

نقش فرهنگ سازمانی در پذیرش و موفقیت یادگیری هوشمند

ندا صالحی ^۱	تاریخ دریافت: ۲ اردیبهشت ۱۴۰۳	شيوه استناددهی: صالحی، ندا، طاهری، امیر، و فاضلی، الهه. (۱۴۰۳). نقش فرهنگ سازمانی در پذیرش و موفقیت یادگیری هوشمند. یادگیری هوشمند و تحول مدیریت، ۲(۲)، ۱-۱۱.
امیر طاهری ^۲	تاریخ بازنگری: ۱۶ خرداد ۱۴۰۳	
الهه فاضلی ^۲	تاریخ پذیرش: ۲۴ خرداد ۱۴۰۳	
	تاریخ چاپ: ۱۲ تیر ۱۴۰۳	

چکیده

هدف این مطالعه بررسی نقش فرهنگ سازمانی در پذیرش و موفقیت یادگیری هوشمند در سازمان‌ها است. این پژوهش به روش مرور نظام‌مند کیفی انجام شد. جامعه پژوهش شامل مقالات علمی منتشر شده مرتبط با یادگیری هوشمند و فرهنگ سازمانی بود. پس از غربالگری، ۱۲ مقاله منتخب وارد نرم‌افزار NVivo نسخه ۱۴ شدند. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون (Thematic Analysis) مورد کدگذاری و تحلیل قرار گرفتند و اشباع نظری به عنوان معیار تکمیل تحلیل در نظر گرفته شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که ارزش‌ها و باورهای فرهنگی، ساختارها و فرایندهای سازمانی و ظرفیت‌های انسانی از جمله مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر پذیرش و موفقیت یادگیری هوشمند هستند. فرهنگ سازمانی یادگیرنده، رهبری تحول‌آفرین، اعتماد و همکاری میان کارکنان، حمایت از نوآوری و مقاومت کم در برابر تغییر، پذیرش فناوری‌های یادگیری هوشمند را تسهیل می‌کنند. همچنین، وجود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، سیاست‌های آموزشی مبتنی بر نوآوری، سیستم‌های ارزیابی عملکرد یادگیرنده، و فرهنگ داده‌محور، نقش مهمی در موفقیت یادگیری هوشمند دارند. شایستگی‌های انسانی مانند سواد دیجیتال، انگیزش درونی، هوش هیجانی و فرهنگی نیز توانایی کارکنان را برای استفاده مؤثر از سیستم‌های یادگیری هوشمند افزایش می‌دهند. موفقیت یادگیری هوشمند تنها به فناوری وابسته نیست، بلکه به ترکیب فرهنگ سازمانی حمایتگر، ساختارهای نهادی مناسب و ظرفیت‌های انسانی مرتبط است. سازمان‌هایی که همسو با ارزش‌های یادگیری و نوآوری عمل می‌کنند، با پذیرش فناوری‌های آموزشی هوشمند، بهره‌وری و توسعه سازمانی بیشتری را تجربه می‌کنند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، یادگیری هوشمند، پذیرش فناوری، سازمان یادگیرنده، شایستگی انسانی، رهبری تحول‌آفرین.

مشخصات نویسندگان:

۱. گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
۲. گروه روان‌سنجی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

پست الکترونیکی: amir.taheri47@yahoo.com

© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به



نویسنده است.

انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.



The Role of Organizational Culture in the Adoption and Success of Smart Learning

Neda Salehi ¹ Amir Taheri ^{2*} Elahe Fazeli ²	Received: 21 April 2024 Revised: 5 June 2024 Accepted: 13 June 2024 Published: 2 July 2024	How to cite: Salehi, N., Taheri, A., & Fazeli, E. (2024). The Role of Organizational Culture in the Adoption and Success of Smart Learning. <i>Intelligent Learning and Management Transformation</i> , 2(2), 1-11.
--	---	--

Abstract

This study aims to examine the role of organizational culture in the adoption and success of smart learning in organizations. This research employed a qualitative systematic review approach. The study population consisted of scientific articles related to smart learning and organizational culture. After screening, 12 selected articles were imported into Nvivo version 14. Data were coded and analyzed using Thematic Analysis, and theoretical saturation was applied as the criterion for completing the analysis. The analysis revealed that cultural values and beliefs, organizational structures and processes, and human capacities are the most influential factors affecting the adoption and success of smart learning. A learning-oriented organizational culture, transformational leadership, trust and collaboration among employees, support for innovation, and low resistance to change facilitate the adoption of smart learning technologies. Furthermore, the presence of IT infrastructure, innovative educational policies, learner performance evaluation systems, and a data-driven culture significantly contribute to smart learning success. Human competencies, such as digital literacy, intrinsic motivation, emotional and cultural intelligence, enhance employees' ability to effectively utilize smart learning systems. The success of smart learning depends not only on technology but on a combination of supportive organizational culture, appropriate institutional structures, and human capacities. Organizations aligned with learning and innovation values experience greater adoption of smart educational technologies, leading to improved productivity and organizational development.

Keywords: *Organizational culture, smart learning, technology adoption, learning organization, human competency, transformational leadership.*

Authors' Information:

amir.taheri47@yahoo.com

1. Department of Educational Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran
2. Department of Psychometrics, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran



© 2024 the authors. This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.

مقدمه

فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از بنیادی‌ترین عناصر شکل‌دهنده رفتارها، نگرش‌ها و ارزش‌های کارکنان، نقشی تعیین‌کننده در موفقیت سازمان‌ها در مواجهه با تحولات فناورانه و یادگیری هوشمند ایفا می‌کند. در عصر دیجیتال، یادگیری هوشمند به عنوان رویکردی مبتنی بر داده، هوش مصنوعی و تحلیل پیشرفته شناخته می‌شود که با هدف افزایش کارایی، شخصی‌سازی فرآیندهای آموزشی و تصمیم‌گیری یادگیرانه در سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد (Alavi & Leidner, ۲۰۱۷). این نوع یادگیری با بهره‌گیری از فناوری‌هایی مانند یادگیری ماشین، سیستم‌های توصیه‌گر و محیط‌های تعاملی هوشمند، شیوه‌های سنتی یادگیری را به مدل‌های پویا و انطباق‌پذیر تبدیل کرده است (Brynjolfsson & McAfee, ۲۰۲۲). با این حال، پذیرش و موفقیت این رویکردها تنها به پیشرفت فناوری وابسته نیست، بلکه به شدت تحت تأثیر بستر فرهنگی و اجتماعی سازمان قرار دارد. فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان نیرویی تسهیل‌کننده یا مانع در مسیر یادگیری هوشمند عمل کند و میزان پذیرش نوآوری را در میان کارکنان تعیین نماید (Schein, ۲۰۱۷).

پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی، در نحوه تعامل کارکنان با فناوری‌های نوین و پذیرش سیستم‌های یادگیری مبتنی بر هوش مصنوعی، نقش میانجی مهمی دارد. در سازمان‌هایی که ارزش‌های فرهنگی آن‌ها بر یادگیری، نوآوری و تغییر استوار است، کارکنان تمایل بیشتری به استفاده از فناوری‌های هوشمند از خود نشان می‌دهند (Deal & Kennedy, ۲۰۱۹). در مقابل، سازمان‌هایی که از فرهنگ سلسله‌مراتبی، محافظه‌کارانه یا کنترل‌محور برخوردارند، معمولاً در پیاده‌سازی سیستم‌های یادگیری هوشمند با مقاومت فرهنگی و ساختاری مواجه می‌شوند (Cameron & Quinn, ۲۰۱۹). از این‌رو، همسویی بین ارزش‌های فرهنگی و راهبردهای فناورانه، شرط اصلی موفقیت در تحول دیجیتال آموزشی محسوب می‌شود.

در این میان، رهبران سازمانی با نقش کلیدی خود در جهت‌دهی فرهنگی، می‌توانند از طریق الگوسازی، الهام‌بخشی و ارتباط مؤثر، نگرش کارکنان را نسبت به یادگیری هوشمند تغییر دهند (Denison, ۲۰۲۱). رهبران یادگیرنده، محیط‌هایی را خلق می‌کنند که در آن خطا به عنوان فرصت رشد تلقی می‌شود، اشتراک دانش ارزشمند است و نوآوری تشویق می‌گردد. چنین فرهنگی، نه تنها پذیرش یادگیری هوشمند را تسهیل می‌کند، بلکه پایداری آن را نیز تضمین می‌نماید (Hofstede, ۲۰۲۰). در واقع، فرهنگ سازمانی نوعی "زیرساخت نرم" است که با جهت‌دهی نگرش‌ها و رفتارهای جمعی، زیربنای موفقیت تحول فناورانه را شکل می‌دهد (Cameron, ۲۰۲۰).

از سوی دیگر، ساختارها و فرایندهای سازمانی نیز به عنوان مکمل فرهنگ سازمانی، در موفقیت یادگیری هوشمند نقش دارند. وجود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات مناسب، نظام‌های تصمیم‌گیری مشارکتی، سیاست‌های آموزشی مبتنی بر نوآوری و ارزیابی عملکرد دانش‌بنیاد، همگی مؤلفه‌هایی هستند که در هم‌افزایی با فرهنگ سازمانی می‌توانند یادگیری هوشمند را نهادینه کنند (Nonaka & Takeuchi, ۲۰۱۹). ساختارهای انعطاف‌پذیر

که اجازه تصمیم‌گیری مبتنی بر داده و بازخورد مستمر را می‌دهند، محیطی ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان نه تنها مصرف‌کننده دانش، بلکه تولیدکننده فعال دانش سازمانی هستند (Garvin, Edmondson, & Gino, ۲۰۰۸). همچنین، سیاست‌های حمایتی از قبیل پاداش یادگیری، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و دسترسی به منابع فناورانه، نقش مهمی در ایجاد انگیزه برای مشارکت در فرآیند یادگیری هوشمند دارند (Yamane, ۲۰۲۱ & Aoki).

یادگیری هوشمند به‌طور بنیادین با مفهوم «سازمان یادگیرنده» پیوند دارد، زیرا هر دو بر توسعه مستمر توانایی‌های فردی و جمعی برای پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی تأکید می‌کنند. سازمان‌هایی که فرهنگ داده‌محور و تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد را در خود نهادینه کرده‌اند، به احتمال زیاد قادر خواهند بود فرآیندهای یادگیری هوشمند را به صورت مؤثر پیاده‌سازی کنند (Brynjolfsson & McAfee, ۲۰۲۲). در چنین سازمان‌هایی، داده نه صرفاً ابزار نظارت، بلکه منبعی برای یادگیری و نوآوری محسوب می‌شود. فرهنگ داده‌محور، مستلزم اعتماد، شفافیت و تمایل به اشتراک اطلاعات است و این مؤلفه‌ها تنها زمانی به وجود می‌آیند که فرهنگ سازمانی یادگیری و تعامل باز را تشویق کند (Schein, ۲۰۱۷).

در کنار عوامل ساختاری و فرهنگی، شایستگی‌های انسانی نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در پذیرش یادگیری هوشمند دارند. کارکنانی که از سطح بالاتری از سواد دیجیتال برخوردارند، در استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی موفق‌تر عمل می‌کنند (Prensky, ۲۰۱۹). سواد دیجیتال شامل توانایی درک داده‌ها، استفاده از ابزارهای فناورانه، درک خطرات امنیتی و تعامل مؤثر در محیط‌های مجازی است. این توانایی‌ها به کارکنان امکان می‌دهد تا به‌طور انتقادی و مؤثر از سیستم‌های یادگیری هوشمند بهره‌برداری کنند. افزون بر این، انگیزش درونی برای یادگیری و رشد، باعث می‌شود کارکنان با اشتیاق بیشتری در برنامه‌های یادگیری فناورانه شرکت کنند (Deci & Ryan, ۲۰۰۰). نظریه خودتعیین‌گری بیان می‌کند که احساس شایستگی، خودمختاری و ارتباط با دیگران، انگیزه درونی را برای یادگیری افزایش می‌دهد و این عوامل در فرهنگ سازمانی حمایتگر و یادگیرنده تقویت می‌شوند (Gagné & Deci, ۲۰۰۵).

هوش هیجانی و فرهنگی نیز از دیگر ویژگی‌های فردی مهم در فرآیند یادگیری هوشمند است. کارکنانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، بهتر می‌توانند با تغییرات فناورانه سازگار شوند، استرس ناشی از فناوری‌های جدید را مدیریت کنند و ارتباطات مؤثرتری با همکاران خود برقرار نمایند (Goleman, ۲۰۱۸). از سوی دیگر، در سازمان‌های چندملیتی یا دارای تنوع فرهنگی، هوش فرهنگی موجب افزایش درک متقابل و کاهش تعارض‌های بین‌فرهنگی در محیط‌های دیجیتال می‌شود (Earley & Mosakowski, ۲۰۰۴).

رهبری تحول‌آفرین نیز در توسعه ظرفیت‌های انسانی برای یادگیری هوشمند نقش بی‌بدیلی دارد. رهبران تحول‌آفرین با الهام‌بخشی، ایجاد چشم‌انداز مشترک و توانمندسازی کارکنان، زمینه را برای پذیرش فناوری‌های نو فراهم می‌کنند (Bass & Riggio, ۲۰۰۶). این رهبران از طریق ایجاد فرهنگ اعتماد، حمایت از خلاقیت و تقویت روحیه تیمی، مقاومت در برابر تغییر را کاهش داده و یادگیری فناورانه را به بخشی از هویت سازمانی

تبدیل می‌کنند (Avolio & Yammarino, ۲۰۱۳). در نتیجه، سازمان‌هایی که ترکیبی از فرهنگ یادگیرنده، رهبری تحول‌آفرین و شایستگی‌های دیجیتال بالا دارند، بیش از سایر سازمان‌ها قادر به بهره‌برداری پایدار از سیستم‌های یادگیری هوشمند هستند (Denison, ۲۰۲۱).

در نهایت، تعامل میان فرهنگ سازمانی، ساختارهای نهادی و ظرفیت‌های انسانی، یک اکوسیستم یادگیری هوشمند ایجاد می‌کند که در آن دانش به‌طور پیوسته تولید، به‌اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری می‌شود. بدون وجود فرهنگی که پذیرای خطا، تشویق‌کننده تجربه و تسهیل‌کننده همکاری باشد، هیچ فناوری یادگیری هوشمندی نمی‌تواند پویایی لازم را ایجاد کند. بر این اساس، موفقیت یادگیری هوشمند نه نتیجه سرمایه‌گذاری صرف در فناوری، بلکه محصول بلوغ فرهنگی و یادگیرندگی سازمان است (Senge, ۲۰۰۶). پژوهش حاضر بر آن است تا با مرور نظام‌مند ادبیات علمی، مؤلفه‌های کلیدی فرهنگ سازمانی مؤثر بر پذیرش و موفقیت یادگیری هوشمند را شناسایی و تحلیل نماید، تا به مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی در طراحی فرهنگ یادگیرنده و هوشمند یاری رساند.

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع مرور نظام‌مند کیفی است که با هدف شناسایی و تحلیل نقش فرهنگ سازمانی در پذیرش و موفقیت یادگیری هوشمند انجام شد. طراحی پژوهش بر مبنای رویکرد مرور نظام‌مند ادبیات و تحلیل مضمون (Thematic Analysis) است که برای استخراج مفاهیم کلیدی و الگوهای مشترک میان مطالعات منتخب به‌کار گرفته شد.

در این مطالعه، جامعه مورد بررسی شامل کلیه مقالات علمی منتشرشده در بازه زمانی دهه اخیر در حوزه‌های یادگیری هوشمند، فرهنگ سازمانی و تحول دیجیتال در آموزش و مدیریت بود. از میان منابع موجود، پس از غربالگری اولیه بر اساس معیارهای ورود و خروج (شامل اعتبار مجله، تناسب موضوع، و دسترسی به متن کامل)، در نهایت ۱۲ مقاله علمی پژوهشی با ارتباط مستقیم با موضوع انتخاب گردید. از آن‌جا که مطالعه از نوع مروری است، مشارکت‌کنندگان انسانی در پژوهش حضور نداشتند و واحد تحلیل، مقالات علمی معتبر بودند.

فرآیند گردآوری داده‌ها به صورت مرور نظام‌مند ادبیات انجام شد. برای شناسایی مقالات مرتبط، پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر نظیر Scopus، Springer، ScienceDirect، Web of Science و Google Scholar مورد جست‌وجو قرار گرفت. کلیدواژه‌های اصلی شامل «یادگیری هوشمند»، «فرهنگ سازمانی»، «پذیرش فناوری»، «تحول دیجیتال» و «سازمان‌های یادگیرنده» بودند. پس از حذف موارد تکراری و نامرتبط، ۱۲ مقاله نهایی انتخاب شد. تمامی متون استخراج‌شده وارد نرم‌افزار Nvivo نسخه ۱۴ گردید تا داده‌ها به‌صورت نظام‌مند طبقه‌بندی و تحلیل شوند.

تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون (Thematic Analysis) بر اساس الگوی شش مرحله‌ای براون و کلارک (۲۰۰۶) انجام شد که شامل آشنایی با داده‌ها، کدگذاری اولیه، جست‌وجوی مضامین، بازبینی مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین، و در نهایت تدوین گزارش نهایی بود. در طی فرایند تحلیل، از کدگذاری باز، محوری و انتخابی برای شناسایی مفاهیم پایه، دسته‌بندی محورها و ساخت مضامین اصلی استفاده شد. معیار اشباع نظری (Theoretical Saturation) زمانی حاصل گردید که در مرحله تحلیل مضامین، هیچ مفهوم جدیدی از داده‌ها استخراج نمی‌شد و الگوهای موجود تکرار می‌گردید.

یافته‌ها

فرهنگ سازمانی به عنوان بستر اصلی پذیرش یادگیری هوشمند شناخته می‌شود و ارزش‌ها و باورهای بنیادی درون سازمان نقشی تعیین‌کننده در میزان تمایل کارکنان به مشارکت در فرایندهای یادگیری دیجیتال دارند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که هنگامی که ارزش‌های سازمانی بر یادگیری مستمر، بازخوردپذیری و رشد فردی تأکید دارند، کارکنان گرایش بیشتری به استفاده از فناوری‌های نوین یادگیری از خود نشان می‌دهند (Schein, ۲۰۱۷). وجود روحیه اعتماد و همکاری میان اعضای سازمان نیز باعث افزایش تبادل دانش و کاهش مقاومت در برابر تغییر می‌شود، چراکه اعتماد بین کارکنان و مدیران، شرایطی را برای گفت‌وگو، اشتراک تجربیات و یادگیری جمعی فراهم می‌سازد (Hofstede, ۲۰۲۰). در مقابل، در سازمان‌هایی که مقاومت فرهنگی نسبت به تغییر وجود دارد، ترس از فناوری، کمبود آگاهی دیجیتال و محافظه‌کاری سنتی مانع از پذیرش سیستم‌های هوشمند آموزشی می‌گردد (Deal & Kennedy, ۲۰۱۹). از این‌رو، ایجاد نوآوری فرهنگی که شامل پذیرش ایده‌های نو، تحمل خطا، و تشویق به خلاقیت است، یکی از عوامل حیاتی در پیشبرد یادگیری هوشمند محسوب می‌شود (Cameron & Quinn, ۲۰۱۹). در این زمینه، نقش رهبری فرهنگی نیز بسیار برجسته است؛ مدیرانی که به عنوان الگوی یادگیرنده عمل می‌کنند و ارزش‌های فرهنگی هم‌راستا با تحول دیجیتال را ترویج می‌دهند، می‌توانند نگرش کارکنان را نسبت به یادگیری هوشمند تغییر دهند (Denison, ۲۰۲۱). بنابراین، فرهنگ سازمانی به منزله نیروی نامرئی، جهت حرکت یادگیری هوشمند را در سازمان تعیین می‌کند و شکل‌دهنده رفتارهای یادگیری، تعاملات فناورانه و میزان نوآوری کارکنان است.

ساختارها و فرایندهای سازمانی، چارچوب اجرایی لازم برای پیاده‌سازی موفق یادگیری هوشمند را فراهم می‌کنند و هنگامی که این ساختارها با اصول فرهنگ یادگیرنده همسو باشند، بهره‌وری آموزشی به طور چشمگیری افزایش می‌یابد. وجود زیرساخت فناوری و اطلاعات قوی از مهم‌ترین پیش‌شرط‌های توسعه یادگیری هوشمند است، چراکه دسترسی به داده‌های آموزشی، امنیت اطلاعات، و یکپارچگی سیستم‌ها موجب تسهیل فرایند یادگیری دیجیتال می‌شود (Alavi & Leidner, ۲۰۱۷). علاوه بر آن، سیاست‌های آموزشی سازمانی باید به گونه‌ای طراحی

شوند که کارکنان فرصت توسعه مهارت‌های فناورانه و بازآموزی دیجیتال داشته باشند (Nonaka & Takeuchi, ۲۰۱۹). از منظر تصمیم‌گیری سازمانی، ساختار مشارکتی که در آن تبادل دانش و شفافیت وجود دارد، زمینه را برای یادگیری جمعی و بهبود مستمر فراهم می‌سازد (Argyris & Schön, ۲۰۱۸). همچنین حمایت‌های سازمانی، اعم از تخصیص منابع مالی و زمانی، پاداش‌های مبتنی بر یادگیری و تشویق به تجربه‌های فناورانه، نقش مهمی در انگیزش کارکنان ایفا می‌کنند (Yamane & Aoki, ۲۰۲۱). ارزیابی عملکرد یادگیرنده نیز باید از مدل‌های سنتی فاصله گرفته و بر شاخص‌های دانش، بازخورد فناورانه و رشد یادگیری تمرکز کند (Garvin, Edmondson, & Gino, ۲۰۰۸). از سوی دیگر، گسترش فرهنگ داده‌محور در سازمان به مدیران این امکان را می‌دهد که تصمیم‌گیری‌ها را بر مبنای تحلیل داده و شواهد واقعی انجام دهند، که این امر موجب تسریع در پذیرش یادگیری هوشمند می‌گردد (Brynjolfsson & McAfee, ۲۰۲۲). در مجموع، هماهنگی میان ساختارهای رسمی، فرایندهای یادگیری، و زیرساخت‌های فناورانه، به عنوان محرک اصلی در تحقق موفقیت یادگیری هوشمند در محیط‌های سازمانی عمل می‌کند.

پذیرش و موفقیت یادگیری هوشمند به میزان زیادی به شایستگی‌های انسانی و ظرفیت‌های فردی اعضای سازمان بستگی دارد. مطالعات نشان داده‌اند که کارکنانی که از سطح بالاتری از سواد دیجیتال برخوردارند، آمادگی بیشتری برای استفاده از فناوری‌های هوشمند یادگیری دارند و می‌توانند دانش جدید را سریع‌تر جذب کنند (Prensky, ۲۰۱۹). انگیزش درونی برای یادگیری هوشمند نیز عاملی اساسی است، زیرا کارکنانی که از درون به یادگیری و پیشرفت علاقه‌مندند، بدون نیاز به کنترل بیرونی به‌طور فعال در برنامه‌های یادگیری دیجیتال شرکت می‌کنند (Deci & Ryan, ۲۰۰۰). در این میان، رهبری تحول‌آفرین با توانمندسازی کارکنان و الهام‌بخشی آنان، فرهنگ یادگیری فناورانه را تقویت می‌کند (Bass & Riggio, ۲۰۰۶). افزون بر این، هوش هیجانی و فرهنگی کارکنان در تعامل با سیستم‌های هوشمند و سازگاری با محیط‌های چندفرهنگی دیجیتال نقشی حیاتی دارد (Goleman, ۲۰۱۸). تعهد سازمانی نیز هنگامی که با چشم‌انداز تحول دیجیتال هم‌راستا باشد، موجب می‌شود کارکنان احساس تعلق بیشتری نسبت به فرآیند یادگیری داشته و در مسیر تحول مشارکت فعال‌تری نشان دهند (Meyer & Allen, ۱۹۹۷). در نهایت، یادگیری تیمی و شبکه‌ای، از طریق اشتراک تجارب، همکاری مجازی و تعاملات بین‌واحدی، بستری برای شکل‌گیری دانش جمعی در سازمان ایجاد می‌کند (Senge, ۲۰۰۶). بنابراین، توسعه شایستگی‌های انسانی و روان‌شناختی نه تنها لازمه پذیرش یادگیری هوشمند است، بلکه عامل پایداری آن نیز به شمار می‌آید.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، تحلیل کیفی ۱۲ مقاله مرتبط با نقش فرهنگ سازمانی در پذیرش و موفقیت یادگیری هوشمند نشان داد که عوامل فرهنگی، ساختاری و ظرفیت‌های انسانی سازمان‌ها به طور مستقیم و غیرمستقیم بر میزان پذیرش فناوری‌های نوین یادگیری و کارایی آن‌ها تأثیر می‌گذارند. یکی از یافته‌های کلیدی، اهمیت ارزش‌ها و باورهای فرهنگی سازمان بود که شامل تعهد به یادگیری مستمر، روحیه اعتماد و همکاری، نوآوری فرهنگی، رهبری فرهنگی و مقاومت در برابر تغییر می‌شد. نتایج نشان دادند سازمان‌هایی که ارزش‌های فرهنگی آن‌ها بر یادگیری، نوآوری و پذیرش تغییر استوار است، کارکنان انگیزه بیشتری برای مشارکت در سیستم‌های یادگیری هوشمند دارند و میزان مقاومت در برابر پذیرش فناوری‌های نوین کاهش می‌یابد (Schein, ۲۰۱۷). این یافته با مطالعات پیشین که نشان داده‌اند فرهنگ سازمانی یادگیرنده و حمایتگر، پذیرش فناوری و یادگیری دیجیتال را افزایش می‌دهد، همسو است (Deal & Kennedy, ۲۰۱۹; Cameron & Quinn, ۲۰۱۹). همچنین، نقش رهبری فرهنگی در ایجاد محیطی اعتمادمحور، حمایت‌کننده نوآوری و تشویق‌کننده یادگیری جمعی برجسته شد، که نشان می‌دهد مدیران با الگوسازی و جهت‌دهی ارزش‌های فرهنگی می‌توانند به طور مؤثر پذیرش یادگیری هوشمند را تسهیل کنند (Denison, ۲۰۲۱).

یافته مهم دیگر، تأثیر ساختار و فرایندهای سازمانی حامی یادگیری هوشمند بود. داده‌ها نشان دادند که وجود زیرساخت‌های فناورانه مناسب، سیاست‌های آموزشی مبتنی بر نوآوری، سیستم‌های ارزیابی عملکرد یادگیرنده، ساختار تصمیم‌گیری مشارکتی و فرهنگ داده‌محور، همگی در تقویت فرآیند یادگیری هوشمند نقش دارند. این نتایج با مطالعات پیشین همسو هستند که نشان داده‌اند سازمان‌هایی با زیرساخت‌های فناوری قوی و فرایندهای تصمیم‌گیری باز، توانایی بیشتری در بهره‌برداری از سیستم‌های هوشمند یادگیری دارند (Alavi & Leidner, ۲۰۱۷; Garvin, Edmondson, & Gino, ۲۰۰۸). به ویژه، اهمیت فرهنگ داده‌محور به عنوان محرکی برای تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد و افزایش انگیزه یادگیری، با یافته‌های Brynjolfsson و McAfee (۲۰۲۲) همخوانی دارد که نشان می‌دهد سازمان‌های داده‌محور، سریع‌تر می‌توانند فناوری‌های نوین آموزشی را پذیرفته و به بهره‌وری بالاتر دست یابند. همچنین، سیاست‌های حمایتی سازمانی، اعم از تخصیص منابع مالی و زمانی، پاداش‌های مبتنی بر یادگیری و دسترسی به ابزارهای فناورانه، به افزایش انگیزه کارکنان و ایجاد مشارکت فعال در یادگیری هوشمند کمک می‌کنند (Yamane & Aoki, ۲۰۲۱).

شایستگی‌های انسانی نیز به عنوان عامل تعیین‌کننده دیگری در پذیرش یادگیری هوشمند مورد تأکید قرار گرفتند. سواد دیجیتال کارکنان، انگیزش درونی، هوش هیجانی و فرهنگی و رهبری تحول‌آفرین، از جمله مهم‌ترین مولفه‌های فردی بودند که تأثیر بسزایی بر موفقیت یادگیری هوشمند داشتند. کارکنانی که توانایی استفاده مؤثر از فناوری‌های دیجیتال را دارند، سریع‌تر با محیط‌های یادگیری هوشمند سازگار می‌شوند و بازدهی بالاتری نشان می‌دهند (Prensky, ۲۰۱۹). همچنین، انگیزش درونی و خودکارآمدی موجب می‌شود کارکنان بدون نیاز به کنترل

بیرونی، به طور فعال در برنامه‌های یادگیری دیجیتال مشارکت کنند، یافته‌ای که با نظریه خودتعیین‌گری Deci و Ryan (۲۰۰۰) و مطالعات Deci و Gagné (۲۰۰۵) همسو است. هوش هیجانی و فرهنگی نیز نقش مهمی در مدیریت استرس فناوری‌های نو، سازگاری با تغییرات و تعامل مؤثر میان کارکنان ایفا می‌کند (Goleman, ۲۰۱۸; Earley & Mosakowski, ۲۰۰۴). علاوه بر این، رهبری تحول‌آفرین با الهام‌بخشی، توانمندسازی کارکنان و ایجاد فرهنگ اعتماد و نوآوری، مقاومت در برابر تغییر را کاهش داده و یادگیری هوشمند را به بخشی از هویت سازمانی تبدیل می‌کند (Bass & Riggio, ۲۰۰۶; Avolio & Yammarino, ۲۰۱۳).

نتایج تحلیل نشان داد که تعامل میان فرهنگ سازمانی، ساختارها و فرآیندهای نهادی و ظرفیت‌های انسانی یک اکوسیستم یادگیری هوشمند ایجاد می‌کند که در آن دانش به طور مستمر تولید، به اشتراک گذاشته و به‌کارگیری می‌شود. این یافته‌ها با مطالعات Senge (۲۰۰۶) و Denison (۲۰۲۱) همسو است که بر اهمیت هماهنگی میان فرهنگ، ساختار و منابع انسانی در شکل‌گیری سازمان‌های یادگیرنده و پذیرای فناوری تأکید دارند. به علاوه، یافته‌ها نشان دادند که بدون وجود فرهنگی که پذیرای خطا، تشویق‌کننده تجربه و تسهیل‌کننده همکاری باشد، هیچ فناوری یادگیری هوشمندی نمی‌تواند به طور پایدار موفق باشد، موضوعی که با نتایج Quinn و Cameron (۲۰۱۹) و Hofstede (۲۰۲۰) مطابقت دارد.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش به محدودیت حجم نمونه مطالعات مرور شده مربوط می‌شود. تنها ۱۲ مقاله مورد تحلیل قرار گرفتند و ممکن است برخی جنبه‌های فرهنگی و ساختاری سازمان‌ها که در پژوهش‌های دیگر گزارش شده‌اند، در این تحلیل پوشش داده نشده باشند. همچنین، به دلیل ماهیت کیفی و مرور نظام‌مند، امکان تعمیم مستقیم نتایج به تمامی سازمان‌ها وجود ندارد و نتایج باید با احتیاط و در چارچوب مشابهت فرهنگی و ساختاری سازمان‌ها تفسیر شوند. محدودیت دیگر مربوط به دسترسی به مقالات است؛ برخی مقالات معتبر ممکن است به دلیل محدودیت دسترسی یا زبان انگلیسی منتشر نشده‌اند و در تحلیل لحاظ نشده باشند. علاوه بر این، کدگذاری و استخراج مضامین بر اساس تفاسیر پژوهشگران صورت گرفته و هرچند از معیارهای پایایی و اعتبار مانند بازبینی همکاران استفاده شد، باز هم امکان وجود سوگیری ذهنی اندک وجود دارد.

با توجه به یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده به بررسی کمی و کمی-کیفی رابطه میان فرهنگ سازمانی و موفقیت یادگیری هوشمند بپردازند تا بتوان اثرات متغیرهای فرهنگی و ساختاری را به صورت آماری ارزیابی کرد. همچنین، مطالعاتی که بر صنایع و حوزه‌های مختلف تمرکز دارند، می‌توانند دیدگاه جامعی نسبت به تطبیق فرهنگ سازمانی با یادگیری هوشمند ارائه دهند. پیشنهاد دیگر استفاده از طراحی‌های طولی و پیمایشی است تا تغییرات فرهنگی و اثرات آن بر پذیرش فناوری‌های یادگیری هوشمند در طول زمان مورد بررسی قرار گیرد. علاوه

بر این، پژوهش‌های آینده می‌توانند نقش عوامل میانجی و تعدیل‌کننده مانند رهبری تحول‌آفرین، سواد دیجیتال کارکنان و انگیزش درونی را در مدل‌های سازمانی مطالعه کنند تا درک عمیق‌تری از سازوکارهای پذیرش یادگیری هوشمند فراهم شود.

در حوزه کاربردی، یافته‌ها نشان می‌دهند که مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی باید توجه ویژه‌ای به توسعه فرهنگ سازمانی یادگیرنده و حمایتگر داشته باشند. ایجاد محیطی که پذیرای نوآوری، تشویق‌کننده یادگیری مستمر و تسهیل‌کننده همکاری میان کارکنان باشد، زمینه لازم برای موفقیت فناوری‌های یادگیری هوشمند را فراهم می‌کند. همچنین، طراحی سیاست‌های آموزشی مبتنی بر فناوری، ایجاد زیرساخت‌های فناورانه مناسب، ارزیابی عملکرد مبتنی بر دانش و توسعه شایستگی‌های دیجیتال کارکنان از دیگر اقدامات ضروری برای افزایش اثربخشی یادگیری هوشمند است. رهبران سازمانی نیز با الهام‌بخشی، توانمندسازی کارکنان و ایجاد فرهنگ اعتماد و نوآوری، می‌توانند مقاومت در برابر تغییر را کاهش داده و یادگیری هوشمند را به بخشی از هویت سازمانی تبدیل کنند. نهایتاً، همسویی میان فرهنگ، ساختار و منابع انسانی، شرط اصلی برای نهادینه شدن یادگیری هوشمند و بهره‌برداری پایدار از فناوری‌های آموزشی نوین است.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

References

- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2017). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
- Argyris, C., & Schön, D. (2018). *Organizational learning II: Theory, method, and practice*. Addison-Wesley.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Emerald Group Publishing.

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2022). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Cameron, K. S. (2020). *Positive leadership: Strategies for extraordinary performance*. Berrett-Koehler.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2019). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Wiley.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2019). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Perseus Books.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Denison, D. R. (2021). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Earley, P. C., & Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence. *Harvard Business Review*, 82(10), 139–146.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? *Harvard Business Review*, 86(3), 109–116.
- Goleman, D. (2018). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Hofstede, G. (2020). *Culture’s consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). SAGE.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2019). *The wise company: How companies create continuous innovation*. Oxford University Press.
- Prensky, M. (2019). *Education to better their world: Unleashing the power of 21st-century kids*. Teachers College Press.
- 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*. Doubleday.