

# بررسی تاثیر فرآیند خلق دانش بر نوآوری سازمانی در بیمارستان های شهر مشهد با میانجی گری قابلیت یادگیری سازمانی

## The Impact of Knowledge Creation Process on Organizational Innovation in Mashhad Hospitals: The Mediating Role of Organizational Learning

### چکیده

**پیشینه:** ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به بیماران یک تلاش پیچیده است که به طور فزاینده‌ای به دانش و اطلاعات وابسته است، سازمان‌های بهداشتی و درمانی نیازمند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و تبدیل آن‌ها به اطلاعات و دانش در جهت تصمیم‌گیری مفید می‌باشند. همچنین، محیط بیمارستانی یکی از پر تعامل‌ترین محیط‌های کاری است و شامل تعاملات بین پرستاران و بیماران، پرستاران و پزشکان، پزشکان و بیماران می‌باشد. همه این تعاملات می‌تواند موجب یادگیری و تجربه‌اندوزی نیروی انسانی شود. مدیریت دانش و یادگیری سازمانی هر دو نقش مهمی در نوآوری سازمانی ایفا می‌کنند، به گونه‌ای که نوآوری بر پایه دانش و یادگیری سازمانی به منصف ظهور می‌رسد. هدف مطالعه حاضر بررسی تاثیر فرآیند خلق دانش بر نوآوری سازمانی در بیمارستان‌های مشهد با میانجی‌گری یادگیری سازمانی انجام شد. **روش‌ها:** در این مطالعه توصیفی-تحلیلی که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۵ انجام شد، روش گردآوری داده‌ها، کتابخانه‌ای-میدانی بود. جامعه آماری این تحقیق کارکنان استخدامی پنج بیمارستان مشهد (دو بیمارستان دولتی و سه بیمارستان خصوصی) شامل پزشکان و پرستاران در بخش‌های مختلف بیمارستان بود. برای تعیین نمونه در این مطالعه، از نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای استفاده شد و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۱۳ مورد به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار Smart PLS انجام شد و برای تجزیه و تحلیل آماری از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و آزمون T-value استفاده شد. **نتایج:** ۵۰/۴٪ پاسخ دهندگان مرد بودند. از لحاظ میزان تحصیلات بیشتر شرکت‌کنندگان فوق لیسانس و بالاتر (۵۷ نفر) بودند. سابقه کار اکثر افراد بیش از ۱۵ سال (۴۲/۵٪) بود. یافته‌های تحقیق نشان داد که فرآیند خلق دانش با اطمینان ۹۵٪ به میزان ۰/۳۶۱ بر نوآوری سازمانی تاثیر ساختاری مثبت و معناداری دارد و تأثیری غیرمستقیم با اطمینان ۹۹٪ به میزان ۰/۳۹۹ بر نوآوری سازمانی از طریق قابلیت یادگیری سازمانی دارد. همچنین، فرآیند خلق دانش با اطمینان ۹۹٪ به میزان ۰/۷۳۲ بر نوآوری سازمانی تاثیر ساختاری مثبت و معناداری دارد و یادگیری سازمانی با اطمینان ۹۹٪ به میزان ۰/۵۴۶ بر نوآوری سازمانی تاثیر ساختاری مثبت و معناداری دارد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج تحقیق انتظار می‌رود سازمان‌ها بتوانند با بهره‌گیری از توسعه فرآیند دانش‌آفرینی، توسعه تیم‌های کاری و گسترش شبکه‌های اجتماعی، روند نوآوری و دانش‌آفرینی را توسعه دهد. **کلیدواژه‌ها:** خلق دانش؛ نوآوری سازمانی؛ یادگیری سازمانی؛ بیمارستان‌ها



Corresponding author:  
Vahideh Tabasi Lotfabadi; PhD

E-mail: v.tabasi@gmail.com

نویسنده مسئول: دکتر وحیده طبسی لطف آبادی؛

دکتر مدیریت بازرگانی، دانشگاه تکنولوژی مالزی، کوالالامپور، مالزی

Amir Mahdi Mohammadi, Vahideh Tabasi Lotfabadi

امیر مهدی محمدی<sup>۱</sup>، وحیده طبسی لطف آبادی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>سازمان نظام پزشکی مشهد، مشهد، ایران  
<sup>۲</sup>دکتر مدیریت بازرگانی، دانشگاه تکنولوژی مالزی، کوالالامپور، مالزی

How to cite this article: Mohammadi AM, Tabasi Lotfabadi V. The Impact of Knowledge Creation Process on Organizational Innovation in Mashhad Hospitals: The Mediating Role of Organizational Learning. *J Mashhad Med Counc* 2016;20:54-7.

### Abstract

**Background:** Delivering healthcare to patients is a very complex endeavor that is highly dependent on information. Healthcare organizations need to gather and analyze data and transform it into information and knowledge to make useful decisions. Furthermore, the hospital is one of the most interactive working environments and includes interaction between nurses and patients, nurses and doctors, and doctors and patients. All these interactions can lead to human learning and experimentation. Knowledge management and organizational learning play an important role in organizational innovation, so that innovation based on knowledge and organizational learning is evident. This study was performed to investigate the effect of knowledge creation process on organizational innovation in Mashhad hospitals by the mediating role of organizational learning.

**Methods:** In this cross-sectional descriptive analytical study in 2016, the data gathering method was library-fieldwork. Statistical population of this study was the staff of five Mashhad hospitals (two public hospitals and three private hospitals) which include practitioners and nurses in various sections of hospitals. To determine the sample in this study, the stratified random sampling was used and the sample size based on Cochran's formula was 113. Data analysis was performed with Smart PLS and for statistical analysis, structural equation modeling and T-value test were used.

**Results:** 50.4% of respondents were men. In terms of education, most participants (57 people) had graduate level. Most people (42.5%) had more than 15 year work experience. The results indicated that knowledge creation process had a structural and significant positive impact on organizational innovation at 95% confidence level (0.361) and an indirect impact on organizational innovation through organizational learning capability at 99% confidence level (0.399). Furthermore, that knowledge creation process had a structural and significant positive effect on organizational learning at 99% confidence level (0.732) and organizational learning had a structural and significant positive impact on organizational innovation at 99% confidence level (0.546).

**Conclusion:** Regarding to the research results, it is expected that organizations can develop the innovation and knowledge creation process by the help of the development of social networks, work teams and knowledge creation process.

**Keywords:** hospitals; knowledge creation; Mashhad; organizational innovation; organizational learning

## مقدمه

دنیای امروز از پیچیدگی فزاینده، تغییر و تحول شتابان، روند رو به رشد تکنولوژی و رقابت فشرده در صنایع و سازمان‌های مختلف برخوردار است. هماهنگی و سازگاری سازمان‌ها با این محیط پیچیده، نیازمند تغییر و تحول در سازمان و فناوری و نیز عرضه محصولات و خدمات جدید است که از طریق نوآوری و کارآفرینی امکان پذیر است.<sup>۱</sup> بویایی رقابت جهانی، پیشرفت‌های تکنولوژیک، تجدید ساختار شرکت‌ها و شرایط اقتصادی ناپایدار لزوم یادگیری و انطباق‌پذیری سازمان‌ها به منظور بهبود عملکرد را نشان می‌دهد. بدین سبب، یادگیری سازمانی به عنوان یک ابزار که به سازمان برای ادامه حیات و تطبیق خود با تغییر کمک می‌کند، توجه بسیاری از سازمان‌ها را به خود جلب کرده است.<sup>۲</sup> یادگیری سازمانی فرایندی پویا است که سازمان را قادر می‌سازد به سرعت خود را با تغییرات سازگار کند. این فرآیند شامل تولید دانش، مهارت‌ها و رفتارهای جدید است.<sup>۳</sup> یادگیری سازمانی شامل توسعه یا اکتساب دانش و مهارت‌های جدید در پاسخ به محرک‌های داخلی یا خارجی است که در نهایت منجر به تغییر رفتار جمعی می‌شود.<sup>۴</sup> خلق دانش فرایندی است که به کمک بالا بردن شهود، انگیزش، تخصص و بینش افراد ایجاد می‌شود.<sup>۵</sup> خلق دانش از طریق تعامل مستمر بین دانش ضمنی افراد و دانش صریح سازمان به دست می‌آید.<sup>۶</sup> فعالیت‌هایی که مشوق تسهیم دانش در سازمان‌ها هستند مانند سمینارها، آموزش، کنفرانس‌ها و تیم‌های کاری به خلق دانش در سازمان کمک می‌کنند.<sup>۷</sup> همچنین، نوآوری یک نظام مدیریتی است که بر رسالت سازمان تأکید دارد، معیارهای موفقیت را مشخص می‌کند و موقعیت‌های جدید و فرصت‌های استثنایی را جستجو می‌کند. (لین و چن ۲۰۰۷) سازمان‌ها باید پویا بوده و مدیران و کارکنان آن‌ها افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با تحولات منطبق ساخته و جوابگوی نیازهای جامعه باشند.<sup>۹</sup>

مدیریت دانش، نوآوری را به عنوان یک عامل حیاتی برای سازمان‌ها در جهت ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی در محیط پیچیده و پویای امروزی قلمداد می‌کند.<sup>۹</sup> توانایی خلق و استفاده از دانش یکی از منابع مهم تاب‌آوری در مزایای رقابتی برای سازمان‌ها است خلق دانش براساس تعامل میان افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها شکل می‌گیرد. سازمان خود نمی‌تواند مبادرت به خلق دانش کند اما قادر است محیطی برای تعامل و ارتباط سازنده میان این سه مؤلفه برقرار سازد.<sup>۱۰</sup> یادگیری به عنوان محرک نوآوری در نظر گرفته می‌شود، چرا که از طریق به چالش کشیدن دیدگاه‌های قدیمی نسبت به بازار موجب تقویت قابلیت‌های سازمان می‌شود. اهمیت یادگیری با توجه به نقش دانش در محیط سازمانی که دارای ویژگی‌هایی از قبیل جهانی شدن روزافزون و تفاوت‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است، روشن می‌شود.<sup>۱۱</sup>

توجه به خلاقیت و نوآوری در همه سازمان‌ها ضرورت دارد. اما توجه به این امر در واحدهای خدماتی به ویژه بخش بهداشت و درمان به سبب تغییرات سریع آن در کشوری مانند کشور ایران ضروری به نظر می‌رسد. بخش بهداشت و درمان در کشور ایران می‌بایست به خلاقیت و نوآوری افراد اهمیت بیشتری دهد و زمینه را برای خلاقیت و نوآوری کارکنان فراهم کند.<sup>۱۲</sup> بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر فرآیند خلق دانش بر نوآوری سازمانی با توجه به نقش یادگیری سازمانی است.

## روش‌ها

مطالعه توصیفی-تحلیلی حاضر به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۵ انجام شد. روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای-میدانی و ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه بود. پرسشنامه مذکور برگرفته از پژوهش اسکولز و هوگل (۲۰۰۶)، وانگ و احمد (۲۰۰۴) و توحیدی و جباری (۲۰۱۲) بود.<sup>۱۳-۱۵</sup> پرسشنامه پژوهش شامل یک بخش داده‌های دموگرافیک، پرسشنامه فرآیند خلق دانش (۱۶ گویه)، پرسشنامه نوآوری سازمانی (۲۰ گویه) و پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی (۲۳ گویه) که براساس طیف لیکرت امتیاز بندی شده بود. پرسشنامه فرآیند خلق دانش ابعاد اجتماعی کردن، بیرونی کردن، ترکیب کردن، درونی کردن و پرسشنامه نوآوری سازمانی ابعاد خدمات، فرآیند، راهبردی، بازار و رفتار را می‌سنجد. همچنین پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی ابعاد تعهد مدیریتی و توانمندسازی، آزمایش‌گری، ریسک‌پذیری، فضای باز و تعامل با محیط خارجی و در نهایت انتقال دانش و یکپارچگی را سنجید.

جامعه آماری تحقیق پزشکان و پرستاران پنج بیمارستان شهر مشهد (فانم (عج)، دکتر شیخ، سینا، امام حسین (ع) و رضوی) بود که دو بیمارستان دولتی و سه بیمارستان خصوصی بود. برای تعیین نمونه در این مطالعه، از نمونه‌گیری تصادفی- طبقه‌ای استفاده شد و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۱۳ به دست آمد. برای آزمون موضوع پژوهش، چهار فرضیه مطرح شد که فرضیه سوم و چهارم فرضیات فرعی تحقیق بودند؛ (۱) فرآیند خلق دانش تأثیری مستقیم، مثبت و معنادار در نوآوری سازمانی دارد، (۲) فرآیند خلق دانش تأثیری غیرمستقیم، مثبت و معنادار در نوآوری سازمانی دارد، (۳) فرآیند خلق دانش تأثیری غیرمستقیم، مثبت و معنادار در نوآوری سازمانی از طریق قابلیت یادگیری سازمانی دارد، (۴) یادگیری سازمانی تأثیری مستقیم، مثبت و معنادار بر نوآوری سازمانی دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم افزار Smart PLS انجام شد و برای تجزیه و تحلیل آماری از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و آزمون T-value استفاده شد. سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. بنابراین، اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون T-value از ۱/۹۶ کوچکتر باشد، رابطه معنادار نیست.

## یافته‌ها

۱۱۳ نفر از پرسنل شاغل در پنج مرکز درمانی (فانم (عج)، دکتر شیخ، سینا، امام حسین (ع) و رضوی) ابزار پژوهش را تکمیل نمودند. ۵۰/۴٪ پاسخ دهندگان مرد بودند. از لحاظ میزان تحصیلات بیشتر شرکت‌کنندگان فوق لیسانس و بالاتر (۵۷ نفر) بودند. سابقه کار اکثر افراد بیش از ۱۵ سال (۴۲/۵٪) بود (جدول ۱).

معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل اندازه گیری تحلیل مسیر فرآیند خلق دانش، نوآوری سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار هستند، زیرا معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شد و میزان T-value در ابعاد همه متغیرها بیشتر از ۱/۹۶ بود (نمودار ۱). معناداری این اعداد نشان‌دهنده معنادار بودن و تأیید شدن تحلیل عاملی برای تحلیل مسیر فرآیند خلق دانش، نوآوری سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی بود. بنابراین، نتایج اجرای مدل‌های اندازه‌گیری برای تحلیل مسیر فرآیند خلق دانش، نوآوری سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی نشان‌دهنده تأیید شدن مدل مفهومی تحقیق است.

با اطمینان ۹۹٪ به میزان ۰/۷۳۲ بر یادگیری سازمانی تأثیر ساختاری مثبت و معناداری دارد و یادگیری سازمانی با اطمینان ۹۹٪ به میزان ۰/۵۴۶ بر نوآوری سازمانی تأثیر ساختاری مثبت و معناداری دارد.

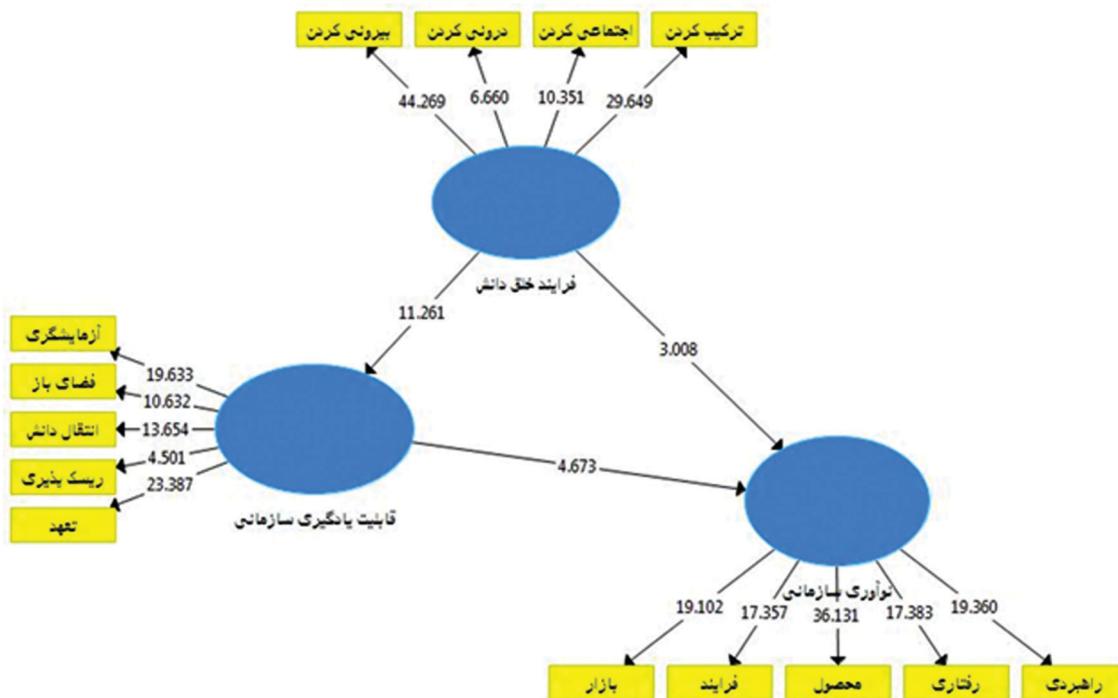
### بحث و نتیجه گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که فرآیند خلق دانش تأثیری مستقیم، مثبت و معنادار بر نوآوری سازمانی دارد و این تأثیر از طریق یادگیری سازمانی نیز تأیید شد. مطالعه لیانو و وو در سال ۲۰۱۰ نشان داد که مدیریت دانش یک ورودی مهم برای سازمان محسوب می‌شود و یادگیری سازمانی نقش میانجی دارد. در واقع مدیریت دانش تأثیر قابل توجهی بر نوآوری سازمانی دارد، اما از طریق یادگیری سازمانی، تأثیر مدیریت دانش بیشتر است.<sup>۱۶</sup> همچنین، یافته‌های مطالعه گانسل و همکاران در سال ۲۰۱۱ بیانگر نقش اساسی چرخه مدیریت دانش در عملکرد نوآورانه بهتر بود. ضمن اینکه فرآیندهای یادگیری در سطح سازمانی شامل عناصر کلیدی است که روند بهره‌وری دانش را تقویت می‌کند. به عبارت دیگر قابلیت یادگیری سازمانی به عنوان مکمل مدیریت دانش در دستیابی به اهداف نوآورانه عمل می‌کند، در واقع قابلیت یادگیری به خوبی می‌تواند شکاف بین مدیریت دانش و نوآوری را پر کند.<sup>۱۷</sup> یافته‌های مطالعه کنونی نشان داد که یادگیری سازمانی تأثیری مستقیم، مثبت و معنادار بر نوآوری سازمانی دارد که این نتیجه همسو با مطالعه توحیدی و همکاران در سال ۱۳۹۱ بود که بیان داشت: تأثیر مثبت قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری، مقیاسی جهت اندازه‌گیری قابلیت یادگیری سازمانی ارائه می‌کند.<sup>۱۸</sup> توجه و تأکید بر خلق دانش و نوآوری موجب بهبود عملکرد سازمان‌ها شده و آن‌ها را در انجام وظایف خود و پاسخ‌گویی هرچه بهتر به

مطابق جدول ۲، مقدار T در چهار فرضیه مورد بررسی، بیش از ۱/۹۶ بود و بار عاملی نیز از مقدار کافی برخوردار بود. در نتیجه، فرآیند خلق دانش با اطمینان ۹۵٪ به میزان ۰/۳۶۱ بر نوآوری سازمانی تأثیر ساختاری مثبت و معناداری دارد، خلق دانش تأثیری غیرمستقیم با اطمینان ۹۹٪ به میزان ۰/۳۹۹ بر نوآوری سازمانی از طریق ۷ قابلیت یادگیری سازمانی دارد. همچنین، فرآیند خلق دانش

جدول ۱. اطلاعات دموگرافیک جمعیت مورد مطالعه

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت		
زن	۵۶	۴۹/۶
مرد	۵۷	۵۰/۴
میزان تحصیلات		
فوق دیپلم	۷	۶/۲
لیسانس	۴۹	۴۳/۴
فوق لیسانس و بالاتر	۵۷	۵۰/۴
سابقه کار (سال)		
< ۵	۱۴	۱۲/۴
۵-۱۰	۳۰	۲۶/۵
۱۰-۱۵	۲۱	۱۸/۶
> ۱۵	۴۸	۴۲/۵



نمودار ۱. معنادار بودن رابطه بین متغیرها

## جدول ۲. نتایج آزمون فرضیات تحقیق

نتیجه آزمون	کمیت T	برآورد استاندارد	فرضیه
تأیید	۳/۰۰۸	۰/۳۶۱	فرآیند خلق دانش تأثیری مستقیم، مثبت و معنادار در نوآوری سازمانی دارد.
تأیید	۱۱/۲۶۱	۰/۳۹۹	فرآیند خلق دانش تأثیری غیرمستقیم، مثبت و معنادار در نوآوری سازمانی از طریق قابلیت یادگیری سازمانی دارد.
تأیید	۱۱/۲۶۱	۰/۷۳۲	فرآیند خلق دانش تأثیری مستقیم، مثبت و معنادار بر یادگیری سازمانی دارد.
تأیید	۴/۶۷۳	۰/۵۴۶	یادگیری سازمانی تأثیری مستقیم، مثبت و معنادار بر نوآوری سازمانی دارد.

## محدودیت‌ها

اثر متغیرهای مداخله‌گر تحقیق به دلیل عدم امکان کنترل همه متغیرهای مؤثر از جمله محدودیت‌های تحقیق حاضر است. همچنین، نتایج تحقیق کنونی فقط در جامعه مورد مطالعه، قابل تعمیم می‌باشد. از آنجایی که داده‌های پژوهش از یک بخش خدماتی گرفته شده است، لذا ممکن است نتایج آن تحت تأثیر محیط خاص آن قرار گرفته باشد و در نتیجه، یافته‌های تحقیق به آسانی به دیگر بخش‌ها قابل تعمیم نباشد.

خواسته‌های ذینفعان یاری می‌دهد. شناسایی عوامل مؤثر بر خلق دانش در سازمان‌ها گامی مهم در تدوین سیاست‌های دانشی سازمان به شمار می‌آید. با توجه به این نتایج انتظار می‌رود سازمان‌ها بتوانند با بهره‌گیری از توسعه فرآیند دانش‌آفرینی از طریق توجه به دانش‌آفرینی در درون ساختار رسمی سازمان، توسعه تیم‌های کاری در کنار ساختار سلسله‌مراتبی سازمان، گسترش شبکه‌های اجتماعی در سازمان، بازبینی ساختار سلسله‌مراتبی و نیز توسعه ارتباطات عمودی در کنار توجه بیشتر به گروه‌های غیررسمی روند نوآوری و دانش‌آفرینی را توسعه دهند.<sup>۱۹</sup>

لطفاً به این مقاله از ۱ تا ۲۰ امتیاز دهید و به شماره پیامک مجله (۳۰۰۰۷۸۳۸) ارسال فرمایید.

کد مقاله: ۷۱۰۳ نحوه امتیازدهی: امتیاز - شماره مقاله

## References

- Molla-Hosseini A, Fathi F. Variables Effective on the Innovation Model in Small and Medium Enterprises (SME's) of Kerman-Iran. *J Plng Bdg* 2010;14:59-74. (In Persian)
- Jafari Farsani J, Bidmeshkipour M, Habibi M, Rashidi MM. Intellectual Capital and Organizational Learning Capability in Iranian Active Companies of Petrochemical Industry. *Procedia Soc Behav Sci* 2012;62:1297-1302.
- Azma F, Mostafapour MA. Identify Knowledge Management and Organizational Learning Indicators and Its Relation with Creativity. *Procedia Soc Behav Sci* 2011;30:2249-52.
- Spicer DP, Sadler-Smith E. Organizational learning in smaller manufacturing firms. *Int Sml Bus J* 2006;24:133-58.
- Tiwana A, McLean ER. Expertise Integration and Creativity in Information Systems Development. *J Info Mgnt Sys* 2005;22:13-43.
- Nonaka I. The knowledge-creating company. *Harvard Bus Rev* 2007;July-August.
- Collison C, Parcell G. Learning to Fly: Practical Knowledge Management from Some of the World's Leading Learning Organizations. 2nd ed. United States: Capstone;2004.
- Lin C, Chen M. Does innovation lead to performance? An empirical study of SMEs in Taiwan. *Mgnt Res News* 2007;30:115-32.
- Bose R. Knowledge management metrics. *Ind Mgnt Data Sys* 2004;104:457-68.
- Tabibi SJ, Nasiripour AA, Aghababa S, Nabipour Jafarabad. The Study of Knowledge Management Principles in Teaching Hospitals Associated with Iran University of Medical Sciences. *J Health Info Mgnt* 2011;8:469-78. (In Persian)
- Sharifnezhad F. Impact of Worth and Strategic Trends on the Growth of Family Businesses in the sports apparel industry. Tehran: Allameh Tabataba'i University; 2014. (In Persian)
- Sadeghi A, Rastegarimehr B, Mohammadi M, Qorbani Kalkhajeh S, Mansourian M, Hosseini SH. The Survey of Affecting Factors on Employees' Creativity and Innovation from the perspective of Personnel of the Hashemi nejad Hospital in Tehran: 2011. *J North Khorasan Univ Med Sci* 2015;7:81-91. (In Persian)
- Schulze A, Hoegl. Knowledge Creation in New Product Development Projects. *J Mgnt* 2006;32:210-36.
- Wang C, Ahmed PK. The Development and Validation of the Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis. *Eur J Innov Mgnt* 2004;7:303-13.
- Tohidi H, Jabbari MM. RETRACTED: Studying Impact of Organizational Learning on Innovating. *Procedia Soc Behav Sci* 2012;31:408-13.
- Liao SH, Wu CC. System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert Syst Appl* 2010;37:1096-1103.
- Gunsel A, Siachou E, Acar AZ. Knowledge Management and Learning Capability to Enhance Organizational Innovativeness. *Procedia Soc Behav Sci* 2011;24:880-8.
- Tohidi H, Seyedaliakbar SM, Mandegari M. Organizational learning measurement and the effect on firm innovation. *J Ent Info Mgnt* 2012;25:219-45.
- Nasehifar V, Habibi Badrabadi M, Habibi badrabadi A. The Structural Factors Affecting innovation and Knowledge Creation in Organizations (A Case Study of State Tax Organization). *J Tax Res* 2011;18:123-42. (In Persian)