

میانجیگری خلاقیت در تأثیر راهبردی‌های یادگیری بر نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران

محمد یوسفی^۱، علی اصغر شجاعی^۲، سیده زهرا حسینی درون کلائی^۳

چکیده

پژوهش حاضر باهدف ارزیابی نقش میانجی خلاقیت در تأثیر راهبردی‌های یادگیری بر نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران، انجام شده، تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل معلمان مدارس دخترانه و پسرانه دوره دوم متوسطه (پایه‌های دهم، یازدهم و دوازدهم) استان مازندران در تابستان ۱۳۹۹ به تعداد ۶۴۲۰ نفر (۳۸۷۰ زن و ۲۵۵۰ مرد) بوده و روش نمونه‌گیری؛ به صورت طبقه‌ای نسبی چندمرحله‌ای بر اساس فرمول کوکران و به تعداد ۳۶۴ تعیین گردید. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته ۶۶ گویه‌ای بوده که روایی پرسشنامه به دو صورت، روایی صوری و محتوایی تأیید که در روایی محتوایی مقدار CVR و CVI گویه‌های پرسشنامه به ترتیب در محدوده ۰/۷ تا ۱/۰ و ۰/۸۰ تا ۱/۰۰ تعیین و پایایی نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای راهبردی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری، به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۴ و ۰/۸۶ برآورد و تأیید شد. داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۶ و AMOS نسخه ۲۶ تجزیه مورد تجزیه و تحلیل گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی (تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد، راهبردهای یادگیری بر خلاقیت و نوآوری و خلاقیت بر نوآوری، تأثیر معنادار مثبتی داشته و خلاقیت در تأثیرگذاری راهبردهای یادگیری بر نوآوری، نقش میانجی را ایفا نمود. در مدل ویژه؛ روابط ساختاری ابعاد استراتژی‌های یادگیری بر ابعاد خلاقیت و ابعاد خلاقیت بر ابعاد نوآوری، در بیشتر موارد (۱۴ رابطه) مورد تأیید واقع شدند.

کلیدواژه‌ها: راهبردهای یادگیری، خلاقیت، نوآوری.

^۱ دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد واحد بابل، مازندران، ایران
^۲ استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، مازندران، ایران. (نویسنده مسئول).
^۳ استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، مازندران، ایران.

مقدمه

ارائه محصولات و خدمات جدید و بهبود آن‌ها مستلزم حمایت از خلاقیت و نوآوری کارکنان می‌باشد. نوآوری فراگرد ایده پردازی و کاربردی نمودن آن در قالب فرایند و محصول است. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند که عوامل گوناگونی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر گذار است (هدایی و کولوبندی، ۱۳۹۵). خلاقیت و نوآوری، شرط بقا و کلید موفقیت سازماها (فلاح شمس و همکاران، ۱۳۹۱) و نیز یک منبع مهم مزیت رقابتی به شمار می‌رود (گانتر و هکر^۱، ۲۰۱۴) و ضرورت وجود آن در سازمان‌ها تاحدی است که برخی منابع، نبودخلاقیت و نوآوری را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته‌اند (فلاح شمس و همکاران، ۱۳۹۱). نوآوری‌هایی که بتوانند به تغییرات اساسی در محصولات، استراتژی‌ها، بازارها، خطوط تولید و... منجر شوند؛ نوآوری بنیادی و یا نوآوری‌هایی که به واسطه تغییرات کوچک و پیوسته در بخش‌های مختلف یک سازمان صورت پذیرند، نوآوری تدریجی هستند (شنگ و چین^۲، ۲۰۱۶). سازمان‌های دارای قدرت نوآوری بیشتر نیز، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد قابلیت‌های جدیدی که به آنها اجازه نیل به نوآوری بهتر را می‌دهد، موفق‌تر هستند (صادقی و محتشمی، ۲۰۱۱). سازمانی که توان ارائه افکار نو و به کارگیری مناسب آن را در خود داشته باشد، به هیچ وجه از تغییر و تحول روی گردان نبوده، بلکه حتی خود می‌تواند به عنوان عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کند (گانتر و هکر، ۲۰۱۴). درباب ارتباط بین نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی باید بیان داشت که یادگیری سازمانی می‌تواند ظرفیت نوآوری سازمان را افزایش دهد (جمشیدی، امین بیدختی و هدایتی، ۱۳۹۳). قابلیت یادگیری سازمانی به عنوان یکی از تاثیرگذارترین مولفه‌ها در نوآوری سازمانی شناخته شده (شنگ و چین، ۲۰۱۶) و نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانی دارد (چونگ و همکاران^۳، ۲۰۱۵). در غیاب این قابلیت، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود (قربانی و همکاران، ۱۳۹۵).

از دیدگاه صاحب‌نظران، یادگیری سازمانی مهمترین فرصت برای ایجاد تغییر و تحول و همگام شدن با تغییرات محیطی است با توجه به وضعیت عدم اطمینان محیطی که سازمان‌ها در حال حاضر

¹ Ganter and Hecker

² Sheng and Chien

³ Chung et al

با آن روبرو هستند، جهت کسب و کار و تجارت بهتر، شرکت‌ها باید در وضعیت یادگیری قرار گیرند تا مزیت رقابتی خود را حفظ کنند. یادگیری سازمانی پایه‌های مناسبی را برای دانش ساختاریافته فراهم می‌کند تا در سازمان‌ها توسعه یابد. سازمان‌ها به جای رفتارها و حرکت‌های سنتی خود که در بهترین شکل آن، در برگرفته آموزش نیز بود، تبدیل به سازمانی می‌شوند که همواره در پی یادگیری هستند و کوشش خود را در راستای یادگیری به عنوان یک امتیاز رقابتی بکار می‌برند. در چنین شرایطی، سازمان‌ها برای بقا تلاش می‌کنند و برای اینکه بتوانند خود را در محیط پرتلاطم اطراف حفظ کنند، پیوسته از قالب‌های غیرپویا خارج می‌شوند و به سمت توسعه، پیشرفت و تحولات علمی حرکت می‌کنند (امیدی، ۱۳۹۶). قابلیت یادگیری سازمانی باعث اعمال یک رویکرد فکر باز میشود که موج افزایش تمایل به ارزیابی نقادانه روال عملیاتی سازمان و رسیدن به یک سازمان گسترده و مشتری‌گرا می‌شود (آکگون و همکاران^۱، ۲۰۱۴). افزون بر این، سرعت استفاده یادگیری، باید بیشتر از سرعت تغییرات محیطی باشد. یکی از مهم‌ترین روش‌ها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن فرایند یادگیری در سازمان است (مدهوشی و ساداتی، ۱۳۹۰). همه فعالیت‌های سازمان که توانایی کسب دانش و تکنیک‌ها را از طریق تعامل با محیط خارجی داشته باشد یادگیری سازمانی نامیده می‌شود (لی و چن^۲، ۲۰۱۵). یادگیری فرایندی است که در نهایت؛ منجر به تغییر رفتار می‌گردد و به معنای گسترش توانایی‌هایی است که ما را قادر می‌سازد، نتایجی را فراهم آوریم که در زندگی حقیقی بدان نیازمندیم (چونگ و همکاران، ۲۰۱۵). در اهمیت رویکرد سازمان یادگیرنده در سازمان‌های امروزی باید گفت که نتایج تحقیق شفيعی پور و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که ارتباط معناداری بین سازمان یادگیرنده و ابعاد آن با خلاقیت کارکنان وجود دارد.

آنچه که محقق را به انجام این تحقیق در نظام آموزش و پرورش واداشته، عدم نوآوری در ارائه خدمات به ارباب رجوع در بسیاری از سازمان‌های دولتی و شبه دولتی بوده است، بطوریکه عملاً بسیاری از این سازمان‌ها، خلاقیت و نوآوری در ارائه خدمات از خود نشان نمی‌دهند. حال آنکه نگاهی گذرا به سازمان‌های آموزشی در کشورهای پیش‌رو، نشان می‌دهد که ایده‌های نو و خلاقیت در ایجاد نوآوری و ارائه خدمات جدید و بروز، از کاراترین حربه‌های آنان در جلب رضایت مردم است.

¹ Akgün et al

² Yuan-Duen Lee (Taiwan), Shih-Hao Chen

شاید بتوان گفت که عمده مشکلات ناشی از عدم خلاقیت و نوآوری سازمانی سازمان‌های دولتی ایرانی، مانند نظام آموزش و پرورش، عدم یادگیری سازمان و عدم وجود رویکرد سازمان یادگیرنده در این سازمان‌ها باشد. البته دلایل دیگری هم برای عدم خلاقیت و نوآوری سازمان‌ها وجود دارد، اما از مهمترین این دلایل می‌توان به عدم توجه به یادگیری سازمانی، عدم توجه به مسئله فراموشی سازمانی هدفمند و به بیان کلی‌تر، عدم نهادینه سازی ساختارهای مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی ایرانی باشد. عدم توجه به استقرار زیرساخت‌های مدیریت دانش در نظام آموزش و پرورش؛ تخصیص بودجه‌های ناکافی و ناچیز برای یادگیری سازمانی، در دراز مدت این سازمان را به محیطی تبدیل کرده که فاقد خلاقیت و ارائه ایده‌های نو است، چرا که وقتی کارکنان سازمان، یادگیری سازمانی قدرتمندی نداشته و از مسائل روز و تکنیک‌های نوین در ارائه خدمات بی‌خبر باشند و محیط سازمان هم توجه چندانی به رویکرد یادگیرندگی از خود نشان ندهد، کارکنان توانایی ارائه ایده‌های خلاقانه را از خود نشان نمی‌دهند. عدم خلاقیت در دراز مدت منجر به آن می‌گردد که سازمان از نوآوری سازمانی عاجز بماند. طبیعی‌ست که سازمانی از نوآوری سازمانی ناتوان باشد، در میان مدت و دراز مدت با عدم کارایی و عدم رضایتمندی مراجعانش مواجه شده و چه بسا این مسئله منجر به فزاینده شدن سازمان گردد و این مسئله در خصوص نظام آموزش و پرورش در هر شهر و استانی که شدیداً وابسته به مردم و رضایتمندی آنان است، اهمیت بیشتری دارد. لذا توجه به یادگیری، خلاقیت و نوآوری سازمانی بایستی در نظام آموزش و پرورش جدی تلقی شده و به آن پرداخته شود، عدم توجه به این مبحث، آموزش و پرورش کشور را با مخاطرات زیادی همراه خواهد نمود. لذا با توجه به اهمیت موضوع، تحقیق حاضر در پی میانجیگری خلاقیت در تأثیر راهبردی‌های یادگیری بر نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران بوده و به دنبال پاسخگویی به این سؤالات زیر است:

۱. ابعاد مدل راهبردهای یادگیری، خلاقیت و نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران، کدامند؟
۲. میزان اهمیت هر یک از ابعاد مدل راهبردهای یادگیری، خلاقیت و نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران، چگونه است؟
۳. روابط میان ابعاد مدل راهبردهای یادگیری، خلاقیت و نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران، چگونه است؟
۴. آیا متغیر خلاقیت در تأثیر راهبردهای یادگیری بر نوآوری، نقش میانجی را ایفا می‌کند؟

پیشینه پژوهش

در پژوهشی که توسط شیرانی و صادقان سورکی (۱۳۹۸) و تحت عنوان بررسی و ارزیابی رابطه بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارشناسان دانشگاه اصفهان، انجام گرفت، نتایج آزمون همبستگی نشان داد که تمامی مولفه‌های یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین یادگیری سازمانی با ابعاد نوآوری سازمانی (نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که از بین مولفه‌های یادگیری سازمانی، چهار بعد تسهیم دانش، فرهنگ یادگیری سازمانی، رهبری و کار و یادگیری تیمی به عنوان متغیرهای پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات نوآوری سازمانی (متغیر ملاک)، را دارا هستند. در پژوهشی که توسط هاشمی و پوراسدی (۱۳۹۸) و تحت عنوان رابطه فرهنگ و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی، انجام گرفت، نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری یافت شد. همچنین اینکه بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری یافت شد. در پژوهشی که توسط گویا، بستم و موسوی (۱۳۹۸) و تحت عنوان بررسی تأثیر یادگیری سازمانی و مشارکت کارکنان در استقرار فرهنگ نوآوری در مدارس غیرانتفاعی، انجام گرفت، نتایج نشان داد که دو عامل یادگیری سازمانی و مشارکت کارکنان بر فرهنگ نوآوری اثرگذار است. در پژوهشی که توسط غلامی، رحیمی‌فیروزآباد و عزیزی (۱۳۹۷) و تحت عنوان تأثیر استراتژی یادگیری سازمانی بر استراتژی نوآوری با توجه به نقش میانجی‌گر استراتژی خلاقیت سازمانی، انجام گرفت، نتایج تحقیق حاکی از تأیید تمامی فرضیات در سطح اطمینان ۵۲ درصد است. نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی با بتای ۰/۸۲۳ درصد بیشترین تأثیر بر متغیر خلاقیت سازمانی دارد. در پژوهشی که توسط کمالی و میرزائی (۱۳۹۷) و تحت عنوان بررسی استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری در SME ها با استفاده از تحلیل تطبیقی کیفی مجموعه فازی و مدل‌سازی مسیر PLS، انجام گرفت، آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد، بین یادگیری اکتشافی و یادگیری استخراجی، بین یادگیری اکتشافی و خلاقیت بداهه سازی، بین یادگیری استخراجی و خلاقیت بداهه سازی، بین خلاقیت بداهه سازی و خلاقیت ترکیبی و همچنین، بین خلاقیت بداهه سازی و نوآوری سازمانی در شرکت‌های فعال در

شهرک صنعتی بشل، رابطه معناداری وجود داشته و متغیر مستقل، توانایی پیش بینی متغیر وابسته را داراست. در خصوص فرضیه‌های سوم، پنجم و هشتم، بین یادگیری اکتشافی و خلاقیت ترکیبی، بین یادگیری استخراجی و خلاقیت ترکیبی و همچنین؛ بین خلاقیت ترکیبی و نوآوری سازمانی، رابطه معناداری وجود نداشته‌است. در پژوهشی که توسط نبوی‌چاشمی و معصومی (۱۳۹۷) و تحت عنوان مطالعه و شناسایی اثرات متقابل خلاقیت و یادگیری بر نوآوری دانشگاه‌ها مورد مطالعه شهر تهران، انجام گرفت، نتایج نشان داد که هر دو متغیر می‌توانند نوآوری سازمانی را به طور جزئی و همزمان تحت تأثیر قرار دهند. هیچ دسته متفاوتی در زمینه این متغیرها در مؤسسات آموزش عالی دولتی و خصوصی وجود ندارد. در پژوهشی که توسط قاسمی، حاتمی‌مقدم ناصر، خلیلی‌راد (۱۳۹۶) و تحت عنوان تحلیل ارتباط بین یادگیری سازمانی و خلاقیت دانشگاهی، انجام گرفت، یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رهبری مشارکتی و خلاقیت دانشگاهی ارتباط معنی داری وجود دارد. همچنین بین چشم انداز مشترک و خلاقیت دانشگاهی همبستگی معنی داری مشاهده شد. علاوه بر آن بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت دانشگاهی هم ارتباط معنی داری به دست آمد. همچنین، ضرایب همبستگی نشان داد که بین کار و یادگیری تیمی، روش تفکر سیستمی و توسعه شایستگی کارکنان با خلاقیت دانشگاهی ارتباط معنی داری وجود دارد. سرانجام یافته‌ها نشان داد که بین ابعاد یادگیری سازمانی و ابعاد خلاقیت سازمانی در مراکز آموزش عالی مورد مطالعه، همبستگی بالا و معنی داری وجود دارد. در پژوهشی که توسط یانگ و همکاران^۱ (۲۰۲۰) و تحت عنوان تناسب بین یادگیری بازار و قابلیت‌های سازمانی برای نوآوری مدیریت، انجام گرفت، تایید نشان داد که هم یادگیری اکتشافی و هم استخراجی بازاری تأثیر مثبتی بر نوآوری مدیریت دارند. اثرات یادگیری اکتشافی و استخراجی در بازار مدیریت بر نوآوری مدیریت، مشروط به قابلیت‌های فنی و بازاریابی است. به طور خاص، قابلیت‌های فنی تأثیر مثبت یادگیری بازار اکتشافی را افزایش داده و اثر مثبت یادگیری بازار استخراجی بر روی نوآوری مدیریت را تضعیف می‌کند. قابلیت‌های بازاریابی اثر مثبت یادگیری بازار استخراجی را افزایش داده و اثر مثبت یادگیری بازار اکتشافی در نوآوری مدیریت را تضعیف می‌کند. در پژوهشی که توسط گاچانجا و همکاران^۲ (۲۰۲۰) و تحت عنوان تأثیر یادگیری سازمانی بر نوآوری

¹ Yang and et al

² Gachanja and et al

سازمانی در شرکت‌های تولیدی در کنیا، انجام گرفت، از همبستگی و رگرسیون خطی برای تعیین رابطه بین یادگیری و نوآوری استفاده شد و یافته‌ها حاکی از آن است که یادگیری سازمانی بر نوآوری تأثیر معنی‌داری دارد. در پژوهشی که توسط عباس خان و نوازخان^۱ (۲۰۱۹) و در خصوص ارتباط میان یادگیری سازمانی، نوآوری، رهبری تحول‌آفرین و اشتراک دانش، انجام گرفت، نتایج حاکی از آن است که رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبتی در یادگیری سازمانی و به اشتراک گذاری دانش دارد. به همین ترتیب، یادگیری سازمانی و به اشتراک گذاری دانش تأثیر قابل توجهی در نوآوری کارکنان دارد. به همین ترتیب، رهبری تحول‌گرا به طور غیرمستقیم از طریق یادگیری سازمانی و به اشتراک گذاری دانش، بر نوآوری کارکنان تأثیر گذاشت. تأثیر تعدیل‌کننده استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رابطه بین یادگیری سازمانی و نوآوری کارکنان بسیار ناچیز بوده‌است. با این حال، استفاده از رسانه‌های اجتماعی تأثیر معنی‌داری در رابطه بین اشتراک دانش و نوآوری کارکنان داشته‌است. در پژوهشی که توسط هاجس و همکاران^۲ (۲۰۱۸) و تحت عنوان رهبری، خلاقیت و نوآوری: یک بررسی بحرانی و توصیه‌های عملی، انجام گرفت، در این تحقیق، یک بررسی جامع از تعداد زیادی از مطالعات تجربی (۱۹۵) برای بررسی رهبری و خلاقیت و نوآوری در محل کار گزارش گردید. با استفاده از این تحقیق، محققین تعدادی از تجزیه‌وتحلیل‌های سیستماتیک انجام داده و روایت‌هایی را ارائه دادند که مستند سازی روند مشاهده شده در پنج حوزه است. ابتدا، تعاریف بهبود یافته خلاقیت و نوآوری مرور و ارائه شد. دوم، یک بررسی سیستماتیک از اثرات اصلی رهبری بر خلاقیت و نوآوری و متغیرهایی که به منظور تعدیل این اثرات تصدیق می‌شود، انجام گردید. سوم، بررسی منظم متغیرهای میانجی انجام شد. چهارم، بررسی شد که آیا طرح‌های تحقیقاتی که معمولاً استفاده می‌شود برای برآورد مدل‌های اصلی در این زمینه مناسب است؟ پنجم، یک بررسی بحرانی از اقدامات خلاقیت و نوآوری مورد استفاده قرار گرفت که بیشتر آن‌ها قطعی نیستند. در پژوهشی که توسط ریتزچل و ریتز^۳ (۲۰۱۸) و تحت عنوان حرکت از خلاقیت به نوآوری، انجام گرفت، محققان، بسیاری از ادبیات مربوط به ارزیابی و انتخاب ایده‌های خلاق خلاصه کرده، در مورد آنچه برخی از چالش‌های اصلی در حرکت از خلاقیت به نوآوری است بحث گردید و در نهایت، توصیه‌های عملی برای ارزیابی و انتخاب ایده‌ی

¹ Abbas Khan and Nawaz Khan

² Hughes and et al

³ Rietzschel and Ritter

موفق و برای فروش یک ایده بسیار خلاق ارائه شد. در پژوهشی که توسط سیچالیائو^۱ (۲۰۱۷) و تحت عنوان استراتژی‌های آموزشی برای حمایت از خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش، انجام گرفت، یافته‌ها نشان داد که استراتژی‌های آموزشی که از ایجاد آموزش‌های خلاقانه و نوآورانه پشتیبانی می‌کنند، باید روی رویکرد سیستم تمرکز کنند. استراتژی‌های آموزشی معمولاً بر مبنای یادگیری مبتنی بر طراحی، حل مسئله، حل مسئله‌ی خلاق، تفکر خلاق، یادگیری مبتنی بر تحقیق، یادگیری مبتنی بر مشکل، یادگیری مبتنی بر پروژه، علم یا فرایند تدریس نوآورانه می‌تواند خلاقانه به خلاقیت نوآوری کمک کند. آموزش‌هایی عملیاتی نیز باید متمرکز شوند. در پژوهشی که توسط والائی، رضائی و اسماعیل^۲ (۲۰۱۷) و تحت عنوان بررسی استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری در SME ها با استفاده از تحلیل تطبیقی کیفی مجموعه فازی و مدلسازی مسیر PLS، انجام گرفت، این مطالعه، داده‌های بررسی ۲۰۶ مدیر ارشد SME را با استفاده از مدلسازی معادله سازی PLS و آنالیز تطبیقی کیفی مجموعه فازی تحلیل نمود تا نوآوری و وابستگی آن به ترکیبات شرایط پیشایند پیچیده و مسیرهای مختلف دیگر را نشان دهد. نتایج تحقیق؛ حاکی از ارتباط میان ابعاد استراتژی یادگیری، خلاقیت و نوآوری بود، البته به استثناء یادگیری اکتشافی و خلاقیت ترکیبی. همچنین، یافته‌های آنالیز تطبیقی کیفی مجموعه فازی بیانگر حمایت شرطی برای پیشایندهای ارائه شده و پیامدها هستند، به جز یادگیری اکتشافی و استخراجی.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، تحقیقی کاربردی^۳ است و از نظر روش، توصیفی - تحلیلی (غیر آزمایشی) از گروه پیمایشی و به صورت مقطعی است. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مدارس دخترانه و پسرانه دوره دوم متوسطه (پایه‌های دهم، یازدهم و دوازدهم) استان مازندران در زمستان ۱۳۹۸ در ۴۰۰ مدرسه (۲۱۶ دخترانه و ۱۸۴ پسرانه) به تعداد ۶۴۲۰ نفر (شامل ۳۸۷۰ زن و ۲۵۵۰ مرد) بود. روش نمونه‌گیری پژوهش با توجه به جامعه آماری مورد نظر، به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی چندمرحله‌ای با فرمول کوکران و به تعداد ۳۶۴ نفر بود، بطوریکه بطوریکه استان مازندران به سه به

¹ Seechaliao

² Valaei , Rezaei and Ismail

¹⁵ Applied Res

میانجیگری خلاقیت در تأثیر راهبردی‌های یادگیری بر نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران □ ۶۱

طبقه فرضی ۱. شرقی، ۲. غربی و ۳. مرکزی تقسیم شده، در مرحله بعد، ادارات آموزش و پرورش و مدارس واقع شده در هر یک از این طبقه‌ها نیز بیانگر یک طبقه بوده، پخش پرسشنامه به صورت تصادفی در هر طبقه و به نسبت جمعیت آن طبقه بود. دلایل مختلفی برای استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای می‌تواند وجود داشته باشد. نکته قابل ذکر اینکه؛ در صورتی که هزینه‌ی فراهم نمودن یک چارچوب که کلیه اعضای جامعه را فهرست می‌کند زیاد باشد و یا اگر هزینه فراهم آوردن مشاهدات با افزایش مسافت بین اعضا افزایش یابد، نمونه‌گیری طبقه‌ای می‌تواند کم‌هزینه‌تر از نمونه‌گیری تصادفی ساده باشد، لذا با توجه به بعد مسافتی در استان مازندران، این روش نمونه‌گیری انتخاب گردید. در جدول (۱) تعداد اعضای جامعه آماری و نمونه‌ها، به تفکیک مدارس دوره دوم متوسطه شرق، غرب و مرکز استان مازندران آمده است.

جدول ۱: تعداد اعضای جامعه آماری و نمونه‌ها به تفکیک مدارس دوره دوم متوسطه شرق، غرب و مرکز استان مازندران

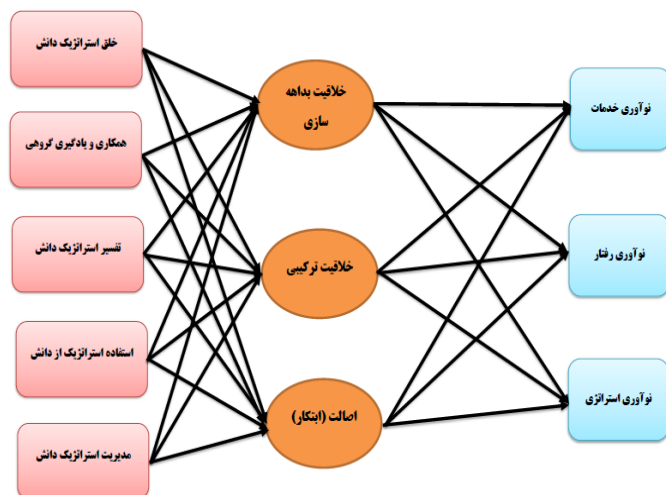
ردیف	نام زیرمجموعه	تعداد مدارس در حوزه	تعداد معلمان	درصد از جامعه کل	تعداد نمونه
۱	حوزه غرب	۵۷ دخترانه و ۵۳ پسرانه	۹۲۵ زن و ۶۲۵ مرد	۲۴/۱ درصد	۸۸ نفر
۲	حوزه شرق	۶۰ دخترانه و ۵۶ پسرانه	۱۲۹۵ زن و ۷۲۵ مرد	۳۱/۵ درصد	۱۱۵ نفر
۳	حوزه مرکز	۹۹ دخترانه و ۷۵ پسرانه	۱۶۵۰ زن و ۱۲۰۰ مرد	۴۴/۴ درصد	۱۶۱ نفر
۴	کل	۲۱۶ دخترانه و ۱۸۴ پسرانه	۳۸۷۰ زن و ۲۵۵۰ مرد	۱۰۰ درصد	۳۶۴ نفر

ابزار جمع‌آوری اطلاعات لازم، پرسشنامه تدوین شده بر اساس مدل پیشنهادی پژوهش بوده است. این پرسشنامه با تلفیق پرسشنامه‌های استاندارد موجود در مورد ابعاد و مولفه‌های مدل، ساخته شده و بکار گرفته شد. روایی پرسشنامه ۶۶ گویه‌ای (شامل ۳۰ گویه برای راهبردی‌های یادگیری، ۱۸ گویه برای خلاقیت و ۱۸ گویه برای نوآوری) پژوهش حاضر از نوع روایی صوری و محتوایی بوده که در این رابطه محتوای پرسشنامه، مورد بررسی متخصصین امر، متشکل از چهار خبره سازمانی و چهار خبره دانشگاهی قرار گرفته و پس از اصلاح چندباره گویه‌های پرسشنامه و اعلام نظر مساعد آنان، منطبق بر مدل و مناسب تشخیص داده شد. برای تعیین روایی محتوایی هم از روش محاسبه ضریب نسبت روایی محتوایی (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI) استفاده شد که نتایج نشان داد، برای گویه‌های تدوین شده، ضریب نسبت روایی محتوایی بین ۰/۷۰ تا ۱/۰۰ و برای شاخص روایی محتوا بین ۰/۸۰ تا ۱/۰۰ بدست آمد. پایایی نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ تعیین شده که برای پنج بعد متغیر راهبردهای یادگیری بشرح خلق استراتژیک دانش، همکاری و یادگیری گروهی، تفسیر

۶۲ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

استراتژیک دانش، استفاده استراتژیک از دانش و مدیریت استراتژیک دانش، میزای آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۷، ۰/۸۲، ۰/۸۰ و ۰/۸۴، برای سه بعد متغیر خلاقیت بشرح خلاقیت بداهه سازی، خلاقیت ترکیبی و اصالت (ابتکار)، میزای آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۶ و ۰/۸۲ و برای سه بعد متغیر نوآوری بشرح نوآوری خدمات، نوآوری رفتار و نوآوری استراتژی، میزای آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۷ و ۰/۸۵، تعیین گردید. آلفای کرونباخ کل متغیرهای راهبردی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری، به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۳ و ۰/۸۶ برآورد و تأیید شد.

تحقیق حاضر در پی تحقیق حاضر در پی ارزیابی نقش میانجی میانجیگری خلاقیت در تأثیر راهبردی‌های یادگیری بر نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران بوده است. با توجه به اینکه، نظام آموزش و پرورش و زیرمجموعه‌های آن، تقریباً با تمامی اقشار جامعه در ارتباط بوده و ادارات آموزش و پرورش از جمله سازمان‌های دولتی محسوب می‌گردند که تقریباً هر روز با خیل عظیمی از مردم سروکار دارند، تلاش برای بهبود عملکرد سازمانی و بکارگیری راهکارهای مناسب در این نهاد مهم، از دغدغه‌های مدیران ارشد و کلان آن می‌باشد. خلاء عدم وجود یک مدل کاربردی و منطبق بر شرایط اجتماعی و فرهنگی حاکم بر سازمان‌های ایرانی، برای ارزیابی تأثیرپذیری نوآوری سازمانی و عملکرد نوآورانه سازمان از استراتژی‌های یادگیری و خلاقیت سازمانی، محقق را در پی آن داشت که به این موضوع بپردازد. لذا با الهام از چارچوب‌های نظری و تحقیقات پیشین، مدل مفهومی پژوهش بشرح ذیل ارائه گردید:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

در بررسی توصیفی آزمودنی‌های تحقیق، ۱۳۴ نفر مرد (۳۶/۸۱ درصد) و ۲۳۰ نفر زن (۶۳/۱۹ درصد)، ۵۳ نفر مجرد (۱۴/۵۶ درصد) و ۳۱۱ نفر متأهل (۸۵/۴۴ درصد) بوده‌اند. در رده‌های سنی آزمودنی‌ها، ۲۸ نفر کمتر از ۳۰ سال (۷/۶۹ درصد)، ۱۰۲ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۲۸/۰۲ درصد)، ۱۳۸ نفر ۴۱ تا ۵۰ سال (۳۷/۹۱ درصد) و ۹۶ نفر دیگر (۲۶/۳۷ درصد) نیز بالای ۵۰ سال بوده‌اند. در میزان تحصیلات، کاردانی (۳/۵۷ درصد)، ۲۱۸ نفر (۵۹/۸۹ درصد) کارشناسی و ۱۳۳ نفر (۳۶/۵۴ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند. در سابقه خدمت هم، ۲۳ نفر کمتر از ۵ سال (۶/۳۲ درصد)، ۶۳ نفر (۱۷/۳۱ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۸۹ نفر (۲۴/۴۵ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۰۴ نفر (۲۸/۵۷ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۸۵ نفر (۲۳/۳۵ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند.

در بررسی توصیفی ابعاد راهبردی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری بشرح جدول ذیل تعیین گردید:

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی ابعاد راهبردی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری

ابعاد مدل مفهومی پژوهش	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف از معیار	کمترین	بیشترین
خلق استراتژیک دانش	۳۶۴	۳/۳۲	۳/۳۳	۳/۰۰	۰/۷۷	۱/۰۰	۵/۰۰
همکاری و یادگیری گروهی	۳۶۴	۲/۸۹	۳/۰۰	۳/۰۰	۰/۷۲	۱/۰۰	۵/۰۰
تفسیر استراتژیک دانش	۳۶۴	۳/۲۳	۳/۲۰	۳/۰۰	۰/۸۰	۱/۰۰	۵/۰۰
استفاده استراتژیک از دانش	۳۶۴	۲/۷۲	۲/۷۱	۲/۵۷	۰/۷۷	۱/۰۰	۴/۸۶
مدیریت استراتژیک دانش	۳۶۴	۳/۲۰	۳/۲۵	۳/۰۰	۰/۹۴	۱/۰۰	۵/۰۰
راهبردهای یادگیری	۳۶۴	۳/۰۵	۳/۰۸	۲/۷۲	۰/۵۷	۱/۶۰	۴/۷۲
خلاقیت بداهه‌سازی	۳۶۴	۲/۸۳	۲/۸۳	۳/۰۰	۰/۸۲	۱/۰۰	۵/۰۰
خلاقیت ترکیبی	۳۶۴	۲/۷۵	۲/۷۳	۲/۹۱	۰/۷۲	۱/۰۰	۴/۶۴
اصالت (ابتکار)	۳۶۴	۲/۷۱	۲/۷۵	۲/۵۰	۰/۸۷	۱/۰۰	۵/۰۰
خلاقیت	۳۶۴	۲/۷۴	۲/۸۰	۲/۶۷	۰/۶۶	۱/۰۰	۴/۴۷
نوآوری خدمات	۳۶۴	۲/۹۰	۳/۰۰	۳/۱۷	۰/۷۳	۱/۰۰	۵/۰۰
نوآوری رفتار	۳۶۴	۳/۱۹	۳/۱۳	۳/۰۰	۰/۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰
نوآوری استراتژی	۳۶۴	۳/۰۵	۳/۰۰	۴/۰۰	۰/۹۴	۱/۰۰	۵/۰۰
نوآوری	۳۶۴	۳/۰۳	۳/۰۷	^a ۳/۰۰	۰/۵۷	۱/۲۰	۴/۵۳

آمار استنباطی

در شروع تحلیل استنباطی، روایی محتوایی پرسشنامه محقق ساخته با ۶۶ گویه بر اساس محاسبه CVR و CVI برای هریک از گویه‌ها، مورد تایید خبرگان قرار گرفت. برای سنجش مدل، پرسشنامه بعد از تأیید پایایی، با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی چندمرحله‌ای در بین ۳۶۴ تن از معلمان مدارس دخترانه و پسرانه دوره دوم متوسطه استان مازندران توزیع و داده‌ها با روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی با نرم‌افزارهای SPSS و AMOS تحلیل گردید.

سوال اول: ابعاد مدل راهبردهای یادگیری، خلاقیت و نوآوری مدارس متوسطه

استان مازندران، کدامند؟

برای تشخیص این مسئله که تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه‌ها و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ از شاخص آزمون تناسب کایزر - مایر^۱ و آزمون بارتلت^۲ استفاده گردید. آزمون تناسب کایزر - مایر شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند.

جدول ۳: نتایج شاخص KMO و آزمون بارتلت برای سازه پژوهش

سازه		عدد آزمون تناسب کایزر مایر و آزمون بارتلت
مدل استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری	KMO	۰/۸۸۰
	Bartlett	۱۲۹۷۱/۱۱
	Df	۲۱۴۵
	P-Value	۰/۰۰۰۹

جدول شماره (۳) نشان می‌دهد، مقدار KMO برابر ۰/۸۸۰ و سطح معناداری آزمون کرویت بارتلت برابر ۰/۰۰۰۹ است، لذا افزون بر کفایت نمونه برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی نیز قابل توجیه است. طبق نتایج ابعاد استخراج شده و درصد واریانس تبیین شده توسط ابعاد استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری، ارزش‌های ویژه ۱۱ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۱ که مجموعاً تقریباً ۵۷/۵۸ درصد از تغییرات کل را بعهده دارند، در میان آن‌ها ارزش ویژه عامل اول

^۱.KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)

^۲Bartlets Test of sphericity

میانجیگری خلاقیت در تأثیر راهبردی‌های یادگیری بر نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران □ ۶۵

برابر با ۱۴/۲۸۲، ارزش ویژه عامل دوم برابر با ۴/۷۳۸، عامل سوم برابر با ۳/۴۶۰، عامل چهارم برابر با ۲/۷۲۸، عامل پنجم ۲/۲۳۹، عامل ششم ۲/۱۴۲، عامل هفتم ۱/۹۳۳، عامل هشتم ۱/۷۹۶، عامل نهم ۱/۷۰، عامل دهم ۱/۵۴۷ و عامل یازدهم ۱/۴۳۹ بوده است. جدول (۴) تحلیل عاملی مرتبه دوم ابعاد تبیین‌کننده استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری را نشان می‌دهد:

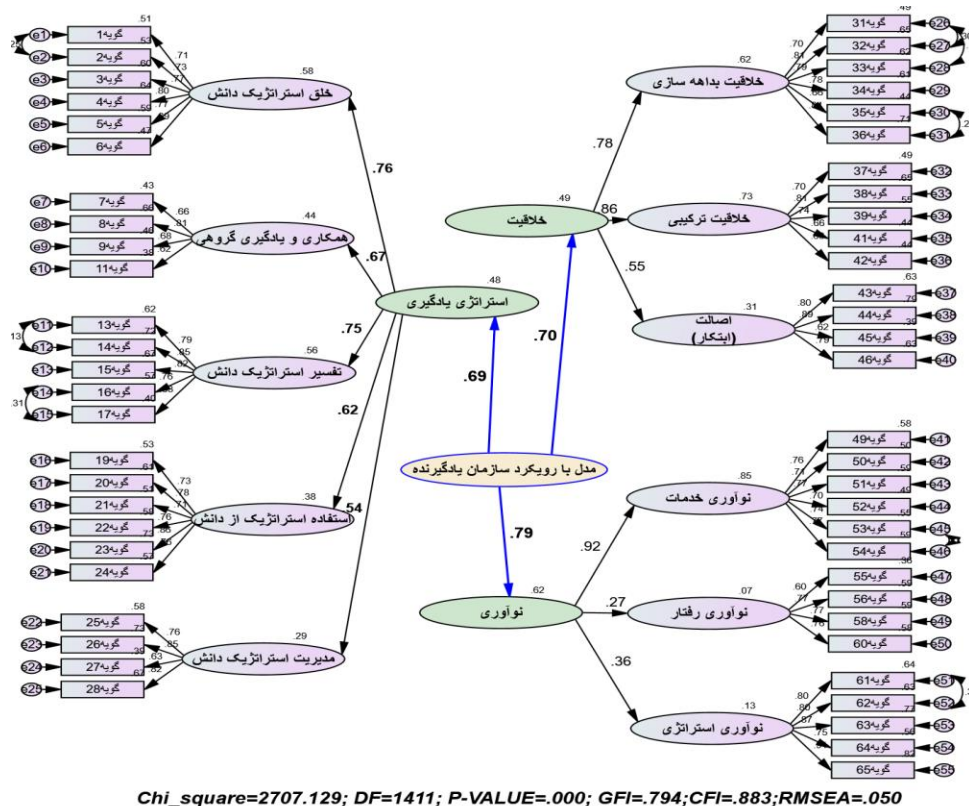
جدول ۴: تحلیل عاملی مرتبه دوم ابعاد تبیین‌کننده راهبردهای یادگیری، خلاقیت و نوآوری

نتایج	P-Value	مقادیر t	ضرایب استاندارد	بررسی ابعاد تبیین‌کننده مدل مفهومی
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۸/۹۲۸	۰/۶۴	خلق استراتژیک دانش
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۸/۵۸۸	۰/۶۵	همکاری و یادگیری گروهی
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۱/۴۱۳	۰/۷۵	تفسیر استراتژیک دانش
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۹/۰۹۵	۰/۶۱	استفاده استراتژیک از دانش
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۸/۲۰۷	۰/۵۴	مدیریت استراتژیک دانش
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۹/۱۴۹	۰/۷۰	خلاقیت بداهه سازی
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۰/۲۵۷	۰/۹۲	خلاقیت ترکیبی
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۷/۹۷۴	۰/۵۲	اصالت (ابتکار)
معنی‌دار است.	۰/۰۰۲	۳/۰۲۶	۰/۲۶	نوآوری خدمات
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۳/۸۸۹	۰/۴۶	نوآوری رفتار
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۳/۵۱۸	۰/۷۷	نوآوری استراتژی

از دیگانه نمونه‌ها، ابعاد پنج‌گانه مدل اکتشافی به عنوان سازه‌های مدل در تبیین استراتژی‌های یادگیری، تأثیر معناداری دارد. برای اولویت‌بندی ابعاد تبیین‌کننده استراتژی‌های یادگیری با توجه ضرایب استاندارد تحلیل عاملی مرتبه دوم، ملاحظه می‌گردد که بعد «تفسیر استراتژیک دانش» در اولویت اول و بعد «مدیریت استراتژیک دانش» در اولویت نهایی قرار می‌گیرد. از دیگانه نمونه‌ها، ابعاد سه‌گانه مدل اکتشافی به عنوان سازه‌های مدل در تبیین خلاقیت، تأثیر معناداری دارد. برای اولویت‌بندی ابعاد تبیین‌کننده خلاقیت با توجه ضرایب استاندارد تحلیل عاملی مرتبه دوم ملاحظه می‌گردد که بعد خلاقیت ترکیبی در اولویت اول و بعد اصالت (ابتکار) در اولویت نهایی قرار می‌گیرد. از دیگانه نمونه‌ها، ابعاد سه‌گانه مدل اکتشافی به عنوان سازه‌های مدل در تبیین نوآوری، تأثیر معناداری دارد.

۶۶ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

برای اولویت‌بندی ابعاد تبیین‌کننده نوآوری با توجه ضرایب استاندارد تحلیل عاملی مرتبه دوم ملاحظه می‌گردد که بعد نوآوری استراتژی در اولویت اول و بعد نوآوری خدمات در اولویت نهایی قرار می‌گیرد. شکل (۲)، تحلیل عاملی تاییدی مرتبه سوم مدل استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری را نشان می‌دهد.



شکل ۲: مدل تحلیل عاملی مرتبه سوم مدل استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۵: تحلیل عاملی مرتبه سوم مدل استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری

اولویت	نتایج	P-Value	مقادیر t	ضرایب استاندارد	بررسی تبیین‌کنندگی مدل
۳	معنی‌دار است.	۰/۰۰۲	۷/۹۹۴	۰/۶۹	استراتژی یادگیری
۲	معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۷/۸۴۲	۰/۷۰	خلاقیت
۱	معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۹/۷۴۰	۰/۷۹	نوآوری

میانجیگری خلاقیت در تأثیر راهبردی‌های یادگیری بر نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران □ ۶۷

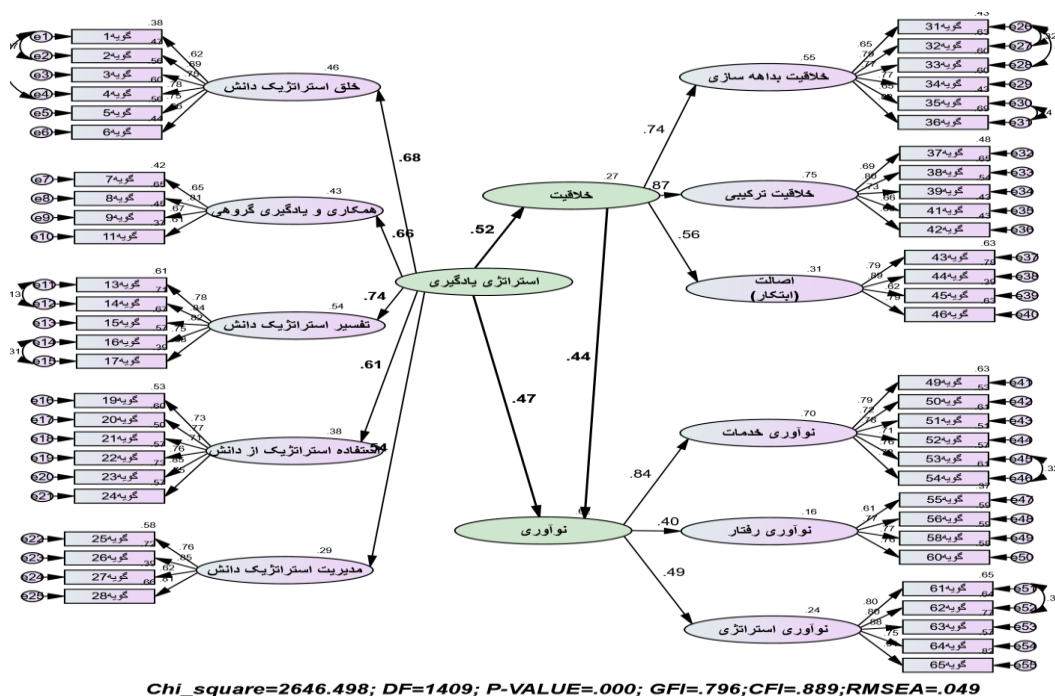
از دیگاه نمونه‌ها، متغیرهای سه‌گانه مدل به عنوان سازه‌های مدل در تبیین استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری، تأثیر معناداری دارد. برای اولویت‌بندی متغیرهای تبیین کننده مدل نهایی با توجه ضرایب استاندارد تحلیل عاملی مرتبه سوم ملاحظه می‌گردد که متغیر نوآوری در اولویت اول و متغیر استراتژی یادگیری در اولویت نهایی قرار می‌گیرد.

سوال دوم: میزان اهمیت هر یک از ابعاد مدل راهبردهای یادگیری، خلاقیت و نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران، چگونه است؟

در بخش مربوط به تحلیل عاملی تایید مرتبه دوم و سوم به اولویت‌بندی هر یک از متغیرها و ابعاد تبیین کننده مدل استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری پرداخته شد، در این بخش، اولویت‌ها با استفاده از آزمون فریدمن انجام گرفت. در بین ۱۱ بعد مدل تحقیق، بر اساس میانگین رتبه‌های بدست آمده از آزمون فریدمن، بیشترین اولویت مربوط به بعد «خلق استراتژیک دانش» با میانگین رتبه ۷/۵۵ و کمترین اولویت مربوط به بعد «اصالت (ابتکار)» با میانگین رتبه ۴/۶۴ می‌باشد. در بین سه متغیر اصلی مدل، بر اساس میانگین رتبه‌های بدست آمده از آزمون فریدمن، بیشترین اولویت مربوط به متغیر استراتژی یادگیری با میانگین رتبه ۲/۲۴ و کمترین اولویت مربوط به متغیر خلاقیت با میانگین رتبه ۱/۶۳ می‌باشد.

سوال سوم: روابط میان ابعاد مدل راهبردهای یادگیری، خلاقیت و نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران، چگونه است؟

شکل (۳) خروجی روابط میان متغیرهای اصلی و ابعاد مدل استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد:



شکل ۳: مدل راهبردهای یادگیری، خلاقیت و نوآوری در حالت ضرایب استاندارد

جدول (۶) نتایج مهم مدل را ارائه می‌کند:

جدول ۶: تحلیل مسیر مدل اصلی راهبردهای یادگیری، خلاقیت و نوآوری

نتایج	P-Value	مقادیر t	ضرایب استاندارد	مسیرهای بین متغیرهای مدل نهایی
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۵/۶۸۳	۰/۵۲	استراتژی یادگیری بر خلاقیت
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۵/۰۰۳	۰/۴۷	استراتژی یادگیری بر نوآوری
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۵/۴۰۵	۰/۴۴	خلاقیت بر نوآوری

طبق نتایج، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، متغیر استراتژی‌های یادگیری بر متغیر خلاقیت، استراتژی یادگیری بر نوآوری و خلاقیت بر نوآوری، تأثیر معنی‌دار دارد.

سوال چهارم: آیا متغیر خلاقیت در تأثیر راهبردهای یادگیری بر نوآوری، نقش میانجی را ایفا می‌کند؟

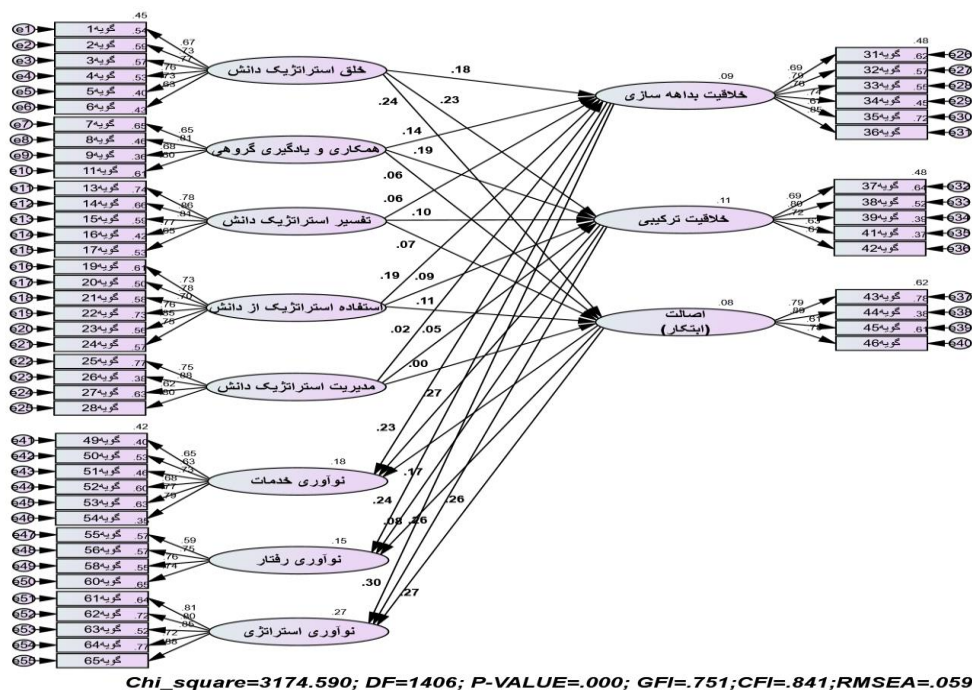
برای بررسی نقش میانجی متغیر خلاقیت از روش بوت استرپ (نمونه‌گیری خودگردان) استفاده می‌کنیم، این روش دارای توان آماری بهتری نسبت به سایر روش‌های کلاسیک آماری نظیر آزمون سوبل، بارون-کنی و ... می‌باشد، قابل ذکر است در این روش تعداد ۲۰۰۰ مرتبه تکرار نمونه‌گیری انجام شده است.

جدول ۷: نقش میانجی خلاقیت در تأثیر استراتژی یادگیری بر نوآوری بر اساس

بوت استرپ

نوع	اثر	ضرایب	مقدار احتمال P- Value	نتایج
اثر مستقیم	تأثیر استراتژی یادگیری بر نوآوری	۰/۴۶۶	۰/۰۰۱	معنی‌دار است.
اثر غیر مستقیم از طریق خلاقیت		۰/۲۲۶	۰/۰۰۱	معنی‌دار است.
اثر کل		۰/۶۹۲	۰/۰۰۱	معنی‌دار است.

باتوجه به نتایج؛ اثر میانجی بودن (میانجی جزئی) متغیر خلاقیت معنی‌دار بوده، لذا خلاقیت در تأثیر استراتژی یادگیری بر نوآوری، نقش میانجی را ایفا می‌کند.



شکل ۴: مدل ویژه راهبردهای یادگیری، خلاقیت و نوآوری در حالت ضرایب استاندارد

جدول (۸) نتایج مهم مدل ویژه را ارائه می‌کند:

جدول ۸: تحلیل مسیر مدل ویژه راهبردهای یادگیری، خلاقیت و نوآوری

نتایج	P-Value	مقادیر t	ضرایب استاندارد	مسیرهای بین ابعاد
معنی دار است.	۰/۰۰۳	۲/۹۷۹	۰/۱۸	خلق استراتژیک بر خلاقیت بداهه سازی
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۳/۶۵۶	۰/۲۳	خلق استراتژیک بر خلاقیت ترکیبی
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۳/۹۰۲	۰/۲۴	خلق استراتژیک بر اصالت (ابتکار)
معنی دار است.	۰/۰۲۶	۲/۲۲۰	۰/۱۴	همکاری و یادگیری گروهی بر خلاقیت بداهه سازی
معنی دار است.	۰/۰۰۳	۲/۹۶۶	۰/۱۹	همکاری و یادگیری گروهی بر خلاقیت ترکیبی
معنی دار نیست.	۰/۳۴۶	۰/۹۴۳	۰/۰۶	همکاری و یادگیری گروهی بر اصالت (ابتکار)
معنی دار نیست.	۰/۲۶۲	۱/۱۲۱	۰/۰۶	تفسیر استراتژیک دانش بر خلاقیت بداهه سازی
معنی دار نیست.	۰/۰۸۵	۱/۷۲۳	۰/۱۰	تفسیر استراتژیک دانش بر خلاقیت ترکیبی

میانجیگری خلایقیت در تأثیر راهبردی‌های یادگیری بر نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران □ ۷۱

معنی‌دار نیست.	۰/۲۲۴	۱/۲۱۵	۰/۰۷	تفسیر استراتژیک دانش بر اصالت (ابتکار)
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۳/۳۱۰	۰/۱۹	استفاده استراتژیک از دانش بر خلایقیت بداهه سازی
معنی‌دار نیست.	۰/۱۱۹	۱/۵۵۸	۰/۰۹	استفاده استراتژیک از دانش بر خلایقیت ترکیبی
معنی‌دار نیست.	۰/۰۶۸	۱/۸۲۷	۰/۱۱	استفاده استراتژیک از دانش بر اصالت (ابتکار)
معنی‌دار نیست.	۰/۷۸۸	۰/۲۶۹	۰/۰۲	مدیریت استراتژیک از دانش بر خلایقیت بداهه سازی
معنی‌دار نیست.	۰/۴۰۸	۰/۸۲۸	۰/۰۵	مدیریت استراتژیک از دانش بر خلایقیت ترکیبی
معنی‌دار نیست.	۰/۹۶۸	۰/۰۴۰	۰/۰۰	مدیریت استراتژیک از دانش بر اصالت (ابتکار)
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۳/۹۱۸	۰/۲۳	خلایقیت بداهه سازی بر نوآوری خدمات
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۳/۸۴۲	۰/۲۴	خلایقیت بداهه سازی بر نوآوری رفتار
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۵/۴۳۶	۰/۳۰	خلایقیت بداهه سازی بر نوآوری استراتژی
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۴/۳۰۶	۰/۲۷	خلایقیت ترکیبی بر نوآوری خدمات
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۳/۹۸۲	۰/۲۶	خلایقیت ترکیبی بر نوآوری رفتار
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۴/۸۳۶	۰/۲۷	خلایقیت ترکیبی بر نوآوری استراتژی
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۳	۲/۹۷۸	۰/۱۷	اصالت (ابتکار) بر نوآوری خدمات
معنی‌دار نیست.	۰/۱۷۴	۱/۳۶۰	۰/۰۸	اصالت (ابتکار) بر نوآوری رفتار
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۴/۸۳۹	۰/۲۶	اصالت (ابتکار) بر نوآوری استراتژی

ضریب مسیر استاندارد مستقیم ابعاد استراتژی یادگیری بر ابعاد خلایقیت و ضریب مسیر استاندارد مستقیم ابعاد خلایقیت بر ابعاد نوآوری و مقادیر t برابر به همراه مقادیر P-Value نشان داده شده که بیشتر ضرایب معنی‌دار است.

در برازش مدل اصلی، مقدار آماره‌ی کای-دو در مدل ۲۶۴۶/۴۹۸، درجه آزادی مدل نیز برابر با ۱۴۰۹ است که حاصل نسبت آنها برابر با ۱/۸۷۸ است که مقدار قابل قبولی است. از طرفی دیگر شاخص‌های برازندگی الگو اصلی مانند CFI و IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص SRMR نیز ۰/۰۸۴ است. در برازش مدل ویژه، مقدار آماره‌ی کای-دو در مدل ۳۱۷۴/۵۹۰، درجه آزادی مدل نیز برابر با ۱۴۰۶ است که حاصل نسبت آنها برابر با ۲/۲۵۸ است که مقدار قابل قبولی است. از طرفی دیگر شاخص‌های برازندگی الگو اصلی مانند CFI و IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص SRMR نیز ۰/۱۰۵ است.

نتیجه‌گیری، مقایسه و پیشنهادات

این تحقیق در پی میانجیگری خلاقیت در تأثیر راهبردی‌های یادگیری بر نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران بوده‌است. ابعاد خلق استراتژیک دانش (ضریب استاندارد ۰/۶۴ و مقادیر تی ۸/۹۲۸)، همکاری و یادگیری گروهی (۰/۶۵ و ۸/۵۸۸)، تفسیر استراتژیک دانش (۰/۷۵ و ۱۱/۴۱۳)، استفاده استراتژیک از دانش (۰/۶۱ و ۹/۰۹۵) و مدیریت استراتژیک دانش (۰/۵۴ و ۸/۲۰۷)، تبیین‌کننده متغیر استراتژی‌های یادگیری می‌باشند. ابعاد خلاقیت بداهه سازی (۰/۷ و ۹/۱۴۹)، خلاقیت ترکیبی (۰/۹۲ و ۱۰/۲۵۷) و اصالت (ابتکار) (۰/۵۲ و ۷/۹۷۴)، تبیین‌کننده متغیر خلاقیت می‌باشند. ابعاد نوآوری خدمات (۰/۲۶ و ۳/۰۲۶)، نوآوری رفتار (۰/۴۶ و ۳/۸۸۹) و نوآوری استراتژی (۰/۷۷ و ۳/۵۱۸)، تبیین‌کننده متغیر نوآوری می‌باشند. متغیر استراتژی‌های یادگیری (ضریب استاندارد ۰/۶۹ و مقادیر تی ۷/۹۹۴)، خلاقیت (۰/۷۰ و ۷/۸۴۲) و نوآوری (۰/۷۹ و ۹/۷۴۰)، تبیین‌کننده مدل استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری می‌باشند.

در تبیین روابط بین متغیرهای تحقیق، نتایج حاکی از آن بوده که استراتژی یادگیری بر متغیرهای خلاقیت (ضریب استاندارد ۰/۵۲ و مقادیر تی ۵/۶۸۳) و نوآوری (۰/۴۷ و ۵/۰۰۳)، متغیر خلاقیت بر نوآوری (۰/۴۴ و ۵/۴۰۵) تأثیر معنادار و مثبتی داشته‌است.

در تبیین روابط بین ابعاد مدل تحقیق، نتایج حاکی از آن بوده که خلق استراتژیک بر خلاقیت بداهه‌سازی (ضریب استاندارد ۰/۱۸ و مقادیر تی ۲/۹۷۹)، خلاقیت ترکیبی (۰/۲۳ و ۳/۶۵۶) و اصالت (ابتکار) (۰/۲۴ و ۳/۹۰۲)، همکاری و یادگیری گروهی بر خلاقیت بداهه‌سازی (۰/۱۴ و ۲/۲۲۰) و خلاقیت ترکیبی (۰/۱۹ و ۲/۹۹۶)، استفاده استراتژیک از دانش بر خلاقیت بداهه‌سازی (۰/۱۹ و ۳/۳۱۰)، خلاقیت بداهه‌سازی بر نوآوری خدمات (۰/۲۳ و ۳/۹۱۸)، نوآوری رفتار (۰/۲۴ و ۳/۸۴۲) و نوآوری استراتژی (۰/۳۰ و ۵/۴۳۶)، خلاقیت ترکیبی بر نوآوری خدمات (۰/۲۷ و ۴/۳۰۶)، نوآوری رفتار (۰/۲۶ و ۳/۹۸۲) و نوآوری استراتژی (۰/۲۷ و ۴/۸۳۶)، اصالت (ابتکار) بر نوآوری خدمات (۰/۱۷ و ۲/۹۷۸) و نوآوری استراتژی (۰/۲۶ و ۴/۸۳۹)، تأثیر معناداری داشته، اما همکاری و یادگیری گروهی بر اصالت (ابتکار) (۰/۰۶ و ۰/۹۴۳)، تفسیر استراتژیک دانش بر خلاقیت بداهه‌سازی (۰/۰۶ و ۱/۱۲۱)، خلاقیت ترکیبی (۰/۱۰ و ۱/۷۲۳) و اصالت (ابتکار) (۰/۰۷ و ۱/۲۱۵)، استفاده استراتژیک از

میانجیگری خلاقیت در تأثیر راهبردی‌های یادگیری بر نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران □ ۷۳

دانش بر خلاقیت ترکیبی (۰/۰۹ و ۱/۵۵۸) و اصالت (ابتکار) (۰/۱۱ و ۱/۸۲۷)، مدیریت استراتژیک از دانش بر خلاقیت بداهه سازی (۰/۰۲ و ۰/۲۶۹)، خلاقیت ترکیبی (۰/۰۵ و ۰/۸۲۸) و اصالت (ابتکار) (۰/۰۰ و ۰/۰۴۰) و در نهایت؛ اصالت (ابتکار) بر نوآوری رفتار (۰/۰۸ و ۱/۳۶۰)، فاقد تأثیر معنادار بوده‌است.

باتوجه به تأثیر استراتژی‌های یادگیری بر متغیر خلاقیت، نتایج تحقیق حاضر تأییدکننده نتایج حاصل از تحقیقات غلامی، رحیمی‌فیروزآباد و عزیزی (۱۳۹۷)، کمالی و میرزائی (۱۳۹۷)، قاسمی، حاتمی‌مقدم ناصر، خلیلی‌راد (۱۳۹۶)، وزیری و وظیفه‌دوست (۱۳۹۶)، یوسف‌زاده و عیدی (۱۳۹۶)، صادقی گوگری و همکاران (۱۳۹۶)، بارانی‌کلندری، میر و میرنژاد (۱۳۹۶)، میرزاده (۱۳۹۵)، نقی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵) و والائی، رضائی و اسماعیل (۲۰۱۷)، بوده و با آنها در یک راستا قرار دارد.

باتوجه به تأثیر استراتژی‌های یادگیری بر متغیر نوآوری، نتایج تحقیق حاضر تأییدکننده نتایج حاصل از تحقیقات غلامی، رحیمی‌فیروزآباد و عزیزی (۱۳۹۷)، نبوی‌چاشمی و معصومی (۱۳۹۷)، وزیری و وظیفه‌دوست (۱۳۹۶)، نادری‌فر و همکاران (۱۳۹۵)، هدایی و کولوبندی (۱۳۹۵)، صدیقی (۱۳۹۵)، ساتانتو^۱ (۲۰۱۷)، وجیابودولا و زهیر^۲ (۲۰۱۶)، معروفی و کهراریان^۳ (۲۰۱۶)، کالموک و اکار^۴ (۲۰۱۵)، کیزی لوگلو^۵ (۲۰۱۵)، سینار و ارن^۶ (۲۰۱۵) و چیوا، ائوری و آگره^۷ (۲۰۱۳) بوده و با آنها همخوانی دارد.

باتوجه به تأثیر متغیر خلاقیت بر نوآوری، نتایج تحقیق حاضر تأییدکننده نتایج حاصل از تحقیقات غلامی، رحیمی‌فیروزآباد و عزیزی (۱۳۹۷)، کمالی و میرزائی (۱۳۹۷)، نبوی‌چاشمی و معصومی (۱۳۹۷)، هاجس و همکاران (۲۰۱۸)، ریتزچل و ریتز (۲۰۱۸)، والائی، رضائی و اسماعیل (۲۰۱۷) و ساتانتو (۲۰۱۷)، بوده و با آنها در یک راستا قرار دارد.

¹ Sutanto

² WUJIABUDULA and ZEHIR

³ Maroofi and Kahrarian

⁴ Kalmuk and Acar

⁵ Kiziloglu Mehmet

⁶ Cinar and Eren

⁷ Chiva, Ghauri and Alegre

۱۷۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

باتوجه به نقش میانجی خلاقیت در تأثیر متغیر استراتژی‌های یادگیری بر نوآوری، نتایج تحقیق حاضر تأییدکننده نتایج حاصل از تحقیق غلامی، رحیمی‌فیروزآباد و عزیز (۱۳۹۷)، بوده و با آن همخوانی دارد.

بر اساس داده‌های بدست آمده و با استناد به نتایج حاصل از سوال‌های پژوهش، پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

تمرکز مجموعه سازمان آموزش و پرورش روی کسب دانش از استراتژی‌های خدمات آموزشی و توجه به آزمایش و مشکلات ناشی از ارائه خدمات آموزشی فعلی. جمع‌آوری اطلاعات بر طبق نیازهای فعلی و آتی دانش‌آموزان تا فعالیت‌های توسعه خدمات آموزشی جدید و منطبق با نیازهای دانش‌آموزان تضمین شود. تلاش معلمان در جهت کسب دانش لازم برای توسعه خدمات آموزشی که آنان را به حوزه‌های جدیدی از یادگیری مانند روش‌های تدریس جدید و تجربه تکنولوژیک هدایت نماید. تأکید بر استفاده عملیاتی از دانش و تجربه‌ی موجود سیستم آموزشی از خدمات آموزشی ارائه شده به دانش‌آموزان. جمع‌آوری اطلاعات و ایده‌های جدید که فراتر از سیستم آموزش فعلی و روش‌های تدریس حال حاضر باشد تا در جهت خلق شیوه‌های نوین تدریس، کارآمد باشد. جستجوی ایده‌ها و اطلاعاتی در جهت بکارگیری شیوه‌های نوین تدریس که به خوبی قابلیت اجرا داشته باشد تا جایگزین روش‌های تدریس سنتی شود که شاید چندان کارایی گذشته را ندارد. مدیریت مدرسه نقطه نظرهای مختلف ارائه شده از سوی کارکنان و معلمان را تشویق کرده و به فرصت‌هایی که از وضعیت ارائه شده است هشدار داده و در زمان‌های مختلف بر اساس نیازهای موقعیت، این ایده‌ها و نقطه نظرها را هدایت کند. کنکاش و امتحان ایده‌های آموزشی و تدریس که از سوی معلمان مدارس دیگر به معلمان ارائه و پیشنهاد می‌گردد. نهادینه شدن این فرهنگ در بین کارکنان و معلمان مدارس که اشتباهات به عنوان یک منبع یادگیری در نظر گرفته شده و جایی برای ابتکار و آزادی برای آزمایش در محیط آموزشی وجود دارد. استفاده از ابزارها و روش‌های صحیح و مناسب برای ارزیابی عملکرد کارکنان و معلمان مدارس. در فرایند ارزیابی عملکرد، میزان عملکرد کارکنان و معلمان مدارس صادقانه و بدون از پس زمینه‌های قبلی مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد. برگزاری دوره‌های آموزشی برای کلیه کارکنان و معلمان مدارس و در تمام سطوح و بر اساس نیازمندی‌ها و مهارت‌های مورد نیازشان. رفتار اخلاقی سالم مدیران و رهبران با کارکنان و معلمان و وجود روابط توأم با احترام

میانجیگری خلاقیت در تأثیر راهبردی‌های یادگیری بر نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران □ ۷۵

متقابل بین آنان. جلوگیری از خروج یا ترک خدمت کارکنان و معلمان مستعد مدارس از سازمان با گردش شغلی درون سازمانی مبتنی بر قانون و عدالت. حمایت و ساماندهی نرم‌افزاری و سخت‌افزاری کارکنان و معلمان و استعداد‌های فنی فعال در سازمان آموزش و پرورش و فراهم نمودن زمینه‌های لازم برای بروز توانمندی‌هایشان. اختصاص پاداش‌های مالی (مانند افزایش حقوق) و پاداش‌های معنوی (مانند ترفیع شغلی). ایجاد طرح‌های ویژه، مثل دادن وقت آزاد و به دور از کارهای روتین و یکنواخت مدارس، برای نیروهای مستعد و دانش‌محور تا اندیشه‌های خلاق خود را در طول کار پیگیری و آنان را به نوآوری سازمانی تبدیل کنند. استفاده از آزمون‌های استعداد برای اندازه‌گیری توانایی کارکنان بخش‌های اداری سازمان آموزش و پرورش برای یادگیری در واحدهای مختلف سازمان.

فهرست منابع

- امیدی نبی، (۱۳۹۶)، تبیین رابطه توسعه یادگیری سازمانی و بهبود خلاقیت در سازمان، اولین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت در ایران، کرج، موسسه آموزش عالی علامه خویی و موسسه آموزش عالی معراج.
- بارانی کلندری عیسی، میر بهروز، میرنژاد مرضیه، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با خلاقیت شغلی و توانمندسازی معلمان آموزش و پرورش شهرستان نیمروز، سومین همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم تربیتی، روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی، تهران، انجمن افق نوین علم و فناوری.
- جمشیدی لاله، امین بیدختی علی اکبر، هدایتی آتنا، (۱۳۹۳)، تأثیر فرهنگ یادگیری بر میزان نوآوری سازمان با میانجی‌گری مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی بابل، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان.
- شفیع پور، وحید؛ حسینی، سیده نسرین و روستایی زهره (۱۳۹۴). سازمان یادگیرنده بستری در جهت پیشبرد خلاقیت کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تویسرکان، همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری، گرگان، گروه آموزش و پژوهش شرکت مهندسی عمران بنای تدبیر، مرکز آموزش علمی و کاربردی هلال احمر استان گلستان.
- شیرانی آرش، صادقیان سورکی مهدی (۱۳۹۸). بررسی و ارزیابی رابطه بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارشناسان دانشگاه اصفهان، چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

۷۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

- صادقی‌گوغری جواد؛ رضوی کارآموز طاهره؛ شهبابی نژاد فاطمه، خوارزمی مهدیه، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: کسب و کارهای کوچک و متوسط منطقه ویژه اقتصادی سیرجان)، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع، تهران، دانشگاه مقدس اردبیلی.
 - صدیقی رویا، (۱۳۹۵)، بررسی مولفه‌های سازمان یادگیرنده و تأثیر آن بر نوآوری سازمانی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران، شرکت ارتباط ارغوان ایرانیان.
 - غلامی عبدالخالق؛ رحیمی‌فیروزآباد آرش، عزیزی جواد، (۱۳۹۷)، تأثیر استراتژی یادگیری سازمانی بر استراتژی نوآوری با توجه به نقش میانجی‌گر استراتژی خلاقیت سازمانی، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران، انجمن مدیریت ایران.
 - فلاح شمس، میر فیض؛ بوداقتی خواجه نویر، حسین و دنواز اصغری، بیتا، (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی در سال ۱۳۸۸. مجله فراسوی مدیریت، ۶(۲۱): ۱۴۹-۱۶۶.
 - قاسمی محمد؛ حاتمی‌مقدم ناصر، خلیلی‌راد علی، (۱۳۹۶)، تحلیل ارتباط بین یادگیری سازمانی و خلاقیت دانشگاهی، دومین کنفرانس سالانه اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز، دانشگاه شهید چمران - سازمان صنعت، معدن و تجارت خوزستان.
 - قربانی، محمود، نیشابوری، وحید رضا، عرفانیان خانزاده، حمید، یعقوبی، محسن. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹(۳۴): ۱۳۵-۱۶۸.
- DOI: 10.22111/jmr.2017.3106
- کمالی سیمما، میرزایی علی اکبر، (۱۳۹۷)، بررسی استراتژی‌های یادگیری، خلاقیت و نوآوری در SME ها با استفاده از تحلیل تطبیقی کیفی مجموعه فازی و مدلسازی مسیر PLS، دومانه نامه نخبگان علوم و مهندسی ۳ (۵).
 - گویا مهدی؛ بستام هادی، موسوی محمد، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر یادگیری سازمانی و مشارکت کارکنان در استقرار فرهنگ نوآوری در مدارس غیرانتفاعی، هشتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، بابل، موسسه علمی تحقیقاتی کومه علم آوران دانش.
 - مدهوشی، مهرداد، ساداتی، عبدالرحیم. (۱۳۹۰). بررسی اثرگذاری فرایند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی، فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۳(۱۲): ۷-۲۶.
 - میرزاده معصومه، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین سرمایه فکری و یادگیری سازمانی با خلاقیت شغلی کارکنان در شهرداری های سیرجان، سومین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز، موسسه آموزشی مدیران خبره نارون.

میانجیگری اخلاقیت در تأثیر راهبردی‌های یادگیری بر نوآوری مدارس متوسطه استان مازندران □ ۷۷

- نادری فر علیرضا؛ هادیان مهر هانیه، معینی زاد ناهید، (۱۳۹۵)، تاملی بر رابطه یادگیری سازمانی و نوآوری در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی (شهرستان زابل و حومه)، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، سازمان مدیریت صنعتی آذربایجان شرقی، دانشگاه تبریز.
 - نبوی چاشمی سیدعلی، معصومی محدثه، (۱۳۹۷)، مطالعه و شناسایی اثرات متقابل اخلاقیت و یادگیری بر نوآوری دانشگاه‌ها مورد مطالعه شهر تهران، کنفرانس ملی اندیشه‌های نوین و خلاق در مدیریت، حسابداری مطالعات حقوقی و اجتماعی، خوی، دانشگاه آزاد اسلامی زرگان - آموزش عالی علامه خویی وابسته به وزارت علوم تحقیقات و فناوری.
 - نقی نژاد علی؛ احمدی سیدجعفر، تفرشی سیدمحمد، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر اخلاقیت شغلی هنرآموزان هنرستان های خراسان رضوی، سومین سمپوزیوم بین المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار، تهران، موسسه آموزشی عالی مهر ارونند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
 - وزیری حمیدرضا وظیفه دوست حسین، (۱۳۹۶)، بررسی نقش فرهنگ یادگیری سازمانی و ساختار سازمانی بر میزان اخلاقیت های فردی کارکنان مطالعه موردی بانک ملی ایران، اولین کنفرانس پژوهش های بنیادی در علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران، موسسه دانش گستر سالار کیا.
 - یوسفزاده رضا، عیدی فاطمه، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین سازمان یادگیرنده و فرهنگ سازمانی با اخلاقیت مدیران وزارت امور اقتصادی و دارایی استان تهران، کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در علوم و مهندسی قرن ۲۱، بندر آستارا، موسسه آموزش عالی فروردین.
 - هاشمی، امیرحسین، پوراسدی محمدرضا، (۱۳۹۸)، رابطه فرهنگ و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی، سومین کنفرانس بین المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران، انجمن تعالی کسب و کار ایران.
 - هدایی هانیه، کولوبندی عبدالله، (۱۳۹۵)، مدل مفهومی تأثیر سازمان یادگیرنده بر رفتار نوآورانه کارکنان، دومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر.
- Abbas Khan Nasser. Nawaz Khan Ali. (2019). What followers are saying about transformational leaders fostering employee innovation via organisational learning, knowledge sharing and social media use in public organisations?. *Government Information Quarterly*. 36(4). 101391.
doi.org/10.1016/j.giq.2019.07.003
- Akgün, A. E., İmamoğlu, S. Z., Koçoğlu, İ., İnce, H., Keskin, H. (2014). Bridging Organizational Learning Capability and Firm Performance through Customer Relationship Management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150(2014). 531-540.
- Chiva Ricardo, Ghauri Pervez, Alegre Joaquín. (2013). *Organizational Learning, Innovation*

and Internationalization: A Complex System Model. *British Journal of Management*. 25(4). 687-705.

DOI: 10.1111/1467-8551.12026.

• Chung, H. F., Yang, Z., & Huang, P.H (2015). How does organizational learning matter in strategic business performance? The contingency role of guanxi networking. *Journal of Business Research*. 68 (2015). 1216-1224.

• Cinar Fadime, Eren Erol. (2015). Organizational Learning Capacity Impact on Sustainable

Innovation :The Case Of Public Hospitals, 3rd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 181 (2015). 251 – 260.

doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.886

• Gachanja Isaac Muiruri. Nga'nga' Stephen Irura. Kiganane Lucy Maina. (2020). Influence of organization learning on innovation output in manufacturing firms in Kenya. *International Journal of Innovation Studies*. 4(1). 16-26.

doi.org/10.1016/j.ijis.2020.02.001

• Ganter, A. Hecker, A.(2014), Configurational paths to organizational innovation: qualitative comparative analyses of antecedents and contingencies, *Journal of Business Research*. 67(6). 1285-1292.

• Hughes David J., Lee Allan, Tian Amy Wei, Newman Alex, Legood Alison, (2018), Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations, *The Leadership Quarterly*. 29(5). 549-569.

doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001

• Kalmuk Gülhan, Acar A.Zafer. (2015). The Mediating Role of Organizational Learning Capability On The Relationship Between Innovation and Firm's Performance: A Conceptual Framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 210 (2015) 164 – 169.

doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.355

• Kiziloglu Mehmet. (2015). The Effect of Organizational Learning on Firm Innovation Capability: An Investigation in the Banking Sector. *Global Business and Management Research: An International Journal* . 7(3). 17-33..

• Lee Yuan-Duen, Chen Shih-Hao,(2015),” An empirical research in the relation between corporate organizational learning and organizational culture: a case study of insurance industry in Taiwan Region”, *Problems and Perspectives in Management*. 13(1). 35-44.

• Maroofi Fakhraddin, Kahrarian Fatemeh , (2016), Organizational Learning and Innovation: Organizational Learning, IGI Global. Copying or distributing in print or electronic forms without written permission of IGI Global is prohibited. 130-162.

DOI: 10.4018/978-1-4666-8798-1.ch007.

• Rietzschel Eric F., Ritter Simone M., (2018), Moving From Creativity to Innovation, Individual Creativity in the Workplace, 3-34.

doi.org/10.1016/B978-0-12-813238-8.00001-2

• Sadeghi , Z . Mohtashami, R.(2011), Relationship of strategic human resource practices and organizational innovation in one of the military centers, Iranian Journal of Military Medicine . 13(2). 97-102.

• Seechaliao Thapanee, (2017), Instructional Strategies to Support Creativity and Innovation in

Education, Journal of Education and Learning. 6(4). 201-208.

• Sheng, M. L., & Chien, I. (2016). Rethinking organizational learning orientation on radical and incremental innovation in high-tech firms. Journal of Business Research. 69(6). 2302-2308.

• Sutanto Eddy Madiono, (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of Universities in East Java, Indonesia. Asia Pacific Management Review . 22(3). 128-135.

doi.org/10.1016/j.apmrv.2016.11.002

• Valaei Naser , Rezaei Sajad, Wan Ismail Wan Khairuzzaman, (2017), Examining learning strategies, creativity, and innovation at SMEs using fuzzy set Qualitative Comparative Analysis and PLS path modeling, Journal of Business Research 70 (2017). 224–233.

doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.016.

• WUJIABUDULA Aihemaituoheti, ZEHIR Cemal, (2016), THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL LEARNING ON FIRM PERFORMANCE THROUGH PRODUCT INNOVATION. Journal of Global Strategic Management . 10(1). 79-88.

DOI: 10.20460/JGSM.20161022388

• Yang Dong, Li Linwei, Jiang Xu, Zhao Jie. (2020). The fit between market learning and organizational capabilities for management innovation. Industrial Marketing Management. 86. 223-232.

doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.12.007