Journal of New Approaches in Educational Management

Volume 2, Number 1, Spring 2026

Online ISSN: 3060-6810
https://ntea.urmia.ac.ir/

The Mediating Role of Teacher Empowerment in the Relationship Between Organizational Learning and Knowledge Management in Khoy's Schools

Fatemeh Farzaneh [1], Majid Vahedi [2]

1- Department of Educational Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran
2- Department of Educational Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran

Article info

Article type:
Research Article

Received:
2026/07/04
Accepted:
2026/09/06
pp:
1- 12

Keywords:
Knowledge Management,
Organizational learning,
Organizational performance.

Abstract

Objective: This study aimed to investigate the role of organizational learning in organizational performance through the mediation of knowledge management of school teachers in Khoy city. The research method was a descriptive survey of correlation in structural equations.
Methodology: The statistical population in this study included 350 school principals and teachers in Khoy city. The sample size was determined based on the Krejci and Morgan table as 186 people. The sampling method was also selected as a stratified random type. In order to collect data, three standard organizational learning questionnaires were used: Senge (2001), Byrne et al.'s (2005), Conway (1999), and Lawson's (2003) knowledge management. The software used in this study was SPSS25 and Smart PLS3.
Results: The research findings indicate that all model hypotheses were confirmed. The standardized path coefficients and t-statistics were 0.835 and 5.768, respectively, indicating the mediating role of knowledge management in the relationship between organizational learning and organizational performance.
Conclusion: According to the research results, it is recommended The Ministry of Education should strive to empower teachers in a real sense in organizational learning and This issue can be developed with regard to in-service training conducted in the aforementioned ministry. Considering the mediating role of knowledge management in the relationship between organizational learning and organizational performance, it is suggested that teachers' self-confidence and self-efficacy be increased by utilizing and welcoming teachers' opinions and experiences on various matters and issues.

Citation: Farzaneh, F., & Vahedi, M. (2026). The Mediating Role of Teacher Empowerment in the Relationship Between Organizational Learning and Knowledge Management in Khoy's Schools. *Journal of New Approaches in Educational Management*, 2(1), 1-12.

© The Author(s).

Publisher: Urmia Univertsity.

DOI: https://doi.org/10.30466/ntea.2026.57254.1038

DOR: https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.30606810.1405.2.1.1.2

[1]**Corresponding author:** Fatemeh Farzaneh, **Email:** frzanhfatmh055@gmail.com, **Tell:** +989140084387

نشریه رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی

دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۴۰۵

شاپا الکترونیکی: ۶۸۱۰-۳۰۶۰

https://ntea.urmia.ac.ir/

نقش یادگیری سازمانی در عملکرد سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش معلمان مدارس شهرستان خوی

فاطمه فرزانه [۱]، مجید واحدی [۲]

۱- کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

دریافت:
۱۴۰۵/۰۴/۱۳

پذیرش:
۱۴۰۵/۰۶/۱۵

صص:
۱۲-۱

واژگان کلیدی:
عملکرد سازمانی،
مدیریت دانش،
یادگیری سازمانی.

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف نقش یادگیری سازمانی در عملکرد سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش معلمان مدارس شهرستان خوی، انجام‌شده است. روش پژوهش توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی در معادلات ساختاری بوده است.

روش تحقیق: جامعه آماری در این پژوهش شامل مدیران و معلمان مدارس شهرستان خوی به تعداد ۳۵۰ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۸۶ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری نیز از نوع تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. به‌منظور گردآوری داده‌ها، از سه پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی سنگه (۲۰۰۱)، عملکرد شغلی بیرن و همکاران (۲۰۰۵)، کونوی (۱۹۹۹) و مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳)، استفاده شد. نرم‌افزارهای مورداستفاده در این پژوهش spss25 و smart pls3 ، بود.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است تمامی فرضیه‌های مدل تأیید شدند. ضرایب مسیر استانداردشده و آماره تی به ترتیب با ۰/۸۳۵ و۵/۷۶۸، نشان‌دهنده نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی، بوده است.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود: در وزارت آموزش‌وپرورش باید تلاش شود که معلمان به معنای واقعی در یادگیری سازمانی توانمند شوند و این مهم را می‌توان با توجه به آموزش‌های ضمن خدمتی که در وزارتخانه مذکور انجام می‌شود، توسعه داد. با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی، به مدیران و مسئولین آموزش‌وپرورش پیشنهاد می‌شود که با بهره‌گیری و استقبال از نظرات و تجربیات معلمان در امور و مسائل مختلف، اعتمادبه‌نفس و خودکار آمدی معلمان را افزایش دهند.

استناد: فرزانه، فاطمه؛ و واحدی، مجید. (۱۴۰۵). نقش یادگیری سازمانی در عملکرد سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش معلمان مدارس شهرستان خوی. *نشریه رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی*، ۳(۱)، ۱-۱۲.

© نویسندگان

ناشر: دانشگاه ارومیه.

DOI: https://doi.org/10.30466/ntea.2026.57254.1038

DOR: https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.30606810.1405.2.1.1.2

[۱] **نویسنده مسئول:** فاطمه فرزانه، **پست الکترونیکی:** frzanhfatmh055@gmail.com ، **تلفن:** ۰۹۱۴۰۰۸۴۳۸۷

مقدمه

امروزه شناسایی عوامل مؤثر برعملکرد سازمان ها اهمیت بسیار یافته است. اکثر مدیران دریافته اند که مدیریت این عوامل در جهت دستیابی به اهداف سازمانی بسیار مؤثر است. در واقع در دنیای فرا رقابتی کنونی رسیدن به حداکثر بهره وری یک ایده ال نیست، بلکه یک ضرورت می باشد. شاید اولین مفهومی که از پیدایش سازمان ها مورد توجه قرار گرفته، مفهوم عملکرد سازمانی است. علاوه بر عملکرد سازمانی، موضوع دیگری که در سازمان و رفتار کارکنان تاثیر دارد، یادگیری سازمانی است که با توانایی هایی چون برقراری ارتباط، شناخت نقاط قوت و ضعف خـود و سایرین مرتبط بوده و از اهمیت ویژهای برای مدیر برخوردار است زیرا مـی تواند بـر سایر توانایی های مدیر همچون رهبری و هدایت کارکنان تأثیر بگذارد(رنج دوست، ۱۳۹۹). لذا باید از طریق ایجاد یادگیری سازمانی ومدیریت دانش مطلوب و مناسب و متناسب با ضـوابط و مقررات، همچنین به کارگیری بهترین شیوه مدیریتی صحیح، سازماندهی مناسب، برنامه ریزی مطلوب و اصولی، کنترل و نظـارت دقیق بـر نیـروی انسانی بـا اسـتفاده کنترل مناسب، استفاده از فناوری ها و تکنولوژی های نوین، معلمان را به محیط کار و سازمان علاقمند نمود تا از این طریق انگیزه کار و فعالیت در تک تک افراد سازمان تقویت شود(صفری، ۱۳۹۹). در این مقاله محقق به بررسی موضوع پیرامون نقش یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی معلمان، پرداخته است.

پیشینه و مبانی نظری پژوهش

در عصر جدید، انسان سرمایه ای بی پایان است؛ زیرا مدیران سازمانها بخوبی دریافته اند که کاهش سرمایه بالنده انسانی به کاهش بهره وری و تولید منجر می شود. سازمانها برای دستیابی به این ویژگی ها باید مهمترین منبع و ابزار رقابتی خود یعنی سرمایه انسانی را توانمند سازند (ارگنلی، آر و متین[1] ۲۰۰۷). از سوی دیگر یادگیری سازمانی مفهومی همبسته با توانمندسازی است؛ و آن فرآیندی است پویا ،که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرآیند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌باشد. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کاردانشی و بهبود کارایی سازمان است. پس یک سازمان باید در یادگیری پویا باشد(ژنگ[2] ۲۰۰۹). پیتر سنگه[3] پنج مؤلفه یادگیری سازمانی را به شرح زیر شناسایی نموده است:

تسلط و قابلیت‌های فردی[4]: که عبارت است از نظامی که طی آن فرد به طور مستمر دیدگاه‌های شخصی خود را روشن‌تر و عمیق‌تر می‌نماید. انرژی و توان خود را متمرکز می‌کند تا صبر و بردباری خود را گسترش دهد و بالاخره آنکه واقعیات را منصفانه و بی‌غرض در می‌یابد(سنگه،۱۹۹۰).

مدل‌های ذهنی[5]: بنابر تعریف سنگه مدل‌های ذهنی عبارتند از مفروضات اساسی و حک شده در ذهن، به عبارت دیگر اعتقادات عمومی یا حتی تصاویر و برداشت‌های کلی و عمومی ما که بر درک و فهم ما از جهان و نیز بر افعال و اقدامات ما اثر می‌گذارد. تصویر ذهنی و نگرش ما در واقع چارچوبی است که میزان اندیشه و عمل ما را محدود می‌سازد. دقیقاً به همین دلیل است که باید مدیریتی منظم و بر اساس اصول مدل‌های ذهنی خود یعنی شکل دادن به ذهن، آزمودن آن، توسعه تصویر درونی و نگرش نسبت به جهان، طرز رفتار آن برقرار کنیم و به آن معتهد باشیم(سنگه،۱۹۹۰).

آرمان مشترک[6]: یک آرمان زمانی واقعاً مشترک محسوب می‌گردد که من و شما تصویری یکسان در ذهن خود داشته باشیم و به این تصویر کاملاً متعهد و معتقد باشیم. در واقع باید ارتباطی کاملاً مشخص و روشن بین ما برقرار باشد تا به نقطه مشترکی دست یابیم و از منبع مشترکی الهام بگیریم(سنگه،۱۹۹۰).

1. Ergeneli, Ar & Metin
2. Zhang
3. Senge
4. Personal mastery
5. Mental models
6. Shared vision

یادگیری تیمی[1] سنگه بر این باور است که تیم‌ها و نه افراد پایه و اساس یادگیری در سازمان مدرن هستند. اعضای تیم از راه گفتگو به کسب نتایج مهمی نائل می‌شوند که این نتایج منجر به رشد و توسعه سازمان می‌گردد (هتسفیلد[2] ۲۰۰۰)

تفکر سیستمی[3] که سنگه از آن به عنوان پنجمین فرمان یاد می‌کند یعنی استفاده از روش سیستمی در تحلیل امور و اداره سازمان و توجه به تأثیر عوامل سازمانی بر یکدیگر با تفکر کل‌نگری(هتسفیلد ، ۲۰۰۰). استفاده از تفکر سیستمی موجب می‌شود تا به علائم مسائل و مشکلات نگاه نکرده، بلکه به علل آنها توجه داشت.

به نظر صاحب نظران مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی است. اهمیت توانمندسازی به گونه ای است که آن را کلید اثربخشی سازمان‌ها می دانند. می توان بیان کرد که بدون افراد کارآمد، دستیابی به اهداف سازمانی غیرممکن است. متخصصان مدیریت به‌منظور کارایی بیشتر کارکنان، مفهوم توانمندسازی را مطرح کردند (سلیمانی، زحمت کش و فائض،۱۳۹۰). از سوی دیگر متغیری تحت عنوان مدیریت دانش[4]در سازمان ها به بخش مهمی از بدنه دانش بعد از پدید آمدن قرن اقتصاد دانش رشد کرد. اعتقاد براین مبنا است که دانش با استفاده از بهبود ابزار پایدارخود، باعث تغییرات بهتر در ارتباط با داخل سازمان را ایجاد کرده است و حیطه تجارت را تغییر می دهد(لی[5]و همکاران، ۲۰۱۶). مدیریت دانش تحت عنوان فرایندهایی در نظر گرفته می شود که از دانش به عنوان یک متغیر اصلی برای تولید ارزش بهره می برند(لوپز[6] ۲۰۱۹). لیکن با وجود پژوهش های فراوان در زمینه ایجاد توانمندی در معلمان و همچنین آموزش ها و روش های خاص به کار برده شده، همواره مشکل وجود داشته و افراد خود را توانمند نمی بینند و یا اینکه حداقل به دانش و مهارت خود ایمان ندارند. بنابراین اهمیت داشتن عملکرد سازمانی بالا در معلمان مدارس به قدری زیاد است که نه تنها می تواند سازمان آموزش و پروش را به رشد و توسعه هدایت کند، بلکه باعث افزایش بهره وری، رضایت، احساس تعلق و تعهد و بالارفتن سطح دانش شغلی و مزایای دیگر می شود. از این رو افزایش عملکرد سازمانی در معلمان نیازمند ایجاد بستر و شرایط مناسب می باشد. پژوهش های مختلفی در این زمینه صورت پذیرفته که آن را به مسائلی همانند آموزش یا مدیریت نسبت داده اند. ولی در این پژوهش سعی شده تا بصورت خاص بر این نکته تأکید گردد که افزایش یادگیری سازمانی معلمان چه ارتباطی می تواند با افزایش عملکرد سازمانی از طریق مدیریت دانش داشته باشد. لذا با توجه به مطالب مطرح شده در پژوهش حاضر محقق به دنبال بنابراین جستجوی راههای افزایش کارایی و به کارگیری حداکثر توانایی های کارکنان در جهت تحقق هدفهای سازمانی یکی از موضوعات و دغدغه های همیشگی مدیران و صاحب نظران مدیریت بوده تا آنجا که در سالهای اخیر اصطلاح یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی به بخشی از زبان روزمره مدیریت تبدیل شده است. بنابراین در پژوهش حاضر محقق به دنبال تعیین بررسی این مسئله است که آیا مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان مدارس شهرستان خوی نقش میانجی گری دارد؟

ضرورت انجام تحقیق

در عصر حاضر که به عصر اطلاعات و دانش موسوم است، مزیت رقابتی اصلی سازمان‌ها در سرمایه مدیریت دانش آنها نهفته است و هم اکنون بزرگ ترین سازمان‌های دنیا برتری خود را نه در دارایی های انباشته ناشی از کارخانجات و حتی بازارهای بزرگ پیش روی خود، بلکه در دانش در جریان فرایندهای خود کسب کرد ه اند؛ بنابراین سازمان‌ها برای رقابتی ماندن باید منابع و فعالیت‌های فکری خود را مدیریت کنند و توجه ویژه ای به مدیریت دانش داشته باشند(قاضی زاده فرد و عطائی، ۱۳۹۲). توانمندسازی می تواند عامل تسهیل کننده ای در پاسخگویی به تغییرات محیطی باشد. اگر کارکنان احساس کنند که سازمان برای آنها سرمایه گذاری و از آنها حمایت می کند، احساس توانمندی و اعتماد به مدیریت خواهند داشت. این وضعیت، شرایطی را در سازمان پدید می آورد که امکان بهره مندی از سرمایه های فکری فراهم می شود(طاهری، نظری و غیاثی، ۱۳۹۵). از سوی دیگر مدیریت دانش می تواند نقش مهی در یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی ایفا نماید. بررسی ها نشان می دهد تاکنون پژوهشی در زمینه نقش یادگیری سازمانی در عملکرد سازمانی و مدیریت دانش صورت نگرفته و بدون ارزیابی پیامدها و نتایج آموزش نمی توان شناخت

1. Team learning
2. Heatesfield
3. System Thinking
4. Knowledge Management
5. Lee
6. Lopez

دقیقی از آنها در جهت بهبود برنامه ها و روشهای اجرای کار به دست آورد. با توجه به موارد ذکر شده فوق سازمان‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز است، باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می توانند به خوبی از عهده وظایف محوله بر آیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. از سوی دیگر در دنیای رقابتی امروز منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین منابع راهبردی نقش بسزایی را در پیشرفت سازمانها ایفا می کنند. تلاش سازمانها در جهت استفاده بهتر از این منبع استراتژیک، راهکارهای جدیدی را ایجاد کرده است. یکی از این راهکارها بحث یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان است. سازمانهای کنونی دریافته اند که هیچ چیز به اندازه دانش نمی تواند آنها را در دنیای رقابتی مطلوب حفظ نماید. از این رو به یادگیری سازمانی به عنوان ابزاری در جهت ایجاد توانمندسازی دارای اهمیت فراوانی است، نقش حیاتی را ایفا می کند و کارکنان و نیروی انسانی شاغل در این سازمان را بیش از پیش نیازمند تجهیز به دانش روز و افزایش توانمندی کرده است. لذا با استفاده از نتایج پژوهش حاضر و پژوهش های مشابه می توان نقش میانجی گری مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی مدارس شهرستان خوی را شناسایی و پیشنهادات و راهکارهای لازم را جهت بهبود امورات در این خصوص ارائه داد.

پیشنیه پژوهش

الف- پژوهش های داخلی: سلیمانی وهمکاران(۱۴۰۳)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تسهیم دانش با انگیزش شغلی معلمان با میانجی‌گری یادگیری سازمانی انجام دادند. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های ارزیابی، الگوهای اندازه‌گیری از برازش مطلوبی برخوردار بودند. با توجه به ضرایب استاندارد یادگیری سازمانی بر انگیزه شغلی ؛ تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی و تسهیم دانش بر انگیزه شغلی تأثیر مستقیم و معنادار وجود داشت. از طرفی تسهیم دانش با نقش میانجی یادگیری سازمانی، اثر مثبتی بر انگیزش شغلی معلمان دارد. رزم طلب و خالق خواه(۱۴۰۲)، پژوهشی با عنوان طراحی مدل عملکرد سازمانی و مدیریت دانش با میانجی گری یادگیری سازمانی، انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود ندارد. بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با میانجی گری یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. طولابی و همکاران(۱۴۰۱)، تحقیقی با هدف بررسی تأثیر رهبری دانش بر توسعه حرفه‌ای معلمان با میانجی‌گری ظرفیت یادگیری معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام، انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که متغیر رهبری دانش، از طریق ظرفیت یادگیری سازمانی، بر توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیر مستقیم دارد. با توجه به تأثیر رهبری دانش و ظرفیت یادگیری سازمانی بر توسعه حرفه‌ای معلمان، مدارس و سازمان‌های آموزشی می‌توانند رهبری دانش را در بین مدیران و معلمان مدارس تقویت نمایند؛ همچنین ظرفیت یادگیری سازمانی را به‌عنوان یکی از عناصر مهم مدرسه در تسهیل رابطه بین رهبری دانش و توسعه حرفه‌ای معلمان مورد توجه قرار دهند تا توسعه حرفه‌ای معلمان در مسیر مطلوب قرار گیرد. صفری و عزیزی(۱۴۰۱)، در پژوهشی به بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در معلمان تربیت بدنی استان البرز، پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد ارتباط بین عملکرد سازمانی با یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در معلمان تربیت بدنی استان البرز معنادار و مثبت می باشد همچنین در خصوص رابطه عملکرد سازمانی با یادگیری سازمانی نتایج نشان می دهد که۱۳ درصد از تغییرات واریانس عملکرد سازمانی در معلمان تربیت بدنی استان البرز تحت تاثیر یادگیری سازمانی تبیین می شود و ۵۱ درصد از تغییرات واریانس عملکرد سازمانی در معلمان تربیت بدنی استان البرز تحت تاثیر مدیریت دانش تبیین می شود. ساداتی و جلالی(۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان مطالعه تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی گری مدیریت دانش، انجام دادند. جامعه آماری ما کلیه معلمان دوره ابتدایی مدارس دخترانه شهر ساری به تعداد ۹۶۲ نفر بودند. با توجه به نتایج بدست آمده یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در معلمان دوره ابتدایی مدارس دخترانه شهر ساری بر عملکرد آن ها تاثیر داشت. همچنین مدیریت دانش نیز در این رابطه نقش میانجیگری دارد. سبزواری و نصیری(۱۴۰۰)، پژوهشی با هدف تعیین تأثیر تسهیم‌دانش بر عملکردشغلی با نقش میانجی سواداطلاعاتی مدیران متوسطه اول ناحیه۲ آموزش و پرورش شهر اهواز در سال تحصیلی ۹۹- ۱۳۹۸، انجام دادند. نتایج نشان داد مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین تسهیم‌دانش و عملکردشغلی یعنی تسهیم‌دانش بر عملکردشغلی، تسهیم‌دانش

بر سواداطلاعاتی و عملکردشغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد در نهایت می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری سواداطلاعاتی در رابطه بین تسهیم‌دانش و عملکردشغلی را تأیید کرد. سینا، محمدی چلمردی، عمادیان(۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شرق استان مازندران پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین سازمان یادگیرنده با یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان وجود دارد. همچنین بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد. علاوه بر این، متغیر توانمندسازی در رابطه بین سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی کارکنان نقش میانجی دارد.

ب- پژوهش های خارجی: می هر و همکاران[1](۲۰۲۴)، در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر اثر بخشی سازمانی تحلیل میانجی گری زنجیره ای با تسهیم دانش و شایستگی های کارکنان دریافتند که یک فرهنگ یادگیری مؤثر که منجر به افزایش فعالیت های اشتراک دانش می شود در نهایت شایستگی های کارکنان را افزایش می دهد و یادگیری سازمانی را ارتقا می بخشد. این یافته ها بیانگر آن است که تقویت فرهنگ یادگیری منجر به ارتقای تسهیم دانش می شود و بدیهی است که شایستگی کارکنان زمانی افزایش می یابد که کارمند ماهر وآگاه باشند. لیستیانی و هیدارامان[2](۲۰۲۳)، در پژوهشی با موضوع "رفتار به اشتراک گذاری دانش جو تیمی و فرهنگ یادگیری سازمانی به عنوان پیش بینی کننده های رفتار کاری نوآورانه" نشان دادند که رفتار اشتراک دانش جو تیمی و فرهنگ یادگیری سازمانی رفتار کاری نوآورانه کارکنان را پیش بینی می کنند که با یافته های قبلی این حوزه همخوانی دارد. این نتایج با ارائه شواهدی مبنی بر اینکه عوامل فردی، گروهی و سازمانی همیشه باید هنگام پیش بینی رفتار کاری نوآورانه در نظر گرفته شوند، به اهمیت تسهیم دانش و نقش آن در نوآوری پرداخته است. نوگروهو و سیتاوان[3](۲۰۲۲)، تحقیقی با هدف به دست آوردن جدیدترین بینش ها در مورد مسائل مختلف متغیرهای تسهیم دانش و یادگیری سازمانی برای افزایش عملکرد کارکنان انجام دادند. در یک نمونه ی ۱۰۱ نفری که از مدل سازی معادلات ساختاری برای تبیین روابط استفاده شده، یافته ها نشان داد که متغیر تسهیم دانش بر افزایش یادگیری سازمانی تأثیر مثبت داشته است. همچنین تأثیر مثبت متغیر تسهیم دانش بر افزایش عملکرد کارکنان به میزان ۸/۵۵ درصد احراز گردید. لاشاری و همکاران[4](۲۰۲۰)، در مطالعه ی خود به ارزیابی نقش میانجی یادگیری سازمانی بین رهبری تحول آفرین و تسهیم دانش پرداختند. یافته های پژوهش با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین هر سه متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این یافته های مطالعه نشان داد که یادگیری سازمانی به شکل معناداری میانجی رابطه بین رهبری تحول آفرین و تسهیم دانش است. در پژوهش ایشاک و منصور[5](۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با آمادگی کارکنان دانشگاه برای آموزش" انجام دادند. نتایج نشان داد که کادر علمی و دانشگاه آماده رویارویی با چالش های آموزش هستند. سطح یادگیری سازمانی که توسط کادر دانشگاهی اعمال می شود، همان مدیریت دانش است که توسط دانشگاه انجام می شود، بالا است. تجزیه و تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که هر دو روش یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با آمادگی کارکنان دانشگاه برای آموزش ارتباط مثبت و معناداری دارند.

مواد و روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف جزو تحقیقات کاربردی و به لحاظ نوع تحقیق در دسته تحقیقات توصیفی-همبستگی در معادلات ساختاری قرار می گیرد. جامعه آماری در این پژوهش شامل مدیران و معلمان مدارس شهرستان خوی به تعداد ۳۵۰ نفر بود. محقق بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۱۸۶ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفت. نظر به اینکه نمونه آماری به تعداد ۱۸۶ نفر از از طبقه مدیران و معلمان کل جامعه آماری در نظر گرفته شد ، لذا روش نمونه گیری به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای منظم انجام شد.

1. Meher, et al
2. Listyanti and Hendarman
3. Nugroho and Setawan
4. Lashari, et al
5. Ishak & Mansor

در این پژوهش جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده گردید که شامل: ۱) پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی سنگه[1](۲۰۰۱): این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال و ۵ مولفه می باشد که عبارتند از: مهارت های فردی، مدل های ذهنی، چشم اندازمشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی می باشد. پایایی این پرسشنامه در ایران توسط سینا و همکاران(۱۴۰۰)، ۰/۸۶ گزارش شده است. ۲) پرسشنامه استاندارد عملکردسازمانی بیرن و همکاران[2](۲۰۰۵) و کونوی[3](۱۹۹۹): این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال در دو بعد عملکرد وظیفه ای و زمینه ای است. عملکرد وظیفه ای از طریق ۱۰ سوال با انطباق از پرسشنامه بیرن و همکاران (۲۰۰۵) و عملکرد زمینه ای از طریق ۱۴ سوال با انطباق از پرسشنامه کونوی (۱۹۹۹) مورد سنجش واقع می شوند. علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲) نیز علاوه بر تایید روایی پرسشنامه عملکرد شغلی، با گزارش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ اعتبار این پرسشنامه را نیز قابل قبول بیان نمودند. ۳) پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون(۲۰۰۳) که شامل ۲۴ سوال و ۶ بعد؛ دانش آفرینی (۱تا۴)، جذب دانش(۵تا۸)، سازماندهی دانش(۹تا۱۲)، ذخیره دانش (۱۳تا۱۶)، انتشار دانش(۱۷تا۲۰) و کاربرد دانش (۲۱تا۲۴) می باشد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش صابری و گودرزی(۱۳۹۸) برابر با ۸۹/. به دست آمد.در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده شده است که برای این منظور تعداد ۱۰ پرسشنامه به استادان راهنما، مشاور و صاحبنظران دیگر که در حوزه مدیریت بخصوص موضوع این پژوهش تخصص دارند داده شد. پس از بررسی نظرات هریک از آنان پرسشنامه اصلاح شده دوباره به آنان برگشت داده شده و در نهایت پس از اعمال نظرات نهایی آنان، پرسشنامه نهایی تدوین گردید و بدین طریق روایی صوری پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. همچنین به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است.. در جدول(۱)، میزان ضرایب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهاا به تفکیک آورده شده است.

جدول ۱- ضرایب آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
یادگیری سازمانی	۰/۸۴۳
عملکرد سازمانی	۰/۸۲۱
مدیریت دانش	۰/۸۱۱

تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده ابتدا در سطح آمار توصیفی به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق شامل سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت پرداخته و سپس ویژگی های گروه نمونه، درصدها، فراوانی، جداول، نمودارها، انحراف معیار، میانگین توصیف گردید. در سطح آمار استنباطی داده های مربوط به متغیرهای فرضیه با استفاده از نرم افزار SPSS و Smart Pls مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

بحث و ارائه یافته‌ها

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش در قالب جدول(۲)، قابل مشاهده است. در این جدول، متغیرهای پژوهش و آمار توصیفی مربوط به هر یک مانند میانگین، واریانس، کمترین و بیشترین داده ها آمده است.

جدول ۲- آمار توصیفی متغیرها

متغیرها	حجم نمونه	میانگین	واریانس	کمترین	بیشترین
یادگیری سازمانی	۱۸۶	۳,۸۱۱۲	۸,۰۸۶۷۹	۴۸,۸۱۱۲	۸۵,۰۰
عملکرد سازمانی	۱۸۶	۴,۴۳۸۸	۱۲,۱۸۰۳۳	۷۳,۴۳۸۸	۹۹,۰۰
مدیریت دانش	۱۸۶	۴,۷۵۰۰	۶,۰۳۱۸۶	۶۵,۷۵۰۰	۷۵,۰۰

1. Senge
2. Byrne, et al
3. Conway

بنا بر نتایج به دست آمده در جدول (۲)، نظر تمامی افراد پاسخ دهنده به پرسش نامه، در رابطه با متغیرهای پژوهش دارای میانگین بیشتر از ۳ بوده است. واریانس و انحراف معیار نیز میزان پراکندگی داده ها نسبت به میانگین را نشان داده که هر چه واریانس بیشتر باشد، یعنی پراکندگی میان نظر افراد در رابطه با آن متغیر بیشتر بوده است.

تحلیل استنباطی

برای اجرای روش‌های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه‌های پژوهش مهمترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است برای این منظور آگاهی از توزیع داده‌ها از اولویت اساسی برخوردار است. برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است.

جدول ۳- آزمون کولموگروف اسمیرنوف سطح معناداری برای کلیه متغیرهای مستقل،میانجی و وابسته

متغیر ها	حجم نمونه	آماره آزمون	سطح معنی داری	نتیجه
یادگیری سازمانی	۱۸۶	۲,۲۶۳	.۰۶۰	نرمال است
عملکرد سازمانی	۱۸۶	۲,۶۷۵	.۰۰۰	نرمال نیست
مدیریت دانش	۱۸۶	۱,۷۵۴	.۰۵۲	نرمال است

با توجه به جدول (۳) آزمون کولموگروف اسمیرنوف سطح معناداری برای کلیه متغیرها و مولفه های مستقل،میانجی و وابسته بزرگتر از سطح خطای ۵ درصد نمی باشد و توزیع داده‌ها در برخی از مولفه ها نرمال نمی‌باشد. لذا برای بررسی روابط متغیرهای پژوهش و بررسی فرضیات از روش‌های ناپارامتری استفاده می‌شود.

بررسی روابط بین شاخص‌های پژوهش

در این بخش برای آزمون همبستگی به دلیل نا پارامتری بودن توزیع داده‌ها به وسیله آزمون همبستگی اسپیرمن به بررسی رابطه بین متغیرهای اصلی پرداخته شده است.

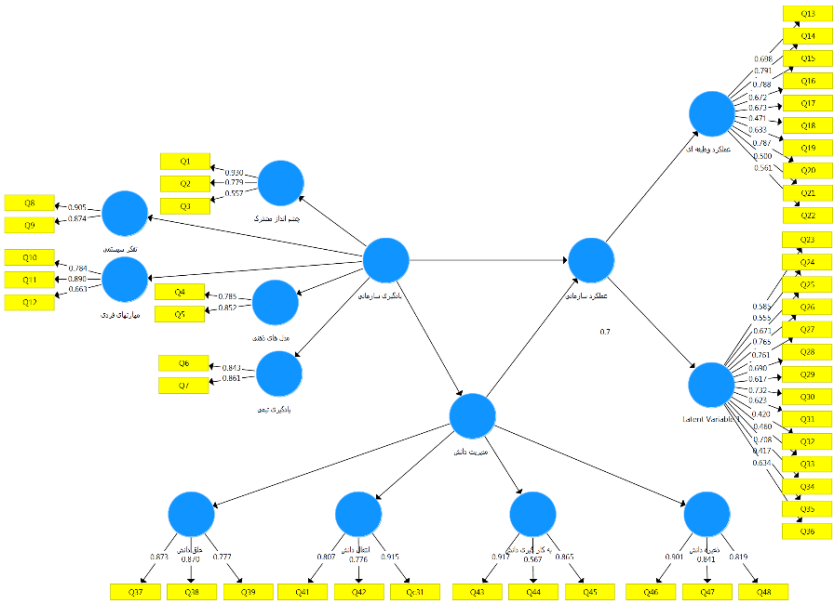
جدول ٤- همبستگی میان متغیرهای مدل پژوهش

متغیر ها		یادگیری سازمانی	عملکرد سازمانی	مدیریت دانش
یادگیری سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰,۷۰۹**	۰,۴۹۹**
	سطح معنی داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
	تعداد	۱۸۶	۱۸۶	۱۸۶
عملکرد سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰,۷۰۹**	۱	۰,۳۸۳**
	سطح معنی داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
	تعداد	۱۸۶	۱۸۶	۱۸۶
مدیریت دانش	ضریب همبستگی پیرسون	۰,۴۹۹**	۰,۳۸۳**	۱
	سطح معنی داری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
	تعداد	۱۸۶	۱۸۶	۱۸۶

نتایج حاصل از همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای اصلی پژوهش در جدول فوق آورده شده است. همانطور که از جدول مشخص است (کلیه اعداد بین صفر تا یک می باشند) و سطح معنی داری ضرایب همبستگی کمتر از ۵ درصد می‌باشد در نتیجه بین کلیه متغیرهای پژوهش، همبستگی معنادار وجود دارد. در نتیجه امکان بررسی فرضیه‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری میسر با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس می باشد.

سنجش بارهای عاملی سنجه‌ها

درواقع بار عاملی بیانگر این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده است. بارهای عاملی حاصل از اجرای مدل در شکل(۶) نشان داده شده است. با توجه به اینکه همه بارهای عاملی سنجه ها در سازه مربوط به خود بالاتر از ۰/۴ می باشد، نشان از مناسب بودن این معیار دارد.



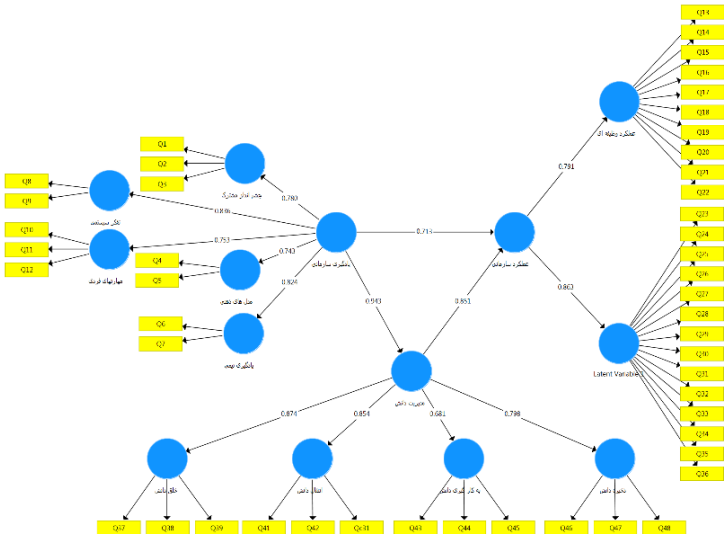
شکل ۱- بارهای عاملی مربوط به داده های پژوهش

ضرایب معناداری مسیر و مقادیر تی (T-values) و آزمون فرضیه‌های پژوهش

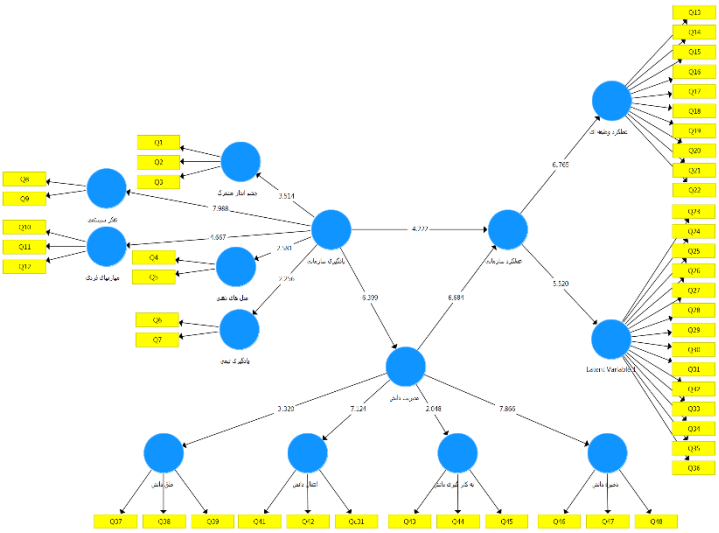
اولین و ابتدایی‌ترین معیار برازش مدل ساختاری، ضرایب معناداری است. بررسی این معیار برای داده‌ها نشان می‌دهد. در صورتی که ضرایب معناداری مسیر در بین۱- و ۱+ مقادیرتی فرضیه‌ها خارج از بازه ۱/۹۶- و۱/۹۶+ باشند، نشان از معنادار بودن تمامی سنجه‌ها و روابط بین سازه‌ها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. این ضرایب و مقادیر در جدول (۵)، شکل (۲)و شکل (۳)آمده است.

جدول ۵- ضرایب مسیر و آماره های T متغیرهای مدل

شرح	ضریب مسیر	آماره تی
یادگیری سازمانی در عملکرد سازمانی	۰/۷۱۳	۴/۲۲۲
یادگیری سازمانی درمدیریت دانش	۰/۹۴۳	۶/۳۹۹
مدیریت دانش در عملکرد سازمانی	۰/۸۵۱	۶/۶۸۴
نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی	۰/۸۳۵	۵/۷۶۸



شکل ۲- ضرایب مسیر معناداری متغیرهای اصلی مدل پژوهش



شکل ۳- ضرایب تی معناداری متغیرهای اصلی مدل پژوهش

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

فرضیه اول: یادگیری سازمانی در عملکرد سازمانی، نقش دارد. با توجه به ضرایب مسیر و آماره های T، متغیرهای مدل، ضریب مسیر استاندارد شده نقش یادگیری سازمانی در عملکرد سازمانی ۰/۷۱۳ می‌باشد، نیز مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۴/۲۲۲ بوده و بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان از معنی‌دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد می باشد. یعنی فرضیه اول پژوهش تایید می شود. بدین معنی که یادگیری سازمانی در عملکرد سازمانی، نقش دارد. این یافته با نتایج تحقیق ساداتی و جلالی(۱۴۰۱)، که که پژوهشی با عنوان مطالعه تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی گری مدیریت دانش، انجام دادند، همسو و مشابه می باشد. ایشان نیز دریافتند که یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در معلمان دوره ابتدایی مدارس بر عملکرد آن ها تاثیر داشت. همچنین مدیریت دانش نیز در این رابطه نقش میانجیگری دارد.

فرضیه دوم: یادگیری سازمانی در مدیریت دانش، نقش دارد. با توجه به ضرایب مسیر و آماره های T، متغیرهای مدل، ضریب مسیر استاندارد شده نقش یادگیری سازمانی در مدیریت دانش ۰/۹۴۳ می‌باشد، نیز مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۶/۳۹۹ بوده و بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان از معنی‌دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد می باشد. یعنی فرضیه دوم پژوهش تایید می شود. بدین معنی که یادگیری سازمانی در مدیریت دانش، نقش دارد.

فرضیه سوم: مدیریت دانش در عملکرد سازمانی، نقش دارد. با توجه به ضرایب مسیر و آماره های T، متغیرهای مدل، ضریب مسیر استاندارد شده نقش مدیریت دانش در عملکرد سازمانی ۰/۸۵۱ می‌باشد، نیز مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۶/۶۸۴ بوده و بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان از معنی‌دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد می باشد. یعنی فرضیه سوم پژوهش تایید می شود. بدین معنی که مدیریت دانش در عملکرد سازمانی، نقش دارد. این یافته با نتایج تحقیق سبزواری و نصیری(۱۴۰۰)، پژوهشی با هدف تعیین تأثیر تسهیم‌دانش بر عملکردشغلی با نقش میانجی سواداطلاعاتی مدیران متوسطه اول انجام دادند، همسو و مشابه می باشد. نتایج پژوهش ایشان نیز نشان داد که نتایج نشان داد تسهیم‌دانش بر عملکردشغلی، تسهیم‌دانش بر سواداطلاعاتی و عملکردشغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد در نهایت می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری سواداطلاعاتی در رابطه بین تسهیم‌دانش و عملکردشغلی را تأیید کرد.

فرضیه چهارم: مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان، نقش میانجی گری دارد. با توجه به ضرایب مسیر و آماره های T، متغیرهای مدل، ضریب مسیر استاندارد شده نقش میانجی گری مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان ۰/۸۳۵ می‌باشد، نیز مقدار آماره تی برای این ضریب برابر ۵/۷۶۸ بوده و بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان از معنی‌دار بودن این ضریب در سطح خطای ۵ درصد می باشد. یعنی فرضیه چهارم پژوهش تایید می شود. بدین معنی که مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان، نقش میانجی گری دارد. این یافته با نتایج تحقیق

عزیزی(۱۴۰۱)، که در پژوهشی به بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در معلمان تربیت بدنی استان البرز، پرداختند، همسو و مشابه می باشد. یافته پژوهش ایشان نشان داد ارتباط بین عملکرد سازمانی با یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در معلمان تربیت بدنی استان البرز معنادار و مثبت می باشد همچنین در خصوص رابطه عملکرد سازمانی با یادگیری سازمانی نتایج نشان می دهد که۱۳ درصد از تغییرات واریانس عملکرد سازمانی در معلمان تربیت بدنی استان البرز تحت تاثیر یادگیری سازمانی تبیین می شود و ۵۱ درصد از تغییرات واریانس عملکرد سازمانی در معلمان تربیت بدنی استان البرز تحت تاثیر مدیریت دانش تبیین می شود. در نتیجه سیاست گذاران و مدیران باید توجه خاصی به عامل یادگیری معلمان و ارائه شیوه های نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکرد سازمانی در جهت نیل به یک ارتقای مدیریت دانش در سازمان داشته باشند.

تحقیق حاضر در مراحل انجام خود با محدودیت هایی مواجه بوده است که می توان به عدم آگاهی از صداقت آزمودنی ها در پژوهش، محدود بودن ابزار جمع آوری داده ها به پرسشنامه به عبارتی عدم استفاده از سایر روش ها مانند مصاحبه و مشاهده. با توجه به نتایج و در راستای یافته های فرضیه های پژوهش، پیشنهاد می شود مدیران مدارس بسترهای لازم جهت افزایش یادگیری سازمانی معلمان را فراهم نمایند. با توجه به اینکه یادگیری سازمانی درمدیریت دانش معلمان، نقش دارد، لذا پیشنهاد می گردد، در وزارت آموزش و پرورش باید تلاش شود که معلمان به معنای واقعی در یادگیری سازمانی توانمند شوند و این مهم را می توان با توجه به آموزش های ضمن خدمتی که در وزارتخانه مذکور انجام می شود، توسعه داد. با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی، به مدیران و مسئولین آموزش و پرورش پیشنهاد می شود که با بهره گیری و استقبال از نظرات و تجربیات معلمان در امور و مسائل مختلف، اعتماد به نفس و خودکار آمدی معلمان را افزایش دهند، با تقدیر و تجلیل از موفقیت های شغلی معلمان(هر چند کوچک) احساس امیدواری آنان را تقویت کنند، با تشویق معلمان به استفاده از روش های کاری مختلف و استقبال از نظرات دیگر همکاران در این زمینه، انعطاف پذیری معلمان را افزایش دهند.

منابع

رزم طلب، ناصر و خالق خواه، علی. (۱۴۰۲).طراحی مدل عملکرد سازمانی و مدیریت دانش با میانجی گری یادگیری سازمانی، *مدیریت دانشگاهی*، ۲(۱)، ۴، ۱۲۲-۹۹. https://doi.org/10.22034/jam.2023.62758

رنج دوست، شهرام. (۱۳۹۹). بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با عملکرد پرستاران زن بیمارستان های شهر تبریز. *پژوهش در دین و سلامت*، ۶(۱)، ۱۹-۳۵. https://doi.org/10.22037/jrrh.v6i1.19852

ساداتی، زهره و جلالی کلکناری، مژگان.(۱۴۰۱). مطالعه تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجیگری مدیریت دانش (مورد مطالعه: معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر ساری)، هفتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد، وپژوهش،محمودآباد، https://civilica.com/doc/1619597

سبزواری، حامد، و نصیری، ماریا. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد شغلی با نقش میانجی سواد اطلاعاتی (مطالعه موردی: مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش‌وپرورش شهر اهواز). *دو فصلنامه سواد تربیتی معلم*، ۱(۱)،۱۷-۱. https://civilica.com/doc/1497976

سلیمانی, امیر , حبیبی, حمدالله و پاشایی فخری, آیسان.(۱۴۰۳). تسهیم دانش و انگیزش شغلی معلمان: نقش میانجی یادگیری سازمانی. *پژوهش های رهبری آموزشی*، ۸(۳۲)، ۱۲۲-۹۳. https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.78744.1730

سینا فاطمه، صغرا؛ محمدی چلمردی، حسن؛ عمادیان، سیده علیا(۱۴۰۰). رابطه بین سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان آموزش‌وپرورش شرق استان مازندران. *نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*،۱۰(۲)۱۰۹-۱۳۰،۲. http://journalieaa.ir/article-1-224-fa.html

صفری، جواد و عزیزی، فریده.(۱۴۰۱). تبیین ارتباط یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در معلمان تربیت بدنی استان البرز،اولین همایش مجازی ملی یافته های نوین در تربیت بدنی و سلامت دانش آموزی،بوشهر، https://civilica.com/doc/1688446

طاهری، مرتضی، ندا نظری و سعید غیاثی (۱۳۹۵). فرهنگ یادگیری سازمانی، اثربخشی مدیریتی و توانمندسازی روانشناختی: پیش بینی کننده های یادگیری در محیط کار، *مجله مطالعات آموزش و یادگیری*، ۸ (۲)، ۳۶-۱۹. http://noo.rs/eY7JS .

طولابی، زینب، و راسخی، زهرا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری دانش بر توسعه حرفه‌ای معلمان با نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه دوم شهر ایلام. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۷(۲)،۶۹-۴۷. 20.1001.1.24765600.1401.7.2.4.6.

قاضی زاده فرد، سیدضیاءالدین و سید شکور عطائی (۱۳۹۲). مدیریت دانش عامل اثربخشی سازمان‌ها (تحلیلی بر نقش اکتساب دانش و تجربه در سازمانها)، *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۸ (۲۷)، ۱۵۸-۱۳۷. https://www.magiran.com/p1534831

References:

Byrne ZS ,Stoner J ,Thompson KR , Hochwarter W (2005) .The interactive effects of conscientiousness ,work effort ,and psychological climate on job performance. Journal of Vocational Behavior ,2(66),338-326.

Conway,JM.(1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial Job .Journal of Applied Psychology,74,3-13.

Ergeneli, A., Ar, G. S. Metin, S. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. Journal of Business Research, 60(1), 41-49.

Heatesfield, M. Susan (2000). *Make learning matter: Become a learning organization*. New Letter of Human Resources.

Ishak, R.,& Mansor,M. (2020). The Relationship between Knowledge Management and Organizational Learning with Academic Staff Readiness for Education 4.0. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 169-184.

Lashari, R. H., Nazir, S. H., & Rana, A. H. (2020). The mediating role of Organizational Learning between Transformational Leadership and Knowledge Sharing. Academic Journal of Social Sciences, 4(3), 685-699.

Lee, V.-H.; Tun . Lee Foo,A.; Leong,L. Y.; Ooi,K. B. ; (2016); *Can competitive advantage be achieved through knowledge management?* A case study on SMEs; Expert Systems with Applications.

Listyanti, I. N., & Hendarman, A. F. (2023). Knowledge Sharing Behavior, Team Climate, and Organizational Learning Culture as Predictors of Innovative Work Behavior. International Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities, 7(1), 34-49.

Lopez S. P. Montes, M. Jose, O. Vazquez & J.Camilo. (2009). In information technology as an enabler of A knowledge management: an empirical analysis. W.R. king (.ed). A knowledge management and organizational learning. *Annals of information systems*: 4.111-129.

Meher, J. R., Nayak, L., Mishra, R. K., & Patel, G. (2024). Impact of organizational learning culture on organizational effectiveness: a serial mediation analysis with knowledge sharing and employee competencies. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 54(2), 324-338. Doi:10.1108/VJIKMS-10-2021-0230