



The relationship between organizational learning and knowledge sharing among the employees of provincial government of Tehran

Akram Sarabi¹ | Dariush Madabi^{2*}

1-MA in Educational Science, Yadegare Imam Khomeini (RAH) share Rey Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Akramsarab63@gmail.com

2-Associate professor of Educational Science Dept., Yadegare Imam Khomeini (RAH) share Rey Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) dariush.matlabi@iau.ac.ir

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received:

29-05-2024

Received in revised form:

24-07-2027

Accepted:

08-08-2024

Published online:

17-04-2025

Keywords:

Organizational learning,
Knowledge sharing,
provincial government of
Tehran,
Knowledge management

ABSTRACT

Purpose: The main purpose of the study was to determine the relationship between the dimensions of organizational learning and knowledge sharing among the employees of provincial government of Tehran.

Method: Research is applied in terms of purpose and is correlated in terms of method of implementation. The statistical community included all the provincial government staff of Tehran with 703 people, of which 250 were selected as samples (58 women and 192 men) by stratified random sampling method and using the Krejcie & Morgan table. Data was gathering by Chiva et.al organizational learning capability questionnaire and Dixon knowledge sharing. In order to analyze the data, the Pearson correlation test was used, based on the spss statistical software edition 22.

Findings: Based on the findings, the relationship between organizational learning and knowledge sharing is equal to 0.771, which is significant and positive at the $P \leq 0.01$ level; Also, the dimensions of organizational learning including experimentation, risk taking, interaction with the external environment, dialogue, and decision making with knowledge sharing are equal to 0.628, 0.483, 0.594, 0.701, 0.715, respectively, and this relationship is at the level of $P \leq 0.01$ is significant and positive.

Conclusion: Based on the results, with the increase of organizational learning, knowledge sharing also increases and with the increase of each dimension of organizational learning, knowledge sharing also increases. The efficiency and performance of the governorates, as the supreme representative of the government and responsible for the implementation of public policies of the government, depends on the collective learning process of all its members and also on the sharing of knowledge. The government and the Ministry of Interior can better manage society's affairs by investing in the field of organizational learning and knowledge sharing.

Cite this article: Sarabi, A. & Madabi, D. (2023). The relationship between organizational learning and knowledge sharing among the employees of provincial government of Tehran. *Journal of Knowledge Studies*, 16(62), 1-11.



© The Author(s).

Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch



رابطه یادگیری سازمانی با تسهیم دانش کارکنان استانداری تهران

اکرم سرابی^۱ | داریوش مطلبی^{۲*}

۱- کارشناس ارشد واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Akramsarab63@gmail.com

۲- دانشیار گروه علوم تربیتی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) dariush.matlabi@iau.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: هدف اصلی از پژوهش حاضر تعیین رابطه ابعاد یادگیری سازمانی با تسهیم دانش در بین کارکنان استانداری تهران بود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۳/۹	روش پژوهش: پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا، از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان استانداری تهران به تعداد ۷۰۳ نفر بود که از این تعداد، ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه (۵۸ زن و ۱۹۲ مرد) با روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای و با بهره‌گیری از جدول مورگان و گرجسی، انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی چیوا و همکاران و تسهیم دانش دیکسون انجام شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون، مبتنی بر نرم‌افزار آماری SPSS ویرایش ۲۲ بهره گرفته شد.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۵/۳	یافته‌ها: بر اساس یافته‌ها، رابطه یادگیری سازمانی با تسهیم دانش برابر ۰/۷۷۱ است که این رابطه در سطح $P \leq 0.01$ معنادار و مثبت است؛ همچنین ابعاد یادگیری سازمانی شامل آزمایشگری، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفتگو، و تصمیم‌گیری با تسهیم دانش به ترتیب برابر با ۰/۶۲۸، ۰/۴۸۳، ۰/۵۹۴، ۰/۷۰۱، ۰/۷۱۵ است که این رابطه در سطح $P \leq 0.01$ معنادار و مثبت است.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۵/۱۸	نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج، با افزایش یادگیری سازمانی و هر یک از ابعاد آن تسهیم دانش افزایش می‌یابد. کارآیی و عملکرد استانداری‌ها، به عنوان نماینده عالی دولت و مسئول اجرای سیاست‌های عمومی دولت، وابسته به فرآیند یادگیری جمعی تمام اعضای آن و همچنین به اشتراک‌گذاری دانسته‌هاست. دولت و وزارت کشور می‌توانند با سرمایه‌گذاری در حوزه یادگیری سازمانی و اشتراک دانش، به کارآیی بهتری برسند و امور جامعه را بهتر مدیریت کنند.
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۱/۲۸	
واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی، تسهیم دانش، استانداری تهران، مدیریت دانش	

استناد: سرابی، ا. و مطلبی، د. (۱۴۰۲). رابطه یادگیری سازمانی با تسهیم دانش کارکنان استانداری تهران. *دانش‌شناسی*، ۱۶ (۶۲)، ۱-۱۱.



حق مؤلف © نویسنده گان.

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

مقدمه

در قرن بیست و یکم رقابت دائمی مبتنی بر نوآوری در بین سازمان‌ها در جریان است و این رقابت روزبه‌روز در فضای متحول و پرتلاطم ناشی از گسترش استفاده از فناوری، شتاب بیشتری به خود گرفته است. استوتن و همکاران معتقدند پیشرفت فناوری، تغییرات در نیروی کار و روابط انسانی، فضای پرشتاب رقابتی، جهانی‌سازی و تغییر در تمام جنبه‌های زندگی، تنها بخشی از فشارها هستند که سازمان و اعضای آن را وادار به تغییر می‌کنند (استوتن و همکاران^۱، ۲۰۱۸). سازمان‌ها برای دستیابی به عملکرد بهتر در محیط متلاطم کنونی، باید از دارایی‌های خود حداکثر استفاده را ببرند و در یک‌سده اخیر، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی، سرمایه انسانی است که مهم‌ترین منبع برای کسب مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان محسوب می‌شود (چراغ‌پیرجندی و میرمراذهی، ۱۳۹۸). سرمایه انسانی برای اثربخشی نیازمند دانش مناسب و در دسترس است و برای تحقق این هدف، سازمان‌ها بایستی بسترهای لازم را برای کسب دانش فراهم، و نگرش‌های جدید و نوآورانه را پیاده‌سازی کنند.

با رشد تغییر و تحولات در دنیای متنوع امروزی، سازمان‌ها برای بقای خود و هم‌سویی با تغییرات محیط پیرامون، به ویژه با توجه به مسائل جهانی‌شدن ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان رویارویی با تغییرات جهانی را به‌دست آورند. یکی از مهمترین این ابزارها، ایجاد و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است. یادگیری مهمترین راه بهبود عملکرد در درازمدت است و در آینده نزدیک تنها سازمانی می‌تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمام سطوح سازمان به نحو مطلوب بهره‌برداری نماید. در یادگیری سازمانی، اعضای سازمان با تشخیص و تصحیح اشتباهات و علل به‌وجودآورنده آن‌ها و نیز اصلاح اشتباهات، برای آینده درس گرفته و برای مقابله با تغییرات و حوادث احتمالی آماده می‌شوند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۲).

یادگیری سازمانی به معنای توانایی سازمان برای افزایش یادگیری فردی، گروهی و سازمانی و تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح و دانش فردی به سازمانی است (ابود^۲، ۲۰۲۰، نقل در صالحی و سلیمانپور، ۱۴۰۱)؛ به عبارتی، یادگیری سازمانی، سازمان را به‌مثابه یک نظام باز دارای تفکر و پویا در نظر می‌گیرد؛ با تأکید بر این نکته که سازمان‌ها نیز مانند ذهن انسان‌ها برای سازگاری با شرایط محیطی متحول، متکی به دریافت بازخوردند، سازمان‌ها درست مانند انسان‌ها از تجربه درس می‌گیرند و درگیر فرایندهای ذهنی پیچیده‌ای مانند پیش‌بینی، شناسایی، تعریف، طراحی و حل مسئله می‌شوند (یاواش و چلیک^۳، ۲۰۲۰). بررسی تعاریف ارائه شده نشان می‌دهد یکی از الزامات یادگیری سازمانی، جریان دانش در سازمان و در بین کارکنان و به عبارتی دسترسی به دانش موجود در درون و بیرون سازمان است و به‌نظر می‌رسد می‌تواند در تسهیم دانش نقش مهمی ایفا نماید.

امروزه دانش نقش کلیدی در توسعه سازمان دارد و به‌عنوان مؤلفه‌ای مهم برای بقا و حفظ مزیت‌های رقابتی در بازار محسوب می‌شود و نیازمند مدیریت در سازمان‌هاست. مدیریت دانش فرآیند انتقال دانش صحیح به فرد صحیح در زمان مورد نظر است و هدف اصلی آن شامل توانایی دستیابی به توسعه نوآورانه و همچنین مزیت رقابتی مرتبط است (پرهام‌نیا، ۱۴۰۰) و زمانی به‌درستی محقق می‌شود که بتواند دانش آشکار و پنهان در خدمت تصمیم‌گیری درآورد. با وجود اهمیت دانش و جریان مناسب آن در بین کارکنان سازمان، به اعتقاد دهیر^۴ و همکاران (۲۰۲۰)، اشتراک دانش همچنان از چالش‌های مهمی است که بسیاری از سازمان‌ها با آن درگیر هستند. بسیاری از کارکنان به‌دلایل متفاوت از جمله ترس از دست‌دادن شغل و موقعیت خود تمایلی برای به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات و تجربیات خود با دیگران ندارند (نقل در آیت و همکاران، ۱۴۰۲). سلامت و ژانگ^۵ (۲۰۱۹) تسهیم دانش را میزانی که افراد تمایل به توزیع دانش ضمنی و آشکار خود با سایر افراد دارند، در نظر می‌گیرند و احمد و کریم^۶ (۲۰۱۹) معتقدند تسهیم دانش به‌مثابه مبادله اطلاعات، تجارب و مهارت‌های مربوط به کار است تا به دیگران کمک شود با همیاری هم وظایف روزمره را به درستی انجام دهند و مسائل و مشکلات را برطرف و ایده‌های جدید

¹ Stouten & et.al.

² Abaoud

³ Yacas and Celik

⁴ Dhir

⁵ Salamat & Zhang

⁶ Ahmad & Karim

مطرح شوند (نقل در آقابایی و رحیمی، ۱۴۰۲). نیروی انسانی از عناصر اصلی سرمایه فکری، نقش بسیار مهمی در توسعه سازمان‌ها دارد و برای توسعه سازمان، از راهبردهای مختلفی در دنیای مدیریت استفاده می‌شود که دو راهبرد «یادگیری سازمانی» و «مدیریت دانش» از مهم‌ترین آنهاست. این دو راهبردها به دلیل اینکه موتور محرکه آنها دانش و استفاده از آن در فرآیند تصمیم‌گیری سازمانی است قرابت زیادی با هم دارند و بررسی روابط آنها از اهمیت بالایی برخوردار است.

بررسی پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد پژوهش‌های مرتبط را در چند دسته می‌توان دسته‌بندی کرد. دسته اول پژوهش‌هایی هستند که یادگیری سازمانی و رابطه آن با سایر متغیرها و یا تأثیر عوامل مختلف بر آن را مطالعه کرده‌اند. برای نمونه صالحی و سلیمان‌پور (۱۴۰۱) مؤلفه‌های مهم الگوی نوین برای مدیریت دانش کارکنان شهرداری تهران با رویکرد یادگیری سازمانی را ارائه دادند و این مؤلفه‌ها شامل منابع انسانی و مدیریت، استراتژی و ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، فرآیندهای دانشی، فرآیندهای سازمانی و فرهنگ سازمانی بودند. باستن و هامان^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی به روش مرور ادبیات، رویکردهای یادگیری سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند. در این مطالعه ۱۸ رویکرد یادگیری سازمانی را در سه دامنه افراد (۷ رویکرد)، فرآیندها (۹ رویکرد) و فناوری‌ها (دو رویکرد) ترکیب کردند.

دسته دوم پژوهش‌هایی است که تسهیم دانش و رابطه آن با سایر متغیرها و یا تأثیر عوامل مختلف بر آن را مطالعه کرده‌اند. برای نمونه، طاهری‌عطارد، متوسلی، خضری و نامدار جویمی (۱۳۹۷) نشان دادند هر چه عضو هیئت‌علمی تعهد بیشتری به سیستم مدیریت دانش داشته باشد و نسبت به آن از نظر عاطفی - محاسباتی - هنجاری متعهدتر باشد، به میزان بیشتری دانش خود را با سایر دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی و جامعه علمی و غیرعلمی تسهیم خواهد کرد. نجف‌پورمقدم، بیرانوند، و زارعی (۱۴۰۲) نشان دادند شاخص سواد اطلاعاتی به واسطه فناوری اطلاعاتی بر فرآیند تسهیم دانش کارکنان کتابخانه‌های عمومی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش آقابایی و رحیمی (۱۴۰۲) نشان داد که هنگامی که معلمان جو سازمان را جوی حمایتی و حامی نوآوری ادراک می‌کنند، تمایل بیشتری به تسهیم دانش و تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار خواهند داشت و در حقیقت، بستری مناسب برای توزیع دانش بین معلمان فراهم می‌شود. افشار و همکاران (۱۴۰۲) چارچوب مدل آموزشی ارشادگری برخط، مبتنی بر تسهیم دانش برای آموزش مشاغل کلیدی صنعت حمل و نقل ریلی را ارائه دادند. صادقی و صادق‌الانباری^۲ (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای نشان دادند موانع اشتراک دانش تأثیری بر نوآوری سازمانی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار عراق ندارد، اما تسهیل‌کننده‌های اشتراک دانش می‌توانند نوآوری سازمانی این شرکت‌ها را افزایش دهند. یافته‌های پژوهش یعقوب و آلسابان^۳ (۲۰۲۳) نشان داد استفاده از پلت‌فرم‌های رسانه‌های اجتماعی به‌طور قابل‌توجهی اشتراک دانش را تقویت می‌کند. همچنین کارایی پلتفرم‌های رسانه‌های اجتماعی در بلوغ اشتراک دانش هم با افزایش انگیزه برای اشتراک گذاری دانش و هم با انگیزه استفاده از رسانه‌های اجتماعی افزایش می‌یابد.

دسته سوم که ارتباط بیشتری با پژوهش حاضر دارند هر دو متغیر تسهیم دانش و یادگیری سازمانی در آنها مشاهده می‌شود. محبوب، اصغری‌اقدام، و محمدی (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و اشتراک دانش دبیران تأثیر مثبتی دارد و بیشترین تأثیر بر یادگیری سازمانی و اشتراک دانش توسط دبیران به ترتیب رسالت، درگیرشدن در کار، انطباق‌پذیری و سازگاری است. خالقی‌خواه، ابراهیم‌پور و سیدکلان (۱۳۹۴) با تحلیل نقش مکانیزم‌های یادگیری سازمانی در رفتار اشتراک دانش نشان دادند بین ابعاد مکانیزم‌های یادگیری سازمانی با رفتار اشتراک دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از میان مکانیزم‌های یادگیری سازمانی، به‌ترتیب تعیین نیازهای رشد و یادگیری و تأمین آن پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رفتار اشتراک دانش معلمان است. نتایج پژوهش حسینی‌فاطمی و بارانی (۱۳۹۶) نشان داد که بین فرهنگ یادگیری سازمانی و قصد تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و فرهنگ یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار تمایل به تسهیم دانش است. مرادی (۱۳۹۹) در پژوهش رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی را با توجه به نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی بررسی کرد. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی و

^۱. Basten & Haamann

^۲. Salehi and Sadeq Alanbari

^۳. Yaqub & Alsabban

تسهیم دانش و همچنین تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی تأثیرگذار است و تسهیم دانش در رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی، نقش تعدیل‌گری دارد و از نوع میانجی جزئی است. بر اساس مطالعه قبری، افضل‌ی و رحمانی (۱۳۹۸) ابعاد یادگیری سازمانی قادر به تبیین ۷/۷ درصد واریانس متغیر تسهیم دانش، و ابعاد تسهیم دانش قادر به تبیین ۶/۹ درصد واریانس متغیر یادگیری سازمانی است. همچنین با توجه به مقادیر اثر معنادار می‌توان گفت تنها بعد اهدای دانش دارای اثر مثبت و معنادار (۰/۳۵۳) بر متغیر یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۱ است. بعد گردآوری دانش فاقد اثر رگرسیونی معنادار بر یادگیری سازمانی است. اکبری (۱۳۹۹) با بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش و یادگیری سازمانی نشان دادند تسهیم دانش بر نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی و همچنین یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد. نتایج پژوهش خادمی و رسولی (۱۴۰۰) نشان از تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی و نقش میانجی بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی دارد؛ به‌طوری که توجه به فرهنگ سازمانی و گسترش تسهیم دانش بین کارکنان می‌تواند به افزایش یادگیری سازمانی کمک کند. بر اساس نتایج مطالعه پارک و کیم^۱ (۲۰۱۸) یک فضای اشتراک دانش به‌طور مستقیم بر اعتماد بین فردی و رفتار اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد و به‌طور غیرمستقیم بر یادگیری سازمانی از طریق اعتماد بین فردی و رفتار دانش تأثیر می‌گذارد. اعتماد بین فردی به‌طور مستقیم بر رفتار اشتراک دانش تأثیر گذاشته و به‌طور غیرمستقیم بر یادگیری سازمانی از طریق رفتار اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. پژوهش نگره‌و^۲ (۲۰۱۸) نشان داد یادگیری سازمانی به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر اشتراک دانش و فرهنگ‌های همکاری موجود در سازمان است. کیم و پارک^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی روابط رهبری تحولی، اشتراک دانش، جو سازمانی و یادگیری سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد رفتار به اشتراک گذاری دانش بر یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد و واسطه‌ای در پیوند رهبری تحول و یادگیری سازمانی است. یافته‌ها مطالعه نقش‌بندی و همکاران^۴ (۲۰۲۳) با توسعه و آزمایش تجربی یک مدل یکپارچه از نوآوری باز که در تلاقی چهار حوزه گسترده «مدیریت منابع انسانی استراتژیک، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش و مدیریت نوآوری» بود نشان از پیوندهای مثبت بین انواع مختلف شیوه‌های توسعه منابع انسانی داشت.

بررسی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد نقش یادگیری سازمانی در تسهیم دانش کمتر مورد توجه قرار گرفته و بیشتر به رابطه تسهیم دانش با یادگیری سازمانی پرداخته شده است؛ در حالی که یادگیری سازمانی، سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا دانش فردی را به دانش سازمانی تبدیل کنند (باستن و هامان، ۲۰۱۸) و به‌نظر می‌رسد رابطه یادگیری سازمانی با تسهیم دانش نیازمند مطالعه و بررسی بیشتری است. استانداردها در حوزه مأموریت خویش نماینده عالی دولت و مسئول اجرای سیاست‌های عمومی دولت هستند و بر کلیه ادارات دولتی حوزه مأموریت خود، سوای محاکم قضایی، ریاست عالی و حق نظارت دارند. استانداری مسئول برقراری و حفظ نظم و امنیت استان، هدایت و نظارت بر عملکرد شوراهای تأمین شهرستان‌ها و اقدامات امنیتی فرمانداران و سایر دستگاه‌های اجرایی محلی و هماهنگی در حفظ آمادگی ارگان‌های امنیتی. پیش‌بینی و پیشگیری معضلات امنیتی استان، تعیین و تدوین اولویت‌ها و سیاست‌های امنیتی و تعیین حدود و وظایف و اختیارات امنیتی کلیه دستگاه‌های اجرایی استان در چهارچوب وظایف قانونی آنها را بر عهده دارد (قانون راجع به وظایف و اختیارات استانداران، ۱۳۳۹). این حجم از فعالیت‌های مهم و کلیدی نشان از اهمیت نیروی انسانی در استانداری و ضرورت توجه ویژه از نظر کسب و به‌اشتراک گذاری دانش و تجربیات دارد؛ بنابراین، با توجه به نقش اساسی و حیاتی استانداری‌ها در اداره کشور مطالعه یادگیری سازمانی و تسهیم دانش و ارتباط بین این دو نیازمند بررسی است. از این رو این پژوهش، در سطح استانداری تهران، به عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های اجرایی با نیروی انسانی قابل ملاحظه و بدنه کارشناسی در حیطه‌های گوناگون (اجرایی، سیاسی، امنیتی، عمرانی و غیره)، با هدف مشخص کردن نقش یادگیری سازمانی بر تسهیم دانش انجام و فرضیه زیر آزمون شد:

فرضیه پژوهش: بین یادگیری سازمانی و ابعاد آن با تسهیم دانش در میان کارکنان استانداری تهران رابطه معناداری وجود دارد.

¹. Park, and Kim

². Nugroho

³. Kim and Park

⁴. Naqshbani and et.al

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا و گردآوری داده‌ها از نوع همبستگی است. روش همبستگی برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر به کار می‌رود و همچنین شدت و نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان (رسمی، پیمانی و قراردادی) استانداری تهران به تعداد ۷۰۳ نفر بود که از این تعداد ۱۶۳ نفر زن و ۵۴۰ نفر مرد بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۲۵۰ نفر (۵۸ نفر زن و ۱۹۲ نفر مرد) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور سنجش یادگیری سازمانی از پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی چیوا و همکاران (۲۰۰۷) با ۱۴ سؤال و مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) استفاده شد. این پرسشنامه مؤلفه‌های آزمایش‌گری، خطرپذیری، تعامل با محیط خارجی، گفتگو و تصمیم‌گیری مشارکتی را مورد سنجش قرار می‌دهد (شکوهی، ۱۳۹۴)؛ و به منظور سنجش تسهیم دانش، از پرسشنامه تسهیم دانش توسط دیکسون (۲۰۰۱) بهره گرفته می‌شود که بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت طراحی شده و شامل ۱۵ سؤال است (نیسی و نمکی، ۱۳۸۹). برای تعیین روایی ابزار از روش اعتبار صوری و محتوی و با کمک صاحب‌نظران حوزه مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شد؛ و اصلاحات لازم انجام شد. برای پایایی از ضریب آلفای کراباخ و داده‌های تکمیل شده از سوی ۳۰ نفر استفاده شد. پایایی پرسشنامه یادگیری سازمانی معادل ۰/۸۷ و پایایی پرسشنامه تسهیم دانش معادل ۰/۹۴ به دست آمد که نشان از پایایی قابل قبولی بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری spss و پیرایش ۲۲ و آزمون‌های آماری کالموگروف اسمیرنف (سنجش نرمال بودن متغیر) و همبستگی پیرسون (برای سنجش رابطه بین متغیرها) استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش از مقاله، یافته‌های مرتبط با فرضیه پژوهش ارائه می‌شود.

جدول ۱. آزمون کالموگراف - اسمیروف برای نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	مؤلفه‌ها	تعداد	مقدار کالموگراف اسمیروف	سطح معناداری
یادگیری سازمانی	آزمایشگری	۲۵۰	۰/۶۰۸	۰/۵۳۵
	ریسک پذیری	۲۵۰	۰/۶۵۴	۰/۳۲۴
	تعامل با محیط خارجی	۲۵۰	۰/۵۴۱	۰/۴۱۵
	گفت و گو	۲۵۰	۰/۳۲۴	۰/۱۳۱
	تصمیم‌گیری مشارکتی	۲۵۰	۰/۸۷۵	۰/۲۱۳
تسهیم دانش	دانش ترتیبی	۲۵۰	۰/۶۵۲	۰/۵۳۹
	دانش آشکار	۲۵۰	۰/۴۸۵	۰/۵۷۴
	دانش پنهان	۲۵۰	۰/۸۵۲	۰/۲۱۵
	دانش استراتژیک	۲۵۰	۰/۲۸۵	۰/۳۱۵
	دانش کارشناسی	۲۵۰	۰/۴۷۵	۰/۵۶۴

بر اساس جدول ۱، سطح معناداری آزمون برای تمامی متغیرها در سطح $p=0/05$ معنادار نیست از این رو فرض نرمال بودن توزیع متغیرها تأمین شده و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک بهره گرفت.

آزمون فرضیه‌های پژوهش. بین یادگیری سازمانی و ابعاد آن با تسهیم دانش در میان کارکنان استانداری تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۲. میزان همبستگی یادگیری سازمانی با تسهیم دانش

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
یادگیری سازمانی و تسهیم دانش	۰/۷۷۱**	۰/۰۰۰

بر اساس جدول ۲، رابطه یادگیری سازمانی با تسهیم دانش برابر ۰/۷۷۱ است که این رابطه در سطح $P \leq 0/01$ معنادار و مثبت می‌باشد. بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین یادگیری سازمانی با تسهیم دانش رابطه وجود دارد و با افزایش یادگیری سازمانی، تسهیم دانش نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۳. میزان همبستگی ابعاد یادگیری سازمانی با تسهیم دانش

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
بعد آزمایشگری و تسهیم دانش	۰/۶۲۸**	۰/۰۰۰
بعد ریسک‌پذیری و تسهیم دانش	۰/۴۸۳**	۰/۰۰۰
بعد تعامل با محیط خارجی و تسهیم دانش	۰/۵۹۴**	۰/۰۰۰
بعد گفتگو و تسهیم دانش	۰/۷۰۱**	۰/۰۰۰
بعد تصمیم‌گیری مشارکتی و تسهیم دانش	۰/۷۱۵**	۰/۰۰۰

بر اساس جدول ۳، رابطه ابعاد آزمایشگری، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفتگو، و تصمیم‌گیری با تسهیم دانش به ترتیب برابر با ۰/۶۲۸، ۰/۴۸۳، ۰/۵۹۴، ۰/۷۰۱، ۰/۷۱۵ است که این رابطه در سطح $P \leq 0/01$ معنادار و مثبت می‌باشد. بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین تمام ابعاد یادگیری سازمانی با تسهیم دانش رابطه وجود دارد و با افزایش آنها، تسهیم دانش نیز افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر بین یادگیری سازمانی با تسهیم دانش رابطه وجود دارد و همچنین ابعاد یادگیری سازمانی شامل آزمایشگری، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفتگو، و تصمیم‌گیری با تسهیم دانش رابطه دارند و با افزایش هر یک از آنها تسهیم دانش نیز افزایش می‌یابد.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش خالق‌خواه و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی‌مقدم و همکاران (۱۳۹۵)، قنبری و همکاران (۱۳۹۸)، دهقان کرنکان (۱۳۹۰)، رسولی (۱۴۰۰)، تساوریتا و سوریادی^۱ (۲۰۱۶)، ابوشناب و همکاران^۲ (۲۰۱۴)، و پارک و کیم (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. پژوهش‌های دهقان کرنکان (۱۳۹۰)، محمدی‌مقدم و همکاران (۱۳۹۵) و مرادی (۱۳۹۹)، و کیم و پارک (۲۰۲۰) نشان دادند که تسهیم دانش و ابعاد آن بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس نتایج خالق‌خواه و همکاران (۱۳۹۴) بین ابعاد مکانیزم‌های یادگیری سازمانی با رفتار اشتراک دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مطالعه حسینی‌فاطمی و بارانی (۱۳۹۶) و قنبری و همکاران (۱۳۹۸) نیز نشان از قابل پیش‌بینی بودن تمایل به تسهیم دانش از طریق یادگیری سازمانی داشت. خادمی و رسولی (۱۴۰۰) معتقدند توجه به فرهنگ سازمانی و گسترش تسهیم دانش بین کارکنان می‌تواند به افزایش یادگیری سازمانی کمک کند. تساوریتا و سوریادی (۲۰۱۶) معتقدند یادگیری سازمانی با ویژگی‌های منحصر به فرد آن، نیاز به یک استراتژی خاص و مناسب برای حفظ پایداری خود با استفاده از فعالیت‌های تسهیم دانش دارد. پارک و کیم (۲۰۱۸) نیز در پژوهش خویش اعلام کردند یک فضای اشتراک دانش به‌طور مستقیم بر اعتماد

^۱. Tesavrita & Suryadi

^۲. Abu-Shanab et al

بین فردی و رفتار اشتراک دانش تأثیر دارد و به طور غیرمستقیم بر یادگیری سازمانی از طریق اعتماد بین فردی و رفتار دانش تأثیر می‌گذارد. در نهایت، در بر اساس نتایج مطالعه نهایت نگروهو (۲۰۱۸) اشتراک دانش و فرهنگ‌های همکاری در یک سازمان می‌تواند حمایت از یادگیری واقعی سازمانی را فراهم کند. اشتراک دانش و فرهنگ‌های همکاری از عوامل تعیین کننده برای وقوع یادگیری سازمانی است.

در دنیای در حال تغییر و متحول امروزی، که بقای سازمان‌ها به نوآوری و خلاقیت آنهاست، دسترسی به‌هنگام به دانش و خلق دانش از اهمیت بالایی برخوردار است و سازمان‌های بدون تسلط بر پارادایم‌هایی جدید موفق به عبور از دریای پرتلاطم فعلی نخواهند بود. بنابراین سرمایه‌گذاری برای تبدیل شدن به سازمانی یادگیرنده و ایجاد ویژگی یادگیری سازمانی در تمام ابعاد آن ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. در این میان برخورداری از ویژگی یادگیری سازمانی و فرآیند یادگیری جمعی اعضای سازمان، این امکان را به سازمان‌ها می‌دهد تا بتوانند با مشکلات کمتری با تحولات و تغییرات رودررو شوند، و مدیریت دانش و به‌ویژه جنبه اشتراک دانش در این میان می‌تواند به جریان بهتر دانش (آشکار و پنهان) در سازمان یاری رساند و به بالندگی بهتر سازمان منجر شود. استانداری‌ها با توجه به ویژگی‌های منحصربه‌فردشان و حساسیتی که دارند بیش از سایر سازمان‌ها در معرض آسیب خواهند بود اگر یادگیری سازمانی را سرلوحه کار خویش قرار ندهند و تجربیات و دانش موجود را به اشتراک نگذارند.

منابع

- آقابابایی، ر. و رحیمی، ح. (۱۴۰۲). نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در تأثیر جو نوآورانه بر رفتار نوآورانه (نمونه پژوهش: معلمان شهر کاشان). *مدیریت دانش سازمانی*، ۶ (۲۱)، ۲۴۳-۲۶۹. DOR: 20.1001.1.26454262.1401.5.2.1.7
- آیت، م.، سلیمانی، م.، و قندهاری، م. ت. (۱۴۰۲). نقش اعتماد به رهبری، اشتراک دانش و کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری و انگیزه کارکنان کتابخانه‌های عمومی. *تحقیقات کتابداری و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۹ (۱)، ۱۲۸-۱۴۶.
- افشار، ع.، سلیمی، ق.، مرزوقی، ر.، محمدی، م.، و شفیعی سروسنایی، م. (۱۴۰۲). طراحی چارچوب مدل آموزشی ارشادگری برخط مبتنی بر تسهیم دانش برای آموزش مشاغل کلیدی حمل و نقل ریلی کشور. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۱۰ (۳۶)، ۱-۲۷.
- اکبری، ا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: سازمان دامپزشکی استان خراسان). *رویکردهای نوین در مدیریت و حسابداری*، ۳۵ (۳)، ۱۶-۳۴.
- پرهام‌نیا، ف. (۱۴۰۰). عوامل رفتاری مؤثر بر اشتراک دانش: مرور نظام‌مند یک دهه پژوهش در دو پایگاه اطلاعاتی فارسی. *مدیریت دانش سازمانی*، ۴ (۲)، ۱۸۵-۱۲۹.
- چراغ بیرجندی، ک. و میرمادزهی، ا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر تسهیم دانش در سازمان ورزش و جوانان زاهدان. *همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم ورزشی و سلامت*، تهران
- حسینی‌فاطمی، آ.، بارانی، ق. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و قصد تسهیم دانش با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان اساتید زبان انگلیسی و غیرزبان انگلیسی در دانشگاه‌های ایران. *مطالعات زبان و ترجمه (دانشکده ادبیات و علوم انسانی)*، ۵۰ (۱)، ۵۳-۸۵.
- حیدری، ش.، صادقی، ت.، ونکی، ز.، خسروانجم، م. و رودینی، ع. (۱۳۹۲). قابلیت‌های یادگیری سازمانی در پرستاران. *مدیریت پرستاری*، ۲ (۴)، ۶۳-۵۶.
- خادمی، ی.، رسولی، ا. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۹ (۱)، ۱۵۳-۱۷۴.
- خلق‌خواه، ع.، ابراهیم‌پور، ح.، و سیدکلان، م. (۱۳۹۴). تحلیل نقش مکانیزم‌های یادگیری سازمانی در رفتار اشتراک دانش. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۸ (۲۹)، ۱۵۳-۱۸۰.

- دهقان کرنکان، ف. (۱۳۹۰). رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی. [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی].
- شکوهی، ندا. (۱۳۹۴). رابطه سرمایه فکری با قابلیت یادگیری و نوآوری در سازمان صنعت، معدن و تجارت. [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر].
- صالحی، پ.، و سلیمانپور، ب. (۱۴۰۱). ارائه الگوی برای مدیریت دانش کارکنان با رویکرد یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری تهران). *دانش‌شناسی*، ۱۵(۵۹)، ۷۴-۱۰۰.
- طاهری عطار، غ.، متوسلی، م. ح.، خضری، س.، و نامدار جویمی، ا. (۱۳۹۷). رابطه انگیزه مدیریت اطلاعات شخصی و هدف تسهیم دانش: با توجه به نقش تعهد سیستم مدیریت دانش (اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران). *دانش‌شناسی*، ۱۱(۴۳)، ۶۰-۷۴.
- قانون راجع به وظایف و اختیارات استانداران (۱۳۳۹). تارنمای مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. تاریخ بازیابی: ۱۴۰۲/۱۱/۴، در دسترس: <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/94932>
- قنبری، س.، افضلی، ا.، رحمانی، ا. (۱۳۹۸). تحلیل کانونی تسهیم دانش با یادگیری سازمانی (نمونه پژوهش: مدارس ناحیه دو شهر همدان). *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۲(۴)، ۴۵-۷۵.
- محبوب، ع.، اصغری‌اقدام، ب.، و محمدی، م. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرهنگ سازمانی در یادگیری سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش توسط دبیران دبیرستان‌های شهرستان میانه. *مدیریت فرهنگی*، ۹(۳۰)، ۴۷-۵۷.
- محمدی‌مقدم، ی.، ولی اصل، ج. و عابدی، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر فرایند یادگیری سازمانی با تأکید بر فناوری و تعامل اجتماعی (مطالعه موردی: صندوق بازنشستگی صنعت نفت). *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۷(۲۹)، ۱۷۱-۱۴۸.
- مرادی، س. (۱۳۹۹). تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۱(۲)، ۲۱۵-۲۳۰.
- نجف‌پورمقدم، پ.، بیراوند، ع.، و زارعی، س. (۱۴۰۲). نقش سواد اطلاعاتی و فناوری‌های اطلاعاتی ارتباطی در تسهیم دانش در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۹(۱)، ۱۰۸-۱۲۵.
- نیسی، ع.، و نمکی، ا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی نشر دانش (تسهیم دانش) و سطوح یادگیری سازمانی بین کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. *علوم تربیتی*، ۱۷(۳-۴)، ۱۷۱-۱۹۲.

References

- Abu-Shanab, Emad Maram Haddad, And Michael, & B Knigh (2014). Knowledge Sharing Practices and The Learning Organization. All Rights Reserved. See Discussions, Stats, And Author Profiles For This Publication At: <https://www.researchgate.net/publication/281034997>
- Afshar, A., Salimi, Gh., Marzooghi, R., Mohammadi, M. & Shafiei Sarvestani (2023). A Framework for Online Guidance Training Model Based on Knowledge Sharing for The Training of the Key Jobs of the Country's Rail Transportation. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 10 (36), 1-27. [In Persian].
- Aghababaei, R., & Rahimi, H. (2023). The mediating role of knowledge sharing in effect of innovative climate on teachers' innovative behaviors: (study case: teachers of Kashan city). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 6(2), 243-269. [In Persian].
- Akbari, A. (2019). Investigating the impact of leadership styles on organizational innovation with the mediation of knowledge sharing and organizational learning (case study: Khorasan province veterinary organization). *New Approaches In Management And Accounting*, 4 (35), 16-34. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/413> [In Persian].
- Ayat M., Soleimani M., & Ghandehari M. T. (2023). The role of trust in leadership, knowledge sharing and quality of information systems on innovation and motivation of public library staff. *Research on Information Science and Public Libraries*, 29 (1), 128-146. URL: <http://publi.ir/article-1-2432-fa.html>. [In Persian].
- Basten, D., & Haamann, T. (2018). Approaches for Organizational Learning: A Literature Review. *SAGE Open*, 8(3). <https://doi.org/10.1177/2158244018794224>

- Cheragh Birjandi, K., & Mirmaradzehi, A. (2018). Investigating the impact of organizational learning on knowledge sharing in Zahedan Sports and Youth Organization. *International Conference of New Horizons in Sports and Health Sciences*, Tehran [In Persian].
- Dehghan Kerankan, F. (2013). The relationship between knowledge management and organizational learning and organizational innovation. [Unpublished Master's thesis, Allameh Tabatabai University]. [In Persian].
- Ghanbari, S., Afzali, A., & Rahmani, E. (2019). An Analysis of the Canonical Relation between Knowledge Sharing and Organizational Learning (Case Study: the Schools at District II of Hamadan). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 2(1), 45-74. [In Persian].
- Heidari, S., Sadeghi, T., Vanaki, Z., Khosroangam, M., & Rodini, A. (2014). Organizational learning capabilities of nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 2 (4), 56-63. URL: <http://ijnv.ir/article-1-210-fa.html>. [In Persian].
- Hosseini Fatemi, A., & Barani, G. (2017). Examining the Relationship between Learning Organization Culture and Knowledge Sharing Intention Emphasizing the Mediating Role of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior among EFL and Non-EFL University Instructors in Iran. *Language and Translation Studies (LTS)*, 50(1), 53-85. doi: 10.22067/lts.v50i1.62142 [In Persian].
- khademi, Y., & Rasoli, E. (2021). Investigating the Effect of Organizational Culture on Organizational Learning Ability with the Mediating Role of Knowledge Sharing Among Employees of the Ardabil Branch of Islamic Azad University. *Organizational Culture Management*, 19(1), 153-174. doi: 10.22059/jomc.2020.301406.1008026 [In Persian].
- Khalkhkhah, A., Ebrahimpour, H., & Seyed Kalan, S.M. (2014). Analysis of the role of organizational learning mechanisms in knowledge sharing behavior. *Public Management Research*, 8 (29), 153-180. [In Persian].
- Kim, E.-J. and Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 761-775. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0455>
- Law on the Duties and Powers of Governors (1987). The website of the Research Center of the Islamic Council. Date of retrieval: 4/11/1402, available: <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/94932> [In Persian].
- Mahjoub, A., Asghari-Aghdam, B., & Mohammadi, M. (2014). Examining the role of organizational culture in organizational learning and knowledge sharing by high school teachers in Midane city. *Cultural Management*, 9 (30), 47-57. [In Persian].
- Mohammadi Moghadam Y., Vali Asl J., & Abedi M. (2016). Examining the Role of Knowledge Sharing on the Organizational Learning Process, Regarding the Mediating Effect of Technology and Social Interaction in Pension Fund of Iranian Oil Industry. *Strategic Studies In The Oil And Energy Industry*, 7 (28), 147-171. URL: <http://iieshrm.ir/article-1-59-fa.html>. [In Persian].
- Moradi, S. (2020). Determine the relationship between social capital and organizational learning Given the Intermediate role of knowledge sharing among faculty members of Islamic Azad University, Islamshahr Branch. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(42), 215-230. [In Persian].
- Naisi, A., & Namaki, A. (2011). Knowledge sharing and organizational learning in learning organization: survey research in Shahid Chamran University of Ahvaz. *Journal of Educational Sciences*, 17(3, 4), 171-192. [In Persian].
- Najafpour Moghadam P, Biranvand A, Zarei S. (2023). Investigating the Impact of Information Literacy and Communication Information Technologies on Knowledge Sharing among Public Library Librarians. *Research on Information Science and Public Libraries*, 29(1), 108-125. URL: <http://publij.ir/article-1-2410-fa.html> [In Persian].
- Naqshbandi, M. M., Meeran, S., & Wilkinson, A. (2023). On the soft side of open innovation: the role of human resource practices, organizational learning culture and knowledge sharing. *R&D Management*, 53(2), 279-297.
- Nugroho, M.A. (2018). The effects of collaborative cultures and knowledge sharing on organizational learning. *Journal of Organizational Change Management*, 31(5), 1138-1152. <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2017-0385>
- Parhamnia, F. (2021). The Behavioral Factors Affecting knowledge Sharing: A Systematic Review of One Decade of Research in Persian Databases. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 4(2), 129-185. [In Persian].
- Park, S. and Kim, E.-J. (2018). Fostering organizational learning through leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 22(6), 1408-1423. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2017-0467>
- Salehi, M. and Sadeq Alanbari, S.A. (2023). Knowledge sharing barriers and knowledge sharing facilitators in innovation. *European Journal of Innovation Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2022-0702>
- Salehi, P., & Soleymanpour, B. (1401). Presenting a model for employee knowledge management with an organizational learning approach (case study: Tehran Municipality). *Journal of Knowledge Studies*, 15(59), 74-100. [In Persian].
- shokuhi, N. (2014). The relationship between intellectual capital and the ability to learn and innovate in industry, mining and trade organizations. [Unpublished Master's thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Islamshahr branch]. [In Persian].

- Stouten, J., Rousseau, D. M., & De Cremer, D. (2018). Successful organizational change: Integrating the management practice and scholarly literatures. *Academy of Management Annals*, 12(2), 752-788.
- Taheri Attar, Gh., Motavasseli, M.H., Khazri, S. E., & Namdar Joyimi, E. (2017). The relationship between the motivation of personal information management and the goal of knowledge sharing: considering the role of the commitment of the knowledge management system (faculty members of the University of Tehran). *Journal of Knowledge Studies*, 11(43), 60-74. [In Persian].
- Tesavrita, C. and Suryadi, K. (2016). Organization learning through effective knowledge sharing in SME's: A conceptual model. *2016 IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology (ICMIT)*. Bangkok, Thailand, 2016., 203-207, doi: 10.1109/ICMIT.2016.7605034.
- Yavas, T., & Celik, V. (2020). Organisational learning: A scale development study. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(4), 820- 833