

بررسی تاثیر فضای کاری یادگیرانه در پرورش رفتار کاری نوآورانه (مورد مطالعه: کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر)

اسمعیل کمالی راد^۱

صدیقه افشار نسب^۲

سیده نرجس فرحی بزرگ^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر فضای کاری یادگیرانه در پرورش رفتار کاری نوآورانه (مورد مطالعه: کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر) می باشد. نوع پژوهش حاضر از لحاظ نحوه اجرا و ماهیت، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل جامعه کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان بوشهر در سال ۱۴۰۲ است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان بوشهر می باشد. با توجه به گستردگی و معلوم بودن دقیق جامعه آماری که شامل ۹۹۴ نفر می باشند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از رابطه کوکران حداقل ۲۷۷ نفر تعیین شده و روش نمونه گیری هم تصادفی در دسترس خواهد بود. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می باشد. جهت تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS 25 و نرم افزار پی ال اس که یکی از پرکاربردترین نرم افزارهای مدل سازی معادلات ساختاری است، استفاده شد. مدل سازی معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه گیری (رابطه ی میان سازه ها و ابعاد آن سازه ها) و مدل ساختاری (رابطه ی سازه ها با یکدیگر) تشکیل شده است. نتایج حاکی از آن است که فضای کاری یادگیرانه بر پرورش رفتار کاری نوآورانه کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

واژگان کلیدی

فضای کاری یادگیرانه، پرورش، رفتار کاری نوآورانه

۱. عضو هیئت علمی موسسه آموزش عالی خرد بوشهر، بوشهر، ایران.

۲. معاون پژوهشی موسسه آموزش عالی خرد بوشهر، بوشهر، ایران.

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی خرد بوشهر، بوشهر، ایران.

مقدمه

یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران تغییرات بی‌وقفه سازمان‌هاست. بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای پرتغییر کنونی مستلزم توانایی در واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای بی‌در پی محیطی است. در این راستا نوآوری و تولید افکار و اندیشه‌های نو و به کارگیری آنها توسط مدیران و کارکنان سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این تحولات و نوآوری‌ها مدیریت سازمان‌ها را تشویق می‌کند تا استراتژی‌ها و شیوه‌های کاری خود را به طور مستمر بازبینی و ارزیابی کنند تا از طریق یادگیری مستمر کارکنان، افزایش کارایی، خلاقیت، فضای یادگیرنده و رفتار نوآورانه به جنبه‌های کلیدی اثربخشی سازمانی دست یافته و بهترین فرصت را نه تنها برای بقا، بلکه برای موفقیت فراهم نمایند. یکی از راهکارهای اساسی که برای مواجهه با تغییرات محیطی ارائه گردیده توجه به فضای کاری یادگیرانه در پرورش رفتار کاری نوآورانه است که در سال‌های اخیر توجه روزافزون پژوهشگران را جلب کرده است.

افزایش رقابت و پیچیدگی در فضای کسب و کار یکی از مشخصه‌های تجارت نوین است. تغییرات سریع و محسوس در عرصه‌های مختلف علم و فناوری به طور فزاینده‌ای فرایندهای جامعه بشری را تحت تأثیر قرار داده به طوریکه سازمان‌های سنتی دیگر قادر به هماهنگی با این تغییرات نیستند و تنها سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیطی پیرامون خود وفق دهد؛ بنابراین سازمان‌ها به منظور سازگاری با محیط خود، به دنبال بهترین راهکارها هستند که به این ترتیب به مزیت رقابتی دست پیدا خواهند کرد. یکی از راه‌های کسب مزیت رقابتی پایدار، تاکید بر آموزش کارکنان و بالا بردن اطلاعات و دانش ایشان است. در گذشته تنها کارکنان و رهبران به دنبال یادگیری بودند ولیکن امروز سازمان‌ها به دنبال یادگیری هستند. به واسطه مؤثر بر آن یادگیری، دانشی پایدار در افراد و در سطح بالاتر در سازمان تولید می‌شود که آنها را قادر به اجرای نوآوری‌ها و فعالیتهایی می‌سازد که ضامن بقای سازمان در محیط متغیر امروزه خواهند بود (آلفی و نیتانی^۱، ۲۰۲۱).

در تشریح ابعاد مساله باید گفت که فضای کاری یادگیرانه، فضایی است که در آن، سازمان به طور مستمر خود را با تغییرات محیطی هم‌راستا می‌کند، سازوکارهایی برای شنیدن صدای تمامی ذی‌نفعان دارد، روش‌های سیستماتیکی برای انتقال دانش به سراسر سازمان دارد، ساختار سازمانی به گونه‌ای طراحی شده است که به جریان دانش در سراسر سازمان کمک کند. در این سازمان اعضا همیشه در حال یادگیری چیزهای جدید هستند و آنچه را می‌آموزند در راستای بهبود کیفیت کالاها و خدمات، فرایندهای تولید، ارائه خدمات و محیط کاری کارکنان و عملکرد آنها به کار می‌گیرند (اکرمی، ۱۴۰۱). فضای کاری یادگیرانه به افراد کمک می‌کند تا دانش مربوط به شغل را به دست آورند و عملکرد شغلی و رفتار مرتبط با شغل خود را بهبود بخشند که به نوبه خود به موفقیت کلی سازمان کمک می‌کند (سراسولی^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). در همین حال، فضای کاری یادگیرانه یک اصطلاح گسترده است که فقط به فرصت‌های آموزشی رسمی محدود نمی‌شود، بلکه فرآیندهای غیررسمی را در محیط‌های کاری نیز شامل می‌شود (کوترز^۳ و همکاران، ۲۰۲۰).

¹ Alfay & Naithani

² Cerasoli

³ Coetzer

شاخص مهم و اثرگذاری که ارتباط نزدیکی با فضای کاری یادگیرانه دارد رفتار کاری نوآورانه است. رفتار کاری نوآورانه به مشارکت افراد و گروه‌ها در سازمان‌ها برای معرفی خدمات/محصولات جدید، وظایف یا ایده‌های مرتبط با کار برای کمک به نوآوری کلی و ایجاد نتایج مطلوب اشاره دارد (فرخ و همکاران، ۲۰۲۱). رفتار کاری نوآورانه برای به دست آوردن مزیت رقابتی در مواجهه با محیط کسب و کار که به سرعت در حال تغییر و نامطمئن است، از اهمیت بالایی برخوردار است. رفتار کاری نوآورانه با هدف ارتقای اثربخشی و کارایی سازمان و عملکرد آن است. این متغیر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا کارکنان منبع اصلی نوآوری در هر سازمانی هستند. نوآوری آن‌ها برای موفقیت سازمان به عنوان یک اصل عمل خواهد کرد. با توجه به اهمیت رفتار کاری نوآورانه، سازمان‌ها باید رفتارهای نوآورانه را در میان کارکنان خود پرورش دهند تا در محیط رقابتی معاصر موفق شوند؛ بنابراین نوآوری‌های مبتنی بر کارکنان می‌تواند به سازمان کمک کند تا خود را از رقبای خود متمایز کند و به مزیت رقابتی دست یابد (حسین شاه^۴ و همکاران، ۲۰۲۲).

در سال‌های اخیر، محیط کار بر اثر عواملی مانند پیشرفت فناوری به رقابت در سطح جهانی نیاز دارد و محیط‌های پویای سازمانی باعث تغییر در ساختار سازمان شده است. در چنین شرایطی ارائه ایده‌ها و روش‌های نوآورانه برای بقا و ایجاد رشد و توسعه پایدار و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها ضروری است. از این رو توانایی سازمان‌ها برای ایجاد نوآوری از اهمیت بسیار بالایی برخوردار شده، از این رو استراتژی‌های نوآورانه بخشی جدایی‌ناپذیر از سازمان‌ها به شمار می‌آید. سازمان‌های امروزی به نوآوری‌های سریع و پیوسته در محصولات و خدمات فناوری و فرآیندها نیاز دارند. سازمانی که نتواند محصولات نوآورانه به بازار عرضه کند محکوم به شکست خواهد بود؛ بنابراین سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که از خلاقیت و نوآوری استفاده می‌نمایند به عبارتی ادامه حیات و پویایی سازمان به مدیران و کارکنان آن‌ها، افرادی که خلاق و نوآور باشند تا بتواند سازمان را با شرایط در حال تغییر وفق بدهند که جوابگوی نیازهای جامعه امروزی باشند، بستگی دارد. قابل ذکر است که خلق ایده جدید نیاز به جو سازمانی خاصی دارد که افراد بتواند خود را در وظایف‌شان نشان دهند و بکار گیرند، بدون ترس از عواقب منفی آن به عنوان یک عامل توانمند سازی رفتارهای یادگیری در محیط کار ایجاد شود؛ بنابراین ضرورت شناسایی تأثیر فضای کاری یادگیرانه بر پرورش رفتار کاری نوآورانه، می‌تواند موضوعی جذاب و ارزشمند باشد. در این راستا موضوع فضای کاری یادگیرانه دارای اهمیت می‌باشد زیرا موفق‌ترین سازمان‌ها اگر دچار فقر یادگیری شوند ممکن است به حیات خود ادامه دهند اما هرگز نمی‌توانند از تمامی قابلیت‌های خود استفاده کنند. از این رو در آینده نزدیک تنها سازمان‌هایی می‌توانند ادعای برتری کنند که قادر باشند از قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمامی سطوح سازمانی خود به نحو احسن بهره‌برداری کنند. لذا در همین راستا سوال اصلی در این تحقیق به این صورت مطرح است که آیا فضای کاری یادگیرانه در پرورش رفتار کاری نوآورانه کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معناداری دارد؟ آیا یادگیری رسمی، یادگیری غیر رسمی و یادگیری تصادفی بر بررسی فرصت کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معناداری دارد؟ آیا یادگیری رسمی، یادگیری غیررسمی و یادگیری تصادفی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معناداری دارد؟ آیا یادگیری رسمی، یادگیری غیررسمی و یادگیری تصادفی بر ترویج ایده کارکنان

⁴ Hussain Shah

شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معناداری دارد؟ آیا یادگیری رسمی، یادگیری غیر رسمی و یادگیری تصادفی بر پیاده سازی ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معناداری دارد؟
حال با توجه به آنچه گفته شد این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سؤالات فوق است.

اهمیت و ضرورت تحقیق

این تحقیق نقش نظری و عملی در توسعه منابع انسانی دارد. اهمیت چنین پژوهشی با اشاره به تبعات یادگیری و پویایی محیط سازمان‌ها بهتر مشخص می‌شود. از نظر پژوهشگران مختلف، همانگونه که انسان از استعداد و توان یادگیری برخوردار است و می‌تواند از طریق انجام فعالیت‌های موثر و کشف و اصلاح اشتباهات خود یاد بگیرد، سازمان‌ها نیز از چنین توانایی‌هایی برخوردارند. از این رو پیشرفت سریع و وسیع فناوری اطلاعات در عصر حاضر و رقابت‌های آشکار و پنهان روزافزون در دنیا، اهمیت و ضرورت فضای کاری یادگیرانه را دو چندان نموده است. اهمیت یادگیری مستمر و قوی در سازمان‌ها هرگز تا به این اندازه حیاتی نبوده است. سازمان‌ها مجبورند برای ادامه حیات همواره چیزهای بیشتری یاد بگیرند. از سوی دیگر اکثر سازمان‌ها از عدم وجود رفتار کار نوآورانه رنج می‌برند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه‌های گزافی به سازمان‌ها شده است. علاوه بر این بررسی رفتار کاری نوآورانه ضروری و مهم می‌باشد؛ زیرا رفتار کار نوآورانه باعث پیشرفت و توسعه سازمانی می‌شود. با توجه به اهمیت این موضوع و مطالعات تحقیقی اندکی که در رابطه با بررسی تأثیر فضای کاری یادگیرانه بر پرورش رفتار کاری نوآورانه کارکنان وجود دارد پژوهش حاضر به پر کردن خلا تحقیقات در این زمینه کمک خواهد کرد. اهمیت نظری این تحقیق این است که شواهد علمی بیشتری برای مطالعات بعدی در مورد تأثیر فضای کاری یادگیرانه بر پرورش رفتار کاری نوآورانه مهیا می‌کند.

در مورد چرایی انجام این تحقیق می‌بایست گفت که با توجه به اینکه فضای کاری یادگیرانه و رفتار کاری نوآورانه نقش راهبردی و حیاتی و مهمی در سازمان‌ها دارد، از این رو محقق در نظر دارد موضوع بررسی تأثیر فضای کاری یادگیرانه بر پرورش رفتار کاری نوآورانه کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر را به طور کاربردی و عملیاتی‌تر به اجرا در آورد. از نقطه نظر عملی این تحقیق اطلاعات بهتری برای تصمیم‌گیری در سازمان‌ها و بالابردن تأثیر یادگیری محیطی فراهم می‌کند؛ بنابراین سازمان‌هایی بهتر می‌توانند شرایط و مقتضیات خاص برای غنی‌سازی یادگیری در فضای کاری را برای کارمندان توسعه دهند. همچنین در حوزه کاربردی باید گفت که نتایج بررسی تأثیر فضای کاری یادگیرانه بر پرورش رفتار کاری نوآورانه کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف مدیران، کارکنان و محیط سازمانی کمک ویژه‌ای نماید. همچنین بسترسازی آموزشی در زمینه‌ی شناخت فضای کاری یادگیرانه و رفتار کاری نوآورانه می‌تواند جهت ارائه نهادها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی و به طور کلی نهادها و سازمان‌ها از جمله وزارت نیرو، شرکت توزیع برق کل کشور، شرکت توزیع برق استان بوشهر و دیگر سازمان‌ها کمک شایان توجهی نماید.

پیشینه داخلی

خورشیدی پاجی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری تحول‌آفرین و انگیزه کاری بر رفتار نوآورانه نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر رفتار نوآورانه با نقش واسطه‌ای انگیزه کاری کارکنان شرکت خدمات حمایتی کشاورزی استان مازندران تأثیر دارد. از طرفی رهبری تحول‌آفرین بر رفتار نوآورانه تأثیر ندارد ولی بر انگیزه کاری تأثیر دارد.

یزدانی خطیبانی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رهبری توانمندساز، انسجام گروه کاری و جهت گیری یادگیری فردی بر رفتار نوآورانه فردی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان نتایج نشان داد که رهبری توانمندساز به طور مثبت و معنادار بر رفتار نوآورانه فردی کارکنان اثر گذار است. همچنین اثر انسجام گروه کاری بر رفتار نوآورانه فردی مثبت و معنادار مشاهده شد و اثر جهت گیری یادگیری فردی بر رفتار نوآورانه فردی کارکنان مثبت و معنادار بود.

سویزی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی اثر اشتراک اطلاعات بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان با نقش واسطه یادگیری مبتنی بر کار، و یادگیری تعاملی نتایج نشان داد که فرضیه های مورد مطالعه، اعم از تاثیر مثبت و معنی دار اشتراک اطلاعات بر یادگیری مبتنی بر کار و یادگیری تعاملی، رفتار کاری نوآورانه مورد تایید قرار گرفت. همچنین تاثیر یادگیری مبتنی بر کار و یادگیری تعاملی بر اشتراک اطلاعات و نقش میانجی یادگیری مبتنی بر کار و یادگیری تعاملی در تاثیر اشتراک اطلاعات بر رفتار کاری نوآورانه مورد تایید قرار گرفت.

نصیریان ثمرین (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رفتار نوآورانه و رهبری هوشمند بر یادگیری سازمانی در مدارس از دیدگاه معلمان متوسطه دوره دوم ناحیه ۲ اردبیل نتایج نشان داد که رفتار نوآورانه بر یادگیری سازمانی مدارس از دیدگاه معلمان تاثیر معنی داری دارد و $0/43$ تغییرات یادگیری سازمانی مدارس را پیش بینی می کند. همچنین رهبری هوشمند بر یادگیری سازمانی مدارس از دیدگاه معلمان تاثیر معنی داری دارد و $0/53$ تغییرات یادگیری سازمانی مدارس را پیش بینی می کند. در نهایت یافته ها نشان می دهد که یادگیری سازمانی مدارس، رفتار نوآورانه مدارس و رهبری هوشمند معلمان در وضعیت مناسب قرار دارد.

لطیفی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تاثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان: نقش میانجی یادگیری سازمانی نتایج نشان داد که عدالت سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر گذار است. همچنین عدالت سازمانی بر یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی دار دارد. ضمن آن که نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه عدالت سازمانی و رفتار نوآورانه کارکنان تایید شد.

ریحانی شوکت آباد (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان اشتراک دانش و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه نتایج نشان داد که بین نگرش اشتراک دانش با قصد اشتراک دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین و هنجارهای ذهنی و قصد اشتراک دانش نیز رابطه مثبت و معناداری به دست آمد. در حالی که، بین کنترل رفتار درک شده و قصد اشتراک دانش رابطه معناداری مشاهده نشد. ضریب مسیر قصد اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش نیز مثبت و معنادار است. علاوه بر این، نتایج نشان داد بین اشتراک دانش (نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتار ادراک شده) با رفتار کاری نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

خوراکیان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر توانمندسازی کارکنان بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی مسرت و پیامدهای مثبت آن نتایج نشان داد که نقش میانجی مسرت در رابطه میان توانمندسازی با دو متغیر رضایت شغلی و تعلق خاطر کاری است. همچنین، تاثیر مسرت که منتج از توانمندسازی کارکنان است، بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی رضایت شغلی و تعلق خاطر کاری نیز مورد تایید قرار گرفته است.

لطیفی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی نتایج نشان داد که میان مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی رابطه معنادار و

مثبتی وجود دارد. متغیر مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی ۸/۲۱ درصد از واریانس معادله نوآوری سازمانی را تبیین می‌نمایند.

حسن زاده (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری فراگیر بر رفتار کاری نوآورانه به واسطه امنیت روانشناختی نتایج نشان داد که رهبری فراگیر بر امنیت روانشناختی و رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان مراکز سلامت روان تأثیر مثبت و معنادار داشت. امنیت روانشناختی کارکنان این مراکز رفتارهای نوآورانه آنها را به طرز معناداری افزایش داد. امنیت روانشناختی در رابطه بین رهبری فراگیر و رفتارهای کاری نوآورانه نقش میانجی داشت.

پیشینه خارجی

حسین شاه و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان پرورش رفتار کاری نوآورانه از طریق یادگیری در محل کار در میان کارکنان دانش بنگاه‌های کوچک و متوسط نتایج نشان داد که یادگیری در محل کار باعث تسهیل رفتار کاری نوآورانه در بین کارمندان شرکت‌های کوچک و متوسط می‌شود و یادگیری غیررسمی و تصادفی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ها در مقایسه با روش‌های رسمی یادگیری است.

سانزوال و جامیز^۵ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان منابع انسانی و نوآوری محصول با نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه نتایج نشان داد که سیستم مدیریت منابع انسانی بر نوآوری محصول و رفتار کاری نوآورانه موثر است و همچنین شرکت‌هایی که دنبال نوآوری هستند باید به رفتار کارکنان توجه کنند.

ژو و سانترایت^۶ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان رفتار کاری نوآورانه در شرکت‌های با فناوری پیشرفته: اثر واسطه‌ای زنجیره‌ای امنیت روانی و اشتراک دانش نتایج نشان داد که جو نوآوری سازمانی با ایمنی روانی و رفتار کاری نوآورانه همبستگی مثبت دارد. ایمنی روانی با رفتار کاری نوآورانه همبستگی مثبت داشت. تسهیم دانش با رفتار کاری نوآورانه همبستگی معنادار و مثبت داشت. علاوه بر این، ایمنی روانشناختی و اشتراک دانش نقش واسطه‌ای مهمی در رابطه بین جو نوآوری سازمانی و رفتار کاری نوآورانه ایفا می‌کند و ایمنی روانی با تأثیرگذاری بر اشتراک دانش بین اعضای تیم تحقیقاتی، رفتار کاری نوآورانه فردی را بهبود می‌بخشد.

روسی واران^۷ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تاثیرات یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری درگیری شغلی در اندونزی نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی تاثیر مثبتی در درگیری شغلی دارد که در آن درگیری شغلی تاثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. همچنین یادگیری سازمانی تاثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد، این بدان معناست که درگیری شغلی نقش میانجی‌گری جزئی را دارد.

ژو و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان جوسازمانی، جهت‌گیری نوآوری و رفتار کاری نوآورانه: نقش واسطه‌ای ایمنی روانی و انگیزه درونی نتایج نشان داد که جوسازمانی، جهت‌گیری نوآوری و عوامل روانشناختی (یعنی انگیزه درونی، ایمنی روانی) تأثیر مثبت قابل توجهی بر رفتار کاری نوآورانه دارند. عوامل روانشناختی بیشترین تأثیر را بر رفتار کاری نوآورانه دارند. علاوه بر این، رابطه میانجی عوامل روانشناختی بین محیط بیرونی و رفتار کاری نوآورانه تایید گردید.

⁵ Sanz-Valle & Jiménez

⁶ Xu & Suntrayuth

⁷ Rosiwarna

سندر^۸ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر محیط یادگیری بر رفتار کاری نوآورانه با توجه به نقش رهبری فراگیر در سازمان‌های کوچک پاکستان نتایج نشان داد که محیط یادگیری بر رهبری فراگیر تاثیر مثبت و معنادار دارد، رهبری فراگیر بر رفتار کاری نوآورانه تاثیر دارد.

کورتز و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان فرصت‌هایی برای مشارکت در فعالیت‌های رسمی و غیررسمی آموزش حرفه‌ای و نتایج مرتبط با کار در مشاغل کوچک خدمات حرفه‌ای نتایج نشان داد که اشکال مختلف فضای کاری یادگیرانه می‌تواند به کارکنان کمک کند تا ایده‌های توسعه‌یافته را در کار خود تحقق بخشند.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های اصلی

- فضای کاری یادگیرانه بر پرورش رفتار کاری نوآورانه کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

- یادگیری رسمی بر بررسی فرصت کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
- یادگیری غیررسمی بر بررسی فرصت کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
- یادگیری تصادفی بر بررسی فرصت کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
- یادگیری رسمی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
- یادگیری غیررسمی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
- یادگیری تصادفی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
- یادگیری رسمی بر ترویج ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
- یادگیری غیررسمی بر ترویج ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
- یادگیری تصادفی بر ترویج ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
- یادگیری رسمی بر پیاده سازی ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
- یادگیری غیررسمی بر پیاده سازی ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
- یادگیری تصادفی بر پیاده سازی ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

تعیین حجم نمونه

جامعه آماری در این تحقیق جامعه کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان بوشهر است؛ که پس از انجام مطالعه‌ای مقدماتی روی بخش کوچکی از جامعه آماری و تعیین انحراف معیار، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای پنج درصد و دقت پنجم‌دهم برابر با حجم نمونه برآورد می‌شود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده که بدین ترتیب با مراجعه به سازمان، از کارکنان آن‌ها به‌طور تصادفی نمونه‌گیری به عمل آمد.

$$n \geq \frac{994(1.96)^2 \frac{1}{2} (1 - \frac{1}{2})}{(994 - 1)(5\%)^2 + (1.96)^2 (\frac{1}{2}) (\frac{1}{2})} = 277$$

⁸ Sender

جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان بوشهر می باشد. با توجه به گستردگی و معلوم بودن دقیق جامعه آماری که شامل ۹۹۴ نفر می باشند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از رابطه کوکران حداقل ۲۷۷ نفر تعیین شده و روش نمونه گیری هم تصادفی در دسترس خواهد بود.

توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

ویژگی های دموگرافیک پاسخ دهندگان در قالب نمودار و جدول فراوانی در ادامه آمده است. همانطور که مشاهده می شود، بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگان دارای تحصیلات لیسانس می باشد که ۶۲,۵ درصد از وزن کل را شامل می شود. کمترین فراوانی نیز مربوط به افراد با تحصیلات دکتری (۰,۷ درصد) می باشد.

جدول (۱) توزیع فراوانی تحصیلات افراد

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کاردانی	۴۲	۱۵,۲
کارشناسی	۱۷۳	۶۲,۵
کارشناسی ارشد	۶۰	۲۱,۷
دکتری	۲	۰,۷
مجموع	۲۷۷	۱۰۰

جدول (۲) توزیع فراوانی وضعیت سنی پاسخگویان را نشان می دهد. همانطور که ملاحظه می کنید، بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی ۲۵ سال و کمتر می باشد که ۴۰,۱ درصد از وزن کل را به خود اختصاص داده است.

جدول (۲) توزیع فراوانی سن پاسخ دهندگان

سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۵ سال و کمتر	۱۱۱	۴۰,۱
۲۶ تا ۳۵ سال	۹۴	۳۳,۹
بیشتر از ۳۵ سال	۷۲	۲۶
مجموع	۲۷۷	۱۰۰

جدول (۳) توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان را نشان می دهد. همانطور که ملاحظه می کنید از بین ۲۷۷ نفر موجود، ۱۹۶ نفر (۷۰,۸ درصد) مرد و ۸۱ نفر (۲۹,۲ درصد) نیز زن می باشد.

جدول (۳) توزیع فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۹۶	۷۰,۸
زن	۸۱	۲۹,۲
مجموع	۲۷۷	۱۰۰

جدول (۴) توزیع فراوانی وضعیت سوابق کاری پاسخگویان را نشان می دهد. همانطور که ملاحظه می کنید، سابقه کاری ۱۳،۴ درصد از پاسخ دهندگان کمتر از ۶ سال بوده و سابقه کاری ۲۴،۵ درصد دیگر بین ۶ تا ۱۰ سال گزارش شده است. همچنین سابقه کاری ۲۹،۲ درصد از افراد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و سابقه کاری ۳۲،۹ درصد دیگر بیشتر از ۱۵ سال گزارش شده است.

جدول (۴) توزیع فراوانی سوابق کاری پاسخ دهندگان

سوابق کاری	فراوانی	درصد فراوانی
۵ سال و کمتر	۲۲	۷،۹
۶ تا ۱۰ سال	۷۸	۲۸،۲
۱۱ تا ۱۵ سال	۶۶	۲۳،۸
۱۶ تا ۲۰ سال	۵۸	۲۰،۹
۲۱ تا ۲۵ سال	۳۰	۱۰،۸
۲۶ تا ۳۰ سال	۱۵	۵،۴
بیشتر از ۳۰ سال	۸	۲،۹
مجموع	۲۷۷	۱۰۰

توصیف متغیرهای مورد مطالعه

در جدول زیر شاخصهای توصیفی متغیرهای تحقیق کنکاش و تلخیص شده است. لازم بذکر است که برای ایجاد متغیرها در فضای نرم افزار از میانگین نمرات گویه ها استفاده شده است.

جدول (۵) شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	بازه نمرات کسب شده		چولگی	کشدگی
			کمترین	بیشترین		
یادگیری رسمی	۳،۳۳	۰،۶۸	۱،۲	۵	-۰،۰۸	۰،۸۴
یادگیری غیر رسمی	۳،۴۷	۰،۷۶	۱	۵	-۰،۲۵	-۰،۲۹
یادگیری تصادفی	۳،۶۷	۰،۷۵	۱	۵	-۰،۹۸	۱،۳۶
فضای کاری یادگیرانه	۳،۴۹	۰،۵۷	۱،۴۹	۵	-۰،۵۷	۰،۴۸
بررسی فرصت	۳،۴۳	۰،۸۶	۱	۵	-۰،۲۴	-۰،۵۳
تولید ایده	۳،۵۸	۰،۸۰	۱،۲۵	۵	-۰،۶۸	۰،۱۰
ترویج ایده	۳،۷۲	۰،۷۷	۱،۵	۵	-۰،۴۲	۰،۱۳
پیاده سازی ایده	۳،۵۸	۱،۰۳	۱	۵	-۰،۷۵	-۰،۱۹
پرورش رفتار کاری نوآورانه	۳،۵۷	۰،۶۴	۱،۵۴	۵	-۰،۴۲	-۰،۰۰۵

تعداد نمونه: ۲۷۷

یافته های پژوهش نشان می دهد که میانگین نمرات همه متغیرهای تحقیق بیشتر از ۳ (مرکز طیف ۵ گزینه ای) بدست آمده است. لذا میتوان بدین گونه استدلال نمود که بیشتر افراد گزینه های بالای ۳ را انتخاب کرده اند. عبارتی دیگر نتایج نشان می دهد که وضعیت این متغیرها در سطح بالای متوسط می باشند. گفتنی است که چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه مورد تایید (۳+ و ۳-) قرار دارد که نشان از جمع آوری داده های مطلوب بوده، بطوری که میتوان با اطمینان بالا نتایج حاصله از نمونه را به جامعه آماری تعمیم داد.

شاخص های پایایی (آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی و شاخص rho) و روایی همگرا (AVE)
شاخصهای مربوط به مدل اندازه گیری در جدول زیر گزارش شده است.

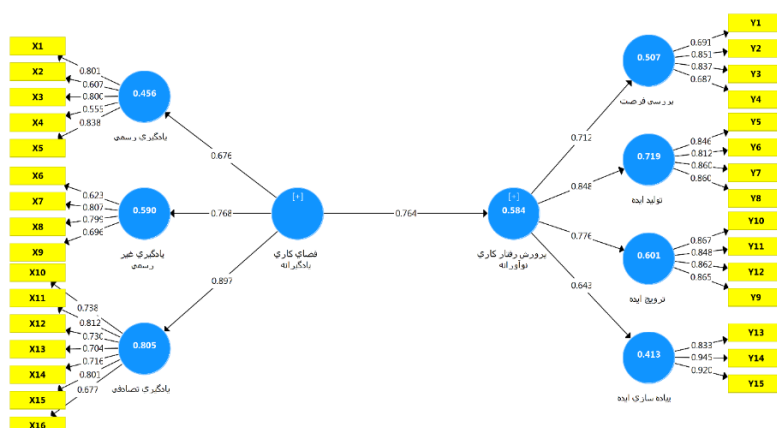
جدول (۶) شاخصهای روایی و پایایی متغیرها

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	Rho_A	ضریب پایایی ترکیبی	AVE	مقادیر اشتراکی
فضای کاری یادگیرانه	۰,۸۶۹	۰,۸۷۹	۰,۸۹۱	۰,۶۱۷	۰,۲۶۸
یادگیری رسمی	۰,۷۷۴	۰,۸۰۷	۰,۸۴۷	۰,۵۳۲	۰,۳۱۱
یادگیری غیر رسمی	۰,۷۱۳	۰,۷۳۱	۰,۸۲۳	۰,۵۴۱	۰,۲۵۰
یادگیری تصادفی	۰,۸۶۲	۰,۸۶۶	۰,۸۹۵	۰,۵۴۹	۰,۳۹۸
پرورش رفتار کاری نوآورانه	۰,۸۹۱	۰,۸۹۷	۰,۹۰۸	۰,۵۶۰	۰,۳۲۱
بررسی فرصت	۰,۷۶۹	۰,۷۹۷	۰,۸۵۳	۰,۵۹۴	۰,۳۳۵
تولید ایده	۰,۸۶۶	۰,۸۶۶	۰,۹۰۹	۰,۷۱۳	۰,۵۱۲
ترویج ایده	۰,۸۸۳	۰,۸۸۴	۰,۹۱۹	۰,۷۴۱	۰,۵۵۴
پیاده سازی ایده	۰,۸۸۲	۰,۸۸۱	۰,۹۲۸	۰,۸۱۱	۰,۵۸۷

یافته های تحقیق نشان می دهد که، آلفای کرونباخ همه متغیرها بیشتر از ۰,۷ محاسبه شده است. لذا پایایی متغیرها با ضریب آلفای کرونباخ تایید می شود. همچنین مقدار ضریب پایایی ترکیبی و شاخص rho برای همه متغیرها نیز بیشتر از ۰,۷ محاسبه شده است. لذا پایایی متغیرها با شاخصهای ذکر شده نیز تایید می شود. مقدار AVE همه متغیر بیشتر از ۰,۵ محاسبه شده است. لذا روایی همگرای متغیرها تایید می شود.

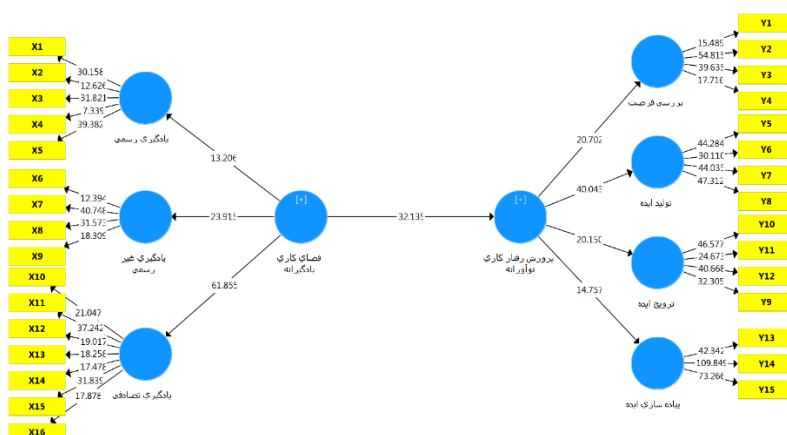
بررسی مدلهای اندازه گیری

مدل اندازه گیری مدلی است که رابطه بین متغیرهای مکنون و سوالات (گویه ها) را مورد بررسی قرار می دهد. نمودار زیر مدل در حالت استاندارد شده بارهای عاملی و ضرایب مسیر را نشان می دهد.



شکل (۱) مدل با ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب مسیر (ارزیابی مدل‌های اندازه گیری)

نمودار زیر مدل در حالت ضرایب معناداری تی را نشان می دهد.



شکل (۲) مدل با ضرایب t-Values (ارزیابی مدل‌های اندازه گیری)

آزمون فرضیه اصلی پژوهش

پس از بررسی مدل‌های اندازه گیری و ساختاری و کلی باید به تفسیر فرضیات پرداخته شود.

➤ **فرضیه اصلی:** فضای کاری یادگیرانه بر پرورش رفتار کاری نوآورانه کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه اول تحقیق در جدول ۷ آمده است.

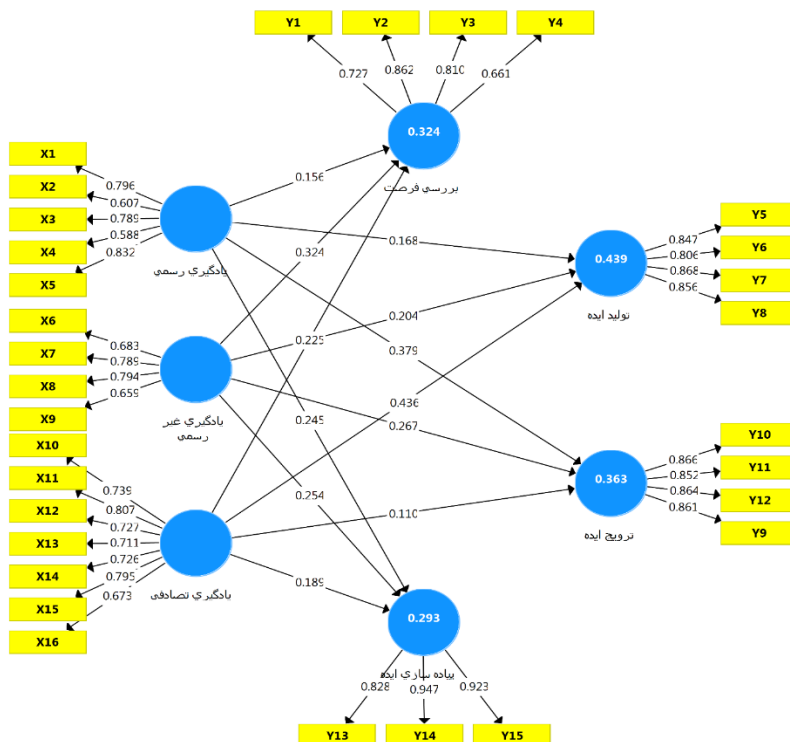
جدول (۷) نتایج مربوط به فرضیه اول

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار آماره تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
فضای کاری یادگیرانه ← پرورش رفتار کاری نوآورانه	۰,۷۶۴	۳۲,۱۳۵	۰,۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۳۲,۱۳۵ و ۰,۷۶۴ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه اصلی تحقیق تایید می شود.

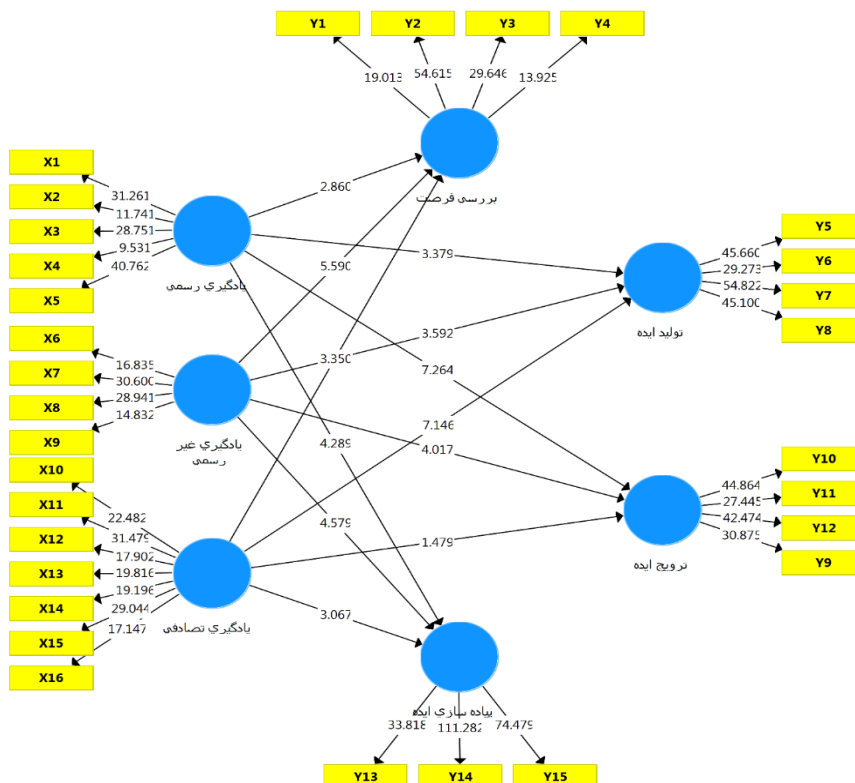
آزمون فرضیه های فرعی پژوهش

نمودار زیر مدل فرعی تحقیق در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده را نشان می دهد.



شکل (۳) مدل فرعی در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده

نمودار زیر مدل فرعی تحقیق در هر حالت ضرایب معناداری تی را نشان می دهد.



شکل (۴) مدل فرعی در حالت معناداری تی

➤ **فرضیه اول: یادگیری رسمی بر بررسی فرصت کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه اول تحقیق در جدول ۸ آمده است.

جدول (۸) نتایج مربوط به فرضیه اول

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار آماره تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
یادگیری رسمی ← بررسی فرصت	۰,۱۵۶	۲,۸۶۰	۰,۰۰۴	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۲,۸۶۰ و ۰,۱۵۶ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰۴) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه اول تحقیق تایید می شود.

➤ **فرضیه دوم: یادگیری غیررسمی بر بررسی فرصت کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه دوم تحقیق در جدول (۹) آمده است.

جدول (۹) نتایج مربوط به فرضیه دوم

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار آماره تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
یادگیری غیر رسمی ← بررسی فرصت	۰,۳۲۴	۵,۵۹۰	۰,۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۵,۵۹۰ و ۰,۳۲۴ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه دوم تایید می شود.

➤ **فرضیه سوم: یادگیری تصادفی بر بررسی فرصت کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه سوم تحقیق در جدول ۱۰ آمده است.

جدول (۱۰) نتایج مربوط به فرضیه سوم

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار آماره تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
یادگیری تصادفی ← بررسی فرصت	۰,۲۲۵	۳,۳۵۰	۰,۰۰۱	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۳,۳۵۰ و ۰,۲۲۵ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰۱) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه سوم تایید می شود.

➤ **فرضیه چهارم: یادگیری رسمی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی داری دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه چهارم تحقیق در جدول ۱۱ آمده است.

جدول (۱۱) نتایج مربوط به فرضیه چهارم

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار آماره تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
یادگیری رسمی ← تولید ایده	۰,۱۶۸	۳,۳۷۹	۰,۰۰۱	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۳,۳۷۹ و ۰,۱۶۸ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰۱) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه چهارم تایید می شود.

➤ **فرضیه پنجم: یادگیری غیررسمی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه پنجم تحقیق در جدول ۱۲ آمده است.

جدول (۱۲) نتایج مربوط به فرضیه پنجم

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار آماره تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
یادگیری غیر رسمی ← تولید ایده	۰,۲۰۴	۳,۵۹۲	۰,۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۳,۵۹۲ و ۰,۲۰۴ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه پنجم تایید می شود.

➤ **فرضیه ششم: یادگیری تصادفی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه ششم تحقیق در جدول ۱۳ آمده است.

جدول (۱۳) نتایج مربوط به فرضیه ششم

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار آماره تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
یادگیری تصادفی ← تولید ایده	۰,۴۳۶	۷,۱۴۶	۰,۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۷,۱۴۶ و ۰,۴۳۶ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده‌های گردآوری شده فرضیه ششم تایید می‌شود.

➤ **فرضیه هفتم: یادگیری رسمی بر ترویج ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی‌دار دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه هفتم تحقیق در جدول ۱۴ آمده است.

جدول (۱۴) نتایج مربوط به فرضیه هفتم

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار آماره تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
یادگیری رسمی ← ترویج ایده	۰,۳۷۹	۷,۲۶۴	۰,۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۷,۲۶۴ و ۰,۳۷۹ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده‌های گردآوری شده فرضیه هفتم تایید می‌شود.

➤ **فرضیه هشتم: یادگیری غیررسمی بر ترویج ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی‌دار دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه هشتم تحقیق در جدول ۱۵ آمده است.

جدول (۱۵) نتایج مربوط به فرضیه هشتم

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار آماره تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
یادگیری غیر رسمی ← ترویج ایده	۰,۲۶۷	۴,۰۱۷	۰,۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۴,۰۱۷ و ۰,۲۶۷ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده‌های گردآوری شده فرضیه هشتم تحقیق تایید می‌شود.

➤ **فرضیه نهم: یادگیری تصادفی بر ترویج ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه نهم تحقیق در جدول ۱۶ آمده است.

جدول (۱۶) نتایج مربوط به فرضیه نهم

نتیجه	سطح معناداری	مقدار آماره تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
رد	۰,۱۴۰	۱,۴۷۹	۰,۱۱۰	یادگیری تصادفی ← ترویج ایده

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی برابر ۱,۴۷۹ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) کمتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۱۴) بیشتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار نیست؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه نهم رد می شود.

➤ **فرضیه دهم: یادگیری رسمی بر پیاده سازی ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه دهم تحقیق در جدول ۱۷ آمده است.

جدول (۱۷) نتایج مربوط به فرضیه دهم

نتیجه	سطح معناداری	مقدار آماره تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰	۴,۲۸۹	۰,۲۴۵	یادگیری رسمی ← پیاده سازی ایده

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۴,۲۸۹ و ۰,۲۴۵ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه دهم تایید می شود.

➤ **فرضیه یازدهم: یادگیری غیررسمی بر پیاده سازی ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه یازدهم تحقیق در جدول ۱۸ آمده است.

جدول (۱۸) نتایج مربوط به فرضیه یازدهم

نتیجه	سطح معناداری	مقدار آماره تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰	۴,۵۷۹	۰,۲۵۴	یادگیری غیر رسمی ← پیاده سازی ایده

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۴,۵۷۹ و ۰,۲۵۴ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰۵) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه یازدهم تایید می شود.

➤ **فرضیه دوازدهم: یادگیری تصادفی بر پیاده سازی ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.**

نتایج مربوط به فرضیه دوازدهم تحقیق در جدول (۱۹) آمده است.

جدول (۱۹) نتایج مربوط به فرضیه دوازدهم

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار آماره تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
یادگیری تصادفی ← پیاده سازی ایده	۰,۱۸۹	۳,۰۶۷	۰,۰۰۲	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۳,۰۶۷ و ۰,۱۸۹ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰۲) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده فرضیه دوازدهم تایید می شود.

نتایج فرضیات

➤ **فرضیه اول: یادگیری رسمی بر بررسی فرصت کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.**

یادگیری رسمی به مواردی اشاره دارد که افراد در آن‌ها به صورت سازماندهی شده و منظم آموزش می‌بینند، مانند درس خواندن در مدارس و دانشگاه‌ها. در صورتی که بررسی فرصت کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر با استفاده از یادگیری رسمی انجام شود، تأثیر معنی‌داری خواهد داشت. در این شرکت، کارکنان با انجام دوره‌های آموزشی و دانشگاه‌های صنعتی در رشته‌های مرتبط با برق، مهارت‌های لازم برای انجام وظایف خود را بهبود خواهند بخشید. این نوع آموزش در کمک به افزایش دانش و مهارت‌های فنی کارکنان تأثیر قابل توجهی دارد. علاوه بر آن، بهبود صلاحیت‌های تفسیر داده، تجزیه و تحلیل و گزارش‌دهی در سازمان نیز برای کارکنان به ارمغان می‌آورد. با افزایش دانش و مهارت‌ها، کارکنان قادر خواهند بود بهبودها و نقاط ضعف در فرآیندها و عملکرد سازمان را شناسایی کرده و راهکارهای مناسبی برای بهبود آن‌ها ارائه دهند. همچنین با استفاده از فرآیندهای نوآورانه و بهره‌وری بهتر از تکنولوژی، این شرکت قادر به بهره‌وری بهتر از منابع خواهد بود. همچنین، افزایش دانش و مهارت‌های کارکنان باعث ارتقاء شغلی آن‌ها خواهد شد. این برای شرکت نیز بسیار مفید است زیرا با عقب نماندن کارکنان خود در روند پیشرفت و آموزش، شرکت قادر به رقابت با سایر شرکت‌ها در بازار کار نخواهد بود. در نتیجه، استفاده از یادگیری رسمی برای بررسی

فرصت‌های کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و به بهبود دانش، مهارت‌ها، عملکرد سازمانی و رشد شغلی کارکنان کمک می‌کند.

نتایج این فرضیه با پژوهش‌های سائزووال و جامیز (۲۰۲۲) و حسن زاده (۱۴۰۰) همسو می‌باشد.

➤ فرضیه دوم: یادگیری غیررسمی بر بررسی فرصت کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی‌دار دارد.

یادگیری غیررسمی می‌تواند تأثیر معنی‌داری بر فرصت‌های کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر داشته باشد. با استفاده از یادگیری غیررسمی، کارکنان می‌توانند مهارت‌های جدیدی را درک کنند، دانش و توانایی خود را پیشرفت دهند و به طور کلی منابعی را برای پیشرفت حرفه‌ای خود فراهم کنند. یادگیری غیررسمی می‌تواند به کارکنان امکان مشارکت در دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی متنوع را بدهد. این دوره‌ها و کارگاه‌ها می‌توانند به کارکنان اجازه دهند تا مهارت‌های خود را توسعه داده و تکنیک‌های جدید را آموزش ببینند. این مهارت‌های جدید می‌توانند عملکرد کارکنان را بهبود بخشند و ابزارها و روش‌های بهتری را در اختیار آن‌ها قرار دهند. به علاوه، یادگیری غیررسمی می‌تواند به کارکنان امکان دسترسی به منابع آموزشی چندرسانه‌ای را بدهد. با دسترسی به این منابع، کارکنان قادر خواهند بود تا به طور ناپیوسته و در هر زمانی که تمایل داشته باشند، به آموزش بپردازند. این منابع می‌توانند شامل ویدئوها، مقالات، پادکست‌ها و دوره‌های آموزشی آنلاین باشند. در نتیجه، یادگیری غیررسمی می‌تواند به کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر امکان دستیابی به فرصت‌های شغلی بیشتر را بدهد و کمک کند تا در زمینه‌های مختلفی مانند توانایی‌های فنی، مدیریتی و ارتباطی بهبود یابند. این به نوبه خود می‌تواند به پیشرفت حرفه‌ای کارکنان و نیز بهبود عملکرد و عملیات شرکت کمک کند.

نتایج این فرضیه با پژوهش‌های خوراکیان و همکاران (۱۴۰۰) و نصیریان ثمرین (۱۴۰۱) همسو می‌باشد.

➤ فرضیه سوم: یادگیری تصادفی بر بررسی فرصت کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی‌دار دارد.

یادگیری تصادفی یک روش آماری است که برای بررسی ارتباط میان متغیرها استفاده می‌شود. در این روش، نمونه‌های تصادفی از جمعیت مورد مطالعه استخراج می‌شوند و سپس ارتباط بین متغیرها با استفاده از آزمون‌ها و تحلیل‌های آماری بررسی می‌شود. در شرکت توزیع برق استان بوشهر، با توجه به انجام یک تحقیق در مورد تأثیر یادگیری تصادفی بر بررسی فرصت کارکنان، می‌توان این تأثیر را بر روی سطح عملکرد، رضایت شغلی یا پیشرفت حرفه‌ای کارکنان بررسی کرد. با استفاده از روش یادگیری تصادفی، می‌توان نمونه‌ای از کارکنان استان بوشهر را انتخاب کرده و به آن‌ها فرصت یادگیری تصادفی ارائه داد. سپس می‌توان با مقایسه عملکرد، رضایت شغلی و پیشرفت حرفه‌ای این گروه با گروه کارکنانی که به طور تصادفی فرصت یادگیری نداشتند، تأثیر یادگیری تصادفی را بررسی کرد. اگر نتایج آزمون‌ها و تحلیل‌های آماری نشان دهد که گروه کارکنانی که فرصت یادگیری تصادفی داشتند، در سطح عملکرد، رضایت شغلی یا پیشرفت حرفه‌ای بهبود قابل ملاحظه‌ای داشته‌اند نسبت به گروه کارکنان کنترل، می‌توان نتیجه گرفت که یادگیری تصادفی تأثیر معنی‌داری بر فرصت کارکنان دارد. با استفاده از این اطلاعات، شرکت توزیع برق استان بوشهر می‌تواند تصمیمات استراتژیک برای بهبود فرصت‌های کارکنان را اتخاذ کند و منابع خود را به طور موثرتر تخصیص دهد.

نتایج این فرضیه با پژوهش های یزدانی خطیبانی (۱۴۰۱) و خورشیدی پاچی (۱۴۰۱) همسو می باشد.

➤ فرضیه چهارم: یادگیری رسمی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی داری دارد.

یادگیری رسمی به عنوان فرایند سیستماتیک و سازمانی برای ارتقاء دانش و مهارت های کارکنان در یک سازمان استفاده می شود. در شرکت توزیع برق استان بوشهر، بهبود و توسعه دائمی عملکرد کارکنان برای بهبود عملکرد و عملکرد بهتر سازمان اساسی است. یکی از جنبه های اساسی یادگیری رسمی، تولید ایده های جدید برای ارتقاء عملکرد است. با آموزش و آشنایی کارکنان با مهارت ها، دانش فنی و مباحث مرتبط با حوزه توزیع برق، آنها قادر خواهند بود ایده های خلاقانه و دستاوردهای نوآورانه ارائه دهند که باعث بهبود فرآیندها و خدمات شرکت خواهد شد. علاوه بر تولید ایده های جدید، یادگیری رسمی می تواند به بهبود توانمندی های فنی و تخصصی کارکنان کمک کند. با آموزش و آشنایی کارکنان با اصول و مفاهیم جدید، آنها قادر خواهند بود مسائل فنی پیچیده را بهتر فهمیده و به طور کارآمدتر راه حل هایی برای آنها پیدا کنند. همچنین، این یادگیری می تواند به آنها کمک کند تا تکنیک ها و روش های جدیدی را برای ارتقاء عملکرد خود در وظایف روزمره خود پیدا کنند. یادگیری رسمی همچنین می تواند به توسعه حرفه ای کارکنان کمک کند. با دستیابی به مدارک و گواهینامه های تحصیلی و حرفه ای، کارکنان قادر خواهند بود به سطوح بالاتری از سازمان پیشرفت کرده و مسئولیت های بیشتری را به عهده بگیرند. همچنین، با آموزش های مرتبط با توسعه حرفه ای، کارکنان می توانند مهارت ها و توانایی های خود را در زمینه هایی مختلف از جمله مدیریت، ارتباطات، تیمی و رهبری بهبود دهند. در نهایت، یادگیری رسمی می تواند به افزایش رضایتمندی کارکنان کمک کند. با ارائه فرصت های یادگیری و توسعه به کارکنان، آنها حس می کنند سازمان به توانایی ها و پتانسیل های آنها اهمیت می دهد و تلاش آنها در بهبود ادامه خواهد داشت. این موضوع باعث افزایش انگیزه و تعهد کارکنان می شود و در نتیجه عملکرد سازمان را بهبود می بخشد.

نتایج این فرضیه با پژوهش های حسین شاه و همکاران (۲۰۲۲) و روسی وارنا (۲۰۲۲) همسو می باشد.

➤ فرضیه پنجم: یادگیری غیررسمی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.

یادگیری غیررسمی یک روش آموزشی است که از آن برای تقویت مهارت ها، دانش و قابلیت های کارکنان استفاده می شود. در حال حاضر، بسیاری از شرکت ها و سازمان ها متوجه شده اند که یادگیری غیررسمی سهم مهمی در افزایش کیفیت و کارایی کارکنان دارد، به ویژه در زمینه ایده پردازی و نوآوری. برای توزیع برق استان بوشهر نیز، این روش آموزشی می تواند تحولی مثبت به همراه داشته باشد. اولین تأثیر معنی دار یادگیری غیررسمی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر، افزایش آگاهی افراد درباره مدل ها، روش ها و فرآیندهای جدید است. این روش آموزشی می تواند به کارکنان کمک کند تا با تکنولوژی های جدید و نوآوری های صنعت برق آشنا شوند و ایده های جدیدی برای بهبود فرآیندهای موجود در شرکت ارائه دهند. دومین تأثیر معنی دار یادگیری غیررسمی، ایجاد فضایی برای تعامل و تبادل ایده بین کارکنان است. این روش آموزشی می تواند با ایجاد فرصت هایی برای گفتگو و هم افزایی، فضای مناسبی برای تبادل ایده ها و نظرات ایجاد کند و به ایجاد فرهنگ کار گروهی و تعاملی در سازمان کمک کند. این نوع فضاها می توانند باعث بهبود روابط داخلی و افزایش همکاری بین کارکنان شرکت شوند و باعث پیدایش

ایده‌های جدید و خلاقانه در سازمان شوند. سومین تأثیر معنی‌دار یادگیری غیررسمی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر، افزایش انگیزه و پشتکار کارکنان است. وقتی کارکنان فرصت و امکان ارائه ایده‌های خود را داشته باشند و مشاهده کنند که این ایده‌ها قدرت تغییر و بهبود فرآیندها را دارند، احساس رضایت و انگیزه بیشتری خواهند داشت که می‌تواند به بهبود تولید ایده و نوآوری کمک کند. با توجه به این تأثیرات معنی‌دار، بهره‌برداری از یادگیری غیررسمی برای تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر، می‌تواند منجر به بهبود عملکرد و افزایش کیفیت خدمات شرکت شود. علاوه بر این که این روش آموزشی به کارکنان کمک می‌کند تا مستقل‌تر و خلاق‌تر عمل کنند، باعث ایجاد رقابت سالمی بین افراد شده و به توسعه سازمان کمک می‌کند.

نتایج این فرضیه با پژوهش‌های سندر و همکاران (۲۰۲۱) و ژو و سانترایت (۲۰۲۲) همسو می‌باشد.

➤ فرضیه ششم: یادگیری تصادفی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر

معنی‌دار دارد.

یادگیری تصادفی بر تولید ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی‌دار دارد. در واقع، این روش یک رویکرد نوین در مدیریت منابع انسانی است که با استفاده از الگوریتم‌های مبتنی بر یادگیری ماشین، به کارکنان امکان ایجاد چندین ایده جدید را می‌دهد. این الگوریتم‌ها با استفاده از مدل‌های نظری و تجربی، ایده‌های جدید و خلاقانه در زمینه توزیع برق تولید می‌کنند. یادگیری تصادفی به کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر امکان می‌دهد به صورت مداوم و پیوسته ایده‌های جدید را تولید کنند. به این ترتیب، با افزایش ایده‌ها، شرکت می‌تواند نوآوری بیشتری در زمینه توزیع برق داشته باشد و از این طریق به بهبود عملکرد و افزایش سودآوری برسد. همچنین، این روش می‌تواند زمینه‌ساز افزایش همکاری و تعامل بین کارکنان شرکت شود و در نتیجه ایجاد محیطی مثبت برای تولید ایده فراهم کند. با استفاده از الگوریتم‌های یادگیری تصادفی، کارکنان قادر به کشف و مدل‌سازی الگوها و روابط موجود در زمینه توزیع برق می‌شوند. این الگوریتم‌ها می‌توانند به تحلیل داده‌های بزرگ و پیچیده کمک کنند و از این طریق اطلاعات مهم و استراتژیک برای بهبود فرآیندهای توزیع برق در اختیار کارکنان قرار دهند. همچنین، با تشخیص الگوها و روابط موجود، این الگوریتم‌ها به کارکنان کمک می‌کنند تا پتانسیل‌ها و نقاط قوت خود را در زمینه تولید ایده‌های جدید بیابند. یادگیری تصادفی باعث می‌شود کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر به صورت خلاقانه‌تر به مسائل و چالش‌های موجود در زمینه توزیع برق نگاه کنند. این روش به کارکنان کمک می‌کند تا رویکردهای نوین و نوآورانه‌ای را در حل مسائل پیش بگیرند و بتوانند راه‌حل‌های خلاقانه‌تری را برای بهبود سیستم توزیع برق پیدا کنند. به این ترتیب، امکان مشاهده بهتر و تشخیص ایده‌های نو است و شرکت می‌تواند به راحتی به بهبود فرآیندهای خود بپردازد.

نتایج این فرضیه با پژوهش‌های کورتز و همکاران (۲۰۲۲) و حسین شاه و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد.

➤ فرضیه هفتم: یادگیری رسمی بر ترویج ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر

معنی‌دار دارد.

یادگیری رسمی، به معنای فرایند آموزش و پرورش که در یک سازمان رسمی انجام می‌شود، است. این نوع آموزش معمولاً توسط افراد حاکم بر عملکرد و ساختار سازمان، مانند مدیران و عضوان اجرایی، ارائه می‌شود. یادگیری رسمی عموماً در قالب دوره‌های آموزشی، کلاس‌های درسی و همایش‌های آموزشی تدریس می‌شود. یکی از اهداف یادگیری

رسمی، ترویج ایده‌های کارکنان سازمان است. با آموزش دادن مباحث مربوط به نوآوری و خلاقیت و تشویق کارکنان به ارائه ایده‌های خود، این فرایند می‌تواند به ترویج ایده‌های نو و خلاق در سازمان کمک کند. همچنین، با عمق بخشیدن به دانش افراد و توسعه مهارت‌هایشان، یادگیری رسمی می‌تواند زمینه‌های مناسبی برای تولید و ارائه ایده‌های مبتنی بر دانش فراهم کند. یادگیری رسمی تأثیر معنی‌داری در شرکت توزیع برق استان بوشهر نیز خواهد داشت. این نوع آموزش می‌تواند با صرفه‌جویی در زمان، هزینه و انرژی بهبودهای عمده‌ای را در این صنعت ایجاد کند. هدف از یادگیری رسمی در این شرکت، آموزش و پرورش کارکنان در زمینه‌های فنی و فرایندی مرتبط با توزیع برق است. با توسعه مهارت‌های فنی و علمی کارکنان، می‌توان ایده‌های نو و بهبودهای عمده‌ای در فرایند توزیع برق ایجاد کرد که می‌تواند به بهبود عملکرد و افزایش کارایی شرکت کمک کند. به علاوه، یادگیری رسمی می‌تواند به ارتقاء فرهنگ ایده‌پردازی و نوآوری در سازمان کمک کند. با ایجاد فرصت‌هایی برای کارکنان برای یادگیری و برنامه‌ریزی استفاده از ایده‌های خود، این فرایند می‌تواند فضای محیطی را فراهم کند که افراد به اشتراک‌گذاری ایده‌هایشان تشویق می‌شوند. اگر کارکنان به عنوان یکی از ارزشمندترین دارایی‌های سازمان شناخته شوند و ایده‌های آن‌ها به عنوان منبع اصلی نوآوری در نظر گرفته شوند، سازمان می‌تواند به میزبانی ایده‌های بسیاری بپردازد و باعث بهبود الگوها و عملکرد سازمانی خود شود.

نتایج این فرضیه با پژوهش‌های روسی وارنا (۲۰۲۲) و سندر و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد.

➤ فرضیه هشتم: یادگیری غیررسمی بر ترویج ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی‌دار دارد.

یادگیری غیررسمی بر ترویج ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی‌داری دارد. ایده کارکنان به عنوان یکی از عوامل کلیدی برای توسعه و پیشرفت سازمان محسوب می‌شود. با برنامه‌ریزی و اجرای مناسب برای توسعه ایده‌های کارکنان، سازمان می‌تواند از استعدادها و تخصص‌های درونی خود بهره‌برده و نوآوری را بهبود بخشد. یادگیری غیررسمی شامل تمام فرآیندهایی است که کارکنان با استفاده از روش‌های خودآموزی و آموزشهای مستمر، مهارت‌های لازم برای توسعه ایده‌هایشان را ارتقا می‌دهند. با افزایش دانش و توانمندی کارکنان، احتمال موفقیت و عملکرد بهتر در ترویج ایده‌های نوآورانه افزایش می‌یابد. این نوع یادگیری می‌تواند باعث افزایش انگیزه و خلاقیت کارکنان شده و باعث بهبود فرهنگ سازمانی نوآوری می‌شود. همچنین، یادگیری غیررسمی می‌تواند به افزایش همکاری و اشتراک‌گذاری دانش بین کارکنان منجر شود. با ایجاد فضایی برای تعامل و تبادل اطلاعات، کارکنان می‌توانند ایده‌ها و دانش خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و از تجارب یکدیگر بهره‌برداری کنند. این تعاملات باعث تشکیل شبکه‌های بین افرادی در سازمان می‌شود که بتوانند به عنوان پلتفرمی جهت ایجاد ایده‌های نو در سازمان عمل کنند؛ بنابراین، یادگیری غیررسمی به عنوان یک عامل مهم در ترویج ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیرات معنی‌داری دارد. این نوع یادگیری باعث افزایش توانمندی و انگیزه کارکنان می‌شود و در نهایت باعث بهبود عملکرد و افزایش نوآوری در سازمان خواهد شد.

نتایج این فرضیه با پژوهش‌های سانزووال و جامیز (۲۰۲۲) و ژو و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد.

➤ فرضیه نهم: یادگیری تصادفی بر ترویج ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.

یادگیری تصادفی یک روش یادگیری است که در آن، اطلاعات جدید به صورت تصادفی به مدل یادگیری داده می شود. این روش اغلب در مواردی استفاده می شود که داده ها به صورت بزرگ برای آموزش مدل در دسترس قرار نداشته باشند و یا زمان و هزینه تجمع و آماده سازی داده ها بسیار بالا باشد. در صورتی که ایده از سوی کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر ترویج شود، لزوماً می توان انتظار داشت که یادگیری تصادفی بر ترویج این ایده تأثیر مستقیم و محسوسی نداشته باشد. یادگیری تصادفی جهت ارزیابی اثربخشی یک ایده می تواند مورد استفاده قرار گیرد. به این صورت که مدل یادگیری با استفاده از داده هایی که به صورت تصادفی ارائه می شوند، آموزش می بیند و در نهایت از یک معیار ارزیابی برای سنجش تأثیر ایده استفاده می کند. اگر نتیجه ارزیابی نشان دهد که یادگیری تصادفی تأثیر قابل توجهی در بالا بردن ایده نداشته است، می توان نتیجه گرفت که یادگیری تصادفی بر ترویج ایده کارکنان تأثیر مستقیمی نداشته است. همچنین، در برخی از موارد ممکن است یادگیری تصادفی تأثیر غیرمستقیمی در ترویج ایده داشته باشد. به عنوان مثال، اگر در شرکت توزیع برق استان بوشهر، روحیه و انگیزه کارکنان برای برخورد با چالش ها و پیشنهاد ایده های جدید با اعتماد به نفس بالا باشد، این موضوع می تواند باعث شود که کارکنان به خودآموزش و یادگیری تصادفی روی برنامه ها و راهکارها تمایل بیشتری داشته باشند و در نتیجه، ایده های جدید را بهبود دهند و آن ها را ترویج کنند. در این صورت، می توان گفت که یادگیری تصادفی به صورت غیرمستقیم تأثیر مثبتی بر ترویج ایده کارکنان در شرکت توزیع برق استان بوشهر می گذارد. به طور کلی، برای اثبات اینکه یادگیری تصادفی بر ترویج ایده کارکنان در شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر ندارد، نیاز به بررسی عوامل دیگر موثر بر ترویج ایده از جمله فرهنگ سازمانی، سیاست ها و رویه های مدیریتی، انگیزه و رضایت شغلی کارکنان، رهبری و استراتژی های مدیریتی و ... است. تشخیص عواملی که در ترویج ایده از طریق یادگیری تصادفی موثر هستند یا در برابر آن عامل مستحکم می شوند، می تواند به مدیران کمک کند تا استراتژی ها و راهبردهایی را انتخاب کنند که بهبود روند ترویج ایده را ارتقا دهند. نتایج این فرضیه با پژوهش های سندر و همکاران (۲۰۲۱) و سانزووال و جامیز (۲۰۲۲) همسو می باشد.

➤ فرضیه دهم: یادگیری رسمی بر پیاده سازی ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.

یادگیری رسمی به عنوان یک فرآیند سازماندهی شده برای یادگیری توسط افراد به منظور بهبود فرآیندها و اجرای بهتر وظایف مورد نیاز در یک سازمان، می تواند تأثیر معنی داری بر پیاده سازی ایده های کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر داشته باشد. اولاً، یادگیری رسمی کارکنان کمک می کند تا مهارت ها و دانش خود را در زمینه هایی که نیازمند ایده های خلاقانه و نوآورانه هستند، بهبود بخشند. به وسیله یادگیری رسمی، کارکنان می توانند به صورت سازمان یافته و منطقی به یادگیری اصول جدید و به روز دست پیدا کنند و این مهارت ها را در برقراری ارتباط با همکاران و مشتریان باکار بگیرند. ثانیاً، با ارائه دوره های یادگیری رسمی به کارکنان، شرکت می تواند زیرساخت های ضروری برای پیاده سازی ایده ها را ایجاد کند. برای مثال، اگر کارکنان در زمینه فن آوری اطلاعات و ارتباطات ضعیف عمل کنند، نمی توانند به صورت مؤثر از ایده های خود استفاده کنند. با ارائه دوره های آموزشی در این زمینه، شرکت می تواند افراد را به طور جدی متعهد کند و آن ها را آماده پذیرش و پیاده سازی ایده ها کند. سوماً، یادگیری رسمی به کارکنان اعتماد

به نفس می‌دهد و آن‌ها را رهبرهای بهبود فرآیند می‌سازد. با دستیابی به دانش و مهارت‌ها، کارکنان می‌توانند به عنوان خبرگان در زمینه خود به شناخته شوند و به انگیزه و اعتماد به نفس بالاتری برای پیاده‌سازی ایده‌های خود برخوردار شوند. این باعث می‌شود تا کارکنان به عنوان منابع مهمی در فرآیند بهبود شرکت نقش داشته باشند؛ و در آخر، یادگیری رسمی باعث می‌شود تا افراد توانایی تفکر بر اساس آموخته‌ها را پیدا کنند. این مهارت به کارکنان این امکان را می‌دهد تا بر اساس دانش و مهارت‌هایی که از دوره‌های یادگیری رسمی به دست می‌آورند، به طور نوآورانه و خلاقانه به حل مسائل و بهبود فرآیندها بپردازند. این مهارت به شرکت کمک می‌کند تا به راحتی و به طور پیوسته با تغییرات در صنعت انرژی همراه شود و مسیریابی مناسب را برای ایده‌های نوین ارائه کند.

نتایج این فرضیه با پژوهش‌های خوراکیان و همکاران (۱۴۰۰) و ریحانی شوکت آباد (۱۴۰۱) همسو می‌باشد.

➤ فرضیه یازدهم: یادگیری غیررسمی بر پیاده‌سازی ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.

یادگیری غیررسمی، یکی از شیوه‌های پیاده‌سازی ایده کارکنان است که توانایی تاثیرگذاری معنی دار بر کیفیت و بهبود عملکرد شرکت توزیع برق استان بوشهر را داراست. این نوع یادگیری، به کارکنان این شرکت این امکان را می‌دهد تا در طول انجام وظایف روزمره خود، ایده‌ها و نوآوری‌های خود را به اشتراک بگذارند و از تجارب دیگران بهره‌برداری کنند. همچنین، این رویکرد یادگیری بر پیاده‌سازی ایده‌های کارکنان تأثیر مستقیمی دارد. به دلیل اینکه در فرآیند یادگیری، توانایی تشخیص و انتقال ایده‌ها به صورت مستقیم تقویت می‌شود، کارکنان می‌توانند ایده‌های جدید را پیشنهاد دهند و در صورت تأیید اجرای آن‌ها را آغاز کنند. این فرآیند باعث می‌شود که کارکنان از تأثیر مثبت خود در روند پیشرفت شرکت آگاه شوند و باعث افتخار و امتیاز بالاتری برای آن‌ها شود. با اجرای یادگیری غیررسمی، کارکنان به محیطی توانمند جهت ایجاد ایده‌های خلاقانه و نوآورانه وارد می‌شوند. به این صورت که ایده‌ها می‌توانند از نواحی مختلفی به وجود بیایند، از جمله فرآیندهای کسب و کار، فناوری و همکاری با شرکای تجاری. با توانمندی در ایجاد راهکارهای خلاقانه، کارکنان به خودآگاهی بیشتر در تحلیل و بهبود ایده‌های خود می‌رسند. در نهایت، پیاده‌سازی ایده کارکنان توسط این شرکت، به توانایی کارکنان در استفاده بهینه از منابع و دانش‌های خود و همچنین توانمندی‌های خود کارکردی اثر می‌گذارد. به این صورت که کارکنان می‌توانند از دانش خود در زمینه‌هایی که تخصص و تجربه دارند، بهره‌برداری کنند و توانایی‌ها و مهارت‌های خود را بهبود بخشند. این ادامه یادگیری غیررسمی، به کشف استعدادها و پنهان و توانمندی‌های جدید در کارکنان این شرکت کمک می‌کند. در نتیجه، این روش غیررسمی تأثیر معنی‌داری در کیفیت و بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت شرکت توزیع برق استان بوشهر خواهد داشت.

نتایج این فرضیه با پژوهش‌های لطیفی (۱۴۰۱) و سویزی (۱۴۰۱) همسو می‌باشد.

➤ فرضیه دوازدهم: یادگیری تصادفی بر پیاده‌سازی ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر تأثیر معنی دار دارد.

یادگیری تصادفی به معنای بهره‌برداری از مجموعه‌ای از الگوریتم‌ها و روش‌ها برای حل یک مسئله است با استفاده از داده‌های تصادفی. در صنعت توزیع برق، شرکت‌ها برای بهینه‌سازی عملکرد و بهره‌وری، نیاز به تصمیم‌گیری‌های صحیح و هوشمند دارند. در این جا، یادگیری تصادفی می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا روش‌های بهینه برای تقسیم بار بین خطوط

انتقال و زیرساخت‌های توزیع برق را پیدا کنند. یکی از ایده‌های کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر، استفاده از الگوریتم‌های یادگیری تصادفی برای بهینه‌سازی مدیریت بار است. با توجه به نوسانات و تغییرات ناگهانی در تقاضای برق، مدیریت بار برق به یک فاکتور حیاتی تبدیل شده است. با استفاده از الگوریتم‌های یادگیری تصادفی، می‌توان تصمیم‌گیری‌های بهتری برای تقسیم بار بین خطوط انتقال و زیرساخت‌های توزیع انجام داد که منجر به بهبود عملکرد و کاهش خطاها و نوسانات ناخواسته خواهد شد. علاوه بر این، یادگیری تصادفی می‌تواند نقش مهمی در پیش‌بینی اختلالات و خرابی‌های برق داشته باشد. با استفاده از الگوریتم‌های یادگیری تصادفی و تجزیه و تحلیل داده‌های تاریخی و فعلی، می‌توان الگوهایی را شناسایی کرد که به تشخیص و پیش‌بینی اختلالات و خرابی‌ها کمک می‌کنند. این امر به شرکت‌های توزیع برق این امکان را می‌دهد تا از قبل در مورد خرابی و اختلالات احتمالی آگاه شده و اقدامات مناسبی را برای جلوگیری از اتفاقات ناخواسته انجام دهند؛ بنابراین، می‌توان گفت که یادگیری تصادفی تأثیر معنی‌داری در پیاده‌سازی ایده کارکنان شرکت توزیع برق استان بوشهر خواهد داشت. این روش قادر است بهبود عملکرد، بهره‌وری و کیفیت خدمات شرکت را بهبود بخشد و باعث کاهش هزینه‌ها و افزایش سهم بازار شرکت در صنعت توزیع برق شود. به طور خلاصه، یادگیری تصادفی راه حلی قابل اعتماد و قدرتمند برای بهبود عملکرد و بهره‌وری در صنعت توزیع برق است.

نتایج این فرضیه با پژوهش‌های حسن زاده (۱۴۰۰) و لطفی (۱۴۰۰) همسو می‌باشد.

محدودیت‌های تحقیق

محدودیت‌های در اختیار محقق

- ۱- پیدا نکردن جدیدترین منابع لاتین به جهت جدید بودن نوع پژوهش
- ۲- نبودن منابع فارسی به روز برای تهیه این پژوهش به دلیل بدیع بودن پژوهش

محدودیت‌های خارج از اختیار محقق

- ۱- عدم توجه به گویه‌ها در بین بعضی از پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه برای تعیین دقیق مفهوم مورد نیاز.
- ۲- وجود فضای محافظه کارانه که ممکن است پاسخگویی به پرسشنامه‌ها را متأثر ساخته باشد.
- ۳- برگشت ندادن به موقع و تکمیل پرسشنامه از سوی برخی پاسخ‌دهندگان، یکی از عمده‌ترین مشکلاتی بود که باعث طولانی شدن پژوهش حاضر گردید.

پیشنهادهای کاربردی

- ارتقاء فضای کار با توجه به مفاهیم یادگیری و نوآوری، از انتخاب دکوراسیون تا تجهیزات تکنولوژیک، جهت تشویق به تفکر نوآورانه.
- ایجاد دوره‌های آموزشی تازه با تاکید بر اصول یادگیری نوآورانه و اجرای آن‌ها برای افراد با اهداف و تجربه‌های مختلف.
- تشویق کارکنان به تشکیل گروه‌های کوچکی که ایده‌پردازی و حل مسائل را از طریق تبادل نظرهای خلاقانه انجام دهند.
- ترکیب آموزش‌های رسمی، غیررسمی و تصادفی جهت ایجاد تجربه‌ی یادگیری چندپهلوی که تشویق به نوآوری شود.

- ایجاد محیط‌های تشویقی برای تعامل و تبادل ایده‌ها، از جلسات تخصصی تا فرصت‌های شبکه‌سازی.
- ایجاد فرهنگی که از کارکنان خواسته و تشویق به ارائه ایده‌های نوآورانه را داشته باشد.
- بهره‌برداری از فناوری‌های مثل پلتفرم‌های آنلاین برای به اشتراک گذاری ایده‌ها، وینارهای تخصصی و انجام ارزیابی‌های آنلاین.
- پایش و ارزیابی دوره‌های آموزشی و تغییرات اعمال شده در فضای کاری به منظور اطمینان از اثربخشی تغییرات انجام شده.

منابع

- اکرمی، رضا، (۱۴۰۱)، تأثیر رهبری فراگیر بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی یادگیری سازمانی، مورد مطالعه: کارخانه کاشی آراین سرام شهرستان ابرکوه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام‌نور استان یزد.
- حسن‌زاده، علیرضا، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر رهبری فراگیر بر رفتار کاری نوآورانه به واسطه امنیت روانشناختی (مورد مطالعاتی: کارکنان مراکز بهداشت روان شهر هرات)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.
- خوراکیان، علیرضا، راهنما، سیده نرگس، اسلامی، قاسم، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی مسرت و پیامدهای مثبت آن، چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۱۲، شماره ۳.
- خورشیدی‌پاجی، موسی، (۱۴۰۱)، تأثیر رهبری تحول‌آفرین و انگیزه کاری بر رفتار نوآورانه (مورد مطالعه: شرکت خدمات حمایتی کشاورزی استان مازندران)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی فردرین.
- ریحانی‌شوکت‌آباد، فرزانه، (۱۴۰۱)، اشتراک دانش و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه: مطالعه موردی یک شرکت تولیدی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.
- سویزی، امیر، (۱۴۰۱)، بررسی اثر اشتراک اطلاعات بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان با نقش واسطه یادگیری مبتنی بر کار، و یادگیری تعاملی (مورد مطالعه: معلمان و مدیران هنرستان‌های پسرانه دولتی آموزش و پرورش ناحیه ۶ مشهد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.
- لطفی، حسن، (۱۴۰۰)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی در کارکنان بانک انصار خراسان شمالی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی حکیمان بجنورد.
- لطیفی، مرضیه، (۱۴۰۱)، تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان: نقش میانجی یادگیری سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی راغب اصفهانی.
- نصیریان ثمرین، کریم، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر رفتار نوآورانه و رهبری هوشمند بر یادگیری سازمانی در مدارس از دیدگاه معلمان متوسطه دوره دوم ناحیه ۲ اردبیل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل.
- یزدانی‌خطیبانی، تیمور، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر رهبری توانمندساز، انسجام گروه کاری و جهت‌گیری یادگیری فردی بر رفتار نوآورانه فردی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گیلان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی مهر آستان.

Alfy, S. E., Naithani, P. (2021). Antecedents of innovative work behaviour: A systematic review of the literature and future research agenda. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(1), 1–19.

- Cerasoli, C. P., Alliger, G. M., Donsbach, J. S., Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., Orvis, K. A. (2022). Antecedents and outcomes of informal learning behaviors: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 33(2), 203–230.
- Coetzer, A., Susomrith, P., & Ampofo, E. T. (2020). Opportunities to participate in formal and informal vocational learning activities and work-related outcomes in small professional services businesses. *Journal of Vocational Education & Training*, 72(1), 88–114.
- Hussain Shah, S. T., Ali Shah, S. M., El-Gohary, H. (2022). Nurturing Innovative Work Behaviour through Workplace Learning among Knowledge Workers of Small and Medium Businesses. *Journal of the Knowledge Economy*, <https://doi.org/10.1007/s13132-022-01019-5>.
- Rosiwarna, A., Siti, H., Niode, M. (2022). The effects of Learning Organization towards Employees' Innovative Behavior Mediated by Work Engagement (A Study in Indonesia) *International Conference of Organizational Innovation*. Vol 131.pp159-164.
- Sanz-Valle, R., Jiménez, D. J. (2022). HRM and product innovation: does innovative work behaviour mediate that relationship?. *Management Decision*.
- Xu, Z., Suntrayuth, S. (2022). Innovative work behavior in high-tech enterprises: Chain intermediary effect of psychological safety and knowledge sharing. *Front. Psychol.* 13:1017121. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1017121
- Xu, Z., Wang, H., Suntrayuth, S. (2022). Organizational Climate, Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, Volume 2022, Article ID 9067136, <https://doi.org/10.1155/2022/9067136>.