University of Qom

Information Technology and Sport

Online ISSN: 3092-6939

Journal Homepage: https://its.qom.ac.ir



The role of organizational learning in strategic innovation mediated by organizational trust in teachers: a structural analysis

Gholamreza Safari [1]

1. Corresponding author, Department of Physical Education, ,No M. C, Department of Education, Noorabad Mamsani, Iran. Email:safari.gholamreza@yahoo.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received 02 January 2026
Received in revised form 15 February 2026
Accepted 21 April 2026
Available online 21 April 2026

Keywords:
Organizational learning,
strategic innovation,
organizational trust.

ABSTRACT

Objective: The main objective of this study was to investigate the role of organizational learning in strategic innovation mediated by organizational trust among high school teachers in Noorabad Mamasani city.

Method: The present research method was descriptive and correlational. The statistical population of this study was 613 high school teachers in Mamasani city in the academic year 2023-2024. To determine the sample size, Morgan table was used and 240 people were considered as the statistical sample size. The sampling method was simple random. To collect information, the organizational trust questionnaire of Alonen et al. (2008), the standard organizational learning questionnaire of Neff (2001) and the strategic innovation questionnaire of Jafari (2013) were used. To determine the face validity of the questionnaires, 15 sports management professors were interviewed and finally, their validity was confirmed. To confirm the reliability, Cronbach's alpha coefficient was used, which was 0.779 for strategic innovation, 0.743 for organizational trust, and 0.754 for organizational learning, respectively, which indicated acceptable reliability for these questionnaires. Spearman correlation method and structural equations based on SPSS27 and PLS3 software were used to analyze the data.

Results: The results showed that the role of organizational learning in strategic innovation is positive and significant with the mediation of organizational trust in teachers ($P<0.001$).

Conclusions: According to the results of this study, it is recommended that education managers in Noorabad Mamasani County provide the necessary platforms for combining organizational learning, organizational trust, and strategic innovation in schools.

Cite this article: Safari, G. (2025). The role of organizational learning in strategic innovation mediated by organizational trust in teachers: A structural analysis. *Information Technology and Sport*, *2*(2), 105-117. https://doi.org/10.22091/its.2026.15073.1038

© The Author(s) retain the copyright.

Publisher: University of Qom Press.
DOI: https://doi.org/10.22091/its.2026.15073.1038

Introduction

Teachers are one of the most important pillars of the education system, playing a key role in developing the knowledge, skills, and values of future generations. They are not only the transmitters of knowledge, but also the inspiration for learning, critical thinking, and creativity in students. In today's changing world, where knowledge and technology are evolving rapidly, teachers are expected to abandon traditional approaches and use innovative strategies to update education to suit the needs of the new era. In the meantime, strategic innovation among teachers can pave the way for creating dynamic and effective learning environments that prepare students to face future challenges (Tierney et al., 2016). Organizational trust creates a safe and supportive environment in which teachers are able to share new ideas and implement innovative methods without fear of unfair evaluations (Akakaya et al. (2022). This factor can increase motivation for learning, collaboration, and effective interaction, and as a result, facilitate the acceptance of changes and the application of new approaches in education (Kares et al., 2018). In addition, trust in educational administrators and policymakers allows teachers to participate in strategic decision-making with a greater sense of security (Weiss-Karami et al., 2018). Given the challenges in the field of strategic innovation in the country's education system, including Momsani County, including resource limitations, lack of sufficient support for innovative ideas, and the existence of conservative attitudes in the management structure, which may be part of these limitations due to the weakness of the learning culture of mistrust in organizational environments. Therefore, the present study aims to investigate the role of organizational learning in strategic innovation with Attention is paid to the mediating role of organizational trust among secondary school teachers in Mamasani city, so that by identifying existing obstacles, it can provide solutions for improving policymaking, professional development of teachers, and ultimately, increasing the quality of education in this city.

Method

The present research method was descriptive and correlational. The statistical population of this study was 613 teachers of secondary schools in Noorabad Momsani in the academic year 1403-1404. To determine the sample size, Morgan table was used and 240 people were considered as the statistical sample size. The sampling method was simple random. To collect information, the organizational trust questionnaire of Alonen et al. (2008), the standard organizational learning questionnaire of Neff (2001) and the strategic innovation questionnaire of Jafari (2013) were used. To determine the face validity of the questionnaires, 15 sports management professors were interviewed and finally, their validity was confirmed. To confirm the reliability, Cronbach's alpha coefficient was used, which was obtained for strategic innovation 0.779, organizational trust 0.743 and organizational learning 0.754, respectively, which indicated acceptable reliability for these questionnaires. Spearman correlation method and structural equations based on SPSS27 and PLS3 software were used to analyze the data.

Results

The results of the structural equation modeling of the final research model show that the coefficient of the path of organizational learning to strategic innovation is 0.55, which indicates that with a one-unit increase in organizational learning, strategic innovation changes by 0.55. The coefficient of the path of organizational learning to organizational trust is 0.74, which

indicates that organizational learning has a positive effect of 0.74 on organizational trust. The coefficient of the path of organizational trust to strategic innovation is 0.76, which indicates that organizational trust has a positive and significant effect of 0.76 on strategic innovation. As can be seen in the table, the indirect effect of organizational learning on strategic innovation through organizational trust is 0.54.

Discussion

The results showed that the organizational learning variable has a significant relationship with the strategic innovation of secondary school teachers in Noorabad Mamasani County indirectly and through the mediator variable of organizational trust. Therefore, the main hypothesis of this study was confirmed. The results obtained are consistent with the findings of Soumra et al. (2021). In explaining the results, it can be stated that educational organizations, especially schools, can achieve strategic innovations when the learning processes in them are active and continuous and this learning is formed in the context of trust-based relationships. Trust in such an environment allows teachers to express their new ideas without fear of judgment or failure and to learn in interaction with others. Organizational learning allows them to acquire new skills, knowledge, and attitudes and apply them in the form of innovative actions. On the other hand, the existence of organizational trust acts as a catalyst and creates conditions in which teachers use learning resources efficiently and apply their creativity towards strategic decisions and actions.

Conclusions

Therefore, it can be said that organizational trust is the vital platform that connects the learning path to strategic innovation and gives the educational system the power to change, adapt and evolve. According to the results of this study, it is recommended that education managers in Noorabad Mamasani County provide the necessary platforms for combining organizational learning, organizational trust, and strategic innovation in schools.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

CRediT authorship contribution statement

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Ethical considerations

The authors avoided data fabrication, falsification, and plagiarism, and any form of misconduct.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants of the present study

دانشگاه قم

فناوری اطلاعات و ورزش

شاپا الکترونیکی: ۶۹۳۹-۳۰۹۲

Journal Homepage: https://its.qom.ac.ir



نقش یادگیری سازمانی در نوآوری استراتژیک با میانجی گری اعتماد سازمانی در معلمان: یک تحلیل ساختاری

غلامرضا صفری [۱]

۱. نویسنده مسئول، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران. رایانامه: safari.gholamreza@yahoo.com

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله:
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۰/۱۲
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۱/۲۶
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۰۱
تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۲/۰۱

کلیدواژه‌ها:
یادگیری سازمانی،
نوآوری استراتژیک،
اعتماد سازمانی.

چکیده

هدف: هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش یادگیری سازمانی در نوآوری استراتژیک با میانجی گری اعتماد سازمانی در بین معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی بود.

روش پژوهش: روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش معلمان متوسطه دوم شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ به تعداد ۶۱۳ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و ۲۴۰ نفر بعنوان حجم نمونه آماری در نظر گرفته شد شیوه نمونه گیری به صورت تصادفی ساده بود. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه اعتماد سازمانی آلونن و همکاران (۲۰۰۸)، پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی نیف (۲۰۰۱) و پرسشنامه نوآوری استراتژیک جعفری (۱۳۹۲) استفاده گردید. برای تعیین روایی صوری پرسشنامه ها از ۱۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی نظرخواهی و در نهایت، اعتبار آنها تأیید شد. برای تائید پایایی از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده که به ترتیب برای نوآوری استراتژیک ۰/۷۷۹، اعتماد سازمانی ۰/۷۴۳ و یادگیری سازمانی ۰/۷۵۴ بدست آمد که نشان از پایایی قابل قبول برای این پرسشنامه‌ها بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی اسپیرمن و معادلات ساختاری بر پایه نرم افزارهای SPSS27 و PLS3 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که نقش یادگیری سازمانی در نوآوری استراتژیک با میانجی گری اعتماد سازمانی در معلمان مثبت و معناداری وجود دارد می باشد($P<۰/۰۰۱$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که مدیران آموزش‌وپرورش شهرستان نورآباد ممسنی بسترهای لازم برای ترکیب یادگیری سازمانی، اعتماد سازمانی و نوآوری استراتژیک در مدارس را فراهم کنند.

استناد: صفری، غلامرضا. (۱۴۰۴). نقش یادگیری سازمانی در نوآوری استراتژیک با میانجی گری اعتماد سازمانی در معلمان: یک تحلیل ساختاری. *فناوری اطلاعات و ورزش*، ۲ (۲)، ۱۰۵-۱۱۷. https://doi.org/10.22091/its.2026.15073.1038

ناشر: انتشارات دانشگاه قم.

© نویسندگان.

مقدمه

معلمان بعنوان یکی از مهم‌ترین ارکان نظام آموزشی، نقشی کلیدی در توسعه دانش، مهارت‌ها و ارزش‌های نسل‌های آینده ایفا می‌کنند. آن‌ها نه‌تنها انتقال‌دهنده دانش هستند، بلکه الهام‌بخش یادگیری، تفکر انتقادی و خلاقیت در دانش‌آموزان محسوب می‌شوند. در دنیای متغیر امروز، که دانش و فناوری بسرعت در حال تحول‌اند، انتظار می‌رود معلمان رویکردهای سنتی را کنار گذاشته و با استفاده از راهبردهای نوآورانه، آموزش را متناسب با نیازهای عصر جدید به‌روز کنند. در این میان، نوآوری استراتژیک در میان معلمان، می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد محیط‌های یادگیری پویا و اثربخش باشد که دانش‌آموزان را برای مواجهه با چالش‌های آینده آماده می‌سازد (تیرنی و همکاران، ۲۰۱۶).

نوآوری استراتژیک، رویکردی فراتر از تغییرات سطحی و تدریجی در آموزش است و مستلزم بازاندیشی در اهداف، فرآیندها و شیوه‌های تدریس به‌صورت کلان و نظام‌مند است. این نوع نوآوری، به معنای طراحی و اجرای راهکارهایی است که نه‌تنها کیفیت یادگیری را افزایش می‌دهد، بلکه می‌تواند مسیر آینده نظام آموزشی را نیز تحت تأثیر قرار دهد (القریشی ، ۲۰۲۱). در این راستا، عواملی همچون حمایت‌های مدیریتی، منابع کافی، انگیزه درونی معلمان و فرهنگ سازمانی مؤثر، می‌توانند به توسعه نوآوری استراتژیک کمک کنند. با این حال، پیاده‌سازی چنین نوآوری‌هایی مستلزم درک عمیق از فرایندهای یادگیری، توانمندی‌های معلمان و چگونگی انطباق با تغییرات محیطی است (طاهرپور و همکاران، ۱۳۹۹).

نوآوری استراتژیک را می‌توان در ارتباط با سایر مفاهیم سازمانی، از جمله یادگیری سازمانی بررسی کرد (چاوشی و خاشعی، ۱۴۰۱). یادگیری سازمانی به فرآیندی اشاره دارد که طی آن معلمان، از طریق تبادل دانش، بازخوردگیری و اصلاح مداوم روش‌های آموزشی، خود را با شرایط جدید تطبیق می‌دهند. این مفهوم، نقش مهمی در تسهیل نوآوری استراتژیک ایفا می‌کند، چرا که نوآوری نیازمند ظرفیت مستمر برای یادگیری، تجربه‌اندوزی و آزمون روش‌های جدید است(چان و همکاران (۲۰۲۴). زمانی که معلمان در یک ساختار یادگیرنده قرار بگیرند، امکان افزایش خلاقیت، به‌کارگیری فناوری‌های نوین و توسعه راهبردهای آموزشی خلاقانه فراهم خواهد شد (گارین و همکاران، ۲۰۲۱.)

یادگیری سازمانی می‌تواند به بهبود عملکرد حرفه‌ای، ارتقای مهارت‌های حل مسئله و افزایش همکاری‌های بین فردی در محیط‌های آموزشی منجر شود(السعید و همکاران (۲۰۲۴). این مفهوم نه‌تنها باعث تقویت دانش و مهارت‌های فردی معلمان می‌شود، بلکه بر تعاملات و روابط بین اعضای یک سازمان آموزشی نیز اثرگذار است (نوشادی و همکاران، ۱۴۰۱). در شرایطی که یادگیری به‌عنوان یک فرایند جمعی و مستمر در نظر گرفته شود، معلمان قادر خواهند بود تجارب خود را به اشتراک گذاشته، از یکدیگر بیاموزند و شیوه‌های آموزشی خود را بر اساس شواهد و بازخوردهای واقعی بهبود بخشند (اکبری و مهنی، ۱۳۹۸). از سوی دیگر، اعتماد سازمانی ممکن است بر پویایی رابطه بین یادگیری سازمانی و نوآوری استراتژیک تأثیرگذار باشد(یگانگی و همکاران (۱۴۰۱). در محیطی که معلمان به مدیران، همکاران و حتی سیاست‌های آموزشی اعتماد دارند، میزان پذیرش ایده‌های جدید، تمایل به مشارکت در تغییرات و تلاش برای توسعه حرفه‌ای افزایش خواهد یافت (دمیر ، ۲۰۲۱). در مقابل، در فضایی که بی‌اعتمادی حاکم باشد، حتی با وجود منابع و امکانات کافی، احتمال مقاومت در برابر تغییرات و عدم تمایل به مشارکت در نوآوری‌های آموزشی بیشتر خواهد شد (خاساوان ، ۲۰۲۲).

اعتماد سازمانی، محیطی امن و حمایتی را ایجاد می‌کند که در آن معلمان بدون ترس از ارزیابی‌های ناعادلانه، قادر به اشتراک‌گذاری ایده‌های جدید و اجرای روش‌های نوآورانه خواهند بود(آکاکایا و همکاران (۲۰۲۲). این عامل می‌تواند انگیزه برای یادگیری، همکاری و تعامل مؤثر را افزایش دهد و در نتیجه، پذیرش تغییرات و به‌کارگیری رویکردهای نوین در آموزش را تسهیل کند (کارس و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر این، اعتماد به مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی، به معلمان این امکان را می‌دهد که با

احساس امنیت بیشتری در تصمیم‌گیری‌های راهبردی مشارکت داشته باشند (ویس کرمی و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به چالش‌های موجود در زمینه نوآوری استراتژیک در نظام آموزشی کشور و از جمله شهرستان ممسنی از جمله محدودیت‌های منابع، نبود حمایت کافی از ایده‌های نوآورانه و وجود نگرش‌های محافظه‌کارانه در ساختار مدیریتی که ممکن است بخشی از این محدودیتها بدلیل ضعف فرهنگ یادگیری سو اعتماد در مجیط های سازمانی باشد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف نقش یادگیری سازمانی در نوآوری استراتژیک با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی در معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی انجام می‌شود. تا بتواند با شناخت موانع موجود، راهکارهایی برای بهبود سیاست‌گذاری‌ها، ارتقای حرفه‌ای معلمان و در نهایت، افزایش کیفیت آموزشی در این شهرستان ارایه نماید.

روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش اجرا، توصیفی–همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان متوسطه دوم شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۴–۱۴۰۳ به تعداد ۶۱۳ بود، که از این تعداد ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری تصادفی ساده با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱)، نوآوری استراتژیک جعفری (۱۳۹۲) و اعتماد سازمانی آلونن و همکاران (۲۰۰۸) بود. برای تعیین روایی صوری پرسشنامه ها از ۱۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی نظرخواهی و در نهایت، اعتبار آنها تأیید شد. برای تائید پایایی از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده که به ترتیب برای نوآوری استراتژیک ۰/۷۷۹، اعتماد سازمانی ۰/۷۴۳ و یادگیری سازمانی ۰/۷۵۴ بدست آمد و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تایید قرار گرفتند. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف –اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده ها، از ضریب همبستگی اسپیرمن برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق و از معادلات ساختاری برای تحلیل مسیر و آزمون الگوی مفهومی تحقیق از نرم‌افزار SPSS27 و PLS3 استفاده شد.

یافته ها

نتایج جمعیت شناختی پژوهش نشان داد که ۵۴ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۴۶ درصد زن،سطح تحصیلات ۵۹ درصد کارشناسی،۴۰ درصد کارشناسی ارشد و ۱ درصد دکتری
بودند .

بر اساس جدول شماره (۱)، مقدار (Sig) یا همان سطح معناداری آزمون اسمیرنف – کولموگروف کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد، درنتیجه می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای اصلی تحقیق از توزیع غیر نرمال برخوردار هستند. بنابراین از آزمون‌های ناپارامتریک و نرم افزار SmartPLS استفاده شده است.

بر اساس نتایج جدول(۲)، بین متغیر یادگیری سازمانی و تمام مولفه های آن با نوآوری استراتژیک رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (P ۰/۰۱>). به طوری که با افزایش میزان یادگیری سازمانی و مولفه های آن میزان نوآوری استراتژیک این افراد افزایش می یابد.

جدول(۲).: همبستگی بین یادگیری سازمانی و مولفه‌های آن با نوآوری استراتژیک

متغیر	نوآوری استراتژیک	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
چشم انداز مشترک	۰/۵۰۵	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۰/۴۹۱	۰/۰۰۱
کار و یادگیری تیمی	۰/۴۴۳	۰/۰۰۱

اشتراک دانش	۰/۵۱۸	۰/۰۰۱
تفکر سیستمی	۰/۵۷۵	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی	۰/۵۹۰	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول(۳)، بین متغیر دانش یادگیری سازمانی و تمام مولفه های آن با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P<$۰/۰۱). به طوری که با افزایش میزان یادگیری سازمانی و مولفه های آن میزان اعتماد سازمانی این افراد افزایش می یابد.

جدول(۳).: همبستگی بین یادگیری سازمانی و مولفه‌های آن با اعتماد سازمانی

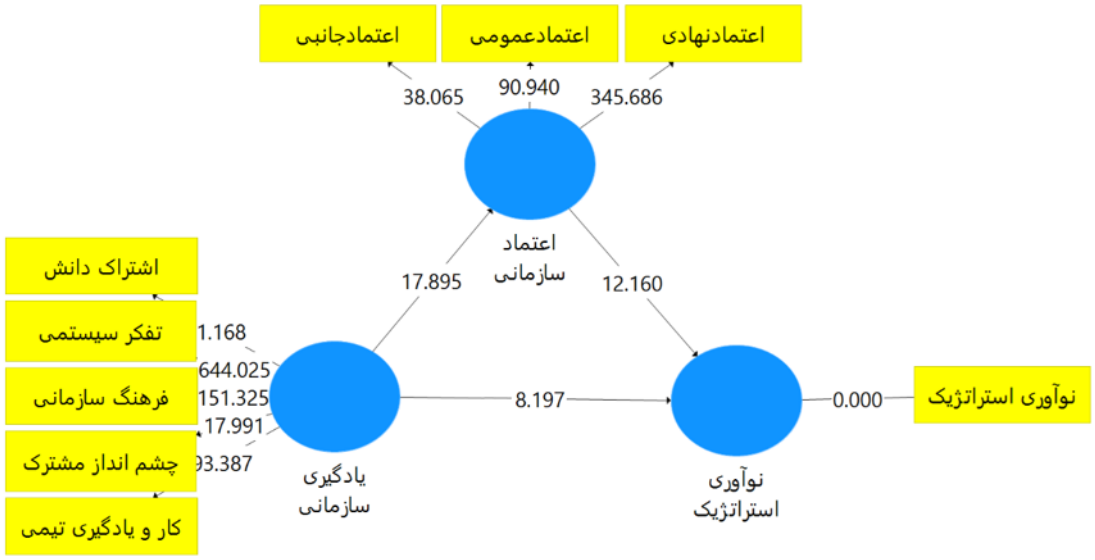
متغیر	اعتماد سازمانی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
چشم انداز مشترک	۰/۶۰۳	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۰/۶۰۲	۰/۰۰۱
کار و یادگیری تیمی	۰/۵۵۸	۰/۰۰۱
اشتراک دانش	۰/۴۱۲	۰/۰۰۱
تفکر سیستمی	۰/۶۱۱	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی	۰/۶۴۱	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول(۴)، بین متغیر اعتماد سازمانی و مولفه های آن با نوآوری استراتژیک رابطه مثبت و معنادار($P<$۰/۰۱) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان اعتماد سازمانی ، میزان نوآوری استراتژیک افراد افزایش می یابد.

جدول(۴).: همبستگی بین اعتماد سازمانی و مولفه‌های آن با نوآوری استراتژیک

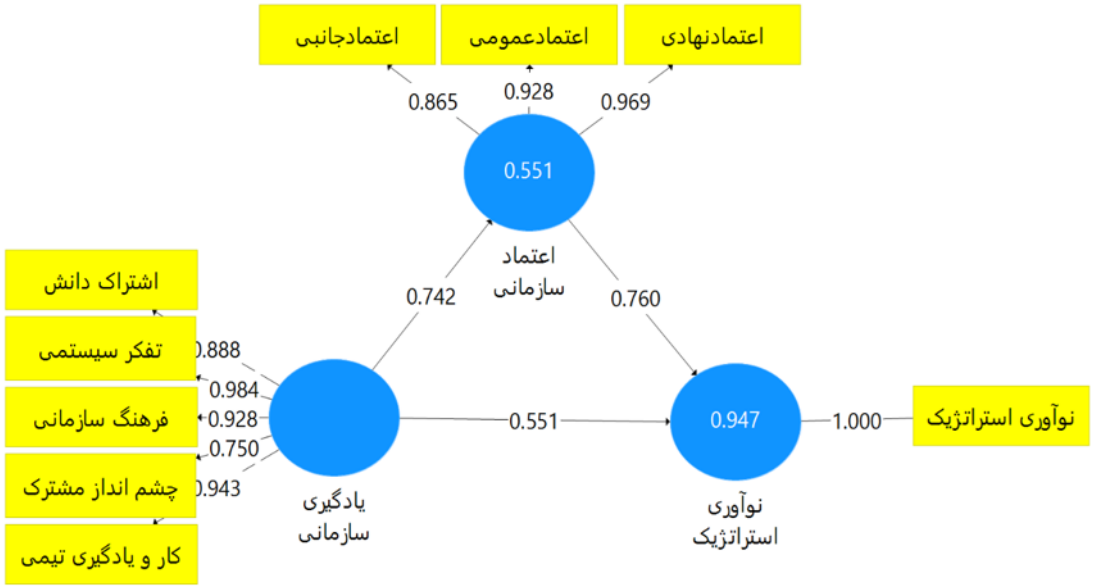
متغیر	نوآوری استراتژیک	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اعتماد جانبی	۰/۴۴۴	۰/۰۰۱
اعتماد عمومی	۰/۵۷۳	۰/۰۰۱
اعتماد نهادی	۰/۵۳۳	۰/۰۰۱

بر اساس جدول ۵ و شکل های ۱و ۲، نتایج مدل سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می دهد که ضریب مسیر یادگیری سازمانی به نوآوری استراتژیک برابر ۰/۵۵می باشد و این نشان می دهد که با یک واحد افزایش در یادگیری سازمانی ، نوآوری استراتژیک به میزان ۰/۵۵ تغییر می کند. ضریب مسیر یادگیری سازمانی به اعتماد سازمانی برابر ۰/۷۴ می باشد و این نشان می دهد که یادگیری سازمانی به میزان ۰/۷۴ بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر اعتماد سازمانی به نوآوری استراتژیک برابر ۰/۷۶ می باشد و این نشان می دهد که اعتماد سازمانی به میزان ۰/۷۶ بر نوآوری استراتژیک تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان طور که در جدول مشاهده می شود تاثیر غیر مستقیم یادگیری سازمانی با نوآوری استراتژیک از طریق اعتماد سازمانی به میزان ۰/۵۴ می باشد.



شکل (۱) رابطه علی متغیرها درحالت معناداری

ملاک معناداری ۱/۹۶± می باشد.



شکل (۲) رابطه علی متغیرها درحالت استاندارد

جدول ۵: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد (*STDEV*)	آماره *T*	سطح معناداری
یادگیری سازمانی ← نوآوری استراتژیک	۰/۵۵۱	۰/۰۱۷	۸/۱۹۷	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی ← اعتماد سازمانی	۰/۷۴۲	۰/۰۲۳	۱۷/۸۹۵	۰/۰۰۱
اعتماد سازمانی ← نوآوری استراتژیک	۰/۷۶۰	۰/۰۳۱	۱۲/۱۶۰	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی ← اعتماد سازمانی ← نوآوری استراتژیک	۰/۵۶۴	۰/۰۲۵	۹/۷۰۳	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین یادگیری سازمانی و مولفه‌های آن با نوآوری استراتژیک معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نشان داد که چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش و تفکر سیستمی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری با نوآوری استراتژیک معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی دارد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های الهی و همکاران(۱۴۰۳)، نوشادی و همکاران(۱۴۰۱)، طاهرپور و حسینی (۱۳۹۹)، السعید و همکاران(۲۰۲۴) و چان و همکاران(۲۰۲۴)همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین این نتایج می‌توان بیان کرد که هر یک از مؤلفه‌های یادگیری سازمانی مانند چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی حمایتی، کار تیمی، اشتراک دانش و تفکر سیستمی، به‌طور مستقیم زمینه‌ساز نوآوری‌های راهبردی در مدارس هستند. زمانی که معلمان در یک چشم‌انداز مشترک سهیم می‌شوند، تلاش‌های آن‌ها هم‌راستا با اهداف کلان مدرسه خواهد بود. فرهنگ سازمانی یادگیرنده، فضایی را ایجاد می‌کند که در آن معلمان از آزمون و خطا نمی‌هراسند و به تجربه‌های نو روی می‌آورند. یادگیری تیمی نیز باعث می‌شود ایده‌های پراکنده و فردی در فرآیندی تعاملی به طرح‌های خلاقانه و کاربردی تبدیل شود. از طرف دیگر، اشتراک دانش، مانع دوباره‌کاری‌ها شده و جریان اطلاعات را روان می‌سازد تا معلمان بتوانند بر مسائل واقعی تمرکز کنند. در نهایت، تفکر سیستمی به آن‌ها کمک می‌کند رابطه اجزاء و پیامدهای تصمیمات را درک کنند و نوآوری‌هایی متناسب با پیچیدگی محیط آموزشی ارائه دهند. بدین ترتیب می‌توان گفت که نوآوری استراتژیک معلمان، حاصل هم‌افزایی تمامی ابعاد یادگیری سازمانی است.

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین یادگیری سازمانی و مولفه‌های آن با اعتماد سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نشان داد که چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش و تفکر سیستمی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری با اعتماد سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های اسمعیلی‌زاده و همکاران (۱۴۰۲) و یگانگی و همکاران(۱۴۰۱) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین این نتایج می‌توان بیان کرد که یادگیری سازمانی موجب تقویت سطح اعتماد در مدارس می‌شود، زیرا فرآیند یادگیری در بستر تعاملات اجتماعی و ارتباطات مؤثر شکل می‌گیرد. هنگامی که معلمان در فضایی قرار گیرند که چشم‌انداز مشترک روشن وجود دارد، احساس تعلق و همدلی میان آنان افزایش می‌یابد و اعتماد نسبت به همکاران و مدیران پررنگ‌تر می‌شود. همچنین در یک فرهنگ سازمانی یادگیرنده، صداقت، احترام متقابل و پذیرش خطاها تشویق می‌شود که این موارد به‌طور مستقیم بر ایجاد اعتماد اثرگذار است. کار تیمی و یادگیری گروهی نیز فرصتی فراهم می‌آورد تا معلمان از طریق همکاری‌های مستمر، قابلیت اتکا و مسئولیت‌پذیری یکدیگر را تجربه کنند و این موضوع پایه‌های اعتماد متقابل را مستحکم می‌سازد. در کنار این‌ها، اشتراک دانش و اطلاعات میان همکاران به شفافیت و هم‌افزایی می‌انجامد و تفکر سیستمی، روابط پیچیده را قابل درک می‌سازد و سوءتفاهم‌ها را کاهش می‌دهد. این مجموعه عوامل باعث می‌شود که یادگیری سازمانی به بستری محکم برای شکل‌گیری و ارتقای اعتماد سازمانی در مدارس تبدیل گردد.

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین اعتماد سازمانی و مولفه‌های آن با نوآوری استراتژیک معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نشان داد که اعتماد جانبی، اعتماد عمومی، اعتماد نهادی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری با نوآوری استراتژیک معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. از این رو فرضیه فرعی سوم مورد تائید قرار گرفت. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های افخمی و همکاران (۱۴۰۱) و آکاکایا و همکاران (۲۰۲۲) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که اعتماد سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل تسهیل‌کننده نوآوری‌های راهبردی در مدارس است، چراکه بدون اعتماد، معلمان از به‌اشتراک‌گذاری ایده‌ها و پیشنهادات خود پرهیز می‌کنند و فضای آموزشی دچار رکود می‌شود. اعتماد افقی میان همکاران موجب می‌شود افراد با اطمینان بیشتری دانش و تجربه خود را ارائه دهند و در پروژه‌های نوآورانه مشارکت کنند. اعتماد عمودی میان معلمان و مدیران نیز زمینه را برای پذیرش تصمیمات جدید فراهم کرده و احساس امنیت روانی ایجاد می‌کند تا کارکنان ریسک‌های منطقی را بپذیرند. اعتماد نهادی یا اعتماد به ساختار مدرسه باعث می‌شود معلمان باور داشته باشند که تغییرات و نوآوری‌ها در راستای منافع جمعی است و از حمایت سازمان برخوردارند. بنابراین می‌توان گفت اعتماد سازمانی همچون یک عامل انگیزشی و روانی، مقاومت در برابر تغییرات را کاهش داده و آمادگی برای پذیرش و اجرای نوآوری‌های استراتژیک را افزایش می‌دهد.

نتایج نشان داد که متغیر یادگیری سازمانی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی اعتماد سازمانی رابطه معناداری با نوآوری استراتژیک معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. از این رو فرضیه اصلی این پژوهش مورد تائید قرار گرفت. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های سومرا و همکاران (۲۰۲۱) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که سازمان‌های آموزشی، به‌ویژه مدارس، زمانی می‌توانند به نوآوری‌های راهبردی دست یابند که فرایندهای یادگیری در آن‌ها فعال و مستمر باشد و این یادگیری در بستر روابط مبتنی بر اعتماد شکل گیرد. اعتماد در چنین محیطی موجب می‌شود معلمان بدون ترس از قضاوت یا شکست، ایده‌های جدید خود را بیان کنند و در تعامل با دیگران بیاموزند. یادگیری سازمانی به آن‌ها امکان می‌دهد مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های نو را کسب کرده و در قالب اقدامات نوآورانه به کار گیرند. از سوی دیگر، وجود اعتماد سازمانی همچون یک کاتالیزور عمل می‌کند و شرایطی را به وجود می‌آورد که در آن معلمان از منابع یادگیری به شکلی کارآمد استفاده کرده و خلاقیت خود را در جهت تصمیمات و اقدامات استراتژیک به‌کار برند. بنابراین می‌توان گفت اعتماد سازمانی همان بستر حیاتی است که مسیر یادگیری را به نوآوری راهبردی متصل می‌سازد و به نظام آموزشی قدرت تغییر، سازگاری و تحول می‌بخشد.

با توجه به نتایج بدست امده از این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که مدیران آموزش‌وپرورش شهرستان نورآباد ممسنی بسترهای لازم برای ترکیب یادگیری سازمانی، اعتماد سازمانی و نوآوری استراتژیک در مدارس را فراهم کنند. این امر می‌تواند از طریق برگزاری کارگاه‌های مشترک یادگیری و نوآوری، ایجاد شبکه‌های اعتماد بین معلمان و مدیران، و طراحی نظام بازخورد دوطرفه برای ایده‌های نوآورانه محقق شود. همچنین ایجاد بانک ایده‌های آموزشی با مشارکت معلمان و اطمینان‌بخشی به آن‌ها مبنی بر ارزشمند بودن ایده‌هایشان می‌تواند زمینه‌ساز تلفیق این سه عامل و بهبود نوآوری استراتژیک در مدارس باشد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه با اهداف کاربردی و با رعایت کلیه دستورالعملهای پژوهشی و اصول اخلاقی در رابطه با شرکت‌کنندگان، از جمله رضایت آگاهانه، داوطلبانه، حق کناره‌گیری از پژوهش در صورت تمایل، و حفاظت از اطلاعات محرمانه آزمودنی‌ها، انجام پذیرفته است .

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این پژوهش در کلیه مراحل اجرای پروژه مشارکت یکسانی داشته‌اند .

حامی مالی

در طول این پژوهش هیچگونه کمک مالی از منابع تأمین مالی در بخش عمومی، تجاری، و غیردولتی دریافت نشد .

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله، تعارض منافع وجود نداشته است .

سپاسگزاری

از کلیه شرکت‌کنندگان که در اجرای این پژوهش همکاری داشته‌اند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

References

Afkhami Ardakani, M. Rajabpour, E. Alimohammadi Ardakani, M. (2021). Investigating the effect of organizational justice and organizational trust on school principals' innovation (case study: Yazd schools). Educational and School Studies, 10(2), 155-179. (Persian).

Akkaya, B., & Apostu, S. A. (2022). The Moderating Role of Trust in Managers Between Strategic Innovation and Firm Performance. In 5th International Conference on Economics and Social Sciences (pp. 235-245). Cham: Springer Nature Switzerland.

Akkaya, B., & Apostu, S. A. (2022). The Moderating Role of Trust in Managers Between Strategic Innovation and Firm Performance. In 5th International Conference on Economics and Social Sciences (pp. 235-245). Cham: Springer Nature Switzerland.

Akbari, S. Mahni, (2019). Investigating the relationship between organizational learning and teachers' teaching quality: A case study of Bandar Abbas city. Sociology of Education, 5(2), 170-179. (Persian).

AlQershi, N. (2021). Strategic thinking, strategic planning, strategic innovation and the performance of SMEs: The mediating role of human capital. Management Science Letters, 11(3), 1003-1012

AlSaied, M. K., & Alkhoraif, A. A. (2024). The role of organizational learning and innovative organizational culture for ambidextrous innovation. The Learning Organization, 31(2), 205-226.

Chan, D. W., Sarvari, H., Golestanizadeh, M., & Saka, A. (2024). Evaluating the impact of organizational learning on organizational performance through organizational innovation as a mediating variable: evidence from Iranian construction companies. International Journal of Construction Management, 24(9), 921-934.

Demir, S. (2021). Organizational Trust Perception and Innovative Behaviours of Teachers. European Journal of Educational Management, 4(1), 25-33

Elahi, S. M. Hosseini, S. M. Rahmani, M. (2024). Investigating the effect of organizational learning strategies on creativity, innovation and new product performance of small industrial companies in the capital's industrial town. Industrial Management Studies, 22(73), 287-322. (Persian).

Esmailizadeh, S. Salehan, S. F. (2023). Investigating the relationship between organizational trust and organizational learning among teachers of nomadic tribes in Khuzestan province. 8th International Conference on Educational Sciences, Psychology, Counseling, Education and Research, Tehran. (Persian). https://civilica.com/doc/1968806.

Gairín Sallán, J., Diaz-Vicario, A., Barrera-Corominas, A., & Duran-Bellonch, M. (2022). Teachers' informal learning and organizational learning in Spain. Journal of workplace learning, 34(1), 74-87.

García-Sánchez, E., García-Morales, V. J., & Martín-Rojas, R. (2018). Influence of technological assets on organizational performance through absorptive capacity, organizational innovation and internal labour flexibility. Sustainability, 10(3), 770.

Noshadi, S. Amirsadat, Z. Alishundi, F. Mohammadnia, M. (2022). Investigating the impact of organizational learning capacity on the effectiveness and organizational creativity of teachers and administrators of primary education in Farashband city. Quarterly Journal of New Ideas in Educational Research, 1(2), 98-110. (Persian).

Soomro, B. A., Mangi, S., & Shah, N. (2021). Strategic factors and significance of organizational innovation and organizational learning in organizational performance. European Journal of Innovation Management, 24(2), 481-506.

Taherpour Kalantari, H. Hosseini, S. M. (2019). The effect of learning orientation on strategic innovation in light of organizational innovative climate. Strategic Management Studies, 11(43), 81-93. (Persian).

Tierney, W. G., & Lanford, M. (2016). Cultivating strategic innovation in higher education. New York: TIAA-CREF Institute.

Vais Karami, H. A. Ghadampour, E. Mottaghinia, M. R. (2018). Structural model of the effect of organizational trust on personal self-efficacy with the mediation of teachers' collective self-efficacy. Scientific Journal of Organizational Culture Management, 16(1), 259-28. (Persian).

Yeganagi, S. K. Mohebi, M. Ebrahimi, M. (2022). Investigating the relationship between organizational learning and organizational trust, case study: Alborz Province Mining Industry and Trade Organization. Quarterly Journal of Human Resources and Capital, 2(3), 29-40. (Persian).