

The Quarterly Journal of Approach to
Philosophy in Schools and Organizations

Year 4, Number 1, Spring 2025, Pages 44 to 65

Original Article

<http://www.esbam.ir>

فصلنامه رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان ها

سال چهارم، شماره اول، بهار ۱۴۰۴

نوع مقاله: پژوهشی

ISSN: 2980-891X

Investigating the relationship between organizational learning culture and participation in professional learning communities with teachers' career innovation

Ali rashidi*: Ph.D, Faculty of Management, University of farabi, qom, Iran.

Ahmad reza alizadeh dehnavi: Master of Management expert, torbat heidariye University, Iran.

Abstract

Introduction: The purpose of this study is to examine and analyze the role of organizational learning culture and participation in professional learning communities in shaping and enhancing teachers' job innovation. This research seeks to provide a deeper understanding of the factors influencing innovative behaviors among teachers by exploring the relationships between these variables, thereby contributing to the improvement of learning processes and professional development in educational settings.

Method: The research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of type. The data collection tool is a standard questionnaire, the content validity of which was examined by teachers and the construct validity by confirmatory factor loadings analysis. The statistical population of this study includes all elementary teachers in the Jolgeh Rukh region, with a total of 180 people. Considering the size of the statistical population, the Cochran formula was used to determine the sample size and at least 123 samples were determined. This number of samples was selected by simple random method. In this study, the Johnson Innovative Behavior Questionnaire (2000) was used to measure job innovation, the Watkin and Marsick Shortened Organizational Learning Culture Questionnaire (1997) was used to measure organizational learning culture, and the Oliver et al. Modified Questionnaire (2009) was used to measure participation in professional communities. Pearson correlation and SPSS software were used to examine the hypotheses.

Findings: Based on the results obtained, the relationship between organizational learning culture and job innovation has been confirmed with a correlation coefficient of 0.842 and the relationship between professional learning communities and job innovation with a correlation coefficient of 0.703. These results indicate that managers should be sensitive to transforming learning into a general culture in the organization and provide conditions for greater employee communication by using appropriate tools and solutions.

Keywords: Organizational learning culture, professional learning communities, career innovation.

*Corresponding author: Ph.D, Faculty of Management, University of farabi, qom, Iran.

Email: Atu.rahidi1370@gmail.com

DOI: [10.22034/esbam.2025.510180.1075](https://doi.org/10.22034/esbam.2025.510180.1075)

Investigating the relationship between organizational learning culture and participation in professional learning communities with teachers' career innovation

Detailed Abstract

Introduction: The purpose of this study is to examine and analyze the role of organizational learning culture and participation in professional learning communities in shaping and enhancing teachers' job innovation. This research seeks to provide a deeper understanding of the factors influencing innovative behaviors among teachers by exploring the relationships between these variables, thereby contributing to the improvement of learning processes and professional development in educational settings.

Materials and methods: The research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of type. The data collection tool is a standard questionnaire, the content validity of which was examined by teachers and the construct validity by confirmatory factor loadings analysis. The statistical population of this study includes all elementary teachers in the Jolgeh Rukh region, with a total of 180 people. Considering the size of the statistical population, the Cochran formula was used to determine the sample size and at least 123 samples were determined. This number of samples was selected by simple random method. In this study, the Johnson Innovative Behavior Questionnaire (2000) was used to measure job innovation, the Watkin and Marsick Shortened Organizational Learning Culture Questionnaire (1997) was used to measure organizational learning culture, and the Oliver et al. Modified Questionnaire (2009) was used to measure participation in professional communities. Pearson correlation and SPSS software were used to examine the hypotheses.

Results and discussion: This study aimed to investigate the relationship between organizational learning culture and participation in professional learning communities with teachers' job innovation. In this regard, three hypotheses were proposed, and the following section discusses and interprets the findings based on these hypotheses.

First, regarding the hypothesis that organizational learning culture and participation in professional learning communities are related to the job innovation of elementary school teachers in Torbat Heydarieh, the statistical results show a significance level of less than 0.05. Therefore, at the 95% confidence level, this relationship is significant, and the main hypothesis of the study is confirmed. Based on the results, the Pearson correlation coefficient between organizational learning culture and job innovation is 0.842, and between professional learning communities and job innovation is 0.703, indicating strong correlations among these variables. Confirmation of this hypothesis suggests that organizational learning culture and professional learning communities play an essential role in teachers' job innovation. Innovation requires knowledge; thus, any variable that facilitates knowledge flow—whether production, transfer, or application—can contribute to teachers' innovative

performance. Organizational learning culture encourages employees to pursue continuous learning, where learning is considered a core value. Professional learning communities promote knowledge sharing through dialogue. Therefore, strengthening these variables leads to increased teacher innovation. In this regard, the study by Batvani et al. (2023), which identified organizational culture as a productivity factor, also supports these findings. This indicates that, regardless of the type of organization, organizational culture serves as a motivational factor for employees. Thus, in an educational environment, if learning becomes part of the organizational culture, teachers will naturally develop a desire for learning. Similar results were reported by Pasha et al. (2022) in higher education. Therefore, an educational organization that seeks innovation must treat learning as a value rather than an imposed requirement. Moreover, as Rahman Saresht et al. (2021) point out, professional learning communities provide an effective mechanism for information exchange among employees. Other studies, such as Kavousi et al. (2021) and Warowo et al. (2020), have also emphasized the influence of both learning culture and participation in learning communities on innovation, supporting the alignment of their findings with the present study. Overall, these results highlight the crucial role of learning culture and participatory practices in fostering organizational innovation.

Regarding the second hypothesis—that organizational learning culture is positively and significantly related to the dimensions of teachers' job innovation—the statistical results with a significance level of 0.000 (less than 0.05) and a t-value of 17.199 (>1.96) confirm the existence of a significant relationship. The correlation coefficient of 0.842 indicates a strong direct association. Thus, at the 95% confidence level, the first sub-hypothesis is supported. The coefficient of determination (0.710) shows that organizational learning culture explains more than 70% of the variance in teachers' job innovation. This suggests that when teachers express opinions about educational matters, help each other in learning, trust one another's performance, and provide honest feedback, their knowledge and ability to innovate increase. It is also essential that the school environment allows teachers to express their ideas freely and encourages active participation. Providing teachers with adequate resources, time, and recognition for innovative ideas further enhances innovative performance. In such schools, new ideas emerge, and creativity is valued. Studies by Kavousi et al. (2021), Warowo et al. (2020), and Batvani et al. (2023) also confirm that when learning is facilitated, innovation can be expected as an outcome. However, these studies emphasize that learning must be embedded as a cultural norm rather than imposed through rules or disciplinary regulations. When learning becomes a voluntary organizational norm, positive outcomes—including innovation—follow. Research by Pasha et al. (2022), Bilan et al. (2020), and Martínez et al. (2019) also indicates that learning culture is related to innovation across different organizational settings, highlighting the fundamental importance of learning culture for organizations seeking long-term improvement and innovation.

Regarding the third hypothesis—that participation in professional learning communities is positively and significantly related to the dimensions of teachers' job innovation—the significance level of 0.000 (less than 0.05) and the t-value of 10.871 (>1.96) confirm the existence of a significant relationship.

The correlation coefficient of 0.703 shows a strong positive association. Therefore, at the 95% confidence level, the second sub-hypothesis is supported. The coefficient of determination (0.494) indicates that participation in professional learning communities explains nearly 50% of the variance in job innovation. This means that when teachers participate in discussions and decision-making processes at school, when administrators consider teachers' recommendations in school management, and when teachers' voices are included in organizational processes, job innovation improves. Thus, when school leaders create opportunities for dialogue and collaboration, use modern communication systems to share information between teachers and parents, and provide opportunities for skill development, teachers will seek innovative teaching methods and creative strategies to address challenges. Teachers will also support new ideas, which helps strengthen the school's culture of innovation. As noted by Bilan et al. (2020), learning is an important factor in innovation, and any condition that enhances employee learning can also enhance innovation. Zhou et al. (2019) identified employee participation as a key factor for innovation. This shows that leaders who aim to increase innovation must foster employee participation. Rangas and Sliv (2017) similarly argue that encouraging greater participation increases the likelihood of innovation. Studies by Rahman Saresht et al. (2021) and Kavousi et al. (2021) also confirm the relationship between employee participation and innovation. Based on these findings, the present study concludes that fostering interaction among employees and supporting their involvement in professional learning communities are practical strategies for enhancing organizational innovation.

Conclusion: The overall conclusion of the study showed that managers must be attentive to transforming learning into a general organizational culture and, by using appropriate tools and strategies, create conditions that promote greater communication among employees.

Keywords: Social undermining, self-actualization, educational justice.

بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با نوآوری شغلی معلمان

علی رشیدی*: دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران.
احمد رضا علیزاده دهنوی: کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی تربت حیدریه.

چکیده

هدف: هدف این پژوهش، بررسی و تحلیل نقش فرهنگ یادگیری سازمانی و مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای در شکل‌گیری و ارتقاء نوآوری شغلی معلمان است. پژوهش حاضر می‌کوشد تا با تبیین روابط میان این مؤلفه‌ها، درک دقیق‌تری از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای نوآورانه معلمان ارائه دهد و زمینه‌ای برای بهبود فرایندهای یادگیری و توسعه حرفه‌ای در محیط‌های آموزشی فراهم سازد.

روش کار: تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع، توصیفی - پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد بوده که روایی محتوای آن توسط اساتید و روایی سازه توسط روش تحلیل بارهای عاملی تأییدی بررسی شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان ابتدایی منطقه جلگه رخ با تعداد ۱۸۰ نفر می‌باشد. با توجه به اندازه جامعه آماری از فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه استفاده شد و حداقل ۱۲۳ نمونه تعیین گردید. این تعداد نمونه، به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در این تحقیق برای سنجش نوآوری شغلی از پرسشنامه رفتار نوآورانه شغلی جانسن (۲۰۰۰)، برای سنجش فرهنگ یادگیری سازمانی از پرسشنامه کوتاه شده فرهنگ یادگیری سازمانی واتکین و مارسیک (۱۹۹۷) و برای سنجش مشارکت در اجتماعات حرفه‌ای از پرسشنامه اصلاح شده الیور و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شده است. برای بررسی فرضیه‌ها از همبستگی پیرسون و توسط نرم افزار SPSS استفاده شده است.

نتایج: براساس نتایج بدست آمده رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و نوآوری شغلی با ضریب همبستگی ۰/۸۴۲ و رابطه اجتماعات یادگیری حرفه‌ای بر نوآوری شغلی با ضریب همبستگی ۰/۷۰۳ تأیید شده است. این نتایج نشان می‌دهد مدیران باید نسبت به تبدیل یادگیری به یک فرهنگ عمومی در سازمان حساس بوده و با استفاده از ابزار و راهکارهای مناسب شرایطی را برای ارتباط بیشتر کارکنان فراهم نمایند.

واژگان کلیدی: فرهنگ یادگیری سازمانی، اجتماعات یادگیری حرفه‌ای، نوآوری شغلی

***نویسنده مسؤول:** گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، ارومیه، ایران.

Email: Atu.rahidi1370@gmail.com

DOI: [10.22034/esbam.2025.510180.1075](https://doi.org/10.22034/esbam.2025.510180.1075)

مقدمه

در یک محیط پویا سازمان‌ها نیز باید به موقع خود را با تغییرات محیطی وفق دهند. فرآیندها را اصلاح کنند یا در نوع و نحوه ارائه خدمات خود بازنگری کنند. از طرف دیگر سازمان‌ها برای اینکه مأموریت خود را به خوبی به سرانجام برسانند بایستی پس از شناخت نیازها و انتظارات جامعه هدف خود، بتوانند پاسخ مناسبی به آنها بدهند. مجموعه این فرآیندها معمولاً منظم، زمانبر و با صرف هزینه زیاد مطرح است. اما در بسیاری از مواقع موضوع زمان و هزینه بسیار مهم است، در چنین شرایطی نوآوری و خلاقیت به عنوان یک راه حل میانبر همواره مطرح است (آمپته و همکاران^۱، ۲۰۲۳). نوآوری اشکال مختلفی دارد که نوآوری در محل کار به معنای توسعه ایده‌ها، روش‌ها یا استراتژی‌های جدید برای بهبود فرآیندهای کاری، بهره‌وری، مشارکت کارکنان و عملکرد کلی کسب و کار یکی از آنهاست. همیشه نیازی نیست که نوآوری‌ها پیشرفت‌های بزرگ تجاری یا مدل‌های تجاری جدید باشند. آن‌ها می‌توانند روش جدیدی برای انجام کارهای ساده با استفاده از آخرین فناوری یا افزودن یک ویژگی کوچک به محصول موجود باشند (مارتینز و همکاران^۲، ۲۰۱۹). هیچ قانون سخت و سریعی وجود ندارد که بگوید چگونه باید نوآوری در یک سازمان وارد شود. اما یک چارچوب نوآوری چهار مرحله‌ای می‌تواند ساختاری را به فرآیند نوآوری اضافه کند که شامل وضوح، ایده پردازی، توسعه و پیاده‌سازی است (وارووو^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). از طرف دیگر نوآوری ابعاد مختلفی دارد که ارائه ایده‌ها، ارتقای ایده‌ها و تحقق ایده‌ها را می‌توان به عنوان سه مؤلفه اصلی نوآوری در نظر گرفت. هر یک از این مؤلفه‌ها در جای خود ارزشمند است و بدون شک کمال یک نوآوری در تحقق آن نهفته است. اما نمی‌توان گفت هر ایده خلاقانه‌ای در اولین گام می‌تواند به درستی محقق شود، برخی اوقات یک طرح اولیه نیامد ارتقا و تغییر است و در مرحله بعد برای تحقق یک ایده ارتقا یافته نیازمند شرایط خاصی در محیط بیرونی است. یک سازمان موفق در نوآوری، سازمانی^۴ است که هر سه مؤلفه نوآوری را بتواند به خوبی در اختیار و از آنها استفاده کند (بیلان^۵ و همکاران، ۲۰۲۰).

ابزار اصلی تمام مراحل نوآوری کارکنان هستند. کارکنان یکی از ارکان اصلی سازمان‌ها هستند و بخش زیادی از عملکرد یک سازمان به رفتار کارکنان آن بستگی دارد. این امر به گونه‌ای است که رفتار سازمانی به عنوان یک موضوع مورد توجه در مدیریت همیشه محل بحث و ارائه نظریه‌ها بوده است. از جمله متغیرهایی که در رفتار سازمانی و مباحث مدیریت منابع انسانی مطرح است، ترغیب کارکنان به مشارکت در سازمان و در کارهای گروهی است (آمپته و همکاران^۶، ۲۰۲۳). چنین کارگروه‌هایی محیط مناسبی برای یادگیری تمامی اعضا فراهم می‌کند. مزایای زیادی در مشارکت کارکنان در برنامه‌های یادگیری و به طور کلی مشارکت نهفته است از جمله مطرح شدن سازمان به عنوان یک جامعه فعال است. هنگامی که همه کارکنان یک شرکت فعالانه در تصمیم‌گیری شرکت می‌کنند و اغلب پیشنهادات و ایده‌های خود را به اشتراک می‌گذارند، شرکت در کل سود می‌برد. کارمندی که احساس می‌کند برای نظراتشان ارزش قائل است و عملاً بر اساس آن عمل می‌شود، در محل کار احساس شادی بیشتری می‌کنند و انگیزه بیشتری برای تلاش برای موفقیت شرکت دارند (رحمان سرشت و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین حذف موانع ارتباطی که به عنوان یک معضل در سازمان‌ها مطرح است، از مزایای بزرگ مشارکت کارکنان است (قاسم زاده و همکاران، ۱۴۰۲).

1- Ampte

2- Martínez et al

3- Waruwu

4- Organizational Innovation

5- Bilan

6- Ampte

همچنین مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای^۱ سبب افزایش بهره‌وری و کیفیت کار می‌شود. مزایایی که این نوع مشارکت از نظر بهره‌وری و کیفیت به همراه دارد تا حدی ناشی از شرایطی است که پیش از این توضیح داده شد. بهره‌وری به طرق مختلفی بهبود می‌یابد، از جمله استرس کمتر، محیط کار کارآمدتر و انگیزه و تعهد ناشی از یک محیط کار ایمن. علاوه بر این، افزایش مشارکت نیز به نفع کیفیت خدمات یا محصولات تولید شده است. اگر کارکنان در سراسر سازمان اطلاعات بهتری داشته باشند، می‌توانند ایده‌های خود را بهتر به مشتری منتقل کنند (حبی و همکاران، ۱۴۰۱). رحمان سرشت و همکاران (۱۴۰۰)، کاووسی و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقات خود اشاره کرده‌اند که مشارکت کارکنان می‌تواند نوآوری شخصی و سازمانی را ارتقا دهد. در کنار مشارکت ارائه ایده‌ها و تفکر حل مسئله مستلزم یادگیری در سازمان است. این امر تا حد زیادی به فرهنگ یادگیری^۲ در سازمان بر می‌گردد چرا که شاید نتوان کارکنان را در قالب دستورات قاطع نسبت به یادگیری ترغیب نمود، در واقع یادگیری اگر همراه با میل و رغبت نباشد نتیجه عملی در پی نخواهد داشت. از این رو لازم است مدیران به مقوله استقرار فرهنگ یادگیری در سازمان توجه ویژه‌ای داشته باشند. فرهنگ سازمانی می‌تواند نقایص و کمبودهای قوانین را پوشش داده و با هزینه کمتری مدیران را به مقصود خود برساند. فرهنگ یادگیری محیطی است که یادگیری فردی و سازمانی را نشان می‌دهد و تشویق می‌کند و در آن کسب و به اشتراک گذاری دانش در اولویت، ارزش گذاری و پاداش است به گونه‌ای که یادگیری بخشی از اکوسیستم سازمان می‌شود (مالیک و گارگ^۳، ۲۰۲۰). پاشا و همکاران (۱۴۰۱) از جمله محققانی هستند که در مطالعات خود به یادگیری سازمانی به عنوان عامل مهم و اثرگذار بر نوآوری اشاره کرده‌اند. محققان دیگری مانند بیلان و همکاران (۲۰۲۰) و وارووو و همکاران (۲۰۲۰) نیز در مطالعات خود به این متغیر اثرگذار و رابطه یادگیری سازمانی یا نوآوری را تأیید نموده‌اند. اگرچه نوآوری و یادگیری در هر سازمانی جایگاه ویژه‌ای دارد اما آموزش و پرورش به عنوان سازمانی که در ارتباط مستقیم با تغییرات اجتماعی و فرهنگی یک جامعه است، باید نسبت به موضوع یادگیری و بروز بودن دانش حرفه‌ای کارکنان خود به خصوص معلمان حساس باشد (بیجاری و همکاران، ۱۴۰۰). از طرف دیگر با وجود رسانه‌های مختلف که به نوعی در بحث پرورش دخیل هستند گاهی اوقات صبر کردن برای طراحی یک ساختار یا تدین آیین نامه ممکن است مرجعیت آموزشی و پرورشی را از مدارس گرفته و به سایر بخش‌ها منتقل کند از این رو در کنار ساختارهای حرفه‌ای، باید نوآوری معلمان به شکل جدی بهبود یابد. بحران‌هایی مانند کرونا که در چندسال اخیر تمام نظام آموزشی دنیا را تحت تأثیر قرار داد نشان می‌دهد یادگیری در آموزش و پرورش باید به صورت یک امر جاری و مستمر مورد تأکید باشد. آلودگی‌ها، بحران‌های اجتماعی، اقتصادی و حتی تغییرات سیاسی به راحتی در رفتار و افکار دانش آموزان منعکس می‌شود که در صورت منفعل بودن معلمان نسبت به این موضوعات می‌تواند به یک معضل و حتی بحران تبدیل شده که در نهایت بنیان‌های آموزشی و پرورشی کشور را تحت تأثیر قرار می‌دهد (نوروزی فرد و زمانی، ۱۳۹۵). همانطور که بیان شد تحقیقاتی درباره تأثیر یادگیری سازمانی و مشارکت در اجتماعات بر نوآوری انجام شده است اما تحقیق جاری از این نظر که دو متغیر را در کنار هم بررسی می‌کند و از طرفی به صورت تخصصی در حوزه آموزش و پرورش انجام شده است، می‌توان گفت دارای نوآوری است. با توجه به آنچه توضیح داده شد بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با نوآوری شغلی معلمان مسئله اصلی در تحقیق حاضر به شمار می‌آید.

1- Participation in professional learning communities
2- Organizational learning culture
3- Malik & Garg

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های اصلی

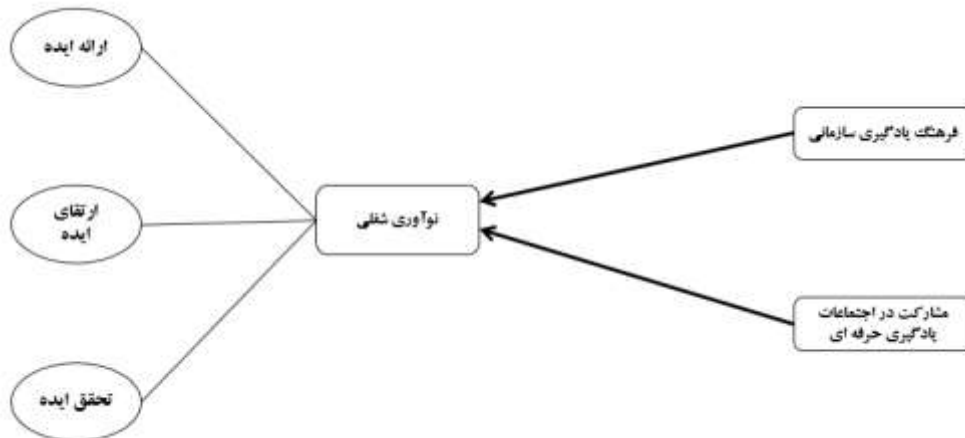
فرهنگ یادگیری سازمانی و مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه دارند.

فرضیه‌های فرعی

فرهنگ یادگیری سازمانی با ابعاد نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه مثبت و معنادار دارد. مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با ابعاد نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه مثبت و معنادار دارد.

مدل مفهومی تحقیق

با توجه به ادبیات نظری و پیشینه تحقیق، مدل زیر به عنوان مدل مفهومی تحقیق در نظر گرفته شده است:



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

هر پژوهشی مستلزم داشتن روش، استفاده از اندیشه و سرانجام حرکت و جست و جو می‌باشد. در یک تحقیق درست، پژوهشگر بهتر است موضوع، روش، مخاطب و شرایط و ابزار تحقیق خود را معین کند. روش پژوهش به موضوع، اهداف، فرضیه و امکانات اجرایی آن بستگی دارد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی است زیرا آزمون مفاهیم نظری در موقعیت‌های واقعی و حل مشکلات ملموس است. نوع آن پیمایشی و روش آن توصیفی می‌باشد زیرا هدف آن توصیف عینی، واقعی و منظم حوادث، رویدادها و موضوعات مختلف است و از نظر ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان ابتدایی منطقه جلگه رخ در شهرستان تربت حیدریه با تعداد ۱۸۰ نفر می‌باشد. باتوجه به اندازه جامعه آماری از فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه استفاده شد و حداقل ۱۲۳ نمونه تعیین گردید. این تعداد نمونه، به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گرد آوری داده‌ها در این تحقیق در بخش مبانی نظری از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده گردیده

است و پس از تبیین مدل مفهومی تحقیق، براساس مطالعات میدانی از طریق پرسشنامه داده‌ها جمع آوری و سپس فرضیه‌های مورد نظر، بررسی شده است.

ابزار تحقیق:

پرسشنامه نوآوری شغلی

در این تحقیق برای سنجش نوآوری شغلی از پرسشنامه رفتار نوآورانه شغلی جانسن (۲۰۰۰) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۹ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه سه بعد تولید ایده، ارتقاء ایده و تحقق ایده را مورد سنجش قرار می‌دهد، این پرسشنامه با مقدار پایایی ۰/۸۱ اعتباریابی شده است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۶)

پرسشنامه فرهنگ یادگیری سازمانی

برای سنجش فرهنگ یادگیری سازمانی از پرسشنامه کوتاه شده فرهنگ یادگیری سازمانی واتکین و مارسیک (۱۹۹۷) استفاده شده است. در سال ۱۹۹۷ ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۱ سؤال می‌باشد. سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) طراحی شده است و الفای کرونباخ بالای ۷۰ درصد می‌باشد (رجایی و همکاران، ۱۳۹۸).

پرسشنامه اجتماعات یادگیری حرفه‌ای

برای سنجش مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای از پرسشنامه ۲۰ سؤالی اصلاح شده الیور و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شده که الفای کرونباخ آن بالای ۰/۹۳ برآورد شده و مقیاس آن طیف پنج تایی لیکرت است، استفاده شده است (میراحمدی و همکاران، ۱۳۹۸).

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش تجزیه و تحلیل اطلاعات هم براساس آمار توصیفی و هم براساس آمار استنباطی است. در روش آمار توصیفی از (فراوانی، درصد، میانگین) و در سطح آمار استنباطی از روش‌های آماری آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری استفاده خواهد شد. برای بررسی فرضیه‌ها در این تحقیق با توجه به اهداف و فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون خطی و ضریب همبستگی پیرسون توسط نرم افزار SPSS استفاده می‌شود.

یافته های تحقیق

برای تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌ها و یا پاسخ علمی سؤالات مطرح شده ، باید داده‌های جمع آوری شده بر اساس روش تحقیق درست، با روشها، تکنیک‌ها و آزمونهای مناسب مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند. این قسمت از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی تشکیل شده، در بخش آمار توصیفی، ویژگی‌های پاسخ دهندگان از نظر جمعیت شناختی، توصیف می‌شود، و در بخش استنباطی، با توجه به مدل و اهداف تحقیق از روشها و آزمونهای مناسب آماری استفاده می‌گردد.

آمار توصیفی

در این بخش ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان که نمونه آماری در این تحقیق هستند اختصاص دارد. داده‌های این بخش از بخش سؤالات عمومی پرسشنامه استخراج شده و در قالب جدول و نمودار، توصیف می‌شوند.

ویژگی های جمعیت شناختی

ویژگی‌های جمعیت شناختی به جنسیت، گروه سنی، تحصیلات یا هر ویژگی مشابه اشاره دارد. این ویژگی‌ها فارغ از متغیرهای تحیق بوده و با توجه به موضوع تحقیق ممکن است برخی ویژگی‌ها اضافه یا کم شود. در ادامه ویژگی‌های جمعیت شناختی مطرح شده در تحقیق حاضر توصیف شده است:

جنسیت

رفتارهای متفاوت زنان و مردان سبب شده است، این ویژگی در توصیف ترکیب پاسخ دهندگان در تحقیقات مهم باشد.

جدول (۱) ترکیب آماری جنسیت پاسخ دهندگان

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۵۹	۴۸
زن	۶۴	۵۲
مجموع	۱۲۳	۱۰۰

از مجموع ۱۲۳ نفر، ۴۸ درصد مرد و ۵۲ درصد زن بوده‌اند.

تحصیلات

از دیگر ویژگی‌های جمعیت شناختی که ممکن است بر نتایج تحقیق اثرگذار باشد تحصیلات پاسخ دهندگان است.

جدول (۲) ترکیب آماری تحصیلات پاسخ دهندگان

تحصیلات	فراوانی	درصد
کاردانی	۲	۱,۶
کارشناسی	۸۰	۶۵
کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۱	۳۳,۳
مجموع	۱۲۳	۱۰۰

از نظر تحصیلات، ۱,۶ درصد دارای مدرک کاردانی (فوق دیپلم)، ۶۵ درصد کارشناسی (لیسانس) و ۳۳,۳ درصد نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند.

آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

در این بخش به تحلیل توصیفی و استنباطی متغیرهای تحقیق پرداخته شده است.

جدول (۳) آماره‌های توصیفی متغیرها

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
نوآوری شغلی	۱۲۳	۳,۴۸	۰,۸۹۱	۱,۲۲	۵
فرهنگ یادگیری سازمانی	۱۲۳	۳,۵۰	۰,۸۱۲	۱,۲۴	۵
اجتماعات یادگیری حرفه‌ای	۱۲۳	۳,۸۷	۰,۷۱۴	۱,۲۵	۵

جدول (۳) مقادیر میانگین، انحراف معیار، بیشترین و کمترین امتیاز داده شده به متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

تحلیل استنباطی

بررسی نرمال بودن متغیرهای پرسشنامه

آزمون دوربین - واتسون (استقلال خطاها)

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی مانده یا خطاها) از یکدیگر از آزمون دوربین - واتسون استفاده می‌شود. آماره دوربین-واتسن یک آماره آزمون می‌باشد که برای بررسی وجود خود همبستگی (رابطه بین مقادیر که با تأخیر زمانی مشخص از یکدیگر جدا شده‌اند) بین باقیمانده‌ها در تحلیل رگرسیون استفاده می‌گردد. مقدار این آماره همواره بین ۰ تا ۴ قرار می‌گیرد. در تحلیل رگرسیون بخصوص زمانی که متغیرها در طول یک فاصله زمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرند ممکن است تغییر داده‌ها در طول زمان از الگوی خاصی پیروی کند برای تشخیص این الگو از آزمون دوربین واتسون استفاده می‌شود.

جدول (۴) نتایج آزمون استقلال خطاها

نتایج بررسی استقلال خطاها					
مدل	R	R Square	Adjusted R Square	خطای استاندارد	آماره دوربین - واتسون
۱	۰,۸۴۲	۰,۷۱۰	۰,۷۰۵	۰,۴۸۴	۱,۹۹۱

با توجه به اینکه مقدار بدست آمده برای آماره دوربین - واتسون (۱,۹۹۱) این مقدار در حد مناسبی بوده و نشان می‌دهد که استقلال خطاها در میان متغیرهای تحقیق وجود دارد.

بررسی فرضیه‌های تحقیق

نتایج آماری فرضیه اصلی

فرهنگ یادگیری سازمانی و مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه دارند.

جدول (۵) خلاصه مدل فرضیه اصلی تحقیق

متغیر وابسته: نوآوری شغلی	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین	R
متغیر مستقل: فرهنگ یادگیری سازمانی اجتماعات یادگیری حرفه‌ای	۰,۷۲۸	۰,۷۳۲	۰,۸۵۶

در جدول (۵) به اسم خلاصه مدل، آماره ضریب تعیین تعدیل شده قدرت پیش بینی مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد و گویای این مطلب است که نزدیک به ۷۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته (نوآوری شغلی) در این مدل به وسیله متغیرهای مستقل

(فرهنگ یادگیری سازمانی و اجتماعات یادگیری حرفه‌ای) پیش بینی می‌شود. همچنین مقدار رابطه بین ترکیب خطی متغیرهای مستقل با متغیر وابسته که با R نشان داده شده است. این مقدار برابر ۰,۸۵۶ است.

جدول (۶) تحلیل واریانس فرضیه اصلی تحقیق

متغیر وابسته: نوآوری شغلی	مجموع مجذورات	درجه آزادی	آماره فیشر	سطح معناداری
متغیرهای مستقل: فرهنگ یادگیری سازمانی اجتماعات یادگیری حرفه‌ای	۷۱,۶۴	۲	۱۶۴,۲۱۴	۰,۰۰

جدول (۶) جدول تحلیل واریانس نام دارد، تحلیل واریانس به معنای تحلیل تغییرات است، با توجه به اینکه آماره فیشر (F) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است (سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵)، می‌توان بیان کرد که حداقل یکی از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (نوآوری شغلی) تأثیر معنی داری دارد. به عبارتی می‌توان گفت مدل از وضعیت برآزش مناسبی برخوردار است.

جدول (۷) ضرایب رگرسیونی فرضیه اصلی تحقیق

متغیر وابسته: نوآوری شغلی	ضریب رگرسیونی استاندارد شده	مقدار آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
فرهنگ یادگیری سازمانی	۰,۶۴۳	۸,۲۰۸	۰,۰۰۰	تأیید
اجتماعات یادگیری حرفه‌ای	۰,۲۵۰	۳,۱۹۱	۰,۰۰۲	تأیید

جدول (۷) ضرایب رگرسیونی استاندارد و معنی داری آن را نشان می‌دهد. از ضرایب استاندارد شده برای تعیین جهت و شدت رابطه و از سطح معنی داری برای تأیید معنی داری ضریب رگرسیونی استفاده می‌شود. با توجه به جدول مقدار سطح معنی داری برای متغیرهای فرهنگ یادگیری سازمانی و اجتماعات یادگیری حرفه‌ای کمتر از ۰,۰۵ است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد حضور این دو متغیر مستقل برای پیش بینی نوآوری شغلی معنادار است ($\beta \neq 0$). همانگونه که در جدول درج شده است مقادیر بتا یا ضرایب رگرسیونی استاندارد برای متغیر فرهنگ یادگیری سازمانی ۰,۶۴۳ است، که علامت این شاخص نشان دهنده وجود رابطه مستقیم این متغیر با نوآوری شغلی است، در مورد متغیر مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای نیز مقدار بتا یا ضریب رگرسیونی استاندارد برابر ۰,۲۵ است، که علامت مثبت این ضریب نیز نشان دهنده وجود رابطه مستقیم این متغیر با نوآوری شغلی است، با توجه به مقادیر ضریب رگرسیونی می‌توان گفت تأثیر متغیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر نوآوری شغلی، بیشتر از تأثیر متغیر مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای بر این متغیر وابسته بوده است.

نتایج آماری فرضیه فرعی ۱

فرهنگ یادگیری سازمانی با ابعاد نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه مثبت و معنادار دارد.

جدول (۸) نتایج آماری فرضیه فرعی ۱

نوآوری شغلی	ضریب رگرسیونی	آماره آزمون	سطح معناداری	ضریب تعیین	نتیجه
فرهنگ یادگیری سازمانی	۰,۸۴۲	۱۷,۱۹۹	۰,۰۰۰	۰,۷۱۰	تأیید

با توجه به جدول (۸) سطح معناداری بدست آمده با مقدار $۰,۰۰۰$ (کمتر از $۰,۰۵$) و مقدار آماره تی ($۱۷,۱۹۹ < ۱,۹۶$) می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ یادگیری سازمانی با ابعاد نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معنادار دارد. مقدار ضریب رگرسیونی این رابطه $۰,۸۴۲$ است. مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مستقیم و مثبت می‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵% فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود. مقدار بدست آمده برای ضریب تعیین ($۰,۷۱۰$) نشان می‌دهد که فرهنگ یادگیری سازمانی توانسته است بیش از ۷۰ درصد تغییرات نوآوری شغلی را تعیین نماید. در ادامه رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی با ابعاد نوآوری شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول (۹) نتایج بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی با بعد ارائه ایده

ارائه ایده	ضریب رگرسیونی	آماره آزمون	سطح معناداری	ضریب تعیین	نتیجه
فرهنگ یادگیری سازمانی	۰,۷۹۴	۱۴,۳۶۸	۰,۰۰۰	۰,۶۳۰	تأیید

با توجه به جدول (۹) سطح معناداری بدست آمده با مقدار $۰,۰۰۰$ (کمتر از $۰,۰۵$) و مقدار آماره تی ($۱۴,۳۶۸ < ۱,۹۶$) می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ یادگیری سازمانی با ابعاد ارائه ایده در میان معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معنادار دارد. مقدار ضریب همبستگی این رابطه $۰,۷۹۴$ است. مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مستقیم و مثبت می‌باشد. ضریب تعیین ($۰,۶۳۰$) نشان می‌دهد که فرهنگ یادگیری سازمانی توانسته است ۶۳ درصد تغییرات ارائه ایده را تعیین نماید.

جدول (۱۰) نتایج بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی با بعد ارتقای ایده

ارتقای ایده	ضریب رگرسیونی	آماره آزمون	سطح معناداری	ضریب تعیین	نتیجه
فرهنگ یادگیری سازمانی	۰,۸۰۵	۱۴,۹۰۹	۰,۰۰۰	۰,۶۴۸	تأیید

با توجه به جدول (۱۰) سطح معناداری بدست آمده با مقدار ۰,۰۰۰ (کمتر از ۰,۰۵) و مقدار آماره تی (۱۴,۹۰۹ < ۱,۹۶) می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ یادگیری سازمانی با ابعاد ارتقای ایده در میان معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معنادار دارد. مقدار ضریب همبستگی این رابطه ۰,۸۰۵ است. مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مستقیم و مثبت می‌باشد. ضریب تعیین (۰,۶۴۸) نشان می‌دهد که فرهنگ یادگیری سازمانی توانسته است نزدیک به ۶۵ درصد تغییرات ارتقای ایده را تعیین نماید.

جدول (۱۱) نتایج بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی با بعد تحقق ایده

تحقق ایده	ضریب رگرسیونی	آماره آزمون	سطح معناداری	ضریب تعیین	نتیجه
فرهنگ یادگیری سازمانی	۰,۷۴۰	۱۲,۰۹۴	۰,۰۰۰	۰,۵۴۷	تأیید

با توجه به جدول (۱۱) سطح معناداری بدست آمده با مقدار ۰,۰۰۰ (کمتر از ۰,۰۵) و مقدار آماره تی (۱۲,۰۹۴ < ۱,۹۶) می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ یادگیری سازمانی با ابعاد تحقق ایده در میان معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معنادار دارد. مقدار ضریب همبستگی این رابطه ۰,۷۴ است. مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مستقیم و مثبت می‌باشد. ضریب تعیین (۰,۵۴۷) نشان می‌دهد که فرهنگ یادگیری سازمانی توانسته است نزدیک به ۵۵ درصد تغییرات تحقق ایده را تعیین نماید.

نتایج آماری فرضیه فرعی ۲

مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با ابعاد نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه مثبت و معنادار دارد.

جدول (۱۲) نتایج آماری فرضیه فرعی ۲

نوآوری شغلی	ضریب رگرسیونی	آماره آزمون	سطح معناداری	ضریب تعیین	نتیجه
اجتماعات یادگیری حرفه‌ای	۰,۷۶۳	۱۲,۹۸۴	۰,۰۰۰	۰,۵۸۲	تأیید

با توجه به جدول (۱۲) سطح معناداری بدست آمده با مقدار ۰,۰۰۰ (کمتر از ۰,۰۵) و مقدار آماره تی (۱۲,۹۸۴ < ۱,۹۶) می‌توان نتیجه گرفت مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با ابعاد نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معنادار دارد. مقدار ضریب همبستگی این رابطه ۰,۷۶۳ است. مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مستقیم و مثبت می‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود. مقدار بدست آمده برای ضریب تعیین (۰,۵۸۲) نشان می‌دهد که مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای توانسته است نزدیک به ۵۸ درصد تغییرات نوآوری شغلی را تعیین نماید. در ادامه رابطه مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با ابعاد نوآوری شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول (۱۳) نتایج بررسی رابطه مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با بعد ارائه ایده

ارائه ایده	ضریب رگرسیونی	آماره آزمون	سطح معناداری	ضریب تعیین	نتیجه
اجتماعات یادگیری حرفه‌ای	۰,۸۳۰	۱۶,۳۶	۰,۰۰۰	۰,۶۸۹	تأیید

با توجه به جدول (۱۳) سطح معناداری بدست آمده با مقدار $۰,۰۰۰$ (کمتر از $۰,۰۵$) و مقدار آماره تی ($۱۶,۳۶ < ۱,۹۶$) می‌توان نتیجه گرفت اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با بعد ارائه ایده در میان معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معنادار دارد. مقدار ضریب همبستگی این رابطه $۰,۸۳۰$ است. مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مستقیم و مثبت می‌باشد. ضریب تعیین ($۰,۶۸۹$) نشان می‌دهد که اجتماعات یادگیری حرفه‌ای توانسته است نزدیک به ۶۹ درصد تغییرات ارائه ایده را تعیین نماید.

جدول (۱۴) نتایج بررسی رابطه مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با بعد ارتقای ایده

ارتقای ایده	ضریب رگرسیونی	آماره آزمون	سطح معناداری	ضریب تعیین	نتیجه
اجتماعات یادگیری حرفه‌ای	۰,۸۳۹	۱۶,۹۴۰	۰,۰۰۰	۰,۷۰۳	تأیید

با توجه به جدول (۱۴) سطح معناداری بدست آمده با مقدار $۰,۰۰۰$ (کمتر از $۰,۰۵$) و مقدار آماره تی ($۱۶,۹۴۰ < ۱,۹۶$) می‌توان نتیجه گرفت اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با بعد ارتقای ایده در میان معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معنادار دارد. مقدار ضریب همبستگی این رابطه $۰,۸۳۹$ است. مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مستقیم و مثبت می‌باشد. ضریب تعیین ($۰,۷۰۳$) نشان می‌دهد که اجتماعات یادگیری حرفه‌ای توانسته است نزدیک به ۷۰ درصد تغییرات ارتقای ایده را تعیین نماید.

جدول (۱۵) نتایج بررسی رابطه مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با بعد تحقق ایده

تحقق ایده	ضریب رگرسیونی	آماره آزمون	سطح معناداری	ضریب تعیین	نتیجه
اجتماعات یادگیری حرفه‌ای	۰,۸۰۰	۱۴,۶۴۶	۰,۰۰۰	۰,۶۳۹	تأیید

با توجه به جدول (۱۵) سطح معناداری بدست آمده با مقدار $۰,۰۰۰$ (کمتر از $۰,۰۵$) و مقدار آماره تی ($۱۴,۶۴۶ < ۱,۹۶$) می‌توان نتیجه گرفت اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با بعد تحقق ایده در میان معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معنادار دارد. مقدار ضریب همبستگی این رابطه $۰,۸۰۰$ است. مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مستقیم

و مثبت می‌باشد. ضریب تعیین (۰,۶۳۹) نشان می‌دهد که اجتماعات یادگیری حرفه‌ای توانسته است نزدیک به ۶۴ درصد تغییرات تحقق ایده را تعیین نماید.

نتیجه گیری

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با نوآوری شغلی معلمان انجام شد. در این خصوص سه فرضیه مطرح گردید که در ادامه ضمن بررسی نتایج یافته‌ها به تبیین فرضیات تحقیق پرداخته شده است.

در ابتدا در خصوص این فرضیه که فرهنگ یادگیری سازمانی و مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه دارند، یافته‌های آماری و مقدار سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ است لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد این رابطه معنادار بوده و فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. مطابق نتایج بدست آمده، ضریب همبستگی پیرسون در رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی با نوآوری شغلی مقدار ۰,۸۴۲ و ضریب همبستگی پیرسون در رابطه بین اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با نوآوری شغلی ۰,۷۰۳ می‌باشد که نشان از همبستگی قدرتمند این متغیرها دارد. تأیید این فرضیه نشان می‌دهد فرهنگ یادگیری سازمانی و اجتماعات یادگیری حرفه‌ای نقش اساسی در نوآوری شغلی معلمان مورد مطالعه دارند. نوآوری نیازمند دانش است، بنابراین هر متغیری که به جریان دانش اعم از تولید، انتقال یا کاربرد آن کمک می‌کند می‌تواند در نوآوری شغلی معلمان نقش داشته باشد. فرهنگ یادگیری سازمانی کمک می‌کند تا تمامی کارکنان برای آموزش بیشتر تلاش کنند در چنین سازمانی، یادگیری یک ارزش شناخته می‌شود. اجتماعات یادگیری نیز به اشتراک گذاری دانش در قالب گفتگو کمک می‌کند. بنابراین نتیجه تقویت چنین متغیرهایی می‌تواند نوآوری بیشتر شغلی معلمان باشد. در همین راستا می‌توان به تحقیقات باتوانی و همکاران (۱۴۰۲) نیز اشاره نمود که فرهنگ سازمانی را به عنوان یک عامل بهره‌وری در سازمان دانسته‌اند. این موضوع نشان می‌دهد فارغ از نوع سازمان فرهنگ سازمانی یک عامل محرک برای کارکنان است. بنابراین در یک محیط آموزشی اگر فرهنگ یادگیری به فرهنگ سازمانی تبدیل شود، در این صورت ناخداگاه تمامی کارکنان در جهت یادگیری شوق و اشتیاق خواهند داشت. پاشا و همکاران (۱۴۰۱) که تحقیق خود را در آموزش عالی انجام داده‌اند، به همین نتایج دست یافته‌اند. بنابراین می‌توان گفت یک سازمان با مامویت آموزشی اگر خواستار بروز نوآوری است، باید بتواند یادگیری را به عنوان یک ارزش و نه یک حکم اجباری در سازمان پیاده کند. بدون شک در چنین جوی اجتماعات یادگیری را به عنوان یک عامل مشارکتی کارکنان که در تحقیقات رحمان سرشت و همکاران (۱۴۰۰) نیز به آن اشاره شده، می‌توان ابزار و راهکار برای تبادل اطلاعات و دانش مطرح نمود و برای تحقق آن برنامه ریزی نمود. تحقیقات دیگری مانند کاووسی و همکاران (۱۴۰۰) و وارووو و همکاران (۲۰۲۰) از جمله تحقیقاتی هستند که به نوعی به تأثیر هر دو عامل فرهنگ یادگیری و مشارکت کارکنان در اجتماعات یادگیری به عنوان عوامل مؤثر بر نوآوری اشاره کرده‌اند. بنابراین می‌توان این تحقیقات نتایج همسویی مطرح کرده‌اند. این نتایج همگی گویای جایگاه مهم و اثرگذار فرهنگ یادگیری به عنوان یک کل و مشارکت کارکنان به عنوان یک رویداد که بر بستر فرهنگ یادگیری در سازمان محقق می‌شود، می‌تواند نوآوری را برای سازمان به ارمغان بیاورد.

در ادامه در خصوص این فرضیه که فرهنگ یادگیری سازمانی با ابعاد نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه مثبت و معنادار دارد، با توجه به سطح معناداری بدست آمده با مقدار ۰,۰۰۰ (کمتر از ۰,۰۵) و مقدار آماره تی (۱۷,۱۹۹ < ۱,۹۶) می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ یادگیری سازمانی با ابعاد نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت

حیدریه رابطه معنادار دارد. مقدار ضریب همبستگی این رابطه ۰,۸۴۲ است. مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مستقیم و مثبت می‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود. مقدار بدست آمده برای ضریب تعیین (۰,۷۱۰) نشان می‌دهد که فرهنگ یادگیری سازمانی توانسته است بیش از ۷۰ درصد تغییرات نوآوری شغلی را تعیین نماید. تأیید این فرضیه به این معناست که اگر در یک مرکز آموزشی (مدرسه) معلمان نسبت به مسائل آموزشی اظهار نظر کنند، در یادگیری به همدیگر کمک کنند، نسبت به عملکرد یکدیگر اعتماد داشته باشند و براین اساس بازخوردی صادقانه از کار یکدیگر ارائه دهند، سبب می‌شود دانش و توانایی ایشان برای نوآوری افزایش یابد. همچنین مهم است که فضای حاکم بر مدرسه نیز به گونه‌ای باشد که معلمان جرات اظهارنظر و آزادی برای بیان تفکراتشان را داشته باشند. حتی به گونه‌ای باشد که معلمانی که در گفتگو و اظهارنظر هستند تشویق شوند. به معلمان فرصت منابع کافی برای ابتکار عمل داده شود و این نوآوری‌ها و فعالیتها در ارزیابی نهایی ایشان اثرگذار باشد، روحیه نوآوری شغلی در معلمان ارتقا خواهد یافت. در چنین مدرسه‌ای ایده‌های جدید ارائه می‌شود و خلاقیت به عنوان یک ارزش شناخته خواهد شد. آنچه مورد تأیید محققانی مانند کاووسی و همکاران (۱۴۰۰)، وارووو و همکاران (۲۰۲۰) و باتوانی و همکاران (۱۴۰۲) نیز بوده این است که اگر بستر یادگیری فراهم باشد، نوآوری را می‌توان به عنوان نتیجه انتظار داشت. اما نکته تمامی این تحقیقات تأکید بر فرهنگ یادگیری است چرا که صرف یادگیری اگر به صورت اجبار و در قالب قوانین و آیین نامه‌های انضباطی باشد، نتیجه کاربردی نخواهد داشت و عملاً کارکنان به دانش آموزش داده شده مسلط نخواهند شد. برعکس در یک جو سازمانی که یادگیری به عنوان یک هنجار پذیرفته شده باشد، به صورت داوطلبانه خواهد بود که نتایج مثبتی بدنبال خواهد داشت که نوآوری یکی از آنهاست. مطالعات پاشا و همکاران (۱۴۰۱)، بیلان و همکاران (۲۰۲۰)، مارتینز و همکاران (۲۰۱۹) نیز نشان می‌دهد ارتباط فرهنگ یادگیری با نوآوری در هر سازمانی با هر مأموریت و حوزه فعالیتی صادق است. این امر اهمیت فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد بنابراین سازمانی که بدنبال بهبود یادگیری و نوآوری است باید فرهنگ یادگیری را به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی خود در برنامه‌های طولانی مدت بگنجانند.

در خصوص فرضیه فرعی دوم تحقیق و اینکه آیا مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با ابعاد نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه مثبت و معنادار دارد، با توجه به سطح معناداری بدست آمده با مقدار ۰,۰۰۰ (کمتر از ۰,۰۵) و مقدار آماره تی (۱,۸۷۱ < ۱,۹۶) می‌توان نتیجه گرفت مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای با ابعاد نوآوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معنادار دارد. مقدار ضریب همبستگی این رابطه ۰,۷۰۳ است. مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مستقیم و مثبت می‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود. مقدار بدست آمده برای ضریب تعیین (۰,۴۹۴) نشان می‌دهد که مشارکت در اجتماعات یادگیری حرفه‌ای توانسته است نزدیک به ۵۰ درصد تغییرات نوآوری شغلی را تعیین نماید. تأیید این فرضیه به این معناست که اگر معلمان در بحث‌ها و تصمیم‌گیری‌های مرتبط با مدرسه مشارکت داشته باشند، مدیران از توصیه معلمان در مدیریت مدرسه استفاده کنند. و به طور کلی مدیر مدرسه از نظرات همگی برای اداره مدرسه استفاده کند در این صورت نوآوری معلمان ارتقا خواهد یافت. بنابراین هنگامی که مدیران بستر گفتگو و انجام کار گروهی را در مدرسه فراهم کنند و با استفاده از ابزارهای نوین، سیستم ارتباطی جهت اشتراک اطلاعات معلمان و والدین بکارگیرند و در عین حال امکان افزایش مهارت‌ها را برای معلمان فراهم نمایند در این صورت معلما نیز به دنبال روش‌های نوین تدریس و راهکارهای جدید و خلاقانه برای حل مشکلات خواهند بود. همچنین معلمان تلاش خواهند نمود تا از ایده‌های جدید حمایت کنند این امر خود به ارتقای فرهنگ نوآوری در سازمان کمک خواهد کرد. همانگونه که بیلان و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقاتشان یادگیری را به عنوان یک عامل مهم در نوآوری دانسته‌اند، هرگونه شرایطی که به یادگیری کارکنان کمک کند می‌تواند نوآوری را نیز تقویت نماید. ژو و همکاران (۲۰۱۹) یک عامل مهم در

نوآوری را مشارکت کارکنان دانسته‌اند. این امر نشان می‌دهد مدیرانی که به دنبال افزایش نوآوری در سازمان مطبوع خود هستند باید بستر مشارکت کارکنان را فراهم نمایند. رانگاس و اسلیو (۲۰۱۷) نیز معتقدند اگر در سازمانی بتوان کارکنان را به مشارکت بیشتر ترغیب نمود، شانس بروز نوآوری افزایش خواهد یافت. تحقیقات رحمان سرشت و همکاران (۱۴۰۰)، کاووسی و همکاران (۱۴۰۰) را ارتباط مشارکت کارکنان با نوآوری را تأیید کرده‌اند. بر این اساس تحقیق حاضر نشان داده است یکی از راهکارهای کاربردی، فراهم نمودن امکان تعامل بین کارکنان و حضور ایشان در اجتماعات حرفه‌ای است.

References

- Admiraal, W., Schenke, W., De Jong, L., Emmelot, Y., & Sligte, H. (2021). Schools as professional learning communities: what can schools do to support professional development of their teachers?. *Professional development in education*, 47(4), 684-698.
- Afjeh, Seyed Ali Akbar, Rezaei Abyaneh, Neda. (2013). The relationship between organizational learning and employees' readiness for change in insurance companies. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 22(70), 231-247. (In Persian)
- Ahmadi Aghdam Javad, Ghasemzadeh Abolfazl, Mahdiyoun Ruhollah (2002). The role of learning motivation and professional learning on teachers' professional learning community. *Journal of Management in Organizational Education*; 10 (2): 131-158(In Persian)
- Alizadeh, Elham, (2013), Studying the relationship between research literacy and organizational learning culture, First National Conference on Linking Education with Society, Organizations and Industries (Challenges and Solutions), Torbat Heydariyeh. (In Persian)
- Ametepe, P. K., Otuaga, E. U., Nnaji, C. F., & Arilesere, M. S. (2023). The moderating role of workplace ostracism between employee training, employee participation and organizational commitment among bank employees. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*.
- Anisi, Sanam (2019). The relationship between personality traits and self-esteem with job initiative and innovation, *Journal: New Advances in Behavioral Sciences*, No. 49, pp. 27 - 34. (In Persian)
- Badbadst, Amir and Ghasemzadeh Alishahi, Abolfazl, (2019), Professional Learning Communities (PLS): A Step Towards Teachers' Professional Learning, International Conference on Educational Sciences, Psychology, Counseling, Education and Research, Tehran. (In Persian)
- Batavani, Mohammad Ali, Foroughipour, Hamid, Soleimani, Majid, & Aghaei, Najaf. (2013). The effect of organizational culture on the productivity of elite karatekas in Isfahan province with the mediating role of innovation. *Sports and Youth Strategic Studies*, 22(59), 309-328(In Persian)
- Bijari, Reza, Manzaritavkoli, Alireza, Mehdizadeh, Samaneh, & Selajgheh, Sanjar. (2019). Antecedents affecting the learning organization with emphasis on the mediating role of knowledge leadership. *Human Resources Excellence*, 2(4), 105-82. (In Persian)
- Bilan, Y., Hussain, H. I., Haseeb, M., & Kot, S. (2020). Sustainability and economic performance: Role of organizational learning and innovation. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*.
- Bilan, Y., Hussain, H. I., Haseeb, M., & Kot, S. (2020). Sustainability and economic performance: Role of organizational learning and innovation. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*.

- Boer, H., Berger, A., Chapman, R., & Gertsen, F. (2017). *CI Changes from Suggestion Box to Organisational Learning: Continuous Improvement in Europe and Australia: Continuous Improvement in Europe and Australia*. Routledge.
- Chen, H. T., Pan, H. L. W., Morosanu, L., & Turner, N. (2018). Using logic models and the action model/change model schema in planning the learning community program: A comparative case study. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 33(1), 49-68.
- Dille, K. B., & Røkenes, F. M. (2021). Teachers' professional development in formal online communities: A scoping review. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103431.
- Geppert, M. (2017). *Beyond the Learning Organisation: Paths of Organisational Learning in the East German Context: Paths of Organisational Learning in the East German Context*. Routledge.
- Ghanbari, Sirous (2016). Investigating the relationship between learning school components and teachers' career innovation and the quality of educational and training activities, *Journal: Management and Planning in Educational Systems*, No. 16, pp. 9-30. (In Persian)
- Ghasemzadeh, Abolfazl, Omidvar, Samira, & Kazemi, Salim. (2013). The role of managers' self-efficacy in professional learning and learning communities of teachers in Chenaran city: The mediating role of educational leadership. *Applied Educational Leadership*, 4(2), 176-197. (In Persian)
- Ghasemzadeh, Abolfazl, Omidvar, Samira, Kazemi, Salim. (2013). The role of managers' self-efficacy in professional learning and learning communities of teachers in Chenaran city: The mediating role of educational leadership. *Applied Educational Leadership*, 4(2), 176-197. (In Persian)
- Gore, J., & Rosser, B. (2022). Beyond content-focused professional development: powerful professional learning through genuine learning communities across grades and subjects. *Professional development in education*, 48(2), 218-232.
- Hebi Qaratapeh Sakineh, Hassani Mohammad, Qalavandi Hassan, Ghasemzadeh Alishahi Abolfazl. Explaining the causal model of leadership challenges of professional learning communities in secondary schools in Urmia. *Journal of Management on Organizational Education*. 1401; 11 (4): 87-107(In Persian)
- Hosseini, Seyed Yaqoub (2013). The effect of organizational intelligence on learning in the organization. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 22(71), 131-159. (In Persian)
- Iqbal, Q., & Ahmad, N. H. (2021). Sustainable development: The colors of sustainable leadership in learning organization. *Sustainable Development*, 29(1), 108-119.
- Jafari, Abbas, (2018), Studying the effect of organizational learning culture on media literacy of education staff in Rashtkhar city, *First National Conference on Linking Education with Society, Organizations and Industries (Challenges and Solutions)*, Torbat Heydariyeh. (In Persian)
- Jahan Miri, Mohammad Hesam; Ghobishawi, Mohammad (2017). Investigating the effect of job stress on initiative, innovation and job performance of employees of Arvand Petrochemical Complex, *Journal: New Research in Entrepreneurship Management and Business Development*, No. 2, pp. 143 - 156. (In Persian)
- Johnson, C. W., & Voelkel, R. H. (2021). Developing increased leader capacity to support effective professional learning community teams. *International Journal of Leadership in Education*, 24(3), 313-332.
- Kavousi, Esmail, Rahmanzadeh, Seyed Ali, & Asadian, Mehdi. (2017). Evaluating factors affecting creativity and innovation in national media. *World Challenges*, 3(1), 85-108. (In Persian)
- Kavousi, Esmail, Rahmanzadeh, Seyed Ali, Asadian, Mehdi. (2017). Evaluating factors affecting creativity and innovation in national media. *World Challenges*, 3(1), 85-108.

- Laudonia, I., & Eilks, I. (2018). Reflections on a three-year-long teacher-centered, participatory action research experience on teaching chemical bonding in a Swiss vocational school. *Education Sciences*, 8(3), 141.
- Lin, C. Y., Huang, C. K., Li, H. X., Chang, T. W., & Hsu, Y. C. (2022). Will they stay or leave? Interplay of organizational learning culture and workplace mindfulness on job satisfaction and turnover intentions. *Public Personnel Management*, 51(1), 24-47.
- Madadi, R. Qiyeh; Talebi, Behnam (2019). Structural Analysis of Teachers' Career Innovation Based on Transformational Leadership, *Journal: Management on Organizational Education*, Volume 8, Issue 2, pp. 83-102. (In Persian)
- Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071-
- Mamlok-Naaman, R. (2018). Teachers 'professional learning communities (PLCs): Towards adapting a transformative pedagogy to teaching. I, Eilks, S. Markic & B. Ralle (Eds.), *Building bridges across disciplines*, 173-182.
- Martínez-Costa, M., Jiménez-Jiménez, D., & Dine Rabeh, H. A. (2019). The effect of organisational learning on interorganisational collaborations in innovation: an empirical study in SMEs. *Knowledge Management Research & Practice*, 17(2), 137-150.
- Mendoza Velazco, D. J., Cejas Martínez, M. F., Navarro Cejas, M., Flores Hinostrroza, E. M., & Castillo Pinos, K. M. (2021). Pedagogical effectiveness in the school organizational culture and the professional learning community. *Uniciencia*, 35(2), 161-175.
- Mir-Ahmadi, Khaled, Khorasani, Abaslat, Abolghasemi, Mahmoud, and Mehri, Dariush. (2019). Professional Learning Communities (PLC): A Critical Strategy for Improving Teachers' Self-Efficacy. *Research on Education and Learning (Behavior Science)*, 16(1 (29th Consecutive Issue), 1-14. (In Persian)
- Mir-Ahmadi, Khaled, Khorasani, Abaslat, Abolghasemi, Mahmoud, and Mehri, Dariush. (2019). Professional Learning Communities (PLC): A Critical Strategy for Improving Teachers' Self-Efficacy. (In Persian)
- Motahirapasand, Roghieh, Fathi Vajargah, Kouros, Moosapour, Nematollah, & Turani, Heydar. (2019). Theoretical foundations and contexts of the formation of professional learning communities: learning community models and their comparison. *Educational Innovations*, 19(2), 57-84. (In Persian)
- Pasha Gholamali, Khatir Pasha Kiomars, Yousefi Saeedabadi Reza. A Review of Innovation Management with the Mediating Role of Learning Culture in Medical Education. *Clinical Excellence*. 2019; 12 (1): 1-13(In Persian)
- Pasha Gholamali, Khatir Pasha Kiomars, Yousefi Saeedabadi Reza. A review of innovation management with the mediating role of learning culture in medical education. *Clinical Excellence*. 2018; 12 (1): 1-13. (In Persian)
- Piripour, Tahereh, (2018), Studying the effect of organizational learning and organizational culture on job satisfaction of first secondary school teachers in Sahneh city in the academic year 2018-2019, *Quarterly Journal of New Approaches in Islamic Studies*, Volume: 5, Issue: 14. (In Persian)

- Rahman Seresht Hossein, Mohammadi Mahia, Zeinlian Mohammadhossein. Explaining the Relationship Between Lack of Focus, Employee Participation and Absorption Capacity in Organizational Innovation and Performance. *Organizational Resource Management Research*, 1400; 11 (4): 5-24(In Persian)
- Rajabi Karizki, Mohammad, (1402), Studying the Effect of Knowledge Leadership on Professional Learning Communities and Achievement Motivation of First Grade Elementary School Teachers in Zaveh County, 8th National Conference of Modern Research in the Humanities and Social Studies of Iran, Tehran. (In Persian)
- Rajae, Zahra, Nasrabadi, Mohammad Mehdi, Mahmihi, Zahra, and Hadinia, Hamideh. (2019). Identifying the organizational culture of Imam Khomeini Relief Committee based on Marsick and Watkins' learning organizational culture model. *Police Organizational Development*, 16(70), 57-80. (In Persian)
- Rangus, K., & Slavec, A. (2017). The interplay of decentralization, employee involvement and absorptive capacity on firms' innovation and business performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 120, 195-203.
- Rangus, K., & Slavec, A. (2017). The interplay of decentralization, employee involvement and absorptive capacity on firms' innovation and business performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 120, 195-203.
- Salahi, Ali Akbar; Hassan Pour, Fatemeh (2010). The relationship between multiple intelligences and career innovation and self-confidence, *Journal of Psychology and Behavioral Sciences of Iran*, No. 21 (Volume 2), pp. 113 – 125. (In Persian)
- Seydanghovi, Mirali, Ghorbani Zadeh, Vajhollah, Hossein Pour, Davud, Koushki Jahromi, Alireza. (2016). A Model for Developing Mutual Learning for Organizations. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 25(80), 1-26. (In Persian)
- Shin, S. J., Yuan, F., & Zhou, J. (2017). When perceived innovation job requirement increases employee innovative behavior: A sensemaking perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1),
- Sujan, M., & Furniss, D. (2015). Organisational reporting and learning systems: Innovating inside and outside of the box. *Clinical risk*, 21(1), 7-12.
- Tam, S., & Gray, D. E. (2016). Organisational learning and the organisational life cycle: The differential aspects of an integrated relationship in SMEs. *European Journal of Training and Development*, 40(1), 2-20.
- Thilo, F. J., Schols, J. M., Halfens, R. J., Linhart, M., & Hahn, S. (2021). Deciding about the use of a personal safety alerting device—The need for a legitimation process: A qualitative study. *Journal of advanced nursing*, 77(1), 331-342.
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Fikri, M. A. A., Fauji, A., ... & Dewi, W. R. (2020). The role of transformational leadership, organizational learning and structure on innovation capacity: Evidence from Indonesia private schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378-397.
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Fikri, M. A. A., Fauji, A., ... & Dewi, W. R. (2020). The role of transformational leadership, organizational learning and structure on innovation capacity: Evidence from Indonesia private schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378-397.
- Zhang, J., & Sun, Y. (2018). Development of a conceptual model for understanding professional learning communities in China: a mixed-method study. *Asia pacific education review*, 19(4), 445-457.

Zhou, Y., Fan, X., & Son, J. (2019). How and when matter: Exploring the interaction effects of high-performance work systems, employee participation, and human capital on organizational innovation. *Human resource management*, 58(3), 253-268.