

رابطه بین مدیریت دانش با اخلاقیت

در میان کارکنان رسمی و پیمانی ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

۱۳۹۳

محمدحسین حاجیلو*

کریم دلاویز**

رضا باجولوند***

حسین باقرپور****

چکیده

یک سازمان برای اینکه بتواند در عرصه رقابت ایجادشده در عصر حاضر موفق شود، باید هم دانش خود را مدیریت کند و هم دست به اخلاقیت بزند. مدیریت دانش فرایند کشف، کسب، توسعه و ایجاد، تعلیم و نگهداری، ارزیابی و به‌کارگیری دانش در زمان مناسب توسط فرد توانمند در سازمان است و اخلاقیت در تعامل فرد با محیط شکل می‌گیرد؛ محیط منجر به تحریک فیزیکی و اجتماعی می‌شود و اخلاقیت را در اعضا تقویت می‌کند. هدف از این مطالعه نقش مدیریت دانش با اخلاقیت در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. داده‌های پژوهشی پس از جمع‌آوری از طریق پرسشنامه استاندارد، با آلفای کرونباخ ۰/۹۴۵؛ به‌وسیله نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد و برای تحلیل از رگرسیون کمک گرفته شد. نتایج حاصله ارتباط معنادار بین دو متغیر مدیریت دانش و اخلاقیت را نشان می‌دهد و در صورتی که مدیریت دانش یک واحد افزایش یابد، میزان اخلاقیت در میان کارکنان به میزان ۰/۶۹۶ افزایش خواهد یافت و بالعکس.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، اخلاقیت، ابتکار عمل شغلی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، کارکنان ستادی.

* دکتری روابط بین‌الملل. معاون پژوهش و برنامه‌ریزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

Email: delaviz.k@gmail.com

** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی،

*** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی.

**** کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی.

تصویب نهایی: ۹۳/۰۹/۲۶

دریافت مقاله: ۹۳/۰۷/۲۱

مقدمه

مدیریت دانش فرایند کشف، کسب، توسعه و ایجاد، تعلیم و نگهداری، ارزیابی و به‌کارگیری دانش مناسب در زمان مناسب توسط فرد مناسب در سازمان است که از طریق ایجاد پیوند بین منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و ایجاد ساختاری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌پذیرد (افرازه، ۱۳۸۶). خلاقیت همواره شامل ایده‌های جدید نیست بلکه گاهی می‌تواند در باره انتقال دانش موجود به موقعیت‌های جدید و قراردادن آنها در موقعیت متفاوت باشد و یا می‌تواند در مرتبط ساختن روش‌هایی که قبلاً وجود نداشته‌اند، به کار گرفته شود (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۰). از جمله مسائل و دغدغه‌های سازمان‌ها این است که افراد به اندازه کافی وظایف خود را به‌طور خلاق انجام نمی‌دهند. مسئله مهم این است که هر کس با توانایی ویژه خود می‌تواند خلاق باشد. اما اینکه چرا افراد (مدیران و کارکنان) در مواجهه با مسائل عاجز می‌شوند، به عدم یادگیری آنها در زمینه خلاقیت شغلی و مهارت‌های سازمانی مربوط است. بنابراین، مدیران و کارکنانی که به نیروی‌های شگرف ذهنی خود پی برده‌اند، استعدادهای خلاق خویش را پرورش داده‌اند و به توسعه خلاقیت پرداخته‌اند، می‌توانیم اطمینان داشته باشیم که با پرورش خلاقیت از مرحله رویاهای بیداری گذشته، به مرحله خلق خلاقیت برسیم، آنوقت قادر خواهند بود مسائل را دقیق‌تر تحلیل و برای آنها راه‌های اثربخش‌تر پیدا کنند.

بنابراین، پژوهشگر با ارائه مدل مفهومی پیشنهادی خود به دنبال میزان ارتباط بین متغیرهای مورد بررسی خود است. بر این اساس، در این پژوهش با استفاده از روش‌شناسی انتخابی به بررسی میزان تأثیر متغیر پیش‌بین (مدیریت دانش) با متغیر ملاک که به مؤلفه‌های (خلاقیت افراد و گروه‌ها، حمایت از ابتکار شغلی و توجه به مدیریت خلاقیت و نوآوری) تقسیم شده، پرداخته است.

مبانی نظری

مدیریت دانش

اغلب کتاب‌های مربوط به حوزه تکنولوژی با تعدادی تعریف شروع می‌شود، اما تعریف مدیریت دانش کار آسانی نیست. نویسندگان مختلف از دیدگاه‌های مختلف و با رویکردهای متفاوت و انگیزه‌های گوناگون، به تعریف مدیریت دانش پرداخته‌اند. اغلب، مدیریت دانش به‌طور کلی تعریف شده و آن را به عنوان هر آنچه که سازمان

برای داشتن نحوه انجام وظایف و فعالیت‌هایش نیاز دارد، تعریف کرده‌اند. این تعریف از مدیریت دانش، شامل دانش رسمی، قوانین برنامه‌ها و رویه‌ها و دانش فنی ناملموس، مهارت‌ها و تجارب افراد است. همچنین تعریف بالا از مدیریت دانش، شامل روش انجام کار توسط سازمان‌ها، ارتباط، تجزیه و تحلیل موقعیت، ارائه راه‌حل‌های جدید برای مسائل و توسعه روش‌های جدید انجام کسب و کار است. علاوه بر آن، تعریف بالا شامل مباحث فرهنگی، قومی و ارزش‌ها و روابط با تأمین‌کنندگان و مشتریان نیز هست.

مدیریت دانش، شامل همه روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانش خود را اداره می‌کند که شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، به‌کارگیری، به‌روز سازی و ایجاد دانش است (روبیتر^۱ و ویسکراماسینگ^۲، ۲۰۰۷).

دانشگاه مدیریت دانش تگزاس، مدیریت دانش را این‌گونه تعریف می‌کند: مدیریت دانش، فرایند سیستماتیک و نظام‌مند کشف، انتخاب، سازماندهی، تلخیص و ارائه اطلاعات است؛ به‌گونه‌ای که شناخت افراد را در حوزه مورد علاقه‌اش بهبود می‌بخشد. مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش به‌دست آورد و فعالیت خود را بر کسب ذخیره‌سازی و استفاده از دانش متمرکز کند تا بتواند در حل مشکلات، آموزش پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری، از این دانش بهره گیرد. مدیریت دانش نه تنها از زوال دارایی‌های فکری و مغزی جلوگیری می‌کند، بلکه به‌طور مداوم بر این ثروت می‌افزاید.

تعاریف جامع و کامل از مدیریت دانش

۱. مدیریت دانش فرایند جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، پردازش و توزیع دانش مفید سازمانی در فرمی مناسب به کلیه افراد نیازمند آن در هر نقطه و هر زمان در سازمان است.

۲. فرایند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل منابع دانش سازمان، به‌منظور حفظ، نگهداری و بهره‌برداری از جهت دستیابی به اهداف را مدیریت دانش می‌گویند.

۳. مهم‌ترین عامل موفقیت سازمان‌های دانایی‌محور را می‌توان مدیریت دانش دانست. مدیریت فرآیندی است که سازمان‌ها را در شناخت، گزینش، سازماندهی و توزیع دانش سازمانی یاری می‌کند (ورزشکار، ۲۰۱۰).

1. Rubitz
2. Wickramasinghe

۴. مدیریت دانش یعنی ایجاد فرآیندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آنها به تصمیم‌ها و اقدامات سازمان و افراد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵).

چرا دانش باید مدیریت شود؟

دانش همیشه برای افراد ارزشمند است. فرهنگ‌های قوی و متمدن، اغلب با کتابخانه‌های‌شان مشخص می‌شوند. کتابخانه بزرگ موزه الکساندریا، کتابخانه بریتیش و غیره همه، محل تجمع دانش یک تمدن است. بنابراین، مدیریت دانش در پیرامون ماست که هنوز به‌طور وسیع مورد استفاده قرار نگرفته است. همه ما به‌گونه‌ای، با عبارت‌هایی مثل اقتصاد دانشی و کارگران دانشی آشنا هستیم. در دوره‌های قبلی، کلید اصلی تولید ثروت، مالکیت و دسترسی به سرمایه و منابع طبیعی بود؛ در حالی که امروز، کلید اصلی ثروت، به میزان دسترسی به ایجاد دانش است. بنابراین، یک دانشکده کوچک با ارائه ایده‌های جدید، می‌تواند میلیاردها دلار کسب کند. زمانی قطع درختان، معدن طلا، یا آهنگری موجب تولید ثروت می‌شد، حالا تمام بخش‌ها به خدمات همدیگر نیاز دارند تا بتوانند ایجاد ثروت کنند.

اغلب شرکت‌های بزرگ امروز دریافته‌اند که به خاطر مهارت‌ها و تجارب نیروی کارشان موفق بوده‌اند، نه به خاطر دارایی‌های فیزیکی که در اختیار داشتند. مضافاً اینکه دریافته‌اند که حتی اگر برخی از محصولات آنها از بازار جهانی کنار گذاشته شود، گذشت زمان و تغییر افراد آن شرکت ضروری است (ویسکراماسینگ، ۲۰۰۵).

خلاقیت عبارت است توانایی تلفیق ایده‌ها به شیوه‌ای منحصر به فرد برای برقراری ارتباط معمول بین ایده‌های مختلف. به عبارت دیگر، خلاقیت بر توانایی تأکید دارد، نه فعالیت. فرد ممکن است ایده‌های جدید و چگونگی استفاده از آن را مطرح کند، اما لزوماً اقدام ضروری برای تبدیل آن به یک واقعیت را صورت ندهد. خلاقیت، پیش‌نیاز نوآوری است و ایده‌ها به خودی خود ارزش چندانی ندارد، مگر اینکه تبدیل به محصول یا خدمت یا فرآیندی جدید شوند (مقیمی، ۱۳۹۲).

خلاقیت واژه‌ای عربی است که ریشه آن در خلق، به آفریدن است. در لغت‌نامه دهخدا خلاقیت، خلق کردن و به‌وجود آوردن است و خلاق شخصی است که دارای عقاید نو باشد. خلاقیت به‌صورت رفتار بشری دیده می‌شود که از عکس‌العمل بین هوش افراد، تلاش بشر در آن حوزه و منطقه، نظم و انضباط، مهارت‌ها یا حرفه‌ها

۱۱ **رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت**
حاصل می‌شود، به طوری که مردم و مؤسسات، دانش و مکانیزم‌ها را ارائه می‌کنند (واس، ۲۰۰۷).

آیزنک، آرنولد و میلی معتقدند خلاقیت فرآیندی روانی است که منجر به حل مسئله، ایده‌سازی، مفهوم‌سازی، ساختن اشکال هنری، نظریه‌پردازی و تولیداتی می‌شود که بدیع و یکتا باشد (قاسمی و همکاران، ۱۳۸۴). خلاقیت عبارت از تولید ایده‌های جدید و مفید و نوآوری، انجام موفقیت‌آمیز ایده‌های خلاقانه در سازمان است. بنابراین، خلاقیت، در سطح فردی و نوآوری در سطح سازمانی تعریف می‌شود. در دنیا علم، خلاقیت برحسب دانش و استعدادهایی که جدید، اصیل، تعجب‌آور و مفیدند تعریف می‌شوند (هانیس و همکاران، ۲۰۰۹). فرایند خلاقیت در تعامل فرد با محیط شکل می‌گیرد؛ محیط منجر به تحریک فیزیکی و اجتماعی می‌شود و خلاقیت را در اعضاء تقویت می‌کند. در حال حاضر خلاقیت منجر به کسب مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود و سازمان‌ها برای پرورش کارکنان خلاق در مسیر توسعه محصولات و خدمات جدید با هم رقابت می‌کنند (جونز، ۲۰۰۳). مطالعات قبل در مورد خلاقیت، بر این دیدگاه تأکید دارند که خلاقیت عامل مهمی در توانایی رقابت و توسعه ملی است (طهماسبی و همکاران، ۱۳۸۹).

ارسطو توصیه می‌کند که کاروان اندیشه خود را با فکرهای نزدیک، مشابه، متضاد و یا هر فکر دیگری به حرکت درآورد و فکرهای بعدی را در امتداد آن شکار کنید. یعنی بسیاری از افکار انسان‌ها به هم ارتباط دارند و مجموعه به هم پیوسته‌ای را تشکیل می‌دهند. از این رو، قدرت تداعی، نقش مؤثری در ایجاد و ظهور فکرها و طرح‌های جدید دارد (سید جوادین، ۱۳۸۶).

از جمله مسائل و دغدغه‌های سازمان‌ها این است که افراد به اندازه کافی به وظایف خود به طور خلاق انجام نمی‌دهند. مسئله مهم این است که هر کس با توانایی ویژه خود می‌تواند خلاق باشد. اما اینکه چرا افراد (مدیران و کارکنان) در مواجهه با مسائل عاجز می‌شوند، به عدم یادگیری آنها در زمینه خلاقیت شغلی و مهارت‌های سازمانی مربوط است. بنابراین، مدیران و کارکنانی که به نیروی‌های شگرف ذهنی خود پی برده‌اند، استعداد‌های خلاق خویش را پرورش داده‌اند و به توسعه خلاقیت پرداخته‌اند، می‌توانیم اطمینان داشته باشیم که با پرورش خلاقیت از مرحله رویاهای بیداری گذشته،

به مرحله خلق خلاقیت برسیم، آنوقت قادر خواهند بود مسائل را دقیق‌تر تحلیل و برای آنها راه‌حل‌های اثر بخش‌تر پیدا کنند.

ویژگی‌های سازمان خلاق

در سیر اندیشه‌های سازمان و اداره کمتر به مفهوم کلی سازمان خلاق و متمرکز بر توسعه خلاقیت در تولید علم و استفاده از آن در آموزش خلاقیت و نوآوری در تولید علم در فرآیند علم در فرآیند آموزش پرداخته است. برخی از شاخص‌های سازمان خلاق عبارت‌اند از: رقابت کامل و فشرده، فرهنگ، احترام به افراد، دسترسی به مدیران، تخصص، کار گروهی، روابط کارکنان با سازمان، استقبال مدیران از عامل تغییر و تأمل در تصمیم‌گیری و عدم اظهار نظر سریع.

ضرورت خلاقیت در سازمان

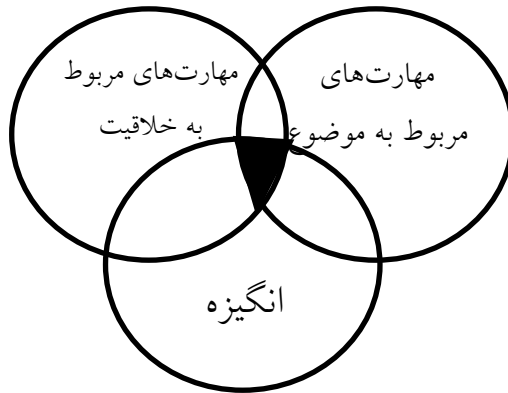
عصر ما عصر سرعت در تغییر و تحول، ارتباطات گسترده و رقابت شدید است که همزمان به‌گونه‌ای متعامل بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و این هر سه به مدیریت کارآمد، ابتکار و خلاقیت وابسته است.

- نقطه شروع هر خلاقیت وجود یک مسئله است؛

- با نظر به اینکه در عصر حاضر هر سازمان و نهادی با انواع مسائل و مشکلات مختلف و پیچیده‌ای مواجه هستند. بنابراین، برای حل این مسائل پرداختن به موضوع خلاقیت و نوآوری ضروری به نظر می‌رسد.

مدیریت خلاقیت با استفاده از عناصر اصلی

برای تحقق و پرورش خلاقیت، تنها آموزش مطالب مناسب یا برنامه‌ریزی برای توسعه استعدادهای خلاق کافی نیست؛ بلکه باید به افراد کمک کرد افراد نقاطی را که انگیزه و مهارت‌ها با یکدیگر منطبق هستند یا محل تقاطع خلاقیت را تشخیص دهند. در نمودار شماره یک محل تقاطع نشان داده شده است، این محل ترکیب پر قدرتی است؛ چراکه در این نقطه امکان خلاقیت فراهم می‌شود.



نمودار (۱) محل تقاطع خلاقیت

برای رشد خلاقیت می‌توان از این ترکیب پر قدرت بیشترین استفاده را به عمل آورد. یک مدیریت موفق می‌تواند این محل تقاطع را در سازمان خویش یافته و از این ترکیب بهره‌ی زیادی ببرد؛ در نتیجه سازمانی پویا، فعال، نوآور و پیشرو خواهد داشت. برای بهره‌مندی از محل تقاطع، تحلیل دقیق و عمیق‌تری از عناصر، عوامل و شرایط مؤثر در شکل‌گیری آن محل لازم است.

مهارت‌های مربوط به موضوع	مهارت مربوط به خلاقیت	انگیزه
۱. شناخت به موضوع ۲. مهارت‌های تکنیکی لازم برای انجام کار ۳. استعداد آن موضوع وابسته است به: - توانایی شناختی؛ - مهارت‌های حرکتی، ادراکی و ذاتی؛ - تعلیم و تربیت رسمی و غیررسمی.	۱. روش‌های شناختی متناسب ۲. اطلاعات تلویحی و تفریحی از روش اکتشافی در ایجاد ایده‌های نوین ۳. روش کار سازنده وابسته است به: - تربیت؛ - تجربه در تولید ایده‌های نوین؛ - خصوصیت شخصیتی.	۱. نگرش به کار ۲. درک فرد از انگیزه خود برای انجام کار وابسته است به: - میزان اولیه انگیزه درونی برای آن کار؛ - وجود یا فقدان عوامل بیرونی مشخص در محیط اجتماعی؛ - توانایی هر فرد در کاهش محدودیت‌های محیطی.

نمودار (۲) تحلیل عناصر مؤثر در خلاقیت (آموبیل، ۱۹۹۰)

بنابراین، پرداختن به مدیریت خلاقیت مستلزم افزایش دانش و اطلاعات تخصصی مورد نیاز دربارهٔ موضوع مورد نظر، آشنایی با روش‌های تفکر و کار خلاق و استفاده از آنها در انجام امورات است.

روش‌های متعدد بسیاری برای ایجاد اندیشهٔ خلاق و کمک به افزایش این توانایی در افراد تبیین شده است؛ نظیر یورش فکری، سینکتیکس، فهرست پرسش‌ها و... . محور اصلی اغلب این روش‌ها شکستن قالب‌های فکری با استفاده از راهبردهای مؤثر زیر است:

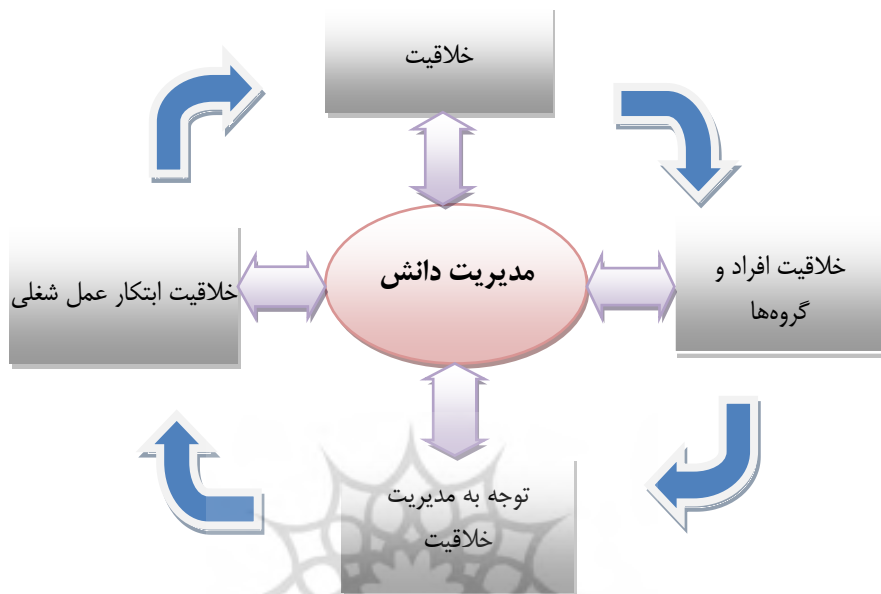
- ✓ جلوگیری از قضاوت فوری با یک مهارت اساسی در خلاقیت
- ✓ درک اصل مطلب
- ✓ شک و تردید
- ✓ تجسم قوی
- ✓ تخیل
- ✓ نگرش جدید

خلق و تبدیل دانش از حالت نهان به حالت عیان و همچنین از شکل فردی به شکل که در نظریهٔ «خلق و تبدیل دانش سازمانی» ارائه شده است، وجود فرایندهای سازمانی خاص را توجیه می‌کند. در قالب آنها سازمان‌ها بتوانند دانش سازمانی خود را سامان داده و به عنوان یک سرمایهٔ سازمانی مورد استفاده قرار دهند (نوناکا و تاکه اوجی، ۱۹۹۵).

مدیریت دانش و خلاقیت

چه در مورد ایجاد و اجرای یک سیستم مدیریت دانش و چه در بروز خلاقیت افراد، ابتدا باید فرهنگ سازمانی موافق با آنها را در سازمان ایجاد کرد (Gandhi's). برای اینکه یک سازمان یا شرکت بتواند در جو رقابتی ایجادشده در زمانهٔ ما موفق شود، باید هم دانش خود را مدیریت کنند و هم دست به خلاقیت بزنند. تسهیم دانش که مهم‌ترین مرحلهٔ سیستم مدیریت دانش است، زمینه‌ساز بروز خلاقیت در افراد می‌باشد و از طرف دیگر خلاقیت نیز می‌تواند یک کمک بسیار مفید برای ایجاد یک سیستم مدیریت دانش باشد (بات^۱، ۲۰۰۰).

مدل مقدماتی و مفهومی پژوهش



نمودار (۳) مدل مفهومی پژوهش (اقتباس از مهرعلیزاده، ۱۳۹۳)

سؤالات پژوهش

- سؤال اصلی: آیا مدیریت دانش (پیش‌بین) با خلاقیت (ملاک) در میان کارکنان رسمی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نقش دارد؟
- سؤال (۱): آیا مدیریت دانش با خلاقیت در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نقش داشته است؟
- سؤال (۲): آیا مدیریت دانش با خلاقیت (افراد و گروه‌ها) در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نقش داشته است؟
- سؤال (۳): آیا مدیریت دانش با خلاقیت ابتکار عمل شغلی در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نقش داشته است؟
- سؤال (۴): آیا مدیریت دانش بر توجه به مدیریت خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نقش داشته است؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرای تحقیق، جزو تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. جمع‌آوری اطلاعات به صورت میدانی و از طریق توزیع پرسشنامه استاندارد در بین نمونه آماری انجام پذیرفته است (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۲ جلد ۱۰ و ۱۱ پژوهش‌نامه مدیریت)، که آلفای کرونباخ برای سؤالات متغیر محاسبه شد و نتیجه نشان‌دهنده پایایی مناسب پرسشنامه بود (۰/۹۴۵)؛ جامعه آماری شامل ۲۴۰ نفر از کارکن رسمی و پیمانی ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در سال ۱۳۹۳ تهران بوده است که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۴۷ نفر به عنوان نمونه با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جدول شماره (۱) از تعداد ۱۵۰ پرسشنامه توزیع شده تعداد ۱۲۸ پرسشنامه به‌طور کامل پاسخ داده شدند و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

جدول (۱) تعداد جامعه و نمونه

تعداد جامعه (حوزه فعالیت)				تعداد نمونه (حوزه فعالیت)			
آموزش	اداری و پشتیبانی	پژوهش	ریاست	آموزش	اداری و پشتیبانی	پژوهش	ریاست
۲۵	۱۵	۶۰	۴۷	۷۷	۹۹	۲۴	۴۰
۱۴۷				۲۴۰			

نتایج توصیفی پژوهش

جدول (۲) محاسبه آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد سؤال	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۱۸	۰/۸۷۴
خلاقیت	۲۸	۰/۹۲۵
خلاقیت افراد و گروه‌ها	۱۳	۰/۸۸۱
خلاقیت ابتکار و عمل شغلی	۱۲	۰/۸۴۵
توجه به مدیریت خلاقیت و نوآوری	۵	۰/۷۴۹

جدول (۳) شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پیش بین و ملاک

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین	بیشترین
مدیریت دانش	۱۲۸	۳/۱۹۹۹	۰/۵۲۹۴۰	۱/۱۴۲	۰/۹۸۱	۲/۳۵	۴/۵۳
خلاقیت	۱۲۸	۲/۷۱۳۱	۰/۵۰۰۴۰	۱/۵۶۹	۲/۰۵۶	۱/۹۷	۴/۰۱
خلاقیت افراد و گروه	۱۲۸	۳/۰۱۵۰	۰/۵۷۵۱۱	۰/۸۰۳	۰/۲۱۱	۲/۱۷	۴/۵۸
خلاقیت ابتکار و عمل شغلی	۱۲۸	۲/۷۶۰۶	۰/۵۰۴۵۶	۰/۲۴۸	-۰/۶۷۳	۲/۰۰	۴/۲۵
توجه به مدیریت خلاقیت و نوآوری	۱۲۸	۲/۳۴۳۸	۰/۷۰۸۵۳	۰/۴۳۸	۱/۵۶۷	۱/۰۰	۴/۰۰

جدول (۴) بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری

زمینه فعالیت	جنسیت		مقطع تحصیلی					گروه سنی	
	مرد	زن	پایین تر از لیسانس	لیسانس	فوق لیسانس	دانشجوی دکتری	دکتری	۳۰ تا ۳۵	۳۶ بالاتر از ۴۰
آموزش	۲۵	۱۷	۷	۲۵	۸	۱	۱	۱۴	۷
پشتیبانی	۳۴	۱۵	۴	۳۲	۱۱	۲	۰	۷	۲۰
پژوهش	۹	۵	۰	۱۵	۶	۱	۰	۱	۴
ریاست	۱۷	۶	۱	۱۵	۶	۱	۰	۳	۶
جمع	۸۵	۴۳	۱۲	۷۸	۳۲	۵	۱	۲۵	۳۷

یافته‌های پژوهش

با بررسی چولگی و کشیدگی در جدول شماره (۲) مشخص شده است که متغیرهای مورد مطالعه با وجود توزیع متقارن داده‌ها (چولگی بین ۲- و ۲)، از توزیع نرمالی برخوردار نیستند (کشیدگی بالاتر یا پایین‌تر از ۳).

همچنین برای اطمینان از بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد تا مشخص شود که از آزمون پارامتری استفاده شود یا ناپارامتری. در این آزمون متغیرهای خلاقیت ابتکار عملی شغلی با سطح معناداری

بزرگ‌تر از ۰/۰۵، نرمال و سایر متغیرها غیرنرمال هستند، جدول شماره (۵)، نرمال یا غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول (۵) نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف

	مدیریت دانش	خلاقیات	خلاقیات افراد و گروه‌ها	خلاقیات ابتکار عمل شغلی	توجه به مدیریت خلاقیات و نوآوری	
N	128	128	128	128	128	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.7131	2.7131	2.7131	2.7806	2.3437
	Std. Deviation	.50040	.50040	.50040	.50456	.70853
Most Extreme Differences	Absolute	.165	.165	.165	.113	.095
	Positive	.165	.165	.165	.113	.095
	Negative	-.117	-.117	-.117	-.075	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z	1.542	1.866	2.150	1.279	1.078	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.۰۰۱۷	.۰۰۲۰	.۰۰۰۰	.076	.196	

بنابراین، از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده می‌شود. برای بررسی ارتباط متغیرهای پیش‌بین و ملاک و همچنین بررسی روابط غیرخطی از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. نتایج این آزمون به شرح جداول ذیل است:

جدول (۶) نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مدیریت دانش و خلاقیات

خلاقیات	مدیریت دانش
.461/	ضریب همبستگی
.000/	سطح معناداری
128	N

جدول (۷) نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین مدیریت دانش و خلاقیات افراد و گروه‌ها

خلاقیات افراد و گروه‌ها	مدیریت دانش
.416/	ضریب همبستگی
.000/	سطح معناداری
128	N

جدول (۸) نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مدیریت دانش و خلاقیت ابتکار عمل شغلی

مدیریت دانش	خلاقیت ابتکار عمل شغلی
ضریب همبستگی	۰/۴۷۶
سطح معناداری	۰/۰۰۰
N	۱۲۸

جدول (۹) نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مدیریت دانش و توجه به مدیریت خلاقیت

مدیریت دانش	توجه به مدیریت خلاقیت
ضریب همبستگی	۰/۳۳۸
سطح معناداری	۰/۰۰۰
N	۱۲۸

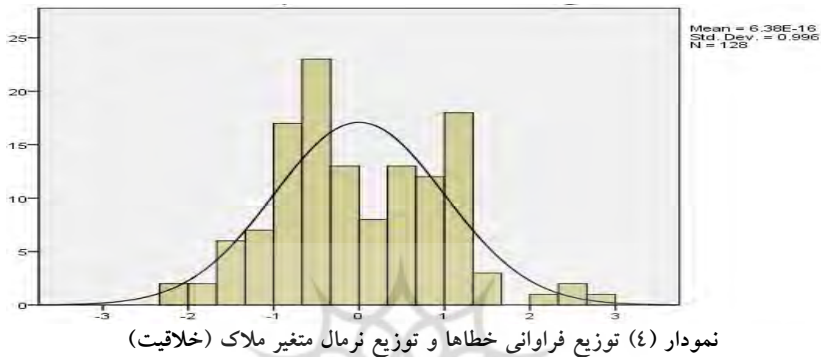
با توجه به جداول شماره‌های ۴ تا ۷ به ترتیب مشاهده می‌شود که نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیر پیش‌بین (مدیریت دانش) و ملاک‌های خلاقیت، خلاقیت افراد و گروه‌ها، خلاقیت ابتکار عمل شغلی و مدیریت خلاقیت به ترتیب برابر است با ۰/۴۶۱، ۰/۴۱۶ و ۰/۴۷۶. با توجه اینکه این ارقام در دامنه ۰/۳۵ و ۰/۶۵ هستند، می‌توان گفت «در این دامنه، همبستگی‌ها از نظر آماری بالاتر از سطح یک در صد معنی‌دار هستند. وقتی همبستگی حدود ۰/۴۰ باشد، پیش‌بینی ساده گروهی امکان‌پذیر است» (حبیب‌پور، ۱۳۸۸).

نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیر پیش‌بین (مدیریت دانش) و ملاک مدیریت خلاقیت برابر است با ۰/۳۳۸. با توجه به اینکه این رقم بین ۰/۲۰ و ۰/۳۵ قرار دارد، می‌توان گفت «همبستگی بین این دامنه، هرچند از نظر آماری ممکن است معنی‌دار باشد، تنها رابطه نسبتاً ضعیفی را بین متغیرها نشان می‌دهد» (حبیب‌پور، ۱۳۸۸).

به‌طور کلی، توجه به اینکه ضریب همبستگی در کلیه متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از صفر باشد، می‌توان گفت همبستگی، ناقص و مثبت است یعنی با افزایش یک متغیر، دیگری نیز افزایش می‌یابد.

سؤال شماره (۱): آیا مدیریت دانش با خلاقیت در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تأثیر داشته است؟

با توجه به نمودار شماره ۴، توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال، همچنین مقدار میانگین ارائه شده در سمت راست نمودار (۶,۳۸) و انحراف معیار نزدیک به یک است (۰,۹۹۶). یکی از مفروضات رگرسیون، مستقل بودن خطاها از یکدیگر است. در جدول شماره ۶ مقدار آماره آزمون دوربین - واتسون (۱/۳۲۳) است و در فاصله بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد. در نتیجه می توان از رگرسیون استفاده کرد.



جدول (۱۰) مقدار آماره آزمون دوربین - واتسون

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 ^a	.542	.538	.34001	1.323

a. Predictors: (Constant), مدیریت دانش
b. Dependent Variable: خلاقیت

با توجه به مقدار آماره F در جدول تحلیل واریانس $F = 149/073$ با درجه آزادی (۱۲۶ و ۱) با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقایسه این سطح معنی داری با ۰/۰۵ مشاهده می شود مدیریت دانش بر خلاقیت در میان کارکنان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور تأثیر دارد (جدول شماره ۹). با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از (جدول شماره ۸) مشاهده می شود ضریب رگرسیونی مدیریت دانش در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. به عبارتی دیگر، مدیریت دانش بر خلاقیت در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور نقش داشته است. در صورتی که مدیریت دانش یک واحد افزایش یابد، میزان خلاقیت در میان کارکنان به میزان ۶۹۶٪ افزایش خواهد

۲۱ رابطه بین مدیریت دانش با اخلاقیت

یافت و بلعکس. «به طور کلی، دانشمندان علوم رفتاری، اطلاعاتی را که از متغیرهای مختلف به دست می آورند. هرگاه دو متغیر با هم همبستگی نشان بدهند، می توان گفت که این دو متغیر در واقع عامل مشترکی را می سنجدند (پاشاشریفی و نجفی زند، ۱۳۹۲).

جدول (۱۱) تحلیل واریانس مدل رگرسیونی - متغیر وابسته (ملاک = اخلاقیت)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره فشر	سطح معناداری
منبع تغییرات رگرسیونی	۱۷/۲۳۴	۱	۱۷/۲۳۴	۱۴۹/۰۷۳	۰/۰۰۰
منبع تغییرات خطا (باقیمانده ها)	۱۴/۵۶۷	۱۲۶	۰/۱۱۶		
جمع کل	۳۱/۸۰۱	۱۲۷			

جدول (۱۲) ضرایب رگرسیون

سطح معناداری	آماره t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		مدل
			برآورد پارامترهای مدل	برآورد انحراف استاندارد	
۰/۰۱۰	۲/۶۳۲		۰/۴۸۷	۰/۱۸۵	مقدار ثابت (عرض از مبدأ)
۰/۰۰۰	۱۲/۲۱۰	۰/۷۳۶	۰/۶۹۶	۰/۰۵۷	مدیریت دانش

با توجه به جدول فوق، معادله خط رگرسیون و سؤال آزمون رگرسیون بین دو متغیر به شکل ذیل است:

$$H_0: a=0$$

$$H_1: a \neq 0$$

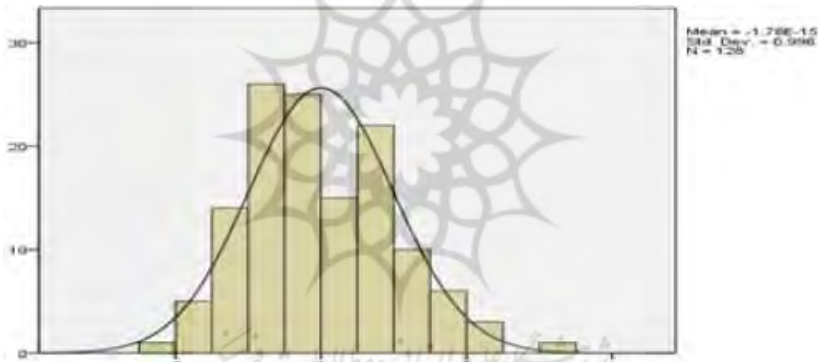
$$Y = 0/478 + 0/696X$$

با توجه به ثابت بودن مقدار ضرایب معادله رگرسیون و سطح معناداری کوچک تر از ۰/۰۵، فرض صفر رد می شود و فرضیه آماری پذیرفته می شود. در نتیجه، ارتباط معنادار بین دو متغیر مدیریت دانش و اخلاقیت تأیید می شود. یعنی مدیریت دانش بر اخلاقیت در میان کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، نقش مثبت داشته است.

1. Predictors: (Constant), modiriatdanesh (مدیریت دانش = پیش بین)

سؤال (۲): آیا مدیریت دانش با خلاقیت (افراد و گروه‌ها) در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تأثیر داشته است؟

برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد تا مشخص شود که از آزمون پارامتری استفاده کنیم یا ناپارامتری استفاده شود. آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای تمامی متغیرهای تحقیق انجام شده است و مشخص شد که توزیع داده‌ها نرمال است و با توجه به نمودار شماره (۳)، توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال، که نشان از نرمال بودن توزیع خطاها است، همچنین مقدار میانگین ارائه شده در سمت راست نمودار (۱/۷۸-) و انحراف معیار نزدیک به یک است (۰,۹۹۶). یکی از مفروضات رگرسیون، مستقل بودن خطاها از یکدیگر است. در جدول شماره ۹ مقدار آماره آزمون دوربین - واتسون (۱/۳۰۳) است و در فاصله بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد. در نتیجه می‌توان از رگرسیون استفاده کرد.



نمودار (۵) توزیع فراوانی خطاها و توزیع نرمال متغیر وابسته خلاقیت (افراد و گروه‌ها)

جدول (۱۳) نتایج آزمون Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.523	.520	.39861	1.303

a. Predictors: (Constant), مدیریت دانش

b. Dependent Variable: خلاقیت افراد و گروه

با توجه به مقدار آماره F در جدول تحلیل واریانس $F = 138/378$ با درجه آزادی (۱۲۶ و ۱) با سطح معنی‌داری ۰,۰۰۱ و مقایسه این سطح معنی‌داری با ۰,۰۵ مشاهده

می‌شود مدیریت دانش بر خلاقیت افراد و گروه‌ها در میان کارکنان تأثیر دارد (جدول شماره ۱۰). با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از (جدول شماره ۱۱) مشاهده می‌شود ضریب رگرسیونی مدیریت دانش در سطح ۰۰۵٪ معنی‌دار است. به عبارتی دیگر، مدیریت دانش بر خلاقیت افراد و گروه‌ها در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نقش داشته است. در صورتی که مدیریت دانش یک واحد افزایش یابد، میزان خلاقیت افراد و گروه‌ها در میان کارکنان به میزان ۷۸۶٪ افزایش خواهد یافت و بالعکس. «به‌طور کلی، دانشمندان علوم رفتاری، اطلاعاتی را که از متغیرهای مختلف به دست می‌آورند، هرگاه دو متغیر با هم همبستگی نشان بدهند، می‌توان گفت که این دو متغیر در واقع عامل مشترکی را می‌سنجند (پاشاشریفی و نجفی زند، ۱۳۹۲).

جدول (۱۴) تحلیل واریانس مدل رگرسیونی - متغیر وابسته (ملاک = خلاقیت افراد و گروه‌ها)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معناداری
منبع تغییرات رگرسیونی	۲۱/۹۸۶	۱	۲۱/۹۸۶	۱۳۸/۳۷۸	۰/۰۰۰
منبع تغییرات خطا (باقیمانده‌ها)	۲۰/۰۲۰	۱۲۶	۰/۱۵۹		
جمع کل	۴۲/۰۰۶	۱۲۷			

جدول (۱۵) ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی	ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معناداری	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی
					برآورد پارامترهای مدل
مقدار ثابت (عرض از مبدأ)	۰/۵۰۰	۰/۲۱۷	۲/۳۰۸	۰/۰۲۳	
مدیریت دانش	۰/۷۸۶	۰/۰۶۷	۱۱/۷۶۳	۰/۰۰۰	

1. Predictors: (Constant), modiriatdanesh (مدیریت دانش = پیش بین)

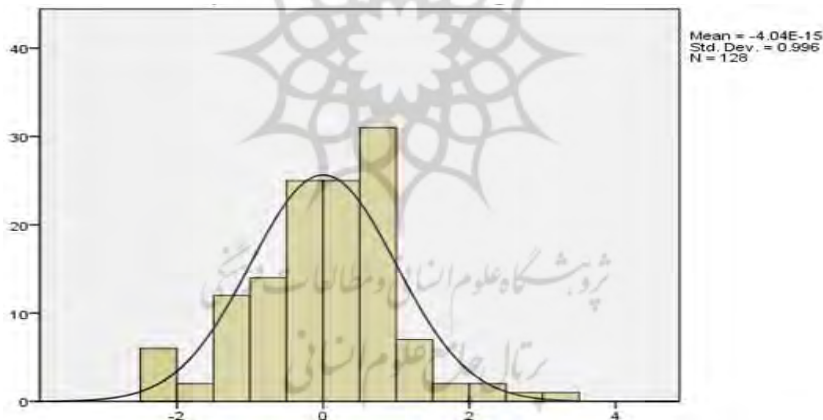
با توجه به جدول فوق، معادله خط رگرسیون و فرضیه آزمون رگرسیون بین دو متغیر به شکل ذیل می باشد:

$$H_0: a=0$$

$$H_1: a \neq 0$$

$$Y = 0/500 + 0/786X$$

سؤال (۳): آیا مدیریت دانش بر خلاقیت ابتکار عمل شغلی در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تأثیر داشته است؟
با توجه به نمودار شماره ۳-۱، توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال، که نشان از نرمال بودن توزیع خطاها دارد. همچنین مقدار میانگین ارائه شده در سمت راست نمودار (۰/۰۴-) و انحراف معیار نزدیک به یک است (۰/۹۹۶). یکی از مفروضات رگرسیون، مستقل بودن خطاها از یکدیگر است. در جدول مقدار آماره آزمون دوربین - واتسون (۱/۳۰۳) است و در فاصله بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد. در نتیجه می توان از رگرسیون استفاده کرد.



نمودار (۶) توزیع فراوانی خطاها و توزیع نرمال متغیر وابسته خلاقیت (ابتکار عمل شغلی)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.656 ^a	.430	.425	.38249	1.399

a. Predictors: (Constant), مدیریت دانش

b. Dependent Variable: خلاقیت ابتکار عمل شغلی

۲۵ **رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت**

با توجه به مقدار آماره F در جدول تحلیل واریانس $F = 94/998$ با درجه آزادی (۱ و ۱۲۶) با سطح معنی داری $0/000$ و مقایسه این سطح معنی داری با $0/05$ مشاهده می شود مدیریت دانش بر خلاقیت ابتکار عمل شغلی در میان کارکنان نقش دارد (جدول شماره ۱۲). با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از (جدول شماره ۱۳) مشاهده می شود ضریب رگرسیونی مدیریت دانش در سطح $0/05$ معنی دار است. به عبارتی دیگر، مدیریت دانش بر خلاقیت ابتکار عمل شغلی در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور تأثیرگذار است و در صورتی که مدیریت دانش یک واحد افزایش یابد، میزان خلاقیت ابتکار عمل شغلی در میان کارکنان به میزان $625/$ افزایش خواهد یافت و بالعکس.

جدول (۱۶) تحلیل واریانس مدل رگرسیونی - متغیر وابسته (ملاک = خلاقیت ابتکار عمل شغلی)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره فشر	سطح معناداری
منبع تغییرات رگرسیونی	13/898	۱	13/898	94/998	0/000
منبع تغییرات خطا (باقیمانده ها)	18/434	۱۲۶	0/146		
جمع کل	32/332	۱۲۷			

جدول (۱۷) ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معناداری
	برآورد پارامترهای مدل	برآورد انحراف استاندارد			
مقدار ثابت (عرض از مبدأ)	781/	208/		3/757	000/
مدیریت دانش	625/	064/	656/	9/747	000/

1. Predictors: (Constant), modiriatdanesh (مدیریت دانش = پیش بین)

با توجه به جدول فوق، معادله خط رگرسیون و فرضیه آزمون رگرسیون بین دو متغیر به شکل ذیل می باشد:

$$H_0: a=0$$

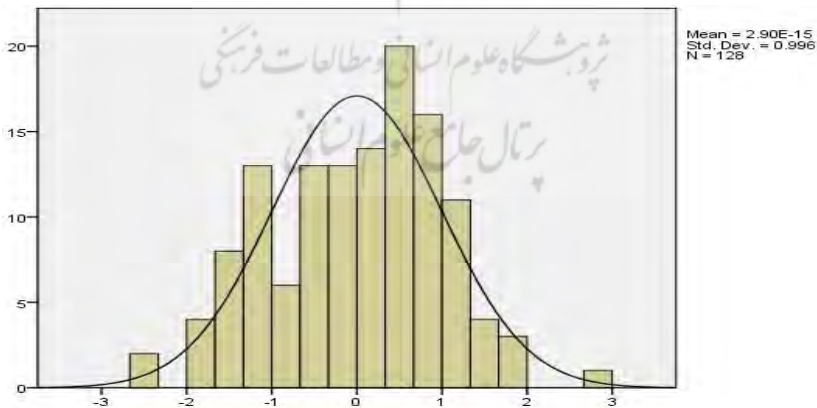
$$H_1: a \neq 0$$

$$Y = 0/781 + 0/625X$$

با توجه به ثابت بودن مقدار ضرایب معادله رگرسیون و سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵، فرض صفر رد می‌شود و فرضیه آماری پذیرفته می‌شود. در نتیجه، ارتباط معنادار بین دو متغیر مدیریت دانش و ابتکار عمل شغلی تأیید می‌شود. یعنی مدیریت دانش بر خلاقیت ابتکار عمل شغلی در میان کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، تأثیر مثبت داشته است.

سؤال شماره (۴): آیا مدیریت دانش بر توجه به مدیریت خلاقیت و نوآوری در

میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تأثیر داشته است؟ با توجه به نمودار شماره ۳-۱، توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال، که نشان از نرمال بودن توزیع خطاها است. همچنین، مقدار میانگین ارائه شده در سمت راست نمودار (۲/۹۰) و انحراف معیار نزدیک به یک است (۰,۹۹۶). یکی از مفروضات رگرسیون، مستقل بودن خطاها از یکدیگر است. در جدول ذیل مقدار آماره آزمون دوربین - واتسون (۱/۶۶۵) است و در فاصله بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد. در نتیجه می‌توان از رگرسیون استفاده کرد.



نمودار (۷) توزیع فراوانی خطاها و توزیع نرمال متغیر وابسته خلاقیت

(مدیریت خلاقیت و نوآوری)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.506 ^a	.256	.250	.61370	1.665

a. Predictors: (Constant), مدیریت دانش

b. Dependent Variable: مدیریت اخلاقیت و نوآوری

با توجه به مقدار آماره F در جدول تحلیل واریانس $F = 43/276$ با درجه آزادی (۱ و ۱۲۶) با سطح معنی داری 0.001 و مقایسه این سطح معنی داری با 0.05 . مشاهده می شود مدیریت دانش بر مدیریت اخلاقیت و نوآوری در میان کارکنان تأثیر دارد (جدول شماره ۱۴). با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از (جدول شماره ۱۵)، مشاهده می شود ضریب رگرسیونی مدیریت دانش در سطح 0.05 معنی دار است. به عبارتی دیگر، مدیریت دانش و توجه به مدیریت اخلاقیت و نوآوری در میان کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور نقش داشته است. در صورتی که مدیریت دانش یک واحد افزایش یابد، میزان توجه به مدیریت اخلاقیت و نوآوری در میان کارکنان به میزان 0.677 افزایش خواهد یافت و بالعکس.

جدول (۱۸) تحلیل واریانس مدل رگرسیونی - متغیر وابسته (ملاک = توجه به مدیریت اخلاقیت و نوآوری)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
منبع تغییرات رگرسیونی	۱۶/۲۹۹	۱	۱۶/۲۹۹	۴۳/۲۷۶	۰/۰۰۰
منبع تغییرات خطا (باقیمانده ها)	۴۷/۴۵۶	۱۲۶	۰/۳۷۷		
جمع کل	۶۳/۷۵۵	۱۲۷			

1. Predictors: (Constant), modiriatdanesh (مدیریت دانش = پیش بین)

جدول (۱۹) ضرایب رگرسیون

سطح معناداری	آماره t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		مدل
			برآورد انحراف استاندارد	برآورد پارامترهای مدل	
.۰۹۴	.۰۳۵		.۳۳۴	.۱۷۸	مقدار ثابت (عرض از مبدأ)
.۰۰۰	۶/۵۷۸	.۰۵۶	.۱۰۳	.۶۷۷	مدیریت دانش

با توجه به جدول فوق، معادله خط رگرسیون و فرضیه آزمون رگرسیون بین دو متغیر به شکل ذیل است:

$$H_0: a=0$$

$$H_1: a \neq 0$$

$$Y = 0/178 + 0/677X$$

با توجه به ثابت بودن مقدار ضرایب معادله رگرسیون و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵، فرض صفر رد می‌شود و فرضیه آماری پذیرفته می‌شود. در نتیجه، ارتباط معنادار بین دو متغیر مدیریت دانش و توجه به مدیریت خلاقیت و نوآوری تأیید می‌شود. یعنی مدیریت دانش بر توجه به مدیریت خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، نقش مثبت داشته است.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به ثابت بودن مقدار ضرایب معادله رگرسیون و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵، فرض صفر رد می‌شود و فرضیه آماری پذیرفته می‌شود. در نتیجه، ارتباط معنادار بین دو متغیر مدیریت دانش و خلاقیت تأیید می‌شود. یعنی مدیریت دانش بر خلاقیت در میان کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، نقش مثبت داشته است.

در سؤال اول تحقیق با توجه به نتایج اسپیرمن از آنجا که سطح معناداری آزمون (۰/۰۰۰) کوچکتر از سطح خطای آزمون (α=۰/۰۵) و میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با ۰/۶۶۱ است، رابطه مستقیم و معناداری بین مدیریت دانش و خلاقیت وجود دارد. نتیجه به دست آمده از آزمون سؤال اول با نظرات یافته‌های محققان چون ناناکا و تاکوچی (۱۹۹۵)، سودان و همکاران (۱۹۹۹)، هال و آندریانی (۲۰۰۲) همخوانی دارد. به طور کلی، در صورتی که مدیریت دانش یک واحد افزایش یابد، میزان خلاقیت به میزان ۶۹۶٪ درصد افزایش خواهد یافت.

در سؤال دوم تحقیق، با توجه به نتایج اسپیرمن، از آنجا که سطح معناداری آزمون (۰/۰۰۰) کوچکتر از سطح خطای آزمون ($\alpha=0.05$) و میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با ۰/۴۱۶ است، رابطه مستقیم و معناداری بین مدیریت دانش و خلاقیت افراد و گروه، وجود دارد. به طور کلی، در صورتی که مدیریت دانش یک واحد افزایش یابد، میزان خلاقیت افراد و گروه‌ها به میزان ۷۸/۶ درصد افزایش خواهد یافت.

در سؤال سوم تحقیق، با توجه به نتایج اسپیرمن از آنجا که سطح معناداری آزمون (۰/۰۰۰) کوچکتر از سطح خطای آزمون ($\alpha=0.05$) و میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با ۰/۴۷۸ است، رابطه مستقیم و معناداری بین مدیریت دانش و خلاقیت و ابتکار عمل شغلی وجود دارد. به طور کلی، در صورتی که مدیریت دانش یک واحد افزایش یابد، میزان خلاقیت ابتکار عمل شغلی به میزان ۶۲/۵ درصد افزایش خواهد یافت.

در سؤال چهارم تحقیق، با توجه به نتایج اسپیرمن از آنجا که سطح معناداری آزمون (۰/۰۰۰) کوچکتر از سطح خطای آزمون ($\alpha=0.05$) و میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با ۰/۳۳۸ است، رابطه مستقیم و معناداری بین مدیریت دانش و توجه به مدیریت خلاقیت وجود دارد. به طور کلی، در صورتی که مدیریت دانش یک واحد افزایش یابد، میزان توجه به مدیریت خلاقیت به میزان ۶۷/۷ درصد افزایش خواهد یافت.

پیشنهادات

- توجه به مدیریت دانش در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور؛
- پیاده‌سازی و استقرار مدیریت دانش در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور؛
- توجه به توانمندسازی مدیریت دانش در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- افرازه، ع (۱۳۸۶). مدیریت دانش؛ مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی، تهران: دانشگاه صنعتی امیر کبیر.
- سیدجوادین، س ر (۱۳۸۶). مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریه‌های مدیریت و سازمان، چاپ اول، انتشارات نگاه دانش، تهران.
- شریفی، ح پ و نجفی زند، ج (۱۳۸۵). روش‌های آماری در علوم رفتاری، تهران: سخن، ۱۳۷۶ چاپ چهاردهم، ۱۳۸۵.
- قاسمی، ف و اقلیدس، ط (۱۳۸۴). بررسی تأثیر آموزش درسی «پرورش خلاقیت در کودکان» بر افزایش خلاقیت دانش آموزان دختر سال سوم کودکیاری هنرستان شیراز، فصل‌نامه نوآوری‌های آموزش شماره ۱۳ سال چهارم.
- مقیم، س م و رمضان، م (۱۳۹۲). مدیریت استراتژیک و کارآفرینی، سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
- مهرعلیزاده، ی (۱۳۹۳). سلسله مباحث تخصصی با کارشناسان کمیته راهبردی حوزه معاونت پژوهش و برنامه‌ریزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. تهران، بهار ۱۳۹۳.
- نیاز آذری، ک؛ بریمانی، الف و حاجی قلیخانی، ب (۱۳۸۹). بررسی نقش مدیریت دانش بر خلاقیت دبیران در مدارس متوسطه، فصل‌نامه مدیریت، سال هشتم، ۲۱، ۷۹-۸۷.
- ورزشکار، الف، وب سایت مدیریتی ایران، www.managerial.ir، ۲۰۱۰.
- Heinze, T., Shapira, P., Rogers, J. D., & Senker, J. M. (2009). Organizational and institutional influences on creativity in scientific research. *Research Policy*, 38(4), 610-623.
- <http://spss-amar.vcp.ir>
- Wickramasinghe, N. (Ed.). (2007). *Knowledge-Based Enterprise: Theories and Fundamentals: Theories and Fundamentals*. Igi Global.
- Vass, E. (2007). Exploring processes of collaborative creativity—The role of emotions in children's joint creative writing. *Thinking Skills and Creativity*, 2(2), 107-117.
- www.acadmin.edu