

ارتباط بین توسعه استعداد معلمان با خلاقیت در مدارس ابتدایی

آزاده یاری مقدم

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران Azadeh.yari1395@gmail.com

چکیده

هدف از انجام تحقیق بررسی رابطه بین توسعه استعداد معلمان با خلاقیت در مدارس ابتدایی شهر تهران بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه معلمان شهر تهران بودند که بر اساس جدول مورگان ۳۸۴ نفر به صورت تصادفی در تحقیق شرکت کردند. جهت تحلیل داده ها از رگرسیون و همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین توسعه استعداد معلمان و کلیه ابعاد آن با خلاقیت در معلمان ابتدایی رابطه معنی داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: توسعه استعداد، آموزش و پرورش، خلاقیت

مقدمه

سازمان‌ها رکن اصلی اجتماعات کنونی هستند. در زندگی امروزی به هیچ وجه نمیتوان از پیوند با سازمان فرار کرد (ابزری و سرایداران، ۱۳۷۶). در این میان سازمان‌های آموزشی به علت گستردگی، منحصر به فرد بودن و اهمیت در رشد و توسعه از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردارند (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۴). در واقع، تردیدی نیست که سازمان‌های آموزشی یکی از مهم‌ترین، موثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها می‌باشند که عهده‌دار تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه و هم‌چنین تأمین‌کننده‌ی منابع انسانی دیگر سازمان‌ها هستند. منابع انسانی امروزه به عنوان سرمایه سازمان محسوب شده و عامل اصلی بقای آن هستند. با پیچیده‌تر شدن محیط و تنوع فرهنگ‌ها و مشاغل تدریجاً نقش منابع انسانی هم‌تغییر کرده است. سازمان‌های امروزی نیاز به نیروهای خلاق، انعطاف‌پذیر و پاسخگو دارند و از سوی دیگر جذب و انتخاب این نیروها از چالش‌های مهم مدیریت است (هوی و فرگوسن، ۱۹۸۵).

در اقتصاد امروز، نیروی انسانی با استعداد مهم‌ترین جزء موفقیت است و آنچه سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌سازد، سرمایه انسانی است. به عبارت دیگر، رقابت میان سازمان‌ها، به رقابت میان استعدادهایی که سازمان‌ها در اختیار دارند، تبدیل شده است. در سال‌های اخیر، مدیریت استعداد به عنوان عاملی که در موفقیت سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کند و برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید در نظر گرفته شده است. در مدیریت استعداد این نکته سازمان‌ها چه افرادی را به منزله‌ی استعداد در نظر می‌گیرند؛ بسیار مهم است. تعریف استعدادهای کمی دشوار است زیرا هر سازمانی نگرش و نظر خاص خود را در این زمینه دارد و تعریف جهانی و مشترکی از آن وجود ندارد. استعداد مجموعه‌ای از توانایی‌های فرد شامل مهارت، دانش و ظرفیت برای رشد و توسعه می‌باشد (درویشی و همکاران، ۱۳۹۷).

در تفکر سنتی مدیریت منابع انسانی، توسعه فقط از طریق آموزش، امکان‌پذیر بود و اعتقاد بر این بود که توسعه زمانی اتفاق می‌افتد که فرد بتواند مدیر خوبی باشد، ولی در تفکرات نوین منابع انسانی اعتقاد بر این است که توسعه از طریق تجارب شغلی، مربیگری و ... صورت می‌پذیرد و مدیر، عامل اصلی توسعه کارکنان خود می‌باشد. در این خصوص مدیریت استعداد از جدیدترین موضوعات حوزه منابع انسانی است و هدف آن پرداختن به مباحث جذب، توسعه و نگه‌داشت استعدادهای برترین‌های سازمان است. مدیریت استعدادهای نوعی تغییر پارادایمی از مدیریت منابع انسانی سنتی با مدرن است که توجه ویژه‌ای بر نخبگان سازمانی است (زین‌آبادی و دیگران، ۱۳۹۷). در آموزش و پرورش استعداد می‌تواند به عنوان عامل مهم در موفقیت مدرسه در نظر گرفته شود. از این رو جذب افراد با استعداد به تنهایی کافی نیست بلکه باید استراتژی برنامه‌ریزی شده‌ی برای استفاده از توانایی آن‌ها و حفظ تعهد افراد با استعداد در مدرسه وجود داشته باشد.

امروزه سازمان‌های فراصنعتی، سازمان‌های دانش‌مدار هستند و موفقیت و بقا آن‌ها به خلاقیت، نوآوری، تنوع و نوجویی وابسته است. محققین خلاقیت در تحقیقات خویش، دیدگاه خود را از سطح متغیرهای فردی به سطح متغیرهای زمینه‌ای توسعه دادند. آنها دریافته‌اند که محیط‌ها فرصتهایی را از طریق رفع محدودیتها و پاداش دادن‌ها برای شکوفایی خلاقیت فراهم می‌نمایند، براساس این استدلال، کشورهای پیشرفته بر آموزش خلاقیت تأکید بسیار کرده و در این راستا در انتخاب افراد خلاق، نوآور و آینده‌نگر، که رهیافتهای بدیع و خلاق برای مسائل پیچیده ارائه کنند توجه خاص مبذول داشته‌اند (افرازه، ۲۰۰۵). سازمانهای خلاق خصوصیات ویژه‌ای را دارا هستند. مهمترین ویژگی این سازمانها انعطاف‌پذیری آنها در رویارویی با بحرانهایی است که غالباً ناشی از رقابتهای اقتصادی است. افزایش خلاقیت در سازمانها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. نقش مدیر در پرورش خلاقیت، تحریک و تشویق کارکنان، تفویض اختیار به کارکنان، پیدا کردن ذهنهای خلاق و استفاده از خلاقیت دیگران است (لیلیو و وو، ۲۰۱۰). برنامه‌های موفق مدیریت دانش میتواند عملکرد شرکت را بهبود بخشد. مفهوم عملکرد دارای ابعاد گوناگون است و میبایست موقعیت و عملکرد شرکت را با توجه به رقبا ارزیابی نمود. در یک دید جامع از عملکرد نه تنها چشم‌انداز مالی بلکه میبایست میزان خلق ارزش را نیز

در نظر گرفت (وظیفه دوست و همکاران، ۱۳۹۳). تحقیق حاضر به دنبال پاسخ گویی به این سوال بود که آیا رابطه ای بین توسعه استعداد معلمان با خلاقیت در مدارس ابتدایی وجود دارد.

روش شناسی

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه معلمان شهر تهران بودند که بر اساس جدول مورگان ۳۸۴ نفر به صورت تصادفی در تحقیق شرکت کردند. در مرحله اجرای پژوهش پس از ارائه توضیحات مقدماتی درباره ابزار اندازه گیری و هدف از اجرای آزمون، نحوه پاسخ گویی به آزمون ها برای شرکت کنندگان به طور مفصل شرح داده شد. در خصوص ملاحظات اخلاقی پس از کسب رضایت نامه از افراد و دادن آگاهی های لازم، به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت شده فقط در این پژوهش استفاده خواهد شد و از هرگونه سوء استفاده محفوظ خواهد بود. برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش از پرسش نامه استفاده شد. پرسشنامه تحقیق شامل بخش اطلاعات دموگرافیک کارکنان، پرسش نامه توسعه استعداد که شامل ۲۵ سوالی بود و قادر به اندازه گیری توسعه استعداد در ۶ بعد؛ ژنتیک، عاطفی (ویژگی های شخصی)، شناختی (هوش)، استعداد حیاطه ها، خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جنسیت و شانس)، خار می پردازد. نمره گذاری پرسشنامه توسعه استعداد بر اساس یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت انجام م یگیرد که امتیاز هر یک به صورت؛ خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) می باشد. سنجش خلاقیت بر اساس مدل تورنس (۱۹۷۹) شامل چهار بعد سیاسی، انعطاف، ابتکار و بسط با جزئیات در ۱۵ سوال بود. روایی پرسش نامه مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. یافته ها ضریب ۰/۷۱۷ برای خلاقیت و ۰/۸۶ برای توسعه استعداد نشان داد که نشان دهنده پایایی مطلوب ابزار اندازه گیری است. جهت تحلیل داده ها از رگرسیون و همبستگی پیرسون استفاده شد. در کلیه تحلیل ها سطح معنی داری $p < 0.05$ در نظر گرفته شد.

نتایج

نتایج آزمون آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول ۱ ارائه شده است (جدول ۱). نتایج این آزمون حاکی از طبیعی بودن توزیع داده ها بود ($p > 0.05$).

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	K-S Z	p
توسعه استعداد	۴/۱۲	۰/۷۴	۱/۵۲	۰/۳۸
خلاقیت	۳/۹۳	۰/۶۷	۱/۲۴	۱/۰۸

مطابق جدول ۲ پراکندگی معلمان بر اساس جنسیت نشان می دهد که تعداد ۲۴۳ نفر مرد و ۱۴۱ نفر زن بودند.

جدول ۲: تعداد و درصد آزمودنی ها بر اساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۲۴۳	۰/۶۳
مرد	۱۴۱	۰/۳۷
جمع	۳۸۴	۰/۱۰۰

جدول ۳ میزان پراکندگی آزمودنی ها بر اساس میزان تحصیلات را نشان می دهد که بر اساس آن ۱۶۸ نفر لیسانس، ۱۷۴ نفر فوق لیسانس و ۴۲ نفر دکترا بودند.

جدول ۳: تعداد و درصد آزمودنی ها بر اساس سطح تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
لیسانس	۱۶۸	۰/۴۳
فوق لیسانس	۱۷۴	۰/۴۵
دکتر	۴۲	۰/۱۲
جمع کل	۳۸۴	۰/۱۰۰

جهت بررسی رابطه بین متغیرها از همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است. مشاهده می شود که بین توسعه استعداد معلمان با خلاقیت و زیر مقیاس های آن رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۴. همبستگی بین متغیرهای تحقیق

توسعه استعداد	ژنتیک	عاطفی	شناختی	استعداد	خورشیدهای محیطی	خار		
۰/۵۷	۰/۳۸	۰/۴۲	۰/۴۱	۰/۳۷	۰/۳۶	۰/۳۷	r	خلاقیت
۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۰۰	۰/۰۳	۰/۰۰	p	

نتایج تحلیل رگرسیون مربوط به ابعاد توسعه استعداد و خلاقیت در جدول ۵ ارائه شده است. می توان نتیجه گرفت که متغیرهای ژنتیک، عاطفی، شناختی و استعداد معنادار می باشند ($p < 0/05$). دیگر متغیرها قادر به پیش بینی خلاقیت نیستند ($p > 0/05$). جهت اثرات سه متغیر موجود در مدل رگرسیون بر متغیر وابسته از ستون ضرایب استفاده می شود. بنابراین در این تحقیق معادله رگرسیون بصورت زیر می باشد:

$$\text{استعداد} (۰/۴۸) + \text{شناختی} (۰/۴۸) + \text{عاطفی} (۰/۴۳) + \text{ژنتیک} (۰/۷۵/۴۸) = \text{خلاقیت}$$

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره

مدل	ضرایب غیر استاندارد		T	سطح معناداری	ضرایب استاندارد		آماره هم خطی	
	ضریب بتا	خطای استاندارد			ضریب بتا	تولرانس	VIF	
۱	ثابت	۰/۷۵	۰/۳۴۲	۵/۳۵۴	۰/۰۰۰			
	ژنتیک	۰/۴۸	۰/۱۰۵	۳/۸۸	۰/۰۰۱	۰/۴۱	۲/۲۲۱	
	عاطفی	۰/۴۳	۰/۰۸۵	۳/۷۸	۰/۰۰۲	۰/۶۲۱	۱/۴۸۴	
	شناختی	۰/۴۲	۰/۲۱	۳/۶۹	۰/۰۰۰	۰/۵۴۲	۱/۲۷۸	
	استعداد	۰/۵۱	۰/۳۸	۴/۱۲	۰/۰۳۵	۰/۴۲۵	۲/۲۲۵	
	خورشیدهای محیطی	۰/۰۲۸	۰/۰۷۵	۰/۰۷۲	۰/۷۶	۰/۳۸	۱/۷۵	
	خار	۰/۰۶۹	۰/۰۸۴	۰/۰۱۲	۰/۷۵	۰/۳۲	۳/۸۵	

a. Dependent Variable: خلاقیت

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام تحقیق بررسی رابطه بین توسعه استعداد معلمان با خلاقیت در مدارس ابتدایی شهر تهران بود. نتایج نشان داد که بین توسعه استعداد معلمان و کلیه ابعاد آن با خلاقیت در معلمان ابتدایی رابطه معنی داری وجود دارد. این یافته ها با نتایج

با پژوهش درویشی و دیگران (۱۳۹۷) است که بیان می‌دارد؛ "موفقیت نهایی توسعه استعداد وابستگی زیادی به فاکتورهای بی‌شمار محیطی دارند. این فاکتورها شامل

شرایط خانوادگی و میزان حمایت والدین، خورشیدهای محیطی (خانه، اجتماع و فرهنگ، مدرسه، جنسیت و شانس)، عاطفی و ... می‌شود." هم چنین نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های قلی‌پور و خزایی (۱۳۹۷) و چان و همکاران (۲۰۱۲) هم خوانی دارد.

توسعه استعدادها یکی از ابعاد مدیریت استعداد است که می‌تواند سطح خودآگاهی استعدادها را بهبود بخشیده و مهارت‌ها یا انگیزش آن‌ها در کار را افزایش دهد. هر اندازه که فعالیت‌های سازمانی، دانش محورتر می‌شوند، آموزش و توسعه نیز نقش پررنگ‌تری در پاسخگویی به نیازهای یادگیری آن‌ها و ضرورت‌های راهبردی سازمان ایفا می‌کند (زین‌آبادی و دیگران، ۱۳۹۷). توسعه استعداد بر برنامه‌ریزی، گزینش و اجرای راهبردهای توسعه برای کل منبع استعداد تأکید دارد تا اطمینان حاصل شود که سازمان منبع تأمین استعداد را در حال و آینده برای برآورده کردن اهداف راهبردی دار است و فعالیتهای توسعه‌ای هم راستا و هم طراز با فرآیندهای استعداد سازمانی قرار دارند (مهری و دیگران، ۱۳۹۷).

در آموزش و پرورش استعداد می‌تواند به عنوان عامل مهم در موفقیت مدرسه در نظر گرفته شود. از این رو جذب افراد با استعداد به تنهایی کافی نیست بلکه باید استراتژی برنامه‌ریزی شده‌ای برای استفاده از توانایی آن‌ها و حفظ تعهد افراد با استعداد در مدرسه وجود داشته باشد. مدیریت استعداد انجام یک سری فعالیت‌های یکپارچه به منظور تضمین جذب، نگهداری، انگیزش و توسعه کارکنان مستعد مورد نیاز، در حال حاضر و در آینده، توسط سازمان تعریف می‌شود. در تعریف دیگر، مدیریت استعداد تضمین می‌کند افراد مناسب با مهارت‌های خود در محل مناسب قرار گرفته‌اند و بر فعالیت‌های مناسب متمرکز و نسبت به آن عجزین شده‌اند؛ در نهایت می‌توان مدیریت استعداد را مجموعه‌ای کاملی از فرآیندها برای شناسایی، به‌کارگیری و مدیریت افراد به منظور اجرای موفقیت‌آمیز راهبرد کسب و کار دانست. این فرآیندها که در چرخه حیات کارکنان مؤثرند، به سه حوزه اصلی جذب استعدادها، همسوسازی و نگهداشت استعدادها و توسعه استعدادها تقسیم می‌شوند (عرقیات و دیگران، ۲۰۱۰). توسعه استعدادها به عنوان حلقه مفقوده مدیریت استعدادها به شمار می‌رود و بدون آن، هر سازمانی در آینده با مشکلاتی مواجه خواهد شد. سازمان‌های برتر دنیا هر یک به طرق مختلف برنامه‌های توسعه کارکنان خود را پیگیری می‌کنند. به عنوان مثال شرکت پاناسونیک، دانشکده‌هایی را در برخی از کشورها برای تربیت منابع انسانی بومی تأسیس کرده است. توسعه استعداد بر برنامه‌ریزی، انتخاب و اجرای استراتژی‌های توسعه برای کل خزانه استعداد تأکید دارد تا اطمینان دهد که سازمان از ذخیره استعداد کافی، هم در حال و هم در آینده جهت تحقق اهداف استراتژیک خود برخوردار است (گاراوان و دیگران، ۲۰۱۲). توسعه استعداد، یادگیری و بهبود عملکرد کارکنان با استعداد، بخش ضروری مدیریت استعداد است. توسعه استعداد نیز مانند شناسایی استعداد نقش حیاتی در فرایند مدیریت استعداد ایفا می‌کند و برای اینکه تاثیر معناداری بر مزیت رقابتی سازمان بر جای گذارد، باید به صورت پیش‌گستر و فراکنشی اجرا شود نه واکنشی. توسعه استعدادها فرآیند تغییر سازمان، کارکنان، سهامداران و گروه‌های افراد در محدوده سازمان هست که از یادگیری برنامه‌ریزی شده و برنامه‌ریزی نشده برای دس‌تیابی و حفظ مزیت‌های رقابتی سازمان استفاده می‌کند هم‌زمان با کاربرد مستمر فناوری‌های جدید، مدل‌های جدید رشد سازمان، استراتژی‌های جدید بازارکار و هم‌چنین بهبود مهارت نیروی کار امری پایدار و مستمر به حساب می‌آید. به منظور توسعه قابلیت‌های موجود توسعه مدیریت مؤثر استعدادها راه‌هایی وجود دارد که عبارت‌اند از توجه به مدیریت پیشرفت شغلی، آموزش و توسعه استعدادها، مدیریت عملکرد، برنامه‌ریزی منابع انسانی راهبردی، استخدام و انتخاب، برنامه‌ریزی جانشینی و مزایا و جبران خدمات (رضاییان و همکاران، ۱۳۸۸). توسعه استعداد فرآیندی بلندمدت و یکپارچه است و با هدف سالم نگه داشتن سازمان و حفظ قابلیت نوآورانه و مبتکرانه سازمان صورت م‌پذیرد. توسعه استعداد بیانگر یک سرمایه‌گذاری مجانی / رایگان در بخشی از سازمان‌ها نمی‌باشد. بلکه نوعی سرمایه‌گذاری در نیازهای سازمانی این فرآیند دربرگیرنده تمامی کارهایی است که بتوان توانایی و شایستگی، است (پریوس، ۲۰۱۱).

کارکنان را برای انجام امور کاری و حرفه‌های آینده بالا برد. به عقیده کتر (۲۰۱۰) توسعه استعداد امری لازم و ضروری است؛ به این دلیل که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا بتوانند با وجود در اختیار داشتن منابع کمتر در محیط پیچیده، پویا و نامطمئن امروزی رقابت کنند. طبق تعریفی که (گاروان و دیگران، ۲۰۱۲). ارائه داده اند، توسعه استعداد بر برنامه ریزی گزینش و اجرای راهبردهای توسعه برای کل منبع استعداد تأکید دارد تا اطمینان حاصل شود که سازمان منبع تأمین استعداد را در حال و آینده برای برآورده کردن اهداف راهبردی دارا است و فعالیتهای توسعه ای هم راستا و هم طراز با فرآیندهای استعداد سازمانی قرار دارند.

منابع

- ابزری، مهدی و سرایداران، حمید. (۱۳۷۶)، مدیریت رفتار سازمانی؛ سازمان، مدیریت و فشارهای روانی، اسفهان: انتشارات شرکت فرایندتحقیق.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش های فرهنگی
- درویشی، ابوالفضل، دوستی، مرتضی، رضوی، محمدحسین و فرزنان، فرزنام. (۱۳۹۷)، ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعداد فوتبال ایران، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۶(۲۲)، ۶۵-۷۹
- زین آبادی، حسن رضا. آراسته، حمید. بهرنگی، محمدرضا و قمری، آزاده (۱۳۹۷)، ارائه الگوی مفهومی توسعه استعدادهای نیروی انسانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷(۹۰): ۱۱-۴۳
- قلی پور، رحمت الله. خزایی، محمود. (۱۳۹۷)، مطالعه تأثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی: کارکنان شرکت ایران خودرو تهران، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۷(۸۷): ۲۸-۱
- مهری، داریوش. ابوالقاسمی، محمود. قهرمانی، محمد و محبوب، حسن. (۱۳۹۷)، تبیین نقش فرهنگ سازمانی در توسعه استعداد کارکنان، فصلنامه مدیریت نظامی، ۳(۱۸): ۱۰۲-۷۱
- وظیفه دوست، ح؛ فروغ نژاد، ح؛ خوشنود، م (۱۳۹۳) "تأثیر مدیریت دانش استراتژیک بر نوآوری و عملکرد شرکت‌های کارگزاری بورس اوراق بهادار تهران" فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال سوم شماره نهم
- رضاییان، علی و سلطانی، فرزانه. (۱۳۸۸)، معرفی مدل جامع و دستگامی مدیریت استعداد و جهت بهبود عملکرد فردی کارکنان صنعت نفت، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۳(۸): ۸-۴۹
- Hoy, Ferguson. (1985). A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness of Schools, Educational Administrative Quarterly, 21(4), 117-134.
- Areiqat A. Y, Abdelhadi T, Ahmad Al-Tarawneh H. (2010). Talent Management as a Strategic Practice of Human Resources Management to Improve Human Performance, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 2(2):1-17.
- Garavan, T. N. Carbery, R. and Rock, A. (2012). Mapping talent development: definition scope and architecture, European journal of Training and Development, Vol. 36, No, pp.5-24
- Pruis, E. (2011). The Five Key Principles for Talent Development. Industrial & Commercial Training, 43 (4), 206-216.
- Chan Oi Lan, R. (2012). Factors Influencing Talent Development of Elite Athletes in Ho Kong. Dissertation presented in part fulfillment of the requirements of the degree of Master of Education, University of Hong Kong.
- Liao, SH. And Wu, Ch. (2010) "System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. Expert Systems with Applications 37 pp 1096-1103