

مقاله پژوهشی

بررسی رابطه بین خلاقیت و مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی

Doi: 10.30508/kdip.2024.433858.1085

ندا نوری (نویسنده مسئول)^۱ | حسین مهدی رکن آبادی^۲ | امیر محمد ساروی صراف^۳

۱- عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

۳- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۴

صفحه: ۰۰ - ۰۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه رابطه بین خلاقیت و مدیریت دانش با چهار مؤلفه؛ کشف و خلق دانش، حفظ و نگهداری دانش، استقرار دانش و تسهیم دانش است. با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری تحقیق شامل؛ کارکنان رسمی پیمانی و قراردادی ستادی سازمان تامین اجتماعی به تعداد ۱۱۰۰ نفر بوده است که بر اساس جدول نمونه‌گیری مورگان ۲۸۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد خلاقیت رایینز و مدیریت دانش جوزف حداد استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. در این راستا از نرم‌افزار آماری اس.پی.اس. بهره‌برده شد. نتایج نشان داد که میان خلاقیت و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های مدیریت دانش می‌توانند خلاقیت را پیش‌بینی کنند.

کلمات کلیدی: خلاقیت، مدیریت دانش، سازمان تامین اجتماعی

۱- مقدمه

امروزه تلاش برای ایجاد سازمان‌های خلاق با حفظ مدیریت دانش در تمامی جوامع مدرن و پیشرفته مشهود است و پیشرفت و تعالی سازمان با مدیریت دانش در سازمان گره خورده است. مدیریت دانش به عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید در سازمان‌ها به عنوان فراهم‌کننده‌ی زمینه، بازخوانی، ایجاد، پرورش تسهیم و تبادل ارتقاء سازماندهی نگهداری و انتشار دانش خواهد توانست سبب شکل‌گیری رویکرد جدید شیوه‌های آموزش استفاده مؤثر از دانش موجود آمادگی برای دریافت و استفاده از اطلاعات و دانش نوین در جهت توسعه دانش و فناوری هزاره سوم با توان مقابله با تغییرات سریع دنیای اطراف شود (جعفری مقدم، ۱۳۸۲). مدیریت دانش زمینه بیشتری از تحقیقات نوین مدیریتی را به خود اختصاص داده است چراکه در جهانی که شکل تغییرات آن از مقیاس زمانی قرن به ثانیه تبدیل شده است تولید فکر و مدیریت آن با این تغییرات و ایجاد تحولات نو به توانمندی‌های ویژه‌ای نیاز دارد. بنابراین مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانش برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کند. از این رو مدیریت دانش مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش محسوب می‌شود که در سازمان‌ها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی در سازمان‌ها را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی تبیین و روشن نماید از این رو سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک انتقال و تقابل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن معلومات‌شان آموزش دهند

(دانش فرد و شهابی نیا، ۱۳۸۹).

تحقیقات و مطالعات درک درستی از مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن در سرتاسر سطوح مختلف سلسله مراتب سازمان‌ها گامی حیاتی برای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش می‌باشد، این مقوله با خلاقیت رابطه نزدیکی دارد. اگرچه عمده تحقیقات اخیر خلاقیت نیز ارتباط بین خلاقیت و مدیریت دانش را اشاره می‌کنند. ولی دانش ممکن است عناصر پایه‌ای و قسمت‌های عمده‌ای را که برای ساختن ایده جدید لازم است، فراهم کند. اما برای اینکه این ساختارهای پایه‌ای در دسترس باشد، به ایده‌های کهنه نباید تعصب زیادی نشان داد، وگرنه ارتباط بین دانش و خلاقیت به صورت وارونه فرض می‌شود (حسان و رزیک، ۲۰۱۹). براساس اغلب نظریات دانش با خلاقیت ارتباط مثبتی دارد و به منظور داشتن سطح بالایی از خلاقیت باید زمان زیادی را برای درونی سازی دانش در سازمان اختصاص دهیم (آیدین و دویی، ۲۰۱۸؛ لام، نیگن، لی، و تران، ۲۰۲۱).

در حال حاضر یکی از بزرگ‌ترین محدودیت‌های خلاقیت در سطوح مختلف سازمان این تفکر است که خلاقیت تنها خاص واحدهای تحقیق توسعه و طرح‌های بزرگی مانند؛ محصولات خدمات یا بهبود فرایندهای جدید است. حال آنکه خلاقیت برای بهبود و توسعه تمامی فعالیت‌های ریز و درشت در زندگی روزمره و تمامی سطوح گروه‌ها و سازمان ضروری است. خلاقیت به عنوان نیاز عالی بشری در تمام زندگی او مطرح بوده و عبارت است از تحولات دامنه‌دار و جهشی در فکر و اندیشه، انسان به طوری که حائز یک توانایی در ترکیب عوامل قبلی در طرح

1- Hassan, & Raziq

2- Aydin, & Dube

3- Lam, Nguyen, Le, & Tran

۲- مبانی نظری

مدیریت دانش: در آغاز مدیریت دانش به عنوان فرآیند به کارگیری یک رویکرد نظام‌مند برای کسب ساختاردهی مدیریت و توزیع دانش در سراسر یک سازمان به منظور انجام سریع‌تر کارها، استفاده مجدد از بهترین رویه‌ها و کاهش دوباره کاری‌ها تعریف شد (دیویو، پالادینو، پیزی، کالیس^۵، ۲۰۲۱). ایجاد نوسازی استفاده و اهرم قرار دادن دانش و دیگر دارائی‌های سرمایه فکری به صورت ظریف و نظام‌مند جهت حداکثرسازی اثربخشی و بازدهی دانش‌محور افراد و سازمان. مدیریت دانش عبارت است از: ایجاد راهبرد برای کسب استفاده و اشاعه دانش در سازمان برای بهبود کارایی (اودی، آیوو^۶، ۲۰۲۰).

مدیریت دانش عبارت است از کشف توسعه استفاده انتقال و جذب دانش درونی یا بیرونی سازمان از طریق فرآیند مدیریت مناسب برای دستیابی به اهداف جاری و آینده سازمان است. تعریف جامع و قابل قبولی از مدیریت دانش توسط مرکز کیفیت و بهره‌وری آمریکا ارائه شده است که عبارت است از مدیریت دانش، کسب دانش درست برای افراد مناسب در زمان صحیح و مکان مناسب، به گونه‌ای که آنان بتوانند برای دستیابی به اهداف سازمان بهترین استفاده را از دانش ببرند (زعفریان، اسماعیل‌زاده و شاهی، ۱۳۸۷).

محققین بیان کردند که مدیریت دانش نگرش‌های سیستماتیک را برای یافتن درک و استفاده از دانش برای خلق ارزش به کار می‌گیرد. تا کوچی یک دیدگاه مخالف بر مدیریت دانش دارد که به معنی کنترل کمتر روی کارمندان و درگیر کردن هر کدام برای خلق و به اشتراک گذاشتن دانش است که به نوبه خود استراتژی سازمان نوآور را تقویت می‌کند (لام و همکاران، ۲۰۲۱).

جوزف حداد (۲۰۰۶) هوش سازمانی را شامل چهار مؤلفه می‌داند که شامل: خلق دانش، ثبت دانش، استقرار دانش و تسهیم دانش می‌باشد. خلق دانش^۷: شامل؛

جدید می‌شود (لینکن، کیانتو، ووناها^۱، ۲۰۱۵). به هر حال تحقیقات جاری بر این موضوع تأکید دارد که کارکنان هر شغل و حرفه‌ای می‌توانند خلاق باشند؛ بنابراین برای بهره‌گیری سازمان‌ها از، خلاقیت باید محققان سازمانی متغیرهایی که موجب تشویق و ترغیب خلاقیت می‌شوند، را شناسایی کنند تا مدیران بدانند چگونه خلاقیت را مورد حمایت قرار دهند. شالی و گیلسون بیان می‌کنند در حال حاضر هر چند ما چیزهایی در مورد عوامل مؤثر بر وقوع رفتارهای خلاق می‌دانیم، اما هنوز هم چیزهای زیادی در این زمینه وجود دارد؛ که نمی‌دانیم.

مدیریت خلاق باید از ایجاد و به اشتراک‌گذاری دانش، یادگیری افزایش و فاداری و اعتماد تأکید بر خلاقیت و استقلال کارکنان حمایت کند، تا اینکه سازمان دانش‌محور در رقابت و حیات موفق عمل کند (نواب، نظیر، زاهید، و فواد^۲، ۲۰۱۵). همچنین سازمان‌های دانش‌محور باید سازمان‌هایی انسان‌محور باشند، اما مهم‌تر از آن، ایجاد ساختار و فرهنگی متناسب با این فرایند است. از سوی دیگر، برای بهبود نوآوری در سازمان، سازمان‌ها بایستی خلاق باشند و محیطی خلاق را پدید آورند. مدیران باید خود را با محیط غیررسمی و تصمیم‌گیری سریع هماهنگ سازند و این راهی به سوی ساخت محیط براساس خلاقیت و دانش است (آسادا، باشیرب، ایرفانس، جیانگ، و تاهیر^۳، ۲۰۲۰؛ کاستا و ماتتیرو^۴، ۲۰۱۶).

موضوع خلاقیت در سازمان تامین اجتماعی مسئله بسیار مهمی است و با توجه به نیاز کشور به این مقوله اعم از بخش‌های درمانی دارویی، رفاه سلامت تمامی اقشار لزوم پرورش کارکنان این سازمان برای دستیابی به ایده‌های نو و طرح‌های جدید را می‌طلبد. این خلاقیت بدون وجود دانش در درون سازمان‌ها دور از ذهن به نظر می‌رسد. با توجه به مطالب ذکر شده این سؤال در ذهن محقق ایجاد شد که آیا ارتباطی بین این دو شاخص در سازمان تامین اجتماعی وجود دارد یا خیر؟

1- Inkinen, Kianto, & Vanhala

2- Nawab, Nazir, Zahid, & Fawad

3- Asada, Basheerb, Irfanc, Jiangd, & Tahir

4- Costa, & Monteiro

5- Di Vaio, Palladino, Pezzi, & Kalisz

6- Ode, & Ayavoo

7- Knowledge Creation

قادر می‌سازد خارج از نتایج تفکر نامعقول به نتایج متفاوت و مولد بیندیشد که حاصل آن رضایت شخصی و احتمالاً خشنودی دیگران است.

طبق نظر گیلفورد؛ خلاقیت یعنی حل یک مشکل یا سلسله‌ای از مسائل کوچک و بزرگ است. راجزه خلاقیت را اظهار وجود و استقلال طلبی و حفظ شخصیت انسان می‌داند (گونزالی راموس، گوآدامیلاس، و دونات، ۲۰۲۳). پاپالیا نیز خلاقیت را توانایی دیدن چیزها با یک نظر نو و غیرمعمولی و دیدن مشکلاتی می‌داند که هیچ‌کس دیگری وجود آنها را تشخیص نمی‌دهد و سپس ارائه رهیافت‌های جدید غیرمعمولی و اثربخش را ذکر می‌کند (آقای فیشر و باقری زاده، ۱۳۹۱).

تحقیقات نشان می‌دهد که هوشمندی نقشی کلیدی در خلاقیت ایفا می‌کند. صاحب‌نظران بر این باورند که افراد با ضریب هوشی بالا از خلاقیت بالاتری برخوردارند و کسانی که دارای ضریب هوشی پایین‌تر هستند. احتمالاً از خلاقیت کمتری برخوردارند سایر ویژگی‌ها همچون؛ زمینه‌های خانوادگی، تحصیلات، موقعیت اجتماعی، تفکر لیبرالی یا محافظه‌کاری، فرصت دادن به کودک برای مستقل اندیشیدن، و مسئولیت‌پذیری در خلاقیت افراد مؤثر است (گردزابل، لانت، جان، ورهالست، هلین، و گوارتس، ۲۰۲۳).

همچنین خلاقیت تابعی از درجه آمادگی فرد است. بطور کلی خلاقیت فرایندی است که دارای چند مرحله بشرح زیر است:

مرحله اول؛ آمادگی: شامل توجه دقیق و متمرکز بر روی مسأله تحت بررسی و شاخص‌های مختلف آن به منظور حل مسأله است.

مرحله دوم؛ نهفتگی (خواب بر روی مسأله): عبارتست از زمان تفکر و واکنش بطور کلی در بعضی مواقع ایده‌های اساسی نتیجه تفکر ضمیر ناخودآگاه است، وقتی فرد به مسأله فکر نمی‌کند در ذهن ایجاد می‌شود. از همین رو

مجموعه فعالیت‌هایی است که از طریق آن دانش جدید در سازمان خلق و تولید می‌شود.

فعالیت‌هایی مانند؛ اعطای پاداش و تشویق نوآوری‌ها و ایده‌های جدید بحث آشکار در مورد تجارب و شکست‌های سازمان و نهایتاً تشکیل گروه‌های یادگیری. ثبت دانش؛ شامل؛ مجموعه فعالیت‌هایی است که به منظور ثبت دانش موجود در سازمان صورت می‌گیرد. فعالیت‌هایی مانند؛ استفاده از پایگاه داده‌ها برای ثبت دانش سازمانی و مستندسازی تجارب موفق و ناموفق. استقرار دانش؛ شامل؛ مجموعه فعالیت‌هایی است که از طریق آن دانش جدید در واحدهای سازمانی مستقر شده و متناسب با نوع فعالیت واحدهای سازمانی در اختیارشان قرار می‌گیرد.

تسهیم دانش؛^۳ در این مرحله سازمان از تبادل دانش بین اعضای خود حمایت کرده و بدین منظور فرصت و امکانات کافی را در اختیار آنها قرار می‌دهد تعاملات و ارتباطات دو و چند جانبه می‌تواند در مبادله دانش بین اعضای سازمان مؤثر باشد در این مرحله کوشش می‌شود تا فرهنگ دانش قدرت است، به فرهنگ تسهیم دانش قدرت، است تبدیل شود (ال دورار، ایوان، وارما، ممون، و منشن، ۲۰۲۳؛^۴ دراست، فویل، و ادواردسون، ۲۰۲۴).

خلاقیت: در واژه‌نامه انگلیسی آکسفورد ظهور این کلمه ربه سال ۱۸۷۵ میلادی در کتابی راجع به ادبیات نمایشی انگلیسی نسبت می‌دهد در این کتاب از قدرت خلاق شکسپیر سخن رفته است. خلاقیت واژه‌ای بسیار مبهم و ارائه تعریفی از آن بسیار مشکل است، پژوهش‌گران برداشت‌های متفاوتی از خلاقیت دارند و تعاریف متفاوتی از آن ارائه داده‌اند.

وجود چنین اختلاف نظری ناشی از ماهیت بسیار پیچیده و مرکب کنش‌های مغزی است. به نظر بعضی «روان‌شناسان» خلاقیت ترکیبی است از؛ قدرت، ابتکار انعطاف‌پذیری و حساسیت در برابر نظریاتی که یادگیرنده را

- 1- Knowledge Recording
- 2- Knowledge Establishment
- 3- Knowledge Allotment
- 4- Ul-Durar, Awan, Varma, Memon, & Mention
- 5- Durst, Foli, & Edvardsson
- 6- González-Ramos, Guadamillas, & Donate
- 7- Gardeazabal, Lunt, Jahn, Verhulst, Hellin, & Govaerts

به این مرحله خواب بر روی مسأله هم گفته می‌شود. فرد خلاق از روش‌های مختلفی برای ایجاد دوره نهفتگی استفاده می‌کند.

مرحله سوم؛ مرحله اصرار و پافشاری: دوره نهفتگی الزاماً منجر به خلاقیت نمی‌شود. بعضی اوقات تلاش‌های مضرانه مورد نیاز است که در این مرحله تلاش‌ها بیشتر می‌شود اطلاعات جدید افزوده می‌گردد و یا مسأله دوباره تعریف می‌شود، تا نتایج مختلف و جدیدی ایجاد گردد. علاوه بر آن نیاز است که جسارت و پشتکار در مواجهه با مشکلات و بحران‌ها به خرج داده شود.

مرحله چهارم؛ مرحله بینش و بصیرت: بصیرت بعنوان نقطه واقعی حل مسأله نتیجه مرحله آمادگی و نهفتگی است. بینش و بصیرت همچنین حاصل تلاش‌های بی‌وقفه در جهت یافتن راه حل منحصر به فرد برای مسأله است. با تجزیه و تحلیل وسیع عوامل مختلف و ترکیب این عوامل ایده خلاق بطور ناگهانی و غیرمنتظره ایجاد می‌گردد. در این مرحله فرد ایده‌ای را می‌یابد که همواره در جستجوی آن بوده ولی قبلاً از آن غافل شده بوده است.

مرحله پنجم؛ رسیدگی و تحقیق: اکنون بینش با ایده جدید برای اطمینان از اینکه معتبر و مناسب است مورد آزمون قرار می‌گیرد، این مرحله حیاتی است چرا که اگر ایده‌ای به کار برده شود، بدون آنکه مطلوبیت بالقوه آن مورد سنجش قرار گرفته باشد، ممکن است منجر به زیان‌های جبران‌ناپذیری گردد. یک فرد خلاق بایستی فرضیه‌های خود را از طریق تحلیل منتقدانه یا از طریق روش‌های کتابخانه‌ای و یا سایر روش‌ها مورد بررسی و نقد قرار دهد. اگر فرضیه‌ها تأیید نگردید، فرضیه‌های دیگری را بطور متناوب تنظیم نماید (ساهوو، کوما، آپدیان، ۲۰۲۳).

۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف تحقیق کاربردی، از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل؛ کارکنان، رسمی پیمانی و قراردادی ستادی سازمان تامین اجتماعی است که پس از اعلام از کارگزینی سازمان ۱۱۰۰ نفر تخمین زده شد. با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۲۸۵ نفر محاسبه شد و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جهت انتخاب نمونه‌ها، استفاده شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است.

۱- پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش (جوزف حداد، ۲۰۰۶) شامل؛ ۲۱ گویه بر اساس طیف ۵ گانه لیکرت و مؤلفه‌های آن شامل؛ خلق دانش، استقرار دانش، تثبیت دانش و تسهیم دانش می‌باشد.

۲- پرسشنامه استاندارد خلاقیت از آزمون خلاقیت (رند سیپ، ۱۹۷۹) شامل ۵۰ سوال بر اساس طیف ۵ گانه لیکرت درجه‌بندی شده است.

اعتبار محتوای این پرسشنامه‌ها توسط نظرات تخصصی و اصلاحی اساتید متخصص در حوزه مدیریت و خبرگان منابع انسانی و مدیریت مورد تأیید قرار گرفته است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار محاسبه شده برای پرسشنامه مدیریت دانش برابر با ۰٫۸۹ و برای پرسشنامه خلاقیت برابر با ۰٫۸۹ بوده است. با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده بیش از ۰٫۷ می‌باشد، می‌توان گفت پرسشنامه‌ها از پایایی مناسبی برخوردار هستند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس. و آزمون‌های آماری متناسب همچون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

۴- یافته‌های تحقیق

آزمون نرمالیتی

در جدول شماره (۱)، خلاصه آزمون کولموگراف- اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها ارایه شده است.

جدول (۱): نتایج آزمون کولموگراف - اسمیرنف		
جمع کل	آزمون کولموگراف اسمیرنف	
۳۰۲	تعداد	
۳/۶	میانگین	پارمتر نرمال
۱۷۷	انحراف معیار	
-۰/۱۱۸		
۱۷۲۲	K-S میزان	
۰/۱۰۲	معنی داری	

بر اساس جدول در خصوص توزیع نمره‌های افراد مورد مطالعه شاخص‌های مختلف توصیفی آنها نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های گروه نمونه نرمال یا نزدیک به نرمال است، چرا که احتمال معنی داری (۰/۱۰۲) از سطح معنی داری ۰/۰۵ بزرگ‌تر است. بنابراین فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته می‌شود. گذشته از این با توجه به شاخص‌های به دست آمده و نظر به این که مقیاس‌های اندازه‌گیری متغیرهای پیش‌بینی و ملاک از نوع فاصله‌ای و در نتیجه داده‌های جمع‌آوری شده از نوع کمی هستند و در عین حال بر پایه قضیه حد مرکزی می‌توان نتیجه گرفت؛ توزیع داده‌ها به توزیع نرمال میل دارد. بنابراین به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق می‌توان از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد. در جدول شماره (۲)، ضریب همبستگی و سطح معنی داری خلاقیات و مدیریت دانش نشان داده شده است.

جدول (۲): همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش و خلاقیات		
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغیرها
*۰/۰۰۰۱۰	۰/۴۹	مدیریت دانش
		خلاقیات

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت؛ ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۴۹) در سطح کمتر (۰/۰۱) معنی دار شده ($P < ۰/۰۱$)، لذا بین دو متغیر خلاقیات و مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

بین مولفه‌های مدیریت دانش و خلاقیات رابطه معنی داری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در جدول شماره (۳) نتیجه ارایه شده است. می‌توان گفت؛ بین متغیرهای تثبیت دانش، استقرار دانش و تسهیم دانش با خلاقیات رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۳): نتایج همبستگی پیرسون بین مولفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت

خلاقیت		متغیرها
سطح معناداری	ضریب همبستگی	مولفه‌های مدیریت دانش
۰/۱	۰/۱۴۳	خلق دانش
* / ۰۰۰۱	۰/۴۵۶	تثبیت دانش
* / ۰۰۰۱	۰/۶۵۴	استقرار دانش
* / ۰۰۰۱	۰/۳۳۵	تسهیم دانش

پیش‌بینی خلاقیت با متغیرهای مدیریت دانش: هریک از مولفه‌های مدیریت دانش تا چه اندازه‌ای می‌تواند خلاقیت را پیش‌بینی نماید. برای بررسی از رگرسیون چندگانه استفاده گردید. همبستگی این متغیرها در فرض دوم مورد بررسی قرار گرفت و سپس به منظور تعیین پیش‌بینی متغیر ملاک (خلاقیت توسط متغیرهای پیش‌بین مولفه‌های مدیریت دانش) از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه آن در جدول شماره (۴) آمده است.

جدول (۴): جدول تحلیل واریانس مشخصه‌های آماری رگرسیون و ضریب بتای بین مولفه‌های مدیریت دانش با خلاقیت

>P	f	p	بتا		متغیرهای پیش‌بینی
۰/۰۰۰۱	۱۹/۲	۰/۰۰۱	- ۰/۲۷		خلق دانش
		۰/۰۱	۰/۶۹		تثبیت دانش
		۰/۰۰۰۲	۰/۶۲		استقرار دانش
		۰/۰۷	۱/۹۰		تسهیم دانش

همان‌گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر با (۱۹/۲) معنی‌دار گردیده ($P < ۰/۱۰$). بنابراین نتیجه می‌گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین (مولفه‌های مدیریت دانش) می‌توانند متغیر ملاک خلاقیت را پیش‌بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه متغیر پیش‌بین تا چه اندازه می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند، از ضریب بتا استفاده شده است. با توجه به سطوح معنی‌داری می‌توان نتیجه گرفت که مقدار بتای مولفه‌های خلق دانش، تثبیت دانش و استقرار دانش معنی‌دار شده است. ولی مقدار بتای مولفه تسهیم دانش، معنی‌دار نشده است، لذا این مولفه از معادله حذف و رگرسیون مجدداً انجام می‌شود.

جدول (۵): جدول تحلیل واریانس، مشخصه‌های آماری رگرسیون و ضریب بتای بین مولفه‌های مدیریت دانش با خلاقیت بعد از حذف مولفه مشارکت دانش

>P	F	p	بتا		متغیرهای پیش‌بینی
* / ۰۰۰۱	۲۲/۶	۰/۰۰۲	۰/۲۴۵		خلق دانش
		۰/۰۲	۰/۲۳۴		تثبیت دانش
		۰/۰۰۰۲	۰/۵۷۶		استقرار دانش

همانگونه که در جدول شماره (۵) مشاهده می‌شود، بعد از حذف مولفه تسهیم دانش، از معادله مقدار F برابر با (۲۲/۶)

تحلیل رگرسیون می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین مولفه‌های حفظ و نگهداری دانش، استقرار دانش و کشف و خلق دانش با خلاقیت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بنابراین پیاده‌سازی فرایند کشف و خلق دانش، حفظ و نگهداری دانش و استقرار دانش می‌تواند موجب افزایش خلاقیت سازمانی شود، به این شرح که مولفه خلق دانش با ایجاد دانش و نوآوری و خلاقیت دانش در سازمان می‌تواند منجر به افزایش خلاقیت سازمانی در سازمان شود. مولفه ثبت دانش، باعث ذخیره شدن اطلاعات در سازمان می‌شود و افراد در تمام مواقع می‌توانند از این اطلاعات استفاده لازم را ببرند. همین امر باعث افزایش خلاقیت سازمانی در سازمان می‌شود. آخرین مولفه به این اشاره دارد که دانش در تمام سازمان باید مستقر شود، تا افراد در هر زمانی به راحتی بتوانند به این دانش دسترسی داشته باشند. بنابراین هر مولفه به شکلی بر روی خلاقیت سازمانی تاثیر می‌گذارد و موجب گسترش و اثربخشی خلاقیت سازمانی می‌شود.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می‌توان پیشنهادهاتی به شرح زیر ارائه نمود:

۱- با توجه به اهمیت مدیریت دانش و نقش انکارناپذیر آن در توسعه قابلیت‌های فردی، اجتماعی، سازمانی و مدیریتی، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود، ضمن تفهیم مدیریت دانش و مولفه‌های آن از طریق کارگاه‌های آموزشی و غیره نسبت به معرفی و توسعه‌ی مولفه‌هایی که به شرایط بومی و فرهنگی کشور، تناسب بیشتری داشته و نیازمند تاکید بیشتری هستند، اقدام نمایند.

۲- با توجه به معنی‌دار بودن خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش، پیشنهاد می‌شود از طریق فرصت‌های مناسب یادگیری نسبت به افزایش سطح علمی کارکنان توجه خاصی شود.

۳- فراهم کردن فضایی برای اعطای فرصت بیشتر به کارکنان از سوی مدیران به منظور ثبت، خلق و استقرار دانش.

۴- برگزاری گردهمایی و کارگاه‌های آموزشی جهت گسترش دانش و اطلاعات در سازمان و ایجاد زمینه‌ای برای مشارکت افزون‌تر کارکنان به منظور ارتقا دانش سازمانی.

معنی‌دار گردیده ($P < 0/01$). بنابراین نتیجه می‌گیریم که متغیرهای پیش‌بین (مولفه‌های مدیریت دانش)، می‌توانند متغیر ملاک (خلاقیت) را پیش‌بینی کنند. حال به منظور تعیین اینکه متغیر پیش‌بین تا چه اندازه می‌تواند متغیر ملاک را پیش‌بینی نمایند، از ضریب بتا استفاده شده که با توجه به سطوح معنی‌داری، می‌توان نتیجه گرفت؛ مقدار بتای مولفه‌های خلق دانش، مثبتیت دانش و استقرار دانش، معنی‌دار شده است. به عبارت دیگر؛ این مولفه‌ها می‌توانند خلاقیت را پیش‌بینی نمایند.

۵- نتیجه‌گیری

به منظور بررسی فرضیه اول؛ بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان‌طور که مشاهده شد ضریب بدست آمده رابطه معنی‌داری را نشان می‌داد. بنابراین با توجه به ضریب بدست آمده می‌توان نتیجه گرفت، فرض فوق تایید می‌شود. بر این اساس می‌توان گفت در عصر حاضر پرداختن به خلاقیت سازمانی با استفاده از دانش موجود یک ضرورت می‌باشد. استفاده از آن یکی از مهم‌ترین مزیت رقابتی کسب کار محسوب می‌شود. امروزه می‌توان با اطمینان بیان کرد، سازمانی که دارای دانش و خلاقیت سازمانی باشد، می‌تواند در دنیای رقابتی و تنوع اطلاعات راحت‌تر تصمیم بگیرد و همچنین می‌توان گفت؛ هر چه سازمان از اطلاعات و تجارب بالاتری برخوردار باشد، نسبت به تغییرات، واکنش سریع نشان می‌دهد. مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی باعث پیشرفت ابزار و تکنولوژی در سازمان می‌شود و با فراهم آوردن اطلاعات و دانش به روز، توانایی پاسخگویی به مسائل و مشکلات سازمان در عصر رقابتی امروز را دارد. ارتقا خلاقیت سازمانی بر پایه اطلاعات و دانش می‌تواند در مقابله با تهدیدات محیطی بسیار کارآمد باشد. مدیریت دانش یک ابزار مدیریتی جهت دستیابی به اهداف سازمان است. پیاده‌سازی مدیریت دانش با در نظر گرفتن فناوری اطلاعات، فرهنگ، ساختار انگیزش، می‌تواند یک راهبرد موفق برای خلاقیت سازمانی باشد. در بررسی فرضیه دوم بین مولفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از نتایج

منابع

- ۱- آقایی فیشانی، تیمور؛ باقری زاده، سیدمحمد. (۱۳۹۱). خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها، تهران: انتشارات ترمه.
- ۲- جعفری مقدم، سعید. (۱۳۸۲). مستندسازی تجربیات مدیران رویکردی مبتنی بر مدیریت دانش، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ۳- دانش فرد، کریم الله؛ شهابی نیا، سعید. (۱۳۸۹). طراحی مدل مناسب برای استقرار مدیریت دانش، دومین کنفرانس بی‌المللی مدیریت سرمایه فکری. تهران.
- ۴- زعفریان، رضا؛ اسماعیل زاده، مونا؛ و شاهی، نسا. (۱۳۸۷). ارائه الگوی پیاده‌سازی مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط، فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۲.

- 5-Asada, A., Basheerb, M. F., Irfanc, M., Jiangd, J., & Tahir, R. (2020). Open-Innovation and knowledge management in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): The role of external knowledge and internal innovation. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(4), 80-90.
- 6-Aydin, S., & Dube, M. (2018). Knowledge management, innovation, and competitive advantage: is the relationship in the eye of the beholder?. *Knowledge Management Research & Practice*, 16(3), 402-413
- 7-Costa, V., & Monteiro, S. (2016). Key knowledge management processes for innovation: a systematic literature review. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(3), 386-410.
- 8-Di Vaio, A., Palladino, R., Pezzi, A., & Kalisz, D. E. (2021). The role of digital innovation in knowledge management systems: A systematic literature review. *Journal of business research*, 123, 220-231.
- 9-Durst, S., Foli, S., & Edvardsson, I. R. (2024). A systematic literature review on knowledge management in SMEs: current trends and future directions. *Management Review Quarterly*, 74(1), 263-288.
- 10-Gardeazabal, A., Lunt, T., Jahn, M. M., Verhulst, N., Hellin, J., & Govaerts, B. (2023). Knowledge management for innovation in agri-food systems: a conceptual framework. *Knowledge management research & practice*, 21(2), 303-315.
- 11-González-Ramos, M. I., Guadamillas, F., & Donate, M. J. (2023). The relationship between knowledge management strategies and corporate social responsibility: Effects on innovation capabilities. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122287.
- 12-Hassan, N., & Raziq, A. (2019). Effects of knowledge management practices on innovation in SMEs. *Management Science Letters*, 9(7), 997-1008.
- 13-Inkinen, H. T., Kianto, A., & Vanhala, M. (2015). Knowledge management practices and innovation performance in Finland. *Baltic Journal of Management*, 10(4), 432-455.
- 14-Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66.
- 15-Nawab, S., Nazir, T., Zahid, M. M., & Fawad, S. M. (2015). Knowledge management, innovation and organizational performance. *International Journal of Knowledge Engineering*, 1(1), 43-48.
- 16-Ode, E., & Ayavoo, R. (2020). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(3), 210-218.
- 17-UI-Durar, S., Awan, U., Varma, A., Memon, S., & Mention, A. L. (2023). Integrating knowledge management and orientation dynamics for organization transition from eco-innovation to circular economy. *Journal of Knowledge Management*.
- 18-Sahoo, S., Kumar, A., & Upadhyay, A. (2023). How do green knowledge management and green technology innovation impact corporate environmental performance? Understanding the role of green knowledge acquisition. *Business Strategy and the Environment*, 32(1), 551-569.

©Authors, Published by Journal of Intelligent Knowledge Exploration and Processing. This is an open-access paper distributed under the CC BY (license <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

