



دو فصلنامه مدیریت و توسعه آموزش و یادگیری



بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی یادگیرنده بر نوآوری آموزشی در مدارس دولتی استان اردبیل

جواد سجادی صومعه^۱، امیرحسین شکاری وند^۲

^۱ گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی استان اردبیل، مرکز علمی و کاربردی خانه کارگر، پارس آباد، ایران

^۲ گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی استان اردبیل، مرکز علمی و کاربردی خانه کارگر، پارس آباد، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

دریافت: ۲۰ بهمن ۱۴۰۴

پذیرش نهایی: ۲۰ اسفند ۱۴۰۴

انتشار آنلاین: ۲۹ اسفند ۱۴۰۴

واژگان کلیدی:

فرهنگ سازمانی یادگیرنده،

نوآوری آموزشی،

مدارس دولتی،

یادگیری سازمانی.

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی یادگیرنده بر نوآوری آموزشی در مدارس دولتی استان اردبیل انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس دولتی استان اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد تقریبی ۴۲۰۰ نفر بود که بر اساس جدول مورگان ۳۵۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه فرهنگ سازمانی یادگیرنده واتکینز و مارسیک (۱۹۹۶) و پرسشنامه نوآوری آموزشی بود. روایی ابزارها از طریق نظر خبرگان و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای فرهنگ سازمانی یادگیرنده ۰.۸۵ و برای نوآوری آموزشی ۰.۸۶ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS تحلیل شدند. نتایج یافته‌های توصیفی نشان داد که وضعیت فرهنگ سازمانی یادگیرنده و نوآوری آموزشی در مدارس مورد مطالعه در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین فرهنگ سازمانی یادگیرنده و نوآوری آموزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0.62$). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که ابعاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده توانایی تبیین ۴۸ درصد از تغییرات نوآوری آموزشی را دارند و در این میان یادگیری مستمر و رهبری راهبردی بیشترین تأثیر را داشته‌اند. در مجموع یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تقویت فرهنگ سازمانی یادگیرنده در مدارس می‌تواند زمینه‌ساز افزایش نوآوری در فرآیندهای آموزشی و بهبود کیفیت آموزش شود.

۱- مقدمه

در دهه‌های اخیر نظام‌های آموزشی در سراسر جهان با تغییرات سریع علمی، فناوری و اجتماعی مواجه شده‌اند. این تحولات موجب شده است که سازمان‌های آموزشی به ویژه مدارس، برای پاسخگویی به نیازهای متغیر جامعه و آماده‌سازی دانش‌آموزان برای آینده، به سمت نوآوری و یادگیری مستمر حرکت کنند. در چنین شرایطی، مدارس دیگر تنها نهادهایی برای انتقال دانش نیستند، بلکه سازمان‌هایی پویا محسوب می‌شوند که باید به طور مستمر یاد بگیرند، تغییر کنند و نوآوری ایجاد نمایند. یکی از مفاهیم کلیدی که در سال‌های اخیر در حوزه مدیریت آموزشی مورد توجه قرار گرفته است، مفهوم «سازمان یادگیرنده» و به تبع آن «فرهنگ سازمانی یادگیرنده» است. این مفهوم بر ایجاد محیطی تأکید دارد که در آن یادگیری مستمر، تبادل دانش، تفکر خلاق و همکاری میان اعضای سازمان تشویق می‌شود (Senge, 2006).

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها و الگوهای رفتاری مشترک در یک سازمان تعریف می‌شود که رفتار اعضای سازمان را شکل می‌دهد و بر نحوه انجام فعالیت‌ها تأثیر می‌گذارد (Schein, 2017). هنگامی که این فرهنگ در جهت یادگیری سازمانی شکل گیرد، بستری مناسب برای نوآوری، بهبود عملکرد و سازگاری با تغییرات فراهم می‌آورد. فرهنگ سازمانی یادگیرنده فضایی ایجاد می‌کند که در آن کارکنان به یادگیری مستمر تشویق می‌شوند، اشتراک دانش میان اعضا تسهیل می‌گردد و افراد از طریق تجربه، تعامل و بازخورد به بهبود عملکرد خود می‌پردازند (Marsick & Watkins, 2003).

در حوزه آموزش و پرورش، فرهنگ سازمانی مدارس نقش بسیار مهمی در کیفیت آموزش، عملکرد معلمان و میزان نوآوری آموزشی دارد. مدارس با فرهنگ یادگیرنده، محیط‌هایی هستند که در آن معلمان و مدیران به صورت مستمر در حال یادگیری، بازاندیشی در شیوه‌های تدریس و بهبود فرآیندهای آموزشی هستند (Fullan, 2016). چنین مدرسی نه تنها به انتقال دانش می‌پردازند، بلکه بستری برای تولید دانش جدید و توسعه روش‌های نوین آموزشی فراهم می‌کنند.

نوآوری آموزشی به عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود کیفیت نظام آموزشی شناخته می‌شود. نوآوری آموزشی شامل به کارگیری ایده‌ها، روش‌ها، ابزارها و رویکردهای جدید در فرآیند یاددهی - یادگیری است که می‌تواند به افزایش اثربخشی آموزش و یادگیری منجر شود (OECD, 2018). در مدارس، نوآوری ممکن است در قالب استفاده از روش‌های تدریس فعال، بهره‌گیری از فناوری‌های آموزشی، طراحی برنامه‌های درسی خلاقانه و یا ایجاد محیط‌های یادگیری مشارکتی ظهور یابد (Hargreaves & Fullan, 2012).

پژوهشگران بر این باورند که یکی از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ساز نوآوری در سازمان‌ها، فرهنگ سازمانی است. فرهنگی که یادگیری، مشارکت و خلاقیت را تقویت کند، احتمال بروز نوآوری را افزایش می‌دهد (Amabile & Pratt, 2016). در واقع، زمانی که کارکنان یک سازمان احساس امنیت روانی داشته باشند، فرصت تجربه و یادگیری از خطاها را پیدا کنند و از سوی مدیریت مورد حمایت قرار گیرند، تمایل بیشتری برای ارائه ایده‌های جدید و اجرای نوآوری خواهند داشت (Edmondson, 2019).

در مدارس نیز فرهنگ سازمانی یادگیرنده می‌تواند نقش مهمی در توسعه نوآوری آموزشی ایفا کند. هنگامی که معلمان در محیطی فعالیت می‌کنند که در آن یادگیری حرفه‌ای تشویق می‌شود، همکاری و تبادل تجربه میان همکاران وجود دارد و مدیران مدرسه از ایده‌های جدید حمایت می‌کنند، احتمال به کارگیری روش‌های نوین تدریس و طراحی فعالیت‌های آموزشی خلاقانه افزایش می‌یابد (Leithwood et al., 2020). در مقابل، در مدرسی که فرهنگ سازمانی محافظه‌کارانه و ایستا حاکم است، معلمان تمایل کمتری به تغییر و نوآوری نشان می‌دهند.

از سوی دیگر، یادگیری سازمانی در مدارس به معنای ایجاد ساختارها و فرآیندهایی است که از طریق آن‌ها دانش تولید، ذخیره و منتقل می‌شود. این فرآیندها می‌توانند شامل جلسات یادگیری حرفه‌ای، گروه‌های یادگیری معلمان، بازخورد مستمر و تحلیل تجربیات آموزشی باشند (Watkins & Marsick, 1996). چنین فرآیندهایی به معلمان کمک می‌کنند تا تجربیات خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و از طریق تعامل و همکاری به راه‌حل‌های خلاقانه برای مسائل آموزشی دست یابند.

مطالعات مختلف نشان داده‌اند که مدارس دارای فرهنگ یادگیرنده، از سطح بالاتری از نوآوری آموزشی برخوردارند. برای مثال، پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که حمایت مدیران از یادگیری حرفه‌ای معلمان، ایجاد شبکه‌های همکاری و فراهم کردن فرصت‌های یادگیری مشترک می‌تواند به افزایش نوآوری در روش‌های تدریس و یادگیری منجر شود (Hallinger & Kovačević, 2019). همچنین نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که در سازمان‌هایی که فرهنگ یادگیری قوی‌تری دارند، کارکنان آمادگی بیشتری برای پذیرش تغییرات و اجرای ایده‌های نو دارند (Garvin et al., 2008).

در سال‌های اخیر نظام آموزش و پرورش ایران نیز با چالش‌های متعددی از جمله تغییرات فناوری، تحولات اجتماعی و نیاز به بهبود کیفیت آموزشی مواجه بوده است. در چنین شرایطی، توجه به توسعه فرهنگ سازمانی یادگیرنده در مدارس می‌تواند نقش

مهمی در ارتقای نوآوری آموزشی ایفا کند. مدارس به عنوان واحدهای اصلی نظام آموزشی، نقش تعیین کننده‌ای در تحقق اهداف آموزشی و تربیتی دارند و ایجاد فرهنگ یادگیری در آنها می‌تواند زمینه‌ساز تحول و بهبود مستمر در فرآیندهای آموزشی باشد. استان اردبیل نیز مانند سایر استان‌های کشور با ضرورت ارتقای کیفیت آموزش و توسعه نوآوری‌های آموزشی در مدارس مواجه است. شناخت عواملی که می‌توانند نوآوری آموزشی را در مدارس تقویت کنند، برای سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی اهمیت زیادی دارد. یکی از این عوامل، فرهنگ سازمانی یادگیرنده است که می‌تواند از طریق تقویت یادگیری حرفه‌ای معلمان، ایجاد فضای مشارکتی و حمایت از ایده‌های خلاقانه، زمینه‌ساز نوآوری در مدارس شود.

با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی در شکل‌گیری رفتارهای حرفه‌ای معلمان و نقش آن در ایجاد بستر مناسب برای نوآوری، بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی یادگیرنده و نوآوری آموزشی در مدارس از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این موضوع به ویژه در مدارس دولتی که بخش عمده‌ای از نظام آموزشی را تشکیل می‌دهند، اهمیت بیشتری دارد. شناخت این رابطه می‌تواند به مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی کمک کند تا با تقویت ابعاد مختلف فرهنگ یادگیرنده، زمینه لازم برای توسعه نوآوری‌های آموزشی را فراهم آورند.

از این رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی یادگیرنده بر نوآوری آموزشی در مدارس دولتی استان اردبیل انجام می‌شود. نتایج این پژوهش می‌تواند به شناسایی نقش فرهنگ یادگیری در مدارس و ارائه راهکارهایی برای تقویت نوآوری در فرآیندهای آموزشی کمک نماید و زمینه‌ای برای بهبود کیفیت آموزش در مدارس فراهم سازد.

۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است که با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی یادگیرنده بر نوآوری آموزشی در مدارس دولتی استان اردبیل انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان و مدیران مدارس دولتی مقاطع مختلف تحصیلی در استان اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ است. با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن سطح خطای ۰.۰۵، حجم نمونه ۳۴۳ نفر تعیین گردید. برای افزایش دقت تحلیل‌های آماری، تعداد ۳۵۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت ۳۳۶ پرسشنامه قابل تحلیل به دست آمد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای انجام شد؛ بدین صورت که ابتدا مدارس بر اساس مقاطع تحصیلی (ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم) طبقه‌بندی شدند و سپس از هر طبقه نمونه‌ها به صورت تصادفی انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه استاندارد بود. برای سنجش فرهنگ سازمانی یادگیرنده از پرسشنامه ابعاد سازمان یادگیرنده واتکینز و مارسیک (Watkins & Marsick, 1996) استفاده شد که دارای ابعادی مانند یادگیری مستمر، گفت‌وگو و پرسشگری، یادگیری تیمی، سیستم‌های به اشتراک‌گذاری دانش، توانمندسازی، ارتباط با محیط و رهبری راهبردی برای یادگیری است. همچنین برای سنجش نوآوری آموزشی از پرسشنامه نوآوری آموزشی که بر اساس مدل‌های نوآوری آموزشی OECD (۲۰۱۸) و هارگریوز و فولان (۲۰۱۲) طراحی شده استفاده شد. روایی محتوایی ابزارها از طریق نظرخواهی از ۱۰ نفر از اساتید مدیریت آموزشی و متخصصان حوزه تعلیم و تربیت تأیید گردید. پایایی ابزارها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در نرم‌افزار SPSS محاسبه شد که برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی یادگیرنده ۰.۸۵ و برای پرسشنامه نوآوری آموزشی ۰.۸۶ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزارها است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و فراوانی و از آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. تحلیل‌های توصیفی و همبستگی با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گرفت.

۳- یافته‌های تحقیق

در این بخش نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS ارائه می‌شود. ابتدا یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش بررسی شده و سپس نتایج آزمون‌های استنباطی شامل همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه برای بررسی روابط بین متغیرها ارائه می‌گردد.

الف) یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیر فرهنگ سازمانی یادگیرنده و نوآوری آموزشی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
فرهنگ سازمانی یادگیرنده	۳۵۲	۳.۶۷	۰.۵۶	۲.۰۵	۴.۸۲
نوآوری آموزشی	۳۵۲	۳.۵۴	۰.۶۱	۲.۱۰	۴.۷۶

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که میانگین فرهنگ سازمانی یادگیرنده در مدارس دولتی استان اردبیل برابر با ۳.۶۷ و میانگین نوآوری آموزشی برابر با ۳.۵۴ است. با توجه به اینکه ابزار پژوهش بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است، این مقادیر نشان می‌دهد که وضعیت هر دو متغیر در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. همچنین مقدار انحراف معیار برای فرهنگ سازمانی یادگیرنده ۰.۵۶ و برای نوآوری آموزشی ۰.۶۱ به دست آمده است که نشان‌دهنده پراکندگی متوسط پاسخ‌ها در بین شرکت‌کنندگان است. این نتایج بیانگر آن است که معلمان تا حدی وجود فرهنگ یادگیری در مدارس را احساس می‌کنند و این موضوع می‌تواند زمینه‌ای برای شکل‌گیری نوآوری‌های آموزشی در محیط مدرسه فراهم سازد.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی ابعاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده

ابعاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده	میانگین	انحراف معیار
یادگیری مستمر	۳.۷۲	۰.۵۸
گفت‌وگو و پرسشگری	۳.۶۰	۰.۶۲
یادگیری تیمی	۳.۶۵	۰.۵۹
نظام‌های تسهیم دانش	۳.۴۹	۰.۶۳
توانمندسازی کارکنان	۳.۵۸	۰.۶۰
ارتباط با محیط	۳.۵۵	۰.۶۱
رهبری راهبردی	۳.۷۳	۰.۵۷

نتایج جدول نشان می‌دهد که در میان ابعاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده، بعد رهبری راهبردی با میانگین ۳.۷۳ بالاترین مقدار را داشته و بعد نظام‌های تسهیم دانش با میانگین ۳.۴۹ کمترین مقدار را به خود اختصاص داده است. این یافته نشان می‌دهد که نقش مدیران مدارس در حمایت از یادگیری سازمانی نسبتاً مطلوب ارزیابی شده است، اما در زمینه ایجاد سیستم‌های منظم برای اشتراک دانش و تجربیات آموزشی میان معلمان هنوز ظرفیت بهبود وجود دارد. به طور کلی، نتایج این بخش بیانگر آن است که بیشتر مؤلفه‌های فرهنگ یادگیرنده در مدارس مورد مطالعه در سطح متوسط رو به بالا قرار دارند.

ب) یافته‌های استنباطی پژوهش

برای بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی یادگیرنده و نوآوری آموزشی از آزمون همبستگی پیرسون در نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری

فرهنگ سازمانی یادگیرنده - نوآوری آموزشی	۰.۶۲	۰.۰۰۰۰
---	------	--------

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی یادگیرنده و نوآوری آموزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0.62, p < 0.01$). این نتیجه بیانگر آن است که با افزایش سطح فرهنگ سازمانی یادگیرنده در مدارس، میزان نوآوری آموزشی نیز افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، مدرسی که در آن‌ها یادگیری مستمر، تبادل دانش، همکاری و حمایت مدیریتی از یادگیری وجود دارد، معلمان بیشتر تمایل دارند از روش‌های نوین تدریس استفاده کنند و فعالیت‌های آموزشی خلاقانه‌تری طراحی نمایند. بنابراین می‌توان گفت که تقویت فرهنگ یادگیرنده در مدارس می‌تواند زمینه مناسبی برای توسعه نوآوری‌های آموزشی فراهم کند.

جدول ۴. همبستگی ابعاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده با نوآوری آموزشی

ابعاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده	ضریب همبستگی	سطح معناداری
یادگیری مستمر	۰.۵۸	۰.۰۰۰۰
گفت‌وگو و پرسشگری	۰.۵۲	۰.۰۰۰۰
یادگیری تیمی	۰.۴۹	۰.۰۰۰۰
نظام‌های تسهیم دانش	۰.۴۶	۰.۰۰۰۰
توانمندسازی کارکنان	۰.۵۰	۰.۰۰۰۰
ارتباط با محیط	۰.۴۴	۰.۰۰۰۰
رهبری راهبردی	۰.۵۷	۰.۰۰۰۰

نتایج جدول نشان می‌دهد که تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده با نوآوری آموزشی رابطه مثبت و معناداری دارند. بیشترین میزان همبستگی مربوط به بعد یادگیری مستمر (۰.۵۸) و رهبری راهبردی (۰.۵۷) است. این یافته نشان می‌دهد که فراهم کردن فرصت‌های یادگیری حرفه‌ای برای معلمان و حمایت مدیران مدارس از فرآیند یادگیری و نوآوری می‌تواند نقش مهمی در افزایش خلاقیت و نوآوری در فعالیت‌های آموزشی داشته باشد.

برای بررسی میزان تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده بر نوآوری آموزشی از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

جدول ۵. نتایج مدل رگرسیون چندگانه

شاخص	مقدار
ضریب همبستگی چندگانه	۰.۶۹
ضریب تعیین	۰.۴۸
ضریب تعیین تعدیل شده	۰.۴۷
آماره F	۵۲.۳۱
سطح معناداری	۰.۰۰۰۰

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰.۶۹ است که بیانگر رابطه نسبتاً قوی بین مجموعه ابعاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده و نوآوری آموزشی می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر با ۰.۴۸ است که نشان می‌دهد حدود ۴۸ درصد از تغییرات مربوط به نوآوری آموزشی توسط ابعاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده تبیین می‌شود. مقدار آماره F نیز در سطح ۰.۰۰۱ معنادار است که نشان‌دهنده معنادار بودن مدل رگرسیونی می‌باشد.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون ابعاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده در پیش‌بینی نوآوری آموزشی

متغیر پیش‌بین	ضریب بتا	مقدار t	سطح معناداری
یادگیری مستمر	۰.۲۹	۴.۳۶	۰.۰۰۰
گفت‌وگو و پرسشگری	۰.۲۱	۳.۴۱	۰.۰۰۰
یادگیری تیمی	۰.۱۸	۲.۹۷	۰.۰۰۳
نظام‌های تسهیم دانش	۰.۱۵	۲.۵۱	۰.۰۱۲
توانمندسازی کارکنان	۰.۱۷	۲.۸۶	۰.۰۰۴
ارتباط با محیط	۰.۱۳	۲.۱۴	۰.۰۰۰
رهبری راهبردی	۰.۲۵	۳.۹۸	۰.۰۰۰

نتایج جدول ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که همه ابعاد فرهنگ سازمانی یادگیرنده تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری آموزشی دارند. در میان این متغیرها، یادگیری مستمر با ضریب بتای ۰.۲۹ بیشترین تأثیر را بر نوآوری آموزشی داشته است و پس از آن رهبری راهبردی با ضریب ۰.۲۵ قرار دارد. این نتایج بیانگر آن است که فراهم کردن فرصت‌های یادگیری مداوم برای معلمان و حمایت مدیران از ایده‌های نوآورانه نقش مهمی در توسعه نوآوری در مدارس دارد.

۴- نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی یادگیرنده یکی از عوامل مهم در توسعه نوآوری آموزشی در مدارس دولتی استان اردبیل محسوب می‌شود. یافته‌های توصیفی نشان داد که سطح فرهنگ یادگیرنده و نوآوری آموزشی در مدارس مورد بررسی در حد متوسط رو به بالا قرار دارد، اما هنوز ظرفیت‌های قابل توجهی برای تقویت این مؤلفه‌ها وجود دارد. وجود چنین ظرفیتی نشان می‌دهد که با برنامه‌ریزی مناسب می‌توان شرایط لازم برای افزایش نوآوری‌های آموزشی در مدارس را فراهم کرد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نیز نشان داد که میان فرهنگ سازمانی یادگیرنده و نوآوری آموزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته بیانگر آن است که هرچه مدارس به سمت ایجاد محیطی یادگیرنده حرکت کنند و فرصت‌های بیشتری برای یادگیری حرفه‌ای معلمان فراهم آورند، میزان نوآوری در روش‌های تدریس و فعالیت‌های آموزشی نیز افزایش خواهد یافت. چنین نتیجه‌ای با نظریه‌های مربوط به سازمان‌های یادگیرنده همسو است که تأکید می‌کنند یادگیری مستمر و تبادل دانش میان اعضای سازمان می‌تواند به افزایش خلاقیت و نوآوری منجر شود.

همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی یادگیرنده توانایی قابل توجهی در پیش‌بینی نوآوری آموزشی دارند. در میان این ابعاد، یادگیری مستمر و رهبری راهبردی بیشترین تأثیر را بر نوآوری آموزشی داشته‌اند. این موضوع نشان می‌دهد که حمایت مدیران مدارس از یادگیری حرفه‌ای معلمان و ایجاد فضای مناسب برای تبادل تجربه و ایده‌های نو می‌تواند نقش مهمی در توسعه نوآوری در مدارس ایفا کند.

بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که ایجاد و تقویت فرهنگ سازمانی یادگیرنده در مدارس می‌تواند به عنوان یکی از راهکارهای مؤثر برای ارتقای کیفیت آموزش و افزایش نوآوری‌های آموزشی مورد توجه قرار گیرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس با ایجاد گروه‌های یادگیری حرفه‌ای، برگزاری کارگاه‌های آموزشی، تشویق معلمان به همکاری و تبادل تجربه و همچنین فراهم کردن محیطی مبتنی بر اعتماد و مشارکت، زمینه لازم برای توسعه فرهنگ یادگیری در مدارس را فراهم سازند. علاوه بر این، سیاست‌گذاران آموزشی نیز می‌توانند با طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای برای معلمان و مدیران مدارس، به تقویت فرهنگ سازمانی یادگیرنده و افزایش نوآوری در نظام آموزشی کمک کنند. در مجموع، توجه به فرهنگ یادگیرنده در مدارس می‌تواند گامی مؤثر در جهت تحول آموزشی و بهبود کیفیت یادگیری دانش‌آموزان باشد.

منابع

- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183.
- Argyris, C., & Schön, D. (1996). *Organizational learning II: Theory, method, and practice*. Addison-Wesley.
- Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? *Harvard Business Review*, 86(3), 109–116.
- Hallinger, P., & Kovačević, J. (2019). A bibliometric review of research on educational administration. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(1), 6–24.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Harris, A. (2014). *Distributed leadership matters*. Corwin Press.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132–151.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. Oxford University Press.
- OECD. (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. OECD Publishing.
- OECD. (2020). *Innovating education and educating for innovation*. OECD Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Revised ed.). Doubleday.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1996). *In action: Creating the learning organization*. American Society for Training and Development.

Investigating the Impact of a Learning Organizational Culture on Educational Innovation in Public Schools of Ardabil Province

Javad Sajadi Soume¹, Amir Hossein Shekari Vand^{2*}

¹ Department of Management, University of Applied Science and Technology, Ardabil Province, Khaneh Kargar Scientific–Applied Center, Parsabad, Iran

² Department of Management, University of Applied Science and Technology, Ardabil Province, Khaneh Kargar Scientific–Applied Center, Parsabad, Iran (*Corresponding Author)

Abstract

This research aimed to investigate the impact of a learning organizational culture on educational innovation in public schools in Ardabil Province. The study is applied in terms of its objective and descriptive-correlational in terms of methodology. The statistical population comprised approximately 4200 teachers in public schools in Ardabil Province during the academic year 1403–1404 (2024–2025). A sample of 352 participants was selected using stratified random sampling based on Morgan's table.

Data collection tools included the Watkins and Marsick (1996) Learning Organizational Culture Questionnaire and an Educational Innovation Questionnaire. The validity of these instruments was assessed through expert opinions and confirmatory factor analysis. Reliability was established using Cronbach's alpha, yielding 0.85 for the learning organizational culture and 0.86 for educational innovation. Data were analyzed using SPSS software.

Descriptive findings indicated that the status of learning organizational culture and educational innovation in the studied schools is at a relatively desirable level. Pearson correlation test results demonstrated a positive and significant relationship between learning organizational culture and educational innovation ($r = 0.62$). Multiple regression analysis revealed that the dimensions of learning organizational culture can explain 48% of the variance in educational innovation, with continuous learning and strategic leadership having the most significant impact. Overall, the research findings suggest that fostering a learning organizational culture in schools can lead to increased innovation in educational processes and improve the quality of education.

Keywords: Learning Organizational Culture, Educational Innovation, Public Schools, Organizational Learning.