

رابطه نگرش به مدیریت دانش و خلاقیت در مدیران و کارکنان فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران

جواد شهلائی^۱

چکیده

هدف: هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه نگرش به مدیریت دانش و خلاقیت در بین مدیران و کارکنان فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران است.

روش: روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را ۹۲ نفر از مدیران و کارکنان فدراسیون والیبال تشکیل می‌داد که به دلیل محدودیت جامعه، نمونه برابر با جامعه تعیین شد و از این تعداد ۷۴ نفر پرسشنامه را تکمیل کردند. داده‌های پژوهش از طریق دو پرسشنامه استاندارد خلاقیت تورنس و مدیریت دانش که پس از پایایی ($\alpha = .864$) و روایی مورد استفاده قرار گرفت جمع‌آوری شدند.

یافته‌ها: نتایج آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن نشان داد متغیر نگرش به مدیریت دانش با خلاقیت ارتباط آماری مثبت و معنا داری دارد، همچنین با توجه به نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای، اعضای فدراسیون از نگرش مطلوبی به مدیریت دانش برخوردار بودند ولی از نظر خلاقیت در سطح مطلوبی قرار نداشتند.

نتیجه‌گیری: از مجموع یافته‌ها چنین نتیجه‌گیری می‌شود که نگرش بالا نسبت به مدیریت دانش می‌تواند با خلاقیت بیشتر مدیران همراه باشد؛ لذا با توجه به وجود رابطه مثبت و معنادار بین خلاقیت و نگرش به مدیریت دانش، می‌توان ضعف خلاقیت در فدراسیون را که ناشی از ضعف در عناصر سیالی، ابتکار، انعطاف‌پذیری و بسط است؛ با تقویت در عناصر مدیریت دانش (تعیین اهداف دانش، شناسایی دانش، توسعه دانش، اشتراک دانش، بهره‌گیری از دانش، نگهداری دانش و ارزیابی دانش) بهبود بخشید.

کلیدواژه‌ها: خلاقیت، مدیریت دانش، فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران.

مقدمه

با تغییرات سریع و مداوم فن آوری اطلاعات و اینترنت، مدل‌های سنتی کسب و کار مجبورند برای بقا با محیط سازگاری یابند و به منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی در اقتصاد جهانی، سازمان‌های امروزی نیاز دارند که به طور مؤثر به سوی منابع دانش حرکت کنند. این جهان‌گرایی و رقابت موجب شد تا دانش به عنوان ارزشمندترین منبع راهبردی شناخته شود و توانایی سازمان به منظور کاربرد دانش برای استفاده از فرصت‌های بازار و حل مسأله، مهم‌ترین توانایی آن محسوب شود. دانش یکی از حیاتی‌ترین منابع رقابت‌های سازمانی است. به‌هرحال مشخص شده که دانش سازمانی ممکن است از کل دارایی‌های سازمان مهم‌تر باشد (گودرزی و همکاران، ۱۳۸۷).

سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که به ایجاد دانش جدید می‌پردازند، آن را به شکلی گسترده در سراسر سازمان خود توزیع می‌کنند و به‌سرعت این دانش جدید را به فن آوری‌ها و محصولات جدید تبدیل می‌کنند (تقوی و شفیع‌زاده، ۱۳۸۸). از آنجا که عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فن آوری‌هاست، عصری که ساختار آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش‌گرا به جای نیروی عملکردی است، سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند و این امر توسط مدیران و کارکنان خلاق امکان‌پذیر است (فتحیان و همکاران، ۱۳۸۴). ارنست دیل^۱ (۱۹۸۶) بر این باور است که داشتن مدیران خلاق و نوآور، شاید بهترین عامل در تضمین بقای سازمان برای ارائه اندیشه جدید و بکر باشد (عامری و همکاران، ۱۳۸۱).

در این راستا خلاقیت را می‌توان عمده‌ترین وجه مشخصه بشر دانست که آن را از هوش مصنوعی جدا می‌سازد و به آن حالتی برتر و ممتاز می‌بخشد. در سازمان‌های امروز، نیروی

1 - Ernest dill

انسانی پیش از آنکه از لحاظ قوای کاری مورد توجه باشد، از لحاظ توان فکری حائز اهمیت است (فخریان، ۱۳۸۱). تجارب گذشته نمایانگر این واقعیت است که سازمان‌ها و کشورها تغییر نمی‌کنند بلکه فقط افراد تغییر می‌یابند. هنگامی که افراد به تعداد کافی به جهانی خلاق اعتقاد یابند و بر طبق آن زندگی کنند سازمان‌ها و کشورها نیز چنین خواهند کرد و اگر به تجدید حیات تمدنمان معتقدیم پس بدیهی است که این رنسانس را باید از خزانه قلبمان آغاز کنیم و نمی‌توانیم منتظر بمانیم تا اجتماع تغییر کند یا نهادها و سازمان‌هایمان دگرگون شوند. باید به عنوان افراد، خود برای دگرگون‌سازی شخصی‌مان ایفای مسئولیت کنیم (اصانلو، ۱۳۸۳). همان‌طور که مشخص است مدیریت دانش سازمانی، یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت شرکت‌ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است.

هولت^۱ (۱۹۹۳)، مدیریت دانش را به عنوان فرآیند سازمان‌دهی شده و سیستمیک ایجاد و دسته‌بندی اطلاعات به همراه استفاده از دانش ضمنی برای دستیابی به یک مزیت رقابتی در بازار تعریف می‌کند. اهمیت فزاینده دانش در عصر حاضر، سازمان‌ها را ناگزیر می‌سازد تا نسبت به معانی چون خلاقیت تکنیک، خلاقیت در محصول یا فرآیند و خلاقیت سازمانی یا استراتژیک با تعمقی بیشتر بیندیشند.

در کشورمان نیز با نگاهی به چشم انداز بیست ساله و برنامه پنج ساله چهارم توسعه در می‌یابیم که بدون توجه به سرمایه‌های فکری، دانش، خلاقیت^۲ نیروی انسانی و امکانات موجود، دستیابی به اهداف امکان‌پذیر نیست. در برنامه چهارم توسعه کشور، عنصر دانایی به عنوان رکن اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی معرفی شده است (تقوی و شفیع‌زاده، ۱۳۸۸).

با در نظر گرفتن اینکه امروزه در مدیریت سازمانی، خلاقیت به عنوان یکی بارزترین موضوعات مورد توجه است دیگر نمی‌توان خلاقیت را تنها به عنوان یک ویژگی دانست که داشتن آن از نداشتنش بهتر است و یا فقط در بعضی افراد شاخص یافت می‌شود، بلکه برای

1 -holt

2 -Creativity

بقا در صحنه رقابت و حفظ موقعیت پیشتازانه سازمان‌هایی که رهبری کسب و کار را دارا هستند بحث از خلاقیت و نوآوری یک امر مهم و حیاتی است؛ زیرا سازمان‌ها محیط‌های باز اجتماعی هستند و تنوع و سرعت تغییرات به حدی است که واکنش‌های سنتی به چنان تغییرات و تحولات پیچیده محیطی مناسب و کافی نیست (فخریان، ۱۳۸۱).

به طور کلی پرداختن به موضوع خلاقیت از آن جهت مهم به نظر می‌رسد که واقعاً سهم بزرگی از جریان پیشرفت‌های علمی صنعتی در دنیا، دستاوردهای تمدن بشری، آسایش و شکوه زندگی انسان محصول تفکر خلاقانه محسوب می‌شود (رمضانی، ۱۳۸۸). لذا در عصر حاضر، سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی، استفاده از فرصت‌های احتمالی و دستیابی به اهداف سازمانی ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی را شناسایی کرده، مسائل و ابعاد مختلف سازمانی را موشکافی نمایند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت پردازند. سازمان‌های ورزشی نیز به عنوان بخشی از سازمان‌های حاضر که نقش مهمی در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد داشته، نیز از این قائله مستثنی نیست و مدیران ورزشی این بار را بر دوش می‌کشند. مدیران ورزشی باید موجبات حرکت رو به جلو و نیز سیر صعودی دستیابی به اهداف سازمانی را در سازمان‌های ورزشی فراهم آورند و این امر نیازمند گسترش مدیریت دانش در سازمان و به کارگیری خلاقیت هست (عامری و همکاران، ۱۳۸۷). بی‌تردید در عصر حاضر که همه‌چیز به سوی شناخت و همگرایی میل می‌کند و تشکیل هر سازمان، از ساده‌ترین تا پیچیده‌ترین نوع آن، ناگزیر از تنظیم رفتار حاکم بر اداره آن است، مبحث مدیریت دانش و رابطه آن با خلاقیت نمی‌تواند از این همگرایی و تلاش در جهت رسیدن به اثربخشی بهینه به دور باشد. بدیهی است که مدیریت دانش و خلاقیت مدیران، تأثیر شگرفی در حیات سازمان به‌جا می‌گذارد و تداوم حیات سازمان‌ها در مقابل تغییرات و تحولات به توان فکری و انتزاعی مدیران بستگی دارد. به عبارت دیگر مدیران به عنوان اداره‌کنندگان وضعیت رو به رشد سازمان‌ها نقش کلیدی را ایفا می‌نمایند. لذا بررسی ارتباط نگرش به مدیریت دانش و خلاقیت مدیران و کارکنان فدراسیون والیبال جمهوری

اسلامی ایران، به عنوان عوامل تأثیرگذار در این رشته پرمخاطب، بیش از هر زمان دیگری ضرورت پیدا می‌کند.

تحقیق حاضر با توجه به اهمیت و نقش مدیریت دانش و رابطه آن با خلاقیت در بالندگی سازمان‌ها، بر آن است تا چگونگی ارتباط این مفاهیم را در فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران مورد بررسی و تجزیه و تحلیل داده و با روشن شدن رابطه مدیریت دانش و خلاقیت مدیران و کارکنان فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران بتواند گامی کوچک در جهت توسعه رفتار و عملکرد مدیریتی سازمان‌های ورزشی باشد.

با این وجود، هدف کلی این تحقیق، بررسی رابطه بین نگرش به مدیریت دانش و میزان خلاقیت مدیران و کارکنان فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران است و از اهداف دیگر آن می‌توان به وارد زیر اشاره کرد:

- ۱- بررسی سطح خلاقیت مدیران و کارکنان فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران؛
- ۲- بررسی نگرش مدیران و کارکنان فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران به مدیریت دانش؛

با توجه به اهداف ذکر شده، فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

- ۱- بین نگرش به مدیریت دانش و میزان خلاقیت و کارکنان فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- میزان خلاقیت مدیران و کارکنان فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران در سطح مطلوبی قرار دارد
- ۳- نگرش مدیران و کارکنان فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران به مدیریت دانش در سطح مطلوبی قرار دارد..

روش پژوهش

این تحقیق بر حسب نحوه گردآوری داده ها، یک تحقیق توصیفی همبستگی است. اطلاعات مورد نیاز در این پژوهش، بر اساس روش های اسنادی، مطالعه کتاب و مرور نمونه های تحقیقات انجام شد.

جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق، مشتمل بر تمامی اعضای فدراسیون والیبال ایران است که در سال ۱۳۹۴ در استخدام فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران هستند. این افراد در مجموع ۹۲ نفر می باشند. بنا به محدود بودن جامعه آماری حجم نمونه انتخاب شده، کل جامعه به عنوان نمونه انتخاب شد.

قلمرو تحقیق

- قلمرو مکانی: فدراسیون والیبال.
- قلمرو زمانی: خردادماه سال ۱۳۹۴ و همچنین زمان توزیع پرسشنامه ها ملاک است.
- قلمرو موضوعی: این تحقیق در قلمرو مدیریت رفتار سازمانی قرار دارد.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده های تحقیق، از آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن و آزمون t تک نمونه ای با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شده است.

ابزارهای اندازه گیری پژوهش

پرسشنامه خلاقیت تورنس: این پرسشنامه توسط عابدی (۱۳۷۲) ساخته و معرفی شده است. این آزمون در واقع چهار عامل تشکیل دهنده خلاقیت؛ یعنی سیالی، ابتکار، انعطاف و بسط را مورد سنجش قرار می دهد. سؤال های ۱ تا ۲۲ عامل سیالی، ۲۳ تا ۳۳ عامل بسط، ۳۴ تا ۴۹ عامل ابتکار و ۵۰ تا ۶۰ عامل انعطاف پذیری را می سنجد. البته هر یک از این دسته سؤالات

در واقع یک خرده آزمون را تشکیل می‌دهند. طبق تحقیق دکتر عابدی آزمون خلاقیت مورد نظر از نظر روایی همزمان با اجرای آزمون اصلی خلاقیت تورنس، نتایج معنی داری از همبستگی بین عوامل چهارگانه هر دو آزمون به دست آمده است. مثلاً همبستگی بین دو خرده آزمون ابتکار ($r=0/497$) و بین دو خرده آزمون سیالی ($r=0/468$) بوده است.

پرسشنامه سنجش نگرش به مدیریت دانش: امیدی (۱۳۸۵) این پرسشنامه را بر اساس مدل پایه‌های ساختمان دانش که توسط پروبست، روب و رمهاردت (۲۰۰۲) نام‌گذاری شده، در دانشگاه فردوسی مشهد طراحی کرده است. با توجه به جنبه کاربردی‌تر این مدل به عنوان مدل نسبتاً کاملی که نکات مثبت همه مدل‌ها را تقریباً دربرمی‌گیرد. طراحان مدل یاد شده، مدیریت دانش را به صورت سیکل دینامیکی می‌بینند که در چرخش دائم است. مراحل این مدل شامل هشت جزء، متشکل از دو سیکل؛ درونی و بیرونی است. سیکل درونی به وسیله بلوک‌های: کشف (شناسایی)، کسب، توسعه، تسهیم، کاربرد (بهره برداری) و نگهداری از دانش شناخته می‌شود. سیکل بیرونی شامل بلوک‌های اهداف دانش و ارزیابی آن است که سیکل مدیریت دانش را مشخص می‌کند (افرازه، ۱۳۸۴). این پرسشنامه شامل ۶۵ سؤال است که هر عنصر مدیریت دانش ۷ سؤال را به خود اختصاص می‌دهد. اهداف دانش سؤالات ۷-۱، شناسایی دانش ۸-۱۴، اکتساب دانش ۱۵-۲۱، توسعه دانش ۲۲-۲۸، اشتراک و توزیع دانش ۲۹-۳۵، بهره‌گیری از دانش ۳۶-۴۲، نگهداری از دانش ۴۳-۴۹ و ارزیابی دانش ۵۰-۵۰.

جدول ۱. بررسی اعتبار پرسشنامه‌های مدیریت دانش و خلاقیت در نمونه مورد مطالعه

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۰.۸۶۴
خلاقیت	۰.۸۸۱

یافته های پژوهش

در این بخش به تجزیه و تحلیل داده‌ها و استخراج نتایج پرداخته می‌شود. ابتدا توصیف داده‌ها و ویژگی‌های جمعیت شناختی و سپس نتایج اجرای آزمون‌ها مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار می‌گیرد و اطلاعات مربوط به آزمون فرضیه‌ها بر اساس روهای آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی، رتبه اسپیرمن، آزمون کلموگروف اسمیرنوف، آزمون t تک نمونه‌ای مورد بررسی قرار گرفته است.

اطلاعات جمعیت شناختی در مطالعه حاضر نشان داده است که افراد فدراسیون را از نظر جنسیت ۸۲/۴۳٪ درصد را مرد و ۱۷/۵۷٪ را زن به خود اختصاص داده اند. از نظر مدرک تحصیلی، ۱۸/۹۲٪ افراد دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم، ۳۷/۸۴٪ افراد دارای مدرک کارشناسی، ۳۵/۱۴٪ افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۸/۱۱٪ درصد افراد دارای مدرک دکترا و بالاتر بودند. از نظر سابقه خدمت، ۱۲ درصد افراد دارای سابقه خدمت بین ۱ تا ۵ سال بوده اند و همچنین ۱۸ درصد افراد بین ۶ تا ۱۰ سال و ۱۷ درصد افراد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۹ درصد افراد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و در نهایت ۲۱ درصد دارای سابقه خدمت بالای ۲۰ سال بوده اند.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه ۱: بین نگرش به مدیریت دانش و میزان خلاقیت در فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران رابطه معنی داری وجود دارد.

با استفاده از ضریب همبستگی رتبه اسپیرمن، به بررسی رابطه بین نگرش به مدیریت دانش و خلاقیت پرداخته شد.

جدول ۲. نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن بین عناصر نگرش به مدیریت دانش و خلاقیت^۱

متغیر	عنصر سیالی	عنصر بسط	عنصر ابتکار	عنصر انعطاف پذیری	خلاقیت کل
اهداف دانش	۰/۲۷۱*	۰/۲۸۰*	۰/۳۵۹**	۰/۴۲۰**	۰/۴۲۹**
شناسایی دانش	۰/۰۱۹	۰/۰۱۶	۰/۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
اكتساب دانش	۰/۳۱۵**	۰/۰۱۹	۰/۳۳۲**	۰/۴۱۲**	۰/۴۱۳
توسعه دانش	۰/۰۰۷	۰/۱۲۵	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
اشتراک دانش	۰/۲۱۸	۰/۰۸	۰/۲۳۲	۰/۳۴۱**	۰/۳۰۳
بهره‌گیری از دانش	۰/۰۶۴	۰/۵۰۲	۰/۰۴۷	۰/۰۰۳	۰/۰۰۹
نگهداری دانش	۰/۲۳۷	۰/۱۳۴	۰/۲۶۰*	۰/۴۲۵**	۰/۳۰۵
ارزیابی دانش	۰/۰۴۳	۰/۰۲۵۶	۰/۰۲۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۸
نگرش به مدیریت دانش	۰/۲۳۷	۰/۰۵۳	۰/۲۰۸	۰/۳۱۴**	۰/۲۳۹

از جدول فوق استنباط می‌شود که بین نگرش به مدیریت دانش و خلاقیت در سطح $\alpha=0/01$ رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد. پس با اطمینان ۹۹٪ فرض پژوهش تأیید و فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر نگرش بالا نسبت به مدیریت دانش می‌تواند با خلاقیت بیشتر مدیران همراه باشد.

همچنین در سطح $\alpha \leq 0/05$ بین مؤلفه‌های زیر معنی دار و مثبت وجود دارد: عنصر اکتساب دانش از بین عناصر خلاقیت، تنها با عنصر ابتکار و عنصر اشتراک دانش با عنصر سیالی رابطه‌ی معنا داری را نشان دادند. عنصر اهداف دانش با عناصر سیالی و بسط و توسعه دانش با عناصر سیالی و ابتکار، وجود رابطه مثبت و معنی دار را تأیید کردند. همچنین ارزیابی دانش با خلاقیت کل و مدیریت دانش با عنصر بسط در سطح $\alpha \leq 0/05$ رابطه معنا

۱- *معنی داری در سطح $\alpha \leq 0/05$ ، **معنی داری در سطح $\alpha \leq 0/01$

داری داشتند. بین عناصر اکتساب دانش، اشتراک دانش و توسعه دانش با عنصر انعطاف-پذیری و خلاقیت کل رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ارزیابی دانش با عناصر ابتکار و انعطاف‌پذیری در این سطح رابطه معنادار وجود دارد. اهداف دانش نیز با عناصر ابتکار، انعطاف‌پذیری و خلاقیت کل رابطه معناداری را نشان دادند. عنصر شناسایی دانش و مدیریت دانش کل، هر دو با عناصر سیالی ابتکار، انعطاف‌پذیری و خلاقیت کل رابطه معنی دار و مثبتی نشان دادند. عنصر بهره‌گیری از دانش با هیچ یک از عناصر خلاقیت رابطه مثبت و معنادار را نشان نداد.

فرضیه ۲: میانگین خلاقیت در فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران برابر ۸۵ نیست (سطح مطلوب برابر یا بیشتر از ۸۵ است).

جدول ۳. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه برحسب میزان خلاقیت

درصد	فراوانی	خلاقیت
۱.۴	۱	بسیار زیاد
۳۲/۴	۲۴	زیاد
۲۹/۷	۲۲	متوسط
۲۸/۴	۲۱	کم
۸/۱	۶	بسیار کم
۱۰۰	۷۴	جمع

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که میزان خلاقیت تنها ۸/۳۳ درصد افراد از سطح متوسط بالاتر بوده و بقیه در سطح متوسط و کمتر بوده اند.

جدول ۴. حداقل، حداکثر و میانگین عوامل تشکیل دهنده خلاقیت

عامل	امتیاز کل	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین امتیاز کل
سیالی	۴۴	۱۸	۴۳	۳۲/۲۲	۴/۷۰	۰/۷۳
بسط	۳۲	۵	۲۰	۱۲/۲۸	۳/۷۲	۰/۵۶
ابتکار	۳۲	۸	۲۹	۲۱/۲۸	۴/۵۴	۰/۶۷
انعطاف	۲۲	۹	۲۲	۱۵/۱۳	۲/۷۶	۰/۶۹
خلاقیت کل	۱۲۰	۴۹	۱۰۸	۸۰/۹۱	۱۲/۶۴	۰/۶۷

با توجه به نتایج جدول فوق، بین عوامل تشکیل دهنده خلاقیت جامعه تحقیق در عنصر سیالی بیشترین و در عنصر بسط کمترین امتیاز را کسب نموده‌اند.

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش، از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده که نتایج آن نشان داد که توزیع داده نرمال بوده، لذا جهت آزمون فرضیه می‌توان از آزمون t تک نمونه استفاده نمود.

جدول ۵. بررسی سطح مطلوب خلاقیت با استفاده از آزمون t تک نمونه ای

مقدار احتمال	درجه آزادی	آماره t	انحراف معیار	میانگین	تعداد داده‌ها
۰/۰۰۷	۷۳	-۲/۷۷	۱۲/۶۴	۸۰/۹۱	۷۴

نتایج جدول بالا حاکی از رد فرض صفر است، به عبارت دیگر بین میانگین به دست آمده با امتیاز ۸۵ اختلاف معناداری وجود دارد که منفی بودن آماره t نشان از کمتر بودن میانگین به دست آمده و در نتیجه پایین بودن سطح امتیاز خلاقیت افراد است؛ بنابراین می‌توان اظهار نمود که اعضای فدراسیون در سطح مطلوبی نیستند.

فرضیه ۳: نگرش به مدیریت دانش در فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران در سطح مطلوبی است.

جدول ۶. حداقل، حداکثر و میانگین نمره عناصر نگرش به مدیریت دانش

عناصر	امتیاز کل	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
اهداف دانش	۳۵	۲۱	۳۲	۲۷/۶۳	۲/۶۲
شناسایی دانش	۳۵	۲۱	۳۲	۲۸/۳۲	۲/۳۴
اکتساب دانش	۳۵	۱۸	۲۸	۲۵/۳۲	۱/۸۸
توسعه دانش	۳۵	۲۸	۳۵	۳۲/۴۳	۱/۶۰
اشتراک دانش	۳۵	۲۸	۳۵	۳۳/۰۴	۱/۸۸
بهره‌گیری از دانش	۳۵	۲۰	۳۴	۳۰/۵۴	۲/۲۳
نگهداری دانش	۳۵	۲۱	۳۲	۲۷/۶۵	۲/۵۴
ارزیابی	۳۵	۲۱	۳۳	۲۹/۸۸	۲/۸۴
نگرش به مدیریت دانش کل	۲۸۰	۱۹۳	۲۵۳	۲۳۴/۸۲	۱۲/۰۹

بین عناصر نگرش به مدیریت دانش، بیشترین میانگین مربوط به اشتراک دانش (۳۳/۰۴) و کمترین میانگین مربوط به اکتساب دانش (۲۵/۳۲) بود.

جدول ۷. بررسی سطح مطلوبیت نگرش به مدیریت دانش با استفاده از آزمون t تک نمونه ای

مقدار احتمال	درجه آزادی	آماره t	انحراف معیار	میانگین	تعداد داده‌ها
۰/۰۰۰۱	۷۳	۷/۴۱	۱۲/۰۹	۲۳۴/۸۲	۷۴

با توجه به جدول بالا، فرض صفر با اطمینان ۹۹٪ رد می‌شود، به عبارت دیگر بین میانگین حاصل از نگرش به مدیریت دانش و امتیاز ۱۴۰ اختلاف معناداری وجود دارد و با توجه به مثبت بودن آماره t میزان میانگین کسب شده از نگرش اعضای فدراسیون والیبال به مدیریت دانش بیش از ۱۴۰ است. پس می‌توان اظهار داشت که اعضای فدراسیون از نظر نگرش به مدیریت دانش در سطح مطلوبی هستند.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: بین مدیریت دانش و خلاقیت در مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه بر یافته‌های حاصل، فرض پژوهش تأیید شد؛ یعنی بین نگرش به مدیریت دانش و خلاقیت رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر نگرش بالا نسبت به مدیریت دانش می‌تواند با خلاقیت بیشتر در فدراسیون والیبال همراه باشد. همچنین بر طبق یافته‌های این پژوهش، عنصر نگهداری از دانش با همه عناصر خلاقیت رابطه مثبت و معنادار را نشان دادند ولی بین بهره‌گیری از دانش با هیچ یک از عناصر خلاقیت رابطه مثبت و معناداری یافت نشد. می‌توان با توجه به رابطه‌های معنا دار یافته شده در تحقیق حاضر، به تقویت عنصر اکتسابی دانش پرداخت. همان‌گونه که علامه و همکاران (۱۳۸۴) اظهار داشته‌اند؛ برای افزایش نوآوری و در نتیجه رقابت فزاینده در بازارهای امروزی، بدون دانش و خلاقیت نمی‌توان به بهره‌وری و نوآوری برای تولید محصولات و خدمات جدید دست یافت. نتایج این تحقیق با یافته‌های فتحیان و همکاران (۱۳۸۴) که مدیریت دانش ضمنی را برای توانایی در پیشینه سازی موفقیت در خلاقیت و نوآوری لازم می‌دانند، همسویی دارد از سوی دیگر یافته‌های تحقیق حاضر همچنین با یافته‌های حسن بیگی (۱۳۸۹) نیز همخوانی دارد. این محقق معتقد است که از بین هفت عامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش، عوامل استراتژی و سیاست‌های دانش محور و مدیریت منابع انسانی، باعث افزایش توأمان خلاقیت و یادگیری سازمانی می‌شود اما دانشور و زارعی (۱۳۸۴) نقش مدیریت دانش در خلاقیت و نوآوری را با تکیه بر تحقیق و توسعه در سازمان مورد توجه قرار دادند و معتقدند در صورتی که این دو مقوله در کنار هم، مرتبط با هم و با هماهنگی مطلوب مورد توجه قرار گیرند پژوهش رحیمی نیز از جمله تحقیقات همسو با این پژوهش است. او نیز بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و میزان خلاقیت اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان رابطه مثبت و معناداری را یافت. امانی

(۱۳۸۷) و نیکنامی و همکاران (۱۳۸۸) نیز وجود این رابطه را در تحقیقات خود تأکید کردند؛ اما طبق اظهارات فخرالدینی و همکاران (۱۳۸۹) از بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، تسهیم دانش و کسب دانش با تمامی عناصر نوآوری مرتبط هستند. همچنین بر طبق یافته‌های نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۰) بین مدیریت دانش، پالایش دانش، کاربرد دانش و اشاعه دانش با خلاقیت دیران رابطه وجود دارد.

از مجموع تحقیقات انجام شده در داخل می‌توان دریافت که مدیریت دانش امواج محرک خلاقیت را فعال می‌کند. خلاقیت نیز توانایی کاربرد دانش برای حل مسأله و نوآوری را تحت تأثیر قرار می‌دهد و از تعامل این متغیرها، علاوه بر تقویت دو سویه این دو مقوله، یادگیری سازمانی تسهیل، شناسایی تهدیدها و فرصت‌ها سریع‌تر، کارآیی و عملکرد بهتر، سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌های قوی‌تر، هزینه‌های سازمان کمتر و نوآوری در سازمان بیشتر می‌شود. این در صورتی است که این دو مقوله با تحقیق و توسعه مرتبط شوند و با هارمونی مطلوب مورد توجه قرار گیرند؛ اما تحقیقات انجام شده در خارج کشور هم در این راستا رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت را مورد تأیید قرار می‌دهند. وال، مدیریت دانش را مرتبط با متغیرهای خلاقیت و نوآوری می‌داند. هیند^۱ (۲۰۰۸) ضمن تأیید تأثیر متغیر مدیریت دانش بر متغیرهای خلاقیت و نوآوری، اظهار می‌کند که خلاقیت و مدیریت دانش می‌تواند تا ۲۵ درصد واریانس متغیر نوآوری را تبیین کند.

فرضیه دوم: اعضای فدراسیون والیبال از نظر خلاقیت در سطح مطلوبی نمی‌باشند.

با توجه به یافته‌های پژوهش، این فرضیه تأیید نمی‌شود به این معنا که اعضای فدراسیون از نظر خلاقیت در سطح مطلوبی نیستند.

نتایج یافته‌های عامری و همکاران (۱۳۸۷) حامی از آن بود که خلاقیت مدیران تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های وابسته به علوم تحقیقات و فناوری در سطح متوسط به

1 -hind

پایین است. در تبیین این نتایج می توان گفت: این نتایج که از جامعه های مختلف کسب شده است حاکی از آن است که در کشور ما به دو سیاست؛ جذب افراد خلاق و حمایت از تحقیقات کمتر توجه شده است لذا در این زمینه نیازمند برنامه ریزی و سیاست های دقیق تر می باشیم. از جمله دلایل احتمالی دیگر این نتایج، شاید نداشتن انگیزه درونی فشار برای انجام کار، به تمسخر گرفتن ایده های غیرمعمول و به طور کلی نبود محیط مناسب برای ایجاد و پرورش خلاقیت باشد تا زمینه را برای بروز و پیدایش فرهنگ خلاقیت در افراد و به تبع آن در سازمان مهیا کند. اصولاً خلاقیت و نوآوری، نیازمند فضای محرک مستعد در سازمان است، بنابراین در فدراسیون باید محیطی ایجاد کرد که پیدایش اندیشه ای جدید و بکر را در مدیران و کارکنان پرورش دهد. همچنین برقراری سیستم پاداش بیرونی، حمایت از اندیشه های خلاق و برقراری سیستم ارتباطی در جهت دسترسی سریع و آزاد به عقاید، نظرها، اطلاعات و دانش در سازمان ضروری به نظر می رسد.

فرضیه سوم: نگرش به مدیریت دانش در فدراسیون والیبال در سطح مطلوبی است.

با توجه به یافته های پژوهش، این فرضیه تأیید می شود؛ یعنی نگرش به مدیریت دانش در اعضای فدراسیون والیبال در سطح مطلوبی است اما نیکامی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود، وضعیت مدیریت دانش دبیران مدارس متوسطه استان گلستان را در سطح پایین گزارش کردند. دلایل احتمالی این امر، شاید عدم درک درست معلمان از مدیریت دانش و منافع حاصل از آن، فقدان فن آوری مناسب در مدارس، عدم وجود فرهنگ مناسب برای تشریک دانش، فقدان پاداش و مشوق هایی برای اشتراک دانش و همچنین کمبود منابع مالی برای به کارگیری مدیریت دانش باشد.

نتیجه گیری کلی

با توجه بر یافته ها، بین نگرش به مدیریت دانش و خلاقیت، رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر نگرش بالا نسبت به مدیریت دانش می تواند با خلاقیت بیشتر در

فدراسیون والیبال همراه باشد. از بین عناصر خلاقیت، بیشترین میانگین مربوط به عنصر سیالی و کمترین میانگین مربوط به عنصر بسط است. همچنین در بین عناصر نگرش به مدیریت دانش بیشترین میانگین مربوط به اشتراک دانش و کمترین مربوط به اکتساب دانش است. و همچنین که اعضای فدراسیون از نظر خلاقیت در سطح مطلوبی نیستند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که در فدراسیون به دو سیاست جذب افراد خلاق و حمایت از تحقیقات کمتر توجه شده است لذا در این زمینه نیازمند برنامه‌ریزی و سیاست‌های دقیق‌تر می‌باشیم.

همچنین با توجه به وجود رابطه مثبت و معنا دار بین خلاقیت و نگرش به مدیریت دانش، می‌توان ضعف خلاقیت در اعضای فدراسیون را با تقویت هر چه بیشتر اعضا در عناصر مدیریت دانش (تعیین اهداف دانش، شناسایی دانش، اکتساب دانش توسعه دانش، اشتراک دانش، بهره‌گیری از دانش، نگهداری دانش و ارزیابی دانش) بهبود بخشید.

نگرش به مدیریت دانش در اعضای فدراسیون والیبال در سطح مطلوبی است. نظر به اهمیت مدیریت دانش در سازمان‌ها و ادارات امروزی، باید سیاست‌گذاری‌ها به سمت مدیریت دانش ایده آل هدایت شود تا در سازمان شاهد بهبود عملکرد، کاهش هزینه‌ها، افزایش بهره‌وری، تولید، محصولات و خدمات جدید و بهینه‌سازی دانش سازمانی باشیم.

با توجه به تحقیقات انجام شده می‌توان دریافت که مدیریت دانش، امواج محرک خلاقیت را فعال می‌کند. خلاقیت نیز توانایی کاربرد دانش برای حل مسأله و نوآوری را تحت تأثیر قرار می‌دهد و از تعامل این متغیرها علاوه بر تقویت دو سویه این دو مقوله، یادگیری سازمانی تسهیل، شناسایی تهدیدها و فرصت‌ها سریع‌تر، کارآیی و عملکرد بهتر، سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌های قوی‌تر، هزینه‌های سازمان کمتر و نوآوری در سازمان بیشتر می‌شود. این در صورتی است که این دو مقوله با تحقیق و توسعه مرتبط شوند و با هارمونی مطلوب مورد توجه قرار گیرند.

پیشنادهای کاربردی

الف) با توجه به رابطه دو سویه مدیریت دانش و خلاقیت، پیشنهاد می‌شود برای از بین بردن ضعف خلاقیت در جامعه تحقیق، از راهکارهای ذیل استفاده شود:

۱. برنامه‌ریزی برجسته شدن اهمیت پرورش خلاقیت و مدیریت دانش در سازمان‌ها؛
۲. برنامه‌ریزی برای گزینش و به کارگیری کارکنان دانش مدار و دارای استعدادهای خلاقانه؛
۳. با توجه به وجود رابطه معنادار بین نگرش به مدیریت دانش و خلاقیت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی مدیریت دانش توسط متخصصین مدیریت دانش برای مدیران و کارکنان توصیه می‌شود.

منابع

- اصلانلو، پرستو (۱۳۸۳). تحلیل عناصر خلاقیت (انعطاف‌پذیری، سیالی، ابتکار، بسط) و رابطه آن با مدیریت تضاد در مدیران سازمان تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات، فناوری و ارائه الگوی تعاملی عناصر خلاقیت و شیوه برخورد با تضاد. رساله دکترای مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی، چاپ نشده، دانشگاه تهران.
- افرازه، عباس (۱۳۸۴). مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی). تهران: دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
- امانی، مرتضی (۱۳۸۷). بررسی رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با خلاقیت و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس مناطق ۴ و ۹ شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.
- امیدی علیرضا؛ حمیدی، مهرزاد؛ خبیری، محمد و صفری، سمانه (۱۳۸۵). ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی. حرکت، (۳۳)، ۱۷۷-۱۰۵.

تقوی، مصطفی و شفیع زاده، حمید (۱۳۸۸). اصول و مبانی مدیریت دانش. رشد و فناوری، (۱۸)، ۴۸-۵۵.

تورنس، پابل (۱۳۷۲). استعدادها و مهارت‌های خلاقیت. مترجم: حسن قاسم زاده، نشر دنیای نو. حسن بیگی، محسن (۱۳۸۹). ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرودگاه‌های کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، چاپ نشده، دانشگاه پیام نور، دانشگاه فنی و مهندسی.

دانشور، مریم و زارعی، حمیده (۱۳۸۴). نقش مدیریت دانش در خلاقیت و نوآوری در سازمان با تکیه بر تحقیق و توسعه. پنجمین همایش مراکز تحقیق و توسعه صنایع و معادن، www.civilika.com.

رضانی، حسین علی؛ بشارتی، محمدرضا و گودرزی، غلامرضا (۱۳۸۸). خلاقیت اساس شکوفایی و نوآوری. چاپ اول، تهران: انتشارات محور.

عامری، میر حسن؛ عرضه، کیوان و محرم زاده، مهرداد. (۱۳۸۷). بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار و تکنولوژی) سازمان تربیت بدنی کشور با استراتژی مدیریت دانش. مجله پژوهش در علوم ورزشی، (۲)، ۱۷۲-۱۵۷. www.noormags.ir.

علامه، سید محسن؛ خادم، عباس و حسینی، حمیده السادات (۱۳۸۴). تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری پایدار سازمانی. مجموعه مقالات پوستری نخستین کنفرانس ملی مدیریت تحول، ۹-۱. حاتمی نسب، سید حسن؛ بیگ، لیلا و قوامی فر، عاطفه (۱۳۸۴). نقش مدیریت دانش ضمنی در خلاقیت، نوآوری. تدبیر، (۱۶)، ۱۸-۱۲. www.bmsu.ac.ir.

فخرالدینی، سیدحیدر؛ حاتمی نسب، سید حسن؛ و طالعی فر، رضا؛ و کنجکاو منفرد، امیر رضا (۱۳۸۹). بررسی مدیریت دانش، نوآوری دانش و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط. چشم انداز مدیریت بازرگانی، (۲)، ۱۱۸-۱۳۲. www.ensani.ir.

فخریان، س. (۱۳۸۱). بررسی رابطه خلاقیت و نوآوری کارشناسان ستادی با عوامل سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.

گودرزی، محمد؛ ابوترابی، مجتبی؛ و دستی گردی، مهدی؛ و دستی گردی، کاظم (۱۳۸۷). ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی. *مجله مدیریت ورزشی* (۲)، ۲۰۱-۲۱۴.

نیازآذری، کیومرث؛ بریمانی، ابوالقاسم و حاجی قلیخانی، بی بی سعیده (۱۳۹۰). بررسی نقش مدیریت دانش بر خلاقیت دبیران در مدارس متوسطه. *فصلنامه مدیریت*، ۸ (۲۱)، ۷۹-۸۷.

نیکنامی، مصطفی؛ تقی پور ظهیر، علی؛ دلاور، علی و غفاری مجلج، محمد (۱۳۸۸). طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران. *فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال دوم، (۵).

Hind, b. (2008). *introduction to knowledge management for creativity and innovation mini track*. Knowledge management.

Holt, K. (1993). *Product Innovations Management*. The University Press; London.

