

رابطه مدیریت دانش و خلاقیت در میان معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ورامین

ناهید حاجی محمدی، دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دانش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران.
دکتر نادر سلیمانی^۱، دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۳/۷/۲۴

تاریخ وصول: ۹۳/۴/۱۱

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه مدیریت دانش و خلاقیت انجام شد. پژوهش با روش توصیفی (همبستگی) به ثمر رسید. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ورامین در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ به تعداد ۶۸۵ نفر بودند. حجم نمونه ۲۴۸ نفر برآورد و به روش تصادفی طبقه‌ای براساس جنسیت انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های محقق ساخته مدیریت دانش با پایایی (۰/۸۹۵) و پرسش‌نامه خلاقیت رندسپیت^۱ استفاده گردید. داده‌های گردآوری شده با استفاده از شاخص‌های میانگین، انحراف استاندارد، میانه، ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون مان-ویتنی و کروسکال والیس و تحلیل رگرسیونی تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان می‌دهند که: بین وضعیت مدیریت دانش در مدارس ابتدایی و خلاقیت معلمان رابطه معنی دار وجود دارد. بین هر یک از مولفه‌های مدیریت دانش (تولید دانش، پالایش دانش، سازماندهی دانش، کاربرد دانش و اشاعه دانش) در مدارس ابتدایی با خلاقیت معلمان رابطه مثبت وجود دارد. بین وضعیت مدیریت دانش در مدارس دولتی، غیرانتفاعی و شاهد تفاوت معنادار وجود ندارد. بین سطح خلاقیت معلمان در سه گروه مدارس دولتی، غیر انتفاعی و شاهد تفاوت معنادار وجود ندارد. بین سطح خلاقیت معلمان مرد و زن تفاوت معنادار وجود دارد. تحلیل رگرسیونی نشان داد بین متغیرهای تولید دانش، پالایش دانش، سازماندهی دانش، کاربرد دانش و اشاعه دانش در مدارس ابتدایی با خلاقیت معلمان همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد.

کلید واژه‌ها: مدیریت دانش، خلاقیت، آموزش و پرورش ورامین، معلمان ابتدایی.

مقدمه

عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوری هاست. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. اهمیت فزاینده دانش در عصر حاضر، سازمان ها را ناگزیر می سازد تا نسبت به مفاهیمی هم چون خلاقیت در تکنیک، خلاقیت در محصول یا فرایند و خلاقیت سازمانی یا استراتژیک، با تعمقی بیشتر بیندیشند. این موضوع سازمان ها را با چالش هایی در زمینه چگونگی پردازش دانش و ایجاد آن مواجه می سازد (فتحیان و همکاران، ۱۳۸۶). در رابطه با مدیریت دانش و خلاقیت منابع انسانی در سازمان دو راهبرد اساسی زیر مطرح است. نخست، استفاده بهینه از فناوری های موجود در سازمان جهت به کارگیری و کاربرد بهتر دانایی در داخل شرکت است. راهبرد دوم، که گاهی نوآوری دانایی نامیده می شود، زمانی است که کارکنان، از ارزش ها و معیارهای سازمان شناخت کافی داشته و قادرند ایده های خلاقانه خود را در جهت تولید محصول و خدماتی نو و ارزشمند به کار بگیرند (اسکرمی^۱، ۲۰۱۳). به این ترتیب سازمان ها و شرکت ها ناگزیر هستند تا جهت حفظ بقا و داشتن مزیت رقابتی، سازمانی خلاق و نوآور شوند؛ به گونه ای که خود را در جهت تغییرات شتابان و دگرگونی های ژرف جهانی آماده سازند. براساس این استدلال، کشورهای صنعتی بر آموزش خلاقیت تأکید بسیار داشته و در انتخاب افراد خلاق، نوآور و آینده نگر که رهیافت های بدیع و خلاقانه ای را برای مسایل پیچیده ارائه می دارند، توجه خاص مبذول داشته اند (بوهیگ و اریکسون^۲، ۲۰۰۲).

داونپورت و پروساک^۳، مدیریت دانش را فرایندی برای به جریان انداختن دانش در میان افراد سازمان به عنوان ابزاری برای دستیابی به نوآوری در فرایندها، محصولات و خدمات، تصمیم گیری اثربخش و انطباق سازمان با محیط پویا و رقابتی تعریف کرده اند. گروهی دیگر مدیریت دانش را تسهیل فعالیت های کسب، ایجاد، حفظ، به اشتراک گذاری، نشر، توسعه دانش و استفاده از دانش گروه ها و افراد تعریف کرده اند (به نقل از سید نقوی و همکاران، ۱۳۸۷).

در این میان در سازمان مدارس، خلاقیت معلمان در امر تدریس و آموزش نقشی کلیدی دارد. معلمان اثربخش از خلاقیت برخوردارند. خلاقیت معلمان در زمینه های مختلف تدریس، آموزش، مشاوره و حل مساله، نمود پیدا می کند. به عنوان مثال در جلسات تدریس، گاهی از سوی دانش آموزان موضوعی ناشناخته و تجربه نشده مطرح می گردد که لازم است تا معلم با خلاقیت خود به موضوع پاسخ دهد. بنابر این لازم است تا در جهت شناسایی زمینه های بروز خلاقیت و شیوه های پرورش آن در جامعه معلمان اقدام گردد و نقش مدیریت دانش در خلاقیت معلمان مطالعه شود (رئیس پور، ۱۳۹۰).

پوژو و جینگ جینگ وانگ^۴ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت دانش در فرایند نوآوری کارمندان در سازمان که در کنفرانس مدیریت، آموزش و پرورش و علوم اجتماعی^۵ ارائه گردید نتیجه گیری می کنند: اولاً، مدیران اجرایی می توانند با حمایت سازمانی و ایجاد مدیریت مطلوب و با فراهم آوردن فرصت های آموزشی برای کارکنان، زمینه را برای به حداکثر رساندن رفتار نوآورانه مهیا کنند. ثانیاً با سرمایه گذاری در پاداش های ملموس و به رسمیت شناختن پاداش های نامشهود، کارکنان را به اشتراک گذاری دانش خود با دیگر کارمندان ترغیب، و سبب انتقال شور و شوق در

1. Skyrme

2. Bohinc, T., Erichson, J.

3. Davenport, T. H., Prusak, L.

4. Pu Xu and Jingjing Wang

5. International Conference on Management, Education and Social Science (ICMESS 2014)

محل کار گردند. سوم، با توجه به اهمیت اثرات محیط کاری در نوآوری کارکنان، یک محیط کاری مطلوب می تواند در به حداکثر رساندن پتانسیل کارکنان در زمینه نوآوری و پرورش انتشار ایده های جدید در محل کار کمک کند. کریسکولو^۱ (۲۰۱۰) در تحقیقی نشان داد که شرکت های چند ملیتی خلاق، علاوه بر این که از پژوهش ها استفاده می کنند، ارتباطات مناسب تری با فروشندگان، تهیه کنندگان و دانشگاه ها دارند و از دانش آن ها نیز بهره می گیرند. گیلفورد^۲ با تحقیقات فراوانی به این نتیجه رسیده است که توانایی های فکری انسان را نمی توان در یک بعد خلاصه کرد و آن را هوش یا چیزی شبیه آن نامید. وی با استفاده از روش های پیشرفته آماری و ماشین های کامپیوتری، دریافت که قوای فکری انسان را می توان به صد و پنجاه عامل مجزا که هر یک به تنهایی قابل اندازه گیری است تقسیم کرد. به نظر او برخی از این قضیه ها مستقیماً در ظهور خلاقیت موثرند. این خصیصه ها عبارتند از سیالی جریان تفکر، انعطاف پذیری قوای فکری و اصالت اندیشه و تصمیم گیری. این سه خصیصه به نظر گیلفورد تشکیل تفکر واگرا یا تفکر غیر متعارف را می دهند، افرادی که تفکر واگرا دارند در فکر و عمل خود با دیگران فرق دارند و از عرف و عادت دور می شوند. و روش های جدید و خلاق را به کار می برند. بر عکس، کسانی که از این خصوصیات برخوردار نیستند تفکر همگرا دارند و در فکر و عمل خود از عرف و عادت پیروی می کنند پس تفکر واگرا یعنی دور شدن از یک نقطه مشترک که همان رسم و سنت و عرف اجتماع است و تفکر همگرا یعنی نزدیک شدن به آن نقطه (جولازاده، ۱۳۸۸).

هرچه قدر خلاقیت کتابداران دانشگاهی شیراز بالاتر باشد، مدیریت دانش آنان نیز بیشتر می گردد (نیر، ۱۳۹۰)؛ مدیریت دانش و خلاقیت در اداره کل تربیت بدنی استان تهران در حد متوسط است و ارتباط مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و خلاقیت وجود دارد و از بین ابعاد مدیریت دانش، برونی سازی و اجتماعی سازی ارتباط معناداری با خلاقیت دارند (انصاری، ۱۳۹۰)؛ مشارکت در دانش، سازمان دهی دانش، کاربرد دانش، ارزیابی عملکرد دانش و کشف و خلق دانش بر میزان خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد (صمدیان و سید علوی، ۱۳۸۹)؛ خلاقیت و مدیریت دانش بر بالندگی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز تأثیر معنادار و مثبتی دارند. و رابطه خطی نشان داد که تأثیر مدیریت دانش بر بالندگی آن سازمان بیشتر از خلاقیت می باشد (تقی زاده و تازی، ۱۳۸۸). شرکت های چند ملیتی خلاق، علاوه بر این که از پژوهش ها استفاده می کنند، ارتباطات مناسب تری با فروشندگان، تهیه کنندگان و دانشگاه ها دارند و از دانش آن ها نیز بهره می گیرند (کریسکولو، ۲۰۱۰)؛ تعادل بین فرایندهای استراتژیکی و راهبردی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی یک نکته کلیدی و یک مزیت رقابت مستمر برای سازمان های کسب و کار محسوب می شود (آرچیویلی و ون یون، ۲۰۰۹).

در مدیریت دانش، تبدیل دانش شخصی به دانش جمعی اهمیت دارد تا به طور گسترده ای در سرتاسر سازمان به کار رود. در کاربرد دانش دو نکته مهم است: سهمی سازی دانش و نوآوری. براساس تعریف فوق مدیریت دانش دو جز دارد: اداره دانش و توانایی برای خلق دانش جدید؛ با توجه به تغییرات سریع محیط؛ جزء دوم مدیریت دانش بیشتر مورد توجه سازمان ها است. زیرا منجر به تسهیل و افزایش خلاقیت و نوآوری می شود؛ که برای سازمان مزیت رقابتی پایدار به ارمغان می آورد. بنابراین هدف مهم مدیریت دانش خلاقیت است.

1. Criscuolo

2. Guilford

3. Ardichvili, Won Yaon

گوپتا و مک دونیل^۱ (۲۰۰۲، به نقل از عدلی، ۱۳۸۴)، آنچه انسان‌ها درون خود حس می‌کنند، در جوی غیر رسمی و رو در رو بهتر عمل می‌کند. در نتیجه در این فضا به راحتی می‌توان از ایده‌های جدید، محصولات یا فرایندهای خلاقانه جهت حل مشکلات به صورت انعطاف پذیر، بهره‌مند گردید. لذا در پژوهش حاضر با توجه به اهمیت کاربرد ابتکار جدید «مدیریت دانش» در سازمان‌ها، خصوصاً سازمان‌های آموزشی و لزوم ایجاد و پرورش خلاقیت و نوآوری در کلیه راهبردهای آموزشی به ویژه فرآیند تدریس معلمان، که منجر به پرورش دانش‌آموزانی خلاق و پویا می‌گردد، رابطه بین مدیریت دانش در مدارس و خلاقیت معلمان، مورد مطالعه قرار گرفته است. لذا این پژوهش درصدد است به این سوال اساسی پاسخ دهد که آیا بین مدیریت دانش و خلاقیت معلمان ابتدایی شهرستان ورامین رابطه وجود دارد؟ فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

- ۱ بین مدیریت دانش و خلاقیت معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ورامین رابطه مثبت وجود دارد.
- ۲ بین مولفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ورامین رابطه مثبت وجود دارد.
- ۳ بین اندازه اثر مدیریت دانش بر خلاقیت معلمان ابتدایی شهرستان ورامین در دو گروه مردان و زنان تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۴ بین میزان خلاقیت معلمان ابتدایی شهرستان ورامین مدارس مختلف تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۵ بین وضعیت مدیریت دانش در مدارس دولتی، غیر انتفاعی و شاهد دوره ابتدایی شهرستان ورامین تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۶ بین سطح خلاقیت معلمان ابتدایی مرد و زن شهرستان ورامین تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۷ بین مولفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت معلمان ابتدایی شهرستان ورامین همبستگی چندگانه مثبت وجود دارد.

روش شناسی

این مطالعه به شیوه توصیفی - همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مشغول به تدریس دوره ابتدایی شهرستان ورامین که در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ به تعداد ۶۸۵ نفر بوده‌اند، تشکیل می‌دهند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۲۴۸ نفر برآورد و به روش تصادفی طبقه‌ای براساس جنسیت انتخاب شدند. ابزارها: برای اندازه‌گیری خلاقیت معلمان از پرسش‌نامه خلاقیت رندسیپ استفاده شده است. این پرسش‌نامه توسط رندسیپ ابداع و در سال ۱۹۷۹ در مجله کارکنان به چاپ رسیده است. ایوان سیوچ و ماتسون^۲ در کتاب مدیریت و رفتار سازمانی در فصل تصمیم‌گیری، پرسش‌نامه خلاقیت رندسیپ را به عنوان ابزاری کامل برای سنجش خلاقیت عنوان کرده‌اند. این پرسش‌نامه شامل ۵۰ پرسش است و هر پرسش به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت درجه بندی شده است که برخی پرسش‌ها به صورت (+۲ = کاملاً موافقم؛ +۱ = موافقم؛ ۰ = نظری ندارم؛ -۱ = مخالفم؛ -۲ = کاملاً مخالفم) و بقیه پرسش‌ها به صورت (-۲ = کاملاً موافقم؛ -۱ = موافقم؛ ۰ = نظری ندارم؛ +۱ = مخالفم؛ +۲ = کاملاً مخالفم). نمره گذاری شده‌اند. در این پرسش‌نامه محدوده امتیازات حاصله، بین ۱۰۰ تا ۱۰۰- تعیین شده است که امتیاز بالاتر نمایانگر خلاقیت بالاتر می‌باشد. رده بندی امتیازات در جدول ۱ نشان داده شده است: (مقیمی، ۱۳۸۵).

جدول ۱. تفسیر نمره خلاقیت در آزمون رندسیپ (به نقل از مقیمی، ۱۳۸۵)

نمره	تفسیر
۸۰-۱۰۰	خیلی خلاق
۶۰-۷۹	خلاقیت بالای متوسط
۴۰-۵۹	خلاقیت متوسط
۲۰-۳۹	خلاقیت کمتر از متوسط
۱۹-۱۰۰-	غیرخلاق

پرسش نامه مدیریت دانش در آموزش و پرورش: این پرسش نامه ۲۳ سوالی مرکب از با مؤلفه های خلق دانش، پالایش دانش، سازمان دهی دانش، کاربرد دانش و اشاعه دانش در مقیاس پنج درجه ای لیکرت تدوین شده است. هر عبارت، میزان رویداد را از (۱) خیلی کم، (۲) کم، (۳) متوسط، (۴) زیاد، (۵) خیلی زیاد را نشان می دهد. هر گروه از پرسش ها یک بعد از ابعاد پنج گانه مدیریت دانش در میان معلمان ابتدایی شهرستان ورامین را می سنجد؛ و دامنه نمره ها از ۲۳ تا ۱۱۵ متغیر خواهد بود.

روایی و پایایی ابزار پژوهش: ضریب پایایی پرسش نامه خلاقیت رندسیپ (۱۹۸۶) در تحقیق جولازاده (۱۳۸۸) با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مدیران ادارات تربیت بدنی استان مازندران برابر با ۰/۷۳ گزارش شده و در این پژوهش ۰/۸۶ به دست آمده است.

در این پژوهش ضریب پایایی پرسش نامه مدیریت دانش در اجرای یک مطالعه مقدماتی ۴۰ نفری براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ حاصل شده است.

آلفای کرونباخ حاصل از محاسبه ضریب همسانی درونی سؤال های هر بعد و ضریب آلفای کرونباخ حاصل از محاسبه ضریب همسانی درونی سؤال های پنج گانه ای، در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۲- ضرایب پایایی پرسش نامه مدیریت دانش به تفکیک مولفه ها

ردیف	مولفه ها	تعداد سوال ها	ضریب آلفای کرونباخ
۱	خلق دانش	۵	۰/۵۳۶
۲	پالایش دانش	۴	۰/۸۹۵
۳	سازمان دهی دانش	۴	۰/۸۹۰
۴	کاربرد دانش	۵	۰/۹۵
۵	اشاعه دانش	۵	۰/۸۹۶
	کل پرسشنامه	۲۳	۰/۸۹۵

برای تحلیل آماری داده ها از ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون مان ویتنی و کروسکال والیس و تحلیل رگرسیونی

یافته‌ها

۱. بین مدیریت دانش و خلاقیت معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ورامین رابطه مثبت وجود دارد.

جدول ۳. خلاصه محاسبات ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و خلاقیت معلمان مدارس ابتدایی شهرستان

ورامین		
مدیریت دانش		
۰/۴۳۶	ضریب همبستگی	خلاقیت
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۴۸	تعداد	

نتایج حاصل از اجرای آزمون همبستگی اسپیرمن (۰/۴۳۶) با توجه به سطح معناداری (۰/۰۰۰) در سطح اطمینان ۹۹٪ و به صورت دو دامنه نشان دهنده، رد فرض صفر و تایید فرض پژوهش می باشد. به بیان دیگر بین متغیرهای خلاقیت و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و به بیان روشن تر هر چه مدیریت دانش در مدارس شهرستان ورامین افزایش یابد میزان خلاقیت معلمان نیز افزایش می یابد.

۲. بین مولفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ورامین رابطه مثبت وجود دارد.

جدول ۴. خلاصه محاسبات ضریب همبستگی بین مولفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت معلمان مدارس ابتدایی

شهرستان ورامین						
خلاقیت	ضریب همبستگی	خلق دانش	پالایش دانش	سازماندهی دانش	کاربرد دانش	اشاعه دانش
۰/۴۳۷	۰/۴۱۷	۰/۳۲۶	۰/۲۳۷	۰/۴۱۷	۰/۴۱۷	۰/۴۱۷
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد	۲۴۸	۲۴۸	۲۴۸	۲۴۷	۲۴۸	۲۴۸

همان گونه که جدول فوق نشان می دهد سطح معناداری مرتبط به ضرایب همبستگی محاسبه شده کمتر از ۰/۰۱ حاصل شده است. بنابراین می توان گفت بین مدیریت دانش در کلیه مولفه‌های آن و خلاقیت رابطه مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر می توان با اطمینان ۹۹ درصد نتیجه گرفت در جامعه‌ای که نمونه از آن انتخاب شده است؛ بین مدیریت دانش و

خلاقیت رابطه مستقیم وجود دارد.

۳. بین اندازه اثر مدیریت دانش بر خلاقیت معلمان ابتدایی شهرستان ورامین در دو گروه مردان و زنان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۵. خلاصه محاسبات ضریب همبستگی برای دو گروه جنسیت

مدیریت دانش		خلاقیت	
۰/۰۶۲	ضریب همبستگی	۱	۱
۰/۳۶۶	سطح معناداری		
۳۳	تعداد		
۰/۳۴۹	ضریب همبستگی	۲	۲
۰/۰۰۰	سطح معناداری		
۲۱۳	تعداد		

نتایج حاصل از اجرای ضریب همبستگی ($r=0/349$) و (سطح معناداری $0/000$) برای زنان و ($r=0/062$) و (سطح معناداری $0/366$) برای مردان محاسبه شد و با توجه به جدول تبدیل ضریب همبستگی r به نمره‌های z و محاسبه فرمول

$$z_{obs} = \frac{z_1 - z_2}{\sqrt{\frac{1}{n_1-3} + \frac{1}{n_2-3}}}$$

با محاسبه z_{obs} مشخص شد $z_{obs} = 31/7$ به دست آمده و با توجه به قرار نگرفتن در دامنه بین $96/1 < z_{obs} < 96/1$ می توان نتیجه گرفت ضرایب همبستگی از نظر آماری تفاوت معناداری دارد و بین اندازه اثر مدیریت دانش بر خلاقیت، در میان دو گروه معلمان مرد و معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان ورامین، تفاوت معنادار وجود دارد.

۴. بین میزان خلاقیت معلمان ابتدایی شهرستان ورامین مدارس مختلف تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۶. خلاصه محاسبات آزمون کروسکال والیس برای مقایسه خلاقیت معلمان ابتدایی مدارس دولتی، غیر

انتفاعی و شاهد

متغیر	تعداد	میانگین ردیف	مجدورکا	درجه آزادی	سطح معناداری
دولتی	۱۸۲	۱۲۰/۵۹			
غیر انتفاعی	۳۱	۱۰۴/۰۹	۲/۳۵۹	۲	۰/۳۰۷
شاهد	۱۹	۱۰۴/۳۹			

همان گونه که جدول فوق نشان می دهد و با توجه به سطح معناداری به دست آمده از آزمون کروسکال والیس که از ۰/۰۵ بزرگ تر است. به احتمال ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که بین سطح خلاقیت معلمان مدارس دولتی، غیر انتفاعی و شاهد شهرستان ورامین تفاوت معنادار وجود ندارد.

۵. بین وضعیت مدیریت دانش در مدارس دولتی، غیر انتفاعی و شاهد تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۷. خلاصه محاسبات آزمون کروسکال والیس برای مقایسه ارزیابی مدیریت دانش توسط معلمان در مدارس

دولتی، غیر انتفاعی و شاهد					
متغیر	تعداد	میانگین ردیف	مجذور کا	درجه آزادی	سطح معناداری
دولتی	۱۸۲	۱۱۸/۸۷			
غیر انتفاعی	۳۲	۶۶/۱۰۵	۱/۰۵۴	۲	۰/۵۹۰
شاهد	۱۹	۱۱۸/۱۸			

همان گونه که جدول فوق نشان می دهد و با توجه به سطح معناداری به دست آمده از آزمون کروسکال والیس که از ۰/۰۵ بزرگ تر است. به احتمال ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که بین وضعیت مدیریت دانش در مدارس دولتی، غیر انتفاعی و شاهد شهرستان ورامین تفاوت معنادار وجود ندارد.

۶. بین سطح خلاقیت معلمان ابتدایی مرد و زن شهرستان ورامین تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۸. خلاصه محاسبات آزمون مان ویتنی برای مقایسه خلاقیت معلمان ابتدایی مرد و زن شهرستان ورامین

میانگین	تعداد	میانگین جمع ردیف	آزمون U	ویلکاکسون	آزمون Z	سطح معناداری	میانگین
زن	۲۱۳	۵۴/۱۱۹	۵/۲۶۷۱	۵/۲۵۴۶۲	-۲۲/۲	۰/۰۲۶	۷۷۰۰/۴۸
مرد	۳۳	۰۵/۱۴۹					۹۳۹۴/۵۳

همان گونه که جدول فوق نشان می دهد و با توجه به سطح معناداری به دست آمده از ۰/۰۵ بزرگ تر است، به احتمال ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که تفاوت معناداری بین خلاقیت معلمان مرد و زن شهرستان ورامین وجود دارد. و این تفاوت با محاسبه میانگین برای جامعه مردان ۹۳/۵۳ و زنان ۷۷/۴۸ به دست آمده که بیانگر وجود خلاقیت بالاتری در جامعه مردان است.

۷. بین مولفه های مدیریت دانش و خلاقیت معلمان ابتدایی شهرستان ورامین همبستگی چندگانه مثبت وجود دارد.

جدول ۹. خلاصه رگرسیون لجستیک برای سنجش تأثیر مولفه های مدیریت دانش بر خلاقیت

ضرایب رگرسیونی	S.E.	والد	درجه آزادی	P	نسبت احتمال		تولید دانش
					پائین تر	بالا تر	
B		(Wald)			۹۵٪ فاصله اطمینان		
۰/۰۲۰	۰/۰۴۷	۰/۱۷۷	۱	۰/۶۷۴	۱/۰۲	۰/۹۳	۰/۱۱۹
۰/۰۵۷	۰/۰۸۴	۰/۴۷۰	۱	۰/۴۹۳	۱/۰۵۹	۰/۸۹۹	۱/۲۴۷
-۰/۰۱۶	۰/۰۴۰	۰/۱۶۶	۱	۰/۶۸۳	۰/۹۸۴	۰/۹۱۰	۱/۰۶۴
-۰/۰۷۹	۰/۰۶۷	۱/۴۰۹	۱	۰/۲۳۵	۰/۹۲۴	۰/۸۱۱	۱/۰۵۳
۰/۰۷۶	۰/۰۶۳	۱/۴۵۶	۱	۰/۲۲۸	۱/۰۷۹	۰/۹۵۴	۱/۲۲۰
-۰/۳۰۹	۰/۷۱۱	۰/۱۸۹	۱	۰/۶۶۴	۰/۷۳۴		مقدار ثابت

از تحلیل رگرسیون لجستیک برای پیش بینی تغییراتی که در متغیرهای مستقل مولفه های مدیریت دانش برای متغیر وابسته خلاقیت تعیین می کند، استفاده شده است. در محاسبه رگرسیون مشخص شد تولید دانش، پالایش دانش و اشاعه دانش دارای تأثیر بیشتری بر خلاقیت دارند.

بحث و نتیجه گیری

اولین یافته این پژوهش نشان داد که مدیریت دانش و خلاقیت دارای رابطه قوی و مثبتی هستند و یافته های بعدی حاکی از داشتن رابطه مثبت بین مولفه های مدیریت دانش و خلاقیت بود، یعنی هرچه سطح مدیریت دانش بالاتر رود به میزان خلاقیت افزوده می شود. که این یافته ها با نتیجه پژوهش نیر (۱۳۹۰)، انصاری (۱۳۹۰)، صمدیان و سید علوی (۱۳۸۹)، تقی زاده و تاری (۱۳۸۸)، پوژو و جینگک و انگک (۲۰۱۴)، کریسکولو (۲۰۱۰) و آر چیویلی و ون یون (۲۰۰۹) همخوانی دارد، چرا که این پژوهشگران نتیجه گرفته بودند: ارتباط مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و خلاقیت وجود دارد و از بین ابعاد مدیریت دانش، برونی سازی و اجتماعی سازی ارتباط معناداری با خلاقیت دارند. و هرچه قدر خلاقیت کتابداران بالاتر باشد، مدیریت دانش نیز بیشتر است. و در تبیین این یافته می توان سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش و متقابلاً مدیریت خلاقیت و نوآوری، آن را به عنوان یک نیاز استراتژیک و ضروری جهت پیشگامی در عرصه رقابت پذیری، در زمره برنامه های اولویت دار خود قرار دهد. مدیریت دانش در واقع می تواند معلمان را به تولید منابع علمی و استفاده از روشهای تدریس به طور ویژه و اختصاصی هدایت کند تا در نهایت خلاقیت معلمان افزایش یابد.

نوناکا^۱ برای تبدیل دانش در هر سازمان چهار حالت را پیشنهاد می کند: از دانش ضمنی به دانش ضمنی اجتماعی کردن^۲: از دانش صریح به دانش ترکیب^۳، از دانش ضمنی به دانش صریح برونی سازی^۴ و از دانش صریح به دانش

1. Nonaka
4. Externalization

2. Socialization

3. Combination

ضمنی درونی سازی^۱ (۱۹۹۴). ضمناً نتایج به دست آمده حاکی از این واقعیت است که می توان خلایقیت را بر پایه مدیریت دانش پیش بینی کرد. این یافته با نتایج آرچیویلی و ون یون (۲۰۰۹) که معتقد بود: تعادل بین فرایندهای استراتژیکی و راهبردی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی یک نکته کلیدی و یک مزیت رقابت مستمر برای سازمان های کسب و کار محسوب می شود.

منابع

فارسی

- انصاری، م. ح. (۱۳۹۰). مدیریت دانش و خلایقیت در اداره کل تربیت بدنی استان تهران. مدیریت ورزشی؛ تابستان ۱۳۹۰، شماره ۹. صص ۸۵-۶۷.
- تقی زاده، ه.، تازی، غ. (۱۳۸۸) بررسی نقش مدیریت دانش و خلایقیت بر بالندگی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز؛ مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی سنندج، سال چهارم/شماره ۷/بهار ۸۸/صص ۱۳۲-۱۱۳.
- جولازاده، م. ع. (۱۳۸۸). رابطه فرهنگ سازمانی با میزان خلایقیت مدیران ادارات تربیت بدنی و رؤسای هیات های ورزشی استان مازندران. پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شمال.
- رئیس پور، ع. ا. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر کاربرد ابزارهای ارزشیابی توصیفی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- سیدنقوی، م. ع.، نریمانی، م.، غلام حسینی، ح. (۱۳۸۹). فرهنگ و استراتژی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی: با نگاهی بر مدیریت دانش: چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱ - بهار ۱۳۸۹، صص ۲۴-۹. <http://www.ensani.ir/storage/Files/20120514171923-9002-1.pdf>
- صمدیان، ا.، سیدعلوی، س. ب. (۱۳۸۹). تأثیر مدیریت دانش بر میزان خلایقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران؛ مجله مدیریت فرهنگی: سال پنجم، بهار ۱۳۹۰.
- عدلی، ف. (۱۳۸۴). مدیریت دانش حرکت به فراسوی دانش (نسخه چاپ اول). تهران: انتشارات فراشناختی اندیشه.
- فتحیان، م.، قوامی فر، ع. (۱۳۸۶). نقش مدیریت دانش ضمنی در خلایقیت و نوآوری: ماهنامه تدبیر - سال شانزدهم - شماره ۱۶۴. قابل دسترسی <http://www.knowclub.com/paper/wp-print.php?p=347>
- مقیمی، س. م. (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی. ترمه: تهران.
- نیر، ن. (۱۳۹۰). رابطه بین مدیریت دانش و خلایقیت در میان کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر شیراز؛ پایان نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه شیراز؛ علوم کتابداری و اطلاع رسانی.

انگلیسی

- Ardichvili, A., and Yoon, Seung W. Y. Aug (2009). **Designing integrative knowledge management System, theoretical considerations and practical application**. Advances in Developing Human Resources, Sanfrancisco Vol11. Lss3, pg 307.
- Bohinc, T., Erichson, J. (2002). **Innovations Management, Telecommunication**, 56(7+8), 2002, 1-59.
- Criscuolo.J. (2010). **Technological innovation and organizational culture: an exploratory comparison of larger and smaller firms**. *Journal of organizational change management*.
- Davenport, TH. And Prusak, L (1998), **Working Knowledge: How Organisations Manage what they Know**, HBS Press, Boston, MA.
- Hahn. J. And Wang, T. (2009). **Knowledge management systems and organization knowledge processing.Challenges**, A filed experiment. Kroner Graduate school of management, Purdue University.
- Hughs C, Holbrook G. Measuring knowledge management: a new indicator of innovation in enterprises. CprostReport [Online]. 1998; Available from: URL: <http://www.sfu.ca/cprost/docs/9802.pdf/>
- Luvayz, Alexander JW. (1989). **The relationship of Job satisfaction with organization of variables in public Health nursing**. J Nurs Adm.1989 May; 28(5):39-46.
- Nonaka, I. and H. Takeuchi. (1994). **The Knowledge Creating Company**, Oxford University Press, Oxford.
- Pu Xu and Jingjing Wang. (2014). **Effect of knowledge of employees in the innovation process: International Conference on Management, Education and Social Science (ICMESS 2014)**.
- Skyrme, D.J. (2013) **Developing a knowledge strategy**. Wachter, R.M. "Technology support for knowledge management", *Mid-American Journal of Business*, 14, 2, 13-20.