

رابطه مؤلفه‌های خلاقیت با استقرار مدیریت دانش

(مورد مطالعه: کارکنان سازمان تأمین اجتماعی)

مهدی طیبی شیرمرد^۱ - نورالدین میرزایی^۲

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به تنوع و پیچیدگی مأموریت‌ها و انتظارات و نیازهای مخاطبان سازمان تأمین اجتماعی، داشتن کارکنان دانش گرا، خلاق و نوآور که می‌توانند با خلاقیت و نوآوری و اصلاح یا تغییر آگاهانه در کارکردها و فرآیندها، سازمان را در انجام مأموریت‌ها و تحقق مطلوب اهداف، یاری نمایند ضروری است. در این راستا پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه بین مؤلفه‌های خلاقیت تورنس با استقرار مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی انجام شده است.

روش پژوهش: جامعه آماری این پژوهش مدیران و کارمندان سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد. از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی و از نظر تحلیلی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد که در حدود ۱۰۰۰ نفر می‌باشند. تعداد نمونه در این پژوهش ۲۸۰ نفر می‌باشد که از طریق فرمول کوکران تعیین و بصورت نمونه گیری تصادفی انتخاب گردید. جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از روش میدانی - مطالعه کتابخانه ای و پرسشنامه استاندارد خلاقیت تورنس و پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش نوناکا استفاده گردید. برای روایی ابزار تحقیق با استفاده از روایی صوری استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های مهم پژوهش عبارتند از: ۱- بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد. ۲- میزان استقرار مؤلفه‌های مدیریت دانش و میزان خلاقیت کارکنان سازمان تأمین اجتماعی بالاتر از میانگین است. ۳- بین میزان تحصیلات و میزان استقرار مدیریت دانش و خلاقیت رابطه معنی داری وجود ندارد. ۴- بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان مرد و زن تفاوت وجود ندارد.

نتیجه گیری: خلاقیت با استقرار مدیریت دانش رابطه مستقیم و معنی داری دارد. همچنین مؤلفه‌های خلاقیت، به ترتیب ابتکار، سیالی، انعطاف و بسط با استقرار مدیریت دانش رابطه مستقیم و معنی داری دارند.

کلید واژه‌ها: مدیریت دانش نوناکا، خلاقیت تورنس، سازمان تأمین اجتماعی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات mtayebi61@yahoo.com (مسئول مکاتبات)

^۲ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان mirza683@yahoo.com

مقدمه

سازمانهای عصر حاضر در یک محیط کاملاً رقابتی و بسیار پویا فعالیت میکنند که مهم ترین سرمایه آنها کارکنان شان می باشد. استمرار و تداوم مزیت رقابتی سازمانها، در چنین شرایطی در داشتن کارکنان دانش گرا، خلاق و نوآور است که میتوانند با اصلاح یا تغییر آگاهانه در کارکردها و فرآیندها مزیت پایدار برای سازمان خود خلق نمایند.

با وارد شدن جهان به هزاره سوم، اکثر مدیران در صدد ایجاد دگرگونی و تحول در شیوه اداره سازمان تحت مدیریت خود برآمده اند. هزاره سوم با مشخصه هایی مانند: پیشرفت روزافزون فناوری، تغییرات سریع در نظامهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، استفاده و بهره گیری از منابع خارجی برای فرآیندهای داخلی، ادغام و یکی شدن شرکتها، سرعت تغییر تکنولوژی و کوتاه شدن چرخه حیات محصول از همه مهمتر میدان رقابتی بی حد و مرز، نوعی از مدیریت را می طلبد که در آن سازمانها می بایست با ایجاد انگیزه در سرمایه های انسانی و ارائه آموزشهای لازم به آنها، زمینه بروز خلاقیت و پرورش فکرهای نوین را فراهم نمایند. امروزه سازمانها در چنان محیط پویا و پرتلاطمی فعالیت می کنند که اندکی درنگ و تعلل کفایت تا از صحنه رقابت حذف شوند. از این رو مقوله خلاقیت و نوآوری از اهمیت فراوانی برخوردار شده است، زیرا خلاقیت و نوآوری تنها راه نگهداری، تأمین و حفظ مزیت های رقابتی است. دانش، امروز برای سازمانها یک امر حیاتی تلقی میشود و استقرار آن بیش از گذشته ضرورت یافته است. با توجه به تنوع و گستردگی و پیچیدگی مأموریتها و انتظارات سازمان تأمین اجتماعی و انتظارات و نیازهای متعدد و متنوع مخاطبان، داشتن کارکنان دانش گرا، خلاق و نوآور که می توانند با خلاقیت و نوآوری و اصلاح یا تغییر آگاهانه در کارکردها و فرآیندها، سازمان را در انجام مأموریتها و تحقق مطلوب اهداف، یاری نمایند ضروری است. مسئله اصلی این

در حالی که محیط کسب و کار مبتنی بر دانش، نیازمند رویکردی است که دارایی های جدید ناملموس سازمانی مثل دانش و شایستگی نیروی انسانی، نوآوری، روابط مشتری، فرهنگ سازمانی، سیستم ها، ساختار و ارتباطات سازمانی و غیره را در بر بگیرد. دانش سلاح مهمی برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد محسوب می شود. قرن بیست و یکم، عصر اقتصاد دانشی است که در آن بیشتر شرکتها صاحب دانشی هستند که آنها را قادر می سازد عملکرد شرکت را بهبود بخشند. اینکه شرکت چگونه قابلیت های سازمانی را به منظور تقویت عملکرد داخلی و رقابت خارجی را از طریق ایجاد مدیریت دانشی کارآمد بهبود می بخشد، مسئولیت حساسی است. (چنگ و چونگ، ۲۰۱۰). پیتر دراکر معتقد است در جهانی که دستخوش دگرگونی بوده و امنیت آن هر روز در معرض تهدید می باشد، تنها راه بقاء، ابداع و نوآوری است.

از طرف دیگر، یکی از قابلیت های مهم سازمانی که می تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای آنها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند، خلاقیت سازمانی است. خلاقیت هر نظام اجتماعی، پدیده ای مبتنی بر نظم منطقی و تابعی از خلاقیت افرادی است که نظام از آنها تشکیل شده است. همان گونه که برای رشد گیاه، محیط و فضای مناسب مورد نیاز است، برای شکوفایی خلاقیت هم فضای مناسب باید وجود داشته باشد تا ذهن و حافظه افراد برای پرداختن به ایده های نو و ایجاد فرصت های تازه آزاد شود. اساس و عصاره خلاقیت، ترکیب و تلفیق دو یا چند فکر و ایده است برای رسیدن به ایده ای کاملاً جدید. خلاقیت طرفدار و نتیجه ذهن آماده است و اغلب نتیجه نارضایتی فرد از وضعیت موجود است. خلاقیت هم به فرد و هم به محیط او بستگی دارد (طارق خلیل، ۱۳۸۱: ۷۰).

در زندگی آدمی محسوب می‌گردد که انسان‌ها راز هم دیگر متمایز می‌سازد.

استرنبرگ و اوهارا^۴ (۲۰۱۴) اخلاقیت را متغیر مرتبط با هوش معرفی می‌کند و یک چارچوب از پنج روابط احتمالی بین اخلاقیت و هوش ارائه می‌نمایند:

۱- اخلاقیت یک زیر مجموعه از هوش است. ۲- هوش یک زیر مجموعه از اخلاقیت است ۳- اخلاقیت و هوش با هم تداخل سازنده دارند. ۳- اخلاقیت و هوش بخشی از ساختار یکسان هستند و یک مجموعه همزمان محسوب می‌شوند. ۵- اخلاقیت و هوش سازه مجزا و مجموعه قابل تجزیه هستند.

گابورا^۵ (۲۰۱۶) گابورا معتقد است که اخلاقیت فراتر از هوش است، هوش اغلب به شناسایی همبستگی یا ارتباط دو یا چند متغیر معطوف است، در حالی که اخلاقیت به شناسایی راه حل و رابطه‌ی علت و معلولی تأکید دارد. وی اعتقاد دارد که فرایند خلاق، به تغییر سبک تفکر از تفکر تداعی به تفکر مؤثر و مسبب متمرکز است. تفکر تداعی نیز به همبستگی یا رابطه‌ی بین دو متغیرها اشاره دارد، در حالی که تفکر مؤثر به راه حل مستقیم و شناسایی عوامل سبب ساز تأکید دارد.

یانگ^۶ (۲۰۱۶) ابعاد اخلاقیت را به صورت زیر معرفی می‌نماید:

۱- تلاش برای غلبه بر موانع ۲- تحمل ابهام و پیچیدگی ۳- مسئولیت پذیری ۴- خود پنداری مثبت ۵- تمرکز بر هدف به جای تمرکز بر پاداش ۶- دیدن مشکل ۷- فرار از مرزهای متعارف فکر کردن

از نظر مدینک^۷ (۱۹۶۲) اخلاقیت عبارت است از: شکل دادن به عناصر متداعی به صورت ترکیبات تازه که با الزامات خاصی مطابق است یا به شکلی مفید است. هر چند عناصر ترکیب جدید غیر مشابه تر باشد، فرآیند حل کردن خلاق تر خواهد بود. گیرلین^۸ (۱۹۵۴) معتقد است: اخلاقیت ارائه کیفیت‌های تازه‌ای

پژوهش این است که آیا بین مؤلفه‌های اخلاقیت تورنس با استقرار مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود راد و چگونه می‌توان با ایجاد اخلاقیت در کارکنان، موجب بهبود و استقرار مطلوب مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی را فراهم نمود؟

استرنبرگ^۲ (۲۰۱۵) بیان می‌کند که تورنس سه تعریف برای اخلاقیت ارائه داده است. این تعاریف عبارتند از تعریف پژوهشی، تعریف هنری و تعریف مبتنی بر بقاء. بر اساس تعریف پژوهشی، اخلاقیت عبارت است از فرآیند حس کردن مشکلات، حدس زدن و فرضیه سازی در باره نواقص و ارزیابی این فرضیه‌ها و بالاخره انتقال نتایج و بر اساس تعریف هنری، اخلاقیت عبارت است از میل به دانستن، خواندن به سبک خود، دست دادن و آشتی با آینده، خط زدن اشتباهات و تعریف وابسته به بقاء عبارت است از کنار آمدن فرد با موقعیت‌های دشوار.

استرنبرگ (۲۰۱۵) اخلاقیت را ترکیبی از قدرت، ابتکار، انعطاف پذیری و حساسیت در مواردی که یادگیرنده را قادر می‌سازد خارج از تفکر معمول به نتایج متفاوت و مولد بیاندیشد. استرنبرگ با ارائه نظریه خود مدیریتی ذهنی، رابطه سبک‌های تفکر را با اخلاقیت مورد مطالعه قرار داد. براساس نظریه استرنبرگ، اخلاقیت یک ویژگی شخصیتی نیست که به صورت ذاتی در درون انسان نهفته باشد، بلکه از جمله مواردی است که تحت تأثیر عواملی چون دانش، مهارت و توانایی‌های ذهنی، سبک‌های تفکر دارد و با برنامه‌ریزی مطلوب تقویت و با عدم توجه از بین می‌رود.

رابینسون^۳ (۲۰۱۰) اخلاقیت را همان تمایل و ذوق به ایجادگری و خلق معرفی می‌کند که در همه افراد و در همه سنین به طور بالقوه موجود است و با محیط اجتماعی، فرهنگی، پیوستگی مستقیم و نزدیک دارد. در واقع اخلاقیت یکی از شاخص‌های اصلی و پراهمیت

تولید اثر قابل ملاحظه نمی شود (کاظمی حقیقی، ۱۳۹۳).

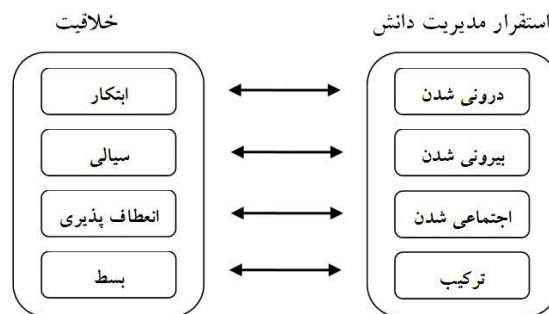
نتایج تحقیقات تورنس و سایرین نشان داده است خلاقیت در تمام فعالیت‌های فردی و گروهی انسان مشاهده می‌گردد. با شدت و ضعف بالقوه و پرورش پذیر در همه انسان‌ها وجود دارد و برای پرورش خلاقیت باید به افراد امکان تفکر داد و آنان را از انجام دادن فعالیت‌های قالبی و از پیش تعیین شده تا حد امکان بر حذر داشت.

در حیطه شناسایی و چستی خلاقیت و نوآوری در سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی پژوهش‌های فراوانی در داخل صورت گرفته، اما متأسفانه باید گفت که پژوهش‌های کمی به مبحث شناسایی و تحلیل درک موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط سنجی آن با متغیرهای جمعیت شناختی پرداخته اند، لذا این مقاله با رویکرد پژوهشی در تحلیل این موضوع پیش خواهد رفت.

در تحقیق حاضر خلاقیت و مؤلفه‌های آن و ارتباط آن با استقرار مدیریت دانش در جامعه مورد مطالعه، یعنی سازمان تأمین اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت. هدف عمده از انجام این پژوهش به کارگیری نظریه‌های خلاقیت و مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد.

مدل مفهومی

این پژوهش بر اساس مدل خلاقیت تورنس (۱۹۶۲) و استقرار مدیریت دانش نوناکا (۱۹۹۵) انجام گردید و مدل ترکیبی پژوهش به شرح زیر می‌باشد:



شکل ۱: مدل خلاقیت برگرفته از مدل تورنس (۱۹۳۲) و مدل نوناکا (۱۹۹۵)

از مفاهیم و معانی است. تایلور^۹ (۱۹۸۸) خلاقیت را شکل دادن تجربه‌ها در سازمان بندی‌های تازه می‌داند. هریگو^{۱۰} (۱۹۹۶) معتقدند که خلاقیت می‌تواند مهمترین ابزار رقابتی مدیران امروزی برای نیل به راه حل‌های جدید و بهتر در حل مشکلات مشتریان و تجارت باشد. بحث خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های نوین امروزی لازمه ای است برای حفظ پویایی و توان سازمان در برخورد با تهدیدها و مخاطرات محیطی و عنصری ضروری برای موفقیت، انطباق پذیری و سازگاری سازمان با شرایط محیطی. بنابراین، سازمان‌های موفق توجه خود را به مقوله خلاقیت معطوف نموده‌اند (کار و جانسون^{۱۱}، ۱۹۹۵). از سوی دیگر استفاده از واژه خلاقیت در محیط کاری تعاریف و تفاسیر متفاوتی دارد. محققان، پژوهشگران و مشاوران سازمانی اغلب این واژه را به گستره‌های از عوامل شامل خصیصه‌ها، مهارت‌های ادراکی، رفتارها، توانایی‌ها، فناوری‌ها، قدرت‌دهی و فرآیند تجربه اندوزی یا تاثیرات خارجی نسبت می‌دهند. عدم اجماع در تعریف از این مفهوم، سازمانها را مجبور نموده که برای تشویق مقوله خلاقیت سازمانی، دامنه‌هایی از عوامل مختلف راشناسایی و تحلیل نمایند. (گوندرای و کیکول^{۱۲}، ۱۹۹۴).

متداول ترین برداشت از خلاقیت عبارت است از اینکه فرد فکری نو و متفاوت ارائه دهد. خلاقیت را می‌توان با تولید یا خلق اثر نو و متفاوت ارزیابی کرد، اما باید به خاطر داشت که هر خلاقیتی لزوماً منجر به

فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

- ۱- بین مؤلفه‌های اخلاقی مدیریت دانش و اخلاقی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.
- ۲- میزان استقرار مؤلفه‌های مدیریت دانش در حدمطلوب است.
- ۳- میزان اخلاقی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی در حد مطلوب است.

برای تبیین رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون و برای تبیین وضعیت موجود متغیرها آزمون t تک نمونه ای و برای مقایسه متغیرها بر اساس جنسیت از آزمون t دو نمونه ای مستقل استفاده گردید و برای مقایسه متغیرها بر اساس پاسخگویان با مدارک تحصیلی مختلف از آزمون آنالیز واریانس دو راهه استفاده گردید.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد که نتایج آن می‌تواند سازمان را در استقرار و پیاده سازی مدیریت دانش یاری نماید. جامعه آماری این تحقیق را کارشناسان ارشد سازمان تأمین اجتماعی تشکیل می‌باشند که تعداد آنها ۱۰۰۰ نفر می‌باشند که ۲۸۰ نفر با استفاده از روش تصادفی و از طریق فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب گردیدند.

در این پژوهش برای اندازه گیری مدیریت دانش از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش نوناکا و برای اندازه گیری اخلاقی از پرسشنامه استاندارد اخلاقی تورنس استفاده گردیده است.

در تحقیق حاضر پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید. پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در مورد مؤلفه‌های مدیریت دانش $\alpha=0/918$ اخلاقی $\alpha=0/905$ مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق از قابلیت اعتماد قابل قبولی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش خلاصه یافته‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- با توجه به نتایج آزمون همبستگی، ضریب همبستگی بین مؤلفه ابتکار و استقرار مدیریت دانش برابر $(r = .992)$ برابر می‌باشد و ضریب همبستگی بین مؤلفه سیالی و استقرار مدیریت دانش برابر $(r = .335)$ می‌باشد و ضریب همبستگی بین مؤلفه انعطاف و استقرار مدیریت دانش برابر $(r = .204)$ می‌باشد و ضریب همبستگی بین مؤلفه بسط و استقرار مدیریت دانش برابر $(r = .176)$ می‌باشد و ضریب همبستگی بین مجموع مؤلفه‌های استقرار مدیریت دانش و اخلاقی برابر $(r = .813)$ می‌باشد.
- بنابراین بین مؤلفه‌های ابتکار، سیالی، انعطاف و بسط و مجموع مؤلفه‌های اخلاقی و استقرار مدیریت دانش رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین مجموع اخلاقی و استقرار مدیریت دانش رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

جدول ۱: جدول ضریب همبستگی اخلاقی و مؤلفه‌های آن با استقرار مدیریت دانش

استقرار مدیریت دانش		
ضریب همبستگی	سطح معنی داری	
۰/۹۹۲	۰/۰۰۰	ابتکار
۰/۳۳۵	۰/۰۰۰	سیالی
۰/۲۰۴	۰/۰۰۰	انعطاف
۰/۱۷۶	۰/۰۰۰	بسط
۰/۸۱۳	۰/۰۰۰	اخلاقی

که بیانگر این است که مؤلفه‌های ابتکار، سیالی، انعطاف پذیری و بسط با استقرار مدیریت دانش رابطه معنی داری داشته و برای استقرار مدیریت دانش در سازمان باید مورد توجه قرار گیرند.

نتیجه این تحقیق با تحقیقات خاتمی (۱۳۹۳)، غلامیان (۱۳۹۲)، پاسداری (۱۳۹۲)، رحیمی (۱۳۸۵)، الهی (۱۳۸۷)، اسلاتر (۲۰۱۵)، دونالد (۲۰۱۰)، فوگیت و همکاران (۲۰۰۸)، استرنبرگ (۲۰۱۰) و اندرسون (۲۰۰) همخوانی دارد زیرا آن‌ها بیان کردند که بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های خلاقیت رابطه وجود دارد و ابتکار و نوآوری بیشترین نقش را در استقرار مدیریت دانش دارد. از طرف دیگر نتیجه این تحقیق با یافته‌های کاظمی (۱۳۹۳)، میرزایی (۱۳۹۲) و رابرت (۲۰۱۲)، پاریز (۲۰۰۷)، بت (۲۰۰۱) تفاوت دارد. زیرا آن‌ها علی‌رغم تأکید بر رابطه خلاقیت و مدیریت دانش، بیان نمودند که انعطاف پذیری بیشترین تأثیر را در مدیریت دانش دارد.

در پایان برخی از پیشنهادها که بر اساس یافته‌های تحقیق حاصل شده است اشاره می‌گردد:

۱- نظام آموزشی در مدارس و دانشگاه‌ها، در زمینه استقرار مدیریت دانش به منظور بهبود و اثربخشی فعالیت‌های خود سرمایه‌گذاری نمایند.

۲- با بستر سازی و فرهنگ سازی مناسب شرایط استقرار مدیریت دانش را فراهم نمایند و زمینه تسهیم و اشتراک دانش را فراهم نمایند.

۳- با توجه به وجود رابطه بین خلاقیت و مؤلفه‌های آن از جمله ابتکار و نوآوری، برنامه‌ریزی لازم در خصوص حمایت و تشویق ابتکار و نوآوری و آموزش مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و ابتکار و نوآوری ضمن ارتقاء سطح نوآوری و ابتکار زمینه‌های استقرار و توسعه مدیریت دانش را فراهم نمایند. این امر موجب افزایش میزان آمادگی و توانایی کارکنان و سازمان برای استقرار مدیریت دانش خواهد شد.

۲- با توجه به شاخص‌های توصیفی نتایج آزمون t تک نمونه ای ($\bar{X} = 3.3387$) می‌باشد و با توجه به اینکه ($Sig = .000$) تفاوت معنی داری بین میانگین محاسبه شده و میانگین نظری ($\mu = 3$) وجود دارد. به عبارت دیگر متغیر استقرار مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد.

۳- با توجه به نتایج آزمون t تک نمونه ای مقدار میانگین برابر ($\bar{X} = 2.7495$) می‌باشد و با توجه به اینکه ($Sig = .000$) تفاوت معنی داری بین میانگین محاسبه شده و میانگین نظری ($\mu = 2$) وجود دارد. به عبارت دیگر متغیر خلاقیت در سازمان تأمین اجتماعی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

همچنین با توجه به اینکه تفاوت معنی داری بین میانگین محاسبه شده متغیر استقرار مدیریت دانش که برابر ($\bar{X} = 3.3387$) می‌باشد و میانگین نظری ($\mu = 3$) وجود دارد، بنابر این متغیر استقرار مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی وضعیت نسبتاً مطلوبی دارد. همچنین با توجه به اینکه تفاوت معنی داری بین میانگین محاسبه شده متغیر خلاقیت که برابر ($\bar{X} = 2.7495$) می‌باشد و میانگین نظری ($\mu = 2$) وجود دارد، بنابر این متغیر خلاقیت در سازمان تأمین اجتماعی وضعیت نسبتاً مطلوبی دارد.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، همبستگی بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های ابتکار، سیالی، انعطاف پذیری و بسط به ترتیب برابر ($r = .992$)، ($r = .335$)، ($r = .204$)، ($r = .176$) برابر می‌باشند که بیشترین همبستگی مربوط به ابتکار می‌باشد که بیانگر این است که برای استقرار مدیریت دانش، باید توانایی ابتکار کارکنان مورد توجه و مورد تشویق قرار گیرد. همبستگی بین مجموع مؤلفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت برابر ($r = .813$) می‌باشد

منابع و مأخذ

- ابطحی، سید حسین، صلواتی، عادل. ۱۳۸۵. مدیریت دانش در سازمان، انتشارات پیوند نو، چاپ اول، تهران.
- اخوان، پیمان و حیدری، صفا ناز. ۱۳۸۶. مدیریت دانش مشتری، رویکردی برای کسب مزیت رقابتی، نشریه مدیریت فردا، سال پنجم، شماره ۱۸، صفحه ۲۴ تا ۴۰.
- اخوان، پیمان و مصطفی جعفری. ۱۳۸۴. ناکامی مدیریت در سازمانها. تدبیر. شماره. ۱۶۱.
- انواری رستمی، علی اصغر، شهانی، بهنام. ۱۳۸۸. مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده؛ تحلیلی بر نقش مستندسازی دانش و تجربه، نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۱، شماره ۲.
- الوانی، مهدی. ۱۳۸۸. مدیریت عمومی، نشر نی، چاپ سی و ششم، تهران.
- الوانی، مهدی، زارعی متین، حسن، پاشازاده، یوسف. ۱۳۸۸. طراحی و تبیین مدل تولید و تسهیم دانش در دانشگاه، مجله مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی، سال سیزدهم، شماره ۴.
- اعرابی، محمد، موسوی، سعید. ۱۳۸۹. استراتژی دانش، ناشر مهکامه، چاپ اول، الهیان، علی، زواری، محمد ابراهیم. ۱۳۸۸. هوش سازمانی؛ خاستگاه هوش کسب و کار، مجله تدبیر، شماره ۲۰۸.
- حسن زاده، محمد. ۱۳۸۶. مدیریت دانش: مفاهیم و زیرساخت ها. تهران: کتابدار.
- رابینز، استیفن. ۱۳۸۷. مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ بیستم.
- شریف زاده، فتاح، بودایی، حسن. ۱۳۸۷. مدیریت دانش در سازمان‌های اداری، تولیدی و خدماتی، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبایی، چاپ اول، تهران.
- قلیچ لی، بهروز. ۱۳۸۸. مدیریت دانش فرآیند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب و کارها، تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.
- کریمی، مسعود و اسفیدانی، محمد. ۱۳۸۳. مدیریت دانش در سازمان ها. مجله روش، شماره ۸۷، صص ۵۷-۵۲.
- نعمتی، محمد علی. ۱۳۸۵. مدیریت دانش، فرهنگ و آموزش عالی، فصلنامه رشد نوآوری فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، شماره ۷، صفحه ۳۵ تا ۲۵.
- نیازآذری، کیومرث و عمویی، فتانه. ۱۳۸۶. عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران، مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره چهاردهم، صفحه ۹۳ تا ۱۰۶.
- یاریگر روش، حسن. ۱۳۸۳. مدیریت دانش، سازمان‌های دانش، کارکنان دانش. مجله مدیریت، شماره ۹۰-۸۹ صص ۶۳-۶۱.
- Adli F. knowledge management to wards higher knowledge. Farashenakhti andishe publication 2005; 6 (3): 44-50. Persian.
- Akhavan P , Oliver A, Dastranje Mamaghani N, Saghafi F. Developed a Knowledge management cycle Processes Bravaml effective Knowledge management Success. Science and Technology Policy 2010; 8 (7): 54-62. Persian
- Akhavan P, Jafari M, Fathian M. Critical success factors of knowledge management systems: a multi -case analysis. European Business Review 2006; 18 (2):97-113.
- Bhatt, G.D. (2001). Knowledge management in organization: examining the interaction between technologies, techniques, and people, Journal of knowledge management, vol.5, No.1, pp: 68-75.
- Bhatt, G.D. (2001). knowledge management in organization: examining the interaction between technologies, techniques and people, journal of knowledge management. Vol.5, No, 1, pp, 68-75.
- Choi, Y. S. (2000). An empirical study of factors affecting successful implementation of knowledge management. University of Nebraska.
- D. I. Sensuse, and Lukman, Knowledge Management Model and Strategy of Genetic Resources and Traditional Knowledge in Indonesia, IJCSI International Journal of

- should know. FL: Boca Roton, CRC Press. management, vol.15, pp: 15-28.
- Mir Ghafoor S, Farhang Nejad MA, Sadeghi Z. Evaluation of health Mikrdbkhsh city yazd applying knowledge management process. Health Management 2010; 13 (39): 79-88. Persian.
- Robert J. Sternberg, R. J. The Assessment of Creativity: An Investment-Based Approach ,Creativity Research Journal,24 (1), 3-12, 2012.
- Soo, C. W., and et al. (2002). Knowledge management: philosophy, processes and pitfalls. California Management Review , 44 (4): 129-150.
- Townley, C. T. (2001). Knowledge management and academic libraries. College and Research Libraries, 62 (1): 44-57.
- Wong KY, Aspinwall E. An empirical study of the important factors for knowledge - management adoption in the SME sector. Journal of Knowledge Management 2005; 9 (3): 64-82.
- Computer Science Issues, Vol. 9, Issue 2, No 2, March, 2012.
- Damanpour, F. (1997). Theories of organizational structure and innovation adoption. Journal of engineering and technology.
- Davenport TH, Probst GJB. The rise of knowledge towards attention management. Journal Knowledge Management 2001;5 (3): 212-222.
- Davenport, T., and Laurence.H. P. (1998). Working knowledge: new organizations manage what they know. Boston, Ma: Harvard Business School.
- Davenport, T.H. & Prusak, L. (1998). Working Knowledge: How organizations manage what they know. Harvard businness school press, boston.
- Gabora, L. & Kauffman, S. (2016). Toward an evolutionary-predictive foundation for creativity. Psychonomic Bulletin & Review, 23 (2), 632-639.
- Gabora, L., & Leijnen, S. (2013). The relationship between creativity, imitation, and cultural diversity. International Journal of Software and Informatics, 7 (4), 615-627.
- Gamble, p & john, B.W. (2001), Knowledge management. New york: Kongan page limited. P:16.
- Gold, A. H., Maltotra,A.,and Segars,A. H. (2001). knowledge management: an organizational capabilities persp ective. Journal of Management Information Systems, 18 (1): 185-214.
- Helo,P.,Takala,J.,&Phusavat,K. (2009).Productivity measurementfor knowledge work in research and development.International Journal of Productivity and Quality Management, 4 (1), 39-54.
- Hung Y C, Huang S, Mlin G, Tsai ML. Critical Factors in Adopting a Knowledge Management System for the Pharmaceutical Industry 2005; 105 (2): 164-168.
- Lee, Y. C., and Lee,S. K. (2007). Capabilities processes and performance of knowledge management: A structural approach. Human actors and Ergonomics in Manufacturing, 17 (1): 21-41.
- Li, J. & Rotgans, J. (2011). Creativity Self-Efficacy Scale as a Predictor for Classroom Behavior in a Chinese Student Context. Open Education Journal, 4, 90-94.
- Liebowitz, J. (1999). Key ingredients to the success of an organization's knowledge management strategy. Knowledge and Process Management, 6 (1): 37-40.
- Liebowitz, J., and Beckman,T. (1998). Knowledge organizations: what every manager

یادداشت‌ها

- ¹ Cheng & Chung.
² Sternberg
³ Robinson
⁴ Sternberg & O'Hara
⁵ Gabora
⁶ Young
⁷ Mednick
⁸ Ghiselin
⁹ Taglor
¹⁰ herbiggo
¹¹ caro jansoon
¹² Gondray & kicol