

تأثیر مدیریت دانش بر میزان خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران

ابوالفضل صمدیان

دانشجوی رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد رودهن (نویسنده و مسئول مکاتبات)

abolfazlsamadian@yahoo.com

سید بلال سید علوی

کارشناس ارشد کتابداری کتابخانه مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: مدیریت دانش در یک سازمان برای انباشت اطلاعات سازمانی و توسعه و تعالی سازمان لازم و ضروری است و این موضوع بر میزان توسعه و پیشرفت بخشهای مختلف و نیز مولفه‌های مختلف سازمانی تأثیر دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت دانش بر میزان خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران می‌باشد.

روش پژوهش: این پژوهش، یک پژوهش از نوع زمینه‌یابی است. اطلاعات مورد نیاز به روش میدانی و بوسیله پرسش‌نامه از بین نمونه آماری ۳۸۴ نفری از جامعه آماری ۱۱۵۰ نفری کارکنان زن و مرد سازمان صدا و سیما جمع‌آوری گردیده است.

یافته‌های پژوهش: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که و در صورتی که مشارکت در دانش در یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت نیز به میزان ۴۹۹٪ افزایش خواهد یافت؛ در صورتی که سازماندهی دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان ۳۹۶٪ افزایش خواهد یافت؛ در صورتی که کاربرد دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان ۳۵۱٪ افزایش خواهد یافت؛ در صورتی که ارزیابی عملکرد دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان ۴۸۸٪ افزایش خواهد یافت؛ و در صورتی که کشف و خلق دانش‌آموزان یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان ۳۱۷٪ افزایش خواهد یافت.

نتیجه گیری: نتایج نشان می‌دهد که مشارکت در دانش، سازماندهی دانش، کاربرد دانش، ارزیابی عملکرد دانش و کشف و خلق دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، خلاقیت کارکنان، صدا و سیما

مقدمه

دانایی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است و سازمانی که از این موهبت بیشتر برخوردار باشد با چالش‌های موجود بهتر برخورد می‌کند و در عرصه رقابت موفق‌تر خواهد بود.

امروزه مدارس و مؤسسات آموزشی با حجم انبوهی از اطلاعات و داده‌های گوناگون روبرو هستند که در بسیاری از موارد، اداره و بهره‌برداری صحیح از آنها، خود مسأله مهمی است. وظایف صدا و سیما و مؤسسات آموزشی عمل به گونه‌ای است که منابع انسانی بر پایه داشته‌های خود فاصله‌ها را با دیگر جوامع کم کرده و در رقابت جهانی قادر به پاسخ‌گویی دگرگونی‌های شتابان هزاره سوم باشند.

در دنیای امروز، جوامع و سازمان‌ها درصدد کسب مزیت رقابتی پایدار هستند. در این راستا مدیریت دانش ابزار سودمندی برای سازمان‌ها است تا سرمایه هوشی خود را توسعه دهند، نوآوری را تشویق کنند و عملکرد مطلوب را به حداکثر برسانند. در عصر پیشرفت دانش و فن آوری که سیمای مدارس در حال تغییر است، برخورداری کارکنان از دانش، اطلاعات، فنون و راهبردهای آموزشی به تنهایی کافی نیست، بلکه سازماندهی، به کارگیری و استفاده به هنگام و بجا از اطلاعات و محیط‌های آموزشی ضروری است. مدیریت دانش موتور جدیدی است که می‌تواند شکافها و فاصله‌ها را بردارد. مؤسسات آموزشی بهره‌ور از مدیریت دانش به عنوان علمی است که ارتباطات آسان، سریع، مبادله، انتقال اطلاعات در سازمان را پشتیبانی می‌کند و می‌تواند بیان‌کننده نوآوری، توانایی و کارایی در سازمان‌ها به ویژه مدارس باشند. (لاهیجانیان ۱۳۸۴، ۲۰)

امروزه بشر قصد دارد تا تمدن صنعتی را ترک کند و به مرحله فرا صنعتی، یعنی تمدن اطلاعات و برخورداری از دانش گام بگذارد. بدین جهت باید در

عرصه مدارس نیز معلمان به عرصه کار و فعالیت وارد شوند که از مهارت‌های خاص این تمدن نوین برخوردار دارند بسیار حیاتی جلوه می‌کند و آنان بیش از گذشته نیازمند مدیریت دانش می‌نمایند.

در جهان امروز، کارکنان به دانش‌هایی نیاز دارند که مبتنی بر اصول علمی باشند و مسأله پژوهش در این حوزه باید بسیار جدی تلقی گردد، امانت معلمی باید به دست کسانی سپرده شود که از دریچه علمی و پژوهشی به مسایل اجرایی نگاه کنند. در نهایت مدیریت دانش باید با خلاقیت و نوآوری آمیخته شود. چرا که در غیر این صورت کارایی و اثربخشی خود را از دست می‌دهد.

پیشرفت‌های جهانی در فناوری اطلاعات و ارتباطات باعث گسترش وسیع فرصت‌های یادگیری و دسترسی به منابع تحصیلی و آموزشی گردیده، به گونه‌ای که این امر با روشهای سنتی اصولاً قابل تصور نبوده است. به کارگیری این فناوری نوین نه تنها موجب تسریع و تسهیل فراوان در کارها شده؛ بلکه موجب ارتقای سطح مدیریت سیستم‌های آموزشی گردیده و باعث شده که در مفاهیم و مبانی سیستم‌های آموزشی سنتی تغییر و تحول بسیار زیادی حاصل گردد.

مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمانها کمک می‌کند تا اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند. مدیریت دانش تخصصی است که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری ضروری است. (صفایی ۱۳۸۵، ۴۲)

مدیریت دانش به عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید، در سازمانها بویژه سازمان صدا و سیما به عنوان فراهم‌کننده زمینه بازخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقای سازماندهی، نگهداری و انتشار دانش در سطح سازمان به ویژه در سطح بخشها خواهد

و از روش پژوهش نتایج زیر به دست آمده است. بین کشف دانش یا عملکرد دبیران رابطه معنادار وجود دارد بدین صورت هر قدر از تجربیات قبلی خود برای ضبط، مستندسازی و ذخیره کردن تجربیات جدید در نزد دانش‌آموزان استفاده کنند، از عملکرد درخشان‌تری بهره‌مند خواهند شد. استفاده دبیران از کار گروهی در کلاس موجب افزایش عملکرد آنها در مقایسه با روشهای سنتی شده است. استفاده از تکنولوژی آمیخته با دانش مدرن بر عملکرد دبیران مؤثر بوده و موجب افزایش عملکرد آنها می‌شود. تکنولوژی مدرن شامل اینترنت، ICT، IT می‌باشد.

پژوهشی که توسط رزقی در سال ۱۳۸۷ تحت عنوان «نقش مدیریت دانش بر عملکرد مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت تهران» روش پژوهش در این پژوهش از نوع زمینه‌یابی و روش جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای، اسنادی و میدانی بوده است. هر چند که نتایج پژوهش تأثیر مثبت بکارگیری مدیریت دانش در بهبود عملکرد مدیران را تأیید نمود اما اختلاف فاحشی میان تفکر دانش‌محور میان مدیران پایه و ارشد وجود دارد که باید این نقیصه در جهت ارتقای مدیران پایه رفع گردد. عناصر اصلی مدیریت دانش در چرخه نظری و عملی آموزش، نهادینه شده تا دانش به شکل واقعی خود در استانداردهای قابل قبول و قابل انتقال به نیازهای فعلی و آینده در دانشگاه آزاد درآید. ایجاد و بهبود نظام پاداش و تشویق در جهت توسعه سطح دانش و بازبینی مستمر سیستم‌های مدیریت دانش و ارزیابی مستمر آن در سطح واحدهای دانشگاه آزاد افزایش یابد.

در سال ۱۳۸۵ در سازمان آب و توسعه نیرو همایشی با عنوان متدولوژی مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی برگزار شد. جمع‌بندی این همایش توجه کم به مستند نمودن و ضبط دانش و عدم شناسایی منابع دانش و همچنین با بازنشستگی پرسنل

توانست سبب شکل‌گیری رویکردی 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، ۱۲)

در جهانی که شکل تغییرات آن از مقیاس زمانی قرن به ثانیه تبدیل شده است، تولید فکر و خلاقیت هماهنگ با این تغییرات و ایجاد تحولات نو نیاز به توانمندی‌های ویژه‌ای در عرصه اداره دارد.

اما امروزه منابع انسانی داخل مجموعه، مدیران، کارکنان، و کیفیت یادگیری کارکنان در دنیای که رقابت بین سازمان‌ها بسیار فشرده است به کارگیری ابزارهای مدیریتی و فن‌آوری پیشرفته و نوین شرط اساسی موفقیت یک سازمان از جمله یک سازمان آموزشی می‌باشد. سازمان‌های آموزشی به دلیل سروکار داشتن با رشد و تحول انسان‌ها از پویاترین سازمان‌ها محسوب می‌شوند. تحول تغییر نیز از خصوصیات بارز عصر کنونی است. برای سازگاری سازمان‌ها با تغییرات و تحولات جهانی و حفظ بقای آنها آموزش مهارت‌ها و دانش به کارکنان ضروری است.

سازمانها به عنوان کانونهای فکر و اندیشه، باید بتوانند افرادی پرورش دهند که واجد توانایی‌های لازم برای عصر جدید (اطلاعات و ارتباطات) باشند بر این اساس لازم است، همزمان با گسترش این نوآوری‌ها در تمام عرصه‌های زندگی به آشنایی با مفاهیم عصر جدید، تفکر خلاق، ارتباط اثربخش و قدرت تولید دانش و... پرداخته شود.

پیشینه پژوهش

پژوهشی که توسط جورابچی در سال ۱۳۸۷ تحت عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه مدارس دخترانه شهر تهران» انجام گردید

مدیریت دانش در مؤسسات آموزش عالی به اندازه شرکت‌های بازرگانی توسعه یافته نبود و اثربخشی آن در بهبود برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری الگوی اجرایی و کاربردی یک سطح متوسط را نشان داد.

سؤال‌های پژوهش

سؤال اصلی: آیا مدیریت دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟

سؤال‌های فرعی

- ۱) آیا مشارکت در دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟
- ۲) آیا سازماندهی دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟
- ۳) آیا کاربرد دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟
- ۴) آیا ارزیابی عملکرد دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟
- ۵) آیا کشف و خلق دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟

روش پژوهش

در این پژوهش به دلیل اینکه به بررسی و توصیف می‌پردازیم از روش زمینه‌یابی استفاده کرده‌ایم، زیرا پژوهش زمینه‌یابی عبارت از مشاهده پدیده‌ها به منظور معنا دادن به جنبه‌های اطلاعات جمع‌آوری شده است. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران که شامل ۱۱۵۰ نفر می‌باشند را در بر می‌گیرد.

با استفاده از جدول مورگان روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. با عنایت به جامعه آماری ۳۸۴ نفر انتخاب گردیده است.

که با دانش آنها خداحافظی می‌گردد بوده است. ضمن تأکید این نکته که در این برهه از زمان اهمیت پرداختن به مدیریت دانش از ضروریات سازمان‌هاست.

عسگری ۱۳۸۵ در پژوهشی تحت عنوان «رابطه ساختار و فرهنگ با مدیریت دانش در وزارت کار و امور اجتماعی» انجام گرفته است به نتایج زیر دست یافته است: در این پژوهش محقق به بررسی رابطه دو فاکتور ساختار و فرهنگ با فاکتورهای خلق و انتقال دانش در وزارت کار و امور اجتماعی پرداخته است. نتیجه بدست آمده نشان داده است که رابطه معناداری بین عوامل سازمانی مذکور (ساختار و فرهنگ) با مدیریت دانش در وزارت کار و امور اجتماعی وجود دارد.

مانو جلویش (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر سبک رهبری بر رفتارهای عملکرد دریافت سبک رهبری پرستاری در نتیجه ساختار و رفتار خود ثمربخشی پرستاران برای ارتقاء عملکرد حرفه‌ای در هر دو سطح سازمانی و واحدی تأثیر عمده دارد. وی در این پژوهش چهار مؤلفه اصلی ارزیابی عملکرد شامل: بررسی عملکرد، ارتباط سازنده و توسعه شغلی را مد نظر قرار داد. او نتیجه‌گیری نمود سبک رهبری مدیر و مشارکت پرستاران در اثربخشی کار آنان تأثیر دارد. ۴۶ درصد پرستاران مشارکت کافی را داشتند. او دریافت پرستاران ممکن است توانایی کار بیشتر را داشته باشند در صورتی که دریابند مدیر قوی دارند لذا با فراهم نمودن موقعیت‌های مناسب از قبیل عوامل تقویت ساختار کارکنان و رهبری قوی در سطح واحد اثربخشی پرستاران افزایش یافته و رفتارهای حرفه‌ای تقویت می‌گردد.

ادورد (۲۰۰۴) در یک مطالعه توصیفی - کمی به تعیین میزان و اثربخشی مدیریت دانش در بهبود برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در انواع مختلف سازمان‌های آموزشی عالی پرداخت. نتایج نشان داد عملکرد

جدول ۱: تحلیل واریانس مدل رگرسیونی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره فیشر	سطح معنی داری
منبع تغییرات رگرسیونی	۳۳/۹۳۰	۱	۳۳/۹۳۰	۲۷۸/۹۲۰	۰/۰۰۰
منبع تغییرات خطا (باقیمانده‌ها)	۴۶/۴۷۰	۳۸۲	۰/۱۲۲		
جمع کل	۸۰/۴۰۰	۳۸۳			

جدول ۲: ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
	برآورد پارامترهای مدل	برآورد انحراف استاندارد			
عرض از مبدأ (مقدار ثابت)	۱/۲۴۹	۰/۰۹۳		۱۳/۴۶۹	۰/۰۰۰
مشارکت در دانش	۰/۴۹۹	۰/۰۳۰	۰/۶۵۰	۱۶/۷۰۱	۰/۰۰۰

ابزار اندازه‌گیری

سازمان صدا و سیما تأثیر دارد. (جدول ۱)

با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود ضریب رگرسیونی (مشارکت در دانش) در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد. به عبارت دیگر مشارکت در دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است. در صورتی که مشارکت در دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان ۰/۴۹۹ افزایش خواهد یافت و بالعکس.

به منظور جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز این پژوهش از پرسشنامه‌های محقق ساخته استفاده شده است و پاسخ‌های آن به صورت پنج گزینه‌ای تهیه شده است. پرسشنامه مدیریت دانش مشتمل بر ۲۹ سؤال و پرسشنامه خلاقیت ۳۰ سؤال طراحی گردیده است.

اعتبار روایی و پایایی ابزار تحقیق

سؤال دوم پژوهش: آیا سازماندهی دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟

با توجه به مقدار آماره F جدول تحلیل واریانس $F = 338/233$ با درجه آزادی (۳۸۲ و ۱) با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با $\alpha = 0/05$ مشاهده می‌شود سازماندهی دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. (جدول ۳)

جهت تعیین اعتبار صوری پرسشنامه‌ها، محتوی آنها توسط اساتید راهنما و مشاور تأیید شد و تعیین مقدار پایایی در یک نمونه ۳۰ تایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS مدیریت دانش (۸۲ درصد) و خلاقیت (۸۹ درصد) بدست آمده است.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: آیا مشارکت در دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟

با توجه به مقدار آماره F جدول تحلیل واریانس $F = 278/920$ با درجه آزادی (۳۸۲ و ۱) با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با $\alpha = 0/05$ مشاهده می‌شود مشارکت در دانش بر خلاقیت کارکنان

تأثیرگذار است. در صورتی که سازماندهی دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان ۰/۳۹۶ افزایش خواهد یافت و بالعکس.

جدول ۳: تحلیل واریانس مدل رگرسیونی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره فشر	سطح معنی داری
منبع تغییرات رگرسیونی	۳۷/۷۵۷	۱	۳۷/۷۵۷	۳۳۸/۲۳۳	۰/۰۰۰
منبع تغییرات خطا (باقیمانده‌ها)	۴۲/۶۴۳	۳۸۲	۰/۱۱۲		
جمع کل	۸۰/۴۰۰	۳۸۳			

جدول ۴: ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
	برآورد پارامترهای مدل	برآورد انحراف استاندارد			
عرض از مبدأ (مقدار ثابت)	۱/۶۹۸	۰/۰۶۱		۲۷/۹۴۷	۰/۰۰۰
سازماندهی دانش	۰/۳۹۶	۰/۰۲۲	۰/۶۸۵	۱۸/۳۹۱	۰/۰۰۰

سؤال سوم پژوهش: آیا کاربرد دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟

با توجه به مقدار آماره F جدول تحلیل واریانس با توجه به مقدار آماره F = ۲۱۶/۵۷۹ با درجه آزادی (۱ و ۳۸۲) با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود کاربرد دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. (جدول ۵)

با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود ضریب رگرسیونی (کاربرد دانش) در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد. به عبارت دیگر کاربرد دانش بر خلاقیت کارکنان

تأثیرگذار است. در صورتی که کاربرد دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان ۰/۳۵۱ افزایش خواهد یافت و بالعکس.

سؤال چهارم پژوهش: آیا ارزیابی عملکرد دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟

با توجه به مقدار آماره F جدول تحلیل واریانس با توجه به مقدار آماره F = ۳۶۹/۲۶۹ با درجه آزادی (۱ و ۳۸۲) با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با $\alpha=0/05$ مشاهده می‌شود ارزیابی عملکرد دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. (جدول ۷)

جدول ۵: تحلیل واریانس مدل رگرسیونی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره فشر	سطح معنی داری
منبع تغییرات رگرسیونی	۲۹/۰۹۰	۱	۲۹/۰۹۰	۲۱۶/۵۷۹	۰/۰۰۰
منبع تغییرات خطا (باقیمانده‌ها)	۵۱/۳۰۹	۳۸۲	۰/۱۳۴		
جمع کل	۸۰/۴۰۰	۳۸۳			

جدول ۶: ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
	برآورد پارامترهای مدل	برآورد انحراف استاندارد			
عرض از مبدأ (مقدار ثابت)	۱/۸۴۰	۰/۰۶۶		۲۷/۹۲۶	۰/۰۰۰
کاربرد دانش	۰/۳۵۱	۰/۰۲۴	۰/۶۰۲	۱۴/۷۱۷	۰/۰۰۰

جدول ۷: تحلیل واریانس مدل رگرسیونی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معنی داری
منبع تغییرات رگرسیونی	۳۹/۵۱۹	۱	۳۹/۵۱۹	۳۶۹/۲۶۹	۰/۰۰۰
منبع تغییرات خطا (باقیمانده‌ها)	۴۰/۸۸۱	۳۸۲	۰/۱۰۷		
جمع کل	۸۰/۴۰۰	۳۸۳			

جدول ۸: ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
	برآورد پارامترهای مدل	برآورد انحراف استاندارد			
عرض از مبدأ (مقدار ثابت)	۱/۴۲۵	۰/۰۷۲		۱۹/۸۲۰	۰/۰۰۰
ارزیابی عملکرد دانش	۰/۴۸۸	۰/۰۲۵	۰/۷۰۱	۱۹/۲۱۶	۰/۰۰۰

با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از جدول ۸ مشاهده می‌شود ضریب رگرسیونی (ارزیابی عملکرد دانش) در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد. به عبارت دیگر ارزیابی عملکرد دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است. در صورتی که ارزیابی عملکرد دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان ۰/۴۸۸ افزایش خواهد یافت و بالعکس.

با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از جدول شماره ۱۰ مشاهده می‌شود ضریب رگرسیونی (کشف و خلق دانش) در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد. به عبارت دیگر کشف و خلق دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است. در صورتی که کشف و خلق دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان ۰/۳۱۷ افزایش خواهد یافت و بالعکس.

با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از جدول ۸ مشاهده می‌شود ضریب رگرسیونی (ارزیابی عملکرد دانش) در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد. به عبارت دیگر ارزیابی عملکرد دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است. در صورتی که ارزیابی عملکرد دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان ۰/۴۸۸ افزایش خواهد یافت و بالعکس.

سؤال پنجم پژوهش: آیا کشف و خلق دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟

با توجه به مقدار آماره F جدول تحلیل واریانس

جدول ۹: تحلیل واریانس مدل رگرسیونی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معنی داری
منبع تغییرات رگرسیونی	۱۶/۹۴۱	۱	۱۶/۹۴۱	۱۰۱/۹۸۱	۰/۰۰۰
منبع تغییرات خطا (باقیمانده‌ها)	۶۳/۴۵۹	۳۸۲	۰/۱۶۶		
جمع کل	۸۰/۴۰۰	۳۸۳			

جدول ۱۰: ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
	برآورد پارامترهای مدل	برآورد انحراف استاندارد			
عرض از مبدأ (مقدار ثابت)	۱/۸۱۵	۰/۰۹۷		۱۸/۷۵۷	۰/۰۰۰
کشف و خلق دانش	۰/۳۱۷	۰/۰۳۱	۰/۴۵۹	۱۰/۰۹۹	۰/۰۰۰

جدول ۱۱: ضرایب رگرسیون

سطح معنی داری	آزمون t	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		مدل	
		ضرایب استاندارد شده	برآورد پارامترهای مدل		
۰/۰۰۴	-۲/۹۳۶		۰/۰۳۶	-۰/۱۰۶	عرض از مبدأ (مقدار ثابت)
۰/۰۰۰	۱۹/۶۵۸	۰/۲۳۹	۰/۰۰۸	۰/۱۶۵	کشف و خلق دانش
۰/۰۰۰	۳۰/۴۹۵	۰/۳۷۶	۰/۰۰۹	۰/۲۸۹	مشارکت دانش
۰/۰۰۰	۲۴/۱۵۳	۰/۳۲۴	۰/۰۰۸	۰/۱۸۷	سازماندهی دانش
۰/۰۰۰	۲۶/۰۲۴	۰/۳۲۲	۰/۰۰۷	۰/۱۸۸	کاربرد دانش
۰/۰۰۰	۱۸/۶۰۱	۰/۲۵۹	۰/۰۱۰	۰/۱۸۰	ارزیابی عملکرد دانش

سؤال اصلی پژوهش: آیا مدیریت دانش بر خلاقیت

کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟
 با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از جدول بالا مشاهده می‌شود تمامی ضرایب رگرسیونی در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد به عبارت دیگر با افزایش یک واحد کشف و خلق دانش خلاقیت کارکنان به میزان ۰/۱۶۵ افزایش خواهد یافت و بالعکس، با افزایش یک واحد مشارکت دانش خلاقیت کارکنان به میزان ۰/۲۸۹ افزایش خواهد یافت و بالعکس، با افزایش یک واحد سازماندهی دانش خلاقیت کارکنان به میزان ۰/۱۸۷ افزایش خواهد یافت و بالعکس، با افزایش یک واحد کاربرد دانش خلاقیت کارکنان به میزان ۰/۱۸۸ افزایش خواهد یافت و بالعکس، با افزایش یک واحد ارزیابی عملکرد دانش خلاقیت کارکنان به میزان ۰/۱۸۰ افزایش خواهد یافت و بالعکس.

نتیجه گیری

مدیریت دانش یک تعهد الزام راهبردی برای بهبود اثربخشی سازمان از طریق بهبود افزایش فرصت‌های آن است. هدف مدیریت دانش کنترل کنترل هزینه نیست بلکه هدف آن به عنوان یک فرایند، بهبود توانایی سازمانی برای اجرای فرایندهای اصلی به صورت کارا تر می‌باشد. اما چهار هدف عمده سیستم‌های دانش

- در عمل به شرح زیر می‌باشد:
- (۱) ایجاد انباره‌ها و مخازن دانش؛
 - (۲) بهبود دسترسی به دانش؛
 - (۳) افزایش محیط دانش؛
 - (۴) مدیریت دانش به عنوان یک دارایی؛

اما دلایل زمانی وجود دارد که چرا دانش باید مدیریت و کنترل شود و به طریق ویژه در فناوری مشارکتی به کار گرفته شود. در این میان انبوه اطلاعات و فناوری پیشرفته، تخصصی شدن روزافزون حرفه‌ها، رقابت، تحرک نیروهای کار، جابه‌جائی، سرمایه‌ای شدن سازمانی وجود دارد.

لذا این پژوهش در بخش مدیریت دانش بر آن بود که بداند وضعیت مؤلفه‌های مدیریت دانش یعنی (خلق دانش)، (ذخیره دانش)، (کاربرد دانش) در سازمان صداوسیما چگونه است.

بر اساس نتایج آمار توصیفی در نمونه مشاهده می‌شود که در این پژوهش ۴۵/۸ آزمودنی‌ها مرد و بقیه ۵۴/۲ زن می‌باشند. هرچند در این پژوهش اثر جنسیت بر نتایج پژوهش مورد توجه نبوده است، اما این مسأله که بیشتر نمونه مورد مطالعه زن می‌باشند ممکن است بر نتایج پژوهش اثر گذار باشد.

بر اساس جدول توزیع فراوانی مدرک تحصیلی کارکنان پاسخ گو به پرسشنامه پژوهش از قرار زیر می‌باشد: فوق دیپلم ۹۱ نفر ۲۳/۷، لیسانس ۱۱۱ نفر

دیجیتالی و پایگاههای اطلاع رسانی ملی و بین‌المللی جهت کسب اطلاعات از آخرین تحولات علمی و پژوهشی صورت گرفته در زمینه تخصصی هر کارمند.

- درونی کردن ایده‌های خوب به عنوان مبنایی برای عمل و توسعه یک فرهنگ، و یادگیری از راه عمل.
- ایجاد ساختار دانش‌محور در جهت بهبود وضعیت فعلی و افزایش خلاقیت و کار آفرینی در تک‌تک افراد در محیط کار.
- تنظیم سیستم کنترل و ارزیابی کارکنان بر اساس سیستم مدیریت بر مبنای مدیریت دانش.

منابع و مآخذ

- (۱) آلن، رادینگ. (۱۳۸۳). مدیریت دانش موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات. ترجمه محمدحسین لطیفی. تهران: سمت.
- (۲) اصغر، محمدی، فاتح و همکاران. (۱۳۸۷). مدیریت دانش رویکردی جامع. تهران: پیام پویا.
- (۳) جعفری مقدم، سعید. (۱۳۸۵). گام‌های رهبران در مسیر مدیریت دانش سازمانی. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی. شماره ۱۸.
- (۴) جورابچی، مهناز. (۱۳۸۷). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه مدارس دخترانه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد واحد رودهن.
- (۵) جهانیان، خشایار. (۱۳۸۴). مدیریت دانش. تهران: نشر مصفای الوند.
- (۶) رادینگ، آلن. (۲۰۰۰). مدیریت دانش. ترجمه محمدحسین لطیفی. تهران: سمت. چاپ اول.
- (۷) رزقی، هادی. (۱۳۸۷). نقش مدیریت دانش بر عملکرد مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رودهن.
- (۸) سلطانی، ایرج. (۱۳۸۱). مدیریت عملکرد بستر

۲۸/۹، فوق لیسانس ۸۸ نفر ۲۲/۹ بوده‌اند. این امر نشان می‌دهد بیشتر کارکنان دارای مدرک کارشناسی ۲۸/۹ می‌باشند. پس در صورت کلی می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان سازمان دارای مدرک تحصیلی مناسب می‌باشند.

بر اساس جدول توزیع فراوانی و درصد میزان سابقه مدیران پاسخ گو در این پژوهش از قرار زیر می‌باشد: سابقه زیر ۱۰ سال ۶۵ نفر ۱۶/۹، سابقه ۱۱-۲۰ سال ۵۷ نفر ۱۴/۸، سابقه ۲۱-۳۰ سال ۱۷۲ نفر ۴۴/۸، سابقه سال به بالا ۹۰ نفر ۲۳/۴ می‌باشد. این امر نشان می‌دهد که بیشترین کارکنان دارای سابقه ۲۱ تا ۳۰ سال می‌باشند.

پیشنهادها

- برگزاری گردهماییها و کارگاه‌های آموزشی و توجیهی، گسترش شبکه‌های ارتباطی، توسعه فرهنگ پژوهش و تولید و مصرف یافته‌های پژوهشی و نیز ایجاد حس اعتماد بیشتر در بین کارکنان و تشریک ایده‌ها و انتقال آنها به اعضای دیگر در قالب جلسات رسمی و غیر رسمی.
- تشویق، ترفیع و تسهیل بیشتر امر در جهت انجام پژوهش در سیستم سازمان و نیز سهولت در دسترسی برای استفاده دبیران از سیستم‌های ارتباطی و مخابراتی در محل کار.
- بهره‌گیری از فناوری اطلاعاتی و ارتباطی در ایجاد بانک‌های اطلاعاتی و شناسایی منابع و پایگاه‌های دانش در سطح ادارات و حتی بخشهای اداره، در حل مسائل و اتخاذ تصمیمات بهتر.
- بازنگری در اهداف و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی به ویژه سیستم پاداش و ارزیابی عملکرد کارکنان بدین مفهوم که ارزیابی عملکرد و پاداش‌دهی کارکنان باید مبتنی بر ارزیابی گروهی و تخصصی و نیز مدیریت دانش باشد.
- برگزاری دوره‌های کوتاه مدت، استفاده از کتابخانه

- سازی پرورش منابع انسانی. تهران: ارکان.
- ۹) شریفی، حسن پاشا و نسترن. (۱۳۸۳). روش‌های پژوهش در علوم رفتاری. تهران: مهارت.
- ۱۰) صفایی فخری، لیلا. (۱۳۸۵). کاربرد اصول مدیریت دانش به منظور توسعه مدیریت کلاس درس فیزیک سال اول دبیرستان با استفاده از ICT مناسب. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- ۱۱) عدلی، فریبا. (۱۳۸۴). مدیریت دانش. تهران: فراشناختی اندیشه.
- ۱۲) لاهیجانیان، اکرم‌الملوک. (۱۳۸۴). مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزشی عالی و ارائه مناسب. رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- 13) Ernesto Vilalba. (2004). *Knowledge management as a strategy foy lifelong learning in small enterprises in Sweden*.
- 14) Ferguson, L. (2004). *Extrnal Validity, generalizability and know utilization*. I nurs scholarsh:36(1):16-22
- 15) Li, Yulong. (2007). *A research model for collaborative Knowledge management practice, supply chain integration and performance dector of philosophy thesis the university of Toledo*.
- 16) Marcia Lei Zeng. (2005). *Using software to teach thesaurus Development and indexing in graduate program of lis and iakm, Bulletin of the American Society for information science and technology* .vol.31.iss.6
- 17) Milisa Manojlovich. (2005). management style and manageres perfrmance, *Journal of nursing administrant. Philadelphia: jul/aug.vol.35. 35,35.jss. 7/8:pg.366*.