

به نام خدا

طراحی و اعتبار سنجی مدل نوآوری رفتاری با بکارگیری استراتژی منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی

مؤلف :

دکتر گلچهره لهراسبی نیچکوهی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۲)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: لهراسی، گلچهره، ۱۳۴۷ -

عنوان و نام پدیدآور: طراحی و اعتبارسنجی مدل نوآوری رفتاری با بکارگیری استراتژی منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی / مولف گلچهره لهراسی نیچکوهی.

مشخصات نشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۲.

مشخصات ظاهری: ۱۵۰ص.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۵۴۰-۶

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۲۵ - ۱۵۰.

Special education-- Iran

موضوع: آموزشهای ویژه-- ایران

کودکان عقب مانده -- آموزش و پرورش

Children with mental disabilities -- Education

Manpower planning

نیروی انسانی -- مدیریت

رده بندی کنگره: LC۳۹۶۵

رده بندی دیویی: ۳۷۱/۹

شماره کتابشناسی ملی: ۹۴۷۳۲۰۷

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: طراحی و اعتبارسنجی مدل نوآوری رفتاری با بکارگیری استراتژی منابع انسانی

در سازمان کودکان استثنایی

مولف: دکتر گلچهره لهراسی نیچکوهی

ناشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲

چاپ: زبرجد

قیمت: ۱۵۰۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۵۴۰-۶

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



فهرست مطالب

اهمیت و ضرورت	۱۴
فصل دوم	۱۹
مبانی نظری	۱۹
بخش اول: مبانی نظری سازمان کودکان استثنایی	۲۰
آموزشو پرورش استثنایی	۲۰
ضرورت آموزش و پرورش استثنایی	۲۲
سازمان آموزش و پرورش استثنایی ایران	۲۵
ساختار و تشکیلات آموزش و پرورش استثنایی ایران	۲۵
خدمات حمایتی از دانش آموزان دارای نیازهای ویژه استثنایی	۲۶
سیر تحول در آموزش و پرورش استثنایی در ایران	۲۸
تاریخچه تحولات آموزش و پرورش استثنایی در ایران	۲۸
تحولات دولت دهم در آموزش و پرورش	۲۹
بخش دوم: مبانی نظری نوآوری رفتاری	۳۱
تعریف نوآوری	۳۱
شاخص های سنجش نوآوری	۳۸
متغیرهای اثر گذار در ایجاد نوآوری	۳۸
ساختار سازمانی	۳۸
فرهنگ سازمانی	۳۹
منابع انسانی	۳۹
نقش نوآوری در سازمان	۴۱
فرآیند نوآوری	۴۴
اهمیت خلاقیت و نوآوری	۴۵
انواع نوآوری و خلاقیت	۴۶

نوآوری عملی و رفتاری ۴۷

نوآوری ذهنی ۴۷

نوآوری هنری ۴۸

نوآوری غیرکلامی و تخیلی ۴۹

مراحل نوآوری و ابتکار عمل در رفتار ۴۹

کسب دیدگاه و نگرشی موافق نسبت به فکر (ایده)های نوین ۴۹

حساسیت نشان دادن نسبت به مسئله ۵۰

آمدگی یافتن برای خلاقیت از طریق کسب مواد خام لازم ۵۰

بکارگیری سلامت فکر ۵۱

فعالیت ضمیر ناخودآگاه بر روی مسئله ۵۱

درخشش ناگهانی یک فکر ۵۲

فنون خلاقیت و نوآوری ۵۳

سؤالات ایده‌برانگیز ۵۴

تغییر شکل وضع موجود ۵۶

محرکهای خلاقیت ۶۶

فضای خلاق ۶۷

نوآوری رفتاری و سرمایه روانشناختی ۶۷

نوآوری رفتاری و مدیریت زمان ۶۹

نوآوری رفتاری در پاسخگویی ۷۰

نوآوری رفتاری و اعتماد به پژوهش و توسعه ۷۰

نوآوری رفتاری و آموزش ۷۲

شاخص های سنجش عملکرد نوآورانه ۷۳

نوآوری رفتاری و ساختار سازمانی ۷۵

بخش سوم: مبانی نظری منابع انسانی ۷۹

مفهوم منابع انسانی ۷۹

اهمیت منابع انسانی ۸۰

ابعاد توسعه منابع انسانی ۸۳

فعالیت های منابع انسانی ۸۵

- ویژگیهای منابع انسانی دانش محور ۸۶
- مدل تعالی و سرآمدی نیروی انسانی ۸۷
- مدل منابع انسانی نوآور ۸۸
- نقشهای راهبردی منابع انسانی ۹۰
- نقش شراکت راهبردی ۹۱
- نقش رقابت بین پرسنل ۹۲
- نقش متخصصین اجرایی ۹۳
- بخش چهارم: مبانی نظری نوآوری رفتاری در منابع انسانی ۹۴
- نوآوری رفتاری و منابع انسانی ۹۴
- نوآوری رفتاری و مدیریت منابع انسانی متمرکز ۹۵
- نوآوری رفتاری و برآیند توانمندی شغلی با شناخت منابع انسانی ۹۷
- مدلهای نوآوری رفتاری ۹۸
- ۱) مدل تویس یا تخم مرغی ۱۰۰
- آموزش و توسعه منابع انسانی در نوآوری رفتاری ۱۰۷
- کار تیمی منابع انسانی در نوآوری رفتاری ۱۰۷
- تفکر خلاق منابع انسانی در نوآوری رفتاری ۱۰۹
- مهارتهای ارتباطی منابع انسانی در نوآوری رفتاری ۱۱۲
- مدیریت انعطافپذیر منابع انسانی در نوآوری رفتاری ۱۱۴
- عملکرد منابع انسانی و نوآوری رفتاری ۱۱۸
- نوآوری رفتاری و استراتژی تغییر سازمانی ۱۲۲
- استراتژی توسعه پایدار منابع انسانی در سایه نوآوری رفتاری ۱۲۳
- منابع: ۱۲۵

فصل اول

کلیات

مقدمه

نیروی انسانی هر سازمان بزرگترین و ارزشمندترین دارایی آن سازمان محسوب می‌شود. پیشرفت و تعالی هر سازمان در گرو پیشرفت و تعالی منابع انسانی می‌باشد. لذا توجه به نیروی انسانی، شناسایی، درک و برآورده ساختن نیازهای این منبع گرانبها ضامن بقا و پیشرفت هر سازمانی خواهد بود. بهبود بهره‌وری و کارایی کارکنان به‌عنوان هدفی کوتاه مدت همواره به دلیل نقش مهمی که در جهت ایجاد رشد مثبت در عملکرد سازمانی داشته، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (برهیل^۱ و همکاران، ۲۰۲۰: ۳۶). نوآوری رفتاری بر چیزی بیش از خلاق بودن دلالت دارد. محققان موافقت کرده‌اند که نوآوری رفتاری کارکنان خلاقیت کارکنان را دربرمی‌گیرد (بیبی و آفسار^۲، ۲۰۱۸: ۳۸) یعنی تولید ایده‌های جدید و ایده‌های مفید در ارتباط با محصولات، خدمات، فرآیندها و رویه‌ها و اجرای ایده‌های خلق شده بطور خاص‌تر، نوآوری رفتاری شامل مجموعه‌ای از رفتار است (بوند و دیاموند^۳، ۲۰۱۹: ۱۱۷). یعنی جستجوی فرصت و تولید ایده شامل جستجو و تشخیص فرصت‌ها برای نوآوری و تولید ایده‌ها و راه‌حل‌ها برای استفاده از فرصت‌ها، همچنین دفاع کردن از ایده‌های تولید شده به ترویج ایده‌های تولید شده با هدف یافتن پشتیبانی و ساختن همکاری و اتحاد اشاره دارد (کانتادینا^۴ و همکاران، ۲۰۲۰: ۷۱).

۱- Berhil

۲- Bibi & Afsar

۳- Bond & Diamond

۴- Cantadina

با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات، امروزه جامعه‌ی ما نیازمند پرورش انسان‌هایی است که بتوانند با روشی خلاقانه با مشکلات روبرو شده و به حل آن‌ها بپردازند. با این رویکرد نیاز به آموزش، تقویت خلاقیت و ایجاد افکار نو برای رسیدن به جامعه‌ای شکوفا از اهمیت خاصی برخوردار است (باقری، ۱۳۹۶: ۵۱).

بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. دولت‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات تلاش جلوبرنده‌ای را در این مورد اعمال می‌کنند (بی‌تع، ۱۳۹۳: ۱۷). بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش‌روی سازمان و کسب بازخورد و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارد، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. تمامی موارد مذکور بدون اندازه‌گیری و ارزیابی امکان‌پذیر نیست (پوررشیدی، ۱۴۰۰: ۵۲). کلوین^۱ فیزیکدان انگلیسی در مورد ضرورت اندازه‌گیری می‌گوید: «هرگاه توانستیم آنچه را که درباره آن صحبت می‌کنیم اندازه گرفته و در قالب اعداد و ارقام بیان نماییم می‌توانیم ادعا کنیم درباره موضوع مورد بحث چیزهایی می‌دانیم. در غیراین صورت آگاهی و دانش ما ناقص بوده و هرگز به مرحله بلوغ نخواهد رسید» (ماتئوس^۲ و همکاران، ۲۰۲۲: ۳۳۱). علم مدیریت نیز مبین مطالب مذکور است. هرچه را که نتوانیم اندازه‌گیری کنیم نمی‌توانیم کنترل کنیم و هرچه را که نتوانیم کنترل کنیم مدیریت آن

۱. Kelvin

۲- Matthewes

امکان‌پذیر نخواهد بود. موضوع اصلی در تمام تجزیه و تحلیل‌های سازمانی، عملکرد است و بهبود آن مستلزم اندازه‌گیری است و از این رو سازمانی بدون سیستم ارزیابی عملکرد قابل تصور نمی‌باشد (مکبرد^۱ و همکاران، ۲۰۱۵: ۹۳). یکی از عواملی که می‌تواند در روند بهبود روند خلاقیت و نوآوری فردی سازمانی موثر واقع شود شناسایی نقاط ضعف و قوت سازمان در این بخش می‌باشد. به همین منظور ارزیابی‌های دوره‌ای سازمان و مدیریت در حوزه وظایف نوآوری می‌تواند در این میان موثر واقع شود (موسی و ال-عربی^۲، ۲۰۲۰: ۲۱). خلاقیت و نوآوری یکی از الزامات اساسی توسعه و پیشرفت جوامع، به‌ویژه در دوره مدرن محسوب می‌شود. این امر علی‌الخصوص در سطح سازمانی و در حوزه مدیریت حائز اهمیت فراوان است. کشورهای موفق با تمرکز بر نوآوری و اشاعه فرهنگ آن، سرعت پیشرفت خود را روز به روز ارتقاء می‌بخشند. دنیای امروز، دنیای سازمانی است. تحول؛ بالندگی، بهبود سازمان‌ها و بهبود کیفیت زندگی مردم را به همراه دارد. یافته‌های پژوهشی نشان داده‌اند آنچه توانایی حفظ و بقاء و ایجاد رشد و ارتقاء سازمان‌ها را تضمین می‌کند، تغییر و تحول در زمینه نوآوری است (صفوی، ۱۳۹۸). سازمان‌ها می‌توانند از طریق ارتقاء فرهنگ، ساختارها، راهبردها و فرآیندهای مرتبط، نوآوری را در بخش‌های گوناگون افزایش دهند. منشأ نوآوری در سازمان‌ها، ایجاد و افزایش خلاقیت در افراد سازمان است (صید، ۱۳۹۶).

نوآوری رفتاری بر چیزی بیش از خلاق بودن دلالت دارد. محققان موافقت کرده‌اند که نوآوری رفتاری کارکنان خلاقیت کارکنان را در برمی‌گیرد یعنی

۱- McBride

۲- Moussa & El Arbi

تولید ایده‌های جدید و ایده‌های مفید در ارتباط با محصولات، خدمات، فرآیندها و رویه‌ها و اجرای ایده‌های خلق شده بطور خاص‌تر، نوآوری رفتاری شامل مجموعه‌ای از رفتار است یعنی جستجوی فرصت و تولید ایده شامل جستجو و تشخیص فرصت‌ها برای نوآوری و تولید ایده‌ها و راه‌حل‌ها برای استفاده از فرصت‌ها، همچنین دفاع کردن از ایده‌های تولید شده به ترویج ایده‌های تولید شده با هدف یافتن پشتیبانی و ساختن همکاری و اتحاد اشاره دارد (طالبی، ۱۳۸۵: ۴۹؛ به نقل از سهامی، ۱۳۹۹: ۵۱). یکی از راهکارهای مناسب در جهت افزایش استفاده بهینه از منابع انسانی در سازمان‌های امروزی به کارگیری فنون خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها می‌باشد (زارع و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۲۹). خلاقیت و نوآوری در عرصه فعالیت‌های سازمانی کوششی در جهت بهسازی سازمان‌ها تلقی می‌شود. خلاقیت پیدایش و تولید اندیشه یا فکر جدید است، در حالی که نوآوری، عملی ساختن آن اندیشه یا فکر است (علی اکبری، ۱۳۹۶: ۴۴). به عبارت دیگر، خلاقیت به قدرت ایجاد اندیشه‌های نو اشاره دارد و نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه می‌باشد (تیا^۱ و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۱۸۶۵). در این مسیر برای ایجاد محیط مناسب جهت ظهور افکار جدید و بکار بستن آن‌ها، به تلاش مدیران و توانایی برنامه‌ریزان نیاز شدید وجود دارد. برای ایجاد چنین محیطی، مدیران باید خصوصیات نظام‌های بوروکراتیک را کنار گذاشته و با بهره‌گیری از ساختارهای دموکراتیک و به کار بستن روش‌های مدیریت مشارکتی که ساده‌ترین آن‌ها نظام پیشنهادها می‌باشد. فضا را برای بارش ایده‌های نو فراهم آورند و با بکار بستن آن‌ها، سازمان را به دروازه‌های موفقیت برسانند. در سطح ملی نیز امروزه تقریباً

تمام کشورهای جهان در جهت افزایش بهره‌وری و بهبود وضعیت اقتصادی در پی خلاقیت و نوآوری هستند و یکی از دلایل عمده اهمیت فزاینده خلاقیت و نوآوری، ایجاد رقابت بین کشورهای مختلف در حال توسعه است (کیاکجوری، ۱۳۹۷: ۷۲).

یکی از مواردی که موجب افزایش رقابت در عرصه ملی و داخلی شده است وضعیت بحران جدید جهانی است که با توجه به شرایط خاص آن نیازمند ارایه روش‌ها و محصولات جدید به منظور ضعف نظام اقتصادی قبلی می‌باشد. جدای از این نوآوری همواره به‌عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به حساب می‌آید و در شرایط کنونی نیز بر اهمیت این موضوع اضافه شده است. یکی از نوآوری‌های جدید عصر حاضر ظهور نوآوری رفتاری می‌باشد. فناوری جدید فرهنگ جدید، مهارت‌های متناسب نیروی انسانی و آگاهی آن را می‌طلبد و این وظیفه مدیریت منابع انسانی است که شرایط لازم انسانی را در جهت بکارگیری هر چه بهتر فناوری جدید در سازمان فراهم سازد. با این حال ابعاد و وظایف مورد نیاز مدیریت منابع انسانی به منظور مدیریت صحیح جریان نیروی انسانی در سازمان‌های فناوری محور دارای اهمیت بالا و از جنبه جدید بودن دارای ابهامات بالایی است. در دنیای رقابتی امروز، تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان، نیروی انسانی آن و نقش تمامی آن‌ها در موفقیت سازمان است که این امر از طریق توانمندسازی، نوآوری رفتاری و خلاقیت کارکنان میسر است (محمدیگی، ۱۳۹۷: ۵۵). تلاش‌هایی که برای توسعه منابع انسان در یک سازمان یا شرکت انجام می‌گیرد، بر پایه توجه به توسعه کارکنان به نتایج مثبت می‌رسد. اساساً فعالیت‌هایی که برای آماده‌سازی کارکنان وجود دارد، بدین منظور است تا این افراد قادر به انطباق با تغییراتی باشند که انتظار می‌رود

به طور سازنده و مؤثر در دستیابی به اهداف سازمان بدون نادیده گرفتن منافع خود کمک کنند (مداحی، ۱۳۹۶: ۱۲).

نوآوری و خلاقیت یکی از الزامات اساسی توسعه و پیشرفت جوامع، به ویژه در دوره مدرن محسوب می‌شود. این امر علی‌الخصوص در سطح سازمانی و در حوزه مدیریت حائز اهمیت فراوان است. کشورهای موفق با تمرکز بر نوآوری و اشاعه فرهنگ آن، سرعت پیشرفت خود را روز بروز ارتقاء می‌بخشند. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد آنچه توانایی حفظ و بقای سازمان را تضمین می‌کند تغییر و تحول در زمینه نوآوری است. (هیئاتن، ۲۰۱۷). نیروی انسانی هر سازمان بزرگترین و ارزشمندترین دارایی آن سازمان محسوب می‌شوند. ابتکارات و اقدامات نوآوری به دانش و تخصص و تعهد کارکنان به عنوان درون‌داد های فرایند ایجاد ارزش، وابسته است. اقدامات منابع انسانی ابزار و شیوه‌هایی اصلی هستند که سازمان‌ها می‌توانند توسط آنان مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای رسیدن به اهداف سازمانی مورد تاثیر قرار دهند (لانکروهمکاران، ۲۰۱۶: ۴۲).

سازمان کودکان استثنایی که یک سازمان دولتی وزیرمجموعه وزارت آموزش و پرورش می‌باشد بیش از ۱۰۰ هزار دانش آموز استثنایی را در هفت گروه آسیب دیده بینایی، گروه آسیب دیده شنوایی، گروه کم توان ذهنی، گروه معلولیت جسمی-حرکتی، گروه مشکلات ویژه یادگیری، گروه اختلال طیف اتیسم و گروه چند معلولیتی را تحت پوشش قرار داده است، بعنوان یکی از مهم ترین و گسترده ترین سازمان های اجتماعی که نقش مهمی در فرایند جامعه پذیری و اجتماعی کردن جامعه ایفا می‌کند نیازمند پرورش انسان هایی است که بتوانند با روش خلاقانه با مشکلات روبرو شوند و به حل آنان پردازند رشد و توسعه و بقای سازمان کودکان استثنایی ارتقای پیوسته عملکرد نوآوری رفتاری است. از سوی دیگر بکارگیری استراتژی منابع انسانی مستلزم برقراری

ارتباط اثربخش و پایدار با همه ی ذی نفعان و محیط عمومی سازمان است. برای اینکه سازمان استثنایی بتواند به واقع نوآور باشد باید منابع انسانی قوی ایجاد کند که مشارکت در رفتار نوآوری را تحریک نماید و فرصت تازه ابی ایجاد شود و آنچه سازمان استثنایی را به سمت فرصت تازه سوق دهد نوآوری رفتاری میباشد. لذا با توجه به اهمیت نوآوری رفتاری با بکارگیری استراتژی منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی محقق با ارائه مدل درپی پاسخ به این سوال: مدل نوآوری رفتاری با بکارگیری استراتژی منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی چگونه است؟؟ می باشد

اهمیت و ضرورت

نوآوری رفتاری به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمانها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می باشد. سازمانها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیطهای متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت های جدیدی که به آنها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفق تر خواهند بود (مردعلی، ۱۳۹۶: ۶۱). ابتکارات و اقدامات نوآوری به طور زیادی به دانش، تخصص و تعهد کارکنان به عنوان درون دادهای فرایند ایجاد ارزش وابسته است. دانش و شایستگی های منابع انسانی به عنوان دارایی های با ارزش برای سازمانها می باشد (ملاجردی، ۱۳۹۷: ۲۹). اقدامات منابع انسانی ابزار و شیوه های اصلی هستند که توسط آنها سازمانها می توانند مهارت ها، نگرش ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و رسیدن به اهداف سازمانی موجود مورد تاثیر قرار دهند (لانکر^۱ و همکاران، ۲۰۱۶: ۴۲).

در دنیای رقابتی امروز، تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان، نیروی انسانی آن و نقش تمامی آنها در موفقیت سازمان است که این امر از طریق توانمندسازی،

رفتار نوآورانانه و خلاقیت کارکنان میسر است (لی و آنتونیو^۱، ۲۰۱۵: ۳۱۹).

امروزه نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمانی محسوب می‌شود، چرا که هرگونه بهبود و پیشرفت در سیستم‌های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می‌گیرد. توان فکری و اندیشه‌های کارکنان در سازمان به‌عنوان سرمایه نهفته و راکد می‌باشد (ماکونن^۲ و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۴۸۳). هر سازمان و مدیریتی بتواند از این سرمایه‌های نهفته بیش‌ترین استفاده را بکند به همان اندازه امکان رشد و توسعه میسر خواهد بود (ماکسودجون^۳، ۲۰۲۰: ۵۴). توانمندسازی به‌عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی و بهبود بهره‌وری سازمانی تلقی می‌گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر امروزی، سازمان‌ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند (اولایسن و روانگ^۴، ۲۰۱۷: ۵۸۵). نوآوری رفتاری به‌عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد مزیت رقابتی در محیط پیچیده و متغیر امروزی است. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق‌تر خواهند بود (رجب زاده، ۱۳۹۶: ۴۳). سازمان‌های امروزی برای موفقیت و رشد می‌بایستی در جستجوی فرصت‌های تازه باشند. آنچه که می‌تواند یک سازمان را به سمت این فرصت‌های تازه سوق دهد نوآوری رفتاری می‌باشد. سازمانی که بتواند از افکار و رفتارهای نو در بکارگیری و انجام امور و مسائل خود استفاده کند بی-

۱- Lee & Antonio

۲- Makkonen

۳- Maksudjon

۴- Olaisen & Revang

شک می‌تواند انتظار رشد عملکرد خود را در طول دوران بقا داشته باشد (رنج بین، ۱۳۹۴: ۱۷).

این پژوهش نسبت به سایر پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با نوآوری رفتاری با بکارگیری استراتژی منابع انسانی تمایزاتی دارد که به شرح زیر به آن‌ها پرداخته می‌شود:

با مرور پیشینه پژوهش موضوع اولین تمایزی که در ارتباط با مدل این پژوهش آشکار می‌شود استفاده از رویکرد فراترکیب به معنای واقعی می‌باشد که تاکنون این رویکرد در پژوهش‌های قبلی مرتبط با موضوع پژوهش به زعم نویسندگان وجود نداشته و به آن پرداخته نشده است، اگر چه بانماجروری و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله خود با عنوان بررسی جامع ادبیات ارتباط نوآوری رفتاری و منابع انسانی تا حدودی سعی کرده است تمام پژوهش‌های انجام شده تا آن‌ها را همراه با نتایج آن‌ها بیان کند. ایشان به تحلیل مفهومی مطالعات و دسته بندی آن‌ها در سه حوزه پرداخته است. ولی تحلیل فراترکیب موضوع پژوهش اولین باری است که انجام می‌شود و این خود یکی از نقاط قوت و نوآوری‌های پژوهش حاضر می‌باشد.

معمولاً برخی مطالعات مربوط به حوزه کلی منابع انسانی و ارتباط آن با انواع نوآوری‌های سازمانی (موسوی و مقدم، ۱۴۰۱)، (پوررشیدی، ۱۴۰۰)، (خانی نوغانی، ۱۴۰۰)، (آسایش، ۱۳۹۹)، (مهرعلیان، ۱۳۹۸)، (نیکخواه و همکاران، ۱۳۹۸)، (احمدی مقدم و سلیمان پور، ۱۳۹۷)، (طاهری عطار و همکاران، ۱۳۹۷)، (صفوی، ۱۳۹۷)، (ملایجردی، ۱۳۹۷)، (اصغری حاجی آقا، ۱۳۹۶)، (بانماجروری و همکاران، ۲۰۲۲)، (کویشات و فرامنش، ۲۰۲۲)، (راموس-گوزالس و همکاران، ۲۰۲۲)، (رنکما و همکاران، ۲۰۲۲)، (پارویتا و همکاران، ۲۰۲۱)، (آل‌فواویر و اتان، ۲۰۲۱)، (هوانگ و همکاران، ۲۰۲۱)، (کیم، ۲۰۲۱) و برخی با پیامدهای نوآوری سازمانی و ارتباطش با سایر متغیرهای سازمانی (سهامی، ۱۳۹۹)، (ایرجی راد و لطفی

خاتون آباد، ۱۳۹۸)، (وکیلی و همکاران، ۱۳۹۷)، (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۷)، (جهانگیر و همکاران، ۱۳۹۵)، (رضایی نسب و دهقان دهنوی، ۱۳۹۵)، (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵)، (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۴)، (بنسو و همکاران، ۲۰۲۰)، (لورسو و همکاران، ۲۰۲۰)، (فوجیتا و همکاران، ۲۰۲۰)، (کانتادینا و همکاران، ۲۰۲۰)، (لی و همکاران، ۲۰۱۸) پرداخته اند.

با توجه به حقایق ذکر شده بررسی نوآوری رفتاری با بکارگیری استراتژی منابع انسانی به نظر می رسد موضوع جدیدی در این حوزه مورد مطالعه است که تاکنون مطالعه ای پیرامون آن انجام نشده است.

درین پژوهش با استفاده از تحلیل محتوا در شناسایی متغیرهای موقعیتی نوآوری رفتاری به آگاهی از وضع موجود درخصوص نوآوری رفتاری با بکارگیری استراتژی منابع انسانی در سازمان کودکان استثنایی کمک خواهد کرد. استفاده از استراتژی های منابع انسانی جهت رسیدن به هدف پژوهش موضوعی که در هیچیک از پژوهش های پیشین به آن پرداخت نشده یکی از اهمیت این پژوهش می باشد. خروجی این تحلیل، مدلی می باشد که راهبرد و کارکرد طبق آن در سازمان مشخص می شود.

فصل دوم

مبانی نظری

بخش اول: مبانی نظری سازمان کودکان استثنایی

آموزش و پرورش استثنایی

هدف هر نظام آموزشی این است که همه دانش آموزان خود را برای تبدیل شدن به شهروندانی آگاه و کارآمد و اداره جامعه د حال تغییر و گذرا آماده کند. این کار باید به گونه‌ای انجام شود که شرایط مناسب برای یادگیری و پیشرفت هر کودک صرف نظر از ویژگی های وی فراهم شود (جوادنیا و تهذیبی، ۱۳۸۹: ۵؛ به نقل از هارون رشیدی و قلاوندی، ۱۳۹۷: ۲۹).

آموزش و پرورش به عنوان مهمترین رکن اجتماع و بهترین نوع سرمایه گذاری در جهان امروز مطرح بوده و در سال‌های اخیر، رشد و توسعه نظام‌های آموزشی یکی از وجوه مشخص و بارز آنها است و هم اکنون تحول قابل ملاحظه ای در رویکردها و رویه های نظام‌های آموزشی دنیا به وجود آمده است. امروزه این نظام ها را با معیارها و ویژگی‌های ارزیابی می‌نمایند که یکی از آنها، میزان توجه به دانش آموزان استثنایی است (برقی، ۱۳۸۵: ۲۱؛ به نقل از کاظم زاده، ۱۳۹۵: ۴۲).

آموزش و پرورش در هر جامعه، آینه جهان نمای آن جامعه تلقی می‌گردد. در این آینه ما می‌توانیم نکات قدرت، نکات ضعف، امیدها، تعصبات، ارزش های اصلی و فرهنگ را به خودی خود مشاهده می‌کنیم. نشان دادن علاقه زیاد به کودکان استثنایی در مدارس عادی، در طول سه دهه گذشته نمایانگر این احساس در جامعه ماست که همه افراد صرف نظر از شرایط ویژه ای که دارند، باید فرصت هایی را جهت شکوفا ساختن هر چه بیشتر توانایی‌های خود را در اختیار داشته باشند. آموزش و پرورش استثنایی خود را موظف می‌داند که تمامی دانش آموزان دارای نیازهای ویژه در مدارس عادی از