

## Meta-analysis of the role of knowledge management in organizational learning

**Nasser Razmtallab**

\*Corresponding author, PhD student in educational management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran. E-mail: Rzmtlbnasr@gmail.com. Orcid: 0003-2023-2952

**Mahdi Moeinikia**

Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran. E-mail:

[M\\_moeinikia@uma.ac.ir](mailto:M_moeinikia@uma.ac.ir) Orcid: 0002-8605-4477

### Abstract

#### Objective:

In most organizations around the world, managers seek to improve the performance of their organizations. Brahmit's management research emphasizes knowledge management and organizational learning in improving performance. Possessing up-to-date knowledge and information and innovative behavior in professors is one of the basic concerns of university administrators. This research is designed to describe, analyze and synthesize the information presented in the context of investigating the role of knowledge management on organizational learning. Meta-analysis by integrating the results of different researches that have been carried out on several samples; It gives a more comprehensive view of the effect of various variables. In fact, by putting together the results of a research on a sample of a community, different people are examined. Such findings are important and more important in societies, such as ours, which has more diversity; because this variety brings more differences, Inevitably, one should have a lot of information from different examples of this society in order to obtain the similarities and deal with the differences in an appropriate way by integrating this information. The results of this meta-analysis showed that knowledge management with organizational learning has an average effect size of 0.566.

**Methods:** The method of this research is meta-analysis. The statistical population of the current research consists of all written documents, including theses, researches, and articles included in Persian scientific research journals with a topic related to the role of knowledge management on organizational learning. The documents collected between 1386 and 1401 were written. Published works were searched in Magiran database, Google Scholar, IranDoc, Academic Jihad Scientific Information Center database. Among the 67 articles searched, 10 articles were excluded due to the title not being relevant, 7 articles due to the inappropriateness of the abstract, 8 articles due to the inappropriateness of the content, and the analysis work was done with 42 articles and theses. Data analysis was done with meta-analysis method and with the help of CMA 3 software. To measure the effect size, tests ( $X^2$ ), (t), (Z), (F) and the index (Hedges' g) and (Z) Fisher were used and to measure the publication bias, a funnel plot was used.

**Results:** The meta-analysis results showed that knowledge management with organizational learning has an average effect size of 0.556, which shows a higher than average relationship between the two variables. Organizational learning can be improved by improving knowledge management. Because when knowledge is managed in organizations based on principles and knowledge is created based on organizational needs, it can be predicted that learning will happen in the organization and if organizational knowledge enters the organization regardless of educational needs, It is not accepted by individuals and this is not in the interest of the organization. The results

of combining the size of the primary researches indicate the confirmation of the role of knowledge management on organizational learning, which is higher according to Cohen's criteria. Also, the results of variance analysis indicate a significant difference between the effect size of knowledge management and organizational learning.

**Keywords:** Knowledge management, organizational learning, Metaanalysis

**Article type:** Research

## فرا تحلیل رابطه نقش مدیریت دانش در یادگیری سازمانی

ناصر رزم طلب

\*نویسنده مسئول، دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

رایانامه: [Rzmtlbnasr@gmail.com](mailto:Rzmtlbnasr@gmail.com) شماره ارکید: 0000-0003-2023-2952

مهدی معینی کیا

دانشیار گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. رایانامه:

[M\\_moeinikia@uma.ac.ir](mailto:M_moeinikia@uma.ac.ir) شماره ارکید: 0000-0002-8605-4477

تاریخ ارسال: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۵

### چکیده

**هدف:** این پژوهش به منظور توصیف، تحلیل و ترکیب ارایه شده در زمینه بررسی نقش مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی انجام شده است.

**روش پژوهش:** روش این پژوهش از نوع فرا تحلیل است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه اسناد مکتوب اعم از پایان نامه ها، پژوهشها و مقالات مندرج در مجلات علمی پژوهشی فارسی با موضوع همبسته با نقش مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی را تشکیل می دهند. اسناد و مدارک جمع آوری شده در بین سالهای ۱۳۸۶ تا ۱۴۰۱ به رشته تحریر در آمده بودند. آثار منتشر شده در پایگاه اطلاعاتی مگیران، گوگل اسکولار، ایران داک، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی جستجو شدند. از بین ۶۷ مقاله جستجو شده، ۱۰ مقاله بخاطر مرتبط نبودن عنوان، ۷ مقاله بخاطر مناسب نبودن چکیده، ۸ مقاله به خاطر مناسب نبودن محتوا کنار گذاشته شدند و کار تحلیل با ۴۲ مقاله و پایان نامه انجام شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با روش فراتحلیل و با کمک نرم افزار ۳ CMA انجام شد. برای سنجش اندازه اثر از آزمون های  $(X^2)$ ،  $(t)$ ،  $(Z)$ ،  $(F)$  و شاخص  $(g)$  هجز و  $(Z)$  فیشر و برای سنجش سوگیری انتشار از نمودار کیفی استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج فرا تحلیل نشان دادند که مدیریت دانش با یادگیری سازمانی دارای میانگین اندازه اثر ۰/۵۵۶ است که رابطه ای بالاتر از حد متوسط بین دو متغیر را نشان می دهد. این یافته نشان می دهد که یادگیرندگانی که در مسیر یادگیری به موفقیت دست پیدا می کنند، برای ادامه یادگیری انگیزه بیشتری دارند. یکی از نقش های مدیریت دانش در یادگیری سازمانی این است که مدیریت دانش زمینه دستیابی به تجارب موفقیت کارکنان در سازمان را فراهم می کند.

**نتیجه گیری:** بر اساس نتایج پژوهش مشخص شد که مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی نقش مستقیم دارد و مقدار اندازه اثر ۰/۵۶۶ اندکی بالاتر از مقدار متوسط می باشد. نتایج حاصل از ترکیب اندازه اثرهای پژوهشهای اولیه، حاکی از تایید نقش مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی است، که بر اساس ملاک کوهن، میزان این نقش بالاتر است. هم چنین نتایج تحلیل واریانس حاکی از تفاوت معنادار بین اندازه اثر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی است.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، فراتحلیل

**نوع مقاله:** پژوهشی

## مقدمه

در عصر دانایی محوری، دانش مهم‌ترین منبع سازمان و بنیان اصلی خلق ارزش به شمار می‌رود. سازمان مجموعه‌ای از منابع است که در میان آن‌ها دانش به عنوان مهم‌ترین منبع شناخته می‌شود. در واقع، دانش جهت حفظ مزیت رقابتی سازمانهای امروزی ضروری است و تاکید بر دانش و اطلاعات اصلی‌ترین مولفه سازمان‌های هوشمند در قرن حاضر است (وحیدی دانش، ۱۴۰۱). از این رو مدیریت دانش به یکی از مهم‌ترین اولویت‌های سازمان‌های پیشرو تبدیل شده است (عسگری، خلعتبری معظم و هاشمیان‌زاده، ۱۳۹۹). سازمانها و مراکز آموزشی بایستی پایه‌های مزیت رقابتی پایدار خود را بر دارایی‌های ناملموس و سرمایه‌های انسانی خود بنا نهند. در واقع در فضای رقابتی نوین، سازمانها در یک محیط پیچیده و پویا باهم به رقابت می‌پردازند که منحصر به فرد بودن و ارزش آفرینی دانش در سازمانها باعث ایجاد استراتژی رقابتی این محیط می‌شود. از میان همه عوامل ممکن، مطالعه حاضر بر یادگیری سازمانی توسط سازمانها و مسیری که آنها مدیریت می‌شوند، متمرکز است، زیرا یادگیری سازمانی براساس یادگیری افرادی می‌باشد که سازمان را تشکیل می‌دهند و منابع انسانی، تاثیر قابلیت سازمانها را به منظور تولید دانش جدید و به کارگیری یادگیری بیان می‌کنند. این مطلب به این واقعیت اشاره دارد که مدیریت منابع انسانی، نقش حیاتی در سازمانهای یادگیرنده ایفا می‌کند (یانگ، ۲۰۰۴). قابلیت یادگیری سازمانی نقش مهمی برای سازمانها در دستیابی به اهداف سازمانی دارد و تنها مزیت رقابتی پایدار سازمانی است که متعهد به رشد و یادگیری می‌باشد. با توجه به افزایش پیچیدگی، سرعت تغییرات محیطی، عدم اطمینان در محیطهای آموزشی و نیاز به تغییرات در محصولات برای ادامه بقا، حفظ مزیت رقابتی و بهبود شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و نیز ارتباط تنگاتنگ خلق محصولات جدید با قابلیت یادگیری سازمانی، این ضرورت احساس می‌شود که ارتباط بین قابلیت یادگیری و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تبیین شود (آریایی و ایرانبان، ۱۳۹۹). یادگیری سازمانی عبارتست از تمامی روش‌ها، ساز و کارها و فرایندهایی که در درون سازمان به منظور تحقق یادگیری به کار رفته است. یانگ و همکاران (۲۰۰۴) معتقدند که یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده به عنوان توانمندسازی سازمان در کسب بینش و درک از تجربه از طریق آزمایش و تجربه، مشاهده و تجزیه و تمایلی برای ارزیابی شکست‌ها و موفقیت‌ها قلمداد می‌شود. یادگیری سازمانی به مفهوم یادگیری افراد و گروهها در درون سازمان است. در کل، سازمان یادگیرنده، حاصل یادگیری سازمانی است. می‌توان گفت سازمان یادگیرنده در طول زمان می‌آموزد تغییر کند و عملکردهایش را متحول سازد. زمانی می‌توان ادعا کرد که سازمان یادگیرنده است که بتواند از طریق فرایند ارتباط، دامنه رفتارهایش را تغییر داده و بهبود بخشد (میرزائی مهر و فضل زاده، ۱۳۹۷). یادگیری سازمانی عاملی تعیین کننده در راستای عملکرد بلند مدت و بقای سازمان است. به اهمیت یادگیری سازمانی در بهبود عملکرد آموزشی مراکز آموزشی از مدتها قبل توجه شده است. اسلاتر و نارور<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) معتقدند سازمانهایی که دائما در حال یادگیری هستند، فرصتهای بهتری برای پیگیری و پاسخگویی به نیاز مراجعان، درک بهتر و بهره‌گیری از فرصتهای عرضه محصولات و خدمات مناسب و هدفمند به دست

1 - Yang & et al

2 - Slater & Narwer

خواهند آورد که به نوبه خود به سطح بالاتری از کسب دانش منجر خواهد شد. هم چنین مطالعات لیائو و همکاران (۲۰۱۵) نشان می دهد که یادگیری سازمانی از طریق مدیریت دانش، می تواند بر عملکرد سازمان تاثیر مثبتی داشته باشد. بنابراین سازمان هایی که سریعتر یاد می گیرند، توان راهبردی خود را ارتقا می دهند و به تقویت مزیت رقابتی و بهبود نتایج خواهند رسید. نگرشها، رفتارها و راهبردهای یادگیری سازمانی، خطوط راهنمای عملکرد بلند مدت و ممتاز سازمانها خواهد بود (حاجی زاد و سرداری، ۱۳۹۷).

پژوهشهای گسترده ای به مطالعه مدیریت دانش و جایگاه آن در سازمانها پرداخته و رابطه آن با یادگیری سازمانی مورد تاکید قرار گرفته است. در تحقیقات انجام شده، پژوهشگران (وحیدی و دانش، ۱۴۰۱؛ متولیان، ۱۳۹۱) اظهار کرده اند که مدیریت دانش، مهم ترین منبع سازمانی آنها برای خلق دانش، حفظ و نگهداری دانش، انتقال دانش و بکارگیری دانش در سازمانها است و به اهمیت دانش و مدیریت دانش، اعتقاد جدی دارند. با وجود چنین اعتقادی در سازمانها، در تبدیل این اعتقاد به برنامه های اجرایی، موفقیت چندانی کسب نشده و سازمانهای کمی هستند که طرحهای مدیریت دانش را به مرحله اجرا درآورده اند. با وجود مزایای پیاده سازی مدیریت دانش، این موضوع فرایندی بسیار دشوار و چالش برانگیز است، زیرا شناخت ارزش واقعی آن دشوار است و دشوارتر از آن پذیرش و به کارگیری مطلوب مدیریت دانش به نحوی است که به ایجاد مزیت رقابتی منجر شود (عسگری، خلعتبری معظم و هاشمیان زاده، ۱۳۹۹). یکی از نتایج یادگیری سازمانی به دست آوردن مزیت رقابتی است، در وضعیت کنونی که تمامی سازمانها با رقابت شدید و تغییرات شدید و مداوم در نیازهای جامعه مواجه هستند، داشتن مزیت رقابتی، داشتن نیروی انسانی ارزشمند است. یادگیری سازمانی عامل توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان محسوب می شود (قلاوند و بزرگی، ۱۳۹۳). یادگیری سازمانی، مجموعه ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه که به صورت آگاهانه و یا غیر آگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می گذارد. گاروین<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) اظهار می دارد در بسیاری از مکاتب، یادگیری به عنوان فرایندی که در طول زمان آشکار می گردد و با کسب دانش، درک عمیق تر و بهبود عملکرد همراه است تعریف می شود. امروزه اهمیت مطالعه و تحلیل یادگیری سازمانی افزایش یافته است و پژوهشگران مختلف از رویکردهای متفاوتی به تحلیل آن پرداخته اند. از جمله این رویکردها مدیریت دانش به عنوان منبعی برای تمایز بین سازمانها و هم چنین اساسی برای ایجاد مزیت رقابتی در نظر گرفته شده است و مفهوم سازمان یادگیرنده نیز از این دیدگاه نشات گرفته است که موجب تغییر در روشهای سنتی مدیریت کسب دانش شده است (یعقوبی و کریمی، ۱۳۸۹). بیشتر مطالعاتی که در قرن بیست و یکم انجام شده بر این عقیده هستند که جهان در وضعیتی قرار دارد که هیچ گاه در تاریخ بشر نبوده است. تغییرات نسبت به سالهای پیش که مدت ها ثابت بوده با نرخ فزاینده ای در بیشتر نقاط جهان و در بیشتر زمینه های زندگی صورت می گیرد. بنابراین دنیای امروز و فردا، دنیای تغییر است، دنیایی که تنها عامل با ثبات در آن، خود «تغییر» است. از این رو سازمان برای اینکه با دنیای در حال تغییر سازگار گردد، باید از عهده این تغییر و تحول برآید و مهارتهای جدید و نگرشهای تازه به وجود آورد و یادگیری سازمانی لازمه آن است. با این توضیحات مفهوم سازمان یادگیرنده، بر تولید دانش تاکید دارد، در حالی که مدیریت دانش بر گردآوری، سازماندهی و اشاعه دانش متمرکز است، مدیریت دانش گسترش یافته است تا سازمان یادگیرنده و تولید دانش را پوشش دهد. بنابراین وجود یک فرهنگ سازمانی که بتواند این تغییرات را به خوبی مورد

1 Hiao & et al

2-Garvin D.A.

حمایت قرار دهد و برای کاویدن، فهمیدن و یاد دادن و خلق دانش مورد نیاز سازمان و اشاعه آن میان اعضای سازمان ضروری به نظر می‌رسد، چرا که فعالیت در محیط پیچیده و متغیر بدون ایجاد تغییرات مداوم در نوع کسب دانش و تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده تقریباً غیر ممکن است (قلتاش و صالحی، ۱۳۹۰). سازمانها ناچار هستند با تکیه بر افراد سازمانی، به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان آنها را به سوی درک و فهم و ارائه دانسته‌ها و ایده‌های جدید و استفاده علمی از آن ایده‌ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کنند و آن فعالیت‌ها نیازمند ساختن محیطی یادگیرنده و افزایش شایستگی و قابلیت منابع انسانی است (بالتازارد و کوک، ۲۰۰۴). بر اساس شواهد تجربی مربوط به مدیریت دانش و رابطه آن با یادگیری سازمانی و پژوهشهای انجام شده در سازمانهای ایرانی شاهد نوعی پراکندگی و واگرایی به نسبت زیادی در میان آنها هستیم؛ زیرا اغلب مطالعات انجام شده در این زمینه و مقالات منتشر شده در مجلات (تا جایی که بنده جستجو کردم) همگی حاکی از وجود رابطه مستقیم (رحیمی، ۱۳۹۷؛ محمدی مهر، ۱۳۹۷؛ آریایی، ۱۳۹۹ و حاجی زاده، ۱۳۹۷) بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی هستند و به اهمیت آن در کسب جایگاه برتر سازمانها و فضای رقابتی تاکید دارند، اما وجود پایان نامه‌های متعدد در کتابخانه‌های دانشگاه‌ها و عدم انتشار به خاطر سوگیری برخی مجلات در انتشار نتایج منفی (شعبانی، ۱۴۰۱؛ بیرانوند، ۱۳۹۷ و عباس آبادی، ۱۴۰۱) باعث شده تا این مقالات در دسترس عموم قرار نگیرد و عنوان "مسئله کثوهای پرونده" را به خود بگیرند. با وجود آثار سودمند مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، پژوهشهایی وجود دارد که حاکی از نبود رابطه بین این دو متغیر است و به خاطر عدم انتشار این مقالات و مطرح نشدن مشکلات پیش روی سازمانها در رسیدن به جایگاه رقابتی و در نتیجه یادگیری سازمانی نتایج این پژوهشها نمی‌تواند رهنمودی جامع و کافی برای مدیران سازمانهایی باشد که به دنبال یادگیری سازمانی هستند. وجود مقالاتی دال بر تاثیر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و وجود پایان نامه‌هایی دال بر عدم وجود رابطه بین این دو متغیر باعث شده تا کار تعمیم نتایج حاصل از پژوهشهای مختلف در سازمانها برای برنامه ریزی و تصمیم‌گیری در نحوه اداره سازمانها و مخصوصاً مراکز آموزشی برای مدیران سخت شود. لذا در این فرا تحلیل بر آنیم تا نقش مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی را به شیوه فراتحلیل مورد بررسی قرار دهیم و به این سوال جواب دهیم آیا مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی نقش دارد یا نه؟

## مدیریت دانش

ما نه تنها در هزاره جدید که در عصر جدید زندگی می‌کنیم و در این دوره، اصلاحات گوناگونی مثل عصر فراصنعتی (هوبر، ۱۹۹۰)، عصر اطلاعات (شاپیرو و واریان، ۱۹۹۹)، موج سوم یا جامعه دانشی (دراکر، ۱۹۹۹) برای توصیف وضعیت کنونی به کار رفته‌اند. تغییرات سریع در محیط امروزی، سازمانها را به اکتساب و به روز رسانی دانش به منظور کسب مزیت رقابتی ملزم کرده است (الهیاری، ۱۳۹۴)، بیش از چند دهه است که موضوع مدیریت دانش در جوامع مختلف مطرح شده و در سازمانهای مختلف مورد توجه قرار گرفته است. در ایران نیز این موضوع هرچند قدری دیرتر، ولی به سرعت رواج یافته و در سازمانهای مختلف پیاده سازی و یا مورد مطالعه قرار گرفته است (خانی و فرج پهلوی، ۱۳۹۵).

1 -Balthazard, A. P. & Cooke, R. A.

2 -File drawer problem

3 -Huber

4 -Shapiro & Varian

5 -Drucker

توانایی اکتساب، سازماندهی و انتشار دانش، به سازمانها در کیفیت تصمیم گیری، کارآیی هزینه ها، رضایت مشتریان و کنترل هزینه ها کمک می کند (لین و همکاران؛ ۲۰۱۲). دانش یک دارایی راهبردی و یک شایستگی کلیدی است (محمودی میمند و شهابی، ۱۳۹۴). در خصوص تعریف مفهوم دانش، تعاریف مختلفی وجود دارد، دانش را می توان به عنوان یک اطلاعات زمینه ای تعریف کرد که می تواند در مورد واقعیتها، مفاهیم، قواعد، اصول، افکار، قضاوتها، شهود و احساسات مورد استفاده قرار گیرد (گابت؛ ۲۰۱۷). همچنین دانش، اطلاعاتی سازماندهی شده و تجزیه و تحلیل شده است که می تواند قابل درک و نیز کاربردی برای حل مسائل و تصمیم گیری باشد. علاوه بر این، دانش انواع مختلفی دارد از جمله: روال سازمانی و دانش رویه ای، دانش عمومی و اختصاصی، دانش فردی و سازمانی و همچنین صریح و ضمنی. اهمیت دانش برای توسعه سازمانها در اواخر دهه ۱۹۹۰ مورد توجه محققان قرار گرفت. دانش به عنوان یکی از منابع کلیدی برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی پایدار در اقتصاد فرا صنعتی به شمار می آید و بخش مهمی از دانش و تجربه سازمان متعلق به افراد سازمان است نه خود سازمان (نویدی و ریاحی، ۱۳۹۵).

بنا به نظر عدلی (۱۳۸۴) فرایند مدیریت دانش شامل خلق یا اکتساب دانش، ذخیره یا سازماندهی دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش است. گلد، مال هاترا و سگارس (۲۰۰۱)، با توجه به قابلیت های سازمانی مدیریت دانش را بررسی می کنند. طبق این دیدگاه، دانش شامل فناوری، ساختار و فرهنگ است و در این راستا فرایند مدیریت کسب دانش، تبدیل و به کارگیری و محافظت می باشد. کویی، گریفیث و چاوسگیل (۲۰۰۵) معتقدند که مدیریت دانش با توجه به قابلیت های سازمانی شامل سه فرایند مرتبط است: کسب دانش، تبدیل دانش و به کارگیری دانش. دانش تنها به عنوان منبعی مهم برای سازمان نیست، بلکه منبع اساسی برای کسب مزیت رقابتی در خدمت سازمانها است (مصباحی جهرمی، ۱۳۹۴).

### یادگیری سازمانی

سایمون<sup>۵</sup> (۱۹۹۸) یادگیری سازمانی را رشد بینش و تجدید ساخت دهی و بازنگری موفقیت آمیز مشکلات سازمانی توسط افراد که نتایج آن در عوامل ساختاری و نتایج سازمان منعکس می شود، تعریف کرده است (اسمیت، ۲۰۰۱).

با توجه به وضعیت عدم اطمینان محیطی که سازمانها در حال حاضر با آن روبرو هستند، سازمانها به خصوص سازمانهای آموزشی باید در وضعیت یادگیری قرار گیرند تا مزیت رقابتی خود را حفظ کنند. یادگیری سازمانی پایه های مناسبی را برای دانش ساختار یافته فراهم می کند تا در سازمانها توسعه یابد (ترز؛ ۲۰۰۶). کرت و مارچ<sup>۸</sup> که در سال ۱۹۶۳ اولین بار عبارت «یادگیری سازمانی» را ابداع کردند و معتقدند یادگیری سازمانی تلاش سازمانها برای پاسخ به تغییرات محیط خارجی خود برای تطابق اهداف سازمان با شرایط جدید و کنکاش برای یافتن رویه هایی است که برای دستیابی به اثربخشی بیشتر یاری می کند. یادگیری سازمانی فرایندی مبتنی بر تجربه است که از طریق آن دانش مربوط به روابط توسعه می یابد و به تدریج عادی

1 -Lin & etal

2 -Gobet

3 -Gold, Malhortra & Segars

4 -Cui, Griffith & Cavusgil

5 -Simon

6 -Smith

7 -Teresa

8 - Crete & March

می‌شود. علاوه بر آن، دانش وارد حافظه سازمانی شده و رفتار جمعی را تغییر می‌دهد. ساکا<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) یادگیری سازمانی را فرایندی پویا دانسته که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار مبتنی بر دانش و بهبود کارایی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (شعبانی، پیرایش، رجایی پور و کشوری، ۱۴۰۱).

یادگیری سازمانی، محدوده‌ای از دانش در نظریه‌های سازمانی است که مدل‌ها و نظریاتی را پیرامون روشهای یادگیری مورد بررسی قرار می‌دهد (واسنسکا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). آلگر و چیوا (۲۰۰۸) یادگیری سازمانی را به عنوان فرآیندی تعریف می‌کنند که سازمان از طریق آن یاد می‌گیرد و این یادگیری به معنی هرگونه تغییر در مدل‌های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان شود. یادگیری سازمانی شامل ذهن باز، چشم انداز مشترک و تعهد به یادگیری است (کارمارو و خوزه گاریدو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). یادگیری سازمانی را قابلیت سازمان برای حفظ و بهبود عملکرد بر اساس تجارب گذشته تعریف می‌کند و این قابلیت را توانایی کسب و بهره‌وری از دانش ضمنی و صریح، تشریک دانش و استفاده از دانش در سازمان می‌داند (گارسا مورالز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷).

راه‌های مختلفی برای تفهیم رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی وجود دارد. اسمیت و لیلز<sup>۵</sup> (۲۰۰۳)، یادگیری سازمانی را با تمرکز بر روندها و مدیریت دانش را با تمرکز بر محتوایی که سازمان‌ها فراهم می‌آورند یا ایجاد می‌کنند و در نهایت به عنوان برون‌داد در سازمان مورد استفاده قرار می‌دهند، مطرح می‌نمایند. راه دیگر برای تفهیم رابطه بین دو موضوع، دیدگاهی است که یادگیری سازمانی به عنوان هدف مدیریت دانش تلقی می‌شود. مدیریت دانش با ایجاد انگیزه، انتشار و استفاده از دانش، موجب ورود دانش به فرایندهای سازمانی می‌شود؛ به گونه‌ای که سازمان‌ها به طور مداوم بتوانند شیوه‌ها و رفتارها را بهبود بخشیده و به اهداف خود دست یابند. از این نظر، یادگیری سازمانی یکی از راه‌های مهمی است که سازمان به طور مداوم می‌تواند استفاده از دانش را بهبود بخشند. در واقع دیکسون<sup>۶</sup> (۱۹۹۴) در توصیف "چرخه یادگیری سازمانی" نشان می‌دهد که دانش انباشته، از اهمیت کمتری نسبت به فرایندهایی که به طور مداوم احتیاج به تجدید نظر یا ایجاد دانش دارند، برخوردار است. این فرایندها به مفهوم "بهبودی مستمر" نزدیک است که از طریق سازمانها شناسایی، نهادینه و بهبود می‌یابند. این بهبود در سازمانها از طریق کارهایی که در سیاست‌های سازمان نوشته می‌شود و محدودیت کنترل کیفیت و یا شیوه‌های بهتر در موقعیتی که بارها اتفاق افتاده قرار داده می‌شود (زینالی و فرزندی، ۱۳۹۵). یادگیری سازمانی، فرایند گروهی به حساب می‌آید که در آن از طریق تعامل و ارتباطات بین اعضای گروه، دانش و اطلاعات اعضای سازمان توسعه می‌یابد و در نهایت به ایجاد مدل‌های ذهنی مشترک سازمان منجر می‌شود. به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی فرایندی است که منجر به «به روز رسانی» و تغییر مدل‌های ذهنی مشترک سازمان می‌شود. یادگیری فردی منجر به توسعه

1 -Saka

2 -Vasenska

3 -Camarero & José Garrido

4 -Garcia-Morales

5 -Smith & Lyles

6 Dixon, N. M.

شخصیت، عادات شخصی و اعتقادات افراد می‌شود؛ اما یادگیری سازمانی منجر به توسعه دیدگاه‌ها و ایدئولوژی سازمان می‌گردد.

## روش‌شناسی پژوهش

براساس الگوی روش‌شناسی ساندرز<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) داده‌های مورد نیاز پژوهش به روش کتابخانه‌ای گردآوری شده است. افق زمانی آن، طولی و از نظر هدف، توصیفی است. همچنین روش پژوهش کمی و رویکرد آن استقرایی، فلسفه آن اثبات‌گرایی و جهت‌گیری آن کاربردی است (هومن، ۱۳۹۸). روش مورد استفاده برای تحلیل داده‌های گردآوری شده فراتحلیل است. فراتحلیل نوعی روش آماری کمی برای ترکیب نتایج مجموعه‌ای از پژوهش‌های مستقل است. پژوهش‌هایی که همه درباره یک موضوع خاص هستند و ویژگی خاص آن هم این است که جامعه آماری آن را پژوهش‌های کمی پیشین انجام شده درباره یک موضوع خاص تشکیل می‌دهند. اصل اساسی در فراتحلیل، محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزا است. اندازه اثر از نظر هومن (۱۳۹۸) عبارتست از: اثر یک کاربندی آزمایشی یا یک همپراش بر یک متغیر پاسخ که در یک مطالعه مشاهده می‌شود. اندازه اثر نمایانگر میزان حضور یک پدیده در جامعه است. هر چه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، میزان حضور آن پدیده هم بیشتر است. با در دست داشتن آماره‌هایی مانند  $(t, X^2, F)$  می‌توان شاخص اندازه اثر مربوط به آنها ( $F$ ) را برآورد کرد. برای شاخص  $F$  اندازه اثرهای کمتر از  $0/3$ ، بین  $0/3$  و  $0/5$  و بیشتر از  $0/5$  را به ترتیب کم، متوسط و زیاد فرض می‌کنند. سطح معنی‌داری و اندازه اثر در مورد رد یا تایید فرضیه صفر استفاده می‌شود و هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای را در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معنی‌داری مشخص می‌شود که آیا نتیجه‌ای خاص به علت شانس رخ داده است یا خیر و از طریق محاسبه اندازه اثر می‌توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است، بنابراین، برای تصمیم‌گیری در مورد رد یا قبول فرضیه صفر در تحقیقات رفتاری لازم است همراه با نتیجه آزمون معنی‌داری به مقدار اندازه اثر نیز توجه شود، زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معنی‌داری، هرچه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد توان آزمون هم بیشتر می‌شود و اعتبار تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد.

### جدول ۱. روش، جامعه و آزمون‌های مورد استفاده در پژوهش

روش	جامعه	نمونه	نرم افزار مورد استفاده	آزمون‌های به کار رفته در پژوهش
فراتحلیل	کلیه اسناد و مدارک شامل مقالات و پایان‌نامه‌های موجود در داخل کشور که به صورت رایگان قابل دسترسی هستند	مقاله‌ای که از نظر عنوان، چکیده، محتوا، روش تحلیل، روایی و پایایی مناسب تشخیص داده شدند.	CMA3	$t, X^2, F$

جامعه مورد بررسی این پژوهش را مقالات چاپ شده در مجلات علمی و پایان‌نامه‌هایی که در زمینه رابطه مدیریت دانش با یادگیری سازمانی انجام شده، تشکیل می‌دهند. وقتی کار جستجو در مجلات به اتمام رسید و مقاله مرتبط با فراتحلیل حاضر یافت نشد، کار تحلیل محتوا بر روی مقالات و پایان‌نامه‌های جمع‌آوری شده در داخل کشور انجام شد. مقاله‌ای برای تحلیل انتخاب شدند که از الزامات روایی و پایایی ابزار

<sup>1</sup> -Saunders

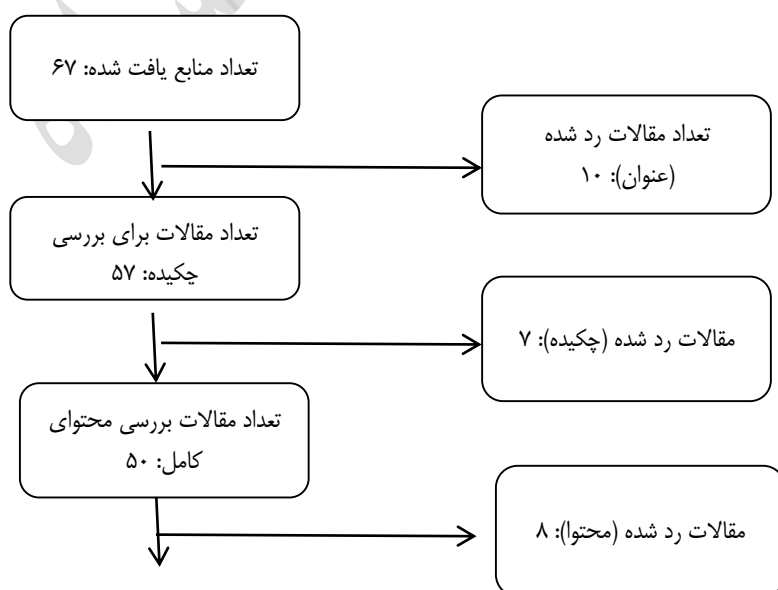


اندازه گیری و روش نمونه گیری برخوردار بوده اند. روایی و پایایی همه پژوهشها در مرحله دوم فیلتر شدند و پژوهشهایی که به روایی و ضریب پایایی اشاره نکرده بودند حذف شدند. پایایی پژوهش نیز با کمک پایایی شناسایی (از طریق توافق داوران در انتخاب پژوهشها و طبقه بندی آنها)، پایایی کدگذاری (از طریق توافق داوران درباره استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها) ارزیابی و تأیید شد. در نمونه گیری، مطالعاتی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده اند که از معیارهای ورود به فرایند فراتحلیل برخوردار باشند. معیارهای مورد استفاده برای ورود پژوهشها به این مطالعه عبارتند از: (۱) مرتبط بودن عنوان (۲) وجود پارامترهای مرتبط مثل روش پژوهش و به کارگیری آزمون های مرتبط (۳) ذکر کردن جامعه آماری و نحوه نمونه گیری (۴) ذکر کردن ابزار استاندارد پژوهش و روایی و پایایی آن. معیارهای مورد استفاده برای فیلتر سازی مقالات شناسایی شده و مراحل انتخاب مقاله های نهایی در جدول ۲ و شکل شماره ۱ نشان داده شده است. پایایی پژوهش حاضر به صورت توافق داوران در انتخاب پژوهش و طبقه بندی آنها انجام شد. به این صورت که ابتدا محقق به انتخاب پژوهش ها بر اساس معیارهایی مثل (مرتبط بودن عنوان، ذکر شدن جامعه آماری و نحوه نمونه گیری، ذکر کردن ابزار پژوهش، اشاره به روایی و پایایی پرسشنامه، مرتبط بودن آزمونها به اهداف کلی و فرضیه ها، اشاره به روش تحلیل) پرداخت سپس استاد راهنما به بررسی پژوهشهای جمع آوری شده پرداخت و در نهایت درصد توافق بین دو داور شاخص ۰/۸۳ گزارش و مورد تایید استاد راهنما قرار گرفت.

#### جدول ۲. نحوه انتخاب مقالات و پایان نامه های پژوهش

مقالات حائز شرایط	معیارهای فیلترسازی مقالات شناسایی شده	تعداد مقالات		معیار شناسایی مقالات	پایگاه اطلاعاتی
		مقاله	پایان نامه		
۴۲	مرتبط نبودن عنوان، عنوان نکردن جامعه و نمونه و روش نمونه گیری، عدم دسترسی به متن پژوهش و بکاربردن آماره نامربوط	۴۶	۲۱	عنوان مقاله، چکیده و واژگان کلیدی، روش پژوهش و یافته ها	Sid, Google scholar, Magiran, Irandoc Iranian Sciences
		۶۷			

مقالات شناسایی شده درباره موضوع مورد مطالعه بر اساس معیارهای ورودی مورد نظر فیلتر شدند و در نهایت ۴۲ پژوهش به فرایند فراتحلیل طبق نمودار پایین وارد شدند.



تعداد مقالات نهایی پژوهش:  
۴۲ مورد

### شکل شماره ۱ - فرایند انتخاب مقاله ها و پایان نامه های نهایی پژوهش

پژوهش های منتخب با استفاده از نرم افزار ۳ CMA (نرم افزار جامع فراتحلیل) مورد تحلیل قرار گرفتند. هم چنین برای سنجش سوگیری انتشار از نمودار کیفی (نمودار پراکندگی است که اثرات بر روی محور افقی و حجم نمونه، واریانس یا وزن هر مطالعه بر روی محور عمودی است. در فراتحلیل های بدون تورش انتشار، نمودار کیفی شبیه کیفی است که در سر بزرگ آن اندازه اثر مطالعاتی با حجم نمونه کم و واریانس بالا قرار دارد)، برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار از روش اصلاح و برازش دوال توئیدی (جهت ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار به کار می رود. این روش از یک فرایند تکراری استفاده می کند که در آن مشاهدات نامطبق از نمودار کیفی حذف می شود، یعنی حذف زواید از توزیع، سپس ارزشهای اختصاص یافته به مطالعات مفقود اضافه می شوند)، برای تعیین تعداد مطالعات گم شده از روش ایمن از خطا (ایده اصلی ایمن از خطا این است که تعداد مطالعات با نتایج صفر را تعیین کنیم که باید برای کاهش احتمال خطای نوع اول به سطح معنی داری از پیش تعیین شده وجود داشته باشد. به طور واضح اگر تعداد مطالعات غیر معنی دار اندکی برای کاهش یک نتیجه به سطح معنی دار مورد نیاز باشد، نتایج به دست آمده احتمالاً فاقد اطمینان هستند) و برای بررسی ناهمگونی مطالعات از آزمون کوکرام (این آزمون تعمیمی یافته آزمون مک نمار است که برای مقایسه بیش از دو گروه که وابسته باشند، در این پژوهش همان مقالات و پایان نامه های مرتبط با فراتحلیل حاضر هستند، و مقیاس آنها اسمی یا رتبه ای باشند، به کار می رود و همچون آزمون مک نمار، جوابها باید دوتایی باشند) استفاده شد.

### جدول ۳. اطلاعات کلی پژوهشهای مورد بررسی - پژوهشهایی که از پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران داک استخراج شده اند، پایان نامه و پژوهشهایی که از مجلات استخراج شده اند، مقاله می باشند.

ردیف	پژوهشگر/پژوهشگران	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
۱	رشمه، جواد؛ بدرقه، علی و احمدی، فخرالدین (۱۳۸۶)	بررسی و مقایسه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران	پژوهشهای تربیتی	کلیه معلمان و مدیران مدارس هوشمند و عادی شهر تهران	T	۱۲۷ معلم و مدیر از مدرسه هوشمند، ۲۲۱ مدیر و معلم از مدرسه عادی
۲	فضائلی نیا (۱۳۸۹)	رابطه‌ی مدیریت دانش با یادگیری سازمانی و نوآوری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی	Irandoc	تمامی کارکنان اداره کل تربیت بدنی به تعداد ۱۳۹ نفر	T	۱۳۹ نفر
۳	بیرانوند، طاهره (۱۳۹۲)	بررسی رابطه بین مدیریت دانش با یادگیری سازمانی	Irandoc	کلیه شرکت های تولیدی استان خوزستان	T	۱۲۲ شرکت

				و عملکرد مالی شرکتهای تولیدی در استان خوزستان	
۴	فراشی، مرجان و فراشی، حدیث (۱۳۹۴)	تاثیر عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش بر یادگیری و هوش سازمانی	دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع	کلیه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات	T ۱۲۳ نفر
۵	مصباحی جهرمی، نگارالسادات و ادیب زاده، مرضیه (۱۳۹۴)	تاثیر سیستم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی (بررسی نقش یادگیری سازمانی)	مطالعات دانش شناسی	کلیه مدیران و معاونین شعب بانک ملی، ملت، صادرات، اقتصاد نوین و اقتصاد مهر استان هرمزگان به تعداد ۲۲۰ نفر	T ۱۰۹ نفر
۶	خدایاری آلماندید، یعقوب (۱۳۹۴)	بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: دبیرستانهای پارس آباد مغان)	Irandoc	تمامی مدیران دبیرستانهای دولتی و غیرانتفاعی شهر پارس آباد به تعداد ۱۶۹ نفر	T ۱۱۸ نفر
۷	دهقانی، مرتضی و قربانی، محمود (۱۳۹۵)	بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش با یادگیری سازمانی در بین کارکنان استانداری خراسان رضوی	مجله مدیریت فرهنگی	کارکنان رسمی و پیمانی استانداری خراسان رضوی به تعداد ۳۰۳ نفر	T ۱۹۶ نفر
۸	زارعی، عظیم و مقدم، علیرضا (۱۳۹۵)	بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی	فصل نامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی	کلیه کارکنان سازمان مرکزی و معاونت دانشگاه سمنان	T ۱۱۰ نفر
۹	خان عزیززی، محمد و طالع پسند، سیاوش (۱۳۹۶)	رابطه راهبردهای مدیریت دانش با ظرفیت های یادگیری فردی و سازمانی	پژوهش در نظام های آموزشی	کلیه معلم های دبیرستان پسرانه شهر تهران	T ۲۳۵ نفر
۱۰	سلیمانیان، حسن؛ دهقان دهنوی، حسن و ناصرصدرآبادی، علیرضا (۱۳۹۶)	بررسی تاثیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی از طریق یادگیری سازمانی	کنفرانس بین المللی مدیریت و مهندسی صنایع	کلیه کارکنان شاغل در بخشهای مختلف ۴۰ واحد تولیدی	T ۲۵۰ نفر
۱۱	رحیمی، ابراهیم و عباسی رستمی، نجیبه (۱۳۹۶)	اثر میانجی گری یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش با توانمند سازی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی	فصلنامه رسالت مدیریت دولتی	کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی به تعداد ۲۵۰ نفر	T ۸۲ نفر
۱۲	حاجی زاده، پیمان و سرداری، احمد (۱۳۹۷)	تاثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تاکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی	فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی دانشگاه امام حسین (ع)	مدیران ارشد، میانی و صف و کارشناسان هولدینگ پتروشیمی ۲۶۳ نفر	T ۱۵۶ نفر
۱۳	محمد شفیع، پویان (۱۳۹۷)	تبیین و تحلیل رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی	Irandoc	کلیه کارکنان فعال در پتروشیمی رازی به تعداد ۱۵۰ نفر	T ۱۰۰ نفر

				سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در پتروشیمی رازی ماهشهر	
۱۴	T	کارمندان سازمان عقیدتی و سیاسی وزارت دفاع به تعداد ۷۰۰ نفر	فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی	بررسی تاثیر فناوری اطلاعات و مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی	خداداد حسینی، سید حمید و لاجوردی، محمد (۱۳۹۷)
۱۵	T	کلیه کارشناسان فعال در شرکت توزیع نیروی برق خوزستان به تعداد ۱۵۰ نفر	Irandoc	تبیین و تحلیل رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی از دیدگاه کارکنان شاغل در شرکت توزیع برق خوزستان	رحمت‌اللهی، مهدی (۱۳۹۷)
۱۶	T	کارکنان شرکت سازه گستر سایپا به تعداد ۷۰۰ نفر	فصلنامه مدیریت بازرگانی	تاثیر تعهد مدیران ارشد، مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و سرمایه مشتری	حقیقی نسب، منیژه؛ قدرت آبادی، لیلا و شفیعی، شکوفه (۱۳۹۸)
۱۷	T	کارکنان آموزش و پرورش تهران ناحیه ۱۹	SID	بررسی رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی	قره بیگلو، حسین و حاجی تبارفیروز جانی، محمد علی (۱۳۹۸)
۱۸	T	اعضای هیات علمی دانشگاه نظامی در شهر تهران	مجله طب نظامی	بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه با مدیریت دانش و نوآوری سازمانی	آرانی، محمود و محمدی مهر، مژگان (۱۳۹۹)
۱۹	T	کلیه کارکنان کارخانه جات کاشی حافظ به تعداد ۱۳۸ نفر	Irandoc	تحلیل رابطه یادگیری سازمانی و قابلیت های مدیریت دانش با کارکردهای زنجیره تأمین (مطالعه موردی: کارخانجات کاشی حافظ)	ثابت قدم، مینا (۱۳۹۹)
۲۰	T	کارکنان شعب بانک شهر در استان فارس	فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری	رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک با یادگیری سازمانی براساس نقش واسطه ای مدیریت دانش	آریایی، شکوفه و ایرانبان، سید جواد (۱۳۹۹)
۲۱	T	کارکنان ادارات دولتی شهر مشگین به تعداد ۶۵۰ نفر	Irandoc	بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی ادارات دولتی شهرستان مشگین شهر	عجمی خیاوی، علیرضا (۱۳۹۹)
۲۲	T	کلیه کارکنان شرکت های فعال در شهرک صنعتی البرز به تعداد ۲۴۰ نفر	Irandoc	تحلیل و بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی	نجفی، سیده افسانه (۱۴۰۰)

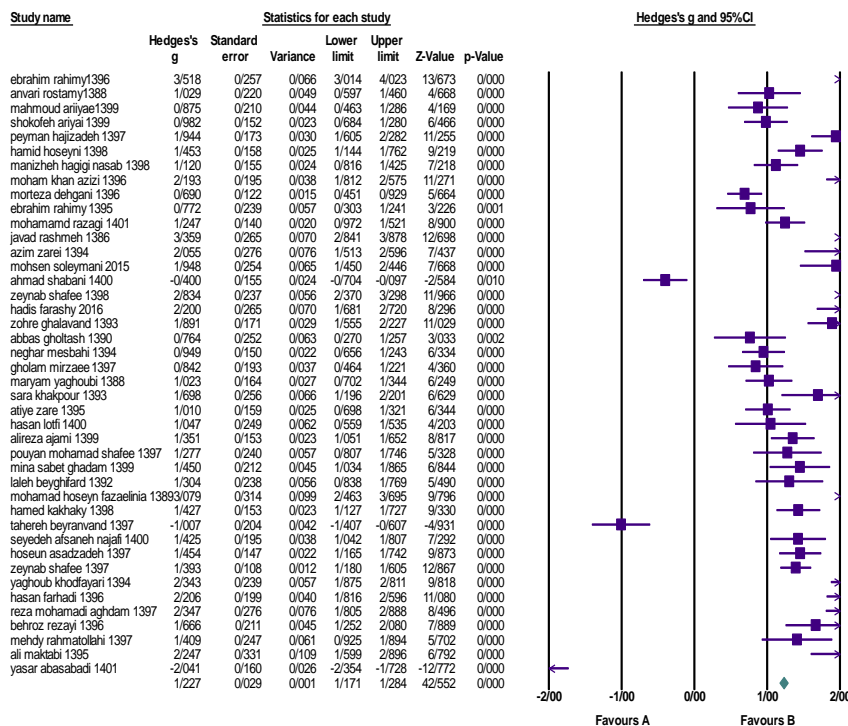
شماره	نوع	شرکت	موضوع	مدرسین	موضوع	تعداد نفر
			در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی پایدار (مورد مطالعه شهرک صنعتی البرز)			
۲۳	T	کلیه دبیران مدارس متوسطه دوره دوم به تعداد ۱۱۲۳ نفر	علوم و فنون مدیریت اطلاعات	نقش مدیریت دانش و سواد دیجیتال در عملکرد شغلی: سهم متغیر یادگیری سازمانی	رزاقی، محمد؛ بلوچ، سلیم و مهاجران، بهناز (۱۴۰۱)	۲۸۵ نفر
۲۴	T	کلیه کارکنان شرکت الومینیوم المهدی	Irandoc	بررسی رابطه تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش در کارکنان شرکت الومینیوم المهدی	عباس آبادی، یاسر (۱۴۰۱)	۳۲۲ نفر
۲۵	P	کلیه کارکنان ۵ بیمارستان منتخب شهر اصفهان (سه بیمارستان دولتی و دو بیمارستان خصوصی)	فصلنامه مدیریت سلامت	رابطه بین مولفه های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در بین کارکنان بیمارستانهای منتخب شهر اصفهان (۱۳۸۸)	یعقوبی، مریم؛ کریمی، سعید؛ جوادی، مرضیه و نیکبخت، اکرم (۱۳۸۸)	۱۹۶ نفر
۲۶	P	کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد مرودشت	فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی	رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت	قلتاش، عباس؛ صالحی، مسلم؛ جاودانی، مریم و سینا، حمید (۱۳۹۰)	۷۵ نفر
۲۷	P	کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ شیراز به تعداد ۱۴۰ نفر	Irandoc	رابطه مدیریت دانش با یادگیری سازمانی و بهره وری کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ شیراز	بیگی فرد، لاله (۱۳۹۲)	۱۰۳ نفر
۲۸	P	کارکنان دیپلم و بالاتر شرکت نفت به تعداد ۸۲۰ نفر	فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی	بررسی رابطه یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در شرکت بهره برداری نفت و گاز مسجد سلیمان	قلاوند، زهره و بزرگی، عبدالرضا (۱۳۹۳)	۲۶۰ نفر
۲۹	P	کلیه دبیران زن دوره اول متوسطه شهر مرودشت	Irandoc	رابطه هوش سازمانی و مدیریت دانش با یادگیری سازمانی دبیران زن دوره اول متوسطه شهر مرودشت	خاکپور فرد، سارا (۱۳۹۳)	۱۰۷ نفر
۳۰	P	کلیه کارمندان بانک صادرات شهر یزد به تعداد ۴۰۰ نفر	Irandoc	بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه موردی بانک صادرات یزد)	زارع، عطیه (۱۳۹۵)	۲۰۰ نفر
۳۱	P	کلیه مدیران شرکت گاز استان گلستان به تعداد ۸۵ نفر	Irandoc	بررسی رابطه بین مدیریت دانش با یادگیری سازمانی	مکتبی، علی (۱۳۹۵)	۸۵ نفر

		در شرکت گاز استان گلستان			
۳۲	الله یار، مهدی (۱۳۹۵)	رابطه یادگیری سازمانی با مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان شعب بانک ملی شهر شیراز	Irandoc	کارکنان شعب بانک ملی شیراز به تعداد ۱۰۰۰ نفر	P ۲۷۸ نفر
۳۳	فرهادی، حسن (۱۳۹۶)	بررسی نقش مدیریت دانش و خلاقیت در رابطه بین ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی)	Irandoc	کلیه کارکنان شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی	P ۲۲۶ نفر
۳۴	رضایی پور بیاره (۱۳۹۶)	رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با خلاقیت مدیران متوسطه آموزش و پرورش شهر یاسوج	Irandoc	کلیه مدیران متوسطه شهر یاسوج به تعداد ۱۵۴ نفر	P ۱۵۴ نفر
۳۵	رحیمی، ابراهیم (۱۳۹۶)	بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی با میانجیگری یادگیری سازمانی	نوآوری های مدیریت آموزشی	کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مرکزی به تعداد ۲۵۰ نفر	P ۸۲ نفر
۳۶	محمد اقدم، رضا (۱۳۹۷)	بررسی رابطه بین مدیریت دانش با یادگیری سازمانی از دیدگاه کارکنان ادارات آموزش و پرورش منطقه آزاد ماکو	Irandoc	کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش منطقه آزاد ماکو به تعداد ۱۹۸ نفر	P ۱۲۷ نفر
۳۷	میرزائی مهر، غلامرضا و فضل زاده علیرضا (۱۳۹۷)	بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد موسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی	فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت	کلیه حسابرسان مشغول به کار در موسسات حسابرسی واقع در تهران	P ۱۲۸ نفر
۳۸	اسدزاده، حسین (۱۳۹۷)	بررسی رابطه مدیریت دانش و نوآوری با میانجیگری یادگیری سازمانی در شعب بانک صادرات استان اردبیل	Irandoc	کلیه کارکنان بانک صادرات در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۲۸۴ نفر	P ۱۶۳ نفر
۳۹	شفیعی، زینب (۱۳۹۷)	رابطه مدیریت دانش و رهبری هوشمند با یادگیری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان قم	Irandoc	کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان قم به تعداد ۵۰۹ نفر	P ۲۱۷ نفر
۴۰	کاخکی، حامد (۱۳۹۸)	بررسی رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در کارکنان اداره آموزش و	Irandoc	کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر باخزر به تعداد ۸۰۰ نفر	P ۲۶۰ نفر

۴۱	لطفی، حسن (۱۴۰۰)	بررسی رابطه بین مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی در کارکنان بانک انصار خراسان شمالی	Irandoc	کارکنان بانک انصار خراسان شمالی به تعداد ۱۰۸ نفر	P	۸۴ نفر
۴۲	شعبانی، احمد؛ پیرایش، حمید؛ پور، سعید و کشوری، مریم (۱۴۰۱)	رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه های عمومی: مطالعه موردی کتابخانه های عمومی استان فارس	تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی	کلیه کارکنان کتابخانه های عمومی استان فارس به تعداد ۳۲۲ نفر	P	۱۷۵ نفر

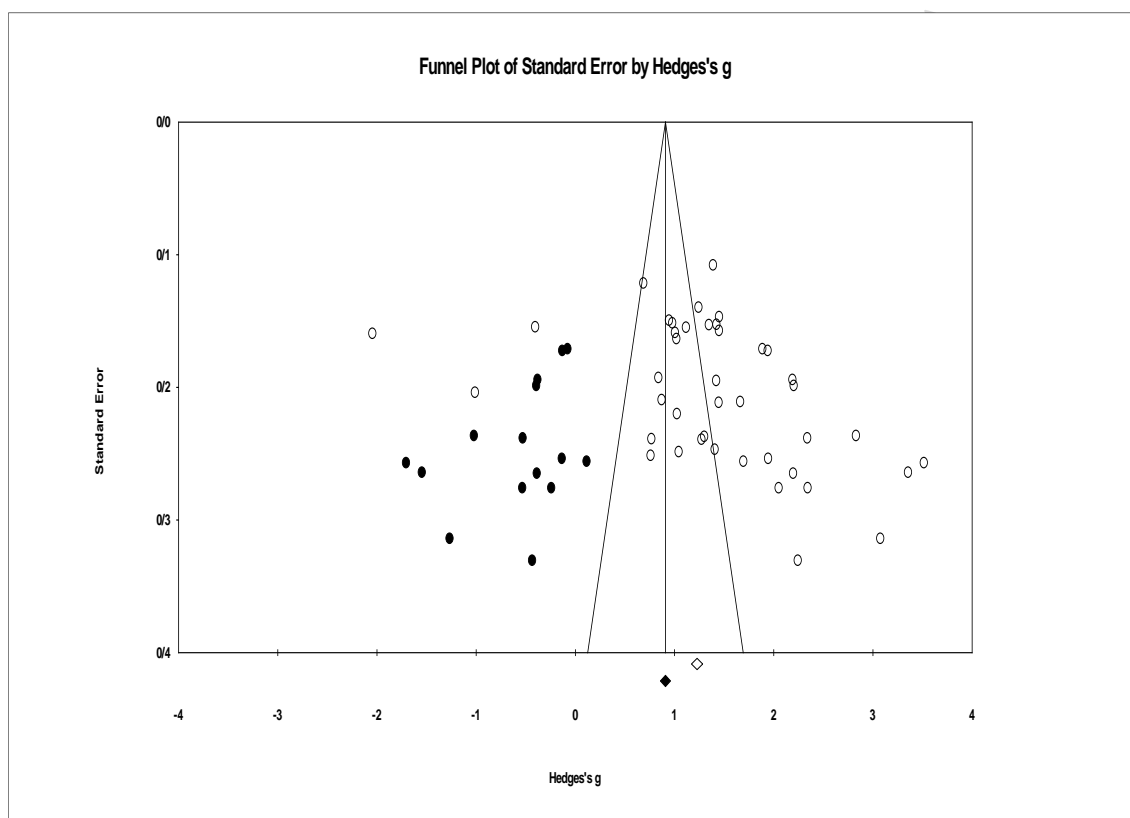
### یافته های پژوهش

برای بررسی و تجزیه و تحلیل پژوهش های اولیه از اندازه اثر به تفکیک هر مداخله، اندازه اثر ترکیبی با مدل اثرات ثابت، نمودار قیفی، تحلیل حساسیت، آزمون همگنی، مجذور I و آماره ی S-NF استفاده شد. در این بخش از بین انواع شاخص های اندازه اثر از شاخص اختلاف استاندارد میانگین ها استفاده شد و برای محاسبه اندازه های اثر نسخه سوم نرم افزار CMA به کار برده شد.



شکل شماره ۲. اندازه اثر متغیرها با فاصله اطمینان ۹۵ درصد و وزن نسبی هر مطالعه تحت مدل اثرات ثابت و تصادفی

بررسی نقش مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی: نمودار شبکه‌ای فواصل اطمینان هر یک از مطالعات مربوط به اندازه اثر اختلاف میانگین نشان می‌دهد که بیشترین اختلاف اندازه در مطالعه یاسر عباس آبادی (۱۴۰۱) و کمترین اختلاف اندازه اثر در مطالعه ابراهیم رحیمی (۱۳۹۶) وجود دارد. بیشتر پژوهش‌های جمع آوری شده اندازه اثر میانگین بالاتر از میانگین را نشان می‌دهند و فقط سه مطالعه پایین تر از میانگین هستند.

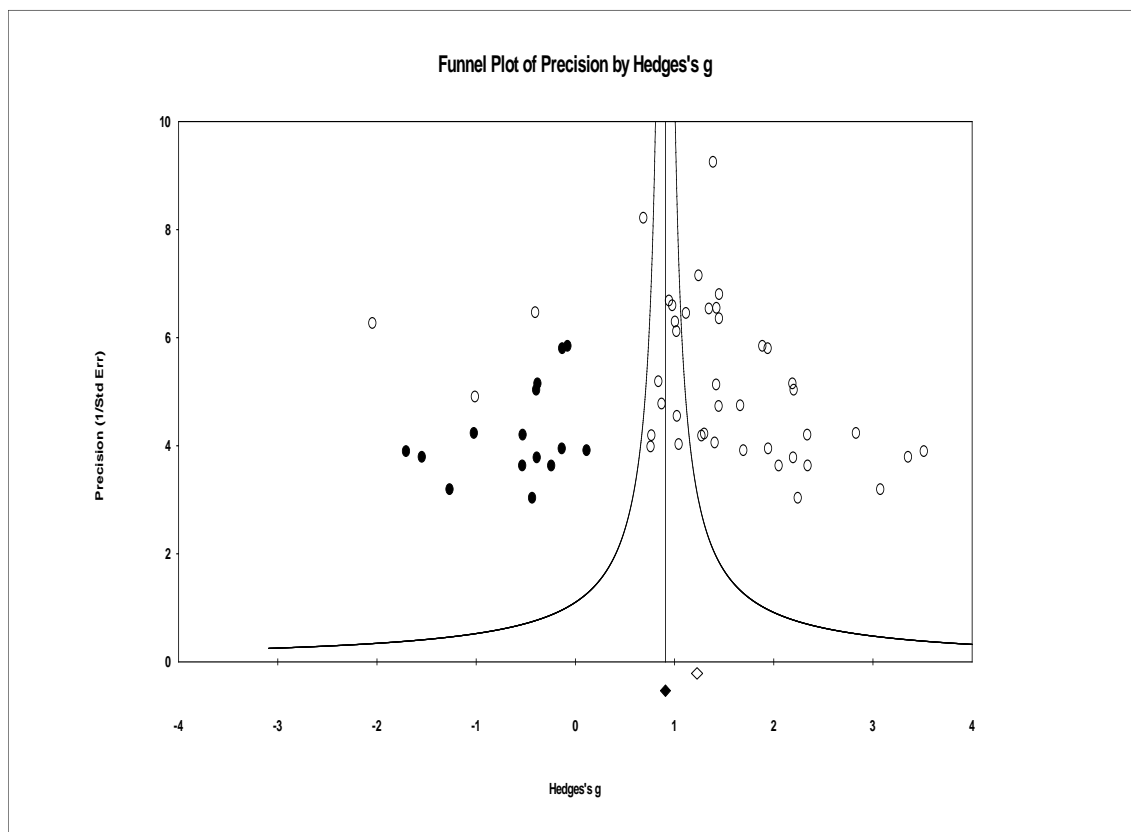


شکل شماره ۳. نمودار کیفی پژوهش حاضر

به منظور ترکیب اندازه های اثر در فراتحلیل می‌توان یکی از دو مدل اثرات ثابت و اثرات تصادفی را به کار برد. مدل اثرات ثابت بر مبنای ریاضی استوار است که بر اساس آن هر پژوهش با اثر عمل آزمایشی کلی ارزیابی می‌شود و فرض بر تشابه تفاوت عمل آزمایشی صحیح در تمامی آزمایش‌ها است. در مدل اثرات تصادفی فرض بر این است که اثرات واقعی آزمایش ممکن است در تک تک پژوهش‌ها متفاوت از دیگری باشد. از این مدل زمانی استفاده می‌شود که نتیجه آزمون ناهمگونی معنی داری داشته باشد (یاسینی، عباس پور و کوهدشت، ۱۳۹۵). با توجه به شکل شماره (۲) در فراتحلیل انجام شده بر روی مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی اندازه اثر ثابت ۰/۵۵۶ با فاصله اطمینان ۹۵٪ درصد است.



یکی از موضوعات مهم در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل همه مطالعات انجام شده در مورد موضوع مورد بررسی نیست، ممکن است برخی مطالعات به دلیل مختلف منتشر نشده باشند یا حداقل در مجلات نمایه سازی نشده باشند. معمول ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکنندگی دو بعدی به نام نمودار کیفی است که در آن اثر مداخله بر آورد شده هر مطالعه در مقابل اندازه اثر نمونه آن مطالعه رسم می شود. شکل شماره (۳) نمودار کیفی پژوهش حاضر را نشان می دهد.



شکل شماره ۴. دقت استاندارد بر اساس  $Z$  فیشر

دوال و تئیدی روش اصلاح و برآزش را برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار در نمونه های کوچک ایجاد کردند. این روش از یک فرایند تکراری استفاده می کند که در آن مشاهدات نامنطبق از کردار کیفی حذف می شوند (حذف زوائد از توزیع)، سپس ارزشهای اختصاص یافته به مطالعات مفقود اضافه می شوند؛ یعنی عمل پر کردن برآورد اندازه اثر و خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از دست رفته اند. پیدایش مطالعات مفقود زیاد در یک سمت از خط میانگین اثر به سوگیری انتشار یا تورش نمونه کوچک دلالت دارد (لیتل، کوکران، پیلا، ۲۰۰۸؛ به نقل از یاسینی، عباس پور و کوهدشت، ۱۳۹۵).

از لحاظ تفسیری در نمودار های کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند در بالای کیف جمع می شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند؛ اما هر چه مطالعات به سمت پایین کیف کشیده شوند، خطای استاندارد آنها بالا می رود و سوگیری انتشارشان افزایش می یابد؛ بنابراین با توجه به شکل شماره (۳) چند سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار یا عدم دسترسی به برخی از مطالعات است.

جدول ۴. نمودار اندازه اثر

مدل	ثابت	تصادفی
تعداد	۴۲	۴۲
اختلاف استاندارد میانگین ها	۱/۲۲۷	۱/۴۲۶
خطای استاندارد	۰/۰۲۹	۰/۱۵۰
پراکندگی (واریانس)	۰/۰۰۱	۰/۰۲۳
حد پایین	۱/۱۷۱	۱/۱۳۱
حد بالا	۱/۲۸۴	۱/۷۲۱
مقدار Z	۴۲/۵۵۲	۹/۴۷۴
مقدار P	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۵. محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده	۴۴/۳۰۱۵۸
مقدار P برای مطالعات مشاهده شده	۰/۰۰۰
آلفا	۰/۰۵
باقیمانده (ذنباله)	۲
Z برای آلفا	۱/۹۵
تعداد مطالعات مشاهده شده	۴۲
تعداد مطالعات گم شده ای که مقدار P را به آلفا می رساند	۱۴۱۷

با توجه به داده های جدول ۴، باید ۱۴۱۷ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P در دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۱۴۱۷ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نهایت محاسبات و تحلیل ها خطایی رخ ندهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در این پژوهش را نشان می دهد.

علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده های تحقیق، با توجه به سطح معنی داری به دست آمده (P) از جداول N ایمن از خطا و جدول اصلاح و برازش دوال تویییدی، به آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده پرداخته شده است. در اینجا فرض صفر بیانگر عدم معنی داری اندازه اثرهای به دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنادار میان اندازه اثرهای به دست آمده دلالت دارد. جدول (۶) نتایج آزمون کوکرام (Q) را در این پژوهش نشان می دهد.

جدول ۶. اصلاح و برازش دوال و تویییدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			
	مطالعات مورد نیاز ۱۵	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه ای	حد بالا	حد پایین	
ارزش مشاهده شده	۱۰۹۶/۷۳۹۹	۱/۷۲۰۶۵	۱/۱۳۰۷۲	۱/۴۲۵۶۹	۱/۲۸۳۵۵	۱/۱۷۰۵۱	۱/۲۲۷۰۳
ارزش تعدیل شده	۱۸۲۳/۲۸۱۴	۱/۲۰۰۷۳	۰/۶۱۴۴۶	۰/۹۰۷۵۹	۰/۹۵۹۲۳	۰/۸۵۷۲۳	۰/۹۰۸۲۳

با توجه به داده های جدول (۵)، بایستی ۱۵ مطالعه دیگر انجام پذیرد تا این مطالعه و فراتحلیل کامل و عاری از نقص شود. این ۱۵ مطالعه، مطالعات را قادر می سازد تا ارزش مشاهده شده ۱/۲۲۷۰۳ را به ارزش تعدیل شده ۰/۹۰۸۲۳ در مدل اثرات ثابت و ارزش مشاهده شده ۱/۴۲۵۶۹ را به ارزش تعدیل شده ۰/۶۱۴۴۶

در مدل تصادفی کاهش دهد. به طور کلی این مطالعه و فرا تحلیل به منظور کامل شدن نیاز به ۱۵ مطالعه دیگر دارد و همان طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده این نابرابری در نمودر کیفی به صورت ۱۵ نقطه سیاه نشان داده شده است.

مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (P-Value)	نتیجه آزمون
۱۵۶۲/۶۰۳	۴۱	۰/۰۰۰	رد فرضیه صفر

با توجه به داده های جدول بالا در سطح اطمینان ۰/۹۵، سطح معنی داری از میزان خطا (۰/۰۵) کوچکتر است، فرضیه صفر رد و فرضیه یک پذیرفته می‌شود؛ یعنی میان اندازه های اثر به دست آمده تفاوت معنی داری وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به دست آمده است. ناهمگونی عبارت از تفاوت بین نتایج پژوهش ها است. این ناهمگونی یا تفاوت نتایج می تواند به علل مختلف ایجاد شود، برای تشخیص دقیق تر ناهمگونی از آزمون Q استفاده می‌شود. این آزمون مانند کای اسکور میزان تفاوت را در مجموعه ای از پژوهشها اندازه گیری می کند و نشان می دهد که آیا میزان آن بیشتر از مقدار مورد انتظار است یا نه. این آزمون دارای مشکلاتی است از جمله این که زمانی که اندازه های اثر نمونه بزرگ است، ممکن است ناهمگونی معنی دار نشان داده شود، حتی اگر تفاوت بین اثرات کوچک باشد و در بسیاری از موارد این آزمون دارای قدرت کمتری است و احتمال اشتباه در رد فرضیه صفر وجود دارد (کوهن، ۱۹۹۸؛ به نقل از هومن، ۱۳۹۸). بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد و در سطح آلفا ۰/۰۵ می توانیم بگوییم که مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی نقش دارد.

### بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

هدف از این پژوهش حاضر، بررسی نقش مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی با روش فرا تحلیل بوده است. نتایج حاصل از ترکیب اندازه اثرهای پژوهشهای اولیه، حاکی از تایید نقش مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی است، که بر اساس ملاک کوهن، میزان این نقش بالاتر است. هم چنین نتایج تحلیل واریانس حاکی از تفاوت معنادار بین اندازه اثر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی است.

فرا تحلیل با یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهشهای مختلف که روی نمونه های متعددی اجرا شده اند؛ دیدگاه جامع تری از اثر متغیرهای گوناگون به دست می دهد. در واقع، با در کنار هم قرار دادن نتایج حاصل از انجام یک پژوهش روی نمونه ای از یک جامعه، افراد مختلف بررسی می شوند. چنین یافته هایی در جوامعی، همچون جامعه ما که گوناگونی بیشتری دارد، مهم و حائز اهمیت بیشتری است؛ زیرا این گوناگونی تفاوت های بیشتری را به همراه دارد، به ناچار باید اطلاعات متعددی را از نمونه های مختلف این جامعه، در دست داشت تا با یکپارچه کردن این اطلاعات، شباهت ها را به دست آورد و با تفاوتها به شیوه مناسب برخورد کرد. یافته های حاصل از این فرا تحلیل نشان داد که مدیریت دانش با یادگیری سازمانی میانگین اندازه اثر به اندازه ۰/۵۶۶ دارد.

مطالعه پژوهشهای انجام شده در زمینه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی نشان می دهد که، یادگیری سازمانی شامل، حفظ ارزشهای عملکرد گروه، تاثیر ساختار سیستم بر عملکرد افراد، نقش رفتار و تاثیر مدیریت بر سازمان به طور مستقیم بر مدیریت دانش رابطه دارد. به طور کلی می توان چنین بیان کرد که حفظ ارزشهای عملکرد گروه و تاثیر ساختار عملکرد افراد در سازمان در سطح بالاتری نسبت به تاثیر مدیریت بر سازمان و نقش رفتار افراد در سازمان مبین آن است که مدیریت بایستی یادگیری و پیشرفت افراد را بیشتر

مورد حمایت قرار دهد. زیرا تصمیمات مدیریت تاثیر ژرف و عمیق بر عملکرد افراد دارد. در این زمینه مدیریت دانش به عنوان روش نوین مدیریتی بیان شده است. در واقع مکمل دیگر روشهای مدیریتی است و این چیزی نیست که ناگهان کشف شده باشد و بتوان طی دوره‌ای کوتاه در سازمان پیاده شود. رابطه و نقش مستقیم مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، فرایندی است که در محیط آموزشی سازمان به امر تولید، سازماندهی و ذخیره دانش در حافظه سازمانی و توزیع دانش و تشویق کارکنان به تسهیم دانش خود با دیگران و به کارگیری دانش موجود و به روز نمودن آن به منظور تسهیل دستیابی سازمان به اهداف خود می‌پردازد.

با بهبود مدیریت دانش می‌توان یادگیری سازمانی را بهبود بخشید. چرا که زمانی که در سازمانها دانش به اصولی مدیریت شود و ایجاد دانش بر اساس نیازهای سازمانی صورت پذیرد، می‌توان این پیش بینی را کرد که یادگیری در سازمان اتفاق می‌افتد و در صورتی که دانش سازمانی بدون توجه به نیازهای آموزشی وارد سازمان شود، از سوی افراد پذیرفته نمی‌شود و این به نفع سازمان نیست. دانش ذخیره شده در سازمان می‌تواند به یادگیری سازمانی کمک کرده و این یادگیری را بهبود بخشد، چرا که کارکنان زمانی که به دانش نیاز دارند به بایگانی مراجعه کرده و خیلی راحت می‌توانند به آن چه که می‌خواهند دست یابند و در صورتی که دانش سازمانی ذخیره نشود، هزینه زیادی (زمانی و مادی) صرف یادگیری مجدد آن دانش خواهد شد. بنابراین می‌توان عنوان کرد که مدیریت دانش در سازمانها و مراکز آموزشی تاثیر گذار است. به عقیده جورابچی و خسروی (۱۳۸۸) تسهیم و اشتراک دانش به عنوان مهم ترین جنبه فرایند دانش مطرح هستند. تبادل افکار، تجارب و دانش و برقراری جلسه و گفتگوی حرفه ای بین کارکنان سازمانی و حتی کارکنان آموزشی، توانمندی آنها را به صورت مداوم به روز می‌کند و آمادگی آنها را جت پذیرش تغییرات و شیوه ای نوین افزایش می‌دهد.

با وجودی که پژوهش حاضر دیدگاهی به نسبت فراگیرتر درباره نقش مدیریت بر روی یادگیری سازمانی فراهم ساخته و روش فراتحلیل مورد استفاده در آن نیز با افزایش دقت تحلیل‌ها روایی آن را افزایش داده، اما با محدودیتهایی نیز همراه بوده است، محدودیتهای پژوهش عبارتند از: سوگیری انتشار از سوی برخی مجلات یکی از این محدودیتهای است. با وجود دقت فراوان در شناسایی و انتخاب پژوهش‌های مورد مطالعه اما باز هم ممکن است پژوهش‌هایی از قلم افتاده باشند، همچنین برخی از مطالعات شناسایی شده نیز به دلیل برخوردار نبودن از الزامات ورود به فرایند فراتحلیل از دامنه مطالعه خارج شدند. محدودیت بعدی روش فراتحلیل به دلیل الزامات روش فراتحلیل تنها به مطالعات کمی پیشین پرداخته شده است و مطالعات کیفی از دور خارج شده اند.

لذا به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود این موضوع را با روشهای دیگری مانند فراترکیب و مرور سامانمند مطالعه کنند تا دامنه شمول آن افزایش یابد. تکرار مجدد همین پژوهشها با مطالعات بیشتر و پژوهشهای خارجی می‌تواند درک بهتری از مدیریت دانش و یادگیری سازمانی به دست دهد.

### تشکر و قدردانی

در انتها لازم است از استاد بزرگوارم جناب دکتر مهدی معینی کیا که بنده را در نگارش، تحلیل و بازبینی مقاله یاری کردند تشکر و قدردانی کنم. همچنین از دکتر رضایی شریف آبادی سردبیر محترم نشریه و همکاران محترمشان در مجله تشکر می‌کنم و همچنین از داوران محترمی که با سعه صدر مقاله را مطالعه و نکات اصلاحی را مرقوم فرمودند، کمال تقدیر و تشکر را دارم.

## منابع

- آریایی، شکوفه و ایرانبان، سید جواد (۱۳۹۹). رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک با یادگیری سازمانی بر اساس نقش واسطه ای مدیریت دانش، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۳۱)، ۸۶-۹۸.
- آریائی، محمود و محمدی مهر، مژگان (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیات علمی یک دانشگاه نظامی). مجله طب نظامی، ۲۲(۴)، ۳۷۳-۳۸۳.
- الهیاری کولانی، محمد تقی (۱۳۹۴). بررسی موانع پیاده سازی مدیریت دانش در شرکت پایانه های داده نوین. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات شاهرود.
- بیرانوند، طاهره و باورصاد، بلقیس (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با یادگیری سازمانی و عملکرد مالی شرکتهای تولیدی در استان خوزستان. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه شهید چمرن، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی خوزستان.
- حاجی زاده، پیمان و سرداری، احمد (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تاکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: هولدینگ محصولات پتروشیمی قاند بصیر)، ۱(۲)، ۹۳-۶۳.
- خانی، نرگس و فر پهلوی، عبدالحسین (۱۳۹۵). مفهوم دانش و مدیریت دانش در فرهنگستان هنر جمهوری اسلامی ایران، نشریه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۸(۱۷)، ۶۰-۳۹.
- رحیمی، ابراهیم؛ عباسی رستمی، نجیبه؛ صفری شاد، فرانک و نوروزی، مهدی (۱۳۹۶). اثر میانجی گری یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش با توانمند سازی کارکنان. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ۸(۲۷)، ۱۳-۲۴.
- زینالی، مهدی و فرزندی، زهرا (۱۳۹۵). مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، ماهنامه ارتباط علمی، ۴۰(۳)، ۱۸-۱.
- شعبانی، احمد؛ پیرایش، حمید؛ رجایی پور، سعید و کشوری، مریم (۱۴۰۱). رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه های عمومی؛ مطالعه موردی کتابخانه های عمومی استنا فارس، فصلنامه تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، ۲۸(۲)، ۲۶۱-۲۵۰.
- عسگری، ناصر؛ خلعتبری معظم، مریم و هاشمیان زاده، شمیم (۱۳۹۹). فراتحلیل پیشایندهای تسهیم دانش در سازمانهای ایرانی، نشریه علمی مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۳(۱۰)، ۱۴۵-۱۱۳.
- قلاوند، زهره و بزرگی، عبدالرضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در شرکت بهره وری نفت و گاز مسجد سلیمان، فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی، ۱(۲)، ۱۱۷-۱۲۸.
- قلتاش، عباس؛ صالحی، مریم و سینا، حمید (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، ۷(۱)، ۸۵-۶۹.
- محمودی میمندی، محمد و شهابی، مریم (۱۳۹۴). بررسی نقش سرمایه اجتماعی و کنترل رفتاری به عنوان عامل تاثیر گذار بر وضعیت تسهیم دانش ضمنی میان کارکنان، مجله پژوهشهای مدیریت منابع سازمانی، ۴(۴)، ۱۵۲-۱۳۸.
- مصباحی جهرمی، نگارالسادات و ادیب زاده، مرضیه (۱۳۹۴). تاثیر سیستم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی (بررسی نقش یادگیری سازمانی)، فصلنامه مطالعات دانش شناسی، ۲(۵)، ۴۳-۲۵.
- میرزائی مهر، غلامرضا و فضل زاده علیرضا (۱۳۹۷). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد موسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی، فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۱(۵)، ۱۴-۱.
- نویدی، فاطمه و ریاحی نیا، نصرت (۱۳۹۵). نقش مستند سازی در مدیریت دانش سازمانی؛ مطالعه موردی پژوهشکده سامانه های ماهواره، نشریه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۹(۱۹)، ۳-۲۰.
- وحیدی، حسین و دانش، زهرا (۱۴۰۱). چالش های پیاده سازی مدیریت دانش در سازمانهای ایرانی، یافته ای مبتنی بر فراترکیب، نشریه علمی مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۵(۱۶)، ۱۰۶-۷۳.
- هومن، حیدر علی (۱۳۹۸). راهنمای عملی فراتحلیل در پژوهش علمی (چاپ هفتم). تهران: انتشارات سمت.
- یاسینی، علی؛ عباس پور، حیدر و نوروزی کوهدشت، رضا (۱۳۹۵). فراتحلیل کمی رابطه ی سبک رهبری با سلامت سازمانی در سازمان های آموزشی ایران (مورد مطالعه: پژوهش های سال ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۶)، ۲(۸)، ۹۷-۱۲۵.

یعقوبی، مریم؛ کریمی، سعید؛ جوادی، مرضیه و نیک بخت، اکرم (۱۳۸۹). رابطه ی بین مولفه های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان های منتخب شهر اصفهان. *فصلنامه مدیریت سلامت*، ۳(۳)، ۶۵-۷۵.

## References

- Aryaei, Sh.; and Iranban, S.; J. (2019). The relationship between strategic human resource management and organizational learning based on the mediating role of knowledge management, *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(31), 98-86 (in Persian).
- Ariaei, M.; and Mohammadi Mehr, M.; (2019). Investigating the mediating role of organizational learning in the relationship between knowledge management and organizational innovation (case study: faculty members of a military university). *Journal of Military Medicine*, 22(4). 373-383. (in Persian).
- Askari, N.; Khalatbari Moazzam, M.; and Hashemianzadeh, Sh. (2019). Meta-analysis of the antecedents of knowledge sharing in Iranian organizations, *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(10), 113-145 (in Persian).
- Beyranvand, T.; and Bavarsad, B.; (2012). Investigating the relationship between knowledge management with organizational learning and financial performance of manufacturing companies in Khuzestan province. (Master's thesis). Shahid Chamran University, Khuzestan Faculty of Economics and Social Sciences. (in Persian).
- Balthazard, A. P. & Cooke, R. A. (2004). *Organizational Culture and Knowledge Management Success*, Assessing the Behavior Performance Continuum' 'International Conference on System Sciences. Hawaii.
- Camarero, C., & José Garrido, M. (2011). Incentives, organizational identification, and relationship quality among members of fine arts museums. *Journal of Service Management*, 22(2), 266-287.
- Elahyari Koklani, M. T. (2014). *Investigating obstacles to implementing knowledge management in the company of new data terminals*. (Master's thesis). Islamic Azad University, Shahrood Science and Research Unit (in Persian).
- Garcia-Morales V, Llorens - Montes F.J. Verdu-Jover A.J. (2007). Influence of personal mastery on organizational Performance through Organizational learning and Innovation in large firms and SMEs, *Technovation* 2007; 27: 547- 568.
- Hajizadeh, P.; and Sardari, A. (2017). The effect of knowledge management on improving the innovative performance of the organization with an emphasis on the mediating role of organizational learning (case study: Quaid Basir Petrochemical Products Holding), 1(2), 63-93 (in Persian).
- Homan, H. (2018). *A practical guide to meta-analysis in scientific research* (7th edition). Tehran: Samit Publications (in Persian).
- Khani, N.; and Far Pahlo, A. (2015). The concept of knowledge and knowledge management in the Art Academy of the Islamic Republic of Iran, *Journal of Library and Information Studies*, 8 (17), 39-60 (in Persian).
- Lin, C. Wu, J.C. & Yen, D. C. (2012). Exploring barriers to knowledge flow at different knowledge management maturity stages. *Information & Management*, 49(1), 10-23.
- Mahmoudi Meimandi, M.; Shahabi, M. (2014). Examining the role of social capital and behavioral control as an influencing factor on the status of tacit knowledge sharing among employees, *Organizational Resource Management Research Journal*, 4(4), 138-152 (in Persian).
- Mesbahi Jahormi, N., Adibzadeh, M. (2014). The effect of knowledge management system on organizational innovation (examining the role of organizational learning), *Scientific Studies Quarterly*, 2(5), 25-43 (in Persian).
- Mirzai Mehr, Gholamreza and Fazalzadeh Alireza (2017). Investigating the impact of knowledge management on the performance of audit institutions with the mediating role of

- organizational learning, *Accounting and Management Perspectives Quarterly*, 1(5), 1-14 (in Persian).
- Navidi, F.; and Riahinia, N. (2015). The role of documentation in organizational knowledge management; A case study of satellite systems research center, *Journal of library and information science studies*, 9(19), 3-20 (in Persian).
- Qalavand, Z.; and Magari, A. (2013). Investigating the relationship between organizational learning and knowledge management in Masjid Sulaiman Oil and Gas Productivity Company, *Information Management and Knowledge Management Quarterly*, 1(2), 117-128 (in Persian).
- Qaltash, A; Salehi, M. and Sina, H. (2010). The relationship between organizational culture and Yazman learning with knowledge management of academic staff members of Islamic Azad University. *Quarterly of New Thoughts in Educational Sciences*, 7(1), 69-85 (in Persian).
- Rahimi, E.; Abbasi Rostami, N.; Safari Shad, F.; and Nowrozi, M.; (2016). The mediating effect of organizational learning in the relationship between knowledge management and employee empowerment. *Public Administration Mission Quarterly*, 8(27). 13-24. (in Persian).
- Shabani, A.; Piraysh, H.; Rajaipour, S.; and Kashiri, M. (2022). The relationship between knowledge management and organizational learning among public library librarians; A case study of public libraries in Fars province, *Information Research and Public Libraries Quarterly*, 28(2), 261-250 (in Persian).
- Smith, R., (2001). "A roadmap for knowledge management" *Journal of Knowledge Management*, Vol. 8 No. 3, p. 6-16.
- Teresa L. Ju, Chia-Ying Li, Tien-Shiang Lee, (2006). "A contingency model for knowledge management capability and innovation" *International Industrial Management & Data Systems* Vol. 106, No. 6, Page 855-877.
- Yang, B. and Watkins, K. and Marsike, V. J (2004). The construct of the learning organization: dimension, measurement, and validation. *Human Resource Development*, Vol. 15 No. 1, pp. 31-55.
- Vahidi, H.; and Danesh, Z. (2022). The challenges of implementing knowledge management in Iranian organizations, a finding based on metacomposition, *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(16), 106-73 (in Persian).
- Yaqoubi, M.; Karimi, S.; Javadi, M.; and Nik Bakht, A. (2010). The relationship between the components of organizational learning and knowledge management in employees of selected hospitals in Isfahan city. *Health Management Quarterly*, 22(3), 65-75 (in Persian).
- Yasini, A.; Abbaspour, H.; and Nowrozi Kohdasht, R. (2015). Quantitative meta-analysis of the relationship between leadership style and organizational health in Iranian educational organizations (*case study: researches from 2006 to 2017*), 2(8), 125-97 (in Persian).
- Zeynali, M.; and Farzadi, Z. (2015). Knowledge Management and Organizational Learning, *Scientific Communication Monthly*, 40 (3), 1-18 (in Persian).