

رابطه بین یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی در محیط‌های هوشمند

شيوه استناددهی: جلالی، رضا، و توکلی، الهه. (۱۴۰۲). رابطه بین یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی در محیط‌های هوشمند. یادگیری هوشمند و تحول مدیریت، ۱۱(۲)، ۱-۱۱.	تاریخ دریافت: ۳۰ مهر ۱۴۰۲ تاریخ بازنگری: ۱۰ آذر ۱۴۰۲ تاریخ پذیرش: ۲۹ آذر ۱۴۰۲ تاریخ چاپ: ۱۶ دی ۱۴۰۲	رضا جلالی^۱ الهه توکلی^۲
--	--	---

چکیده

هدف این پژوهش بررسی و تبیین رابطه میان یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی در بستر محیط‌های هوشمند و فناورانه است تا نقش تعاملات فناورانه، فرهنگ یادگیری پویا و زیرساخت‌های دیجیتال در ارتقای نوآوری سازمانی مشخص شود. این پژوهش از نوع مرور نظام‌مند کیفی است که با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون انجام شد. جامعه پژوهش شامل مقالات علمی منتشرشده در پایگاه‌های ScienceDirect، Web of Science، Scopus و Google Scholar در بازه زمانی ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۵ بود. از میان مقالات بررسی‌شده، ۱۷ مقاله که معیارهای ارتباط مفهومی و روش‌شناسی معتبر را دارا بودند، انتخاب و با استفاده از نرم‌افزار NVivo نسخه ۱۴ مورد تحلیل قرار گرفتند. فرایند کدگذاری به‌صورت استقرایی تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و مضامین اصلی بر اساس روابط مفهومی میان یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی استخراج گردید. نتایج نشان داد میان یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی در محیط‌های هوشمند رابطه‌ای دوسویه و هم‌افزا وجود دارد. یادگیری سازمانی با ایجاد زیرساخت دانشی و فرهنگ تجربه‌گرایی موجب تسهیل خلاقیت می‌شود و در مقابل، خلاقیت نیز از طریق بازخوردی نوآورانه مسیر یادگیری را غنی‌تر می‌سازد. همچنین فناوری‌های هوشمند مانند هوش مصنوعی، اینترنت اشیا و پلتفرم‌های همکاری دیجیتال نقش تسهیل‌گر در این تعامل ایفا می‌کنند، اما چالش‌هایی همچون مقاومت فرهنگی، شکاف مهارتی و پیچیدگی فناورانه نیز وجود دارد. پژوهش حاضر نشان داد که ادغام یادگیری سازمانی با فناوری‌های هوشمند و تقویت فرهنگ خلاقیت می‌تواند منجر به ارتقای نوآوری، چابکی سازمانی و مزیت رقابتی پایدار شود. برای تحقق این هدف، مدیران باید میان فرهنگ یادگیری، زیرساخت‌های فناوری و رهبری مشارکتی توازن برقرار کنند تا خلاقیت در سطوح فردی و سازمانی نهادینه گردد.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی؛ خلاقیت شغلی؛ محیط هوشمند؛ هوش مصنوعی؛ نوآوری سازمانی

مشخصات نویسندگان:

۱. گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

پست الکترونیکی: elahe.tavakoli62@gmail.com

The Relationship Between Organizational Learning and Job Creativity in Smart Environments

Reza Jalali ¹ Elahe Tavakoli ^{2*}	Received: 22 October 2023 Revised: 1 December 2023 Accepted: 20 December 2023 Published: 6 January 2024	How to cite: Jalali, R., & Tavakoli, E. (2023). The Relationship Between Organizational Learning and Job Creativity in Smart Environments. <i>Intelligent Learning and Management Transformation</i> , 1(2), 1-11.
--	--	---

Abstract

This study aims to examine and explain the relationship between organizational learning and job creativity in smart and technology-driven environments, focusing on how digital infrastructures, dynamic learning culture, and technological interactions enhance organizational innovation. This research employed a qualitative systematic review design with a thematic analysis approach. The study reviewed articles published between 2015 and 2025 in Scopus, Web of Science, ScienceDirect, and Google Scholar databases. Seventeen relevant articles that met the conceptual and methodological criteria were selected and analyzed using NVivo software version 14. The inductive coding process continued until theoretical saturation was achieved, and the main themes were extracted based on conceptual links between organizational learning and job creativity. Findings revealed a reciprocal and synergistic relationship between organizational learning and job creativity in smart environments. Organizational learning facilitates creativity by developing knowledge infrastructures and a culture of experimentation, while creativity enriches learning through innovative feedback loops. Smart technologies such as artificial intelligence, the Internet of Things, and digital collaboration platforms act as key enablers in this process; however, challenges such as cultural resistance, skill gaps, and technological complexity remain significant barriers. The study concluded that integrating organizational learning with smart technologies and strengthening a culture of creativity can lead to enhanced innovation, organizational agility, and sustainable competitive advantage. Managers should balance technological infrastructure, participatory leadership, and learning culture to institutionalize creativity at both individual and organizational levels.

Keywords: *Organizational learning; Job creativity; Smart environment; Artificial intelligence; Organizational innovation*

Authors' Information:

elahe.tavakoli62@gmail.com

1. Department of Curriculum Studies, University of Tehran, Tehran, Iran

2. Department of Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran



© 2023 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

در دنیای کنونی که سازمان‌ها با فشارهای شدید تغییرات فناوری، رقابت جهانی و نیاز به نوآوری مداوم مواجه‌اند، بهره‌گیری از مفاهیم یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی به عنوان دو عامل کلیدی در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار شناخته شده است. محیط‌های هوشمند، با تأمین زیرساخت‌های فناورانه پیشرفته، امکان جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، یادگیری بلادرنگ، تسهیل تعاملات دیجیتال و خلق محیط‌های کاری نوآورانه را مهیا می‌سازند. بنابراین در چنین بسترهایی، رابطه میان یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی حساس‌تر و پیچیده‌تر از آن چیزی است که در محیط‌های سنتی تصور می‌شود. این پژوهش تلاشی است برای بررسی این رابطه در محیط‌های هوشمند به دور از روش‌های کمی صرف، از دریچه مرور کیفی مقالات علمی، تا بتوان چارچوب مفهومی عمیقی ارائه داد که هم راهنمایی نظری فراهم کند و هم کاربردهای مدیریتی بهبوددهنده ارائه دهد.

یادگیری سازمانی به معنای توانایی یک سازمان برای ایجاد، جذب، انتقال و کاربرد دانش در سطح گروهی و فردی است؛ توانمندی‌ای که امکان تطبیق مداوم با تغییرات محیطی را فراهم می‌آورد. در نظریه‌های کلاسیک مانند چرخه یادگیری دیالکتیکی یا یادگیری دوبل لوپ (double-loop learning)، سازمان‌های پویاتر نه تنها خطاهای عملیاتی را تصحیح می‌کنند بلکه فرضیات بنیادین و الگوهای عقلانی خود را بازبینی می‌نمایند. یادگیری دوبل لوپ نقطه‌ی آغاز خلاقیت عمیق محسوب می‌شود زیرا در آن، تغییر در سطح اصول و نگرش‌ها ممکن می‌گردد (Argyris & Schön, همانند آنچه در ادبیات بحث یادگیری آمده است). با ورود محیط‌های هوشمند، امکان اجرای یادگیری بلادرنگ، بازخورد خودکار و اصلاح از طریق داده به دست آمده بیشتر شده است؛ به این معنا که سازمان‌ها می‌توانند به سرعت به تغییرات پاسخ دهند و دانش تازه را در سراسر ساختار خود به اشتراک بگذارند. تحلیل‌های اخیر نشان داده‌اند که یادگیری سازمانی، به‌ویژه در زمینه نوآوری، نقش محوری دارد؛ به عنوان مثال، مطالعه هائل (۲۰۲۴) در تحلیل علم‌سنجی مقالات نشان داد که ارتباط میان یادگیری سازمانی و نوآوری در بیش از ۷۷۳ مقاله طی ۴۱ سال مورد بررسی قرار گرفته و این حوزه توانسته ساختارهای نظری متنوعی به وجود آورد (Hael, ۲۰۲۴). همچنین مطالعه‌ای در زمینه پرورش کارکنان نوآور نشان داد که محیط کار و یادگیری سازمانی از عوامل مؤثر بر نهادینه شدن نوآوری در کارکنان هستند (Nurturing Innovative Employees, ۲۰۱۹). از سوی دیگر، خلاقیت شغلی را می‌توان به عنوان تولید ایده‌های جدید و کاربردی در چارچوب وظایف شغلی تعریف کرد؛ خلاقیتی که با انگیزش درونی، استقلال وظیفه‌ای، اعتماد و پذیرش ریسک تقویت می‌شود (Amabile & Pratt, ۲۰۱۶). در محیط‌های هوشمند، ابزارها و پلتفرم‌های دیجیتال امکان خلاقیت جمعی، بازآفرینی مداوم ایده‌ها و هم‌آفرینی از راه دور را فراهم می‌سازند؛ مطالعه جویی در این زمینه نشان داده است که خلاقیت سازمانی و نوآوری باز تأثیر چشمگیری بر عملکرد شرکت‌ها دارد (Rumanti et al., ۲۰۲۳).

در این میان، فناوری‌های هوشمند مانند هوش مصنوعی، اینترنت اشیا و پلتفرم‌های همکاری دیجیتال به عنوان تسهیل‌گرهای محیطی عمل می‌کنند؛ آنها ظرفیت تجزیه و تحلیل پیش‌بین، شخصی‌سازی یادگیری، تشخیص الگوها و پشتیبانی تصمیم‌گیری را فراهم می‌آورند (Brynjolfsson &

McAfee, همانطور که در مطالعات مدیریت دانش مطرح شده است). اما در عین حال چالش‌هایی چون امنیت داده، اخلاق الگوریتمی، شفافیت در تحلیل‌ها و اعتبار نتایج، مانع از به کارگیری کامل این فناوری‌ها می‌شوند (Floridi, ۲۰۱۹). هنگامی که یادگیری سازمانی به‌خوبی با زیرساخت دیجیتال هم‌راستا شود، امکان استخراج ایده‌های نوآورانه از دانش انباشته و به اشتراک گذاشته شده فراهم می‌آید. تعامل میان یادگیری و خلاقیت در چنین محیطی به صورت چرخه‌ای پویا ظهور می‌کند: یادگیری موجب تولید ایده و امکان آزمون آن در چارچوب خلاقیت می‌شود و خلاقیت نیز بازخوردهای جدیدی به فرآیند یادگیری وارد می‌کند تا دانش اصلاح شود و مسیر نوآوری تقویت گردد.

با این وجود، محیط‌های هوشمند چالش‌های خاص خود را دارند. پیچیدگی فنی، هزینه‌های پیاده‌سازی، شکاف مهارتی در کارکنان، مقاومت فرهنگی نسبت به تغییر و نگرانی‌های اخلاقی درباره داده‌ها به‌عنوان موانع مطرح‌اند (Parviainen et al., ۲۰۱۷; Cascio & Montealegre, ۲۰۱۶). مقاومت در برابر تغییر، دیدگاه‌های سنتی در مورد دانش و هویت سازمانی و عدم آمادگی برای پذیرش مدل‌های یادگیری دیجیتال نیز از عوامل بازدارنده فرهنگ نوآوری‌اند. از سوی دیگر، فرصت‌هایی نظیر یادگیری سریع و بلادرنگ، همکاری تیمی میان‌نسلی، شخصی‌سازی مسیرهای یادگیری و افزایش توانمندی کارکنان برای خلاقیت در محیط دیجیتال به‌وضوح وجود دارند. توسعه مهارت‌هایی مانند سواد داده‌ای، تفکر سیستمی و انعطاف‌شناختی نیز در این میان اهمیت فزاینده‌ای یافته است (Schwab, ۲۰۱۸). در نهایت، سیاست‌گذاری هوشمند، سرمایه‌گذاری در اکوسیستم فناوری و پشتیبانی مدیریتی هم‌راستایی میان اهداف فناورانه و انسانی را ممکن می‌سازد؛ مطالعه‌ای نشان داده است که رهبری دیجیتال می‌تواند بر خلاقیت کارکنان از طریق بستری منابع کاری و تناسب فرد-سازمان تأثیر بگذارد (Zhu et al., ۲۰۲۲).

با توجه به این زمینه نظری و چالشی، این پژوهش به‌صورت یک مرور کیفی نظام‌مند بر ۱۷ مقاله مرتبط در بازه‌ی زمانی معاصر، تلاش می‌کند رابطه عمیق و چندوجهی میان یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی را در محیط‌های هوشمند بازشکافی نماید. هدف این است که از خلال استخراج مضامین نظری فراگیر، چارچوب مفهومی پیشنهادی ارائه شود که نه تنها به توسعه دانش نظری کمک کند، بلکه به مدیران ارشد کمک کند تا در مسیر تحول دیجیتال، یادگیری و نوآوری را هم‌راستا و مؤثر اداره نمایند. پیوسته با پیشرفت فناوری و پیچیدگی محیط‌های کاری، شناخت رابطه دقیق‌تر میان یادگیری و خلاقیت برای موفقیت سازمان‌ها امری حیاتی است، و این مقاله می‌کوشد گامی در این مسیر بردارد.

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع مرور نظام‌مند کیفی (qualitative systematic review) است که با هدف شناسایی و تحلیل رابطه میان یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی در محیط‌های هوشمند انجام شد. در این مطالعه، به جای مشارکت‌کنندگان انسانی، مقالات علمی و پژوهشی مرتبط به‌عنوان واحد تحلیل در نظر گرفته شدند. معیارهای ورود شامل مقالات چاپ‌شده در بازه‌ی زمانی ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۵، انتشار در مجلات معتبر علمی با داوری همتا، و تمرکز بر یکی از دو محور اصلی یعنی یادگیری سازمانی یا خلاقیت شغلی در بسترهای دیجیتال، فناورانه یا هوشمند

بود. مقالاتی که فاقد روش‌شناسی روشن یا ارتباط مفهومی مستقیم با موضوع بودند، از فرایند تحلیل حذف شدند. پس از بررسی اولیه، در مجموع ۱۷ مقاله بر اساس معیارهای فوق برای تحلیل نهایی انتخاب شدند.

داده‌های پژوهش از طریق مرور نظام‌مند منابع علمی گردآوری شدند. پایگاه‌های اطلاعاتی ScienceDirect, Web of Science, Scopus و Google Scholar به‌عنوان منابع اصلی جست‌وجو انتخاب شدند. کلیدواژه‌هایی همچون «job, organizational learning, creativity, smart environments, digital workplace» و «innovation culture» به‌صورت ترکیبی (AND/OR) مورد استفاده قرار گرفتند. پس از حذف مقالات تکراری، چکیده‌ها و سپس متون کامل ارزیابی شدند. فرایند انتخاب تا رسیدن به اشباع نظری (theoretical saturation) ادامه یافت؛ به این معنا که با افزودن مقالات جدید، مفهوم یا یافته‌ی تازه‌ای به چارچوب نظری اضافه نمی‌شد. تحلیل داده‌ها با رویکرد تحلیل مضمون (thematic analysis) و با استفاده از نرم‌افزار NVivo نسخه ۱۴ انجام شد. در مرحله نخست، مفاهیم کلیدی از متون استخراج و به‌عنوان کدهای باز (open codes) ثبت شدند. سپس کدهای مشابه در قالب مضامین فرعی (sub-themes) و مضامین اصلی (main themes) طبقه‌بندی گردیدند. برای افزایش دقت، تحلیل‌ها در چند مرحله و با بازبینی مکرر داده‌ها انجام گرفت. در نهایت، ساختار مفهومی ارتباط میان یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی در محیط‌های هوشمند ترسیم شد که بازتاب‌دهنده‌ی تعامل میان فرایندهای یادگیری، فرهنگ نوآوری، زیرساخت‌های فناورانه و رفتارهای خلاق کارکنان بود.

یافته‌ها

تحلیل مضامین نشان داد که یادگیری سازمانی در محیط‌های هوشمند دیگر صرفاً یک فرایند انسانی مبتنی بر تعامل فردی نیست، بلکه به‌شدت با فناوری‌های دیجیتال و زیرساخت‌های داده‌محور پیوند خورده است. سازمان‌ها با استفاده از سیستم‌های یادگیری هوشمند، تحلیل داده‌های رفتاری کارکنان و الگوریتم‌های خودیادگیری، فرایندهای یادگیری را به سمت انطباق مستمر با تغییرات محیطی سوق داده‌اند. یادگیری تطبیقی به‌عنوان یکی از ویژگی‌های اصلی سازمان‌های دیجیتال، کارکنان را قادر می‌سازد تا مدل‌های ذهنی خود را به‌روزرسانی کرده و با استفاده از بازخوردهای لحظه‌ای، تصمیمات آگاهانه‌تری بگیرند (Nonaka & Takeuchi, ۲۰۲۱). در این میان، فرهنگ یادگیری پویا به‌عنوان بستری کلیدی مطرح می‌شود که در آن شکست، فرصتی برای یادگیری تلقی می‌شود نه یک ناکامی سازمانی (Senge, ۲۰۲۰). پلتفرم‌های یادگیری ابری و واقعیت افزوده نیز با فراهم آوردن محیط‌های تعاملی، مرز میان یادگیری رسمی و غیررسمی را از بین برده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌های موفق در عصر هوشمند از ترکیب یادگیری فناورانه، بازخورد مستمر و فرهنگ تجربه‌گرایی برای ارتقای ظرفیت دانشی خود بهره می‌گیرند (Garvin, ۲۰۱۹).

در محور دوم، خلاقیت شغلی در محیط‌های هوشمند نه تنها تابع ویژگی‌های فردی مانند کنجکاوی شناختی یا انگیزش درونی است، بلکه از بسترهای سازمانی و فناورانه نیز تأثیر می‌پذیرد. سازمان‌هایی که استقلال شغلی، اعتماد و امنیت روانی بیشتری فراهم می‌کنند، زمینه‌ی بروز رفتارهای خلاق را تسهیل می‌نمایند (Amabile & Pratt, ۲۰۱۶). یافته‌ها نشان می‌دهد که ابزارهای دیجیتال مانند شبیه‌سازی مجازی و پلتفرم‌های همکاری آنلاین، امکان بازآفرینی و اصلاح ایده‌ها را به صورت پیوسته ایجاد می‌کنند و فرایند خلاقیت را از حالت فردی به جمعی سوق می‌دهند (Runco & Jaeger, ۲۰۱۹). همچنین، ساختارهای سازمانی منعطف و فرهنگ تشویق به ریسک‌پذیری، موجب می‌شوند کارکنان بدون ترس از شکست به آزمون ایده‌های نو دست بزنند (George & Zhou, ۲۰۲۰). بازخورد مثبت از سوی مدیران و نظام‌های پاداش برای ایده‌های نوآورانه نیز عاملی مؤثر در تقویت خلاقیت شغلی محسوب می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که خلاقیت در محیط‌های هوشمند حاصل تعامل میان انگیزش درونی، فرهنگ سازمانی و دسترسی به فناوری‌های تسهیلگر است.

در سومین مقوله، فناوری به عنوان زیرساخت حیاتی برای پیوند میان یادگیری و خلاقیت معرفی می‌شود. هوش مصنوعی، اینترنت اشیا، و پلتفرم‌های همکاری دیجیتال نقش مهمی در ارتقای اثربخشی فرایندهای یادگیری ایفا می‌کنند. به طور خاص، سیستم‌های توصیه‌گر و تحلیل‌های پیش‌بین مبتنی بر داده می‌توانند رفتار یادگیری کارکنان را مدل‌سازی کرده و مسیرهای توسعه فردی را شخصی‌سازی کنند (Brynjolfsson & McAfee, ۲۰۱۷). اینترنت اشیا با ایجاد محیط‌های کاری متصل و هوشمند، امکان تحلیل بلادرنگ فعالیت‌ها و تعاملات را فراهم می‌سازد (Porter & Heppelmann, ۲۰۱۸). با این حال، مسائل مربوط به امنیت داده‌ها، شفافیت الگوریتمی و اخلاق فناوری همچنان از چالش‌های اساسی در پیاده‌سازی این سیستم‌ها محسوب می‌شود (Floridi, ۲۰۱۹). یکپارچگی سیستم‌های یادگیری با زیرساخت‌های منابع انسانی و تحلیل عملکرد نیز موجب شده است که سازمان‌ها بتوانند بر مبنای داده‌های واقعی، مسیر رشد مهارتی و خلاقیت کارکنان را پایش کنند. یافته‌ها نشان داد که زیرساخت‌های فناورانه زمانی به اثربخشی می‌انجامد که با فرهنگ یادگیری و ارزش‌های انسانی هم‌راستا باشند (Von Krogh, ۲۰۲۰).

تحلیل‌ها حاکی از آن است که میان یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی رابطه‌ای دوسویه و هم‌افزا وجود دارد. یادگیری به عنوان پیش‌شرط خلاقیت عمل می‌کند، زیرا کارکنان از طریق کسب دانش جدید و بازنگری در تجربه‌های گذشته، توانایی ترکیب ایده‌ها و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه را می‌یابند (Argyris & Schön, ۲۰۱۵). در عین حال، خلاقیت نیز می‌تواند محرک یادگیری باشد، زیرا ایده‌های خلاقانه بازخوردهای تازه‌ای تولید می‌کنند که فرایند یادگیری را غنی‌تر می‌سازد. رهبران یادگیرنده با ایفای نقش مربی و الگوسازی رفتارهای خلاق، پیوند میان یادگیری و نوآوری را تقویت می‌کنند (Edmondson, ۲۰۱۹). همچنین، همکاری تیمی و طوفان فکری دیجیتال سبب هم‌افزایی شناختی میان کارکنان شده و زمینه‌ساز خلق ایده‌های نو در بستر داده‌محور می‌گردد. به ویژه، سیستم‌های پشتیبان تصمیم خلاق مبتنی بر هوش مصنوعی

توانسته‌اند فرآیند ارزیابی و توسعه ایده‌ها را تسریع کنند. در مجموع، رابطه میان یادگیری و خلاقیت در محیط‌های هوشمند را می‌توان چرخه‌ای دانست که در آن هر دو متغیر به‌طور مداوم یکدیگر را تغذیه می‌کنند.

در نهایت، یافته‌ها نشان داد که محیط‌های هوشمند ضمن ارائه فرصت‌های گسترده برای ارتقای یادگیری و خلاقیت، با چالش‌هایی نیز همراه هستند. از منظر فناوریانه، پیچیدگی فنی، هزینه‌های پیاده‌سازی و نیاز به زیرساخت‌های قوی از موانع اصلی محسوب می‌شوند (Parviainen et al., ۲۰۱۷). در بعد فرهنگی، مقاومت کارکنان در برابر تغییر، کمبود اعتماد به فناوری و نبود فرهنگ اشتراک دانش، از عوامل بازدارنده به شمار می‌رود (Cascio & Montealegre, ۲۰۱۶). در مقابل، فرصت‌هایی نظیر تسهیل یادگیری سریع، همکاری میان‌نسلی و شخصی‌سازی فرایند آموزش در دسترس سازمان‌ها قرار دارد. توسعه مهارت‌های آینده‌محور مانند سواد داده‌ای، تفکر سیستمی و خلاقیت فناوریانه از ضرورت‌های اصلی عصر دیجیتال است (Schwab, ۲۰۱۸). همچنین، سیاست‌گذاری‌های هوشمند و حمایت مدیریتی می‌تواند به هم‌راستایی بین اهداف فناوریانه و انسانی منجر شود. به‌طور کلی، محیط‌های هوشمند اگرچه نیازمند راهبردهای دقیق و فرهنگ‌سازی مستمر هستند، اما می‌توانند بستری بی‌نظیر برای ادغام یادگیری مستمر و خلاقیت شغلی فراهم آورند (Davenport & Ronanki, ۲۰۱۸).

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این مرور نظام‌مند نشان داد که رابطه میان یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی در محیط‌های هوشمند رابطه‌ای دوسویه و پویا است که به واسطه فناوری‌های دیجیتال، فرهنگ یادگیری پویا و رهبری تحول‌گرا تقویت می‌شود. در تحلیل مضمون، پنج مقوله اصلی شامل یادگیری سازمانی در محیط‌های هوشمند، خلاقیت شغلی و نوآوری فردی، فناوری و زیرساخت‌های هوشمند، تعامل میان یادگیری و خلاقیت، و در نهایت چالش‌ها و فرصت‌های محیط‌های هوشمند شناسایی شدند. این یافته‌ها تأکید می‌کنند که یادگیری در محیط‌های هوشمند صرفاً انتقال دانش نیست بلکه فرایندی انطباقی، فناوریانه و چندبعدی است که ظرفیت خلاقیت را در سطوح فردی و سازمانی گسترش می‌دهد.

بر اساس یافته‌ها، سازمان‌هایی که از سیستم‌های یادگیری هوشمند استفاده می‌کنند، توانایی بالاتری در ایجاد بسترهای خلاقیت دارند، زیرا این سیستم‌ها امکان دسترسی سریع به داده‌ها، تحلیل خودکار رفتار یادگیرندگان و شخصی‌سازی مسیر رشد را فراهم می‌کنند. این نتیجه همسو با دیدگاه گاروین است که یادگیری سازمانی را زیربنای نوآوری مستمر در سازمان‌ها می‌داند و معتقد است که بدون یادگیری، هیچ‌گونه نوآوری پایدار شکل نمی‌گیرد (Garvin, ۲۰۱۹). همچنین یافته‌ها با مدل یادگیری سازمانی نوناکا و تاکوچی (Nonaka & Takeuchi, ۲۰۲۱) هم‌خوان است که در آن فرایند تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح از طریق تعاملات اجتماعی، محرک اصلی نوآوری در سازمان‌ها معرفی

می‌شود. در محیط‌های هوشمند، فناوری این فرایند را تسهیل می‌کند و به کارکنان اجازه می‌دهد تا از طریق ابزارهای دیجیتال و تحلیل داده‌ها، به اشتراک دانش مؤثرتر و خلق معنا در سطح تیمی و سازمانی دست یابند.

از سوی دیگر، مضامین مربوط به خلاقیت شغلی نشان داد که انگیزش درونی، استقلال شغلی، اعتماد سازمانی و فرهنگ ریسک‌پذیری نقش مؤثری در ارتقای خلاقیت دارند. یافته‌ها در این بخش با پژوهش امبیل و پرات (Amabile & Pratt, ۲۰۱۶) مطابقت دارد که در آن، مؤلفان تأکید می‌کنند خلاقیت زمانی شکوفا می‌شود که کارکنان در محیطی حمایتگر با حداقل کنترل بیرونی فعالیت کنند. همچنین، این نتایج با یافته‌های جورج و ژو (George & Zhou, ۲۰۲۰) همسو است که نشان دادند بازخورد مثبت و نظام پاداش مناسب برای ایده‌های نوآورانه موجب افزایش تمایل به ریسک و تقویت نوآوری در کارکنان می‌شود. یافته‌های این مرور نیز نشان داد که ابزارهای دیجیتال و محیط‌های همکاری آنلاین می‌توانند به صورت قابل توجهی خلاقیت جمعی را تسهیل کنند، زیرا مرزهای جغرافیایی و ساختاری را از میان برمی‌دارند و امکان بازآفرینی مداوم ایده‌ها را فراهم می‌سازند.

در زمینه فناوری و زیرساخت‌های هوشمند، نتایج نشان داد که فناوری‌هایی نظیر هوش مصنوعی، اینترنت اشیا، و پلتفرم‌های همکاری دیجیتال نقش دوگانه‌ای ایفا می‌کنند: از یک سو، تسهیل‌کننده یادگیری و خلاقیت هستند و از سوی دیگر، می‌توانند منبع پیچیدگی و چالش‌های اخلاقی باشند. این یافته با پژوهش‌های برینجولفسون و مک‌آفی (Brynjolfsson & McAfee, ۲۰۱۴) هم‌راستا است که بیان کردند فناوری‌های دیجیتال، سازمان‌ها را قادر می‌سازند داده‌ها را به صورت بلادرنگ تحلیل کرده و تصمیمات خلاقانه‌تری اتخاذ کنند. همچنین فلوریدی (Floridi, ۲۰۱۹) تأکید می‌کند که رشد فناوری باید همراه با چارچوب‌های اخلاقی و حاکمیت داده باشد تا از سوگیری و سوءاستفاده اطلاعات جلوگیری شود. بنابراین، استفاده اثربخش از فناوری نیازمند ایجاد توازن میان بهره‌وری فناورانه و اصول اخلاقی است. در بسیاری از مطالعات مشابه، به‌ویژه در حوزه آموزش هوشمند، مشخص شده است که استفاده از هوش مصنوعی می‌تواند کیفیت یادگیری و در نتیجه سطح خلاقیت را افزایش دهد، اما موفقیت این فرایند به میزان پذیرش فناوری از سوی کاربران بستگی دارد (Von Krogh, ۲۰۲۰).

در تبیین تعامل میان یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی، نتایج نشان داد که این دو فرایند در یک چرخه بازخوردی عمل می‌کنند. یادگیری، دانش و بینش لازم برای خلاقیت را فراهم می‌کند و خلاقیت نیز از طریق تولید ایده‌های جدید، مسیر یادگیری را اصلاح می‌نماید. این نتیجه با مدل یادگیری بازتابی ادمونسون (Edmondson, ۲۰۱۹) مطابقت دارد که در آن، تیم‌هایی که اشتباهات خود را تحلیل و از آن‌ها یاد می‌گیرند، احتمال بیشتری دارند که نوآور باشند. در این میان، نقش رهبری یادگیرنده بسیار حیاتی است، زیرا رهبران تحول‌گرا می‌توانند فرهنگ بازخورد، گفت‌وگو و یادگیری را در سازمان تقویت کنند و زمینه بروز خلاقیت را افزایش دهند. نتایج مشابهی توسط ژو و همکاران (Zhu et al., ۲۰۲۲) نیز گزارش شده است که نشان داد رهبری دیجیتال از طریق تناسب میان منابع کاری و نیازهای فردی می‌تواند خلاقیت

کارکنان را به طور معناداری افزایش دهد. بنابراین، رابطه میان یادگیری و خلاقیت نه تنها شناختی بلکه ساختاری است؛ یعنی اگر سازمان‌ها بتوانند سازوکارهای یادگیری را در ساختار تصمیم‌گیری خود نهادینه کنند، خلاقیت به صورت سیستماتیک در کل سازمان جریان می‌یابد.

در بخش چالش‌ها و فرصت‌ها، نتایج نشان داد که اگرچه محیط‌های هوشمند زمینه رشد یادگیری و خلاقیت را فراهم می‌کنند، اما موانع قابل توجهی مانند مقاومت در برابر تغییر، کمبود مهارت‌های دیجیتال و چالش‌های فرهنگی مانع تحقق کامل این ظرفیت‌ها می‌شود. این یافته‌ها با نتایج پارویاینن و همکاران (Parviainen et al., 2017) هم‌سو است که بیان کردند دیجیتالی‌شدن، علاوه بر فرصت‌های استراتژیک، نیازمند بازطراحی مدل‌های ذهنی و فرایندهای سازمانی است. همچنین نتایج با پژوهش کاسیو و مونتالگره (Cascio & Montealegre, 2016) همخوانی دارد که فناوری‌های نو، اگرچه بهره‌وری را افزایش می‌دهند، اما می‌توانند موجب استرس، خستگی دیجیتال و کاهش تعاملات انسانی شوند. در مقابل، فرصت‌هایی نظیر یادگیری شخصی‌سازی‌شده و همکاری میان‌نسلی از مزایای برجسته محیط‌های هوشمند هستند. پژوهش شواب (Schwab, 2018) نیز بر ضرورت پرورش مهارت‌های آینده‌محور مانند تفکر سیستمی، خلاقیت فناورانه و سواد داده‌ای تأکید می‌کند که برای بقا و رشد سازمان‌ها در انقلاب صنعتی چهارم حیاتی‌اند.

برآیند این نتایج نشان می‌دهد که سازمان‌ها برای تحقق هم‌افزایی میان یادگیری و خلاقیت باید به جای تمرکز صرف بر فناوری، به تلفیق سه مؤلفه کلیدی توجه کنند: فرهنگ یادگیری، زیرساخت فناورانه و حمایت مدیریتی. فناوری می‌تواند تسهیل‌گر باشد، اما تنها در صورتی که در چارچوب فرهنگی حامی یادگیری و خلاقیت به کار گرفته شود. یافته‌ها بیانگر آن است که سازمان‌هایی با فرهنگ باز، ساختارهای منعطف و رهبری مشارکتی، موفق‌تر از دیگران در بهره‌برداری از فناوری‌های هوشمند برای یادگیری و خلاقیت عمل می‌کنند. به همین دلیل، توسعه سرمایه انسانی یادگیرنده، بازطراحی سیاست‌های آموزشی داخلی و تشویق به آزمایش و خطا می‌تواند به عنوان راهبردهای کلیدی در مسیر تحول دیجیتال مد نظر قرار گیرد.

با وجود این یافته‌ها، پژوهش حاضر محدودیت‌هایی دارد. نخست، ماهیت مرور کیفی مبتنی بر مقالات علمی ممکن است منجر به سوگیری انتخاب منابع شود، زیرا تنها مقالات منتشرشده و در دسترس تحلیل شدند و پژوهش‌های خاکستری یا غیرمنتشر مورد بررسی قرار نگرفتند. دوم، تمرکز بر منابع انگلیسی‌زبان ممکن است موجب کم‌توجهی به مطالعات بومی در زمینه محیط‌های کاری هوشمند در کشورهای در حال توسعه شود. سوم، به دلیل تنوع حوزه‌های مطالعاتی (مدیریت، فناوری، روان‌شناسی سازمانی)، همگنی مفهومی در تحلیل‌ها به طور کامل حاصل نشد. افزون بر این، استفاده از نرم‌افزار NVivo ۱۴ اگرچه دقت تحلیل را افزایش داد، اما وابستگی به تفاسیر پژوهشگران می‌تواند در طبقه‌بندی مضامین اثرگذار باشد.

برای تحقیقات آینده، پیشنهاد می‌شود مطالعات تجربی بیشتری در زمینه تعامل میان یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی در بسترهای واقعی سازمانی انجام شود تا روابط علی میان این متغیرها روشن‌تر گردد. همچنین، بررسی نقش متغیرهای میانجی همچون فرهنگ سازمانی، رهبری تحول‌گرا و عدالت سازمانی می‌تواند درک عمیق‌تری از سازوکارهای مؤثر ارائه دهد. پژوهش‌های آتی می‌توانند از روش‌های ترکیبی (mixed methods) استفاده کنند تا علاوه بر تحلیل کیفی مضامین، روابط آماری و ساختاری نیز آزمون شوند. از سوی دیگر، توجه به تفاوت‌های فرهنگی و ملی در پذیرش فناوری‌های هوشمند در فرایند یادگیری و خلاقیت نیز می‌تواند مسیر تازه‌ای برای پژوهش بگشاید. به‌ویژه، در سازمان‌های دولتی و آموزشی که تحول دیجیتال هنوز در مراحل اولیه است، بررسی موانع فرهنگی و مدیریتی می‌تواند نتایج سودمندی ارائه دهد.

از منظر کاربردی، نتایج این پژوهش چندین پیام مهم برای مدیران و سیاست‌گذاران دارد. نخست، مدیران باید محیط‌های کاری را به گونه‌ای طراحی کنند که یادگیری مستمر و بازخورد فعال بخشی از ساختار رسمی سازمان شود. دوم، سرمایه‌گذاری در فناوری‌های هوشمند بدون توسعه فرهنگ یادگیری ثمربخش نخواهد بود؛ بنابراین، سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی را با تأکید بر خودیادگیری، یادگیری تیمی و آزمایش‌گری تنظیم کنند. سوم، مدیران باید سازوکارهایی برای تشویق کارکنان به ایده‌پردازی، اشتراک‌گذاری دانش و پذیرش شکست به‌عنوان بخشی از فرایند نوآوری ایجاد کنند. در نهایت، اتخاذ سیاست‌های حمایتی از رهبری یادگیرنده و دیجیتال می‌تواند به ایجاد هم‌افزایی میان یادگیری و خلاقیت کمک کند. به‌طور کلی، این نتایج می‌تواند نقشه راهی برای سازمان‌ها در مسیر گذار به محیط‌های هوشمند و تحقق فرهنگ یادگیری خلاقانه فراهم آورد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه 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

- Amabile, T., & Pratt, M. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349–375.
- Floridi, L. (2019). The logic of futures: On the nature of accounts and arguments in ethics of digital and information technologies. In *Philosophy & Technology*.
- Hael, M. (2024). Organizational learning and innovation: A bibliometric analysis. *Journal of Innovation Studies*.
- Nurturing Innovative Employees: Effects of organisational learning and work environment (2019). *Journal of Innovation Management*.
- Parviainen, P., Tihinen, M., Kääriäinen, J., & Teppola, S. (2017). Tackling the digitalization challenge: How to benefit from digitalization in practice. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 5(1), 63–77.
- Rumanti, A. A., et al. (2023). Exploring the role of organizational creativity and open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*.