

عنوان مقاله:

رابطه سطوح یادگیری (فردی، گروهی، سازمانی) با نوآوری در عملکرد سازمانی میان مدیران و کارکنان ادارات سازمان بهزیستی استان تهران و اصفهان

محل انتشار:

همایش مدیریت تحول در سازمان ها با رویکرد علوم رفتاری (سال: 1393)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

نویسندگان:

مملکت صالحی - کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی

محمدعلی نعمتی - استادیار دانشگاه علامه طباطبایی

مرتضی کمالی - کارشناس ارشد مشاوره مدرسه دانشگاه علامه طباطبایی

خلاصه مقاله:

هدف از پژوهش حاضر یافتن رابطه بین یادگیری و عملکرد نوآورانه در بین کارشناسان و مدیران سازمان بهزیستی به منظور دستیابی به تعالی و شکوفایی سازمانی انجام پذیرفت که در بیان اهمیت آن باید اذعان نمود که منابع انسانی سازمان که عمده-ترین منبع توسعه نوآوری در سازمان است؛ بایستی در کلیه سطوح به این باور برسند که اصولاً بقای سازمان در دنیای پیچیده، منوط به خلاقیت و نوآوری همگانی بوده و همه نیروها باید در جهت ایجاد نوآوری و تحول در سازمان فعالیت نمایند. برای ایجاد و تداوم نوآوری و تحولی پویا در سازمان بایستی عادت به یادگیری را در کارشناسان و مدیران ایجاد نمود. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان سازمان بهزیستی کشور در استان تهران و اصفهان که با بهره گیری از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی تعداد 140 نفر به عنوان نمونه آماری تعیین گردید. ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق مشتمل بر دو پرسشنامه استاندارد سطوح یادگیری (فردی، گروهی، سازمانی) و عملکرد نوآورانه است که روایی آن از طریق بررسی دیدگاه های خبرگان و متخصصان و پایایی آنان با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب (0/91) و (0/73) تایید شده است. در پژوهش حاضر از مجموع آزمون های آمار استنباطی، آزمون t- برای گروه های مستقل و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که با توجه به ضریب همبستگی (0/37)، بین یادگیری و عملکرد نوآورانه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و یافته ها بر اهمیت سطوح یادگیری به عنوان یکی از عوامل مؤثر در افزایش عملکرد نوآورانه کارشناسان سازمان بهزیستی تأکید دارد. حل مسائل سازمانی نه تنها نیازمند پیگیری سیستماتیک مراحل مختلف حل مسئله است، بلکه متکی به توانایی، همکاری و داشتن روحیه تحول و خلاقیت و نوآوری کارکنان می باشد. کارکنان برای به کارگیری خلاقیت های خود در جهت حل مسائل سازمان و به کار بردن روش های نو، نیازمند ترغیب و حمایت می باشند.

کلمات کلیدی:

یادگیری فردی، یادگیری گروهی، یادگیری سازمانی، تحول سازمانی، عملکرد نوآورانه

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/400635>

