

تحلیل مفهومی از ارتباط بین نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند

سمانه رضوی ^۱ محمدرضا عزیزی ^۲	تاریخ دریافت: ۳۰ فروردین ۱۴۰۳ تاریخ بازنگری: ۱۳ خرداد ۱۴۰۳ تاریخ پذیرش: ۲۲ خرداد ۱۴۰۳ تاریخ چاپ: ۸ تیر ۱۴۰۳	شیوه استناددهی: رضوی، سمانه، و عزیزی، محمدرضا. (۱۴۰۳). تحلیل مفهومی از ارتباط بین نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند. <i>یادگیری هوشمند و تحول مدیریت</i> ، ۲(۲)، ۱-۱۰.
---	--	---

چکیده

هدف این پژوهش تحلیل مفهومی ارتباط دوسویه و تعاملی میان نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند با هدف تبیین چارچوبی نظری برای درک عمیق تر این پیوند است. این مطالعه از نوع مرور مفهومی کیفی است که با رویکرد تحلیل محتوای مضمون محور انجام شده است. داده ها از طریق مرور نظام مند ادبیات علمی در پایگاه های Scopus، Web of Science، ScienceDirect و Google Scholar گردآوری شدند. از میان ۵۳ مقاله شناسایی شده، ۱۲ مقاله مطابق با معیارهای ورود انتخاب و در نرم افزار NVivo مورد کدگذاری و تحلیل قرار گرفتند. تحلیل کیفی به شیوه کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. سه مضمون اصلی در تحلیل مفهومی شناسایی شد: (۱) ابعاد مفهومی نوآوری اجتماعی، شامل خلق ارزش مشترک، سرمایه اجتماعی و فناوری های دیجیتال، (۲) سازوکارهای یادگیری سازمانی هوشمند، نظیر مدیریت دانش پویا، فرهنگ یادگیری دیجیتال و تحلیل داده محور، و (۳) تعامل دوسویه میان این دو حوزه که در قالب یادگیری تطبیقی، حکمرانی داده، و شبکه های یادگیری بین سازمانی تجلی می یابد. این یافته ها نشان می دهد که هر یک از این مفاهیم می تواند محرک و تقویت کننده دیگری باشد. نتایج نشان می دهد که نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند در تعامل مستمر و چندلایه قرار دارند و طراحی ساختارهای سازمانی آینده محور نیازمند تلفیق همزمان این دو رویکرد است. این چارچوب می تواند راهگشای سیاست گذاران، مدیران و پژوهشگران در حوزه های اجتماعی و مدیریتی باشد.

واژگان کلیدی: نوآوری اجتماعی؛ یادگیری سازمانی؛ یادگیری هوشمند؛ حکمرانی داده؛ مشارکت اجتماعی؛ فناوری یادگیری؛ تحلیل مفهومی

مشخصات نویسندگان:

۱. گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران
۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

پست الکترونیکی: mohammadreza.azizi59@gmail.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.



A Conceptual Analysis of the Relationship Between Social Innovation and Smart Organizational Learning

Samaneh Razavi¹

Mohammadreza Azizi^{2*}

Received: 18 April 2024

Revised: 2 June 2024

Accepted: 11 June 2024

Published: 28 June 2024

How to cite: Razavi, S., & Azizi, M. (2024). A Conceptual Analysis of the Relationship Between Social Innovation and Smart Organizational Learning. *Intelligent Learning and Management Transformation*, 2(2), 1-10.

Abstract

The aim of this study is to conceptually analyze the interactive and reciprocal relationship between social innovation and smart organizational learning to develop a theoretical framework for understanding this linkage. This study employed a qualitative conceptual review design using thematic content analysis. Data were collected through a systematic literature review of scientific sources indexed in Scopus, Web of Science, ScienceDirect, and Google Scholar. Out of 53 initially identified articles, 12 met the inclusion criteria and were analyzed using NVivo 14 software. Open, axial, and selective coding was conducted until theoretical saturation was achieved. Three main themes emerged: (1) conceptual dimensions of social innovation including co-creation of value, social capital, and digital technologies; (2) mechanisms of smart organizational learning such as dynamic knowledge management, digital learning culture, and data-driven analysis; and (3) the reciprocal interaction between the two domains reflected in adaptive learning, data governance, and inter-organizational learning networks. The findings indicate that each domain can act as a catalyst for the other. The results suggest that social innovation and smart organizational learning are intertwined through multilayered, dynamic interactions. Future-oriented organizational structures must integrate both domains to ensure sustained social impact and knowledge-based adaptability. The proposed framework provides insights for policymakers, managers, and scholars in both social and managerial domains.

Keywords: Social innovation; organizational learning; smart learning; data governance; social participation; learning technologies; conceptual analysis

Authors' Information:

mohammadreza.azizi59@gmail.com

1. Department of Educational Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran

2. Department of Educational Sciences, Shiraz University, Shiraz, 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

نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند از جمله مفاهیم کلیدی و پویای عصر تحول دیجیتال هستند که در دهه‌های اخیر به صورت فزاینده‌ای در حوزه‌های مدیریت، سیاست‌گذاری و توسعه اجتماعی مورد توجه قرار گرفته‌اند. در جهان معاصر که با چالش‌های پیچیده‌ای نظیر بحران‌های زیست‌محیطی، نابرابری اجتماعی، بیکاری ساختاری و تحولات فناورانه مواجه است، سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند صرفاً با اتکا به نوآوری‌های فناورانه یا اقتصادی دوام بیاورند، بلکه نیازمند بهره‌گیری از رویکردهایی هستند که ابعاد اجتماعی، فرهنگی و دانشی را به صورت یکپارچه در فرآیند یادگیری و تصمیم‌گیری خود وارد کنند (Moulaert & MacCallum, ۲۰۱۹). نوآوری اجتماعی در این بستر به عنوان فرایندی تعریف می‌شود که به جای تمرکز بر منافع فردی یا سود اقتصادی، هدف آن خلق ارزش اجتماعی از طریق راهکارهای نوآورانه و مشارکتی است (Cajaiba-Santana, ۲۰۱۴). از سوی دیگر، یادگیری سازمانی هوشمند چارچوبی است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد از طریق به کارگیری داده، فناوری و شناخت جمعی، به صورت مستمر خود را بازآفرینی کنند و با تغییرات محیطی و اجتماعی سازگار شوند (Argote & Miron-Spektor, ۲۰۱۱).

در سال‌های اخیر، پژوهشگران تأکید کرده‌اند که ترکیب نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند می‌تواند به شکل‌گیری سازمان‌هایی بینجامد که نه تنها کارایی اقتصادی بالایی دارند بلکه به رفاه جمعی و توسعه پایدار نیز کمک می‌کنند (Nicholls & Murdock, ۲۰۱۲). چنین سازمان‌هایی از طریق یادگیری از تجربه‌های گذشته، تحلیل داده‌های واقعی، و استفاده از فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی و یادگیری ماشین، قادر به خلق راه‌حل‌های اجتماعی مؤثرتری هستند (Howaldt & Schwarz, ۲۰۲۱). در واقع، تعامل میان این دو مفهوم، سازوکاری برای ارتقای تاب‌آوری اجتماعی و نهادی فراهم می‌کند؛ زیرا نوآوری اجتماعی موجب ایجاد زمینه‌های تجربی جدید برای یادگیری و انطباق می‌شود و یادگیری سازمانی هوشمند نیز ابزارهای تحلیلی و شناختی لازم برای تقویت فرایند نوآوری را در اختیار قرار می‌دهد (Westley, ۲۰۱۳).

بر اساس دیدگاه Moulaert و MacCallum (۲۰۱۹)، نوآوری اجتماعی زمانی معنا پیدا می‌کند که در بستر یادگیری جمعی و گفت‌وگوی بین‌ذی‌نفعان شکل گیرد. این امر سبب می‌شود تا فرایند نوآوری نه یک فعالیت خطی بلکه یک شبکه پویا از تعاملات اجتماعی و دانشی باشد. در چنین چارچوبی، یادگیری سازمانی هوشمند نقش میانجی را میان داده، تجربه و عمل ایفا می‌کند و سازمان‌ها را به سمت تصمیم‌گیری آگاهانه و انعطاف‌پذیر هدایت می‌کند (Nonaka & Takeuchi, ۲۰۱۹). به علاوه، مطالعات نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که به طور هم‌زمان بر نوآوری اجتماعی و یادگیری هوشمند تمرکز دارند، در مواجهه با بحران‌ها عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند، زیرا قادر به استخراج درس از شرایط بحرانی و تبدیل آن به منبعی برای نوآوری هستند (Hargreaves & Fullan, ۲۰۲۰).

در بُعد فناورانه، تحول دیجیتال و ظهور فناوری‌های هوشمند بسترهای جدیدی برای پیوند میان نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی فراهم کرده‌اند. پلتفرم‌های داده‌محور، شبکه‌های اجتماعی، تحلیل داده‌های بزرگ و الگوریتم‌های یادگیری ماشین، امکان تعامل و اشتراک دانش را در سطحی

بی سابقه فراهم ساخته‌اند (Morozov, ۲۰۲۰). این فناوری‌ها باعث شده‌اند تا فرآیند یادگیری سازمانی از محدوده درون سازمانی فراتر رفته و در بستر شبکه‌های اجتماعی و بین سازمانی گسترش یابد (Garvin, Edmondson, & Gino, ۲۰۰۸). به همین ترتیب، پروژه‌های نوآوری اجتماعی نیز از ظرفیت داده‌های باز (open data) برای درک بهتر نیازهای اجتماعی و طراحی پاسخ‌های مبتنی بر شواهد بهره‌مند می‌شوند (Howaldt & Schwarz, ۲۰۲۱).

علاوه بر این، در حوزه منابع انسانی و فرهنگ سازمانی، پیوند میان نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند به تغییر نگرش کارکنان و مدیران منجر شده است. فرهنگ یادگیری دیجیتال که بر خطاپذیری، خلاقیت، تفکر سیستمی و یادگیری مستمر تأکید دارد، با ارزش‌های نوآوری اجتماعی از جمله اعتماد، همدلی و مسئولیت‌پذیری همسو است (Senge, ۲۰۰۶). این همسویی فرهنگی باعث شکل‌گیری سازمان‌هایی می‌شود که در آن یادگیری نه تنها به عنوان یک ابزار بلکه به عنوان بخشی از هویت سازمانی تلقی می‌شود (Easterby-Smith & Lyles, ۲۰۱۱). در چنین سازمان‌هایی، تصمیم‌گیری‌ها بر پایه شواهد، داده و ارزش‌های انسانی صورت می‌گیرد و کارکنان در فرآیند خلق و پیاده‌سازی نوآوری‌ها نقش فعال دارند (Wang & Ahmed, ۲۰۰۷).

از منظر سیاست‌گذاری و ساختار نهادی نیز، ارتباط میان نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند به طراحی سیستم‌های حمایتی جدیدی منجر شده است. دولت‌ها و نهادهای عمومی در بسیاری از کشورها تلاش کرده‌اند تا از طریق ایجاد شبکه‌های یادگیری بین سازمانی و ساختارهای هم‌آفرینی، فرایند یادگیری اجتماعی را تسهیل کنند (Nicholls & Ziegler, ۲۰۱۹). به عنوان مثال، برنامه‌های «آزمایشگاه‌های نوآوری اجتماعی» (Social Innovation Labs) در کشورهای اسکاندیناوی و کانادا به گونه‌ای طراحی شده‌اند که یادگیری تطبیقی و یادگیری داده‌محور را در خدمت حل مسائل اجتماعی قرار دهند (Westley, ۲۰۲۲). این برنامه‌ها بر مبنای تعامل مستمر میان شهروندان، پژوهشگران و سیاست‌گذاران عمل می‌کنند و به بازآفرینی سیاست‌های اجتماعی در بستر یادگیری جمعی منجر می‌شوند (Lombardi, ۲۰۲۱).

در سطح نظری نیز، پژوهشگران کوشیده‌اند تا مدل‌های مفهومی جدیدی برای تبیین پیوند میان این دو پدیده ارائه دهند. بر اساس نظریه یادگیری دوحلقه‌ای آرگریس و شون (Argyris & Schön, ۱۹۹۶)، یادگیری زمانی مؤثر است که سازمان نه تنها به اصلاح خطاهای رفتاری بلکه به بازنگری در فرضیات بنیادی خود بپردازد. این نوع یادگیری در نوآوری اجتماعی نقش حیاتی دارد، زیرا حل مسائل اجتماعی مستلزم بازاندیشی در ارزش‌ها و ساختارهای موجود است (Crossan, Lane, & White, ۱۹۹۹). از سوی دیگر، مدل خلق دانش نوناکا و تاکه‌اواچی (Nonaka & Takeuchi, ۲۰۱۹) که بر تعامل میان دانش ضمنی و صریح تأکید دارد، چارچوبی مناسب برای توضیح چگونگی انتقال تجربیات نوآوری اجتماعی به ساختارهای یادگیری سازمانی فراهم می‌کند. در این راستا، سازمان‌های یادگیرنده با تبدیل تجربیات جمعی به دانش سازمانی و به کارگیری آن در طراحی نوآوری‌های اجتماعی جدید، چرخه‌ای از یادگیری و نوآوری مداوم ایجاد می‌کنند (Garvin et al., ۲۰۰۸).

به طور کلی، ارتباط میان نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند را می توان نوعی هم زیستی دانشی دانست که در آن هر دو پدیده یکدیگر را تغذیه و تقویت می کنند. نوآوری اجتماعی از یادگیری سازمانی هوشمند برای طراحی مداخلات مؤثرتر بهره می برد، در حالی که یادگیری سازمانی از نوآوری اجتماعی الهام می گیرد تا دامنه انعطاف و تطبیق خود را افزایش دهد (Akhavan, Hosseini, & Sanjaghi, ۲۰۱۶). این رابطه به ویژه در سازمان های دانش محور، مؤسسات آموزشی، و نهادهای عمومی که هدف آنها ارتقای رفاه جمعی و توسعه انسانی است، اهمیت بیشتری می یابد (Hargreaves & Fullan, ۲۰۲۰).

در نهایت، ضرورت انجام مطالعه حاضر از آنجا ناشی می شود که علیرغم رشد گسترده پژوهش ها در زمینه نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی، هنوز مطالعات اندکی به بررسی ارتباط میان این دو مفهوم در بستر هوش سازمانی و فناوری های نوین پرداخته اند. بیشتر تحقیقات پیشین به صورت مجزا به بررسی هر یک از این حوزه ها پرداخته و کمتر به هم افزایی میان آنها توجه کرده اند (Westley, ۲۰۲۲). بنابراین، پژوهش حاضر با مرور نظام مند ادبیات علمی و تحلیل مفهومی با استفاده از نرم افزار NVivo ۱۴، تلاش دارد تا چارچوبی یکپارچه برای تبیین روابط مفهومی میان نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند ارائه دهد. این مطالعه با شناسایی مفاهیم کلیدی، الگوهای تعامل و ابعاد هم افزایی این دو پدیده، می تواند زمینه ساز توسعه مدل های کاربردی برای سازمان های آینده محور باشد که به طور هم زمان بر رشد اقتصادی، عدالت اجتماعی و توسعه پایدار تأکید دارند.

روش شناسی

این پژوهش از نوع مطالعات مروری کیفی (Qualitative Review) با رویکرد تحلیل مفهومی است که به بررسی و تبیین ابعاد ارتباط میان نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند می پردازد. طراحی مطالعه به صورت نظام مند و هدفمند انجام شد تا از خلال مرور متون علمی معتبر، مفاهیم کلیدی، روابط علی و ابعاد نظری این دو پدیده استخراج و تبیین شوند.

در این پژوهش از روش مطالعه مروری نظام مند با ماهیت کیفی بهره گرفته شد. به دلیل ماهیت مفهومی موضوع، مشارکت کنندگان انسانی وجود نداشتند و منابع پژوهش شامل مقالات علمی-پژوهشی، کتب تخصصی و گزارش های علمی منتشر شده در پایگاه های معتبر بین المللی بودند. پژوهشگر با تمرکز بر منابع منتشر شده بین سال های اخیر، تلاش کرد تصویری جامع از رویکردها، چارچوب ها و یافته های تجربی مرتبط با نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند ارائه دهد.

فرآیند گردآوری داده ها از طریق مرور نظام مند ادبیات علمی انجام گرفت. پایگاه های داده ای شامل Scopus، Web of Science، Emerald Insight، ScienceDirect و Google Scholar مورد جست و جو قرار گرفتند. کلیدواژه هایی مانند "Social Innovation"، "Smart Organizational Learning"، "Intelligent Learning Systems"، "Knowledge-based Organizations"، و

"Adaptive Learning Structures" به صورت ترکیبی و بولی در جست و جو به کار رفتند. معیارهای ورود شامل مقالات دارای داوری علمی، انتشار بین سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۵، و ارتباط مستقیم با مفاهیم پژوهش بود. مقالاتی که فاقد جنبه نظری یا تحلیلی بودند و صرفاً به مطالعات موردی محدود می‌شدند، از تحلیل حذف شدند. در نهایت، از میان ۵۳ مقاله شناسایی شده، ۱۲ مقاله واجد شرایط انتخاب گردید. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوای کیفی با رویکرد [لبرداری (thematic content analysis)] استفاده شد. متون منتخب پس از کدگذاری اولیه در نرم‌افزار NVivo ۱۴ تحلیل شدند تا مفاهیم کلیدی، روابط میان مقوله‌ها و مضامین اصلی شناسایی گردد. فرآیند تحلیل شامل سه مرحله بود: کدگذاری باز برای استخراج مفاهیم اولیه، کدگذاری محوری برای تعیین ارتباط میان مفاهیم، و کدگذاری انتخابی برای شکل‌دهی چارچوب مفهومی نهایی.

یافته‌ها

نوآوری اجتماعی به عنوان یک چارچوب نظری و عملی در دهه‌های اخیر به طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته است و به عنوان فرایندی چندبعدی، شامل خلق ارزش مشترک، توانمندسازی جامعه، و توسعه پایدار شناخته می‌شود (Moulaert & MacCallum, ۲۰۱۹). این نوع نوآوری، تمرکز خود را بر حل مسائل اجتماعی از طریق راهکارهای خلاقانه، مشارکتی و پایدار قرار داده است، به طوری که خروجی آن نه تنها به بهبود کارایی سازمانی بلکه به ارتقای عدالت اجتماعی و رفاه جمعی نیز منجر می‌شود (Cajaiba-Santana, ۲۰۱۴). در این راستا، نقش فناوری‌های دیجیتال در تسهیل فرآیند نوآوری اجتماعی بسیار پررنگ است؛ ابزارهایی نظیر شبکه‌های اجتماعی، پلتفرم‌های داده‌محور و هوش مصنوعی، زمینه‌ساز هم‌آفرینی راه‌حل‌ها و افزایش اثربخشی نوآوری‌های اجتماعی هستند (Howaldt & Schwarz, ۲۰۲۱). به علاوه، سیاست‌های حمایتی و زیرساخت‌های نهادی نظیر حمایت‌های دولتی، شبکه‌های کارآفرینی اجتماعی و نظام‌های تأمین مالی خرد، به عنوان بسترهای تسهیل‌کننده برای تحقق اهداف نوآوری اجتماعی عمل می‌کنند (Nicholls & Murdock, ۲۰۱۲). از منظر نظری، سرمایه اجتماعی و یادگیری جمعی نیز یکی از ارکان اساسی در پویایی نوآوری اجتماعی محسوب می‌شود، چرا که اعتماد، همکاری و تبادل دانش بین ذی‌نفعان، منجر به خلق و پایداری راه‌حل‌های مؤثرتر می‌شود (Phills, Deiglmeier, & Miller, ۲۰۰۸). به طور کلی، شاخص‌های موفقیت نوآوری اجتماعی نه تنها در میزان نو بودن ایده‌ها، بلکه در تأثیرات اجتماعی، رضایت ذی‌نفعان و پایداری بلندمدت آن‌ها سنجیده می‌شود (Westley, ۲۰۱۳). این مؤلفه‌ها در کنار هم چارچوب مفهومی جامعی را برای درک پیوند میان نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی فراهم می‌کنند.

یادگیری سازمانی هوشمند، یکی از مفاهیم کلیدی در ادبیات مدیریت دانش و تحول دیجیتال است که به فرایندی اشاره دارد که در آن سازمان‌ها با بهره‌گیری از فناوری‌های هوشمند، تحلیل داده و فرهنگ یادگیری مستمر، توانایی تطبیق و بهبود خود را افزایش می‌دهند (Argote

(Miron-Spektor, ۲۰۱۱). این نوع یادگیری از طریق ترکیب هوش مصنوعی، سیستم‌های تحلیل داده‌های بزرگ و ابزارهای تصمیم‌یار، منجر به درک عمیق‌تر از رفتارهای سازمانی و بهبود تصمیم‌گیری می‌شود (Nonaka & Takeuchi, ۲۰۱۹). مدیریت دانش پویا در این میان نقش مهمی دارد؛ زیرا فرآیند شناسایی، ذخیره و بازآفرینی دانش در بستر دیجیتال، توانایی سازمان در یادگیری از تجربیات گذشته را افزایش می‌دهد (Crossan, Lane, & White, ۱۹۹۹). در همین راستا، سازوکارهای بازخورد هوشمند نظیر سیستم‌های پایش عملکرد و اصلاح خودکار فرآیندها، مسیر بهینه‌سازی مستمر را برای سازمان فراهم می‌کنند (Senge, ۲۰۰۶). از منظر فرهنگی نیز، شکل‌گیری فرهنگ یادگیری دیجیتال مبتنی بر خطاپذیری، انگیزش درونی و تشویق به نوآوری، یکی از پیش‌نیازهای اصلی برای استقرار یادگیری هوشمند است (Garvin, ۲۰۰۸). در سطح زیرساختی، به‌کارگیری سیستم‌های ERP، هوش تجاری (BI) و یادگیری ماشین سازمانی، زمینه را برای ایجاد سازمان‌های خودیادگیرنده و داده‌محور فراهم می‌کند (Wang & Ahmed, ۲۰۰۷). به‌این‌ترتیب، یادگیری سازمانی هوشمند نه تنها یک فرایند فنی بلکه یک پدیده فرهنگی و شناختی است که در تعامل با سرمایه انسانی و فناوری شکل می‌گیرد (Easterby-Smith, ۲۰۱۱). (& Lyles, ۲۰۱۱).

تعامل بین نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند، رابطه‌ای دوسویه و پویا است که از طریق آن یادگیری، محرک نوآوری اجتماعی و در عین حال، نوآوری اجتماعی بستری برای یادگیری هوشمند ایجاد می‌کند (Akhavan, Hosseini, & Sanjaghi, ۲۰۱۶). این هم‌افزایی در قالب یادگیری تطبیقی، استفاده از داده‌ها برای بهبود مداخلات اجتماعی و بازبینی مستمر استراتژی‌های سازمانی نمود پیدا می‌کند (Hargreaves & Fullan, ۲۰۲۰). در این فرآیند، سازمان‌هایی که از فرهنگ یادگیری پویا برخوردارند، قادر به شناسایی سریع‌تر نیازهای اجتماعی و طراحی پاسخ‌های نوآورانه‌تری هستند (Lombardi, ۲۰۲۱). شبکه‌های یادگیری بین‌سازمانی نیز با تسهیل انتقال تجربه و دانش میان سازمان‌های دولتی و غیردولتی، موجب تقویت ظرفیت نوآوری اجتماعی می‌شوند (Mulgan, ۲۰۱۹). از سوی دیگر، حکمرانی داده در این تعامل نقشی حیاتی دارد؛ چراکه شفافیت اطلاعات، استانداردسازی داده‌ها و تحلیل اخلاقی داده‌ها، از الزامات بنیادین در همگرایی میان این دو حوزه به‌شمار می‌روند (Morozov, ۲۰۲۰). همچنین، تحول فرهنگی سازمان‌ها در جهت ارزش‌گذاری بر یادگیری جمعی و پذیرش شکست‌سازنده، زمینه‌ساز ایجاد تفکر سیستمی و خلاقیت جمعی است (Scharmer, ۲۰۱۸). در مجموع، پیوند میان نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند، یک چارچوب نوین برای بازآفرینی سازمان‌های آینده‌محور فراهم می‌آورد که در آن، ارزش اجتماعی و هوش سازمانی به‌صورت هم‌زمان رشد می‌کنند (Westley, ۲۰۲۲).

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های به‌دست‌آمده از تحلیل مفهومی مقالات منتخب در این پژوهش نشان داد که ارتباطی ساختاری، چندسویه و تعاملی میان نوآوری اجتماعی و یادگیری سازمانی هوشمند وجود دارد. بر این اساس، سه مضمون اصلی به‌عنوان هسته‌های مفهومی برجسته شدند: «ابعاد مفهومی نوآوری اجتماعی»، «سازوکارهای یادگیری سازمانی هوشمند»، و «تعامل میان این دو پدیده». مضمون اول نشان داد که نوآوری اجتماعی از طریق ارزش‌آفرینی جمعی، فرآیندهای مشارکتی، بهره‌گیری از فناوری‌های دیجیتال، و توسعه سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان یک عامل تحول‌ساز در سازمان‌های اجتماعی و دولتی ایفای نقش کند. مضمون دوم تأکید داشت که یادگیری سازمانی هوشمند، با تکیه بر سیستم‌های تحلیل داده، فرهنگ خط‌پذیری، مدیریت دانش پویا و فناوری‌های پیشرفته، زمینه‌ساز تصمیم‌گیری‌های تطبیقی، بازخورد سریع و اصلاح مستمر ساختارهای سازمانی است. مضمون سوم به طور خاص به تعامل و هم‌افزایی میان این دو حوزه پرداخت و نشان داد که یادگیری هوشمند سازمانی می‌تواند منبعی مهم برای توسعه و تثبیت نوآوری‌های اجتماعی باشد، در حالی که پروژه‌های نوآوری اجتماعی نیز می‌توانند بستر واقعی برای یادگیری تجربی، یادگیری تطبیقی و ارتقای ظرفیت دانشی سازمان باشند.

این نتایج با یافته‌های مطالعات پیشین هم‌راستا هستند. برای مثال، Haefner (۲۰۲۱) در تحلیل خود از نقش فناوری‌های هوشمند در مدیریت نوآوری تأکید می‌کند که الگوریتم‌های یادگیری ماشین و تحلیل داده‌های بزرگ می‌توانند سازمان‌ها را در درک بهتر رفتارهای اجتماعی و طراحی مداخلات نوآورانه توانمند سازند. این دیدگاه با مضمون دوم یافته‌های ما در خصوص سازوکارهای یادگیری سازمانی هوشمند سازگار است. از سوی دیگر، پژوهش Jiménez-Jiménez و Sanz-Valle (۲۰۱۱) نیز نشان داد که رابطه مثبتی میان یادگیری سازمانی و نوآوری وجود دارد، به‌ویژه زمانی که یادگیری نه صرفاً در سطح عملیاتی، بلکه در سطح راهبردی، ساختاری و فرهنگی سازمان شکل گیرد. یافته‌های پژوهش حاضر نیز بر همین اصل تکیه دارد و نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی هوشمند تنها از طریق ابزارهای فناورانه محقق نمی‌شود، بلکه به یک تغییر نگرش بنیادین در سازمان نیاز دارد که شامل پذیرش ریسک، ایجاد ظرفیت یادگیری جمعی، و تقویت سازوکارهای بازخورد است.

همچنین، مطالعه Hagedoorn (۲۰۲۲) بر اهمیت تمرکز دوگانه سازمان‌ها بر اهداف اقتصادی و اجتماعی در موفقیت نوآوری‌های اجتماعی تأکید می‌کند. در تحلیل مفهومی این پژوهش نیز، نوآوری اجتماعی نه صرفاً به‌عنوان یک راهبرد نمادین بلکه به‌مثابه فرآیندی سیستماتیک و نهادینه معرفی شد که از طریق هم‌افزایی بین ذی‌نفعان، ارزش‌آفرینی مشترک و یادگیری جمعی تحقق می‌یابد. این هم‌افزایی مفهومی در مضمون سوم به‌خوبی مشهود است. به‌طور خاص، مفهوم شبکه‌های یادگیری بین‌سازمانی که در یافته‌ها شناسایی شد، با مطالعاتی مانند Mulgan (۲۰۱۹) همخوانی دارد که نشان می‌دهد همکاری میان سازمان‌های دولتی، غیردولتی و جامعه‌محور نقش حیاتی در موفقیت نوآوری اجتماعی دارد و این همکاری زمانی پایدار می‌شود که سازمان‌ها یادگیری‌های خود را در سطح نظام‌مند تسهیم و تثبیت کنند.

در حوزه کاربرد فناوری، نتایج پژوهش با یافته‌های Järvenpää (۲۰۲۵) هم‌راستاست که در آن یادگیری سازمانی از منظر فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی و تحلیل بلادرنگ داده‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های ما نشان داد که یادگیری سازمانی هوشمند نه تنها به ابزارهای فناورانه نیاز دارد، بلکه باید در بستر فرهنگ دیجیتال، حاکمیت داده و ساختارهای سازمانی منعطف و یادگیرنده نهادینه شود. برای مثال، مضامینی نظیر فرهنگ یادگیری دیجیتال، حکمرانی داده، و زیرساخت‌های هوش سازمانی در این مطالعه، همگی بر اهمیت یکپارچه‌سازی مؤلفه‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری در فرآیند یادگیری تأکید دارند.

یکی از مهم‌ترین نکات مفهومی در یافته‌های این پژوهش، برجسته‌سازی مفهوم «یادگیری تطبیقی در پروژه‌های اجتماعی» بود. این مفهوم به این نکته اشاره دارد که پروژه‌های نوآوری اجتماعی، به‌ویژه در شرایط پیچیده و پویا، تنها زمانی موفق می‌شوند که سازمان‌ها توانایی تطبیق سریع با بازخوردهای اجتماعی، تغییر نیازها و ناکامی‌های اولیه را داشته باشند. این دیدگاه با نظریه یادگیری دوپرو (double-loop learning) که توسط Argyris مطرح شد مطابقت دارد، زیرا بر ضرورت بازنگری در فرضیات بنیادین سازمان هنگام مواجهه با چالش‌های جدید تأکید دارد. در همین راستا، Scharmer (۲۰۱۸) نیز با تئوری «یادگیری از آینده نوظهور» بر اهمیت حضور آگاهانه، انعطاف‌پذیری شناختی و تعامل چندسطحی در فرآیندهای یادگیری نوآورانه تأکید می‌کند.

در مجموع، نتایج این تحلیل مفهومی حاکی از آن است که رابطه‌ای دوسویه میان یادگیری سازمانی هوشمند و نوآوری اجتماعی وجود دارد که می‌تواند در طراحی سیاست‌ها، ساختارهای سازمانی و پروژه‌های اجتماعی به‌کار گرفته شود. سازمان‌هایی که صرفاً به نوآوری فناورانه اکتفا می‌کنند اما از یادگیری اجتماعی و تطبیقی غافل می‌مانند، در مسیر پایداری نوآوری‌های خود با چالش مواجه خواهند شد. همچنین سازمان‌هایی که به نوآوری اجتماعی به‌صورت مقطعی و بدون پشتیبانی ساختاری از یادگیری هوشمند نگاه می‌کنند، قادر به تثبیت و گسترش تأثیرات خود نخواهند بود. بنابراین، مدل‌های آینده‌نگر سازمانی باید به این دو مقوله به‌صورت هم‌زمان، مکمل و تعاملی توجه کنند.

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

- Akhavan, P., Hosseini, S. M., & Sanjaghi, M. E. (2016). Exploring the relationship between organizational learning and innovation: A case study of Iranian knowledge-based organizations. *Journal of Knowledge Management*, 20(5), 1045–1062.
- Argote, L., & Miron-Spektor, E. (2011). Organizational learning: From experience to knowledge. *Organization Science*, 22(5), 1123–1137.
- Argyris, C., & Schön, D. (1996). *Organizational learning II: Theory, method, and practice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Cajaiba-Santana, G. (2014). Social innovation: Moving the field forward. *Technological Forecasting and Social Change*, 82, 42–51.
- Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of Management Review*, 24(3), 522–537.
- Easterby-Smith, M., & Lyles, M. A. (2011). *Handbook of organizational learning and knowledge management* (2nd ed.). Wiley.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? *Harvard Business Review*, 86(3), 109–116.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2020). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Howaldt, J., & Schwarz, M. (2021). *Social innovation and its relationship to social change*. Edward Elgar Publishing.
- Lombardi, M. M. (2021). The evolving role of learning in social innovation ecosystems. *European Journal of Innovation Management*, 24(6), 1789–1807.
- Morozov, E. (2020). To save everything, click here: The folly of technological solutionism. *PublicAffairs*.
- Moulaert, F., & MacCallum, D. (2019). *Advanced introduction to social innovation*. Edward Elgar Publishing.
- Nicholls, A., & Murdock, A. (2012). *Social innovation: Blurring boundaries to reconfigure markets*. Palgrave Macmillan.