



Meta-Analysis of the Role of Knowledge Management in Organizational Learning

Nasser Razmtallab 

*Corresponding author, Ph.D. candidate in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran. E-mail: Rzmtlbnasr@gmail.com

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

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.

Methodology: 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.

Findings: 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 will not be accepted by individuals and so, this is not in the interest of the organization.

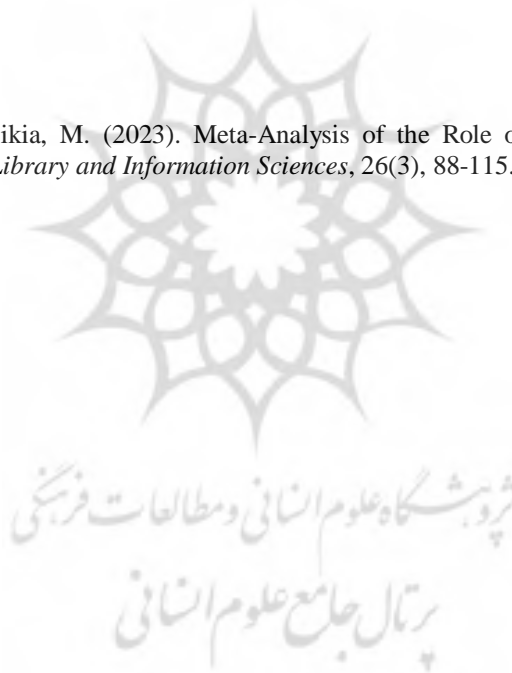
Conclusion: The results of combining the size of the primary researches indicate the confirmation of the role of knowledge management on organizational learning, which is higher according to Cohen's criteria. Also, the results of variance analysis indicate a significant difference between the effect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

Keywords: Knowledge management, Organizational learning, Meta-analysis

Article type: Research

How to cite:

Razmtallab, N., & Moenikia, M. (2023). Meta-Analysis of the Role of Knowledge Management in Organizational Learning. *Library and Information Sciences*, 26(3), 88-115.



ARTICLE INFO

Article history:

Received: 13/07/2023

Received in revised form: 02/08/2023

Accepted: 06/08/2023

Available online: 29/01/2024


Publisher: Central Library of Astan Quds Razavi

Library and Information Sciences, 2023, Vol. 26, No. 3, pp. 88-115.


© The author(s)



فرا تحلیل رابطه نقش مدیریت دانش در یادگیری سازمانی

ناصر رزم طلب 

*نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. رایانامه: Rzmtnbnasr@gmail.com

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

چکیده

هدف: این پژوهش به منظور توصیف، تحلیل و ترکیب ارائه شده در زمینه بررسی نقش مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی انجام شده است. **روش پژوهش:** روش این پژوهش از نوع فراتحلیل است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه اسناد مکتوب اعم از پایان‌نامه‌ها، پژوهش‌ها و مقالات مندرج در مجلات علمی پژوهشی فارسی با موضوع همبسته با نقش مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی را تشکیل می‌دهند. اسناد و مدارک جمع‌آوری شده در بین سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۴۰۱ به رشته تحریر درآمده بودند. آثار منتشر شده در پایگاه اطلاعاتی مگیران، گوگل اسکولار، ایران‌داک، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی جستجو شدند. از بین ۶۷ مقاله جستجو شده، ۱۰ مقاله به خاطر مرتبط نبودن عنوان، ۷ مقاله به خاطر مناسب نبودن چکیده، ۸ مقاله به خاطر مناسب نبودن محتوا کنار گذاشته شدند و کار تحلیل با ۴۲ مقاله و پایان‌نامه انجام شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با روش فراتحلیل و با کمک نرم‌افزار CMA3 انجام شد. برای سنجش اندازه اثر از آزمون‌های (X2)، (t)، (Z)، (F) و شاخص (g) هجز و (Z) فیشر و برای سنجش سوگیری انتشار از نمودار کیفی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج فراتحلیل نشان دادند که مدیریت دانش با یادگیری سازمانی دارای میانگین اندازه اثر ۰/۵۵۶ است که رابطه‌ای بالاتر از حد متوسط بین دو متغیر را نشان می‌دهد. این یافته نشان می‌دهد که یادگیرندگان که در مسیر یادگیری به موفقیت دست پیدا می‌کنند، برای ادامه یادگیری انگیزه بیشتری دارند. یکی از نقش‌های مدیریت دانش در یادگیری سازمانی این است که مدیریت دانش زمینه دستیابی به تجارب موفقیت کارکنان در سازمان را فراهم می‌کند.

نتیجه‌گیری: 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 است. نتایج حاصل از ترکیب اندازه اثرهای پژوهش‌های اولیه، حاکی از تأیید نقش مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی است که بر اساس ملاک کوهن، میزان این نقش بالاتر است. همچنین نتایج تحلیل واریانس حاکی از تفاوت معنی‌دار بین اندازه اثر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، فراتحلیل

نوع مقاله: پژوهشی

استناد:

رزم طلب، ناصر؛ معینی کیا، مهدی (۱۴۰۲). فراتحلیل رابطه نقش مدیریت دانش در یادگیری سازمانی. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۶(۳)، ۸۸-۱۱۵.

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۴/۲۲ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۵/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۵/۱۵ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۱/۹

ناشر: کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی

کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۴۰۲، دوره ۲۶، شماره ۳، شماره پیاپی ۱۰۳، صص. ۸۸-۱۱۵.

© نویسندگان



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 تأکید بر دانش و اطلاعات اصلی‌ترین مؤلفه 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 با هم به رقابت می‌پردازند که منحصر به فرد بودن و ارزش‌آفرینی 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 بر اساس یادگیری افرادی است که سازمان را تشکیل می‌دهند و منابع انسانی، تأثیر 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 است. 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 دیگران (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 بلندمدت و بقای سازمان است. به اهمیت یادگیری سازمانی در بهبود عملکرد آموزشی مراکز آموزشی از مدت‌ها قبل توجه شده است. اسلاتر و نارور^۱ (۲۰۰۹) معتقدند سازمان‌هایی که دائماً 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 خواهند آورد که به نوبه خود به سطح بالاتری از کسب دانش منجر خواهد شد. همچنین مطالعات لیائو و دیگران^۲ (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی از طریق مدیریت دانش، می‌تواند بر عملکرد سازمان تأثیر مثبتی داشته باشد. بنابراین، سازمان‌هایی که سریعتر یاد می‌گیرند، توان راهبردی خود را ارتقا می‌دهند و به تقویت مزیت رقابتی و بهبود نتایج خواهند رسید. نگرش‌ها، رفتارها و راهبردهای یادگیری سازمانی، خطوط راهنمای عملکرد بلندمدت و ممتاز سازمان‌ها خواهد بود (حاجی‌زاد و سرداری، ۱۳۹۷).

پژوهش‌های گسترده‌ای به مطالعه مدیریت دانش و جایگاه آن در سازمان‌ها پرداخته و رابطه آن با یادگیری سازمانی مورد تأکید قرار گرفته است. در پژوهش‌های انجام شده، پژوهشگران (وحیدی و دانش، ۱۴۰۱؛ متولیان، ۱۳۹۱) اظهار کرده‌اند که مدیریت دانش، مهمترین منبع سازمانی آن‌ها برای خلق دانش، حفظ و نگهداری دانش، انتقال دانش و به کارگیری دانش در سازمان‌هاست و به اهمیت دانش و مدیریت دانش، اعتقاد جدی دارند. با وجود چنین اعتقادی در سازمان‌ها، در تبدیل این اعتقاد به برنامه‌های اجرایی، موفقیت چندانی کسب نشده و سازمان‌های کمی هستند که طرح‌های مدیریت دانش را به مرحله اجرا درآورده‌اند. با وجود مزایای پیاده‌سازی مدیریت دانش، این موضوع فرایندی بسیار دشوار و چالش‌برانگیز 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 می‌شود (فلاوند و بزرگی، ۱۳۹۳). یادگیری سازمانی، مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه است که به صورت آگاهانه و یا غیرآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد. گاروین^۳ (۱۹۹۹) اظهار می‌کند در بسیاری از

1. Slater & Narwer

2. Liao & et al

3. Garvin D. A.

مکاتب، یادگیری به عنوان فرایندی که در طول زمان آشکار می‌گردد و با کسب دانش، درک عمیق‌تر و بهبود عملکرد همراه است تعریف می‌شود. امروزه اهمیت مطالعه و تحلیل یادگیری سازمانی افزایش یافته است و پژوهشگران مختلف از رویکردهای متفاوتی به تحلیل آن پرداخته‌اند. از جمله این رویکردها مدیریت دانش به عنوان منبعی برای تمایز بین سازمان‌ها و همچنین اساسی برای ایجاد مزیت رقابتی در نظر گرفته شده است و مفهوم سازمان یادگیرنده نیز از این دیدگاه نشأت 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 هیچگاه در تاریخ بشر نبوده است. تغییرات نسبت به سال‌های پیش که مدت‌ها ثابت بوده با نرخ فزاینده‌ای در بیشتر نقاط جهان و در بیشتر زمینه‌های زندگی صورت می‌گیرد. بنابراین، دنیای امروز و فردا، دنیای تغییر است، دنیایی که تنها عامل با ثبات در آن، خود «تغییر» است. از این رو سازمان برای این که 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 تأکید 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 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 غیرممکن 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 تأکید دارند، اما وجود پایان‌نامه‌های 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 کشورهای 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 تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و وجود پایان‌نامه‌هایی دال بر عدم وجود رابطه بین این دو متغیر باعث شده تا کار تعمیم نتایج حاصل از پژوهش‌های مختلف در سازمان‌ها برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در نحوه اداره سازمان‌ها و مخصوصاً مراکز آموزشی برای مدیران سخت شود. بنابراین، در این فرا تحلیل بر آنیم تا نقش مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی را به شیوه فرا تحلیل مورد بررسی قرار دهیم و به این پرسش پاسخ دهیم که 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 به‌روزرسانی 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 پیاده‌سازی و یا مورد مطالعه قرار گرفته است (خانی و فرج پهلوی، ۱۳۹۵).

توانایی اکتساب، سازماندهی و انتشار دانش، به سازمان‌ها در کیفیت تصمیم‌گیری، کارایی هزینه‌ها، رضایت مشتریان و کنترل هزینه‌ها کمک می‌کند (لین و دیگران، 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 می‌توان به عنوان یک اطلاعات زمینه‌ای تعریف کرد که می‌تواند در مورد واقعیت‌ها، مفاهیم، قواعد،

1. File drawer problem
2. Huber
3. Shapiro & Varian
4. Drucker
5. Lin & et al

اصول، افکار، قضاوت‌ها، شهود و احساسات مورد استفاده قرار گیرد (گابت، ۲۰۱۷). همچنین دانش، اطلاعاتی سازماندهی شده و تجزیه و تحلیل شده است که می‌تواند قابل درک و نیز کاربردی برای حل مسائل و تصمیم‌گیری باشد. علاوه بر این، دانش انواع مختلفی دارد از جمله: روال سازمانی و دانش رویه‌ای، 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 فراصنعتی به شمار می‌آید 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 قابلیت‌های سازمانی مدیریت دانش را بررسی می‌کنند. طبق این دیدگاه، دانش شامل فناوری، ساختار و فرهنگ است و در این راستا فرایند مدیریت کسب دانش، تبدیل و به کارگیری و محافظت است. کویی، گریفیث و چاوسگیل (۲۰۰۵) معتقدند که مدیریت دانش با توجه به قابلیت‌های 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 سازمان‌هاست (مصباحی جهرمی، ۱۳۹۴).

یادگیری سازمانی

سایمون^۴ (۱۹۹۸) یادگیری سازمانی را رشد بینش و تجدید ساختاردهی و بازنگری موفقیت‌آمیز مشکلات سازمانی توسط افراد که نتایج آن در عوامل ساختاری و نتایج سازمان منعکس می‌شود، تعریف کرده است (اسمیت، ۲۰۰۱).

با توجه به وضعیت عدم اطمینان محیطی که سازمان‌ها در حال حاضر با آن روبه‌رو هستند، سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های آموزشی باید در وضعیت یادگیری قرار گیرند تا مزیت رقابتی خود را حفظ کنند. یادگیری سازمانی پایه‌های مناسبی را برای دانش ساختار یافته فراهم می‌کند تا در سازمان‌ها توسعه یابد (ترز، ۲۰۰۶).

1. Gobet
2. Gold, Malhortra & Segars
3. Cui, Griffith & Cavusgil
4. Simon
5. Smith
6. Teresa

کرت و مارچ^۱ که در سال ۱۹۶۳ اولین بار عبارت «یادگیری سازمانی» را ابداع کردند، معتقدند یادگیری سازمانی تلاش سازمان‌ها برای پاسخ به تغییرات محیط خارجی خود برای تطابق اهداف سازمان با شرایط جدید و کنکاش برای یافتن رویه‌هایی است که برای دستیابی به اثربخشی بیشتر یاری می‌کند. یادگیری سازمانی فرایندی مبتنی بر تجربه است که از طریق آن دانش مربوط به روابط توسعه می‌یابد و به تدریج عادی می‌شود. علاوه بر آن، دانش وارد حافظه سازمانی شده و رفتار جمعی را تغییر می‌دهد. ساکا^۲ (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^۳، ۲۰۱۳). آلگر و چیوا (۲۰۰۸) یادگیری سازمانی را به عنوان فرایندی 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، چشم‌انداز مشترک و تعهد به یادگیری است (کارمارو و خوزه گاریدو^۴، 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^۵، ۲۰۰۷).

راه‌های مختلفی برای تفهیم رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی وجود دارد. اسمیت و لیلز^۶ (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 می‌کنند. 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

-
1. Crete & March
 2. Saka
 3. Vasenska
 4. Camarero & José Garrido
 5. Garcia-Morales
 6. Smith & Lyles

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^۱ (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 «به‌روزرسانی» و تغییر مدل‌های ذهنی مشترک سازمان می‌شود. یادگیری فردی منجر به توسعه شخصیت، عادات شخصی و اعتقادات افراد می‌شود؛ اما یادگیری سازمانی منجر به توسعه دیدگاه‌ها و ایدئولوژی سازمان می‌گردد.

روش‌شناسی پژوهش

بر اساس الگوی روش‌شناسی ساندرز^۲ (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 پژوهش‌های 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 تأیید 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 پژوهش‌ها 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، هر چه 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	نرم‌افزار 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	مقالاتی که از نظر عنوان، چکیده، محتوا، روش تحلیل، روایی و پایایی مناسب تشخیص داده شدند.	CMA3	t, X2, 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. مقالاتی برای تحلیل انتخاب شدند که از الزامات روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری و روش نمونه‌گیری برخوردار بوده‌اند. 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 طبقه‌بندی آن‌ها)، پایایی کدگذاری (از طریق توافق داوران درباره استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها) ارزیابی و تأیید شد. در نمونه‌گیری، مطالعاتی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده‌اند 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 آزمون‌های مرتبط (۳) ذکر کردن جامعه آماری و نحوه نمونه‌گیری (۴) ذکر کردن ابزار استاندارد پژوهش و روایی و پایایی آن. معیارهای مورد استفاده برای فیلترسازی مقالات شناسایی شده و مراحل انتخاب مقاله‌های نهایی در جدول ۲ و شکل ۱ نشان داده شده است. پایایی پژوهش حاضر به صورت توافق داوران در انتخاب پژوهش و طبقه‌بندی آن‌ها انجام شد. به این صورت که ابتدا محقق به انتخاب پژوهش‌ها بر اساس معیارهایی مثل (مرتبط بودن عنوان، ذکر شدن جامعه آماری و نحوه نمونه‌گیری، ذکر کردن ابزار پژوهش، اشاره به روایی و پایایی پرسشنامه، مرتبط بودن آزمون‌ها به اهداف کلی و فرضیه‌ها، اشاره به روش تحلیل) پرداخت

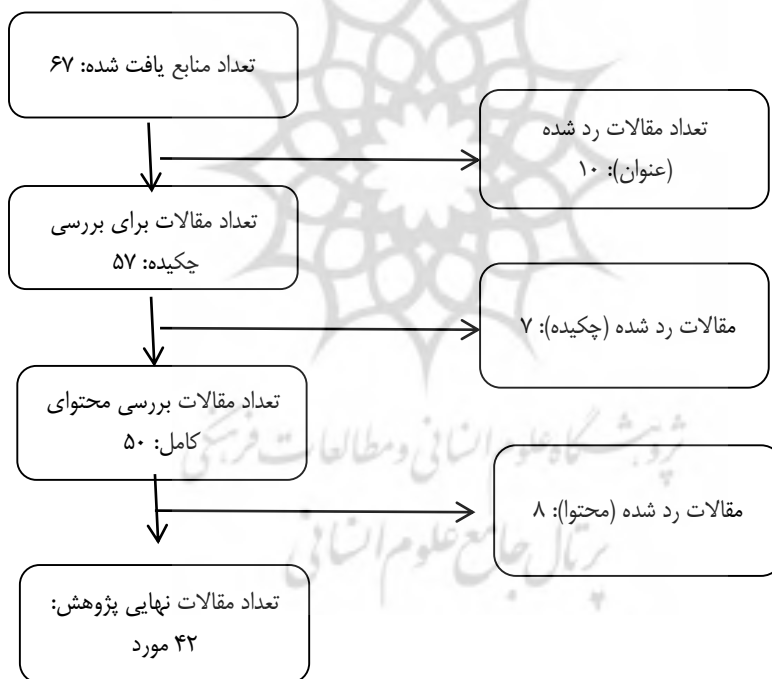
سپس استاد راهنما به بررسی پژوهش‌های جمع‌آوری شده پرداخت و در نهایت درصد توافق بین دو داور شاخص ۰/۸۳ گزارش و مورد تأیید استاد راهنما قرار گرفت.

جدول ۲. نحوه انتخاب مقالات و پایان‌نامه‌های 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 نمونه‌گیری، عدم دسترسی به متن پژوهش و به کاربردن آماره نامربوط	۴۶	۲۱	عنوان مقاله، چکیده و واژگان	Sid, Google scholar, Magiran, Irandoc Iranian Sciences
		۶۷		کلیدی، روش پژوهش و یافته‌ها	

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.



شکل ۱. فرایند انتخاب مقاله‌ها و پایان‌نامه‌های نهایی پژوهش

پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم‌افزار CMA3 (نرم افزار جامع فراتحلیل) مورد تحلیل قرار گرفتند. همچنین 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 فراتحلیل‌های 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 توفیدی (جهت ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار به کار می‌رود. این روش از یک فرایند تکراری استفاده می‌کند که در آن مشاهدات نامطبق از نمودار کیفی حذف می‌شود، یعنی حذف زواید از توزیع، سپس ارزش‌های اختصاص یافته به مطالعات مفقود اضافه می‌شوند، برای تعیین تعداد مطالعات گم‌شده 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 معنی‌داری از پیش تعیین شده وجود داشته باشد. به طور واضح اگر تعداد مطالعات غیرمعنی‌دار اندکی برای کاهش یک نتیجه به سطح معنی‌دار 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 پایان‌نامه‌های مرتبط با فراتحلیل حاضر هستند و مقیاس آن‌ها اسمی یا رتبه‌ای باشند، به کار می‌رود و همچون آزمون مک نمار، جواب‌ها باید دوتایی باشند) استفاده شد.

جدول ۳. اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی^۱

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	فضائی نیا (۱۳۸۹)	رابطه 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	بیرانونه، طاهره (۱۳۹۲)	بررسی رابطه بین مدیریت دانش با یادگیری سازمانی و عملکرد مالی شرکت‌های تولیدی در استان خوزستان	IranDoc	کلیه شرکت‌های تولیدی استان خوزستان	T	۱۲۲ شرکت
۴	فراشی، مرجان و فراشی، حدیث (۱۳۹۴)	تأثیر عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش بر یادگیری و هوش سازمانی	دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع	کلیه کارکنان سازمان فناوری اطلاعات	T	۱۲۳ نفر
۵	مصباحی جهرمی، نگارالسادات و ادیب زاده، مرضیه (۱۳۹۴)	تأثیر سیستم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی	مطالعات دانش‌شناسی	کلیه مدیران و معاونین شعب بانک ملی، ملت، صادرات، اقتصاد نوین و	T	۱۰۹ نفر

۱. پژوهش‌هایی که از پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران داک استخراج شده‌اند، پایان‌نامه و پژوهش‌هایی که از مجلات استخراج شده‌اند، مقاله هستند.

ردیف	پژوهشگر/پژوهشگران	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
		(بررسی نقش یادگیری سازمانی)		اقتصاد مهر استان هرمزگان به تعداد ۲۲۰ نفر		
۶	خدایاری آلمانجدید، یعقوب (۱۳۹۴)	بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: دبیرستان‌های پارس آباد)	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	فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی	کلیه کارکنان سازمان مرکزی و معاونت دانشگاه سمنان	T	۱۱۰ نفر
۹	خان عزیزی، محمد و طالع‌پسند، سیاوش (۱۳۹۶)	رابطه راهبردهای مدیریت دانش با ظرفیت‌های یادگیری فردی و سازمانی	پژوهش در نظام‌های آموزشی	کلیه معلمان دبیرستان پسرانه شهر تهران	T	۲۳۵ نفر
۱۰	سلیمانیان، حسن؛ دهقان دهنوی، حسن و ناصرصدرآبادی، علیرضا (۱۳۹۶)	بررسی تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی از طریق یادگیری سازمانی	کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع	کلیه کارکنان شاغل در بخش‌های مختلف ۴۰ واحد تولیدی	T	۲۵۰ نفر
۱۱	رحیمی، ابراهیم و رستمی، نجیبه (۱۳۹۶)	اثر میانجی‌گری یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازی 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)	تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید 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 شفیعی، پویان (۱۳۹۷)	تبیین و تحلیل رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در پتروشیمی رازی ماهشهر	Irandoc	کلیه کارکنان فعال در پتروشیمی رازی به تعداد ۱۵۰ نفر	T	۱۰۰ نفر

ردیف	پژوهشگر/پژوهشگران	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
۱۴	خداداد حسینی، سید حمید و لاجوردی، محمد (۱۳۹۷)	بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی	فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی	کارمندان سازمان عقیدتی و سیاسی وزارت دفاع به تعداد ۷۰۰ نفر	T	۲۴۸ نفر
۱۵	رحمت اللهی، مهدی (۱۳۹۷)	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	Irandoc	کلیه کارشناسان فعال در شرکت توزیع نیروی برق خوزستان به تعداد ۱۵۰ نفر	T	۱۰۰ نفر
۱۶	حقیقی نسب، منیژه؛ قدرت آبادی، لیلا و شفیع، شکوفه (۱۳۹۸)	تأثیر تعهد مدیران ارشد، مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و سرمایه مشتری	فصلنامه مدیریت بازرگانی	کارکنان شرکت سازه گستر سایبا به تعداد ۷۰۰ نفر	T	۲۲۰ نفر
۱۷	قره بیگلو، حسین و حاجی تبار فیروز جانی، محمد علی (۱۳۹۸)	بررسی رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی	SID	کارکنان آموزش و پرورش تهران ناحیه ۱۹	T	۱۲۷ نفر
۱۸	آرایی، محمود و محمدی مهر، مزگان (۱۳۹۹)	بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه با مدیریت دانش و نوآوری سازمانی	مجله طب نظامی	اعضای هیئت علمی دانشگاه نظامی در شهر تهران	T	۱۱۰ نفر
۱۹	ثابت قدم، مینا (۱۳۹۹)	تحلیل رابطه یادگیری سازمانی و قابلیت‌های مدیریت دانش با کارکردهای زنجیره تأمین (مطالعه موردی: کارخانجات کاشی حافظ)	Irandoc	کلیه کارکنان کارخانجات کاشی حافظ به تعداد ۱۳۸ نفر	T	۱۳۸ نفر
۲۰	آریایی، شکوفه و ایرانبان، سید جواد (۱۳۹۹)	رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک با یادگیری سازمانی بر اساس نقش واسطه‌ای مدیریت دانش	فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری	کارکنان شعب بانک شهر در استان فارس	T	۲۱۷ نفر
۲۱	عجمی خیابوی، علیرضا (۱۳۹۹)	بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی ادارات دولتی شهرستان مشگین شهر	Irandoc	کارکنان ادارات دولتی مشگین شهر به تعداد ۶۵۰ نفر	T	۲۵۰ نفر
۲۲	نجفی، سیده افسانه (۱۴۰۰)	تحلیل و بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی	Irandoc	کلیه کارکنان شرکت‌های فعال در شهرک صنعتی البرز به تعداد ۲۴۰ شرکت	T	۱۶۰ نفر

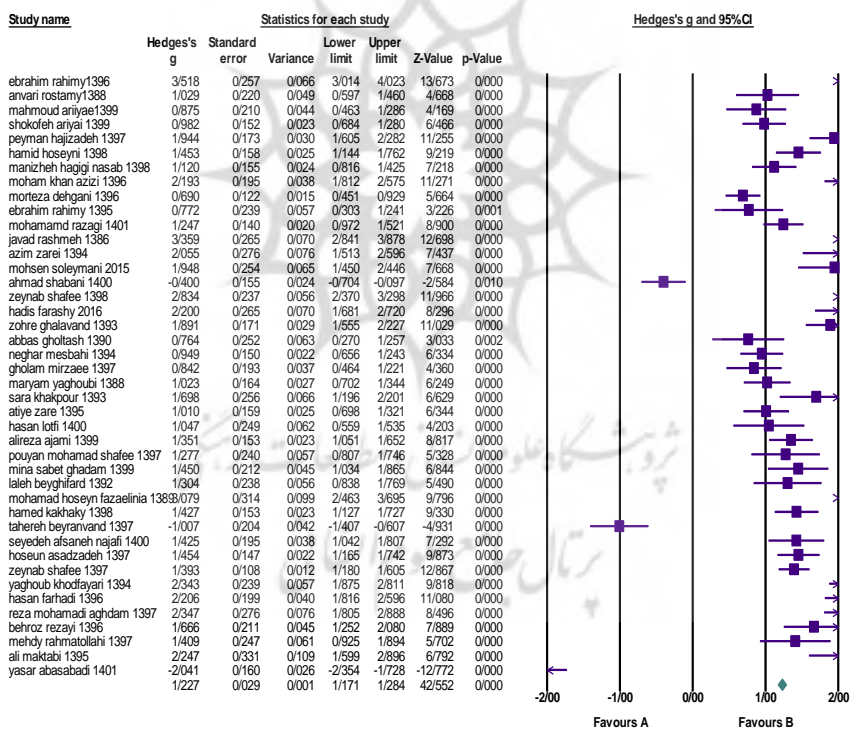
ردیف	پژوهشگر/پژوهشگران	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
		پایدار (مورد مطالعه شهرک صنعتی البرز)				
۲۳	رزاقی، محمد؛ بلوچ، سلیم و مهاجران، بهناز (۱۴۰۱)	نقش مدیریت دانش و سواد دیجیتال در عملکرد شغلی: سهم متغیر یادگیری سازمانی	علوم و فنون مدیریت اطلاعات	کلیه دبیران مدارس متوسطه دوره دوم به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

ردیف	پژوهشگر/پژوهشگران	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
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، بهروز (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 تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی	نوآوری‌های 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 تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد موسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی	فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت	کلیه حسابرسان مشغول به کار در مؤسسات 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 پرورش شهرستان باخرز	Irandoc	کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر باخرز 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

ردیف	پژوهشگر/پژوهشگران	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
۴۲	شعبانی، احمد؛ پیرایش، حمید؛ رجایی پور، سعید و کشوری، مریم (۱۴۰۱)	رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی: مطالعه موردی کتابخانه‌های عمومی استان فارس	پژوهش‌ها اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی	کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان فارس به تعداد ۳۲۲ نفر	P	۱۷۵ نفر

یافته‌های پژوهش

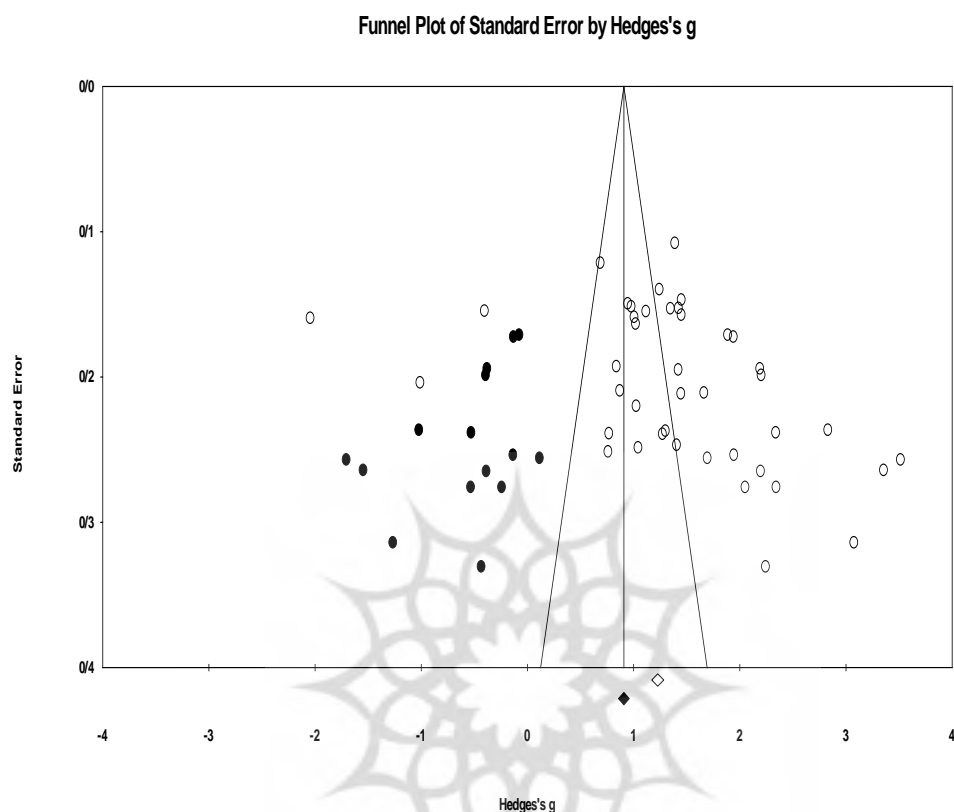
برای بررسی و تجزیه و تحلیل پژوهش‌های اولیه از اندازه اثر به تفکیک هر مداخله، اندازه اثر ترکیبی با مدل اثرات ثابت، نمودار کیفی، تحلیل حساسیت، آزمون همگنی، مجذور I و آماره S-NF استفاده شد. در این بخش



Meta Analysis

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

جمع‌آوری شده اندازه اثر میانگین بالاتر از میانگین را نشان می‌دهند و فقط سه مطالعه پایین‌تر از میانگین هستند.

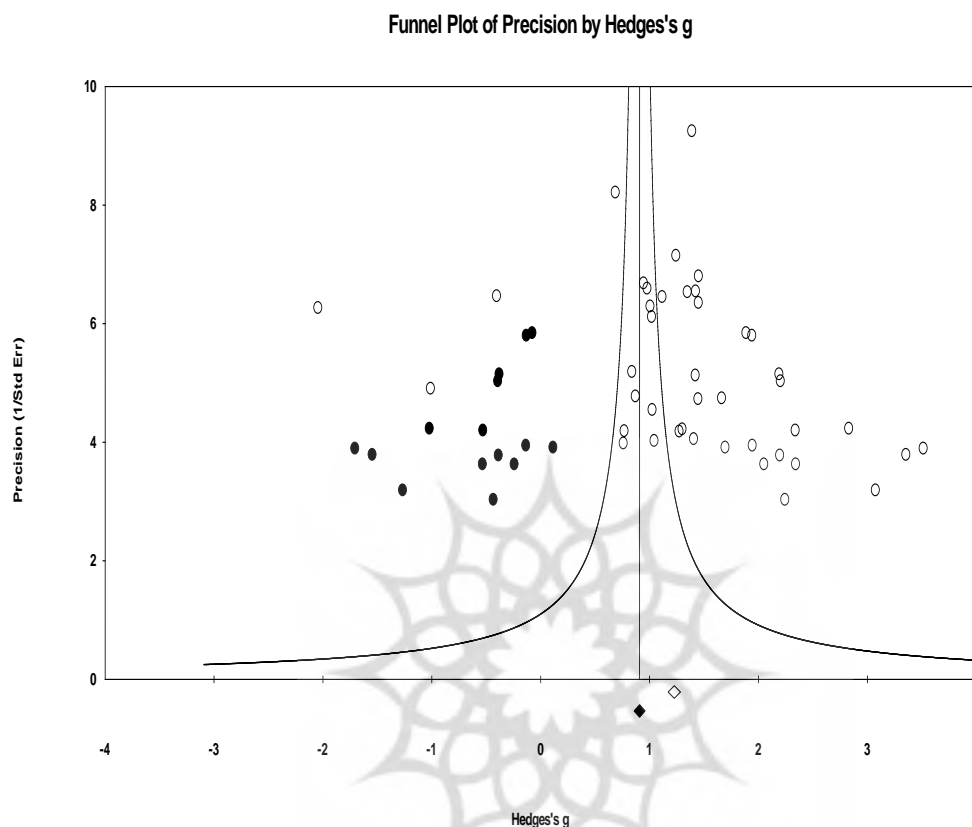


شکل ۳. نمودار کیفی پژوهش حاضر

به منظور ترکیب اندازه‌های اثر در فرا تحلیل 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 آزمایش‌هاست. 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 معنی‌داری داشته باشد (یاسینی، عباس‌پور و کوهدشت، ۱۳۹۵). با توجه به شکل ۲ در فرا تحلیل 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 فرا تحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فرا تحلیل 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 نمایه‌سازی نشده باشند. معمول‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دو بعدی به نام نمودار کیفی است که در آن اثر

مداخله برآورد شده هر مطالعه در مقابل اندازه اثر نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. شکل (۳) نمودار کیفی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۴. دقت استاندارد بر اساس Z فیشر

دوال و توفیدی روش اصلاح و برازش را برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار در نمونه‌های کوچک ایجاد کردند. این روش از یک فرایند تکراری استفاده می‌کند که در آن مشاهدات نامنطبق از کردار کیفی حذف می‌شوند (حذف زوائد از توزیع)، سپس ارزش‌های اختصاص یافته به مطالعات مفقود اضافه می‌شوند؛ یعنی عمل پر کردن برآورد اندازه اثر و خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از دست رفته‌اند. 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 نمودارهای کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند؛ اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده شوند، خطای استاندارد آن‌ها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد؛ بنابراین با توجه به شکل 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

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

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

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

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

علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های تحقیق، با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده (P) از جداول N ایمن از خطا و جدول اصلاح و برازش دوال تئیدی، 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 معنی‌داری اندازه اثرهای به دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنی‌دار میان اندازه اثرهای به دست آمده دلالت دارد. جدول ۶ نتایج آزمون کوکرام (Q) را در این پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۶. اصلاح و برازش دوال و توییدی

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

با توجه به داده‌های 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 می‌سازد 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 فراتحلیل به منظور کامل شدن نیاز به ۱۵ مطالعه دیگر دارد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده این نابرابری در نمودار کیفی به صورت ۱۵ نقطه سیاه نشان داده شده است.

جدول ۷. مقدار آزمون، درجه آزادی و سطح معنی‌داری

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

با توجه به داده‌های جدول بالا در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معنی‌داری از میزان خطا (۰/۰۵) کوچکتر است، فرضیه صفر رد و فرضیه یک پذیرفته می‌شود؛ یعنی میان اندازه‌های اثر به دست آمده تفاوت معنی‌داری وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به دست آمده است. ناهمگونی عبارت از تفاوت بین نتایج پژوهش‌هاست. این ناهمگونی یا تفاوت نتایج می‌تواند به علل مختلف ایجاد شود، برای تشخیص دقیق‌تر ناهمگونی از آزمون Q استفاده می‌شود. این آزمون مانند کای اسکور میزان تفاوت را در مجموعه‌ای از پژوهش‌ها اندازه‌گیری می‌کند و نشان می‌دهد که آیا میزان آن بیشتر از مقدار مورد انتظار است یا نه. این آزمون دارای مشکلاتی است از جمله این که زمانی که اندازه‌های اثر نمونه بزرگ است، ممکن است ناهمگونی معنی‌دار 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 ۵ درصد می‌توانیم بگوییم که مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی نقش دارد.

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از 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 تأیید نقش مدیریت دانش بر روی یادگیری سازمانی است که بر اساس ملاک کوهن، میزان این نقش بالاتر است. همچنین نتایج تحلیل واریانس حاکی از تفاوت معنی‌دار بین اندازه اثر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی است.

فرا تحلیل با یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهش‌های مختلف که روی نمونه‌های متعددی اجرا شده‌اند؛ دیدگاه جامع‌تری از اثر متغیرهای گوناگون به دست می‌دهد. در واقع، با در کنار هم قرار دادن نتایج حاصل از انجام یک پژوهش روی نمونه‌ای از یک جامعه، افراد مختلف بررسی می‌شوند. چنین یافته‌هایی در جوامعی، همچون جامعه ما که گوناگونی بیشتری دارد، مهم و حائز اهمیت بیشتری است؛ زیرا این گوناگونی تفاوت‌های بیشتری را به همراه دارد، به ناچار باید اطلاعات متعددی را از نمونه‌های مختلف این جامعه، در دست داشت تا با یکپارچه کردن این اطلاعات، شباهت‌ها را به دست آورد و با تفاوت‌ها به شیوه مناسب برخورد کرد. یافته‌های 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 می‌دهد که یادگیری سازمانی شامل حفظ ارزش‌های عملکرد گروه، تأثیر ساختار سیستم بر عملکرد افراد، نقش رفتار و تأثیر مدیریت بر سازمان به طور مستقیم بر مدیریت دانش رابطه دارد. به طور کلی، می‌توان چنین بیان کرد که حفظ ارزش‌های عملکرد گروه و تأثیر ساختار عملکرد افراد در سازمان در سطح بالاتری نسبت به تأثیر 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 تصمیم‌های مدیریت تأثیر 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 به‌روز 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 پیش‌بینی 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 تأثیرگذار است. به عقیده جورابچی و خسروی (۱۳۸۸) تسهیم و اشتراک دانش به عنوان مهمترین جنبه فرایند دانش مطرح هستند. تبادل افکار، تجارب و دانش و برقراری جلسه و گفتگوی حرفه‌ای بین کارکنان سازمانی و حتی کارکنان آموزشی، توانمندی آن‌ها را به صورت مداوم به روز می‌کند و آمادگی آن‌ها را جهت پذیرش تغییرات و شیوه‌ای 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. سوگیری انتشار از سوی برخی مجلات یکی از این محدودیت‌هاست. 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 این است که به دلیل الزامات روش فراتحلیل تنها به مطالعات کمی پیشین پرداخته شده است و مطالعات کیفی از دور خارج شده‌اند. بنابراین، 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. از داوران محترمی نیز که با سعه صدر مقاله را مطالعه و نکات اصلاحی را مرقوم فرمودند، کمال تقدیر و تشکر را دارم.

منابع

آریایی، شکوفه؛ ایرانبان، سید جواد (۱۳۹۹). رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک با یادگیری سازمانی بر اساس نقش واسطه‌ای مدیریت دانش، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۳۱)، ۸۶-۹۸.

- آریائی، محمود؛ محمدی مهر، مژگان (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی یک دانشگاه نظامی). *مجله طب نظامی*، ۲۲(۴)، ۳۸۳-۳۷۳.
- 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؛ باورصاد، بلقیس (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بین مدیریت دانش با یادگیری سازمانی و عملکرد مالی شرکت های تولیدی در استان خوزستان*. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه شهید چمران، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی خوزستان.
- حاجی زاده، پیمان؛ سرداری، احمد (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: هولدینگ محصولات پتروشیمی قائد بصیر). *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۱(۲)، ۹۳-۶۳.
- خانی، نرگس؛ 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؛ نوروزی، مهدی (۱۳۹۶). اثر میانجی گری یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان. *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، ۸(۲۷)، ۲۴-۱۳.
- زینالی، مهدی؛ فرزندی، زهرا (۱۳۹۵). مدیریت دانش و یادگیری سازمانی. *ماهنامه ارتباط علمی*، ۴۰(۳)، ۱۸-۱.
- شعبانی، احمد؛ پیرایش، حمید؛ رجایی پور، سعید؛ کشوری، مریم (۱۴۰۱). رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان کتابداران کتابخانه های عمومی؛ مطالعه موردی کتابخانه های عمومی استان فارس. *فصلنامه تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی*، ۲۸(۲)، ۲۶۱-۲۵۰.
- عسگری، ناصر؛ خلعتبری معظم، مریم؛ هاشمیان زاده، شمیم (۱۳۹۹). *فرا تحلیل پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان های ایرانی*. *نشریه علمی مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۳(۱۰)، ۱۴۵-۱۱۳.
- قلاوند، زهره؛ بزرگی، عبدالرضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در شرکت بهره روری نفت و گاز مسجد سلیمان. *فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی*، ۱(۲)، ۱۲۸-۱۱۷.
- قلناش، عباس؛ صالحی، مریم؛ سینا، حمید (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. *فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی*، ۷(۱)، ۸۵-۶۹.
- محمودی میمندی، محمد؛ شهابی، مریم (۱۳۹۴). بررسی نقش سرمایه اجتماعی و کنترل رفتاری به عنوان عامل تأثیر گذار بر وضعیت تسهیم دانش ضمنی میان کارکنان. *مجله پژوهش های مدیریت منابع سازمانی*، ۴(۴)، ۱۵۲-۱۳۸.
- مصباحی جهرمی، نگارالسادات؛ ادیب زاده، مرضیه (۱۳۹۴). تأثیر سیستم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی (بررسی نقش یادگیری سازمانی). *فصلنامه مطالعات دانش شناسی*، ۲(۵)، ۴۳-۲۵.
- میرزائی مهر، غلامرضا؛ فضل زاده علیرضا (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی. *فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت*، ۱(۵)، ۱۴-۱.
- نویدی، فاطمه؛ ریاحی نیا، نصرت (۱۳۹۵). نقش مستندسازی در مدیریت دانش سازمانی؛ مطالعه موردی پژوهشکده سامانه های ماهواره. *نشریه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۹(۱۹)، ۲۰-۳.

وحیدی، حسین؛ دانش، زهرا (۱۴۰۱). چالش‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی، یافته‌ای مبتنی بر فراترکیب. نشریه علمی مدیریت راهبردی دانش‌سازمانی، ۵(۱۶)، ۱۰۶-۷۳.

هومن، حیدر علی (۱۳۹۸). راهنمای عملی فراتحلیل در پژوهش علمی (چاپ هفتم). تهران: انتشارات سمت.

یاسینی، علی؛ عباس پور، حیدر؛ نوروزی کوهدشت، رضا (۱۳۹۵). فراتحلیل کمی رابطه سبک رهبری با سلامت سازمانی در سازمان‌های آموزشی ایران (مورد مطالعه: پژوهش‌های سال ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۶). پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۲(۸)، ۹۷-۱۲۵.

یعقوبی، مریم؛ کریمی، سعید؛ جوادی، مرضیه؛ نیک بخت، اکرم (۱۳۸۹). رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان. فصلنامه مدیریت سلامت، ۲۲(۳)، ۶۵-۷۵.

References

- Aryaei, S., & 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., & 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., & Hashemianzadeh, S. (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., & 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*, 27, 547– 568.
- Hajizadeh, P., & 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). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 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., & 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, G., & Fazalzadeh, A. (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., & 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., & Bozorgi, 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., & 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., & 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., & 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*, 8(3), 6-16.
- Teresa, L. J., Chia-Ying, L., & Tien-Shiang, L. (2006). A contingency model for knowledge management capability and innovation. *International Industrial Management & Data Systems*, 106(6), 855-877.
- Yang, B., Watkins, K., & Marsike, V. J (2004). The construct of the learning organization: dimension, measurement, and validation. *Human Resource Development*, 15(1), 31-55

- Vahidi, H., & 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., & 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., & 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*). *Research on Educational Leadership and Management*, 2(8), 125-97. (in Persian)
- Zeynali, M., & Farzadi, Z. (2015). Knowledge Management and Organizational Learning. *Scientific Communication Monthly*, 40(3), 1-18. (in Persian)

