

## همبستگی بین خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش پرستاران

محمدعلی حسینی<sup>۱</sup>، نسیم کلانی<sup>۲</sup>، ناصر صدقی گوی آقاج<sup>۳\*</sup>، محمد احمدی<sup>۴</sup>، زهرا صیدی<sup>۵</sup>

<sup>۱</sup> دانشیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران  
<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری سلامت جامعه، گروه پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران  
<sup>۳</sup> کارشناسی ارشد پرستاری داخلی-جراحی، گروه پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران  
<sup>۴</sup> کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

<sup>۵</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری داخلی-جراحی، گروه آموزشی کارشناسی ارشد، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد، واحد پزشکی تهران، تهران، ایران

\* نویسنده مسئول: ناصر صدقی گوی آقاج، کارشناسی ارشد پرستاری داخلی-جراحی، گروه پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران. ایمیل: n.sedghi@uswr.ac.ir

DOI: 10.21859/jhpm-05044

### چکیده

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۰/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۴/۲۰

### واژگان کلیدی:

خلاقیت

مدیریت دانش

پرستاران

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

**مقدمه:** مدیریت دانش موضوع مهمی است و چگونگی تبدیل دانسته‌های فردی و سازمانی به دانش را در سازمان روشن می‌نماید. هدف از پژوهش حاضر، تعیین همبستگی بین خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش پرستاران بیمارستان‌های شهر بروجرد در سال ۱۳۹۳-۹۴ بوده است. **روش کار:** مطالعه حاضر توصیفی-همبستگی بود که جامعه پژوهشی آن کلیه پرستاران بیمارستان‌های شهر بروجرد می‌باشند. ۱۷۵ نفر براساس معیارهای ورود با روش نمونه‌گیری در دسترس وارد مطالعه شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی، "پرسشنامه خلاقیت راندسیپ" (Rand-sip's Creativity Questionnaire) و "پرسشنامه مدیریت دانش همتی" (Hemmati Knowledge Management Questionnaire) استفاده گردید. پایایی در مطالعه حاضر به روش آلفای کرونباخ برای دو پرسشنامه محاسبه گردید. داده‌ها با نرم‌افزار اسپس اس نسخه ۱۹ تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** یافته‌ها میزان خلاقیت سازمانی را با میانگین  $50/92 \pm 13$  و مدیریت دانش پرستاران را با میانگین  $52/65 \pm 3/32$  نشان داد. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش پرستاران همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد ( $t = 0/672, P \leq 0/001$ ). از میان زیرمقیاس‌های مدیریت دانش، تسهیم دانش و بکارگیری دانش با خلاقیت سازمانی همبستگی معنی‌دار داشت ( $t = 0/113, P = 0/025$ ).

**نتیجه‌گیری:** بین خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش پرستاران همبستگی مثبت و مستقیم وجود داشت. لذا فراهم کردن زمینه برای استفاده از خلاقیت پرستاران پیشنهاد می‌گردد.

### مقدمه

منند است که دستیابی به بازدهی حداکثر، پایا و مؤثر از دانش را میسر می‌کند. البته رسیدن به این هدف مستلزم داشتن راهبردی معین است که بر مبنای آن خلق دانش، بقای دانش، انتقال دانش و بهره‌گیری از دانش در سازمان بطور مشخص تعریف و روابط حوزه‌های عملکردی هر یک نیز تعیین می‌شود [۴]. در جهان امروز، دانش به یک منبع کلیدی تبدیل شده است که بقای سازمان‌ها مستقیم یا غیر مستقیم بدان وابسته است [۵]. مدیریت دانش، به اجمال، هنر ایجاد ارزش از دارایی‌های نامرئی یا سرمایه‌های معنوی سازمان بوده و در حقیقت، مدیریت آشکار و نظام مند دانش و فرایندهای خلق، جمع‌آوری، سازماندهی، پخش و استفاده

دانش به عنوان برترین و والاترین شکل اطلاعات شناخته می‌شود لذا می‌بایست به شیوه‌ای مناسب مدیریت شود تا سازمان بتواند برای خود مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند [۱]. مدیریت دانش، موضوع مهمی است زیرا به مهم‌ترین سرمایه ارزشمند سازمانی یعنی سرمایه فکری مربوط می‌شود [۲]. عصر حاضر، عصر اقتصاد دانش محور نامیده شده است. صاحب نظران معتقدند دهه ۸۰، دهه جنبش کیفیت و دهه ۹۰، دهه مهندسی مجدد (بهبود فرایند کسب و کار و کاهش هزینه‌ها) بوده و دهه کنونی، دهه مدیریت دانش است [۳]. کارکرد مدیریت دانش ناظر بر مجموعه‌ای از اقدامات نظام

اینکه حدود ۷۰ درصد کارکنان بیمارستان را پرستاران تشکیل می‌دهند، اهمیت توجه به موضوع نوآوری در این گروه دو چندان می‌شود [۱۵، ۱۶]. در همین راستا انجمن بین‌المللی پرستاران در سال ۲۰۰۹ نوآوری را در زمره مهارت‌های حرفه‌ای مورد نیاز پرستاران قرار داد [۱۷]. از طرفی سازمان‌های موفق و کامیاب امروزی، سازمان‌هایی هستند که دانش جدید را خلق و یا کسب کرده و آن را به شیوه‌های کاربردی برای بهبود فعالیت‌هایشان بدل کرده‌اند. آن‌ها از شیوه‌هایی نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکردشان بهره برده‌اند و در نتیجه توانسته‌اند دانش خود را به گونه‌ای مناسب و مؤثر مدیریت کنند [۱۸]. پرستاران شاغل در سازمان مهمی چون بیمارستان‌ها برای افزایش عملکرد و کیفیت خدمات پرستاری نیازمند تفکرات خلاقانه، یادگیری مداوم و جلوگیری از اتلاف دانش هستند. لذا این مطالعه با هدف تعیین همبستگی بین خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش پرستاران بیمارستان‌های شهر بروجرد انجام شد.

### روش کار

مطالعه حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه پژوهش آن را کلیه پرستاران بیمارستان‌های امام خمینی و شهید چمران شهر بروجرد در سال ۱۳۹۴ تشکیل دادند. برای تعیین تعداد نمونه از جدول مورگان استفاده گردید و با توجه به اینکه جامعه حدود ۳۲۰ نفر بود برای تعیین تعداد نمونه ۱۷۵ نفر با رعایت تناسب بین بیمارستان‌ها به روش در دسترس انتخاب شد. روش گردآوری داده‌ها با استفاده از "پرسشنامه خلاقیت راندشیپ" (Rand-sip's Creativity Questionnaire) [۱۹] و "پرسشنامه مدیریت دانش همتی" (Hemmati Knowledge Management Questionnaire) [۲۰]، [۲۱] استفاده گردید.

"پرسشنامه خلاقیت راندشیپ" دارای ۵۰ سؤال با لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. نمره دهی به این شکل است که: کاملاً مخالفم = ۲ و مخالفم = ۱ و نظری ندارم = ۰ و موافقم = ۱+ و کاملاً موافقم = ۲+ می‌باشد. در تفسیر نتایج نمره بین ۸۰ تا ۱۰۰ به منزله خیلی خلاق، ۶۰ تا ۷۹ خلاقیت بالای متوسط، ۴۰ تا ۵۹ خلاقیت متوسط، ۲۰ تا ۳۹ خلاقیت زیر متوسط، ۱۹ تا ۱۰۰- غیر خلاق می‌باشد. این پرسشنامه توسط نیر و جوکار روایی محتوا و پایایی بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ اعلام شده است [۴]. در ایران پژوهشگران، جهت سنجش خلاقیت سازمانی از این پرسشنامه استفاده کرده‌اند [۲۲، ۲۳]. در

مرتبط با آن است که یک روند آگاهانه ایجاد دانش، اعتباربخشی به دانش، ارائه دانش، توزیع دانش و کاربرد آن را شامل می‌شود [۶]. با در نظر گرفتن یک دیدگاه گسترده‌تر، ایجاد و تولید دانش نتیجه نهایی فرایند یادگیری محسوب می‌شود و بالعکس یادگیری هنگامی روی می‌دهد که در مورد ایجاد، اشتراک و استفاده از دانش صحبت شود [۷]. منابع انسانی سازمان‌ها از مهمترین عواملی است که می‌تواند بر مدیریت دانش مؤثر باشد و از مباحث مهم مربوط به خلاقیت کارکنان است [۴]. خلاقیت به صورت توانایی دیدن مشکلات از زاویه‌ای دیگر و ارائه راه حل‌های مؤثر و اثربخش تعریف می‌شود [۸]. اگرچه تمدن و فرهنگ بشری نتیجه تلاش انسان در تمام دوران است، اما غنا و عظمت آن را مدیون گروه کوچکی از انسان‌ها است که کاشف، مخترع، هنرمند یا متفکر بوده‌اند. دوام آن نیز بدون بهره‌گیری از خلاقیت که عالی‌ترین عملکرد ذهن انسان محسوب می‌شود، غیرممکن خواهد بود [۹].

بیمارستان به عنوان یکی از سازمان‌های مهم شناخته شده و نظام بهداشتی درمانی برای ارائه مراقبت با کیفیت و مؤثر نیاز به توسعه و تقویت نوآوری در بیمارستان‌ها دارند تا بتوانند به صورت مؤثر نیازهای بیماران را شناسایی کرده و بر اساس این نیازها، بهترین روش حل مسئله را انتخاب نموده و به بهترین روش ممکن از منابع انسانی و امکانات سازمان استفاده نمایند [۱۰]. چالش‌ها در فراهم کردن مراقبت با کیفیت با افزایش سن افراد در جامعه بشری، افزایش شیوع بیماری‌های مزمن، گسترش فناوری اطلاعات، افزایش آگاهی بیماران نسبت به حقوق خود و موارد دیگر نیاز به نوآوری در مراقبت‌ها را بیشتر می‌کند [۱۱]. این موضوع به ویژه از آن جهت حائز اهمیت است که در محیط‌هایی که مراقبت متعدد و طولانی مدت ارائه می‌شود، افزایش نیاز به مراقبت با کیفیت با وجود محدودیت منابع مشکلات خاصی را در رسیدن به یک برآیند دلخواه ایجاد می‌کند [۱۲]. در این شرایط فقط نوآوری می‌تواند پلی بین مراقبت با کیفیت و کار بالینی اثر بخش، کارآمد و با کفایت برقرار نماید [۸]. مفهوم نوآوری در پرستاری به معنای تبدیل ایده‌ها به روش‌ها و راه حل‌های جدید در مراقبت از بیمار است که در نهایت منجر به ارتقای کیفیت مراقبت می‌گردد [۱۳]. پس بایستی در انجام مراقبت‌های بالینی که به مرور زمان دچار روزمرگی می‌شوند، مهارت حل مساله و نوآوری در بین سایر توانمندی‌های حرفه پرستاری ادغام شود [۱۴]. با توجه به اینکه حدود ۸۰ درصد از مراقبت‌های ارائه شده به مددجویان در بیمارستان‌ها توسط پرستاران انجام شده و با عنایت به

و آمار استنباطی (آزمون‌های آماری  $t$  مستقل،  $t$  زوجی و ضریب همبستگی پیرسون) و با استفاده از نرم‌افزار اس پی اس نسخه ۱۹ تحلیل شد.

### یافته‌ها

از آنجا که بین پرستاران دو بیمارستان از نظر متغیرهای زمینه‌ای تفاوت معنی داری نبود و سن با استفاده از آزمون تی مستقل ( $P = ۰/۰۹۲$ )، جنسیت با آزمون دقیق فیشر ( $۰/۳۰۸$ )، تأهل، تحصیلات، سمت و وضعیت قراردادی با آزمون کای اسکوتر ( $P > ۰/۰۵$ ) بررسی شد، لذا نتایج به صورت کلی بیان می‌شود. بر حسب جامعه آماری و تعداد پرستاران دو بیمارستان، ۸۷ پرستار از بیمارستان امام خمینی (ره) و ۸۴ پرستار از بیمارستان شهید چمران انتخاب شدند. بر اساس یافته‌ها ۷۵/۴۴ درصد از شرکت کنندگان خانم، ۶۲/۵۷ درصد متأهل، ۴۵/۰۲ درصد در بازه سنی ۳۰-۲۰ سال، ۷۸/۳۶ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، ۸۵/۳۸ درصد پرستار عادی، ۴۹/۱۲ درصد وضعیت قراردادی رسمی، ۷۵/۴۳ درصد میزان درآمد ماهیانه بین ۱/۵-۱ میلیون تومان داشته و ۴۹/۱۲ درصد سابقه کاری ۲۰-۱۰ سال داشتند. میانگین نمره خلاقیت سازمانی در بیمارستان امام خمینی (ره)  $۵۰/۴۵ \pm ۱۴/۱۲$ ، بیمارستان شهید چمران  $۵۱/۴۲ \pm ۱۲/۱۲$  و در کل  $۵۰/۹۲ \pm ۱۳$  بدست آمد (جدول ۱).

مطالعه حاضر برای روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به یافته‌های دیگران استناد شده است. لیکن برای تعیین پایایی این پرسشنامه با انجام مطالعه آزمایشی بر روی ۲۰ نفر از افراد جامعه پژوهش و محاسبه همبستگی درونی سؤالات از روش آلفای کرونباخ استفاده و ( $۰/۸۳$ ) پایایی تأیید گردید.

"پرسشنامه مدیریت دانش همتی" دارای ۲۵ سؤال بوده و هدف آن بررسی ابعاد مدیریت دانش در ۴ بعد خلق دانش (سؤالات ۱ تا ۷)، تسهیم دانش (سؤالات ۸ تا ۱۳)، بکارگیری دانش (سؤالات ۱۴ تا ۱۸)، ذخیره سازی دانش (سؤالات ۱۹ تا ۲۵) می‌باشد و بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی کم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نظری ندارم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵) نمره داده می‌شود [۲۴، ۲۱]. خامدا برای پایایی این پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ  $۰/۹۱$  را اعلام کرد [۲۰]. در مطالعه حاضر همبستگی درونی سؤالات، با ۲۰ تن از افراد جامعه پژوهش انجام شد که آلفای کرونباخ ( $۰/۸۷$ ) برای این پرسشنامه تأیید شد. جهت رعایت اخلاق در پژوهش، پژوهشگر ضمن اخذ مجوز از کمیته تحقیقات و مدیریت بیمارستان‌های مذکور و معرفی خود و تشریح اهداف پژوهش برای پرستاران یادآور نمود که ذکر نام و نام خانوادگی لازم نبوده و شرکت در پژوهش کاملاً اختیاری بوده و تاثیری بر روند ارزشیابی آن‌ها ندارد. داده‌ها با آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار)

نمره متغیر	امام خمینی (ره)		شهید چمران		کل
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۸۰-۱۰۰	۳	۳/۴۴	۲	۲/۳۸	۲/۹۲
۶۰-۷۹	۸	۹/۱۹	۱۱	۱۳/۰۹	۱۱/۱۱
۴۰-۵۹	۶۴	۷۳/۵۶	۶۲	۷۳/۸	۷۳/۶۸
۲۰-۳۹	۱۲	۱۳/۷۹	۹	۱۰/۷۱	۱۲/۲۸
۱۰۰-۱۹	۰	۰	۰	۰	۰

مقیاس	امام خمینی (ره)		شهید چمران		کل
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
خلق دانش	۱۷/۴۱	۱/۲۷	۱۷/۳۹	۱/۲	۱/۲۳
تسهیم دانش	۹/۲۹	۱/۹	۹/۷۳	۱/۵۶	۱/۷۵
بکارگیری دانش	۹/۵۴	۰/۶۴	۹/۴۴	۰/۶۶	۰/۶۵
ذخیره سازی دانش	۱۶/۰۳	۱/۲۴	۱۶/۴۶	۰/۹۲	۱/۱۱
مدیریت دانش کل	۵۲/۲۸	۳/۵۶	۵۳/۰۳	۳/۰۲	۵۲/۶۵

جدول ۳: تعیین وضعیت توزیع نرمال بودن داده‌های خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش و زیرمقیاس آن						
مؤلفه	خلاقیت سازمانی	مدیریت دانش	خلق دانش	تسهیم دانش	بکارگیری دانش	ذخیره سازی دانش
تعداد	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱
ملاک آزمون	۰/۵۶۷	۱/۳۲	۱/۳۵	۱/۳	۰/۹۲۶	۱/۲۷
مقدار احتمال	۰/۳۲	۰/۰۶۹	۰/۰۵۱	۰/۰۶۸	۰/۲۸۴	۰/۰۷۳

جدول ۴: همبستگی بین خلاقیت و مدیریت دانش و زیرمقیاس آن بر اساس ضریب همبستگی پیرسون		
خلاقیت سازمانی		
مدیریت دانش	ضریب	احتمال
مدیریت دانش	۰/۶۳۸	* P ≤ ۰/۰۰۱
خلق دانش	۰/۰۰۵	۰/۹۱۷
تسهیم دانش	۰/۱۳۱	* ۰/۰۲۲
بکارگیری دانش	۰/۱۸	* ۰/۰۲۵
ذخیره دانش	۰/۰۴۴	۰/۴۵۷

\* سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵

گزارش کرده‌اند. تفاوت در نوع شغل یا جوامع مورد مطالعه مثل پرستاران، کارکنان و دبیران همچنین تعداد نمونه‌ها و ابزارهای استفاده شده می‌تواند از دلایل توجیه این تفاوت باشد.

میانگین نمره مدیریت دانش پرستاران  $52/65 \pm 3/32$  (از حداقل ۲۵ تا حداکثر ۱۲۵) بود که باز هم نشان می‌دهد که مدیریت دانش این پرستاران در سطح متوسط است. این یافته با نتایج پژوهش‌هایی هم همچون نیاز آذری و همکاران [۲۲]، نیر و جوکار [۴] هم سو می‌باشد. بین خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش بر حسب هیچ یک از مشخصات جمعیت شناختی ارتباط آماری معنی داری وجود نداشت که نیکبخت و همکاران [۲۷] هم به این نتیجه دست یافتند. از آنجا که شرایط و جو بیمارستان‌ها به گونه‌ای است که بستر استفاده از خلاقیت برای همه رده‌های پرستاری به صورت یکسان فراهم شده است و حتی بیشتر اوقات به آن توجه نمی‌شود. پس از نظر پژوهشگر این دلیل می‌تواند توجیهی برای این یافته باشد.

مطابق نتایج، همبستگی مثبت و معناداری بین خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش پرستاران وجود دارد. به این معنی که با افزایش خلاقیت سازمانی، مدیریت دانش پرستاران بالاتر بوده است. نتایج پژوهش با یافته‌های حاصل از مطالعه Rezaei و همکاران [۲۸]، Deljav Ananvari [۲۹]، Farahbod و همکاران [۳۰]، Rahimi و همکاران [۳۱]، نیکبخت و همکاران [۲۷]، احمدی بالادهی و میرزایی اعرابی [۳۲] نیاز آذری و همکاران [۲۲]، نیر و جوکار [۴] هم سو

میانگین مدیریت دانش  $52/65 \pm 3/32$  و زیرمقیاس های آن خلق دانش  $17/4 \pm 1/23$ ، تسهیم دانش  $9/51 \pm 1/75$ ، بکارگیری دانش  $9/49 \pm 0/65$ ، ذخیره سازی دانش  $16/24 \pm 1/11$  بود (جدول ۲).

در ابتدا، نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد ارزیابی قرار گرفت. با توجه به خروجی آزمون مشخص شد که توزیع داده‌ها نرمال بودند (جدول ۳).

لذا با توجه به توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون برای بیان رابطه بین متغیرها استفاده گردید و نتایج آزمون نشان داد همبستگی مثبت و معنی‌داری بین خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش پرستاران وجود دارد (جدول ۴).

## بحث

پژوهش حاضر به تعیین همبستگی بین خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش پرستاران بیمارستان‌های شهر بروجرد پرداخته است. براساس نتایج بدست آمده میانگین نمره خلاقیت سازمانی از نظر پرستاران  $50/92$  (از حداقل ۱۰۰- تا حداکثر ۱۰۰) بود که نشان می‌دهد خلاقیت سازمانی در این بیمارستان‌ها در سطح متوسطی می‌باشد. پژوهش‌های پژوهشگران دیگری چون دهقانی و همکاران [۲۵] و فلاح شمس و همکاران [۲۶] هم سو با پژوهش حاضر بوده‌اند. اما نیر و جوکار [۴] و نیاز آذری و همکاران [۲۲] خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شیراز را پایین و نصیری و همکاران [۱۶] خلاقیت سازمانی پرستاران را بالا

می‌باشد. براساس این مطالعات که در جوامعی چون دبیران، مدرسان دانشگاه، مدیران مدرسه، کارمندان، کتابداران، فرماندهان نیروی انتظامی انجام گرفته است. با افزایش خلاقیت سازمانی، مدیریت دانش هم افزایش می‌یابد. در مطالعه حاضر، بین خلاقیت سازمانی و خرده مقیاس‌های مدیریت دانش در مورد تسهیم دانش و بکارگیری دانش همبستگی معنی دار بود. در بررسی‌های پژوهشگر هیچ مطالعه‌ای یافت نشد که نشان دهنده همبستگی منفی و یا عدم همبستگی بین این دو متغیر باشد. لذا می‌توان گفت که در پرستاران هم مانند سایر جوامع این همبستگی معنی دار است.

یکی از محدودیت‌هایی که برای پژوهش حاضر می‌توان پیش بینی کرد این است که حالات روانی پرستاران هنگام تکمیل پرسشنامه‌ها ممکن است بر نحوه پاسخدهی آن‌ها تأثیر گذار بوده است که از کنترل پژوهشگر خارج بود.

پیشنهاد می‌شود به منظور ایجاد مدیریت اثربخش و در نتیجه افزایش خلاقیت پرستاران، دوره‌های آموزشی آشنایی با مدیریت دانش و ابعاد آن برای پرستاران برگزار گردد و زمینه استفاده از تفکرات خلاق کارکنان فراهم گردد.

### سپاسگزاری

این مطالعه بخشی از یک طرح تحقیقاتی به شماره ۹۴/۸۰۱/۱۵۳۵۴ مصوب ۹۴/۴/۱۵ در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران می‌باشد که در بیمارستان‌های امام خمینی و شهید چمران بروجرد انجام گردید. لذا از کمیته تحقیقات دانشگاه و همکاری صمیمانه مدیریت بیمارستان‌ها و مدیر محترم پرستاری و کارکنان محترم پرستاری که بدون همکاری آن‌ها این پژوهش ممکن نبود، نهایت سپاسگزاری می‌شود.

### REFERENCES

- Akhavan P, Yazdimoghaddam J. [The combined study of ethics and knowledge management role on organizational performance]. *J Ethic Sci Technol.* 2014;8(2):1-14.
- Hsu IC, Sabherwal R. Relationship between Intellectual Capital and Knowledge Management: An Empirical Investigation. *Decision Sci.* 2012;43(3):489-524. DOI: 10.1111/j.1540-5915.2012.00357.x
- Afrazah A. Knowledge Management: Concepts, models, measurement and implementation. Tehran: Nashre Ney publication; 2004.
- Nayer N, Jookar A. [The relationship between knowledge management and creativity among the librarians of Shiraz University libraries, Iran]. *Health Info Manag J.* 2012;9(2):224-32.
- Lindner F, Wald A. Success factors of knowledge management in temporary organizations. *Int J Proj Manag.* 2011;29(7):877-88. DOI: 10.1016/j.ijproman.2010.09.003
- Amin Bidokhti A, Makond Hoseini S, Ehsani Z. [Corolation between organization culture and knowledge Management in Semnan Ministry of education]. *Rahbord J.* 2010;20(59):191-216.
- Yaghobi M, Karimi S, Javadi M, Nikbakht A. [The relationship between the components of organizational learning and knowledge management employees hospitals in Isfahan]. *J Health Manag.* 2009;13(42):65-75.
- Moshirabadi Z, Seyedfatemi N, Borimnejad L, Haghani H, Yazdanizun M. [Comparison of creativity skill between the first year and fourth year undergraduate nursing students]. *Res Nurs J.* 2013;8(28):49-57.
- Saleh NMA, Al-Sayed NM, Ghallab SA, Abd SM. Nurse leaders' behaviors, and its effect on Nurses creativity at Main Assiut University Hospital. *J American Sci.* 2013;9(12):906-12.
- Shahsavari Isfahani S, Hosseini MA, Fallahi Khoshknab M, Peyrovi H, Khanke HR. Nurses' creativity: advantage or disadvantage. *Iran Red Crescent Med J.* 2015;17(2):e20895. DOI: 10.5812/ircmj.20895 PMID: 25793116
- Kang S-Y. Effects of Creative Nursing Practice on Hospital Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment. *J Korean Academ Nurs Adminis.* 2012;18(2):234. DOI: 10.1111/jkana.2012.18.2.234
- Kim SJ, Park M. Leadership, Knowledge Sharing, and Creativity: The Key Factors in Nurses' Innovative Behaviors. *J Nurs Adm.* 2015;45(12):615-21. DOI: 10.1097/NNA.0000000000000274 PMID: 26565640
- Moore J, Crozier K, Kite K. An action research approach for developing research and innovation in nursing and midwifery practice: building research capacity in one NHS foundation trust. *Nurse Educ Today.* 2012;32(1):39-45. DOI: 10.1016/j.nedt.2011.01.014 PMID: 21333419
- Yoo MS, Park JH. Effect of case-based learning on the development of graduate nurses' problem-solving ability. *Nurse Educ Today.* 2014;34(1):47-51. DOI: 10.1016/j.nedt.2013.02.014 PMID: 23518068
- Wilson B, Kelly L, Reifsnider E, Pipe T, Brumfield V. Creative approaches to increasing hospital-based nursing research. *J Nurs Adm.* 2013;43(2):80-8. DOI: 10.1097/NNA.0b013e31827f2043 PMID: 23343724
- Nasiri A, Tabari R, Salami-Kohan K, Kazem-Nezhad-Leili E. [A study on the level of innovation and its related factors in critical care nurses employed in intensive care units]. *J Clin Nurs Midwif.* 2013;2(3):8-18.
- Nelson RR, Winter SG. An evolutionary theory of economic change: Harvard University Press; 2009.
- Lakshman C. Structured content analysis in leadership research: a new method for international contexts. *Leadership Organ Develop J.* 2012;33(5):477-93. DOI: 10.1108/01437731211241265
- Moghimi S. Organization and management: Research Approach. Tehran: Termeh Publication; 2010.
- Khamda Z. [The relationship between training management and human resource development by knowledge management]. Tehran: University of Tehran; 2010.
- Hemmati M, editor [Evaluate the use of components of knowledge

- management in the Technical Faculty of Tehran University]. The First National Conference on Knowledge Management; 2009; Tehran.
22. Niazazari K, Barimani A, Hajigholikhani B. [The role of knowledge Management on the creativity of teachers in secondary schools]. *Manag J*. 2011;8(21):79-87.
  23. Dalalnasiri S, Ahmadi E, Barzegar M. [The relationship between creativity and innovation with job satisfaction of employees crafts in Shiraz]. *Innovat Creat Human Sci*. 2013; 2(3): 169-204.
  24. Fattahpour Marandi M, Moharramzadeh M, Seyyedameri M. [The relationship between social and intellectual capital and knowledge management in the office of youth and sports West and East Azarbaijan provinces]. *J New Trend Sport Manag*. 2014;1(3):9-20.
  25. Dehghani Y, Dehghani M. [Relationship among creatively, job satisfaction and mental health in female nurses]. *Iran J Nurs*. 2013;26(81):32-43.
  26. Fallahshams M, Bodaghi Hhaje Nowbar H, Delnavaz Asghari Z. [The relationship between organizational intelligence and creativity of staff Azad University Central Tehran Branch]. *J Beyond Manag*. 2013;6(21):149-66.
  27. Nikbakht A, Salehi S, Naji S. [A study of the relationship between knowledge management and creativity in some selected hospitals in Isfahan]. *Modern Care Sci Quart Birjand Nurs Midwif Facul*. 2015;11(4):339-4.
  28. Rezaei Z, Rezaei A, Lati M. Survey the role of management on the creativity and innovation to create sustainable competitive advantage for organization. *Indian J Fundament Appli Life Sci*. 2015;5(1):2231.
  29. Deljavan Anvari Z, Talebian Nia H, Janani H. The relationship between knowledge management and creativity among Tabriz physical education teachers. *J Sci Today World*. 2014;3(5):167-73.
  30. Farahbod F, Ammoopour M, Karimi Kom M. Relationship of knowledge management with creativity of school managers. *J Basic Appl Sci Res*. 2012;2(10):10549-57.
  31. Rahimi H, Arbabisarjou A, Allameh SM, Aghababaei R. Relationship between knowledge management process and creativity among faculty members in the University. *Interdisciplin J Infor Knowled Manag*. 2011;6(1):17-33.
  32. Ahmadi Baladehi S, Mirzaei Arabi M. [Relationship between creativity and knowledge management in employers]. *J Manag Stud Police Train*. 2015;7(1):42-59.

Archive of SID

## The Correlation Between Organizational Creativity and Knowledge Management Among Nurses

Mohammad Ali Hosseini<sup>1</sup>, Nasim Kalani<sup>2</sup>, Naser Sedghi Goyaghaj<sup>3,\*</sup>, Mohammad Ahmadi<sup>4</sup>, Zahra Saydi<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Associated Professor, Rehabilitation Management Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

<sup>2</sup> MSc of Community Health Nursing, Department of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

<sup>3</sup> MSc of Medical-Surgical Nursing, Department of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

<sup>4</sup> MSc of Rehabilitation Management, Department of Rehabilitation Management, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

<sup>5</sup> MSc of Medical-Surgical Nursing, Nursing Faculty and Midwifery, Islamic Azad University, Tehran Medical Branch, Tehran, Iran

\* Corresponding author: Naser Sedghi Goyaghaj, MSc of Medical-Surgical Nursing, Department of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran. E-mail: n.sedghi@uswr.ac.ir

DOI: 10.21859/jhpm-05044

Received: 10/01/2016

Accepted: 20/07/2016

### Keywords:

Creativity

Knowledge Management

Nurses

© 2016 Iranian Nursing Scientific Association

### Abstract

**Introduction:** Knowledge management is an important concept and it clarifies how individual and organizational understandings convert to knowledge. The aim of this study was to determine the correlation between organizational creativity and knowledge management of nurses at hospitals in Borujerd city in Iran.

**Methods:** This study was a descriptive-correlational study consists of all nurses working at Borujerd hospitals. 175 nurses based on inclusion criteria and convenience sampling method was participated. To collect data three questionnaires include demographic, "Rand-sip's Creativity Questionnaire" and "Hemmati Knowledge Management Questionnaires" were used. In this study, reliability was calculated for two questionnaires by Cronbach's alpha method. Data was analyzed using SPSS/19.

**Results:** Average score of organizational creativity and knowledge management among nurses were  $13 \pm 50.92$  and  $3.32 \pm 52.65$  respectively. Results show, a significant positive correlation between organizational creativity and knowledge management of nurses ( $P < 0.001$ ,  $r = 0.672$ ). Among the sub-scales of knowledge management, the knowledge sharing and application of knowledge had a significant relation to organizational creativity. ( $P = 0.025$ ,  $r = 0.113$ ).

**Conclusions:** There was a direct correlation between organizational creativity and knowledge management in nurses. Therefore, preparing the situation to use nurses creativity is recommended.