



The Relationship between Knowledge Management and Organizational Creativity with the Mediating Role of Employees' Organizational Behavior (Case Study: Shahid Salimi Marine Power Plant)

Mohsen zabet¹ Fatemeh Soghari Sina² Abolghasem Barimani³

Purpose

The present study aims at investigating the relationship between knowledge management and organizational creativity with the mediating role of organizational behavior in the staff of Shahid Salimi Marine Power Plant in Neka.

Methodology

The present study is a descriptive-correlational study in terms of method and applied in terms of purpose. The statistical population of the study includes all employees of Shahid Salimi Neka Marine Power Plant, whose number was 400 during the study period. Using Cochran's sampling formula, 169 people were selected as the statistical sample. Research data collection tools were standard questionnaires, including those of Delshab et al. (2019) to measure knowledge management, Darvishmutoli et al. (2020) to measure organizational creativity and Kim et al. (2019) to measure organizational behavior, which had adequate validities. Cronbach's alpha coefficient was above 0.7 which indicates the collection tool was reliable. Data analysis was performed using SPSS and LISREL software.

Findings

Findings of the study show that knowledge management has a significant effect on creativity and organizational behavior of employees. Also, knowledge management has a significant effect on organizational creativity and the mediating hypothesis of organizational behavior on employee creativity was confirmed through knowledge management.

Conclusion

By promoting knowledge management in the organization, the organizational behavior also improves and the focus of knowledge management leads to improved employee creativity. Employee behavior can play a key role in organizational creativity and company managers can use these results to increase employees' creativity and good behavior.

Keywords: Knowledge Management, Organizational Creativity, Organizational Behavior

1. Master of Education and Improvement, Neka Azad University

2. Assistant Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Neka Branch, Iran. Corresponding Author: **Email sina@iauneka.ac.ir**

3 Assistant Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Neka Branch, Iran

Received: November 22, 2021; Accepted February 24, 2022

Journal of maritime management studies, 2021, vol. 6, No. 4 pp. 107-125

Doi: <https://doi.org/10.22034/mmr.2022.316484.1060>

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissary





رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: نیروگاه دریایی شهید سلیمی)

محسن ضابط^۱، فاطمه صغری سینا^۲، ابوالقاسم بریمانی^۳

چکیده

هدف: در پژوهش حاضر، به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی در کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهر نکا پرداخته شده است.

روش: پژوهش حاضر از نظر روش جزء مطالعات توصیفی - همبستگی و از نظر هدف، از نوع کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی نکا می‌باشد که تعداد آن‌ها در دوره بررسی ۴۰۰ نفر بوده است که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۶۹ نفر به عنوان نمونه آماری برگزیده شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد شامل: دلشاب و همکاران (۲۰۱۹) برای اندازه‌گیری مدیریت دانش، پرسشنامه درویشموتولی و همکاران (۲۰۲۰) برای اندازه‌گیری خلاقیت سازمانی و پرسشنامه کیم و همکاران (۲۰۱۹) برای اندازه‌گیری رفتار سازمانی بوده که از روایی لازم برخوردار می‌باشند. ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشان‌دهنده پایایی یا قابلیت اعتماد ابزار گردآوری می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم افزارهای SPSS و LISREL انجام گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده این است که مدیریت دانش بر خلاقیت و رفتار سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد. همچنین مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی تأثیر معناداری دارد و فرضیه میانجی رفتار سازمانی بر خلاقیت کارکنان از طریق مدیریت دانش مورد تأیید قرار گرفت. **نتیجه‌گیری:** با ارتقای مدیریت دانش در سازمان، رفتار سازمانی آن‌ها نیز بهبود پیدا می‌کند و تمرکز مدیریت دانش منجر به بهبود خلاقیت کارکنان می‌باشد. رفتارشناسی کارکنان می‌تواند نقش کلیدی در خلاقیت سازمانی داشته باشد و مدیران شرکت‌ها می‌توانند از این نتایج در راستای افزایش خلاقیت و رفتار درست کارکنان بهره‌گیرند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، خلاقیت سازمانی، رفتار سازمانی، نیروگاه دریایی شهید سلیمی نکا.

استناد: سینا، فاطمه صغری، ضابط، محسن، بریمانی، ابوالقاسم. (۱۴۰۰). رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: نیروگاه دریایی شهید سلیمی). *مطالعات مدیریتی دریا محور*، ۲(۴)، ۱۰۷-۱۲۵.

۱. کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران.

۲. استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نکا، ایران. **نویسنده**

مسئول: sina@iauneka.ac.ir

۳. استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نکا، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۲۹؛ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۸

نوع مقاله: علمی و پژوهشی ناشر: دانشکده مدیریت و کمیسردریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

Doi: <https://doi.org/10.22034/mmr.2022.316484.1060>

مقدمه

امروزه اغلب سازمان‌ها پذیرفته‌اند که عامل برتری آن‌ها مهارت‌ها و تجارب نیروی انسانی و نه سیستم‌های فیزیکی و مکانیکی‌شان است. از آنجا که در سازمان‌های خصوصی رقابت حرف اول را می‌زند، مبحث مدیریت دانش به عنوان عاملی برای کسب مزیت رقابتی مورد توجه قرار گرفته است، اما در سازمان‌های دولتی ارائه‌کننده خدمات عمومی کمتر به این موضوع توجه می‌شود. این امر در حالی است که با گسترش پدیده‌هایی از قبیل جهانی شدن و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی، بخش دولتی نیز ناگزیر به حرکت به سوی ایجاد سازمان‌های دانش محور خواهد بود (توکلی و همکاران، ۱۳۹۱). در یک مجموعه سازمانی منافع مدیریت دانش در دو سطح فردی و سازمانی حاصل می‌شود. در سطح فردی، مدیریت دانش این امکان را به کارکنان می‌دهد تا مهارت‌ها و تجربیات خود را از طریق همکاری با دیگران و سهیم شدن در دانش آن‌ها و یادگیری از یکدیگر ارتقا دهند و به رشد حرفه‌ای دست یابند. در سطح سازمانی نیز منافعی از جمله ایجاد مزیت رقابتی، ارتباط بهینه با مشتریان، ارتقای عملکرد سازمان از طریق افزایش کارایی، بهره‌وری، کیفیت و نوآوری را به دنبال دارد (شائمی برزکی و همکاران، ۱۳۹۷).

به‌طور کلی مدیریت دانش را می‌توان فرایند ایجاد ارزش افزوده از دارایی‌های نامحسوس سازمانی دانست. ورودی اصلی این فرایند یعنی دانش در نتیجه بروز تغییرات در دنیای کسب و کار و سرعت این تغییرات حاصل می‌گردد و محصول تعامل افراد یا سازمان‌ها با یکدیگر است. به این معنی که با ایجاد تغییر در داخل یا خارج از سازمان، دانش جدیدی برای کارکنان سازمان حاصل می‌گردد که باید پیش از منسوخ‌شدن، شناسایی و مورد استفاده قرار گیرد (شاجهان و پریادارشینی^۱، ۲۰۰۴). عمدتاً فرایند مدیریت دانش به دودلیل مورد استفاده سازمان‌ها قرار می‌گیرد؛ نخست آن که افزایش نوآوری را به دنبال خود دارد و دیگر آنکه از بیرون رفتن دانش با کناره‌گیری و یا بازنشستگی کارکنان جلوگیری و از نگرانی در مورد کمبود نیروهای متخصص می‌کاهد (فرز و هولسابل^۲، ۲۰۰۷). به اعتقاد تونس^۳ فرآیند حساس شدن به مسائل، نقص‌ها، پیدا کردن نقاط مبهم در معلومات، مشخص نمودن مشکل، جست و جو برای راه حل، حدس زدن و صورت‌بندی فرضیه‌ها درباره نواقص، آزمون فرضیه‌ها، تغییر در فرضیات و آزمون مجدد آن‌ها و در نهایت اتصال عناصر مختلف به یکدیگر را خلاقیت می‌گویند (رنجبریان، ۱۳۹۲). همچنین، خلاقیت به عنوان فرآیندی که در آن افراد یا گروه‌های کوچک عقاید مفید و جدید تولید می‌کنند، تعریف می‌شود. از طرفی در دنیای پیچیده و رقابتی امروز، خلاقیت شاهرگ حیاتی انواع کسب و کارها در عرصه اقتصاد و هر جامعه‌ای محسوب می‌شود و می‌توان گفت که بدون نوآوری هر کسب و کاری محکوم به زوال و نابودی است.

سازمان‌ها با پیوند خلاقیت به نیازهای جامعه، فرصت‌های بازار را به نفع خود سمت و سو می‌دهند. به عبارت دیگر خلاقیت از عناصر کلیدی فرآیند کارآفرینی است. شومپیتر معتقد است که افراد خلاق در درون نظام اقتصادی، زمینه‌های رشد و توسعه آن نظام را فراهم می‌نمایند (بارون^۴، ۲۰۰۰). همه سازمان‌ها برای بقاء نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع

1 . Shajahan & Priyadharshini
2 . Farz & Holsapple
3 . Tunisia
4 . Baran

و تازه اند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمانه دمیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. در عصر ما برای بقاء و پیشرفت حتی حفظ وضع موجود، جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود. برای آن که بتوان در دنیای متلاطم و متغیر به حیات ادامه داد باید به نوآوری و خلاقیت روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط برای رویارویی پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک دید و همراه تأثیرپذیری از این تحولات بر آن‌ها تأثیر نهاد و بدان‌ها شکل دلخواه داد.

افراد در به کارگیری استعدادهای خلاقیت خویش در رسیدن به نتایج، توانایی‌های متفاوتی دارند، سازمان‌ها هم در به کارگیری استعدادهای اعضای خویش جهت تولید محصولات، فرآیندها، یا خدمات جدید، متفاوتند، به همین دلیل مدیران لازم است از فرآیند مدیریت خلاقیت در سازمان‌ها آگاه باشند و طی مراحل فرآیند، آن‌را تشویق نمایند تا سازمان‌ها با به کارگیری خلاقیت بتوانند اثربخش شده و قادر باشد راه‌های جدیدتر، بهتر و خلاق تر انجام وظایف را بیابند (رنجبریان، ۱۳۹۲). از طرف دیگر رفتار سازمانی علمی است که به مطالعه‌ی تأثیر افراد، گروه‌ها و ساختارها بر رفتار در یک سازمان می‌پردازد که هدف آن، به کار بردن این دانش برای بهبود کارایی سازمان است. رفتار سازمانی در جستجوی دانش همه جانبه در محیط‌های سازمانی است و هدف آن دستیابی به اثربخشی سازمان و رفاه فرد در سازمان است. موفقیت می‌تواند با شناسایی نقاط ضعف و رفع آن و یا در بدترین حالت از طریق ثابت نگه داشتن نقاط ضعف و یا تقویت نقاط قوت ایجاد شود. پس یکی از وظایف مدیران در سازمان‌ها تغییر رفتار کارکنان است (پورکیانی و غلامی، ۱۳۹۲).

مفهوم رفتار سازمانی اولین بار توسط باتمان و ارگان^۱ در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه گردید. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند اما اغلب نادیده گرفته می‌شدند. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثر بخشی سازمانی مؤثر بودند (بینستوک و دمرانویل^۲، ۲۰۱۴). این اعمال که در محیط کار اتفاق می‌افتند را اینگونه تعریف می‌کنند مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند اما با این وجود توسط وی انجام شده و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند (آپلبام و بارتولوموچی^۳، ۲۰۱۱). رفتار سازمانی با رضایت شغلی نیز رابطه دو طرفه دارد. بنابراین از طریق ایجاد رفتارهای در محیط کار میتوان مطمئن بود رضایت شغلی کارکنان نیز بالا است. فضای مشوق رفتارهای سازمانی، توان سازمان در جذب و نگهداری نیروهای شایسته را افزایش می‌دهد (احمدی و محمدی بهیه فرجی، ۱۳۹۱).

رفتار سازمانی را در سه بعد فردی، گروهی و سازمانی طبقه بندی نموده اند. بعد فردی شامل ویژگی‌های بیوگرافیک، شخصیت، هوش، ادراک و انگیزش می‌شود. بعد گروهی شامل ویژگی‌های گروه، رهبری، ارتباطات، تعارض و سرمایه اجتماعی و بعد سازمانی شامل استراتژی، ساختار، تکنولوژی، و فرهنگ سازمانی می‌باشد (رابنز و جودجی^۴، ۲۰۱۷). رفتار

1. Batman & Organ
2. Bienstock & Demoranville
3. Appelbaum & Bartolomucci
4. Robbins & Judge

سازمانی مباحث اصلی همچون انگیزه، رفتار و قدرت رهبری، ارتباطات بین فردی، گروهی، ساختار و فرآیند، یادگیری، نگرش، انگیزه، توسعه و ادراک، روند تغییر، طراحی شغل و استرس شغلی را در سازمان‌ها مورد مطالعه قرار می‌دهد. در این راستا مؤلفه‌های سازمانی که نیاز به کنترل است شامل افراد، ساختار و محیط سازمانی است (شفیق و عزیزی، ۱۳۹۹). با توجه به مطالبی که بیان شد، سؤال اصلی پژوهش را این گونه مطرح می‌کنیم که آیا رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهرستان نکا تاثیر معناداری دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین مدیریت دانش، خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهر نکا رابطه وجود دارد.
۲. بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهر نکا رابطه وجود دارد.
۳. بین مدیریت دانش و رفتار سازمانی کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهر نکا رابطه وجود دارد.
۴. بین رفتار سازمانی و خلاقیت سازمانی کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهر نکا رابطه وجود دارد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی کارکنان در نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهرستان نکا.

اهداف فرعی

۱. مطالعه بررسی همسویی مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی در نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهرستان نکا.
۲. مطالعه بررسی همسویی مدیریت دانش بر رفتار سازمانی کارکنان در نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهرستان نکا.
۳. مطالعه بررسی همسویی رفتار سازمانی بر خلاقیت سازمانی در نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهرستان نکا.
۴. مطالعه بررسی سازگاری و همسویی مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی کارکنان در نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهرستان نکا.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت دانش

در سال‌های اخیر، مدیریت دانش به عنوان یکی از جالب‌ترین و چالش برانگیزترین موضوعات مدیریت کسب و کار بوده و دایره کاربرد آن همواره با سایر مباحث عرصه مدیریت، گسترده می‌شود. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارت‌هایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارند، یاری می‌رساند. از آن جا که مدیریت دانش، ریشه‌هایی در سیستم‌های خبره، یادگیری سازمانی و نوآوری دارد، به خودی خود ایده جدیدی نیست. مدیران موفق همیشه از سرمایه‌های فکری

بهره برده و ارزش آن را تشخیص داده‌اند. اما این تلاش‌ها، سازمان یافته نبوده و تضمینی وجود نداشت که دانش به دست آمده به طور مناسب، برای حداکثر منافع سازمان، به اشتراک گذاشته شده و توزیع گردد (توربان، ۲۰۰۶).

در حالی که دانش و سرمایه فکری پایه و اساس شایستگی‌های اصلی و نیز راهبردی برای عملکرد بهتر می‌باشد. دانش در صورتی نقش راهبردی دارد که سازمان بتواند آن را در فعالیت‌های ارزش آفرینی استفاده نموده و از دانش ابزاری برای عملی ساختن فرصت‌های موجود در بازار رقابتی بهره‌برداری کند. زیرا برای شرکت‌ها دیگر امکان‌پذیر نیست که با انجام سریع‌تر و بهتر کارها مزیت رقابتی خود را حفظ کنند، بلکه مزیت رقابتی هنگامی امکان‌پذیر می‌شود که کارهایی صورت گیرد و قابل تقلید توسط دیگران نباشد. در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، هم توجه به دانش موجود و استفاده موثر از آن و هم ایجاد ساختاری برای استفاده از دانش نوین اهمیت بسیار دارد. سازمان‌ها باید به همه امور توجه داشته باشند، زیرا مدیریت دانش همچون یک استراتژی کاری، همزمان، در کل سازمان عمل می‌کند و ابزار پیشرفت برنامه کلی یک سازمان محسوب می‌شود.

مدیریت دانش موضوعی پیچیده و پویاست. موفقیت آن مستلزم نگرش سیستمی است که کلیه عوامل و اجزاء و فرآیندهای مدیریت دانش را مدنظر قرار دهد. هر گونه جزئی‌نگری ممکن است چالش‌های جدی بر سر راه موفقیت برنامه‌های مدیریت دانش به وجود آورد. بسیاری از سازمان‌ها بر این باورند که دانش مهمترین دارایی آنهاست، اما در عمل کمتر به آن پایبندند. یکی از دلایل عمده این امر عدم آگاهی و فهم عمیق از مدلها و تئوریهای مدیریت دانش است (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵). موفقیت در زمینه مدیریت دانش نیازمند ایجاد یک محیط جدید کاری می‌باشد که دانش و تجربه بتوانند براحتی تسهیم شوند. برای تحقق این مقصود، باید فن‌آوری و فرایند را مدنظر قرار داد. رفتارهای سازمانی باید چنان هم‌راستا شوند که اطلاعات و دانش، ادغام شده و به افراد مناسب و در زمان مناسب برسد تا بتوانند با بهره‌وری بیشتر عمل کنند. اول از همه، مدیریت دانش باید افراد را به اطلاعات مرتبط کند و این ارتباط شامل فرآیندها و تشویق‌هایی است که برای افراد نیاز است تا نه تنها به هم اعتماد کنند و از اطلاعات موجود استفاده کنند، بلکه تجارب و اطلاعاتشان را به پایگاه اطلاعاتی جهانی توزیع کنند (انتظاری، ۱۳۸۵).

از نظر روبرت لوکان، مدیریت دانش عبارت است از استفاده از اطلاعات برای دستیابی به واقعیت کسب و کار. مدیریت دانش فعالیتی سازمانی بوده که هدف آن ایجاد محیطی اجتماعی و زیربنایی فنی است که بتوان در این محیط، دانش تولید کرد، به آن دسترسی داشت و دیگران را در آن سهیم ساخت (غنی‌زاده، ۱۳۸۵). مدیریت دانش را فرآیند تسهیل امور مربوط به دانش مانند خلق، ضبط، انتقال و استفاده از دانش می‌دانند. دانش تنها به عنوان دارایی کلیدی سازمان‌ها مطرح نیست، بلکه به عنوان مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده رشد اقتصادی، شناخته می‌شود. وی همچنین اعتقاد دارد که از پیوند فن‌آوری‌های جدید با مهارت‌های منحصر به فرد و تجربه کارکنان، منبعی از انرژی پدید می‌آید که مدیریت دانش را به پیش خواهد برد.

کارل ویگ معتقد است که مدیریت دانش یعنی ایجاد فرایندهای 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. فرآیندی است که به وسیله آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری، کدگذاری دانش، توزیع و انتقال دانش، کسب مهارت می‌کنند. رادینگ، مدیریت دانش را شیوه شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پرورش اطلاعات جهت خلق دانش می‌داند که پس از آن توزیع می‌شود و در دسترس دیگران قرار می‌گیرد تا برای خلق دانش بیشتر استفاده شود. مدیریت دانش، شامل همه روش‌هایی است که سازمان‌ها برای دارایی‌های دانشی خود را اداره می‌کند؛ یعنی چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، بکارگیری، به روز رسانی و ایجاد دانش. مدیریت دانش با تبدیل سرمایه‌های انسانی به دارایی‌های فکری سازمان یافته، برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند. به طور کلی می‌توان گفت، مدیریت دانش عبارت است از تلاش برای کشف دارایی نهفته در ذهن افراد و تبدیل این گنج پنهان به دارایی سازمانی، به طوری که مجموعه وسیعی از افرادی که در تصمیم‌گیری‌های شرکت دخیل هستند، بتوانند از آن استفاده کنند (هاسکل و همکاران، ۲۰۱۰).

خلاقیت سازمانی

خلاقیت عبارت از آن دسته از فرآیندهای ذهنی که به راه حل‌ها، ایده‌ها، مفهوم‌سازی‌ها، اشکال هنری و نظریه‌های منحصر به فرد و جدید منجر می‌شود. تورنس خلاقیت را فرآیند حس کردن مشکلات، شکاف در اطلاعات و عناصر گم شده، حدس زدن و فرضیه‌ساختن در مورد این نواقص، ارزیابی و آزمودن این حدس‌ها و فرضیه‌ها، تجدیدنظر کردن و دوباره آزمودن آنها و بالاخره انتقال نتایج می‌داند (نیک پی و زندکریمی، ۱۳۹۷). خلاقیت، موتور نوآوری است. اساس و عصاره خلاقیت، ترکیب و تلفیق دو یا چند فکر و ایده است برای رسیدن به ایده‌ای 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 (فتاحی و صادقی، ۱۳۹۴).

خلاقیت توانایی کاربرد دانش برای حل مساله است. در سطح سازمانی می‌توان مفهوم خلاقیت را به عنوان تولید ایده‌های نوین، ارزشمند و مفید برای محصولات، فرایندها، از سوی افراد یا گروه‌ها در یک محیط سازمانی خاص تعریف کرد و نوآوری را به صورت عملی کردن اقدام یا ایده‌ای جدید و احتمالاً برطرف‌کننده یک مشکل تعریف کرد که باعث تغییر نیز می‌شود (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۷). در تعریف کلاسیک خلاقیت به توانایی ایجاد ایده‌های جدید و مفید اشاره دارد و خلاقیت فردی به میزان زیادی به ویژگی‌های شناختی فرد بستگی دارد و به معنی شناخت درونی فرد تعریف می‌شود. در بخش سازمانی، خلاقیت کارکنان تحت تأثیر بسیاری از عوامل مانند ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های فرهنگ‌سازی، دسترسی به منابع، ساختار شبکه‌های اجتماعی، سبک رهبری و نظارت و محیط‌های حمایتی قرار گرفته است (هونگ و همکاران، ۲۰۱۸). مطالعه‌ای که باقری و همکاران (۲۰۱۳)، انجام دادند آنها دریافتند که مشارکت کارکنان به طور مستقیم با رفتار نوآورانه کارکنان ارتباط دارد. آنها توصیه می‌کنند که مدیران باید میزان مشارکت نیروی کار خود را اندازه‌گیری کنند

1. Haskel
2. Hong et al.

زیرا تعامل عامل اصلی رفتار نوآورانه است. کارکنان مشارکتی مولدتر هستند و تلاش می‌کنند روش‌های نوآورانه‌ای را برای برآورده شدن نتایج مورد نیاز اعمال کنند. این بدان معنی است که کارکنان مشارکتی از کار و وظایف خود لذت می‌برند، که باعث می‌شود آنها خلاقانه فکر کنند و حتی در موقعیت‌های نامعلومی پیشرفت کنند (نبیل اسماعیل^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). سازمان‌های امروزی به‌ویژه شرکت‌ها و کارخانه‌های تولیدی، با محیط‌های به‌سرعت در حال تغییر روبه‌رو هستند و باید به طور مستمر نوآور و خالق باشد تا بتوانند در صحنه رقابت باقی بمانند و این امر با ایجاد نظرها و واکنش‌های قوی ناشی از فرایند خلاقیت و نوآوری سازمانی امکان‌پذیر است. طبق نظر محققان، مهمترین عامل در رشد و پیشرفت بشر در تمام زمینه‌ها، خلاقیت است (سوح^۲، ۲۰۱۷). خلاقیت نقش حیاتی در بهبود و تکامل زندگی انسان‌ها دارد، به همین دلیل خلاقیت، عامل مهم بقای جوامع در محیط پر رقابت کنونی و مملو از مسائل و مشکلات است (پنگ و همکاران^۳، ۲۰۱۷).

سازمان‌ها در محیط‌های پیچیده و رقابتی، نیاز به فرآیندهای خالق دارند. اهمیت خلاقیت سازمانی در تأثیر شگرفی است که می‌تواند بر کارایی و اثربخشی سازمان‌ها داشته باشد. خلاقیت و نوآوری، تقریباً دربرگیرنده تمامی جنبه‌های کار، فعالیت، حیات و تمامی جنبه‌های خرد و کلان زندگی سازمانی است. بنابراین می‌توان گفت که سازمان‌ها نه تنها برای ارتقاء کیفیت ارائه خدمات خود، بلکه برای سازگاری و ادامه بقا سازمانی خود همواره نیازمند توسعه خلاقیت و فرآیندهای خالق در محیط خود هستند (رنجبریان، ۱۳۹۲). دنیای پررقابت کنونی، تغییر مداوم نیازهای مخاطبان و مراجعان سازمان‌های گوناگون و احتمال تحمیل هزینه‌های هنگفت برای سازمان‌ها، خلاقیت را به عاملی اساسی و ضروری برای سازمان‌ها بدل نموده است، به گونه‌ای که در طول زمان، سازمان‌های غیرخالق از صحنه رقابت خارج خواهند شد (شاهبندرزاده و کریمی، ۱۳۹۵).

اهمیت خلاقیت در سازمان‌ها، صرفاً منحصر به سازمان‌های تولیدی یا واحدهای صنعتی نیست. خلاقیت سازمانی همواره تحت تأثیر متغیرها و عوامل گوناگونی قرار داشته است. یکی از مؤلفه‌های اثرگذار بر خلاقیت سازمانی، فرآیندهای مختلف مدیریت دانش و به‌طور خاص فرآیند تسهیم دانش سازمانی است (محمودزاده و علوی نژاد، ۱۳۹۷)

رفتار سازمانی کارکنان

مطالعه‌ی تأثیر افراد، گروه‌ها و ساختارهای مختلف بر رفتار در یک سازمان است که هدف آن، به کار بردن این دانش برای بهبود کارایی سازمان موردنظر است. رفتار سازمانی علم مطالعه و کاربرد دانش درباره نحوه برخورد مردم، افراد و گروه‌ها در سازمان‌ها می‌باشد. این کار با رویکرد سیستمی انجام می‌شود. یعنی روابط بین مردم و سازمان‌ها را در ارتباط با کل افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و سیستم‌های اجتماعی تشریح می‌کند و هدف آن دستیابی به اهداف سازمانی انسانی و اجتماعی با ایجاد روابط بهتر می‌باشد.

رفتار سازمانی مثبت‌گرا چنین تعریف می‌شود: مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان، آن‌ها را به‌صورت اثربخش مدیریت کرد.

1. Nabil Ismail
2. soh
3. Peng et al.

به طور کلی اهداف رفتار سازمانی شامل: «توصیف»، «فهمیدن»، «پیش بینی» و «کنترل» می باشد؛ که این چهار هدف از اهداف اساسی علم نیز می باشد:

- توجیه: توجیه هدف یعنی اینکه فرد یا گروه چرا این کار را انجام داده اند! یعنی نیاز است که هدف توجیه سازی شود. به طور کلی اگر بخواهید دیدگاه مدیریت را در نظر داشته باشیم، توجیه در بین سه هدف رفتار سازمانی، کم اهمیت ترین محسوب می شود.
- شناخت: دومین هدف رفتار سازمانی این است که آنچه را افراد انجام می دهند بفهمند و درک نمایند.
- پیش بینی: یکی از دیگر از اهداف رفتار سازمانی این است که پیش بینی درستی در خصوص رویدادهای آینده صورت بگیرد. در واقع مدیریت به دنبال این است که تشخیص دهد که نتیجه یک اقدام خاص چه می شود و این موضوع بسیار مهم و حائز اهمیت است.
- بهبود بازدهی: اگر بخواهیم در مورد بهترین هدف رفتار سازمانی صحبت کنیم، دقت اصلی ما بر روی بهبود کیفیت و بازدهی است. این مورد را با یک مثال برای شما توضیح می دهیم.

پیشینه تجربی

در همین ارتباط و در مطالعات داخلی الهی، انصاری اردلی و علیزاده (۱۳۹۹) دریافتند که بین مدیریت دانش و رفتار شهروندی سازمانی با بهره وری سازمانی کارکنان شهرداری شهرستان بجنورد رابطه معنی داری وجود دارد و دو متغیر مدیریت دانش و رفتار شهروندی سازمانی توانستند درصد واریانس معادله را تبیین کنند. در نتیجه افزایش مدیریت دانش و رفتار شهروندی سازمانی گام مهمی در جهت افزایش بهره وری سازمانی می باشد.

هاشمی و روستا (۱۳۹۷) نشان دادند که رویکرد مدیریت دانش در همه ی ابعاد تاثیر بالایی بر رشد و توسعه ی منابع انسانی در پارس جنوبی دارد. ضمن اینکه، بین دیدگاه کارکنان زن و مرد در مورد تاثیر رویکرد نوین مدیریت دانش بر فرآیند توسعه ی منابع انسانی پارس جنوبی در (استقرار دانش، تثبیت دانش) تفاوت معناداری وجود دارد.

در پژوهش های خارجی نیز درویشموتولی و محمت^۱ (۲۰۲۰) دریافتند عدم اطمینان فناوری، بازار و رقابت بر خلاقیت سازمانی تاثیر منفی و معناداری دارند. هم چنین، چابکی سازمانی دارای اثر تعدیلی مثبت و معناداری بر ارتباط بین عدم اطمینان محیطی و خلاقیت سازمانی می باشد.

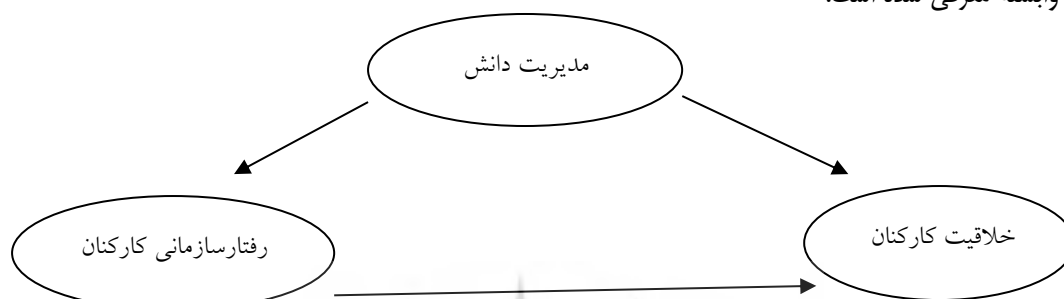
دلشاب و گابریل^۲ (۲۰۱۹) نیز ثابت کردند که محتوای غیریادگیری دارای اثر معناداری بر مدیریت دانش و عملکرد سازمانی است. هم چنین، مدیریت دانش دارای اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمان ها بوده است. و در نهایت، مدیریت دانش دارای اثر میانجی بر رابطه بین محتوای غیریادگیری و عملکرد سازمانی می باشد.

1 . Darvishmotevali & Mehmet

2 . Delshab & Gabriel

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالبی که بیان شد، حال به بررسی فرضیات و مدل مفهومی پژوهش می پردازیم؛ در مدل ارائه شده متغیر مدیریت دانش به عنوان متغیر مستقل، رفتار سازمانی کارکنان به عنوان متغیر میانجی و متغیر خلاقیت کارکنان به عنوان متغیر وابسته معرفی شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

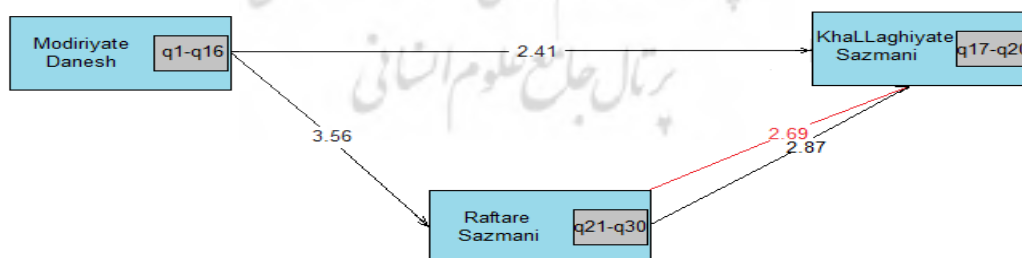
روش شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر از جهت هدف، به لحاظ اینکه هدف از انجام این تحقیق به کارگیری مدل ها و نظریات موجود در راستای بررسی مسائل مبتلا به نهادهای مختلف مرتبط با موضوع پژوهش می باشد، کاربردی محسوب می گردد. همچنین، از جهت روش تحقیق، در زمره تحقیقات میدانی محسوب می گردد. در نهایت، از جهت روش استنتاج، به لحاظ استفاده از نمونه تصادفی در توصیف مشاهدات نمونه ای و استفاده از روش توصیفی در تعمیم یافته ها به جامعه آماری، از نوع استنتاج تحلیلی (یا استقرایی) محسوب می گردد. برای سنجش متغیرهای این پژوهش با انتخاب نمونه ای که معرف جامعه آماری است و با توزیع پرسشنامه به بررسی مفاهیم پرداخته شده، سپس نتایج به کل جامعه تعمیم داده می شود، بنابراین مطالعه حاضر از لحاظ دسته بندی پژوهش های توصیفی، از نوع همبستگی به شمار می آید جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از کلیه کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی نکا که شامل ۴۰۰ نفر می باشد که در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ مشغول به کار هستند و بر طبق آمار به دست آمده از معاونت نیروی انسانی انتخاب شده اند نمونه آماری با توجه به محاسبه فرمول کوکران تعداد ۱۶۹ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند برای تحلیل سوالات مربوط به جمعیت شناختی تحقیق با استفاده از آمار توصیفی سعی شده است تا برخی از ویژگی های نمونه آماری به صورت توصیفی و با جداول و نمودار ارائه شود و با کمک نرم افزار LISREL انجام شده است. به منظور آزمون فرضیه ها از روش های تحلیل عاملی تاییدی و مدل یابی معادلات ساختاری استفاده می شود. نرم افزار مورد استفاده برای عملیات فوق الذکر، نرم افزار لیزل بود اندازه گیری متغیرهای پژوهش از طریق پرسشنامه مدیریت دانش دلشاب و همکاران (۲۰۱۹)، خلاقیت سازمانی درویشموتولی و همکاران (۲۰۲۰)، رفتار سازمانی کیم (و همکاران) (۲۰۱۹) استفاده شد با توجه به اینکه

ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه مدیریت دانش (۰/۷۹)، خلاقیت سازمانی (۰/۸۲)، رفتار سازمانی (۰/۸۰) می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت آزمون پایایی قابل قبول می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

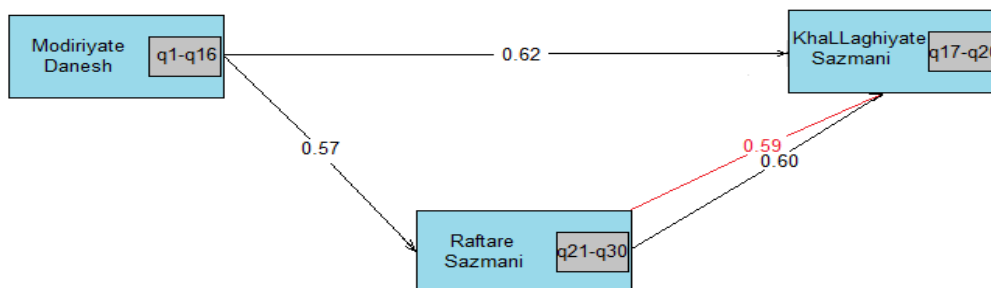
در بخش آمار توصیفی به تجزیه تحلیل وضعیت مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری پرداخته شده است. این مشخصات شامل وضعیت جنسی، تحصیلات و تاهل می‌باشند که چگونگی توزیع آن‌ها در بین پاسخگویان به پرسشنامه به صورت جدول و شکل ارائه شده بود. نتایج به دست آمده در این بخش نشان می‌دهند که ۱۱۸ نفر (۶۹ درصد) از پاسخ دهندگان را مردان و ۵۱ نفر (۳۱ درصد) از پاسخ دهندگان را زنان تشکیل داده‌اند. هم چنین، ۱۲۵ نفر (۷۴ درصد) از پاسخ دهندگان دارای مدرک حداقل لیسانس بوده‌اند و مابقی ۴۴ نفر (۲۶ درصد) حداقل دارای مدرک فوق لیسانس بوده‌اند. علاوه بر این، از نظر تاهل ۹۹ نفر (۵۹ درصد) را افراد متاهل و ۷۰ نفر (۴۱ درصد) را مجردان تشکیل داده‌اند. در نهایت، نتایج به دست آمده برای سابقه کاری نشان می‌دهد که ۴۳ نفر (۲۶ درصد) از پاسخ دهندگان دارای سابقه کاری بین یک الی ۱۰ سال، ۶۷ نفر (۴۰ درصد) دارای سابقه کاری بین ۱۰ الی ۲۰ سال و در نهایت ۵۹ نفر (۳۴ درصد) دارای سابقه کاری بین ۲۰ الی ۳۰ سال بوده‌اند. پس از اجرای تحلیل تأییدی، برای برقراری روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، مدل پیشنهادی با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۸ آزمایش شد. این روش تجزیه و تحلیل چند متغیره یکی از قوی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری و اجتماعی است، زیرا ماهیت این گونه موضوعات چند متغیره است و نمی‌توان آن‌ها را با شیوه دو متغیری حل کرد. تجزیه و تحلیل چند متغیره به یکسری روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاق می‌شود که ویژگی‌های اصلی آن، تجزیه و تحلیل هم زمان **K** متغیر مستقل و **N** متغیر وابسته است.



chi-square=107.26 , df= 52 , p-value=0.000117 , RMSEA=0.041

شکل ۲. آزمون مدل مفهومی تحقیق در حالت ضرایب معنی دار

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، برای آزمون فرضیات اصلی تحقیق از مدل مفهومی پژوهش در حالت ضرایب معناداری استفاده شده است. در صورتی که مقدار **T-Value** از ۱/۹۶ بیشتر و یا از ۱/۹۶- کمتر باشد، فرضیه صفر رد و فرضیه یک تأیید می‌گردد. علاوه بر این مقدار بارهای عاملی برای مدل نهایی نیز در شکل ۲ نشان داده شده است.



chi-square=107.26 , df= 52 , p-value=0.000117 , RMSEA=0.041

شکل ۳. آزمون مدل مفهومی تحقیق در حالت بارهای عاملی

جدول ۱. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل نهایی

نتیجه	حد مطلوب	بعد	شاخص	معیارهای برازش مدل
قابل قبول	$3 >$	۲/۰۶	χ^2/df	کای دو نسبی
بrazش خوب	$0/1 >$	۰/۰۴۱	RMSEA	ریشه میانگین مجزورات تقریب
قابل قبول	حدود صفر	۰/۳۸۴	RMR	ریشه مجذور مانده‌ها
بسیار خوب	$0/90 <$	۰/۹۶	NFI	شاخص برازش هنجار شده
بسیار خوب	حدود یک	۰/۹۶	NNFI	شاخص نرم برازندگی
بسیار خوب	$0/90 <$	۰/۹۵	CFI	شاخص برازش تطبیقی
بسیار خوب	$0/90 <$	۰/۹۴	RFI	شاخص برازش نسبی
بسیار خوب	$0/90 <$	۰/۹۶	IFI	شاخص برازش اضافی
بسیار خوب	$0/90 <$	۰/۹۵	GFI	شاخص برازندگی
بسیار خوب	$0/90 <$	۰/۹۵	AGFI	بrazندگی تعدیل یافته

بررسی فرضیات پژوهش

آزمون فرضیه فرعی اول: بین مدیریت دانش، خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی کارکنان نیروگاه

دریایی شهید سلیمی شهر نکا رابطه وجود دارد.

در آزمون فرضیه مورد نظر با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب نبودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیه اول است. همچنین شکل ۲، معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل ساختاری را نشان می‌دهد. ضرایب به دست آمده زمانی معنادار می‌باشند که مقدار آزمون معناداری آن‌ها از عدد $1/96$ بزرگ تر و از عدد $1/96$ - کوچکتر باشد. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود ضریب معناداری بین مدیریت دانش، خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی کارکنان شرکت مدیریت تولید برق شهر نکا برابر با $2/69$ می‌باشد. بنابراین مدل

ساختاری نشان می‌دهد فرض یک رد و فرض صفر تایید می‌گردد، در نتیجه بین مدیریت دانش، خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهر نکا رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه دوم: بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

در آزمون فرضیه مورد نظر با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب نبودن مدل ساختاری برازش‌یافته برای آزمون فرضیه دوم است. همچنین شکل ۲، معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل ساختاری را نشان می‌دهد. ضرایب به دست آمده زمانی معنادار می‌باشند که مقدار آزمون معناداری آن‌ها از عدد $1/96$ بزرگ تر و از عدد $1/96$ - کوچکتر باشد. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود ضریب معناداری میان مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان برابر با $2/41$ می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد فرض یک رد و فرض صفر تایید می‌گردد، در نتیجه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه سوم: بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

در آزمون فرضیه مورد نظر با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب نبودن مدل ساختاری برازش‌یافته برای آزمون فرضیه سوم است. همچنین شکل ۲، معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل ساختاری را نشان می‌دهد. ضرایب به دست آمده زمانی معنادار می‌باشند که مقدار آزمون معناداری آن‌ها از عدد $1/96$ بزرگ تر و از عدد $1/96$ - کوچکتر باشد. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود ضریب معناداری میان مدیریت دانش و رفتار سازمانی برابر با $3/56$ می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد فرض یک رد و فرض صفر تایید می‌گردد، در نتیجه بین مدیریت دانش و رفتار سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه چهارم: بین رفتار سازمانی و خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

در آزمون فرضیه مورد نظر با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب نبودن مدل ساختاری برازش‌یافته برای آزمون فرضیه فرعی سوم است. هم‌چنین شکل ۲، معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل ساختاری را نشان می‌دهد. ضرایب به دست آمده زمانی معنادار می‌باشند که مقدار آزمون معناداری آن‌ها از عدد $1/96$ بزرگ تر و از عدد $1/96$ - کوچکتر باشد. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود ضریب معناداری میان مدیریت دانش و رفتار سازمانی برابر با $2/87$ می‌باشد. بنابراین مدل ساختاری نشان می‌دهد فرض یک رد و فرض صفر تایید می‌گردد، در نتیجه بین مدیریت دانش و رفتار سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۲. نتیجه مربوط به بررسی روابط موجود در مدل تحقیق

نتیجه	رابطه موجود در مدل	سطح معناداری	بارعاملی
تأیید	بین مدیریت دانش، خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهر نکا رابطه وجود دارد.	۲/۶۹	۰/۵۹
تأیید	بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.	۲/۴۱	۰/۶۲
تأیید	بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.	۵/۶۳	۰/۷۵
تأیید	بین رفتار سازمانی و خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.	۱/۸۲	۰/۶۰

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی اثر میانجی رفتار سازمانی کارکنان بر رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهر نکا می‌باشد که نتایج به دست آمده در این مطالعه نشان می‌دهد؛ اولاً مدیریت دانش موجب افزایش خلاقیت و رفتار سازمانی کارکنان شده است و بنابراین این رابطه مثبت و معنادار است. دوماً، رفتار سازمانی کارکنان نیز می‌تواند موجب ارتقای خلاقیت سازمانی افراد شود که این موضوع نیز نشان می‌دهد رفتارشناسی کارکنان می‌تواند نقش کلیدی در خلاقیت سازمانی داشته باشد و مدیران شرکت‌ها می‌توانند از این نتایج در راستای افزایش خلاقیت و رفتار درست کارکنان بهره‌گیرند. بنابراین، در مجموع می‌توان پذیرفت که رفتار سازمانی دارای اثر میانجی بر رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان می‌باشد و بنابراین، فرضیه اصلی پژوهش حاضر محقق شده است.

در فرضیه فرعی اول پژوهش به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهر نکا پرداخته شده است که نتایج به دست آمده برای این فرضیه نشان می‌دهند مدیریت دانش دارای رابطه مثبت و معناداری با خلاقیت سازمانی و از این رو با افزایش مدیریت دانش، خلاقیت سازمانی نیز ارتقا پیدا می‌کند. در این ارتباط بایستی اشاره شود که با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده‌ی اطلاعات، امروزه سازمان‌ها نیازمند آموزش مهارت‌هایی هستند که به کمک آن بتوانند همگام با توسعه علم و فناوری به پیش بروند. زمانی که سازمان‌ها اقدام به بهره‌گیری از نوآوری‌های جدید در سازمان می‌کنند (همانند مدیریت دانش)، بایستی اطلاعات را به صورت ساماندهی شده و یکپارچه درآورند که این موضوع هم می‌تواند موجب جذب دانش افراد درون و بیرون سازمانی شود و هم در به کارگیری دانش جذب شده به آن‌ها یاری رساند. در واقع مدیریت دانش یک استراتژی است که باید در یک سازمان ایجاد شود تا اطمینان حاصل شود که دانش به افراد مناسب در زمان مناسب می‌رسد و آن افراد آن دانش را تسهیم کرده و از اطلاعات برای اصلاح عملکرد سازمان استفاده می‌کنند. از این منظر، توسعه ابعاد و ویژگی‌های مدیریت دانش می‌تواند موجب دسترسی بیشتر افراد به دانش سازمانی شده و در نتیجه قدرت تخیل و خلاقیت آن‌ها را افزایش دهد. در مقام مقایسه پژوهشی بایستی اشاره شود که پژوهشی که به طور مستقیم به این موضوع پرداخته شده است، تاکنون انجام نشده اما می‌توان نتایج پژوهش‌های منیشداوی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تاثیر استراتژی‌های مدیریت دانش

برافزایش میزان کیفیت تولید (مطالعه موردی: شرکت فولاد اکسین خوزستان)» پرداخت. نتایج حاصله از این تحقیق وجود رابطه مثبت و معنادار مدیریت دانش را با افزایش میزان کیفیت تولید را تأیید می‌کند. همچنین یافته‌های تحقیق بیانگر آنند که مولفه‌های مدیریت دانش با کیفیت تولید در حد بالایی رابطه مثبت و معناداری داشتند، اسدی و تیموری منفرد (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی با خشنودی شغلی معلمان مقطع متوسطه اول شهر بهبهان» پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی با خشنودی شغلی معلمان مقطع متوسطه اول شهر بهبهان رابطه معناداری وجود دارد، درویش‌موتولی و محمت (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان «بررسی ارتباط بین عدم اطمینان محیطی، چابکی سازمانی و خلاقیت سازمانی در صنعت هتلداری کشور ترکیه» پرداختند و دریافتند که عدم اطمینان فناوری، بازار و رقابت بر خلاقیت سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارند. هم‌چنین، چابکی سازمانی دارای اثر تعدیلی مثبت و معناداری بر ارتباط بین عدم اطمینان محیطی و خلاقیت سازمانی می‌باشد و محمد، فرحان، الجمی و ایهاب عبدالله ۱ (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای تحت عنوان «بررسی عوامل انگیزشی تمایل به تسهیم دانش و نگرش‌ها در بین ۲۲۱ کارکنان دانشگاه‌های عربی» پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد تعهد سازمانی و پاداش درونی دارای اثر معناداری بر انگیزش درونی کارکنان می‌باشد. علاوه بر این، انگیزش‌های خارجی دارای تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل به تسهیم دانش و نگرش‌ها می‌باشد. در نهایت، انگیزش‌های درونی دارای اثر مثبت و معناداری بر نگرش به تسهیم دانش می‌باشد را هم‌راستا با نتایج پژوهش حاضر دانست.

در فرضیه فرعی دوم پژوهش به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و رفتار سازمانی کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهر نکا پرداخته شده است که یافته‌های مربوط به فرضیه فرعی دوم نشان می‌دهند مدیریت دانش دارای رابطه مثبت و معناداری با رفتار سازمانی کارکنان می‌باشد و از این رو، با ارتقای مدیریت دانش در سازمان، رفتار سازمانی آن‌ها نیز بهبود پیدا می‌کند. در این ارتباط بایستی اشاره شود که تمرکز مدیریت دانش، بر بهبود توانایی سازمانی می‌باشد. موفقیت در زمینه مدیریت دانش نیازمند ایجاد یک محیط جدید کاری می‌باشد که دانش و تجربه بتوانند براحتی تسهیم شوند. برای دستیابی این مقصود، باید فناوری و فرایند را مدنظر قرار داد. رفتارهای سازمانی باید چنان هم‌راستا شوند که اطلاعات و دانش، ادغام شده و به افراد مناسب و در زمان مناسب برسد تا بتوانند با بهره‌وری بیشتر عمل کنند. اول از همه، مدیریت دانش باید افراد را به اطلاعات مرتبط کند و این ارتباط شامل فرایندها و تشویق‌هایی است که برای افراد نیاز است تا نه تنها به هم اعتماد کنند و از اطلاعات موجود استفاده کنند، بلکه تجارب و اطلاعات شان را به پایگاه اطلاعاتی جهانی توزیع کنند. دوم اینکه، افراد باید به افراد مرتبط شوند. آن‌ها باید قادر به یافتن همدیگر بوده و به راحتی کمک مورد نیاز را جستجو کرده و دریافت کنند و سپس آن تجارب را منتشر کنند. این امر به افراد این احساس را می‌دهد که آن‌ها همه روزه در تحقق اهداف سازمان شریک‌اند. در مقام مقایسه پژوهشی بایستی اشاره شود که پژوهشی که به طور مستقیم به این موضوع پرداخته شده است، تاکنون انجام نشده اما می‌توان نتایج پژوهش‌های الهی، انصاری اردلی و علیزاده (۱۳۹۹)

¹ · Mohammad , Farhan, Alajmi & Eihab Abdel

در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت دانش و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری سازمانی کارکنان شهرداری شهرستان بجنورد» پرداختند. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری سازمانی کارکنان شهرداری شهرستان بجنورد رابطه معناداری وجود دارد و دو متغیر مدیریت دانش و رفتار شهروندی سازمانی توانستند درصد واریانس معادله را تبیین کنند. در نتیجه افزایش مدیریت دانش و رفتار شهروندی سازمانی گام مهمی در جهت افزایش بهره‌وری سازمانی می‌باشد، هاشمی و روستا (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی تاثیر رویکرد نوین مدیریت دانش بر فرآیند توسعه منابع انسانی پارس جنوبی» پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رویکرد مدیریت دانش در همه‌ی ابعاد تاثیر بالایی بر رشد و توسعه‌ی منابع انسانی در پارس جنوبی دارد. همچنین نتایج آزمون تی نشان داد که بنابراین بین دیدگاه کارکنان زن و مرد در مورد تاثیر رویکرد نوین مدیریت دانش بر فرآیند توسعه‌ی منابع انسانی پارس جنوبی در (استقرار دانش، تثبیت دانش) تفاوت معناداری وجود دارد ولی در بین دیدگاه آنان در متغیرهای خلق دانش و تسهیم دانش تفاوت معناداری وجود ندارد، را همراهی با نتایج پژوهش حاضر دانست.

در فرضیه فرعی سوم پژوهش به بررسی رابطه بین رفتار سازمانی و خلاقیت سازمانی کارکنان نیروگاه دریایی شهید سلیمی شهر نکا پرداخته شده است که نتایج به دست آمده برای فرضیه فرعی سوم نیز نشان دادند با افزایش رفتار سازمانی کارکنان، خلاقیت آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند و در نتیجه این ارتباط مثبت و معنادار است. در این ارتباط نیز می‌توان به این موضوع اشاره کرد که رفتار سازمانی در جستجوی دانش همه‌جانبه رفتار در محیط‌های سازمانی از طریق مطالعه منظم فرد، گروه و فراگردهای سازمانی است. بررسی رفتار سازمانی کارکنان نشان می‌دهد که افرادی که تمایل بیشتری به همکاری با دیگران داشته‌اند و یا وجود فرهنگ سازمانی که در آن تعهد کارکنان مورد توجه قرار گرفته است، نقش مهمی در بهبود رفتار آن‌ها دارد. محیط کاری سازمان نیز از جمله مواردی است که بایستی مورد توجه قرار گیرد. در محیط‌هایی که افراد دارای تنش‌های کمتری هستند و بر تیم کاری و فعالیت‌های گروهی تاکید می‌شود، کارکنان می‌توانند بیشتر به تسهیم دانش با دیگران بپردازند و ایده‌ها و طرح‌های جدید خود را مطرح سازند. هم‌چنین، وجود سبک‌های رهبری که تاکید بیشتری بر خلاقیت افراد دارد و بوروکراسی کمتری در آن‌ها دیده می‌شود نیز می‌تواند موجب ارتقای خلاقیت و نوآوری‌های کارکنان شده و در نتیجه خلاقیت سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند. در مقام مقایسه پژوهشی بایستی اشاره شود که پژوهشی که به طور مستقیم به این موضوع پرداخته شده است، تاکنون انجام نشده اما می‌توان نتایج پژوهش‌های اسدی و تیموری منفرد (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی با خشنودی شغلی معلمان مقطع متوسطه اول شهر بهبهان» پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی با خشنودی شغلی معلمان مقطع متوسطه اول شهر بهبهان رابطه معناداری وجود دارد، درویش‌موتولی و همکاران (۲۰۲۰) را همراهی با نتایج پژوهش حاضر دانست. اگرچه پژوهش حاضر هم از دیدگاه نظری و هم از منظر عملی مفید فایده بوده است اما محدودیت‌هایی از نظر جامعه و نمونه آماری پژوهش حاضر در محدوده کارکنان شرکت مدیریت

تولید برق نکا انجام شده است نیز وجود دارد. بنابراین تعمیم نتایج پژوهش به دوره های دیگر و سازمان های دیگر بایستی با احتیاط بیشتری اعمال شود و تفاوت های مختلف فرهنگی و ساختاری در نظر گرفته شود.

پیشنهادها

در نتیجه پیشنهادهایی به شرح ذیل برای انجام پژوهش های بعدی ارائه می شود:

- ۱) پیشنهاد می شود همین عنوان به صورت مطالعه موردی در چند جامعه آماری (در بین کارکنان شرکت های تولیدکننده خودرو، آموزش و پرورش، ادارات مخابرات و یا شرکت های بخش های خدماتی) انجام شده و نتایج حاصله را با یکدیگر مقایسه نماید.
- ۲) پیشنهاد می شود مدیران شرکت از کارکنان خود بخواهد تا اطلاعات کسب شده در بخش خود را در یک پایگاه داده ثبت و در اختیار مدیریت و دیگر کارکنان سازمان قرار دهند.
- ۳) پیشنهاد می شود کارکنان سازمان تلاش بیشتری برای ارتقای مهارت های نظری و عملی خود انجام دهند. استفاده از دانش و تخصص اعضای دیگر گروه می تواند به آنها در توسعه مهارت ها کمک زیادی نماید.
- ۴) پیشنهاد می شود مدیران سازمان با استفاده از فناوری های نوین و استفاده از رسانه های مختلف اجتماعی به تشکیل گروه های کاری و تبادل نظر بین اعضای سازمان برای افزایش تعامل و ارتباط بین آنها بهره گیرند.
- ۵) پیشنهاد می شود مدیران شرکت برای کارکنانی که دارای بهترین پیشنهاد باشند که قابلیت اجرایی را داشته باشد، جوایز نفیسی در نظر بگیرند. این موضوع موجب افزایش انگیزه کارکنان برای ارائه پیشنهادها می شود.
- ۶) پیشنهاد می شود همین عنوان به صورت مطالعه موردی در چند جامعه آماری (در بین کارکنان شرکت های تولید کننده خودرو، آموزش و پرورش، ادارات مخابرات و یا شرکت های بخش های خدماتی) انجام شده و نتایج حاصله را با یکدیگر مقایسه نماید.

منابع

- ابطحی، سید حسین. صلواتی، عادل. (۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان.
- احمدی، فریدون و محمدی بهیه فرجی، اسفندیار. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت کیفیت جامع و عملکرد شرکت های صنعتی استان تهران. پژوهش های مدیریت عمومی، ۵(۱۶)، ۹۹-۱۱۷.
- اسدی، حسین و تیموری منفرد، عاطفه سادات. (۱۳۹۹). بررسی رابطه خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی با خشنودی شغلی معلمان مقطع متوسطه اول شهر بهبهان، همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار.
- انتظاری، علی. (۱۳۸۵). مقایسه فرهنگ دانایی بین موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه ریزی، دانشکده صنعت هواپیمایی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد.

- پورکیانی، مسعود و غلامی، مهدی. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین رفتارهای مثبت کارکنان با اثربخشی سازمانی در دستگاه های اجرایی شهرستان بیرجند، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی.
- توربان، افرایم. (۲۰۰۶). فناوری اطلاعات در مدیریت، ترجمه حمیدرضا ریاحی، انتشارات دانشگاه پیام نور.
- توکلی، سیده سمانه؛ ملکیان، ناصر و نوربخش، مهدی. (۱۳۹۱). عوامل تعیین کننده تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش. فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات منابع انسانی، ۲(۶)، ۱-۱۴.
- درگاهی حسین، اسدی صدیقه، احمدی بتول، محمودی محمود. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. بیمارستان. ۱۷ (۱): ۹۷-۱۰۸.
- رنجبریان، رسول. (۱۳۹۲). خلاقیت و نوآوری در سازمان ها. ماهنامه کار و جامعه، ۱(۱۶۱)، ۱-۲۷.
- شاهبندرزاده، حمید؛ کریمی، سمیرا. (۱۳۹۵). بررسی عوامل محرک خلاقیت سازمانی براساس ادراک دانشگاهیان (مورد مطالعه: دانشگاه خلی جفارس)، نشریه مدیریت سازمانی فرهنگ، ۲، ۱۴.
- شائمی برزکی، علی؛ کیانپور، مسعود و شاکری، فاطمه. (۱۳۹۷). فرآیند درون فردی مشارکت در تسهیم دانش. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷(۸۸)، ۱۰۳-۱۴۱.
- شفیق، امینه و عزیزی، محمد. (۱۳۹۹). بررسی تاثیرات رفتار سازمانی بر عملکرد و کارایی کارکنان، چهارمین کنفرانس ملی پژوهش در حسابداری و مدیریت.
- غنی زاده، محمود. (۱۳۸۵). تحقق سازمانهای دانش محور در گرو استقرار دولت الکترونیک است، نشریه برنامه. شماره ۲۳۷.
- فتاحی، مجید و قاسم صادقی. (۱۳۹۴). تاثیر نوآوری و خلاقیت بر بازاریابی رابطه مند و عملکرد سازمان ها، کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و تکنولوژی، تهران، موسسه سرآمد همایش کارین.
- محمودزاده، ابراهیم؛ علوی نژاد، عباس. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: معاونت اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرم قوه قضائیه)، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۲(۷): ۸۱-۱۰۴.
- مرتضوی، مهدی. و منیریان، فرزانه. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت مخابرات استان همدان). مدیریت توسعه و تحول، ۷(۲۰)، ۲۷-۳۸.
- میشداوی، الهه. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر افزایش میزان کیفیت تولید (مطالعه موردی: شرکت فولاد اکسین خوزستان)، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری.
- نیک پی، ایرج، زندکریمی، مریم. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۲)، ۲۲۹-۲۶۴.
- هاشمی، سید احمد و روستا، صالح. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر رویکرد نوین مدیریت دانش بر فرآیند توسعه ی منابع انسانی پارس جنوبی، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران.

الهی، هاجر؛ انصاری اردلی، لیدا و علیزاده، راحله. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری سازمانی کارکنان شهرداری شهرستان بجنورد، اولین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری.

- Baran, R.J. (2000). Principles of Customer Relationship management. Thompson South-western pub.
- Bienstock, C., & Demoranville, W. (2014). organizational citizenship behavior and service quality. *journal of services marketing*, 17 (4), 357-378.
- Darvishmotevali, M., & Mehmet, A. (2020). The link between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry.
- Delshab, V., & Gabriel, N. (2019). The impact of unlearning context on organizational performance through knowledge management: A case of community. *sport Management Review*, 60(5), 1-14
- Farz, K. D., & Holsapple, C. W. (2007). An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations. *Journal of Strategic Information Systems*, 9(1), 235-261.
- Haskel, E., Thew, J. J., (2010), Engagement and the Chiara Criscuolo, activities of firms, *International journal of industrial Organization*, vol, 28. Issue2. p. 191.
- Hong, J, Hou, B, Zhu, K, Marinova, D, (2018), Exploratory innovation, exploitative innovation and employee creativity, *Chinese Management Studies*.
- Mohammad, M., Farhan, S.A. Alajmi, S., & Eihab Abdel, A. (2018), Motivation Factors Toward Knowledge Sharing Intentions and Attitudes. *International Journal of Business Administration*, 9(4), 120-128.
- Nabil Ismail, H, Iqbal, A, Nasr, L, (2018), Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity, *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y., & Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104: 510-515.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. 16th Edition. Pearson International Edition.
- Soh, K. (2017). Fostering student creativity through teacher behaviors. *Thinking Skills and Creativity*, 23: 58-66.