابی روایی سازه از میانگین واریانس استخراج شده (AVE)^{۲۰} استفاده شد که در همه موارد در سطح بالاتر از ۰/۵ قابل

20. Average Variance Extracted

برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه محقق ساخت شامل سه بخش اصلی استفاده شد که به ترتیب به بررسی ویژگی های فردی افراد مورد بررسی، مؤلفه های یادگیری گروهی و نوآوری (شکل ۱) در شرکت های تعاونی کشاورزی می پرداخت. پرسشنامه مؤلفه های یادگیری گروهی و نوآوری در شرکت های تعاونی کشاورزی بر پایه طیف پنج درجه ای لیکرت (از خیلی کم تا خیلی زیاد) تنظیم شده است. به منظور بررسی پایایی ابزار اندازه گیری از پایایی ترکیبی (CR) و تتای ترتیبی (θ) استفاده شد که نتایج آن مطلوب

یادگیری ۳ نشانگر، توجه به ویژگی‌های فردی اعضا ۲ نشانگر، ایجاد هویت مشترک ۲ نشانگر، ایجاد چشم انداز مشترک ۲ نشانگر و برنامه ریزی مشارکتی ۲ نشانگر تعیین شد. با توجه به میزان گزارش شده شاخص‌های برآوردگی در جدول ۴ مشاهده می‌شود که مدل‌های یادگیری گروهی در تعاونی‌های کشاورزی از برآورد مناسب و قابل قبولی برخوردار است. بنابراین، می‌توان گفت که داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق هم‌خوانی مناسبی دارد.

قبول بود (جدول ۳ و ۶). به دلیل نیاز به بررسی اثرگذاری متغیرهای تحقیق به صورت همزمان از مدل‌سازی معادله‌های ساختاری به شیوه‌میتنی بر کواریانس به کمک نرم‌افزارهای LISREL و SPSS استفاده شد، ضمن آنکه از آزمون همبستگی اسپیرمن نیز استفاده شد.

متغیر نهفته یادگیری گروهی از پنج بعد شامل تشکیل گروه‌های یادگیری، توجه به ویژگی‌های فردی اعضا، ایجاد هویت مشترک، ایجاد چشم انداز مشترک و برنامه ریزی مشارکتی تشکیل شده است که برای بعد تشکیل گروه‌های

جدول ۲- مدل اندازه‌گیری اصلاح شده به همراه سطح معنی‌داری و هر یک از بارهای عاملی متغیر یادگیری گروهی

سازه	مؤلفه	گویه	بار عاملی استاندارد	خطای استاندارد	t	θ	
یادگیری گروهی	تشکیل گروه‌های یادگیری	فرآیندهای کار گروهی به منظور شفاف‌سازی و بهره‌وری بیشتر در تعاونی‌ها	۰/۷۳ **	-	-	-	
		ارزیابی فرضیه‌های در مورد موضوع‌های مورد بحث از طریق بحث گروهی	۰/۸۷ **	۰/۰۸۱	۱۳/۵۶		
		برگزاری دوره‌های آموزش در قالب گروه‌های یادگیری	۰/۷۳ **	۰/۰۷۳	۱۲/۲۲		
	توجه به ویژگی‌های فردی اعضا	توجه به تفاوت‌های فردی در طراحی دوره‌ها	۰/۸۰ **	-	-	-	
		توجه به علاقه‌های کارکنان در فرایند یادگیری	۰/۷۳ **	۰/۰۷۸	۹/۷۱		
	ایجاد هویت مشترک	پرورش حس تعلق در کارکنان در هنگام یادگیری	۰/۷۵ **	-	-	-	
		مشاط هستم تا برای موفقیت این تعاونی بیشتر تلاش کنم.	۰/۷۶ **	۰/۱۲	۷/۴۶		
	ایجاد چشم‌انداز مشترک	تبیین و شفاف‌سازی نقش هر یک از کارکنان در رسیدن به اهداف سازمان	۰/۷۶ **	-	-	-	
		افرادی که در این تعاونی فعالیت می‌کنند هدف‌های همانندی دارند	۰/۸۵ **	۰/۱۰	۶/۱۹		
	برنامه‌ریزی مشارکتی	دوره‌های آموزشی با همکاری همه اعضای تعاونی برنامه‌ریزی می‌شوند	۰/۸۰ **	-	-	-	
		برای تصمیم‌گیری‌های مهم در تعاونی‌ها از نظرهای همه اعضا استفاده می‌شود.	۰/۷۸ **	۰/۱۱	۷/۹۵		

** معنی‌داری در سطح ۱ درصد

جدول ۳ - مقادیر بارهای عاملی استاندارد شده و سطح معنی داری شاخص های یادگیری گروهی

AVE	CR	t	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	نما در مدل	شاخص	سازه
۰/۱۶۰	۰/۸۲	۱۰/۳۲	۰/۰۷۳	۰/۷۵ **	L۱	تشکیل گروه های یادگیری	نیروی در شرکت های تعاونی کشاورزی
۰/۱۵۸	۰/۷۳	۱۱/۲۳	۰/۰۸۵	۰/۹۶ **	L۲	توجه به ویژگی های فردی اعضا	
۰/۱۵۷	۰/۷۲	۷/۳۲	۰/۰۸۶	۰/۶۳ **	L۳	ایجاد هویت مشترک	
۰/۱۶۵	۰/۷۸	۸/۸۲	۰/۰۷۷	۰/۶۸ **	L۴	ایجاد چشم انداز مشترک	
۰/۱۵۲	۰/۷۶	۷/۳۸	۰/۰۷۴	۰/۶۵ **	L۵	برنامه ریزی مشارکتی	

** معنی داری در سطح ۱ درصد

جدول ۴ - شاخص های برازندگی مدل اندازه گیری یادگیری گروهی

شاخص	معیار	مقدار گزارش شده
X^2/df	۳ و کمتر	۲/۹۷
RMR	کوچکتر از ۰/۰۵	۰/۰۴۵
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴
NNFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶
RMSEA	کوچکتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۳

متغیر نهفته نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی از پنج بعد نوآوری در بازار، حمایت از نوآوری، نوآوری در رفتار، نوآوری در راهبرد و نوآوری تولیدی و فرآیندی تشکیل شده است که برای نوآوری در بازار ۵ نشانگر، حمایت از نوآوری ۵ نشانگر، نوآوری در رفتار ۶ نشانگر، نوآوری در راهبرد ۳ نشانگر، نوآوری تولیدی ۲ نشانگر و نوآوری فرآیندی ۳ نشانگر تعیین شد و در مجموعه‌های نوآوری سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی با ۲۴ نشانگر و ۶ بعد وارد تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم شد. در جدول ۵ مقدار بار عاملی استاندارد شده، نشانگرهای هر یک از شاخص‌های نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی و سطح معنی‌داری آنها با توجه به مقدار t در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم آورده شده است.

جدول ۵- مدل اندازه‌گیری اصلاح شده به همراه سطح معنی‌داری و هر یک از بارهای عاملی نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی

سازه	مؤلفه	گویه	بار عاملی استاندارد	خطای استاندارد	t	θ
نوآوری در بازار	وجود راهبردهای نوآورانه مناسب بر حسب تغییرپذیری های بازار	ارتقاء توانمندی شرکت های تعاونی در بازاریابی و شناسایی بازارهای جدید	۰/۷۶**	۰/۰۷۹	۱۲/۲۲	-
		تلاش در جهت شناسایی قابلیت های منطقه	۰/۷۷**	۰/۰۷۷	۱۲/۲۶	-
		تلاش در جهت ارتقاء هماهنگی با بازارها	۰/۷۸**	۰/۰۷۳	۱۲/۴۷	-
		سرمایه گذاری در زمینه برندینگ	۰/۷۸**	۰/۰۶۸	۱۲/۴۸	-
		اعطای استقلال نسبی به اعضاء برای انجام نوآوری	۰/۷۲**	-	-	-
حمایت از نوآوری	ایجاد فضای رقابتی در درون تعاونی ها	جذب حمایت ها و تسهیلات برای توسعه نوآوری	۰/۷۷**	۰/۰۶۲	۱۱/۲۷	۱۱/۶۱
		ایجاد زیرساخت ها و فناوری های لازم برای نوآوری	۰/۶۷**	۰/۰۷۲	۱۰/۳۰	۹/۶۳
		ارائه مشوق و حمایت های مالی به تعاونی های نوآور	۰/۷۰**	۰/۰۷۶	۹/۶۳	-
		الگوسازی نوآوری های موفق	۰/۷۲**	-	-	-
نوآوری در رفتار	ارتقاء وضعیت تعاونی ها در جذب منبع های ورودی	استفاده از دیدگاه های برتر داخلی و خارجی	۰/۷۳**	۰/۰۷۷	۹/۲۱	۹/۵۸
		جذب کارکنان باهوش و برتر	۰/۷۲**	۰/۰۷۷	۹/۱۵	۸/۴۳
		شناسایی محصولات های جدید	۰/۷۶**	۰/۰۸۶	۸/۴۳	۹/۵۴
		تولید محصولات جدید	۰/۷۴**	۰/۰۹۶	۹/۵۴	-
		تلاش برای ساخت مدل های برتر کسب و کار	۰/۷۸**	-	-	-
نوآوری در راهبرد	وجود برنامه ریزی راهبردی بلند مدت و نوآورانه	اتخاذ راهبردهای مدیریتی نوآورانه	۰/۷۶**	۰/۰۸۳	۸/۹۰	۹/۰۳
		عدم محافظه کاری در زمینه ورود به زمینه های نو و عرضه خدمات جدید	۰/۷۹**	۰/۰۳۷	-	-
		پیشتر بودن در شناخت محصول ها و ارائه روش های تولید و خدمات جدید	۰/۷۴**	۰/۰۴۵	۶/۸۲	-
نوآوری فرآیندی	ارائه آموزش های مناسب به اعضاء در زمینه نوآوری شدن و عرضه خدمات جدید	ارزیابی مستمر خدمات ارائه شده به کشاورزان و روستاییان برای ارتقاء کیفیت	۰/۷۰**	۰/۰۶۹	۱۱/۸۲	-
		میزان پرداختن به بحث تحقیق و توسعه	۰/۷۹**	۰/۰۷۲	۱۲/۷۳	-

** معنی داری در سطح ۱ درصد

با توجه به نتایج ارایه شده در جدول ۵ مشاهده می شود که همه ی نشانگرها و شاخص ها و دارای میزان t بالاتر از ۱/۹۶ می باشند. نتایج جداول ۵ و ۶ نشان می دهد که برای سازه های نوآوری در تعاونی های کشاورزی، شاخص های CR ، θ و AVE از میزان مناسب و قابل قبولی برخوردار می باشند. و همچنین با توجه نتایج جدول ۷ سازه نوآوری در تعاونی های کشاورزی از برآزش قابل قبولی برخوردار است. بنابراین، می توان اظهار کرد که همه ی شاخص های انتخابی برای سنجش های نوآوری در تعاونی های کشاورزی دقت لازم و کافی را دارند و روایی و پایایی آنها نیز مورد تأیید می باشد.

جدول ۶ - میزان بارهای عاملی استاندارد شده و سطح معنی داری شاخص های نوآوری سازمانی در تعاونی های کشاورزی

سازه	شاخص	نما در مدل	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	t	CR	AVE
نوآوری در شرکت های تعاونی کشاورزی	نوآوری در بازار	IN _۱	۰/۸۵ ^{**}	۰/۰۷۳	۱۱/۵۶	۰/۸۶	۰/۵۶
	حمایت از نوآوری	IN _۲	۰/۹۲ ^{**}	۰/۰۷۱	۱۳/۰۵	۰/۸۳	۰/۵۲
	نوآوری در رفتار	IN _۳	۰/۷۹	۰/۰۸۰	۹/۸۷	۰/۷۷	۰/۵۴
	نوآوری در راهبرد	IN _۴	۰/۶۱	۰/۰۷۵	۸/۰۵	۰/۷۹	۰/۵۵
	نوآوری تولیدی	IN _۵	۰/۶۸ ^{**}	۰/۰۸۶	۷/۹۱	۰/۷۳	۰/۵۸
	نوآوری فرآیندی	IN _۶	۰/۶۶ ^{**}	۰/۰۶۶	۹/۳۶	۰/۸۰	۰/۵۷

جدول ۷ - شاخص های برآزش مدل اندازه گیری نوآوری در تعاونی های کشاورزی

شاخص	معیار	مقدار گزارش شده
X^2/df	۳ و کمتر	۲/۹۵
RMR	کوچکتر از ۰/۰۵	۰/۰۵
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۱
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳
NNFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
RMSEA	کوچکتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۷

یافته‌های پژوهش:

بررسی همبستگی بین مؤلفه‌های یادگیری گروهی با مؤلفه‌های کاربرد نوآوری از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد (جدول ۸). نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن گویای آن است که بین همه مؤلفه‌های یادگیری گروهی و کاربرد نوآوری در شرکت‌های تعاونی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

بنابر یافته‌های به دست آمده ۷۵/۵۸۲ درصد (۲۵۴ نفر) اعضای شرکت‌های تعاونی مورد بررسی مرد و ۲۴/۱۸ درصد (۸۱ نفر) زن بودند و میانگین سنی آنان ۴۲/۲ سال (انحراف معیار ۱۱/۵۴ سال) بود و بیشترین فراوانی به طبقه سنی ۴۰ تا ۶۰ سال اختصاص داشت (۵۶/۱ درصد). به منظور

جدول ۸- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش (** معنی دار در سطح ۰/۰۱)

متغیر	گروه‌های یادگیری	توجه به ویژگی‌های فردی اعضا	ایجاد هویت مشترک	ایجاد چشم‌انداز مشترک	برنامه‌ریزی مشارکتی	حمایت از نوآوری	نوآوری در راهبرد	نوآوری در رفتار	نوآوری تولیدی	نوآوری فرآیندی	نوآوری در بازار
تشکیل گروه‌های یادگیری (L1)	-										
توجه ویژگی‌های فردی اعضا (L2)	۰/۵۴۳۰	-									
ایجاد هویت مشترک (L3)	۰/۴۱۰۰	۰/۴۶۵۰	-								
ایجاد چشم‌انداز مشترک (L4)	۰/۵۱۹۰	۰/۵۲۹۰	۰/۴۱۴۰	-							
برنامه‌ریزی مشارکتی (L5)	۰/۴۴۰۰	۰/۴۱۰۰	۰/۶۵۷۰	۰/۴۶۳۰	-						
حمایت از نوآوری (N1)	۰/۳۹۴۰	۰/۳۷۵۰	۰/۴۲۷۰	۰/۴۱۵۰	۰/۴۱۶۰	-					
نوآوری در راهبرد (N2)	۰/۳۶۷۰	۰/۳۳۴۰	۰/۴۲۶۰	۰/۳۷۷۰	۰/۴۰۶۰	۰/۶۶۶۰	-				
نوآوری در رفتار (N3)	۰/۳۶۸۰	۰/۳۳۲۰	۰/۴۷۸۰	۰/۴۰۳۰	۰/۴۲۹۰	۰/۵۷۶۰	۰/۶۴۵۰	-			
نوآوری تولیدی (N4)	۰/۳۵۲۰	۰/۳۳۴۰	۰/۴۱۳۰	۰/۳۸۰۰	۰/۳۹۹۰	۰/۵۸۴۰	۰/۵۹۳۰	۰/۶۳۶۰	-		
نوآوری فرآیندی (N5)	۰/۳۰۷۰	۰/۳۲۹۰	۰/۴۰۷۰	۰/۳۶۵۰	۰/۳۸۵۰	۰/۵۷۰۰	۰/۵۷۶۰	۰/۶۹۸۰	۰/۷۲۰۰	-	
نوآوری در بازار (N6)	۰/۳۰۳۰	۰/۳۱۳۰	۰/۴۰۰۰	۰/۳۰۰۰	۰/۳۸۴۰	۰/۵۰۶۰	۰/۵۰۲۰	۰/۶۰۸۰	۰/۵۷۷۰	۰/۶۵۸۸۰	-

مسیر (β) و میزان آماری تی (t-value) آزمون شدند. نتایج تحلیل مسیر در مدل ساختاری برآزش شده برای آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول ۹ آمده است. با توجه به جدول ۹، یادگیری گروهی می‌تواند تا ۴۳ درصد از تغییرپذیری های کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی را تبیین کنند.

به منظور بررسی چارچوب مفهومی این پژوهش و پی بردن به رابطه های علی میان متغیر وابسته (کاربرد نوآوری) و متغیرهای مستقل (یادگیری گروهی) از روش مدلسازی معادله های ساختاری (CB-SEM) و نرم افزار Lisrel بهره گرفته شد. فرضیه های پژوهش بر مبنای مدل ساختاری برآزش شده پژوهش با استفاده از ضریب های استاندارد

جدول ۹- نتایج تحلیل مسیر در مدل ساختاری برای آزمون فرضیه های پژوهش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب استاندارد شده (β)	خطای استاندارد	t-value	R ²
کاربرد نوآوری در تعاونی های کشاورزی	تشکیل گروه های یادگیری (L1)	۰/۱۳	۰/۰۵۳	۲/۲۵	
	توجه به ویژگی های فردی اعضا (L2)	۰/۱۴	۰/۰۵۴	۲/۳۰	
	ایجاد هویت مشترک (L3)	۰/۲۴	۰/۰۴۶	۳/۹۰	۰/۴۳
	ایجاد چشم انداز مشترک (L4)	۰/۱۵	۰/۰۴۷	۲/۵۲	
	برنامه ریزی مشارکتی (L5)	۰/۱۹	۰/۰۴۹	۳/۰۱	

با توجه به جدول ۳، ضریب استاندارد مسیر بین توجه ویژگی‌های فردی اعضا و نوآوری ۰/۱۴ است که مقدار t به دست آمده (۲/۳۰) بالاتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ قرار دارد ($t\text{-value} > 1/96$)؛ یعنی بین توجه ویژگی‌های فردی اعضا و کاربرد نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بنابراین، فرضیه دوم پژوهش تایید میشود.

فرضیه ۳. بین ایجاد هویت مشترک و کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی رابطه معنادار وجود دارد.

همانطور که در جدول ۳ آمده است، ضریب استاندارد مسیر بین ایجاد هویت مشترک و نوآوری ۰/۲۴ است که مقدار t به دست آمده (۳/۹۰) بالاتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ قرار دارد ($t\text{-value} > 1/96$)؛ یعنی

فرضیه ۱. بین تشکیل گروه‌های یادگیری و کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به جدول ۳، ضریب استاندارد مسیر بین تشکیل گروه‌های یادگیری و کاربرد نوآوری ۰/۱۳ است که مقدار t به دست آمده (۲/۲۵) بیشتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ قرار دارد ($t\text{-value} > 1/96$)؛ یعنی بین تشکیل گروه‌های یادگیری و کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و بنابراین، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه ۲. بین توجه به ویژگی‌های فردی اعضا و کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی رابطه معنادار وجود دارد.

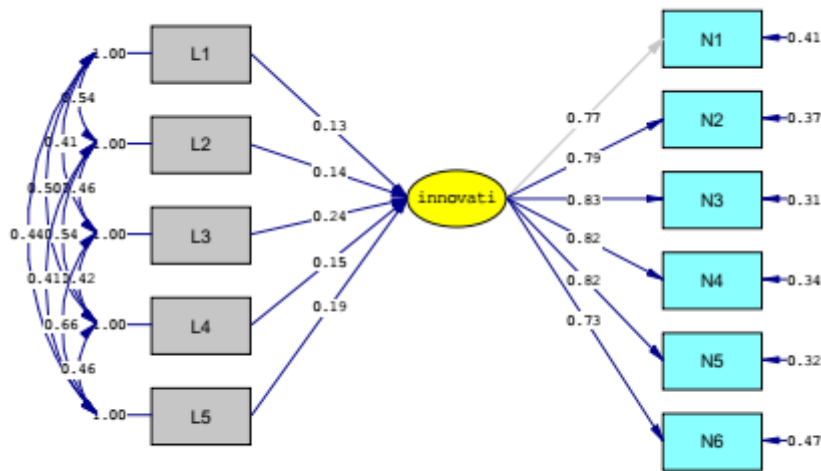
فرضیه ۵. بین برنامه ریزی مشارکتی و کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به جدول ۳، ضریب استاندارد مسیر بین برنامه ریزی مشارکتی و نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی ۰/۱۹ است که مقدار t به دست آمده (۳/۰۱) بالاتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ قرار دارد ($t\text{-value} > 1/96$); یعنی برنامه ریزی مشارکتی و کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و بنابراین، فرضیه پنجم پژوهش نیز تایید می‌شود. شکل ۲ مدل مدل ساختاری پژوهش با نمایش بارهای عاملی استاندارد را نشان می‌دهد.

بین ایجاد هویت مشترک و کاربرد نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بنابراین، فرضیه سوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

فرضیه ۴. بین ایجاد چشم انداز مشترک و نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به جدول ۳، ضریب استاندارد مسیر بین ایجاد چشم انداز مشترک و کاربرد نوآوری ۰/۱۵ است که مقدار t به دست آمده (۲/۵۲) بالاتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ قرار دارد ($t\text{-value} > 1/96$); یعنی بین ایجاد چشم انداز مشترک و کاربرد نوآوری رابطه معناداری وجود دارد و بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش رد می‌شود.



Chi-Square=75.66, df=34, P-value=0.00005, RMSEA=0.061

شکل ۲- مدل ساختاری پژوهش با نمایش بارهای عاملی استاندارد

پذیرش قرار دارند که گویای برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش است؛ به عبارتی، مدل ساختاری پژوهش، توانایی تبیین رابطه‌های ساختاری بین سازه‌های حاضر در مدل را دارد.

برای سنجش مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش، شاخص‌های برازندگی برآورد شده و دامنه پذیرش هر یک از شاخص‌ها در جدول ۱۰ آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، شاخص‌های نیکویی برازش برآورد شده در دامنه

جدول ۱۰- شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری

شاخص برازش	معیار مطلوب	مقدار گزارش شده
X^2/df (مجذور کای به درجه آزادی)	≤ 3	۲/۲۲
NFI شاخص نرم شده برازندگی	≥ 0.90	۰/۹۷
CFI شاخص برازندگی تطبیقی	≥ 0.90	۰/۹۸
IFI شاخص برازش افزایشی	≥ 0.90	۰/۹۸
GFI شاخص میزان انطباق	≥ 0.90	۰/۹۵
RMSEA ریشه دوم میانگین خطای تقریب	≤ 0.08	۰/۰۶۱

بحث و نتیجه گیری:

رقابت در فناوری و تضمین و تداوم حیات و بقا در حوزه کشاورزی نیازمند یافتن راه حل‌ها و روش‌های جدید رویارویی با بحران‌ها و مشکلات است که به نوآوری، ابداع، خلق محصول‌ها، فرآیندها و روش‌های جدید بستگی زیادی دارد. امروزه با افزایش اهمیت نوآوری در فرآیند توسعه و انتقال فناوری‌های کشاورزی، کارگزاران نهادی تحقیق، آموزش و ترویج کشاورزی تلاش می‌کنند تا چارچوبی انعطاف پذیر برای مشارکت هر چه بیشتر مخاطبان خویش فراهم آورند. با توجه به ویژگی‌های خاص کشاورزان در پذیرش نوآوری‌ها، یکی از راهکارهای مهم در پذیرش و کاربرد و ارتقاء عملکرد نوآوری‌ها، ایجاد جوی برای یادگیری گروهی است که در آن کمتر به انتقال صرف اطلاعات توجه شده و تأکید بیشتری روی گردش دانش و اطلاعات، توسعه مهارت‌ها و دیدگاه‌های نو در کشاورزان وجود دارد. یادگیری گروهی، مخاطبان آموزش و ترویج کشاورزی را بیشتر با فعالیت‌های یادگیری و سطوح بالای تفکر در حیطه شناختی، نظیر کاربرد، تجزیه

و تحلیل، ترکیب و ارزشیابی، درگیر می‌نماید. نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین همه‌ی ابعاد یادگیری و کاربرد نوآوری و مؤلفه‌های آن وجود دارد. همچنین، از میان مؤلفه‌های یادگیری گروهی، ایجاد هویت مشترک بیشترین سهم را در پیش بینی کاربرد نوآوری در تعاونی‌های کشاورزی داشته است. بنابراین، نتیجه می‌گیریم که با افزایش یادگیری گروهی، به ویژه با ایجاد هویت و درک و چشم انداز و مشترک در کشاورزان عضو تعاونی‌ها، کاربرد نوآوری در آن‌ها بیشتر می‌شود. هویت مشترک، باعث می‌شود افراد، احساس وحدت و انسجام و پیوستگی نسبت به گروه و سازمان خود داشته باشند و خود را جزئی از مسئله‌ها و دشواری‌های سازمان بدانند. چشم انداز هنگامی مشترک است که افراد تصویری مشترک از آینده مطلوب داشته باشند و تعهدی متقابل نسبت به دستیابی به هدف ایجاد کنند. این نتایج با یافته‌های حسنی (۱۳۸۸)، قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۳)، امجد زبردست و همکاران (۱۳۹۶)، امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۴)، عطایی (۱۳۹۸)

استانداردهای آموزش و یادگیری به شیوه‌های آسان تر دست یابند. این دستاورد، با نتایج پژوهش مهارتی و همکاران (۱۳۹۲)، شگری نوده و همکاران (۱۳۹۸) و کیلیپاتریک و جونز (۲۰۰۳) هم‌خوانی و سازگاری دارد.

از جمله کاربردهای عملی نتایج بررسی این است که مدیران تعاونی‌های کشاورزی، به ایجاد فضایی نیاز دارند که در آن یادگیری و تبادل دانش و اطلاعات در همه سطوح رخ دهد. با توجه به تغییرپذیری‌های سریع دانش و ایجاد فضای رقابتی و نبود اطمینان و خطرپذیری بالای فعالیت‌های کشاورزی، توسعه یادگیری گروهی در چنین فضای نامطمئنی بسیار ضروری است. به نظر می‌رسد، به نوعی تغییر دیدمان از اجرای آموزش‌های مدون و متداول به سوی یادگیری گروهی و سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی نیاز داریم. همچنین، یادگیری گروهی با توجه به مؤلفه‌های و ویژگی‌های خود که در سطحی فراتر از یادگیری فردی و صرف انتقال دانش مطرح شده و مورد توجه قرار گرفته است، می‌تواند کشاورزان عضو تعاونی‌ها را در فضایی بازتر به پذیرش و کاربرد بهتر نوآوری سوق دهد. با توجه به این مهم که سرمایه اجتماعی موجود در تعاونی‌ها، خود بستر ساز چشم‌انداز و هویت مشترک برای یادگیری گروهی و کارهای جمعی است، توجه به تقویت این زیرساختارها نیز به کاربرد نوآوری‌ها در تعاونی‌های کشاورزی منتج می‌شود. از سوی دیگر، در یادگیری گروهی، مشارکت در تجزیه و تحلیل و انتقال تجربه‌ها بین اعضای گروه، می‌تواند آموزش را به نوعی آموزش مبتنی بر حل مسئله تبدیل کند که در حوزه کشاورزی بسیار سودمند و مورد نیاز است. با توجه به شمار و اهمیت تعاونی‌ها در بخش کشاورزی

و جیمنز و سانزوالی (۲۰۱۱) هم‌خوانی و سازگاری دارد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی مشارکتی و تشکیل گروه‌های یادگیری گروهی، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر به کارگیری نوآوری‌ها در ابعاد مختلف در تعاونی‌های کشاورزی دارد و منجر به ارتقاء نوآوری‌ها و به کارگیری آن‌ها در عمل می‌شود. برنامه‌ریزی مشارکتی سبب می‌شود نوعی عدم تمرکز ایجاد شده و مشارکت اعضا آسانگری شود. در نتیجه، دیدگاه‌های افراد با اهمیت تلقی شود و تعهد نسبت به هدف‌های سازمان و اعتماد متقابل میان افراد گروه و سازمان ایجاد گردد. همچنین، تعاونی‌هایی که در آن‌ها گروه‌های یادگیری تشکیل می‌شود، نوآورتر بوده و خود را با تغییرات روز بیشتر سازش می‌دهند. این نتایج با یافته‌های فی و همکاران (۲۰۱۵)، ویدمن و همکاران (۲۰۱۶)، ویلفراید (۲۰۱۷) و باستن و هامان (۲۰۱۸) و ملندز و پارکر (۲۰۱۹) هم‌خوانی دارد. فرصت و فضای ایجاد شده جهت تبادل دانش و اطلاعات در یادگیری‌های گروهی، باعث تسهیم مناسب دانش و اطلاعات و مشارکت فعال افراد در یادگیری شده و سبب بهبود کاربرد نوآوری‌ها و در نتیجه ارتقاء عملکرد تعاونی و افزایش اثربخشی و کارایی آن خواهد شد. همچنین نتایج پژوهش توجه به ویژگی‌های افراد در یادگیری را بر کاربرد نوآوری مؤثر می‌داند. بدیهی است، از آنجا که ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی موجب تفاوت در تفکر و در نتیجه رفتار متفاوت افراد در یادگیری می‌شود، شناسایی آن‌ها در برنامه‌ریزی‌های آموزشی به دست اندرکاران و مدیران این موضوع، کمک شایان توجهی خواهد کرد و آنان را در متناسب سازی روش‌های انتقال دانش و یادگیری یاری خواهد رساند به گونه‌ای که بتوانند به

و اهمیت نوآوری در بازار محصول ها ضرورت دارد دوره های آموزشی مدیریت بازاریابی با تأکید بر موضوع های دانش و مهارت فروش، برند سازی، ارزش آفرینی، مشتری مداری و توسعه محصول جدید با در نظر گرفتن پراکندگی جغرافیایی تعاونی ها برای همه ی اعضا، کارکنان و مدیران آنان برگزار شود. با توجه به خطرپذیری فعالیت های کشاورزی، هرگونه آموزش در زمینه توسعه محصول جدید برای تعاونی های کشاورزی با معرفی مرحله های مهم شناخت فضای موجود مورد نیاز خریداران، فرصت یابی، نظریه پردازی، غربال کردن نظریه ها، طراحی محصول، تحلیل اقتصادی محصول و آزمون اولیه محصول انجام شود.

به منظور ایجاد روحیه یادگیرندگی و نوآوری در اعضای تعاونی ها می توان تعاونی های موفق در زمینه یادگیری و نوآوری را به عنوان الگوهای کارآمد، شناسایی و معرفی کرد تا از این طریق، افزون بر تشویق و ایجاد انگیزه پیشرفت در تعاونی ها، در زمینه ترویج روحیه نوآوری و یادگیری گروهی نیز اقدام مهم و مؤثری انجام شود.

کشور، کاربرد نوآوری ها در تعاونی های کشاورزی نیز با ارتقاء عملکرد این شرکت ها، تأثیر بسیاری در توسعه کشاورزی کشور خواهد داشت. با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش پیشنهاد می شود: با توجه به این که یادگیری گروهی و کاربرد نوآوری ها در تعاونی های کشاورزی، مستلزم فرهنگ سازی است در این زمینه باید تمهیدها و سرمایه گذاری لازم از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت جهاد کشاورزی اندیشیده شده و بسترهای لازم برای این مهم فراهم شود.

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با مشارکت سازمان تعاون روستایی، از طریق برگزاری همایش ها، گردهمایی ها و سمینارهای مشترک بین تعاونی های کشاورزی و روستایی، در زمینه تبادل تجربه های نوآورانه، تعامل ایجاد کنند.

با توجه به ابعاد و مولفه های یادگیری گروهی، تلاش در جهت تدوین طرح های آموزشی نوآورانه با مشارکت اعضا و هیأت مدیره تعاونی ها از طریق برنامه ریزی مشارکتی انجام شود. بدین صورت هویت و چشم انداز مشترک در میان اعضا تعاونی به گونه ای مؤثرتر ایجاد و تقویت می شود.

استفاده از فرصت های تشکیل مجمع های عمومی عادی و فوق العاده تعاونی ها برای بحث و تبادل اندیشه پیرامون موضوع های اولویت دار تعاونی های کشاورزی برای یادگیری .

مدیران تعاونی های کشاورزی به بازخورد آموزش ها و یادگیری های گروهی توجه داشته و آموزش های نوآورانه را در راستای ارتقاء و بهبود کیفیت محصول ها و فرآورده های کشاورزی تهیه و تدوین نمایند. با توجه به اهمیت نقش تعاونی های کشاورزی در توسعه منطقه های روستایی کشور

منبع‌ها:

- امین بیدختی، ع.ا، محمدی حسینی، س.ا و فیروزجاییان، م. (۱۳۹۴) بررسی نقش میانجی هویت سازمانی در تأثیر یادگیری بر توانمندسازی سازمانی (مورد مطالعه: مراکز رشد دانشگاهی تهران). فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱۷، ۴۰-۲۳.
- حاجی زاده، پ. و سرداری، ا. (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: هولدینگ تولید محصولات پتروشیمی قائد بصیر). فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال اول، شماره ۲، ۶۳-۹۳.
- حسینی، س. ع. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر توسعه یادگیری گروهی. فصلنامه معرفت شماره ۴۵، ۳۷-۲۵.
- حسینی، س.م. و حاجی پور، ب. (۱۳۸۷). تبیین روابط ذهنیت مشترک، ظرفیت جذب دانش، نوآوری و انعطاف پذیری: شرکت‌های دارویی کشور. نشریه مدرس علوم، دوره ۱۲، شماره ۴، ۱۷۶-۱۵۵.
- داوری دولت آبادی، ن. و ملایی، ر. (۱۳۹۶). یادگیری تیمی اعضاء هیأت علمی؛ یک گام به سمت دانشگاه‌های یادگیرنده. مجله راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، دوره چهارم، شماره ۲، ۹۴-۷۲.
- سلیمانی فر، ا.، بهروزی، ن. و صفایی مقدم، م. (۱۳۹۳). نقش ویژگی‌های شخصیتی، شیوه‌های یادگیری و فراشناخت در پیش‌بینی تفکر انتقادی دانشجویان. نشریه علم - پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. جلد هشتم، شماره ۱۰، ۶۷-۵۹.
- شکری نوده، ع.، کاوسی، ا. و علی شیری، ب. (۱۳۹۸). ارائه الگوی سازمان یادگیرنده در راستای ارتقاء سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی در معاونت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی. مدیریت بهره‌وری، سال دوازدهم. شماره ۴۸، ۲۰۲-۱۸۱.
- صاحب‌دل، س.، نساج‌های صرافی، م.ع.، ملک‌لی، م. و اجاقی، س. (۱۳۹۶). بررسی نقش اکتشاف و بهره‌برداری از دانش در توسعه ابعاد نوآوری در موسسات تحقیقات کشاورزی استان البرز. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. دوره ۲، شماره ۴، ۷۰۳-۶۹۳.
- علی بیگی، ا. و میرزایی، ن. (۱۳۹۴). دیدگاه دانشجویان کشاورزی دانشگاه رازی نسبت به بسترهای ضروری یادگیری تجربی. فصل نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. دوره ۷، شماره ۲۵، ۳۲-۱۴.
- عطایی، م. (۱۳۹۸). چشم انداز مشترک، تصویری از آینده مطلوب سازمان. دو ماهنامه مهندسی مدیریت، پیاپی ۷۵، ۲۹-۱۳.
- عمران زاده، ا.، خوش‌چهره، م.، منوریان، ع. و علایی، ح. (۱۳۹۶). تبیین الگوی یادگیری سازمانی در کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی کشور. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۵، شماره ۳، ۱۱۲-۹۵.
- فلاح رحمت‌آبادی، م.، نایب‌زاده، ش. و داودی رکن‌آبادی، ا. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر

- رقابت‌پذیری با توجه به نقش نوآوری با رویکرد معادلات ساختاری (مطالعه موردی: مخابرات منطقه یزد). فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری سال دوم، شماره ۶، ۱۷۵-۱۶۳.
- قاسم زاده، ا.، ملکی، ش. و حبیبی، ج. (۱۳۹۳). نقش هویت تیمی و هویت سازمانی بر عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی. نشریه مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دوره ۲، شماره ۴، ۱۱۰-۹۵.
- قرنی آرانی، ب. (۱۳۹۳). بررسی نقش برنامه ریزی مشارکتی در کاهش فقر روستایی. فصلنامه پژوهش‌های روستایی. شماره ۳، ۴۸۸-۶۶۷.
- مرتضوی، م.، رسولی قهرودی، م. و رستمی، آ. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر نوآوری سازمانی و راهبرد عمومی رهبری هزینه بر عملکرد سازمان از طریق مزیت رقابتی. مجله مدیریت توسعه و تحول. شماره ۲۷، ۲۵-۱۷.
- محمدی حسینی، س.ا.، امین بیدختی، ع. و جمشیدی، ل. (۱۳۹۲). بررسی نقش یادگیری سازمانی در افزایش عملکرد نوآوری. دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال دوم، شماره ۴، ۸۳-۹۵.
- مرشدلو، ا.، علی پور، م.ص. و عابدی، ز. (۱۳۹۴). بررسی راهکارهای ارتقاء نوآوری محصول در یک بنگاه تولیدی (مطالعه موردی: شرکت ملی شیمی کشاورزی). پژوهشنامه اقتصاد و کسب و کار، سال ششم، شماره ۶۳، ۱۱-۷۶.
- مرصعی، س. (۱۳۹۰). بررسی نقش نظام یادگیری سیار در ارتباطات آموزشی تعاونی‌های کشاورزی. نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش، سال ششم، جلد ۶، شماره ۱۵۹، ۲-۱۴۳.
- مشکانی، ع. (۱۳۹۵). یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی. تهران: موسسه فرهنگی انتشاراتی اندیشه کامیاب ایرانیان.
- مهارتی، ی.، خوراکیان، ع. و فخری فخر آبادی، م. (۱۳۹۲). بررسی و تحلیل رفتارهای تیم‌سازی موفق بر نوآوری درک شده کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل راه آهن اصفهان). نشریه علمی - پژوهشی مدیریت نوآوری. سال دوم، شماره ۴۰، ۳-۲۳.

Basten, D., & Haamann, T. (2018), Approaches for Organizational Learning: A Literature Review. SAGE Open, July-September 2018:1-20.

Brix, J. (2017). Exploing knowledge Creation Processess as a Source of Organizational Learning: A longitudinal Case Study of a Public Innovation Project. Scandinavian Journal of Management, 33(2017), 113-127.

Bresman, H. & Bruhn, M.Z., (2013). The Structural Context of Team Learning: Effects of Organizational and Team Structure on Internal and External Learning. Organization Science, 24(4): 1120-1139.

Fay, D., Shipton, H., West, M.A. and Patterson, M. (2014). Teamwork and Organizational Innovation: The Moderating Role of the HRM Context. Teamwork and Organizational Innovation., 2(2):1-17.

- Jimens, J.D. and Sanz Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4): 408- 417.
- Kayes, C., (2011), Team Learning. *The learn Advantage*: 132-153.
- Kilpatrick, S. and Johns, S. (2003). How Farmers Learn: Different Approaches to Change. *Journal of Agricultural Education & Extension*. 9(4): 151-164.
- Kostopolous, K., Spanos, Y.E. and Prastacos, G (2011). Structure and Function of Team Learning Emergence: A Multilevel Empirical Validation. *Journal of Management*, 39(6): 1430-1450.
- Kreunen, M., Bossche, P.V., Hoven, M., & Gijssels, W., (2018). When Leadership Powers Team Learning: A Meta Analysis. *Journal of Small Group Research*. 49(1): 1-39.
- Melendez, J.W. & Parker, B. (2019). Learning in Participatory Planning Processes. *Planning Theory & Practice*. 20(1): 137-144.
- Timermans, O., Valinge, R., Van Petgem, P., Van Rampaey, B. & Denekens, J (2013). A Contingency Perspective on Team Learning and Innovation in Nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 69(2): 363-373.
- Vargas, M.I.R. (2015). Determinant Factors for Small Business to Achieve Innovation, High Performance and Competitiveness: Organizational Learning and Leadership Style. *The 6th Indonesia International Conference on Innovation & Small Business*. *Procedia- Social & Behavioral Science*, 169(2015): 43-52.
- Wei Fu, Hsin (2017), Organizational Learning and Organization Innovation in the Tourist Hotels . An Empirical Study *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*. 2017 13(9): 6347-6356.
- Widmann, A., Messmann, G., and Mulder, R.H. (2016). The impact of Team Learning Behaviors on Team Innovative Work Behavior: A Systematic Review. *Integrative Literature Review*. 15(4): 429-458.
- Wilfried Neumann, M.A., (2017). Team Learning at Work. (Unpublished doctoral dissertation). University of Regensburg, Bayern, Germany.

The effect of group learning components on the application of innovation in agricultural cooperatives in Tehran province

Nazanin Varamini¹, Dr. Ahmad Rezvanfar²,
Dr. Seyed Hamid Movahed Mohammadi³, Dr. Seyed Ahmadreza Pishbin⁴

1- PhD Student in Agricultural Extension, Campus of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran

2- Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Campus of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran

3- Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Campus of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran

4- Assistant Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Campus of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran

Abstract

In today's technological environment, innovation is essential for organizations and is the secret of their survival. The application of innovations (market innovation, production innovation, process innovation, innovation in behavior, innovation in strategy) especially in the field of production methods and distribution of agricultural products and products in agricultural cooperatives, helps in dynamic markets against fluctuations. External environment, be flexible and achieve their long-term goals. The main purpose of this study was to investigate the effect of group learning in training courses offered by the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare on the application of innovations and whether components of group learning (promoters) can play an effective role in increasing the application of innovations in agricultural cooperatives. , is. Causal-comparative research method and statistical population of the study included members of agricultural cooperatives in Tehran province in the fields of agriculture and horticulture (N = 10180). The sample size was determined based on Cochran's formula of 335 people. In this research, a researcher-made questionnaire consisting of several sections with Likert scale was used. These questionnaires were distributed in a stratified manner with proportional assignment among 335 members of the mentioned agricultural cooperatives. The content validity of the questionnaires was confirmed by several experts, members of the board of directors of agricultural cooperatives and cooperative experts of the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. Its reliability was also confirmed by sequential theta and combined reliability. The results of the research using structural equations showed that from the perspective of members of agricultural cooperatives, group learning has a positive, direct and significant effect on the application of innovation and can play an effective role in increasing the application of innovation in agricultural cooperatives.

Index Terms: group learning, agricultural cooperative, application of innovation, productive innovation

Corresponding Author: A. Rezvanfar

Email: arezvan@ut.ac.ir

Received: 18/03/2020 **Accepted:** 22/06/2020