

بررسی نقش مدیریت دانش بر خلاقیت دبیران در مدارس متوسطه

دکتر کیومرث نیازآذری* ابوالقاسم بریمانی** و بی‌بی سعیده حاجی قلیخانی***

* دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، گروه علوم تربیتی، ساری، ایران

** عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نکا، نکا، ایران

*** کارشناس ارشد رشته مدیریت آموزشی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۱۰/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۹/۰۵/۱۰

چکیده

هدف از مطالعه این پژوهش بررسی نقش مدیریت دانش بر خلاقیت دبیران در مدارس متوسطه استان گلستان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ می‌باشد. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. تعداد ۳۵۰ نفر دبیر و بر اساس روش نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌ای، به عنوان نمونه مورد استفاده قرار گرفته‌اند. جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. ضریب پایایی آن توسط آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۸۵ و برای پرسشنامه خلاقیت ۰/۷۲ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و از روش‌های آماری در سطح توصیفی و استنباطی استفاده گردید. نتایج حاصل از بررسی سؤالات تحقیق نشان داده است که بین مدیریت دانش، پالایش دانش، سازماندهی دانش، کاربرد دانش و اشاعه دانش با خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد و بین برداشت دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود ندارد و همچنین تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت دبیران زن و مرد متفاوت نیست.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، پالایش دانش، سازماندهی دانش، اشاعه دانش و خلاقیت

مقدمه

۸۰ سیر صعودی انتشار مقالات مربوط به مدیریت دانش در مجلات حوزه‌های مدیریت، تجارت و علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی می‌توان مشاهده کرد. در همین دوران اولین کتاب‌های مربوط به این حوزه منتشر شد در آغاز دهه ۱۹۹۰ فعالیت گسترده شرکت‌های آمریکایی، اروپایی و ژاپنی در حوزه مدیریت دانش به نحو چشمگیری افزایش یافت. ظهور وب جهانی در اواسط دهه ۱۹۹۰ تحرک تازه‌ای به حوزه مدیریت دانش بخشید. شبکه بین‌المللی

مدیریت دانش از اواخر دهه ۱۹۷۰ مطرح گردید. در اواسط دهه ۱۹۸۰ و آشکار شدن جایگاه دانش و تأثیر آن بر قدرت رقابت در بازارهای اقتصادی اهمیت آن مضاعف شد. در این دهه نظام‌های مبتنی بر هوش مصنوعی و نظام‌های هوشمند برای مدیریت دانش به کار گرفته شد و مفاهیمی چون فراهم‌آوری دانش، مهندسی دانش، نظام‌های دانش‌مدار و مانند آن رواج یافت. در اواخر دهه

اطلاعات قابل عمل و فعال است؛ که توانایی انجام دادن کار یا قضاوت درباره‌ی حال یا آینده را برای افراد فراهم می‌کند. شخص برخوردار از دانش می‌تواند به دستکاری، انتزاع، کشف، توزیع و کاربرد امور و واقعیات بپردازد و مهمتر آنکه می‌تواند درباره‌ی موضوعات مختلف اظهارنظر کند و توانایی نگاه تازه به امور و واقعیات را کسب و بیانیه‌های جدید صادر کند. بدون تردید دانش مهم‌ترین منبع سازمان است. بدیهی است چنین منبعی باید محافظت، بهسازی و اداره شود و از هر تکنیک و روشی که رشد بهتر آن را فراهم کند؛ استفاده شود و از اداره‌ی آن توسط شانس جلوگیری گردد. تغییر بنیانی در اقتصاد، از عصر رقابت بر مبنای منابع ملموس به منابع ناملموس ضرورت استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها را نشان می‌دهد. در حال حاضر بیش از ۸۸٪ سازمان‌ها مدیریت دانش را به عنوان قابلیت اصلی خود قرار داده‌اند یا در حال انجام این کار هستند (درویش، ۱۳۸۸: ۵۳).

اسکیم^۲ (۲۰۰۳، به نقل عدلی، ۱۳۸۴: ۱۸۲) می‌گوید مدیریت دانش عبارت است از مدیریت سیستماتیک و آشکار دانش که با فرایندهای خلق، جمع‌آوری، سازماندهی، اشاعه و کاربرد دانش پیوند دارد. در مدیریت دانش تبدیل دانش شخصی به دانش جمعی اهمیت دارد تا به طور گسترده‌ای در سرتاسر سازمان به کار رود. در کاربرد دانش دو نکته مهم است: سهم‌سازی دانش و نوآوری. بر اساس تعریف فوق مدیریت دانش دو جز دارد: اداره دانش و توانایی برای خلق دانش جدید؛ با توجه به تغییرات سریع محیط؛ جز دوم مدیریت دانش بیشتر مورد توجه سازمان‌ها است. زیرا منجر به تسهیل و افزایش خلاقیت و نوآوری می‌شود؛ که برای سازمان مزیت رقابتی پایدار به ارمغان می‌آورد. بنابراین هدف مهم مدیریت دانش خلاقیت است. گوپتا و مک دوینیل (۲۰۰۲، به نقل عدلی، ۱۳۸۴: ۱۷۳) فرآیندهای مدیریت دانش را شامل موارد برداشت، پالایش، سازماندهی، اشاعه و کاربرد دانسته‌اند. **برداشت**^۳ یا اکتساب دانش برای پاسخگویی به نیازهای فعلی و قابل پیش‌بینی آینده و تحقق اثربخش هدف‌ها ضروری است. دانش را می‌توان از طریق

مدیریت دانش در اروپا مجمع مدیریت دانش ایالات متحده فعالیت‌های خود را در اینترنت گسترش دادند. در سال ۱۹۹۵، اتحادیه اروپا طی برنامه‌ای به نام اسپریت بودجه قابل ملاحظه‌ای را برای اجرای طرح‌های مدیریت دانش اختصاص می‌داد. در حال حاضر مدیریت دانش برای بسیاری از کشورهای پیشرفته به عنوان نماد رقابت و عامل دستیابی به قدرت و توسعه است. شرکت‌های بزرگ اروپایی از سال ۲۰۰۰ به بعد حدود ۵۵٪ درآمد خود را به مدیریت دانش افزوده شد که حاکی از اهمیت دانش و مدیریت آن در عصر حاضر است (حسن‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۶-۱۴). دانش همواره مهم بوده و هست اما در حال حاضر مهم‌تر و جالب‌تر شده است و آن ناشی از اعمال قدرت برای کسب مزیت رقابتی است. تئوری‌پردازان بزرگ اقتصادی و تجاری دانش را به عنوان مزیت رقابتی نهایی برای سازمان‌های جدید و کلید پیروزی آنها بیان کرده‌اند و استدلال می‌کنند که دانش تنها منبعی است که مشکل یا حتی غیرممکن است که تقلید و کپی شود. مالک آن دارای یک کالای منحصر به فرد و فی‌نفسه است (عدلی، ۱۳۸۴: ۵). از دیدگاه داقفوس^۱ (۲۰۰۳، به نقل از عدلی، ۱۳۸۴: ۴۴) مدیریت دانش ترکیب فرایندهای اداره، کنترل، خلاقیت، کدگذاری، 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 می‌یابد؛ به گونه‌ای که توانایی تصمیم‌گیری به موقع و درست برای او ممکن می‌شود. دو رویکرد در مدیریت دانش وجود دارد؛ رویکرد تکنولوژی محور و رویکرد انسان محور. در آغاز تأکید مدیریت دانش بر رویکرد تکنولوژی محور بود در سال‌های اخیر به رویکرد انسانی توجه می‌شود. فرایندهای مدیریت دانش منجر به تغییر اساسی در ساختار و زمینه سازمان شده‌است. سازمان‌هایی که مدیریت دانش را در قابلیت اصلی خود مستقر کردند تفاوت چشمگیری نسبت به سایر سازمان‌ها دارند از جمله این تغییرات، سرعت فرایندها، شناسایی و سازگاری با تغییرات، حفظ و رشد دارایی‌های فکری و مزیت رقابتی پایدار از طریق خلاقیت مستمر است. دانش،

2. David Skyme
3. Havestin

1. Abdelkader Daghfous

افقی سازمانی، تقویت، و سیاست درهای باز جریان دانش را در میان بخش‌ها و افراد سرعت می بخشد. استفاده از پست الکترونیکی، شبکه داخلی، بولتن و گروه خبری به توزیع بهتر دانش در درون سازمان کمک کرده و به واسطه آن‌ها افراد می‌توانند با یکدیگر از جنبه‌های مختلف تبادل نظر نمایند (یاریگر روش، ۱۳۸۶: ۶۹).

کاربرد^۴: مهم‌ترین فرایند می‌باشد. مزیت رقابتی متعلق به سازمان‌هایی که بهترین دارایی را دارند نیست؛ بلکه متعلق به سازمان‌هایی است که به بهترین صورت از دانش خود در عمل استفاده می‌کنند. کاربرد دانش باعث می‌شود شکاف بین دانستن با عمل کردن از بین برود و حلقه مهم بازخورد یادگیری با انجام دادن و کاربرد به وجود آید (عدلی، ۱۳۸۴: ۱۷۸).

خلاقیت^۵ واژه‌ای عربی است که ریشه آن «خلق» به معنی آفریدن است. در لغت‌نامه دهخدا خلاقیت، به معنای خلق کردن و بوجود آوردن است و خلاق شخصی است که دارای عقاید نو باشد. در فرهنگ وبستر (۲۰۰۳) خلاقیت قدرت و توانایی ایجاد خلق مفاهیم یا به کارگیری آن در شکل جدید از طریق مهارت‌های ذهنی تعریف شده است (سام خانیان، ۱۳۸۴: ۱۵). خلاقیت، توانایی کاربرد دانش برای حل مسأله و نوآوری است. خلاقیت همواره شامل ایده‌های جدید نیست و می‌تواند درباره‌ی انتقال دانش موجود به موقعیت‌های جدید و قرارداد آن‌ها در چارچوب‌های متفاوت باشد و یا می‌تواند درباره‌ی مرتبط ساختن روش‌هایی که قبلاً وجود نداشته‌اند، باشد (رحیمی، ۱۳۸۶: ۸۹). خلاقیت عبارت است از خلق کردن مفهوم و چیزی تازه و منحصر به فرد، به گونه‌ای که مناسب و مفید، موجب حل یک مسئله، سؤال یا نیاز علمی، صنعتی یا اجتماعی شود (پیرخایفی، ۱۳۸۳: ۱۷) خلاقیت از دیدگاه‌های مختلفی (فلسفی، علمی، روان‌شناختی اجتماعی، عصب‌شناختی، روان‌سنجی، بوم‌شناختی) بررسی شده است. فرایند خلاقیت تعامل فرد با محیط است؛ محیط منجر به تحریک فیزیکی و اجتماعی می‌شود و خلاقیت را در اعضا تقویت می‌کند در حال حاضر خلاقیت

مکانیزم‌های مختلفی کسب نمود. منبع درون سازمان و منبع بیرون سازمان. **پالایش^۱:** یعنی فقط دانش مفید و قابل کاربرد اجازه ورود به سازمان را داشته باشد و آنچه در فرایند پالایش مهم است اطمینان از این مسئله است که تمام دانش مفید و ارزشمند انتخاب شده باشد (عدلی، ۱۳۸۴: ۱۷۵). پالایش دایمی اطلاعات دانش در سازمان که شامل نگرش و بررسی دانش مورد استفاده و تلاش در جهت به روز کردن آن است، از ضروریات اساسی در فرایند مدیریت دانش است. پالایش دایمی اطلاعات دانش در سازمان باعث فعال‌سازی هر چه بیشتر حافظه سازمانی و پویایی در کسب، ذخیره و سازمان‌دهی دانش کسب شده می‌گردد (ابزری، ۱۳۸۴: ۳۳).

سازماندهی^۲: در این فرایند، سازمان مجموعه عظیم دانش را بعد از ورود آن به پایگاه برای کاربرد باید ذخیره و سازماندهی کند. فرایند سازماندهی در هر کجای سازمان ممکن است صورت گیرد. محل فرایند سازماندهی دانش ممکن است فیزیکی یا غیر فیزیکی باشد. اما اغلب مکان‌های فیزیکی مانند پایگاه داده‌ها، ساختار رسمی شکل‌دهی دانش را فراهم می‌کند. هدف نهایی این مرحله، کمک به اعضای سازمان جهت دسترسی به دانش لازم در فرایندهای اخذ تصمیم است (عدلی، ۱۳۸۴: ۱۷۶).

اشاعه^۳: توزیع یا سهیم‌سازی دانش است. فرایند اشاعه عبارت است از توزیع دانش تا نقاط فعالیت و حتی فراتر از آن، به بیرون سازمان است. به عبارت دیگر انتقال دانش سازمانی، به هر شخص که نیاز دارد. عوامل متعددی می‌توانند به این فرایند کمک کنند از جمله این عوامل تسهیلات ارتباطی و فرهنگ سازمانی است (عدلی، ۱۳۸۴: ۱۷۸). لازم است که دانش قبل از بهره‌برداری در سطوح سازمانی در درون سازمان به اشتراک گذارده شود. تعامل بین فناوری‌های سازمان، فنون و افراد، می‌تواند اثر مستقیم بر توزیع دانش داشته باشد. به عنوان مثال ساختار سازمانی با توجه به شکل کنترل‌ها و نقش‌های سنتی و فرصت‌های توزیع دانش و تعامل بین فناوری، فنون و افراد را کاهش می‌دهد. به عبارت دیگر ساختار

4. Learning by doing
5. Creativity

1. Filtering
2. Organization
3. Dissemination

بیشتر موارد مستلزم فرایند ایجاد مدیریت دانش هستند. یافته‌های فوگیت و همکاران (۲۰۰۸) نیز وجود رابطه مثبت بین فرایند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی را مورد تأیید قرار داد. در تحقیق عمویی (۱۳۸۶) مشخص شد که فناوری اطلاعات عامل مؤثری بر استقرار مدیریت دانش می‌باشد اما فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و نیروی انسانی برای استقرار مدیریت دانش تأثیری نداشت. پاریز (۲۰۰۷) نیز بیان داشت که شبکه‌های غیررسمی در سازمان‌ها بیشترین فرایندهای ایجاد و نگهداشت و انتقال دانش را دارد. ایزری (۱۳۸۴) نتیجه گرفت پالایش دائمی اطلاعات در سازمان جهت به روز کردن آن از ضروریات اساسی در فرایند مدیریت دانش است. گزارش کرمان‌القریشی (۱۳۸۴) نشان داد که ذخیره اطلاعات بیشترین کمک را در استقرار مدیریت دانش و توزیع دانش کمترین کمک را دارد. یافته‌های شجاعی (۱۳۸۷) و اورزمزدی (۱۳۸۶) نیز این نتایج را مورد تأیید قرار می‌دهد. هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش مدیریت دانش بر خلاقیت دبیران در مدارس متوسطه استان گلستان و ارائه پیشنهادهایی به مدیران و مسؤولان آموزش و پرورش می‌باشد که بر این اساس سؤالات زیر مطرح می‌گردد:

سؤال‌های تحقیق

۱. آیا بین مدیریت دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین برداشت دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین پالایش دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟
۴. آیا بین سازماندهی دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟
۵. آیا بین اشاعه دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟
۶. آیا بین کاربرد دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟
۷. آیا بین مدیریت دانش و خلاقیت دبیران زن و مرد

منجر به کسب مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود و سازمان‌ها برای پرورش اعضای خلاق با هم رقابت می‌کنند. در میان سازمان‌ها، آموزش و پرورش آن را رسالت خود اعلام کرده است و در صدد ایجاد و پرورش سازمان خلاق می‌باشد. و با توجه به اهمیت انگیزش افراد در خلاقیت نظام آموزشی با کمک فرایندهای مدیریت دانش می‌تواند محرک لازم را در این قلمرو بوجود آورد (ویتام و روی، ۲۰۰۹: ۳۲). خلاقیت ایجاد ایده‌هاست و نوآوری به اجرا و عملی ساختن این ایده‌ها گفته می‌شود. گیزلین، معتقد است خلاقیت توانایی شخص در ایجاد ایده‌ها، نظریه‌ها، بینش‌ها، اشیای جدید و بازسازی مجدد در علوم و سایر زمینه‌ها است که از نظر محققان، ابتکاری و از لحاظ علمی، زیباشناسی، فن‌آوری و اجتماعی، با ارزش قلمداد گردد. هسته اصلی یا عامل مشترک در همه تعاریف مربوط خلاقیت «ایجاد مفهوم جدید و با ارزش است» بنابراین می‌توان گفت خلاقیت به معنای خلق کردن مفهوم و چیزی تازه و منحصر به فرد است که به گونه‌ای مناسب و مفید موجب حل یک مسأله، سؤال یا نیاز علمی، صنعتی یا اجتماعی شود (پیرخایفی، ۱۳۸۳: ۱۲). خلاقیت از مهمترین اهداف آموزش و پرورش و جزء مهم‌ترین رسالت‌های سازمان 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 مدارس به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد. بنابراین اگر مدیران مدارس در کنار مهارت‌های مدیریتی از دانش و مهارت خلاقیت و نوآوری نیز برخوردار باشند، زمینه‌های ایجاد و رشد خلاقیت در آموزشگاه فراهم می‌آید (غلام‌پور، ۱۳۷۹: ۱۹).

نتایج تحقیق رحیمی (۱۳۸۵) نشان داد که بین ابعاد مدیریت دانش و میزان خلاقیت همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. مطالعه الهی (۱۳۸۷) و فصیح (۱۳۸۷) حاکی از وجود رابطه بین تشویق، پاداش و استخدام افراد خلاق با خلاقیت و نوآوری سازمان بود. ویتام و روی (۲۰۰۹) نتیجه گرفت پاداش‌های درونی در

و در سطح استنباطی جهت سنجش سؤالات پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون r و آزمون t مستقل استفاده شده است.

تفاوت وجود دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان (حسن زاده، ۱۳۸۳: ۱۳۳) تعداد ۳۵۰ نفر دبیر از طریق روش نمونه گیری خوشه‌ای طبقه‌ای انتخاب شدند. در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه بسته پاسخ استفاده شده است که سؤالات آن بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظرم، موافقم، و کاملاً موافقم تنظیم شده است. ارزش عددی این پنج گزینه از شماره صفر تا ۴ شماره‌گذاری شده است. یعنی ارزش عددی گزینه کاملاً مخالفم صفر و گزینه کاملاً موافقم ۴ می باشد. این پرسشنامه شامل دو قسمت است. در قسمت اول برای سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه لائوسون (۲۰۰۳، به نقل شجاعی، ۱۳۸۷) که دارای ۲۳ سؤال مربوط به فرایندهای مدیریت دانش که شامل برداشت، پالایش، سازماندهی، اشاعه و کاربرد دانش می باشد استفاده شده است. در قسمت دوم برای سنجش میزان خلاقیت دبیران از پرسشنامه رندسیپ (۱۹۷۹، به نقل مقیمی، ۱۳۷۷) که حاوی ۵۰ سؤال می باشد استفاده گردید. که برای بیان نتایج و تفسیر آن از جدول امتیازبندی رندسیپ استفاده گردید. بدین ترتیب امتیاز صفر تا ۱۹ غیر خلاق، ۲۰ تا ۳۹ زیر متوسط، ۴۰ تا ۵۹ متوسط، ۶۰ تا ۷۹ بالای متوسط و ۸۰ تا ۱۰۰ خیلی خلاق می باشد. سپس جمع امتیازات هر فرد محاسبه می شود هر چه امتیازات بیشتر نشانه خلاق بودن و هر چه امتیازات کمتر باشد نشان دهنده غیر خلاق بودن فرد در سازمان است. برای تعیین پایایی آزمون از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار ضریب پایایی آن برای پرسشنامه مدیریت دانش برابر ۰/۸۵ و برای پرسشنامه خلاقیت برابر ۰/۷۲ شد. جهت توصیف داده‌ها از میانگین، جدول فراوانی، درصدها و نمودار استفاده گردید

یافته‌های تحقیق

جدول شماره ۱: خلاصه تحلیل آمار توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب چولگی (کجی)
خلاقیت	۳۵۰	۲۸/۸۹	۸/۸۱	۰/۱۶
مدیریت دانش	۳۵۰	۵۲/۶۰	۱۹/۶۷	۰/۰۳
برداشت دانش	۳۵۰	۱۱/۸۶	۴/۶۱	-۰/۲۹
پالایش دانش	۳۵۰	۹/۲۴	۳/۷۴	-۰/۱۴
سازماندهی دانش	۳۵۰	۱۱/۱۵	۵/۳۰	۰/۹۹
اشاعه دانش	۳۵۰	۹/۰۲	۳/۹۹	-۰/۰۷
کاربرد دانش	۳۵۰	۱۱/۰۴	۴/۶۰	-۰/۰۰۸

تفسیر توصیفی داده‌ها

متغیر خلاقیت از ۵۰ گویه تشکیل شده است که برای هر گویه امتیاز صفر تا ۴ در نظر گرفته شده است بنابراین حداقل امتیاز صفر و حداکثر آن ۲۰۰ می باشد. برای مقایسه متغیرها با هم آنان را همگن کرده و نمرات را بر مبنای امتیاز ۱۰۰ محاسبه نموده، بر اساس جدول شماره یک میانگین امتیاز ۲۸/۸۹ با انحراف استاندارد ۸/۸۱ و ضریب چولگی (کجی) داده ۰/۱۶ است که نشانگر چولگی مثبت است می توان بیان نمود که بیشترین فراوانی به سمت داده‌های کمتر از میانگین است. بر اساس خروجی‌ها می توان بیان نمود که میانگین خلاقیت نمونه مورد مطالعه در گروه زیر متوسط می باشد. متغیر مدیریت دانش از ۲۳ گویه تشکیل شده است که برای هر گویه امتیاز صفر تا ۴ در نظر گرفته شده است. بنابراین حداقل امتیاز صفر و حداکثر امتیاز ۹۲ می باشد و پس از همگن کردن شاخص‌ها

سؤال دوم پژوهش. آیا بین برداشت دانش و**خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟**

تفسیر: با توجه به مقدار ضریب همبستگی بدست آمده از دو متغیر برداشت دانش و خلاقیت دبیران ($r=0/09$) و سطح معناداری ($sig=0/06$) است (جدول شماره ۲). بنابراین بر اساس مطالب بیان شده در سطح معناداری $0/05$ چون مقدار سطح معناداری بیشتر از $0/05$ است، پس بین دو متغیر برداشت دانش و خلاقیت دبیران رابطه معنی دار وجود ندارد.

سؤال سوم پژوهش. آیا بین پالایش دانش و**خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟**

تفسیر: با توجه به مقدار ضریب همبستگی بدست آمده از دو متغیر پالایش دانش و خلاقیت دبیران ($r=0/12$) و سطح معناداری ($sig=0/01$) است (جدول شماره ۲). بنابراین بر اساس مطالب بیان شده در سطح معناداری $0/05$ چون مقدار سطح معناداری کمتر از $0/05$ است، پس بین دو متغیر پالایش دانش و خلاقیت دبیران رابطه معنادار وجود دارد.

سؤال چهارم پژوهش. آیا بین سازماندهی دانش و**خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟**

تفسیر: با توجه به مقدار ضریب همبستگی بدست آمده از دو متغیر سازماندهی دانش و خلاقیت دبیران ($r=0/1$) و سطح معناداری ($sig=0/04$) است (جدول شماره ۲). بنابراین بر اساس مطالب بیان شده در سطح معناداری $0/05$ چون مقدار سطح معناداری کمتر از $0/05$ است، پس بین دو متغیر سازماندهی دانش و خلاقیت دبیران رابطه معنادار وجود دارد.

سؤال پنجم پژوهش. آیا بین اشاعه دانش و**خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟**

تفسیر: با توجه به مقدار ضریب همبستگی بدست آمده از دو متغیر اشاعه دانش و خلاقیت دبیران ($r=0/15$) و سطح

و محاسبه مجدد بر مبنای ۱۰۰ میانگین شاخص $52/60$ با انحراف استاندارد $19/67$ است که نشانگر پراکندگی پاسخها از هم است و ضریب چولگی (کجی) آن نیز $0/03$ است که نشانه چولگی مثبت است. بنابراین می توان بیان نمود که بیشترین فراوانی زیر میانگین است. با توجه به شاخص های بیان شده می توان گفت که میانگین نمره مدیریت دانش در دبیران نمونه (مورد مطالعه) پایین است.

تفسیر استنباطی داده ها

جدول شماره ۲: نتایج آزمون همبستگی متغیرهای مورد

مطالعه

شاخص های آماری	متغیرها					
	مدیریت دانش	برداشت دانش	پالایش دانش	سازماندهی دانش	اشاعه دانش	کاربرد دانش
ضریب همبستگی پیرسون	0/13	0/09	0/12	0/1	0/15	0/1
سطح معناداری	0/009	0/06	0/01	0/04	0/003	0/04
تعداد نمونه	350	350	350	350	350	350

برای تجزیه و تحلیل استنباطی سؤالات تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است و مبنای پاسخ سؤالات تحقیق اطلاع از میزان سطح معناداری (sig) است. به طوری که اگر مقدار سطح معناداری کمتر از $0/05$ باشد نشان دهنده ارتباط بین دو متغیر و در صورتی که مقدار سطح معناداری بزرگتر یا مساوی $0/05$ باشد نشان دهنده استقلال دو متغیر مورد بررسی است.

سؤال اول پژوهش. آیا بین مدیریت دانش و**خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟**

تفسیر: با توجه به مقدار ضریب همبستگی بدست آمده از دو متغیر مدیریت دانش و خلاقیت دبیران ($r=0/13$) و سطح معنی داری ($sig=0/009$) است (جدول شماره ۲). بنابراین بر اساس مطالب بیان شده در سطح معناداری $0/05$ چون مقدار سطح معناداری کمتر از $0/05$ است، پس بین دو متغیر مدیریت دانش و خلاقیت دبیران رابطه معنادار وجود دارد.

گروه وجود ندارد یعنی مدیریت دانش در دو گروه مردها و زن‌ها یکسان است.

بحث و پیشنهادها

نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل سؤالات مورد بررسی پژوهش نشان داد که: بین مدیریت دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد (سؤال اول). نتیجه این تحقیق با تحقیقات رحیمی (۱۳۸۵)، الهی (۱۳۸۷)، ویتام و روی (۲۰۰۹)، فوگیت و استنک و منتزر (۲۰۰۸) یکسان بوده و با آنان همخوانی داشت. زیرا آن‌ها نیز بیان کردند که بین ابعاد مدیریت دانش و میزان خلاقیت رابطه وجود دارد و انگیزش اعضا در پروژه‌های مدیریت دانش حمایت کرده و بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.

در بررسی سؤال دوم پژوهش آیا بین برداشت دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟ در این پژوهش بین برداشت دانش و خلاقیت رابطه‌ای وجود ندارد، در حالی که شواهد نشان می‌دهد برداشت دانش منجر به ورود دانش جدید به سازمان می‌شود که اعضای سازمان از آن می‌توانند برای حل مسأله و نهایتاً خلاقیت استفاده کنند (عدلی، ۱۳۸۴). نتیجه این تحقیق با بررسی‌های عمویی (۱۳۸۶) و پاریز (۲۰۰۷) متفاوت است زیرا آنان در تحقیق خود نشان دادند که فناوری اطلاعات ابزار مهمی برای برداشت دانش از منابع درون و بیرون سازمان است. و دبیران در خلاقیت بیشتر به مدل‌های ذهنی، تجربه‌ها، اطلاعات و دانش گذشته خود و بیرون از سازمان متکی هستند و کمتر به دانش سازمانی برای این فرایند توجه می‌کنند.

در ارتباط با سؤال سوم تحقیق آیا بین پالایش دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟ نتیجه این بررسی با پژوهش ابزری (۱۳۸۴) همخوانی دارد. پالایش دائمی اطلاعات در سازمان جهت به روز کردن آن از ضروریات اساسی در فرایند مدیریت دانش است. سازمان‌ها باید در مقابل ورودی کل دانش به سازمان مقاومت کنند زیرا تمام دانش برای پیروزی و عملکرد برتر سازمان دارای اهمیت

معناداری ($\text{sig}=0/03$) است (جدول شماره ۲). بنابراین بر اساس مطالب بیان شده در سطح معناداری $0/05$ چون مقدار سطح معناداری کمتر از $0/05$ است، پس بین دو متغیر اشاعه دانش و خلاقیت دبیران رابطه معنادار وجود دارد.

سؤال ششم پژوهش. آیا بین کاربرد دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟

تفسیر: با توجه به مقدار ضریب همبستگی بدست آمده از دو متغیر کاربرد دانش و خلاقیت دبیران ($r=0/1$) و سطح معناداری ($\text{sig}=0/04$) است (جدول شماره ۲). بنابراین بر اساس مطالب بیان شده در سطح معناداری $0/05$ چون مقدار سطح معناداری کمتر از $0/05$ است، پس بین دو متغیر کاربرد دانش و خلاقیت دبیران رابطه معنادار وجود دارد.

سؤال هفتم پژوهش: آیا بین مدیریت دانش و خلاقیت دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد؟

جدول ۳: خلاصه تحلیل آماری سؤال هفتم

شاخص آماری	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	T	درجه آزادی	سطح معنی داری	میزان تفاوت میانگین
مدیریت دانش	زن	۱۵۰	۵۴/۵۲	۱۴/۴۲	۱/۶۳	۳۴۴	۰/۱	۳/۳۶
	مرد	۲۰۰	۵۱/۱۶	۲۱/۱۴	۱/۴۹			

تفسیر: برای تجزیه و تحلیل استنباطی این سؤال از آزمون t مستقل استفاده شده است. مبنای تصمیم‌گیری در خصوص برابری دو جامعه مرد و زن سطح معناداری (sig) است. در صورتی که این عدد کمتر از $0/05$ باشد تفاوت معنادار بین دو گروه وجود دارد و در صورتی که بزرگتر یا مساوی $0/05$ باشد تفاوت معنادار بین دو گروه وجود ندارد. بر اساس اطلاعات جدول بالا میانگین امتیاز محاسبه شده مدیریت دانش برای مردها $54/52$ و برای زن‌ها $51/16$ است و مقدار آماره t محاسبه شده نیز $t=1/63$ با درجه آزادی ($df=344$) است و چون سطح معناداری ($\text{sig}=0/1$) است و این عدد بیشتر از $0/05$ می‌باشد. نتیجه می‌گیریم که اختلاف معناداری بین دو

مطالعه با پژوهش انجام شده توسط فصیح (۱۳۸۷) متفاوت است. زیرا وی بیان کرد که محیط تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر خلاقیت دبیران زن و مرد دارد. این تفاوت یافته‌ها می‌تواند ناشی از فرهنگ نظام آموزشی در جامعه مورد مطالعه باشد که تفاوت‌های جنسیتی نقش مهمی در فعالیت زن و مرد دارد.

در پایان به برخی از پیشنهادها که بر اساس یافته‌های تحقیق بدست آمده اشاره می‌گردد:

۱. نظام آموزشی سرمایه‌گذاری‌های خود را به سمت استقرار گسترده‌تر مدیریت دانش هدایت کند.
۲. تیمی متخصص برای بررسی و ارزیابی دانش بوجود آورند تا درباره ورود دانش به نظام آموزشی تصمیم‌گیری کنند.
۳. با توجه به فرهنگ اسلامی که نشر دانش را زکات آن بیان می‌کند با آموزش این فرایند آن را در نظام آموزشی نهادینه کند.
۴. تفویض اختیار و آزادی عمل به دبیران گسترده‌تر شود تا اندیشه‌های جدید را بدون ترس مورد آزمایش قرار دهند.

منابع

۱. ابزری، مهدی. (۱۳۸۴). امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش در صنعت فولاد کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد: دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
۲. الهی، محمود. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری سازمانی از دیدگاه مدیران سازمان‌های دولتی مراکز استان کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
۳. اورمزدی، نوشین. (۱۳۸۶). تبیین و سنجش عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی تهران.
۴. پیرخایفی، علیرضا. (۱۳۷۹). پرورش خلاقیت. تهران: کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان.

یکسانی نیست. تنها دانشی باید وارد سازمان شود که خلاقیت را افزایش دهد و ارزش افزوده به ارمغان آورد.

در ارتباط با سؤال چهارم آیا بین سازماندهی دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟ نتیجه این تحقیق با پژوهش‌های کرمان‌القریشی (۱۳۸۴) و پاریز (۲۰۰۷) همخوانی دارد. زیرا آنان نیز بیان کردند که ابتکارات اولیه مدیریت دانش عمدتاً بر مبنای فناوری اطلاعات بود و شامل مخازن اطلاعاتی می‌شدند که مستندات بسیار مهم از قبیل درس‌های آموخته شده و بهترین شیوه‌های کارآمد را در خود ذخیره می‌کردند. که ذخیره اطلاعات بیشترین کمک را در استقرار مدیریت دانش دارد و سازماندهی دانش، دسترسی آنان را به دانش متکی می‌کند تا اعضا آن را در فرایندهای تصمیم‌گیری و حل مسأله استفاده کنند. تکنولوژی اطلاعات با نرم‌افزارهای پیشرفته به این فرایند بسیار کمک کرد.

در بررسی سؤال پنجم آیا بین اشاعه دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟ نتیجه این پژوهش با بررسی فصیح (۱۳۸۷) نزدیک می‌باشد که ارتباطات نقش مهمی در خلاقیت دارد. یاریگر روش (۱۳۸۶) در همین رابطه می‌گوید. ساختار افقی سازمانی، تقویت و سیاست درهای باز جریان دانش را در میان بخش‌ها و افراد سرعت می‌بخشد. استفاده از پست الکترونیکی، شبکه داخلی، بولتن و گروه خبری به توزیع بهتر دانش در سازمان کمک کرده و به واسطه آن‌ها افراد می‌توانند با یکدیگر از جنبه‌های مختلف تبادل نظر نمایند. اشاعه دانش برای عملکرد برتر و خلاقیت مستلزم فرهنگ مناسب است، فرهنگی که اعضا به هم احترام بگذارند و اعتماد داشته باشند و به گفت و گو برای انتقال دانش بپردازند.

در رابطه با سؤال ششم آیا بین کاربرد دانش و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد؟ نتیجه این پژوهش با تحقیقات شجاعی (۱۳۸۷) و اورمزدی (۱۳۸۶) همخوانی دارد زیرا آنان نیز بیان کردند که فرهنگ سازمانی باید کاربرد دانش را تشویق کند و از تأثیر استقرار مدیریت دانش در بسط و تولید دانش حمایت کرد.

در ارتباط با سؤال هفتم آیا بین مدیریت دانش و خلاقیت دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد؟ نتیجه این

۵. حسن زاده، رمضان (۱۳۸۳). روش تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات ساوالان.
۶. حسن زاده، محمد. (۱۳۸۶). مدیریت دانش مفاهیم و زیرساخت ها. تهران: انتشارات کتابدار، چاپ اول.
۷. درویش، فاطمه. (۱۳۸۸). استراتژی مدیریت دانش در بانک پارسیان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهراء (س).
۸. رحیمی، حمید. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین مؤلفه های مدیریت دانش و میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان. اولین همایش ملی مدیران دانش. Kmiran.com [۸۸/۳/۸]
۹. سام خانیان، محمدربیع. (۱۳۸۴). خلاقیت و نوآوری در سازمان آموزشی. تهران: اسپندهنر.
۱۰. شجاعی، عارف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در شرکت مخابرات ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
۱۱. عدلی، فریبا. (۱۳۸۴). مدیریت دانش حرکت به فراسوی دانش. تهران: انتشارات فراشناختی اندیشه، چاپ اول.
۱۲. عمویی، فتانه. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه های آزاد استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
۱۳. غلام پور، عباس. (۱۳۷۹). خلاقیت و نوآوری در سازمان های آموزشی. فصلنامه مدیریت در آ. پ شماره ۲۵.
۱۴. فصیح، بشیر. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر سبک های مدیریت بر خلاقیت دبیران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
۱۵. کرمان القریشی، محمد رضا. (۱۳۸۴). امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در صنعت فولاد کشور ذوب آهن اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اداری اقتصاد واحد اصفهان.
۱۶. مقیمی، سید محمد. (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهش. تهران: انتشارات ترمه.
۱۷. نجفی، محمد؛ رحیمی، حمید. (۱۳۸۶). مدیریت دانش در سازمان های آموزشی، تهران: انتشارات جاودانه، جنگل، چاپ اول.
۱۸. یاریگر روش، حسن. (۱۳۸۶). مدیریت دانش، تهران: انتشارات مؤلف، چاپ اول.
19. 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]*.
20. Parise, Salvatore. (2007). *Knowledge management and human resource development: an application in social network analysis methods. (on line) http://adh.sagepub.com. [88/8/18]*.
21. Whittom, Allen, Roy, Marie-chistine. (2009). *Considering; Edvardasoon, Allen Particioant motivation in knowledge management projects. Journal of knowledge management.*