

تدوین مدل ارتباطی مؤلفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی

جواد شهلائی^۱

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۹/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۰/۰۶

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر خلاقیت دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی طراحی و اجرا گردیده است. روش تحقیق حاضر، پیمایشی و جامعه آماری آن با توجه به اهداف تحقیق شامل کلیه دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه علامه طباطبائی تهران (تعداد ۳۲۸ نفر) می باشد. با توجه به جدول حجم نمونه مورگان، تعداد ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص گردیدند. ابزار تحقیق پرسشنامه مدیریت دانش گنجی (۱۳۸۰) و پرسشنامه خلاقیت ساعتچی (۱۳۸۹) بود که روایی صوری آن بر اساس نظر اساتید دانشگاهی، روایی سازه آن بر اساس محاسبه آماره های KMO و بارتلت و همچنین پایایی آن با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق از آزمون تحلیل مسیر در سطح $p < 0/05$ استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که در میان تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش در بین دانشجویان مذکر و مونث تفاوت معناداری وجود داشت ($p < 0/05$). همچنین تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش اثر معناداری بر خلاقیت دانشجویان تربیت بدنی دارا بودند ($p < 0/05$). نتایج نشان داد که مؤلفه تسهیم دانش و اشتراک سازمانی با پیش بینی ۲۴ درصد از خلاقیت دانشجویان بیشترین اهمیت را در خلاقیت دانشجویان برخوردار بود. مدیریت دانش نیز به طور چشمگیری توانایی تأثیرگذاری بر میزان خلاقیت دانشجویان دارا است. با توجه به اینکه عملکرد دانشجویان تربیت بدنی در حوزه ورزش نیاز قابل توجهی به خلاقیت دارد، بنابراین مدیریت دانش توانایی بهبود عملکرد این افراد را با توجه به افزایش خلاقیت آنان دارا می‌باشد.

واژگان کلیدی: تسهیم دانش و اشتراک سازمانی، فعالیت‌های نوآوری، تربیت بدنی

۱. استادیار گروه مدیریت راهبردی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی،
javadsahlalae@gmail.com

مقدمه

مدیریت دانش یک زمینه علمی چند رشته‌ای است که اغلب اوقات از آن به گونه‌ای یاد می‌شود که به درستی و در حد انتظار پیاده‌سازی نشده و به صورتی که انتظار می‌رفته از آن بهره برده نشده است. از جمله علل عدم موفقیت مدیریت دانش در سازمان‌ها می‌توان به هزینه‌های بالای پیاده‌سازی آن اشاره نمود. پیوستگی مدیریت دانش با توسعه فناوری اطلاعات باعث مضاعف شدن هزینه‌ها شده و گاهی در ابتدا به دلیل ایجاد هزینه‌هایی از جمله آموزش کاربران، تغییر ساختار سازمانی و هم‌چنین هزینه‌های همیشگی نگهداری، این هزینه‌ها برای سازمان زیان‌آور می‌باشد (سینکلایر^۱، ۲۰۰۷).

مدیریت دانش، موضوع مهمی است. زیرا به مهم‌ترین سرمایه ارزشمند سازمانی یعنی سرمایه فکری مربوط می‌شود (یعقوبی و جوادی؛ ۱۳۹۰). مدیریت دانش با تبدیل سرمایه‌های انسانی به دارایی‌های فکری سازمان یافته، برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند (نیک‌بخت، ۱۳۸۹). جذب عناصر دانش و ترکیب آنها با یکدیگر چالش مهم مدیریتی است؛ به نحوی که جرقه نوآوری را شعله ور ساخته و نوع جدید دانش یعنی، دانش سرمایه‌ای را به وجود می‌آورد. مدیریت دانش اساساً حول محور بهبود، نوآوری و نیل به اهداف دور می‌زند (صراف زاده، ۱۳۸۴).

سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که به ایجاد دانش به طور جدی می‌پردازند و آن را به شکلی گسترده در سراسر سازمان خود توزیع می‌کنند و به سرعت این دانش جدید را به فناوری‌ها و محصولات جدید تبدیل می‌کنند (پارسا نژاد، ۱۳۹۰). هدف از فعالیت‌های دانش در سازمان، اطمینان از رشد و تداوم فعالیت‌ها در جهت دانش حیاتی در تمام سطوح، به کارگیری دانش موجود در تمام چرخه‌ها، ترکیب دانش در جهت هم‌افزایی، کسب مداوم دانش مربوطه، توسعه دانش جدید از طریق یادگیری مداوم می‌باشد؛ که به وسیله تجارب درونی و دانش بیرونی ایجاد می‌شود. از آنجا که دانش نقش راهبردی مهمی دارد، بسیاری از شرکت‌ها به علت مزیت رقابتی دانش و اهرم قدرت و

نفوذ آن، مدیریت دانش را به طور مؤثر به کار می گیرند. اسکیم^۱ (1998) بیان کرد که مدیریت دانش عبارت است از: مدیریت نظام مند و آشکار دانش که با فرایندهای خلق، جمع آوری، اشاعه و کاربرد دانش پیوند دارد؛ که در آن تبدیل دانش شخصی به دانش جمعی انجام می شود. در کاربرد دانش دو نکته حایز اهمیت است؛ سهم سازی دانش و نوآوری. کارنیرو^۲ (۲۰۰۰) مدیریت دانش را انجام کارهای درست می داند تا درست انجام دادن کارها؛ که تأکید بر اثر بخشی دارد تا کار آیی.

دیگر متغیر مورد بررسی در تحقیق حاضر، خلاقیت می باشد. از آنجا که یکی از مزیت های رقابتی سازمان ها خلاقیت سرمایه های انسانی می باشد. به نظر می رسد نخستین قابلیت یک مدیر خوب منابع انسانی قابلیت ملاحظات استراتژیک است، یعنی مدیر باید بتواند ملاحظات و چالش های راهبردی سازمان خود را درک کند و در جستجوی مزیت های رقابتی باشد (غفوری و همکاران؛ ۱۳۸۸).

خلاقیت به عنوان یک نیاز عالی در تمام مراحل زندگی مطرح است و عبارت است از: تحولات دامنه دار جهتی در فکر و اندیشه انسان؛ به طوری که حایز یک توانایی در ترکیب عوامل قبلی به طرق جدید گردد. تلاش های خلاقیت وسیله ای برای نوآوری است. خلاقیت بیشتر یک فعالیت ذهنی و فکری است و نوآوری بیشتر جنبه عملی دارد و در حقیقت محصول نهایی خلاقیت است (شیخعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۰). اگر چه افراد از نظر خلاقیت متفاوتند، ولی تاکنون ثابت نشده است که تفاوت های حاصل در موفقیت افراد خلاق فقط نشانگر میزان توانایی فرد در برابر استعداد خود بوده است. با توجه به این توانایی ها بنظر می رسد افراد خلاق در تفسیر وقایع و امور، شکست و موفقیت خود را نتیجه تلاش و همت خود می دانند (فرید، ۱۳۸۸).

نگوین و شانکس^۳ (۲۰۰۹) خلاقیت را به عنوان فرایند روانی که شامل تولید مفاهیم و عقاید بدیع و جدید است، تعریف نموده اند. با توجه به اینکه موفقیت سازمان های امروزی تا حدود زیادی به خلاقیت و نوآوری مدیران و آشنایی آنها با این مقوله مهم متکی است.

1. Skyrme
2. Carneiro
3. Naguyen and Shanks

بنابراین لازم است که مدیران از فرایند مدیریت خلاقیت در سازمان‌ها آگاه باشند و از طریق فرایندهایی آن را تشویق کنند تا سازمان‌ها با استفاده از مدیران خلاق بتوانند کارآمد و اثربخش شوند و راه‌های جدیدتر، بهتر و خلاق‌تر انجام وظایف سازمانی را بیابند.

تحقیقات مختلفی به بررسی رابطه مدیریت دانش و خلاقیت پرداخته‌اند. احمدی و میرزایی (۱۳۹۲) در تحقیق خود پی‌بردند که بین مدیریت دانش و خلاقیت در سازمان‌های نظامی رابطه معناداری وجود دارد. مهرآذر و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود پی‌بردند، که مدیریت دانش توانایی تاثیرگذاری بر خلاقیت افراد را دارا می‌باشد. لیانو و همکاران (۲۰۱۰) نیز در تحقیق خود پی‌بردند که بین مدیریت دانش و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد. در حوزه ورزش نیز تحقیقات مختلفی رابطه بین این دو متغیر را مورد بررسی قرار داده‌اند. انصاری (۱۳۹۰) در تحقیق خود پی‌برد که بین مدیریت دانش و خلاقیت در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران رابطه معناداری وجود دارد. زرنندی و ایرجی (۱۳۹۲) نیز در تحقیق خود به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت در محیط ورزشی دانشگاه‌ها پرداختند. آنان در تحقیق خود پی‌بردند که بین مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی دانشگاه فردوسی مشهد رابطه معناداری وجود دارد. حوزه ورزش نیاز به سطح بالای از مدیریت دانش و خلاقیت دارد. محیط ویژه این حوزه سبب اهمیت بالای مدیریت دانش و خلاقیت گردیده است. در این میان دانشجویان تربیت بدنی نیاز مبرمی به رشد مدیریت دانش و به طبع آن خلاقیت دارند. پژوهشگران در تحقیقات مختلف پی‌بردند که دانشجویان در متغیر مدیریت دانش سطح پایینی را دارند. برزه کار و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود پی‌بردند که سطح مدیریت دانش دانشجویان در سطح پایینی می‌باشد. اهمیت مدیریت دانش در بین دانشجویان سبب می‌گردد تا به بررسی اهمیت مدیریت دانش در سایر متغیرها پردازیم. از جمله متغیرهای مهم در حوزه ورزش و در بین دانشجویان رشته تربیت بدنی؛ خلاقیت می‌باشد. با توجه به این مساله تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت در بین دانشجویان تربیت بدنی پرداخته است.

روش تحقیق:

روش تحقیق حاضر پیمایشی می باشد. جامعه آماری با توجه به اهداف تحقیق شامل کلیه دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه علامه طباطبائی شهر تهران می باشد؛ که تعداد آنان در سال ۱۳۹۴ شامل ۳۲۸ نفر بوده و در ۴ گرایش مدیریت ورزشی، رفتار حرکتی، آسیب شناسی ورزشی و روان شناسی ورزشی؛ در این دانشگاه مشغول به تحصیل می باشند. با توجه به جدول حجم نمونه مورگان، تعداد ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص گردید که پس از جداسازی پرسشنامه های نامناسب، تعداد ۱۷۴ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پرسشنامه تحقیق حاضر پرسشنامه ۴۵ سوالی خلاقیت ساعتچی (۱۳۸۹) و پرسشنامه ۳۸ سوالی مدیریت دانش گنجی (۱۳۸۰) بود. سوالات این پرسشنامه در طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی گردیده است. روایی این پرسشنامه ها توسط نظرات اساتید مورد بررسی قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه ها نیز به وسیله آزمون های KMO و آزمون بارتلت بررسی گردید. نتیجه آزمون کفایت نمونه برداری KMO برای پرسشنامه خلاقیت میزان ۰/۸۹۱ و برای پرسشنامه مدیریت دانش میزان ۰/۸۷۹ را نشان داد. نتیجه آزمون کرویت بارتلت در هر دو پرسشنامه در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادار شد. پایایی این پرسشنامه ها بر حسب محاسبه آلفای کرونباخ، برای پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۹۳۹؛ و برای پرسشنامه خلاقیت ۰/۸۵۷ گزارش شده بود. به منظور بررسی داده های این تحقیق از آزمون تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ استفاده گردید.

یافته های تحقیق

نتایج توصیفی تحقیق حاضر نشان داد که بین نمونه آماری ۵۴ درصد نمونه ها را افراد مذکر و ۴۶ درصد نمونه ها را افراد مونث تشکیل دادند. همچنین ۴۰ درصد افراد در گرایش مدیریت ورزشی، ۲۷ درصد در گرایش رفتار حرکتی، ۲۰ درصد در گرایش آسیب شناسی ورزشی و نهایتاً ۱۳ درصد در گرایش روانشناسی ورزشی مشغول به تحصیل بودند. به منظور بررسی دیدگاه های افراد مذکر و مونث در ارتباط با متغیرهای مدیریت

دانش از آزمون تی مستقل استفاده گردید. نتایج این آزمون در جدول شماره ۱ به نمایش گذاشته شده است.

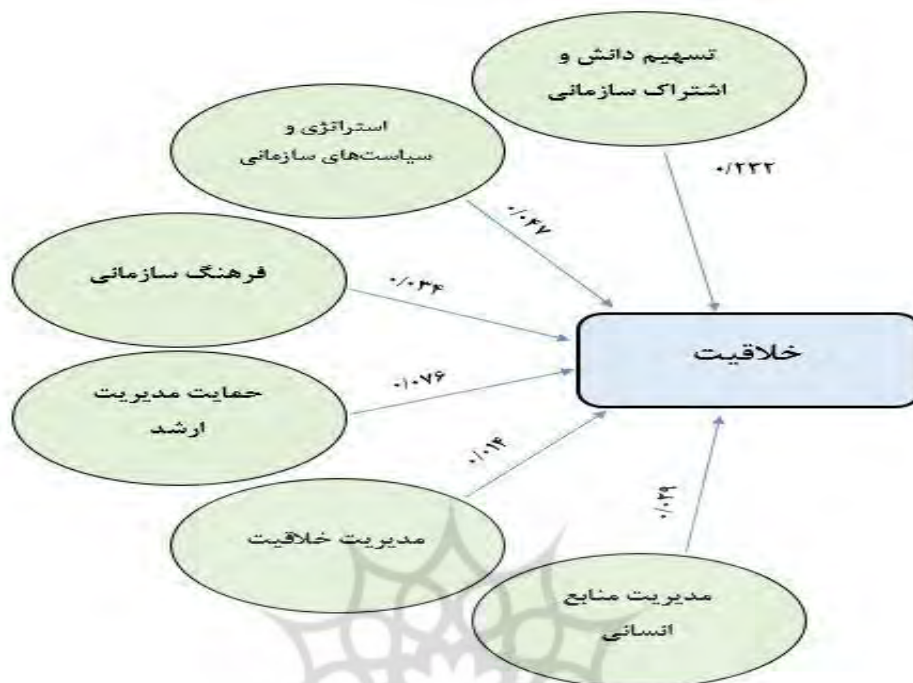
جدول ۱. تفاوت بین افراد مذکر و مونث در متغیرهای تحقیق

متغیرها	گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	T	سطح معناداری
تسهیم دانش و اشتراک سازمانی	مذکر	۹۸	۳/۷۰	۰/۲۸۵	۴/۲۵۱	۰/۰۰۱
	مونث	۸۳	۳/۸۲	۰/۲۱۸		
استراتژی و سیاست‌های سازمانی	مذکر	۹۸	۳/۲۱	۰/۱۱۷	۳/۵۴۷	۰/۰۰۲
	مونث	۸۳	۲/۹۵	۰/۱۰۸		
فرهنگ سازمانی	مذکر	۹۸	۳/۰۸	۰/۵۸۷	۳/۶۹۰	۰/۰۰۲
	مونث	۸۳	۲/۹۲	۰/۲۰۸		
حمایت مدیریت ارشد	مذکر	۹۸	۳/۰۲	۰/۱۲۵	۳/۳۲۲	۰/۰۰۱
	مونث	۸۳	۲/۹۶	۰/۱۲۰		
مدیریت خلاقیت	مذکر	۹۸	۲/۹۶	۰/۰۲۸	۳/۰۱۲	۰/۰۰۴
	مونث	۸۳	۲/۸۴	۰/۳۶۰		
مدیریت منابع انسانی	مذکر	۹۸	۳/۰۱	۰/۱۱۸	۳/۲۱۰	۰/۰۰۲
	مونث	۸۳	۲/۹۴	۰/۱۰۷		

همان طور که نتایج این آزمون نشان می دهد در تمامی متغیرها بین زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد. به منظور بررسی میزان تاثیر هر یک از مؤلفه های مدیریت دانش بر خلاقیت دانشجویان از روش تحلیل مسیر استفاده گردید. نتایج این آزمون در جدول شماره ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲. اثرات مؤلفه های مدیریت دانش بر خلاقیت دانشجویان

متغیرها	مقدار آماره تی	سطح معناداری	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کلی
تسهیم دانش و اشتراک سازمانی	۱۵/۵۲۱	۰/۰۰۱	۰/۲۳۲	ندارد	۰/۲۳۲
استراتژی و سیاست های سازمانی	۴/۹۸۴	۰/۰۰۳	۰/۰۴۷	ندارد	۰/۰۴۷
فرهنگ سازمانی	۴/۵۹۷	۰/۰۰۳	۰/۰۳۴	ندارد	۰/۰۳۴
حمایت مدیریت ارشد	۵/۲۶۱	۰/۰۰۲	۰/۰۷۶	ندارد	۰/۰۷۶
مدیریت خلاقیت	۳/۲۲۸	۰/۰۳۴	۰/۰۱۴	ندارد	۰/۰۱۴
مدیریت منابع انسانی	۴/۱۲۸	۰/۰۲۹	۰/۰۲۹	ندارد	۰/۰۲۹



شکل ۱. مدل آماری تحقیق

همان طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد. تسهیم دانش و اشتراک سازمانی با ضریب اثر کلی ۰/۲۳۲ بیشترین تاثیر را بر خلاقیت دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه علامه طباطبائی می‌گذارد.

جدول شماره ۳ نتایج شاخص‌های برازش نیکویی مدل را نشان می‌دهد. با توجه به شاخص‌های سنجش برازش برازش نیکویی مدل تحقیق، مدل مناسبی می‌باشد (۳ > ۱۳۲/۲۵۱ = χ^2 دو؛ $0/05 < RMSEA = 0/006 < 0/05$ ؛ $CFI = 0/925 > 0/9$ ؛ $GFI = 0/929 > 0/9$ ؛ $NIF = 0/929 > 0/9$).

جدول ۳. نتایج شاخص های برازش نیکویی مدل

شاخص ها	میزان
خی دو	۱۳۲/۲۵۱
درجه آزادی	۶۱
RMSEA	۰/۰۰۶
CFI	۰/۹۲۵
GFI	۰/۹۲۰
NFI	۰/۹۲۹

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که مدیریت دانش و تمامی مؤلفه های آن می تواند به شکل مناسبی بر خلاقیت دانشجویان تاثیر گذار باشد. با این وجود مشخص گردید هر چقدر مدیریت دانش افزایش یابد می تواند پیامدهای مثبتی بر دانشجویان، از جمله بهبود خلاقیت آنان داشته باشد. دونپورت و پروساک (۱۹۹۸) در تحقیق خود پی بردند، که موفق ترین سازمان‌ها؛ سازمان‌هایی هستند که مدیریت دانش را به شکل مناسبی در محیط خود گسترش می دهند. باس^۱ (۲۰۰۰) نیز در تحقیق خود پی برد که مدیریت دانش در سازمان‌ها چنان اهمیتی دارد که می تواند متغیرهای مختلفی از جمله خلاقیت را بهبود دهد.

گاندی (۲۰۰۴) نیز در تحقیق خود پی برد که مدیریت دانش در هر سازمانی می بایستی وجود داشته باشد و به منظور پیاده سازی مدیریت دانش می بایستی فرهنگ مناسب با آن نیز وجود داشته باشد. وی اعلام نمود؛ در صورت اجرای این عمل می توان انتظار داشت که خلاقیت افراد نیز به شکل مناسب تری گسترش یابد. مدیریت دانش ترکیب فرایندهای اداره، کنترل، خلاقیت، کد گذاری، اشاعه و اعمال قدرت دانش در سازمان است و هدف اصلی آن اطمینان از این است که شخص نیازمند، به دانش مورد نیاز خود در زمان مقتضی دسترسی می یابد؛ به گونه ای که توانایی تصمیم گیری به موقع و درست برای او ممکن شود.

تحقیقات مختلفی به بررسی مدیریت دانش و خلاقیت دانشجویان پرداخته‌اند. رحیمی (۱۳۸۵)، الهی (۱۳۸۷)، ویتام و روی (۲۰۰۹) و فوگیت و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقات خود به خوبی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت را مشخص نموده‌اند. نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات رحیمی (۱۳۸۵)، الهی (۱۳۸۷)، ویتام و روی (۲۰۰۹) و فوگیت و همکاران (۲۰۰۸) همخوان می‌باشد.

نتایج تحقیق نشان داد که تسهیم دانش و اشتراک سازمانی مهم‌ترین مؤلفه مدیریت دانش در بهبود خلاقیت دانشجویان تربیت بدنی می‌باشد و راهکارهای مختلفی توانایی بهبود تسهیل دانش را دارا می‌باشند. ایجاد تعهد بین سطوح مختلف در دانشگاه‌ها نسبت به بینش سازمانی موجب تقویت کارکرد تسهیم دانش به عنوان یکی از زمینه‌های اصلی رشد خلاقیت می‌گردد. دانشجویان باید اصول کلی راجع به مدیریت دانش را بدانند و چگونگی سازگاری این اصول را با عرصه ورزش درک کنند، سپس این اصول را در محیط خود پیاده‌سازی نمایند. مارینا (۲۰۱۰) به اهمیت مؤلفه تسهیم دانش به عنوان مؤلفه کلیدی در رشد خلاقیت اشاره نموده و اعلام می‌کند که این مؤلفه تاثیر به‌سزایی بر رشد خلاقیت در سازمان‌ها دارد.

بر پایه نتایج به دست آمده از این پژوهش پیشنهاد می‌شود که دانشگاه‌ها سرمایه‌گذاری‌های خود را به سمت استقرار مدیریت دانش انجام دهند و با ایجاد تیمی تخصصی، جهت بررسی و ارزیابی دانشی که پیرامون مسائل و رشته‌های مختلف از جمله رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی می‌باشد، سعی در ورود دانش به دانشگاه‌ها و دانشجویان نمایند. همچنین دانشگاه‌ها می‌توانند با تفویض اختیار و آزادی عمل بیشتر به دانشجویان سبب گردند که دانشجویان بدون ترس و نگرانی سعی در آزمایش اندیشه‌های نو و جدید نمایند.

به طور کلی، در رابطه با مدیریت دانش و خلاقیت منابع انسانی در سازمان دو راهبرد اساسی مطرح است؛ نخست استفاده‌ی بهینه از فناوری‌های موجود در سازمان جهت بکارگیری و کاربرد بهتر دانایی در داخل سازمان است. راهبرد دوم که گاهی نوآوری دانایی نامیده می‌شود، زمانی است که کارکنان از ارزش‌ها و معیارهای سازمان شناخت

کافی داشته و قادر هستند ایده‌های خلاقانه‌ی خود را در جهت تولید محصول و خدماتی نو و ارزشمند بکار گیرند.

خلاقیت از مهم‌ترین اهداف رسالت‌های سازمان‌های آموزشی می‌باشد. در توسعه و تقویت خلاقیت در سازمان‌های آموزشی، بیش از همه عامل مدیریت خلاق و نوآور، مؤثر و اثرگذار است. زیرا نگرش و اعتقاد مدیران به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد. بنابر این اگر مدیران دانشگاه‌ها در کنار مهارت‌های مدیریتی از دانش و مهارت خلاقیت و نوآوری نیز برخوردار باشند، زمینه‌های ایجاد و رشد خلاقیت را فراهم می‌آورد.

نتایج تحقیق حاضر بر اهمیت مدیریت دانش در ایجاد دانشجویان خلاق تاکید نمود. با این توجه پیشنهاد می‌گردد که دانشگاه‌ها جهت رشد خلاقیت دانشجویان خود، تعهد و حمایت همه جانبه مدیریت از فعالیت‌های خلاقانه و افراد خلاق را به وجود آورند و از روش‌های تصمیم‌گیری مشارکتی و عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها استفاده نمایند. همچنین پیشنهاد می‌گردد که با ایجاد شرایطی جهت دسترسی دانشجویان به اطلاعات مورد نیازشان به گسترش مدیریت دانش و به تبع آن؛ توسعه خلاقیت در سازمان‌ها توجه ویژه نمایند.

امید است نتایج تحقیق حاضر مورد توجه مدیران قرار گیرد تا با گسترش مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و رشد فزاینده این متغیر در محیط دانشگاه سبب بهبود کارایی و عملکرد دانشگاه و دانشجویان در مؤلفه‌های مهمی از جمله خلاقیت گردد. این امر می‌تواند به شکل قابل توجهی به افزایش فعالیت‌های خلاقانه در بین دانشجویان کمک نماید و سبب بهبود کارآفرینی در بین دانشجویان گردد.

در نهایت به منظور کاربردی‌تر نمودن نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که مدیریت دانشگاه‌های کشور شرایط مناسبی جهت تبادل دانسته‌های ارزشمند و اطلاعات مفید بین دانشجویان فراهم آورند و همچنین با ترغیب دانشجویان به تشکیل گروه‌های علمی و تقویت دانش دانشجویان در استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعات سعی در بهبود سطح دانش درون دانشگاهی و درون رشته‌ای داشته باشند و به دنبال آن سطح خلاقیت و فعالیت‌های نوآورانه در بین دانشجویان در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی بهبود یابد.

منابع

- احمدی، مهدی؛ میرزایی، محمدعلی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان مازندران)، مطالعات مدیریت بر آموزش نظامی، ۱۷(۱)، ۴۱-۵۹.
- الهی، محمود. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری سازمانی از دیدگاه مدیران سازمان های دولتی مراکز استان کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- انصاری، محمدحسین. (۱۳۹۰). مدیریت دانش و خلاقیت در اداره کل تربیت بدنی استان تهران، مدیریت ورزشی، ۹، ۸۵-۶۷.
- برزه کار، حسین؛ کاشانیان فر، سیما؛ سادات، یوسف. (۱۳۹۰). بررسی میزان بهره گیری از مدیریت دانش شخصی در دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه الزهراء، مدیریت اطلاعات سلامت ایران، ۱(۱)، ۱۸-۱۲.
- پارسا نژاد، م. (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت سازمانی با استرس شغلی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- پورسلطانی، حسین؛ ایرجی، رامین. (۱۳۹۲). ارتباط بین مدیریت دانش با خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی دانشگاه فردوسی مشهد، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱۱(۱)، ۶۳-۷۳.
- رحیمی، حمید. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین مؤلفه های مدیریت دانش و میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان، اولین همایش ملی مدیریت دانش.
- صرافزاده، مریم. (۱۳۸۴). کتابداران و مدیریت دانش، مروری بر متون موجود، اطلاع شناسی، ۳، ۲۴-۳۶.
- شیخعلی زاده هریس، محبوب؛ تجاری، فرشاد؛ پیر علانی، الهه. (۱۳۹۰). بر آورد میزان خلاقیت از فرهنگ سازمانی در مدیران سازمانهای ورزشی، نشریه مدیریت ورزشی، ۱۱(۴).

فرید، داریوش. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی در بین مردان و زنان ورزشکار و غیرورزشکار، مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه یزد، نشریه مدیریت ورزشی، ۱(۲).

غفوری، فرزاد؛ اشرف گنجویی، فریده؛ دهقان، آیت الله؛ حسینی، سیده مهسا. (۱۳۸۸). ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۱، شماره ۲.

مهرآذر، زهرا؛ مهین پور، بابک؛ مهرآذر، مهدی. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و کارآفرینی، همایش ملی دانشگاه کارآفرین، مازندران.

نیکبخت، کرم. (۱۳۸۹). رابطه بین مدیریت دانش با سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، ۷(۲).

یعقوبی، مریم؛ جوادی، مرضیه. (۱۳۹۰). رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری تیمی در بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان در سال ۱۳۸۹، آموزش در علوم پزشکی، ۱۲.

Bhatt GD. A resource-based perspective of developing organizational capabilities for business transformation. *Knowledge and Process Management* 2000; 7(2): 119-29.

Carneiro, A., (2000). How does knowledge management influence innovation and competitiveness? , *Journal of Knowledge Management*, Vol. 4 No. 2, pp. 87-98.

Davenport TH, Prusak L. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard: Harvard Business Press; 1998.

Fugate, Brian; Stank, Theodore, Mentzer, John(2008). Linking improved knowledge management to operation and organizational performance. (on line) <http://adh.sagepub.com>. [88/1/20].

Gandhi S. Knowledge management and reference services. *The Journal of Academic Librarianship* 2004; 30(5): 368-81.

Naguyen, L., and Shanks, G. (2009). Aframework for understanding creativity in requirements engineering .*Information and software technology*. (51).

Sinclair N. The KM phoenix , VINE: *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*. 2007;Vol. 37

- Skyrme, D. J. (1998). Developing a knowledge strategy. Wachter, R.M., Technology support for knowledge management, Mid-American Journal of Business, 14, 2, 13-20.
- Whittom, Allen, Roy, Marie-chistine. (2009). Considering; Edvardasoon, Allen Particioant motivation in knowledge management projects. Journal of knowledge management.

