

رابطه استراتژیهای یادگیری مورد استفاده در دوره های آموزشی ضمن خدمت با خلاقیت و نوآوری کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل

توران سلیمانی^{۱*}، عظیمه متکلم^۲

۱- گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۲- گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

E_Mail: Amotekalem@Yahoo.Com

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر شناسایی رابطه بین استراتژیهای یادگیری مورد استفاده در دوره های آموزشی ضمن خدمت با خلاقیت و نوآوری کارکنان می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت گردآوری داده ها، از نوع تحقیقات میدانی بوده و در زمره تحقیقات توصیفی- همبستگی می باشد. نتایج تحلیلها نشان داد بین یادگیری نظریه پرداز با خلاقیت ابتکاری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین یادگیری عمل گرا با خلاقیت ابتکاری رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی بین یادگیری نظریه پرداز با خلاقیت ترکیبی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین یادگیری عمل گرا با خلاقیت ترکیبی رابطه معناداری وجود دارد. از سویی بین خلاقیت ترکیبی با خلاقیت ابتکاری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین یادگیری نظریه پرداز با یادگیری عمل گرا رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی بین یادگیری عمل گرا با نوآوری رابطه معناداری وجود دارد. در نهایت نتایج نشان داد بین یادگیری نظریه پرداز با نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی: استراتژیهای یادگیری، آموزش ضمن خدمت، خلاقیت، نوآوری

*Corresponding author: عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل

۱. مقدمه

امروزه با اتخاذ سیاستهای عمدی و آگاهانه، یادگیری آگاهانه می‌شود. در واقع مدیریت سازمان باید به صورت روشن و صریح اشتیاق و اراده خود را به مدیریت آگاهانه یادگیری نشان دهد. این امر باید در چشم‌انداز و استراتژی‌ها متجلی گردد. در واقع در چنین سازمانی یادگیری باید تبدیل به ارزش شود و بیانیه ارزشها پشتوانه چنین ارزشی است (فندکلی* و همکاران، ۲۰۱۵).

گستره علوم روز به روز وسیعتر و پر دامنه‌تر می‌گردد. از جمله تحولات چشمگیر در قلمرو علوم مدیریت، بروز و ظهور پدیده‌هایی همچون مدیریت دانش، خلاقیت و استراتژیهای یادگیری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت می‌باشد. برای موفقیت سازمان، دانش به عنوان یک سرمایه، باید بین انسانها قابل مبادله بوده و توانایی رشد داشته باشد. دانش نحوه حل مشکلات، می‌تواند کسب شود و بدین ترتیب مدیریت می‌تواند یادگیری سازمانی را که منجر به خلق دانش دیگری می‌شود، توسعه دهد. سازمانهای آگاه می‌دانند که دانش، سرمایه‌ای فکری است و تنها سرمایه‌ای است که با گذشت زمان تغییر می‌کند و اگر به طور موثری مهار شود، می‌تواند خلاقیت و وضعیت رقابتی سازمان را حفظ کند. استفاده از کل منابع فکری سازمان، می‌تواند مزایای مالی قابل توجهی را در پی داشته باشد (سوارت و نیکولاس[†]، ۲۰۱۵).

یکی از مباحث غیرقابل انکار در سازمانهای امروزی، این مسأله است که دانش به طور فزاینده‌ای به عنوان یک دارایی مهم مورد توجه است و در بخشهای خصوصی و دولتی جهت ایجاد مزیت رقابتی مدیریت می‌شود. اما اینکه چطور سازمانها استراتژیهای یادگیری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را اجرایی کنند و اینکه چطور فعالیتهای یادگیری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را در فرایندهای عملیاتی سازمان به کار گیرند هنوز خیلی واضح نمی‌باشد. در سالهای اخیر بسیاری از صاحبان نظران به این موضوع توجه کرده‌اند که سازمانها به وسیله استراتژیهای یادگیری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به راندمان نوآورانه بهتری دست می‌یابند و اطلاعات صحیح و به موقعی به افراد منتقل می‌کنند و همچنین سطوح خلاقیت کارکنان را می‌توانند افزایش دهند (بیگی، ۱۳۹۵). از سویی موفقیت سازمانها به طور فزاینده‌ای به این موضوع وابسته است که چگونه به طور مؤثر سازمان می‌تواند استراتژیهای یادگیری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را بین کارکنان سطوح مختلف سازمانها اجرایی کند (داروچ و مک‌ناگتون[‡]، ۲۰۱۴). در این بین فرآیند نوآوری شدیداً به دانش و یادگیری وابسته بوده و استراتژیهای یادگیری سرمایه انسانی باید به عنوان یک عامل اساسی در هر نوع تجارتي مدنظر قرار گیرد. مدیریت یادگیری و نوآوری هر دو می‌توانند برای سازمان خلق ارزش کرده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند. شناخت رابطه بین استراتژیهای یادگیری، خلاقیت و نوآوری می‌تواند تضمین کننده رشد، کارایی و اثر بخشی بالاتر منابع انسانی بوده و نهایتاً رشد سازمان را به دنبال داشته باشد. یک سازمان با مدیریت دانش و یادگیری منابع انسانی از منابع خود به صورت کارا تر استفاده نموده و در نتیجه نوآورتر بوده و عملکرد بهتری خواهد داشت (ولایی[§] و همکاران، ۲۰۱۷).

افزون بر موارد فوق با توجه به فرایند یادگیری و تشکیل دانش، مشخص می‌شود که دانش ابتدا در ذهن افراد تولید و با به اشتراک گذاری آن می‌تواند به دانش سازمانی تبدیل شود و دانش سازمانی خود منشأیی برای تولید دانش و یادگیری فردی خواهد بود. بنابراین، سرمایه‌های سازمانی به طور عمده در اذهان افراد نهفته است. این دانش حیاتی و مهم هنگامی در اختیار سازمان قرار می‌گیرد که کارکنان تمایل به همکاری و اشتراک دانش داشته باشند و علاوه بر آن تمهیدات و سازوکارهای مؤثری نیز توسط سازمان در این رابطه فراهم شده باشد (لی‌بورن و کندی^{**}، ۲۰۱۵). با تغییر شغل و پست

*Findikli

†Swart and Nicholas

‡Darrochand McNaughton

§Valaei

**Leybourne and Kennedy

سازمانی، همچنین بازنشستگی برخی از کارکنان، دانش ارزشمندی که حاصل سالها تجربه کاری بوده به سادگی از بین خواهد رفت و سازمان توانایی بهره‌گیری از آن را در صورت استفاده نکردن از شیوه‌های مؤثر اشتراک دانش و بهبود یادگیری سایر کارکنان نخواهد داشت. از دیدگاه «نوناکا و تاکوچی» چنانچه دانش فردی با دیگران به اشتراک گذاشته نشود، تأثیری بر رشد و گسترش دانش موجود در سازمان نخواهد داشت و دانش جدیدی نیز تولید نخواهد شد (سوارت و نیکولاس، ۲۰۱۵). از این رو سازمانهای موفق به شکل مستمری میزان تولید، نشر، تبادل و بکارگیری یادگیری در بین کارکنان خود را به وسیله استراتژیهای مختلف، اندازه‌گیری و مورد ارزیابی قرار می‌دهند تا از این طریق بتوانند راهکارهای نیل به اهداف سازمانی را کسب کنند. از جمله دلایلی که سازمان‌ها از استراتژیهای یادگیری بهره می‌گیرند می‌توان به تشخیص کمبودها (خلأها) در دانش سازمانی، بهره‌وری بیشتر از سرمایه‌های انسانی، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر کارکنان، ارایه کالاها و خدمات با ارزش افزوده بیشتر، رضایتمندی مشتریان و کارکنان، پیشگیری از تکرار اشتباهات، کاهش دوباره کاری، صرفه‌جویی در وقت، برانگیختن انگیزه خلاقیت و نوآوری، تقویت موقعیت رقابتی سازمان‌ها، اشاره کرد (ولایی و همکاران، ۲۰۱۷).

۲. مبانی نظری تحقیق

یادگیری؛

یادگیری عبارت است از تغییر نسبتاً پایدار در رفتار بالقوه یادگیرنده که در نتیجه تمرین تقویت شده رخ می‌دهد.

نظریه‌های یادگیری

۱. نظریه‌های رفتاری

رفتارگرایی، دیدگاهی است که می‌گوید رفتار، باید به وسیله‌ی تجارب قابل مشاهده، تبیین شود نه به وسیله‌ی فرآیندهای ذهنی. از نظر رفتارگرایان، رفتار آن چیزی است که انجام می‌دهیم و مستقیماً قابل مشاهده است و افکار، احساسات و انگیزه‌ها، موضوع‌های مناسبی برای علم مطالعه رفتار نیستند، زیرا آنها را نمی‌توان مستقیماً مشاهده کرد. نظریه‌های شرطی‌سازی کلاسیک، کوشش و خطا و شرطی‌سازی کنش‌گر، از دیدگاه‌های رفتاری هستند که این موضع را انتخاب کرده‌اند.

الف. نظریه شرطی‌سازی کلاسیک

ب. نظریه کوشش و خطا

ج. نظریه شرطی‌سازی کنش‌گر

۲. نظریه‌های شناختی

برای نظریه پردازان شناختی، یادگیری کسب و بازسازی ساختارهای شناختی است که از طریق آن، اطلاعات پردازش و در حافظه ذخیره می‌شوند. آنان بر این باورند که یادگیری، یک فرآیند درونی است که ممکن است به صورت تغییر فوری در رفتار آشکار، ظاهر نشود بلکه به صورت توانایی‌هایی در فرد ایجاد و در حافظه‌ی او ذخیره می‌شود و هر وقت که بخواهد، می‌تواند آن توانایی‌ها را مورد استفاده قرار دهد.

الف. نظریه یادگیری گشتالت

ب. نظریه یادگیری معنی‌دار کلامی

ج. نظریه اجتماعی - شناختی

بر مبنای مدل مارچ (۱۹۹۱) استراتژی‌های یادگیری بر اساس نوع یادگیری دارای دو نوع است؛

یادگیری نظریه پرداز؛ نوعی فرایند یادگیری است که اکتشافی بوده و منجر به کسب دانش توسط خود شخص می‌شود.

یادگیری عمل‌گرا؛ نوعی فرایند یادگیری که غیراکتشافی بوده و منجر به بهبود عملکرد و قابلیت‌ها و تواناییهای شخص می‌شود (عبدالهی، ۱۳۹۵).

خلاقیت

نظریه‌های خلاقیت

خلاقیت از دیدگاه مکتب روانکاوی

خلاقیت از ضمیر ناخودآگاه فرد منشاء می‌گیرد.

خلاقیت محصول جانبی فرایندهای ذهنی پیش از خلاقیت است.

اگو (خود) است که اجازه بروز ضمیر ناخودآگاه را به فرد می‌دهد.

خلاقیت از دیدگاه مکتب رفتارگرایی

خلاقیت جزئی از رفتارهای طبیعی انسان است

واتسون (دیدگاه اثبات‌گرایانه): خلاقیت نه در درون ذهن انسان، بلکه به منزله یک رفتار قابل مشاهده و مطالعه است.

رفتار منجر به خلاقیت نیز تابعی از عوامل گوناگون از جمله ضمیر ناخودآگاه، و عواملی مانند پاداش و یا تنبیه می‌باشد.

خلاقیت از دیدگاه روانشناسی انسان‌گرایی

روانشناسان با تمایلات انسان‌گرایانه مانند ابراهام مزلو بر سرشت انسان تاکید داشته‌اند.

از دیدگاه آنان، ظرفیت انسان برای رشد نقطه مشترک بسیاری از نظریه‌هاست و در این راستا، خلاقیت عنصری اساسی

برای رشد است زیرا افراد می‌آموزند، خود را با محیط سازگار می‌کنند و در خود احساس ارزشمندی به وجود می‌آورند.

مکتب روانشناسی انسان‌گرایانه به وجود انسان و به فرایند خلاقیت به منزله یک کل می‌نگرد.

خلاقیت از دیدگاه مکتب تداعی‌گرایی

ارتباط دو ایده منجر به تفکر می‌گردد. وقتی ایده‌ای در ذهن باشد ایده‌ای مشابه آن نیز به دنبال خواهد آمد.

بنابراین وقتی فرد با مساله‌ای روبرو می‌شود، با تداعی اطلاعات قبلی که در ذهن دارد به ایده‌ای تازه برای حل مساله

دست می‌یابد. تداعی یعنی پل زدن یا پیوند برقرار کردن (یکی از ویژگیهای مخترعان و مکتشفان)

مدینگ: تفکر خلاق: شکل دادن تداعی‌ها به صورت ترکیب تازه و مفید که پاسخگوی الزامات خاصی باشد (صدوقیان و

همکاران، ۱۳۹۵).

نوآوری

جوزف شومپتر (۱۸۸۳-۱۹۵۰) از جمله شهیرترین اقتصاددانان معاصر و پایه‌ریز بسیاری از نظریات تحول‌آمیز کنونی در

عرصه‌های اقتصاد، مدیریت و سیاست می‌باشد. برخی معتقداند که شومپتر در تارک علم اقتصاد در کنار اشخاصی نظیر

آدام اسمیت، استوارت میل و آلفرد مارشال به عنوان اساس‌ریزان اقتصاد کلاسیک می‌درخشد. شومپتر به عنوان یکی از

اقتصاددانان مکتب اتریش با ارایه تعاریف و توصیف‌هایی که در حوزه کارآفرینی و نوآوری داشته است، نقش به‌سزایی در

شکل‌گیری اساس علمی بررسی حوزه‌های کارآفرینی و نوآوری داشته و بررسی نظریات او از این جهت، برای فهم دقیق‌تر

موضوعات کلیدی به نظر می‌رسد.

شومپتر تلاش‌های بسیاری را صرف تشریح موضوع سرمایه‌داری و نیروهای تغییری که موجب تقویت یا تهدید سرمایه-

داری است نمود. از دیدگاه او کارآفرین به عنوان عامل کلیدی در فرایند تغییر اقتصادی مطرح شده است. نوآوری از دیدگاه

شومپتر به عنوان تنظیم‌کننده عملیات تولید محصولات تعریف می‌شود (شوقی و همکاران، ۱۳۹۵).

بیگی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری

سازمانی در شرکت فرودگاه کشور» با طرح ۱۴ فرضیه فرعی و سه فرضیه اصلی به این نتیجه دست یافت که بین

متغیرهای مستقل (عوامل ۷ گانه کلیدی موفقیت مدیریت دانش) و متغیرهای وابسته (خلاقیت و یادگیری سازمانی) به صورت تک تک و بدون تعامل و ارتباط تأثیر مثبت و معنی داری می گذارد (بر اساس تحلیل رگرسیون). اما هنگامی که تعامل و ارتباط عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش با یکدیگر و تأثیر توأم آنها متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته صورت پذیرفت تنها دو عامل استراتژی و سیاستهای دانش محور و مدیریت منابع انسانی باعث افزایش توأم خلاقیت سازمانی و یادگیری در سازمان می شدند (مطابق تحلیل مدل معادلات ساختاری).

شوقی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «بررسی ارتباط میان ابعاد یادگیری سازمانی و عوامل کلیدی مؤثر بر آن با خلاقیت و نوآوری سازمانی» به این نتیجه دست یافتند که بین ابعاد یادگیری سازمانی و عوامل کلیدی مؤثر بر آن با خلاقیت و نوآوری سازمانی رابطه معناداری در جهت مثبت و مستقیم و معنادار وجود دارد.

عبدالهی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری و خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران دستگاههای اجرایی استان اردبیل» به این نتیجه رسید که مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی تأثیر معناداری دارد. همچنین یافته های تحقیق به وضوح نشان داد که یادگیری سازمانی حلقه رابط بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی بوده و از این طریق موجبات ارتقاء سطح خلاقیت را فراهم می نماید.

صدوقیان و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «تأثیر یادگیری سیستماتیک بر خلاقیت سازمانی کارکنان بانک رفاه استان البرز» به این نتیجه رسیدند که یادگیری سیستماتیک بر خلاقیت سازمانی کارکنان بانک رفاه استان البرز تأثیر مثبت و مستقیم و معناداری دارد.

تامایاتورس* و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه یادگیری نظریه پرداز و عمل گرا با انعطاف پذیری سازمانی و یادگیری سازمانی» به این نتیجه رسیدند که بین یادگیری نظریه پرداز و عمل گرا با انعطاف پذیری سازمانی و یادگیری سازمانی توأم رابطه معنی داری وجود دارد.

لی بورن و کندی (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین یادگیری و اشتراک گذاری دانش و نوآوری در پروژه های محیطی» به این نتیجه رسیدند که بین یادگیری و اشتراک گذاری دانش و نوآوری در پروژه های محیطی رابطه معناداری وجود دارد.

سرن[†] و همکاران (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه یادگیری عمل گرا، عملکرد مطلوب و یادگیری سازمانی» به این نتیجه رسیدند که بین یادگیری عمل گرا، عملکرد مطلوب و یادگیری سازمانی توأم رابطه معنی داری وجود دارد.

والایی و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین استراتژی های یادگیری، خلاقیت و نوآوری در صنایع کوچک و متوسط با استفاده از رویکرد PLS» به این نتیجه رسیدند که بین استراتژی های یادگیری، خلاقیت و نوآوری در صنایع کوچک و متوسط رابطه معناداری وجود دارد.

۳. روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. همچنین این پژوهش بر اساس ماهیت گردآوری داده ها، از نوع تحقیقات میدانی بوده و در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی می باشد. متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق عبارتند از استراتژی های یادگیری شامل دو بعد یادگیری نظریه پرداز و عمل گرا به عنوان متغیرهای پیش بین و خلاقیت در دو بعد خلاقیت ترکیبی و خلاقیت ابتکاری و نوآوری به عنوان متغیرهای ملاک است. برای تجزیه و تحلیل پرسشنامه ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد. بدین صورت که برای توصیف نمونه آماری از آمار توصیفی و برای بررسی فرضیه ها از آمار استنباطی استفاده خواهد شد. ابتدا داده ها جمع آوری شده برای نرمال بودن نمونه مورد ارزیابی

*Tamayo-Torres

†Sirén

آزمون K-S (کلموگوروف - اسمیرنوف) قرار خواهند گرفت. در صورت نرمال بودن از آزمون آماری پارمتریک (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آماره آزمون t) و در صورت غیرنرمال بودن از آزمون های ناپارمتریک (ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون Z) استفاده خواهد شد که مراحل آزمون با استفاده از بسته نرم افزاری SPSS V.۲۲,۰ و تکنیک PLS با استفاده از نرم افزار AMOS انجام خواهد شد. تکنیک Partial Least Squares یا حداقل مربعات جزئی یک فن مدل سازی مسیر واریانس محور است. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه ها (متغیرهای قابل مشاهده) را بصورت همزمان فراهم می سازد. در واقع، حداقل مربعات جزئی از فرآیند پیچیده تر و دو مرحله ای برای برآورد و تعیین وزن ها استفاده میکند. علاوه بر این، با استفاده از روش اطلاعات محدود در حداقل مربعات جزئی، هیچ فرضیه ای برای جامعه و یا مقیاس اندازه گیری وجود ندارد. بدون اینکه فرض هایی مانند فرضهای توزیع، و یا مقیاسهای اسمی، ترتیبی، و فاصله ای برای متغیرها، وجود داشته باشند، نتایج کار قابل استفاده می باشد. البته باید این نکته را نیز در ذهن داشت که حداقل مربعات جزئی هم همانند تمامی تکنیکهای آماری، نیازمند فرضهای خاصی است. مهمترین فرضیه، تشخیص «پیش بینی کننده» است. این الزام عنوان می کند که باید بخش سیستماتیک رگرسیون خطی را از روی انتظارات موقعیتی از متغیر ملاک تعریف کرد تا بتوان بر اساس رگرسیون نتیجه گیری کرد. با این حال، مشکل ثبات و پایداری در مقیاس بزرگ همچنان وجود دارد.

۴. یافته ها

جدول (۱): آزمون فرضیه های تحقیق

| نتیجه آزمون | سطح معناداری | ضریب تأثیر | T | ضریب همبستگی پیرسون | |
|-------------|--------------|------------|--------|---------------------|--|
| قبول فرضیه | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۴۵ | ۳/۳۴۴ | ۰/۲۱۱ | یادگیری نظریه پرداز با خلاقیت ابتکاری |
| قبول فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۳۲ | ۱۰/۹۳۱ | ۰/۵۷۷ | یادگیری عمل گرا با خلاقیت ابتکاری |
| قبول فرضیه | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۷۳ | ۷/۰۸۴ | ۰/۴۱۶ | یادگیری نظریه پرداز با خلاقیت ترکیبی |
| قبول فرضیه | ۰/۰۰۹ | ۰/۰۲۸ | ۲/۶۲۹ | ۰/۱۶۷ | یادگیری عمل گرا با خلاقیت ترکیبی |
| قبول فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۴۳ | ۸/۹۵۸ | ۰/۶۶۶ | یادگیری عمل گرا با نوآوری |
| قبول فرضیه | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۸۱ | ۱۰/۴۲۵ | ۰/۸۲۵ | یادگیری نظریه پرداز با نوآوری |

با توجه به سطح خطای محاسبه شده که کمتر از سطح خطای محاسباتی (۰/۰۵) می باشد و همچنین t محاسبه شده برای این فرضیه که بین مقادیر بحرانی در سطح اطمینان ۹۵٪ (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) قرار نمی گیرد می توان چنین استنباط نمود که استراتژیهای یادگیری مورد استفاده در دوره های آموزشی ضمن خدمت با خلاقیت و نوآوری رابطه معناداری دارد.

۵. پیشنهادات

با توجه به این که بین یادگیری نظریه پرداز با خلاقیت ابتکاری رابطه معناداری وجود دارد، به مدیران ارشد و اجرایی پیشنهاد می شود توجه به امر بهبود و توسعه و همچنین استقرار نظام مؤثر و کارآمد یادگیری به منظور ارتقاء سطح دانش کارکنان را در اولویت و در رأس برنامه های استراتژیک خود قرار دهند که این امر در سایه آموزش عملی و برگزاری سمینارهای تخصصی در حوزه یادگیری و سیکل یادگیری و تئوریهای نظریه پرداز میسر امکان پذیر است.

با توجه به این که بین یادگیری عمل گرا با خلاقیت ابتکاری رابطه معناداری وجود دارد به معاونین و مدیران اجرایی پیشنهاد می شود به منظور افزایش کاربردی نمودن دانش کارکنان آموزشهای متنوع و گسترده کاربردی از طریق برگزاری کارگاههای عملی، پرورش و توسعه مهارتها و تواناییهای کارکنان از طریق ایجاد نظام جامع گردش شغلی فراهم گردد.

با توجه به بین یادگیری نظریه پرداز با خلاقیت ترکیبی رابطه معناداری وجود دارد، در این خصوص به منظور ارتقاء سطح یادگیری نظریه پرداز کارکنان پیشنهاد می شود رئیس، معاونین و مدیران اجرایی سبک مدیریت مشارکتی و حمایتی را در رأس فعالیتهای و اعمال استراتژیک خود داشته باشند. این نوع سبکهای مدیریتی موجب ترغیب و انگیزش تعامل هر چه بیشتر کارکنان با مدیران به سوی مأموریتها و اهداف بلندمدت شرکت در خصوص ایجاد طوفان مغزی در کارکنان و نظریه پرداز می گردد.

با توجه به اینکه بین یادگیری عمل گرا با خلاقیت ترکیبی رابطه معناداری وجود دارد، در این خصوص به منظور ارتقاء سطح کارایی کارکنان و مؤثر بودن کارکنان در محیط کار پیشنهاد می شود رئیس، معاونین و مدیران اجرایی اصل مشارکت در تصمیم گیری را در قبال کارکنان رعایت نمایند. بدین صورت که با درگیری کارکنان در تصمیم گیری و تصمیم سازی سازمانی، درک آنها از تصمیمات سازمانی ارتقاء یافته و عملکرد آنها نسبت به تحقق این اهداف دوچندان می شود.

با توجه به این که بین خلاقیت ترکیبی با خلاقیت ابتکاری رابطه معناداری وجود دارد در این راستا پیشنهاد می شود با ایجاد اتاق فکر با حضور کارکنان و مدیران اجرایی، زمینه تبادل دانش و یادگیری بین آنها فراهم گشته و زمینه تبادل تجربه بین آنها نیز فراهم گردد.

با توجه به این که بین یادگیری نظریه پرداز با یادگیری عمل گرا رابطه معناداری وجود دارد بنابراین پیشنهاد می شود آموزش تخصصی در حوزه تکنیکهای حل مسأله در شرکت برگزار گردد تا بدین وسیله کارکنان با نظریه های پیرامون حل مسأله و بکارگیری عملی این تکنیکها آشنا گردند.

با توجه به این که بین یادگیری عمل گرا با نوآوری رابطه معناداری وجود دارد لذا پیشنهاد می شود مدیران اجرایی شرکت با اجرای برنامه نیازسنجی یادگیری در کارکنان، خلأ یادگیری در کارکنان را شناسایی و زمینه بکارگیری دانش و یادگیری در کارکنان را فراهم سازند.

با توجه به این که بین یادگیری نظریه پرداز با نوآوری رابطه معناداری وجود دارد لذا در این خصوص به مدیران اجرایی شرکت پیشنهاد می شود با اجرای تکنیکهای مدیریتی همچون چرخه دانشی نانوکا و تاکوچی در شرکت، زمینه بروز و ظهور الگوی یادگیری کارکنان برای ایجاد نوآوری در شرکت فراهم گردد.

۶. مراجع

- ۱) بیگی، محسن، (۱۳۹۵)، «ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرودگاه کشور»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، دانشکده فنی مهندسی دانشگاه پیام نور تهران.
- ۲) شوقی، بهزاد، حسین زاده، داوود و علی مولایی، (۱۳۹۵)، «بررسی ارتباط میان ابعاد یادگیری سازمانی و عوامل کلیدی مؤثر بر آن با خلاقیت و نوآوری سازمانی»، اولین همایش حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور.
- ۳) صدوقیان، محمدرضا، رضایی، محمد و علی تدین، (۱۳۹۵)، «تأثیر یادگیری سیستماتیک بر خلاقیت سازمانی کارکنان بانک رفاه استان البرز»، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت تحول، سال هیجدهم، شماره ۱۷۹. ص ۳۹-۲۳.
- ۴) عبدالهی، سیدمحمد، (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری و خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران دستگاههای اجرایی استان اردبیل»، اولین همایش ملی اقتصاد و مدیریت با رویکرد ملی، دانشگاه مازندران، بابلسر.
- ۵) Darroch, J; and McNaughton, R., (۲۰۱۴), "Examining the link between knowledge management practice and types of innovation", Journal of Intellectual Capital, Vol.۳, No.۳, pp. ۲۱۰-۲۲۲.
- ۶) Findikli, M. A; Yozgat, U; and YasinRofcanin. (۲۰۱۵). "Examining Organizational Innovation and Knowledge Management Capacity The Central Role of Strategic Human Resources Practices", ۳rd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management.
- ۷) Leybourne, S; and Kennedy, M. (۲۰۱۵). "Learning to improvise, or improvising to learn: Knowledge generation and 'innovative practice' in project environments", Knowledge and Process Management, Vol. ۲۲, No. ۱, pp ۱-۱۰.
- ۸) Sirén, C. A; Kohtamäki, M; & Kuckertz, A. (۲۰۱۶). "Exploration and exploitation strategies, profit performance, and the mediating role of strategic learning: Escaping the exploitation trap", Strategic Entrepreneurship Journal, Vol. ۶, No. ۱, pp ۱۸-۴۱.
- ۹) Swart, J; and Nicholas, K. (۲۰۱۵), "Organisational learning, knowledge assets and HR practices in professional service firms", Human Resources Research Management Journal, ۲۰(۱), pp. ۶۴-۷۹.
- ۱۰) Tamayo-Torres, J; Gutierrez-Gutierrez, L; & Ruiz-Moreno, A. (۲۰۱۴). "The relationship between exploration and exploitation strategies, manufacturing flexibility and organizational learning: An empirical comparison between non-ISO and ISO certified firms", European Journal of Operational Research, Vol. ۲۳۲, No. ۱, pp ۷۲-۸۶.
- ۱۱) Valaei, N; Rezaei, S; and Wan Khairuzzaman Wan Ismail. (۲۰۱۷). "Examining learning strategies, creativity, and innovation at SMEs using fuzzy set Qualitative Comparative Analysis and PLS path modeling", Journal of Business Research, No. ۷۰, Vol. ۲, pp ۲۲۴-۲۳۳.