

## تأثیر مدیریت دانش بر میزان خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیماي استان تهران

ابوالفضل صمدیان

دانشجوی رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد رودهن (نویسنده و مسئول مکاتبات)

abolfazlsamadian@yahoo.com

سید بلال سید علوی

کارشناس ارشد کتابداری کتابخانه مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

### چکیده

**مقدمه و هدف پژوهش:** مدیریت دانش در يك سازمان براي انباشت اطلاعات سازمانی و توسعه و تعالی سازمان لازم و ضروری است و این موضوع بر میزان توسعه و پیشرفت بخشهای مختلف و نیز مولفه‌های مختلف سازمانی تأثیر دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت دانش بر میزان خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیماي استان تهران می‌باشد.

**روش پژوهش:** این پژوهش، يك پژوهش از نوع زمینیه‌یابی است. اطلاعات مورد نیاز به روش میدانی و بوسیله پرسشنامه از بین نمونه آماری 384 نفری از جامعه آماری 1150 نفری کارکنان زن و مرد سازمان صدا و سیما جمع‌آوری گردیده است.

**یافته‌های پژوهش:** یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که و در صورتی که مشارکت در دانش در يك واحد افزایش یابد میزان خلاقیت نیز به میزان 499% افزایش خواهد یافت؛ در صورتی که سازماندهی دانش يك واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان 396% افزایش خواهد یافت؛ در صورتی که کاربرد دانش يك واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان 351% افزایش خواهد یافت؛ در صورتی که ارزیابی عملکرد دانش يك واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان 488% افزای خواهد یافت؛ و در صورتی که کشف و خلق دانش‌آموزان يك واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان 317% افزایش خواهد یافت.

**نتیجه‌گیری:** نتایج نشان می‌دهد که مشارکت در دانش، سازماندهی دانش، کاربرد دانش، ارزیابی عملکرد دانش و کشف و خلق دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است.

**واژگان کلیدی:** مدیریت دانش، خلاقیت کارکنان، صدا و سیما

### مقدمه

این موهبت بیشتر برخوردار  
دانی مهم‌ترین سرمایه هر باشد با چالش‌های موجود بهتر  
سازمان است و سازمانی که از برخورد می‌کند و در عرصه

در عرصه مدارس نیز معلمان به عرصه کار و فعالیت وارد شوند که از مهارت‌های خاص این تمدن نوین برخوردار دارند بسیار حیاتی جلوه می‌کند و آنان بیش از گذشته نیازمند مدیریت دانش می‌نمایند.

در جهان امروز، کارکنان به دانش‌هایی نیاز دارند که مبتنی بر اصول علمی باشند و مسأله پژوهش در این حوزه باید بسیار جدی تلقی گردد، امانت معلمي باید به دست کسانی سپرده شود که از دریچه علمی و پژوهشی به مسایل اجرایی نگاه کنند. در نهایت مدیریت دانش باید با خلاقیت و نوآوری آمیخته شود. چرا که در غیر این صورت کارایی و اثربخشی خود را از دست می‌دهد.

پیشرفت‌های جهانی در فناوری اطلاعات و ارتباطات باعث گسترش وسیع فرصت‌های یادگیری و دسترسی به منابع تحصیلی و آموزشی گردیده، به گونه‌ای که این امر با روش‌های سنتی اصولاً قابل تصور نبوده است. به کارگیری این فناوری نوین نه تنها موجب تسریع و تسهیل فراوان در کارها شده؛ بلکه موجب ارتقای سطح مدیریت سیستم‌های آموزشی گردیده و باعث شده که در مفاهیم و مبانی سیستم‌های آموزشی سنتی تغییر و تحول بسیار زیادی حاصل گردد.

مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمانها کمک می‌کند تا اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند. مدیریت دانش تخصصی است که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری ضروری است. (صفایی 1385، 42)

مدیریت دانش به عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن

رقابت موفق‌تر خواهد بود.

امروزه مدارس و مؤسسات آموزشی با حجم انبوهی از اطلاعات و داده‌های گوناگون روبرو هستند که در بسیاری از موارد، اداره و بهره‌برداری صحیح از آنها، خود مسأله مهمی است. وظایف صدا و سیما و مؤسسات آموزشی عمل به گونه‌ای است که منابع انسانی بر پایه داشته‌های خود فاصله‌ها را با دیگر جوامع کم کرده و در رقابت جهانی قادر به پاسخ‌گویی دگرگونی‌های شتابان هزاره سوم باشند.

در دنیای امروز، جوامع و سازمان‌ها درصدد کسب مزیت رقابتی پایدار هستند. در این راستا مدیریت دانش ابزار سودمندی برای سازمان‌ها است تا سرمایه هوشی خود را توسعه دهند، نوآوری را تشویق کنند و عملکرد مطلوب را به حداکثر برسانند. در عصر پیشرفت دانش و فن آوری که سیمای مدارس در حال تغییر است، برخورداری کارکنان از دانش، اطلاعات، فنون و راهبردهای آموزشی به تنهایی کافی نیست، بلکه سازماندهی، به کارگیری و استفاده به هنگام و بجا از اطلاعات و محیط‌های آموزشی ضروری است. مدیریت دانش موتور جدیدی است که می‌تواند شکافها و فاصله‌ها را بردارد. مؤسسات آموزشی بهره‌ور از مدیریت دانش به عنوان علمی است که ارتباطات آسان، سریع، مبادله، انتقال اطلاعات در سازمان را پشتیبانی می‌کند و می‌تواند بیان‌کننده نوآوری، توانایی و کارایی در سازمان‌ها به ویژه مدارس باشند. (لاهیجانیان 1384، 20)

امروزه بشر قصد دارد تا تمدن صنعتی را ترک کند و به مرحله فرا صنعتی، یعنی تمدن اطلاعات و برخورداری از دانش گام بگذارد. بدین جهت باید

لازم است، همزمان با گسترش این نوآوری‌ها در تمام عرصه‌های زندگی به آشنایی با مفاهیم عصر جدید، تفکر خلاق، ارتباط اثربخش و قدرت تولید دانش و... پرداخته شود.

### پیشینه پژوهش

پژوهشی که توسط جورابچی در سال 1387 تحت عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه مدارس دخترانه شهر تهران» انجام گردید و از روش پژوهش نتایج زیر به دست آمده است. بین کشف دانش یا عملکرد دبیران رابطه معنادار وجود دارد بدین صورت هر قدر از تجربیات قبلی خود برای ضبط، مستندسازی و ذخیره کردن تجربیات جدید در نزد دانش‌آموزان استفاده کنند، از عملکرد درخشان‌تری بهره‌مند خواهند شد. استفاده دبیران از کار گروهی در کلاس موجب افزایش عملکرد آنها در مقایسه با روشهای سنتی شده است. استفاده از تکنولوژی آمیخته با دانش مدرن بر عملکرد دبیران مؤثر بوده و موجب افزایش عملکرد آنها می‌شود. تکنولوژی مدرن شامل اینترنت، IT، ICT می‌باشد.

پژوهشی که توسط رزقی در سال 1387 تحت عنوان «نقش مدیریت دانش بر عملکرد مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت تهران» روش پژوهش در این پژوهش از نوع زمینه‌یابی و روش جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای، اسنادی و میدانی بوده است. هر چند که نتایج پژوهش تأثیر مثبت بکارگیری مدیریت دانش در بهبود عملکرد مدیران را تأیید نمود اما اختلاف فاحشی میان تفکر دانش‌محور میان مدیران پایه و ارشد وجود دارد که باید این نقیصه در

جدید، در سازمانها بویژه سازمان صدا و سیما به عنوان فراهم کننده‌ی زمینه بازخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقای سازماندهی، نگهداری و انتشار دانش در سطح سازمان به ویژه در سطح بخشها خواهد توانست سبب شکل‌گیری رویکردی جدید شیوه‌های آموزش، استفاده مؤثر از دانش موجود، آمادگی برای دریافت و استفاده از اطلاعات و دانش نوین در جهت توسعه دانش و فناوری هزاره سوم با توان مقابله با تغییرات سریع دنیای اطراف شود. (جعفری مقدم، 1382، 12)

در جهانی که شکل تغییرات آن از مقیاس زمانی قرن به ثانیه تبدیل شده است، تولید فکر و خلاقیت هماهنگ با این تغییرات و ایجاد تحولات نو نیاز به توانمندیهای ویژه‌ای در عرصه اداره دارد.

اما امروزه منابع انسانی داخل مجموعه، مدیران، کارکنان، و کیفیت یادگیری کارکنان در دنیای که رقابت بین سازمانها بسیار فشرده است به کارگیری ابزارهای مدیریتی و فن‌آوری پیشرفته و نوین شرط اساسی موفقیت یک سازمان از جمله یک سازمان آموزشی می‌باشد. سازمان‌های آموزشی به دلیل سروکار داشتن با رشد و تحول انسان‌ها از پویاترین سازمانها محسوب می‌شوند. تحول تغییر نیز از خصوصیات بارز عصر کنونی است. برای سازگاری سازمانها با تغییرات و تحولات جهانی و حفظ بقای آنها آموزش مهارتها و دانش به کارکنان ضروری است.

سازمانها به عنوان کانونهای فکر و اندیشه، باید بتوانند افرادی پرورش دهند که واجد توانایی‌های لازم برای عصر جدید (اطلاعات و ارتباطات) باشند بر این اساس

نتیجه ساختار و رفتار خود ثمربخشی پرستاران برای ارتقاء عملکرد حرفه‌ای در هر دو سطح سازمانی و واحدی تأثیر عمده دارد. وی در این پژوهش چهار مؤلفه اصلی ارزیابی عملکرد شامل: بررسی عملکرد، ارتباط سازنده و توسعه شغلی را مد نظر قرار داد. او نتیجه‌گیری نمود سبک رهبری مدیر و مشارکت پرستاران در اثربخشی کار آنان تأثیر دارد. 46 درصد پرستاران مشارکت کافی را داشتند. او دریافت پرستاران ممکن است توانایی کار بیشتر را داشته باشند در صورتی که دریابند مدیر قوی دارند لذا با فراهم نمودن موقعیت‌های مناسب از قبیل عوامل تقویت ساختار کارکنان و رهبری قوی در سطح واحد اثربخشی پرستاران افزایش یافته و رفتارهای حرفه‌ای تقویت می‌گردد.

ادورد (2004) در یک مطالعه توصیفی - کمی به تعیین میزان و اثربخشی مدیریت دانش در بهبود برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در انواع مختلف سازمان‌های آموزشی عالی پرداخت. نتایج نشان داد عملکرد مدیریت دانش در مؤسسات آموزش عالی به اندازه شرکت‌های بازرگانی توسعه یافته نبود و اثربخشی آن در بهبود برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری الگوی اجرایی و کاربردی یک سطح متوسط را نشان داد.

### سؤال‌های پژوهش

**سؤال اصلی:** آیا مدیریت دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟

### سؤال‌های فرعی

1) آیا مشارکت در دانش بر

جهت ارتقای مدیران پایه رفع گردد. عناصر اصلی مدیریت دانش در چرخه نظری و عملی آموزش، نهادینه شده تا دانش به شکل واقعی خود در استانداردهای قابل قبول و قابل انتقال به نیازهای فعلی و آینده در دانشگاه آزاد درآید. ایجاد و بهبود نظام پاداش و تشویق در جهت توسعه سطح دانش و بازبینی مستمر سیستم‌های مدیریت دانش و ارزیابی مستمر آن در سطح واحدهای دانشگاه آزاد افزایش یابد.

در سال 1385 در سازمان آب و توسعه نیرو همایشی با عنوان متدلوژی مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی برگزار شد. جمع بندی این همایش توجه کم به مستند نمودن و ضبط دانش و عدم شناسایی منابع دانش و همچنین با بازنشستگی پرسنل که با دانش آنها خداحافظی می‌گردد بوده است. ضمن تأکید این نکته که در این برهه از زمان اهمیت پرداختن به مدیریت دانش از ضروریات سازمان‌هاست.

عسگری 1385 در پژوهشی تحت عنوان «رابطه ساختار و فرهنگ با مدیریت دانش در وزارت کار و امور اجتماعی» انجام گرفته است به نتایج زیر دست یافته است: در این پژوهش محقق به بررسی رابطه دو فاکتور ساختار و فرهنگ با فاکتورهای خلق و انتقال دانش در وزارت کار و امور اجتماعی پرداخته است. نتیجه بدست آمده نشان داده است که رابطه معناداری بین عوامل سازمانی مذکور (ساختار و فرهنگ) با مدیریت دانش در وزارت کار و امور اجتماعی وجود دارد.

مانو جلویش (2005) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر سبک رهبری بر رفتارهای عملکرد دریافت سبک رهبری پرستاری در

به بررسی و توصیف می‌پردازیم از روش زمین‌یابی استفاده کرده ایم، زیرا پژوهش زمین‌یابی عبارت از مشاهده پدیده‌ها به منظور معنا دادن به جنبه‌های اطلاعات جمع‌آوری شده است.

در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان صداوسیما استان تهران که شامل 1150 نفر می‌باشند را در بر می‌گیرد.

با استفاده از جدول مورگان روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. با عنایت به جامعه آماری 384 نفر انتخاب گردیده است.

خلاقیت کارکنان سازمان صداوسیما استان تهران تأثیر دارد؟

(2) آیا سازماندهی دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صداوسیما استان تهران تأثیر دارد؟

(3) آیا کاربرد دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صداوسیما استان تهران تأثیر دارد؟

(4) آیا ارزیابی عملکرد دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صداوسیما استان تهران تأثیر دارد؟

(5) آیا کشف و خلق دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صداوسیما استان تهران تأثیر دارد؟

### روش پژوهش

در این پژوهش به دلیل اینکه

جدول 1: تحلیل واریانس مدل رگرسیونی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره فیشر	سطح معنی داری
منبع تغییرات رگرسیونی	33/930	1	33/930	278/920	0/000
منبع تغییرات خطا (باقیمانده‌ها)	46/470	382	0/122		
جمع کل	80/400	383			

جدول 2: ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
	برآورد پارامترهای مدل	برآورد انحراف استاندارد			
عرض از مبدأ (مقدار ثابت)	1/249	0/093		469/13	0/000
مشارکت در دانش	0/499	0/030	0/650	701/16	0/000

### ابزار اندازه‌گیری

به منظور جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز این پژوهش از پرسشنامه‌های محقق ساخته استفاده شده است و پاسخ‌های آن به صورت پنج گزینه‌ای تهیه شده است. پرسشنامه مدیریت دانش مشتمل بر 29 سؤال و پرسشنامه خلاقیت 30 سؤال طراحی گردیده است.

### اعتبار روایی و پایایی ابزار تحقیق

جهت تعیین اعتبار صوری پرسشنامه‌ها، محتوای آنها توسط اساتید راهنما و مشاور تأیید شد و تعیین مقدار پایایی در یک نمونه 30 تایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS مدیریت دانش (82)

**سؤال دوم پژوهش:** آیا سازماندهی دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیماي استان تهران تأثیر دارد؟ با توجه به مقدار آماره  $F = 338/233$  جدول تحلیل واریانس با  $F$  با درجه آزادي (382 و 1) با سطح معنی داري 0/000 و مقایسه این سطح معنی داري با  $\alpha = 0/05$  مشاهده می شود سازماندهی دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. (جدول 3)

با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از جدول شماره 4 مشاهده می شود ضریب رگرسیونی (سازماندهی دانش) در سطح 0/05 معنی دار می باشد. به عبارت دیگر سازماندهی دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است. در صورتی که سازماندهی دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان 0/396 افزایش خواهد یافت و بالعکس.

**یافته های پژوهش**  
**سؤال اول پژوهش:** آیا مشارکت در دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیماي استان تهران تأثیر دارد؟ با توجه به مقدار آماره  $F = 278/920$  جدول تحلیل واریانس با  $F$  با درجه آزادي (382 و 1) با سطح معنی داري 0/000 و مقایسه این سطح معنی داري با  $\alpha = 0/05$  مشاهده می شود مشارکت در دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما تأثیر دارد. (جدول 1) با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از جدول شماره 2 مشاهده می شود ضریب رگرسیونی (مشارکت در دانش) در سطح 0/05 معنی دار می باشد. به عبارت دیگر مشارکت در دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است. در صورتی که مشارکت در دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان 0/499

جدول 3: تحلیل واریانس مدل رگرسیونی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادي	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معنی داري
منبع رگرسیونی	37/757	1	37/757	338/233	0/000
منبع تغییرات خطا (باقیمانده ها)	42/643	382	0/112		
جمع کل	80/400	383			

جدول 4: ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داري
	برآورد پارامترهاي مدل	برآورد انحراف استاندارد			
عرض از مبدأ (مقدار ثابت)	1/698	0/061		27/947	0/000
سازماندهی دانش	0/396	0/022	0/685	18/391	0/000

**سؤال سوم پژوهش:** آیا کاربرد دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیماي استان تهران تأثیر دارد؟ با توجه به مقدار آماره  $F = 216/579$  جدول تحلیل واریانس با  $F$  با درجه آزادي (382 و 1) با سطح معنی داري 0/000 و مقایسه

خواهد یافت و بالعکس.  
**سؤال چهارم پژوهش:** آیا ارزیابی عملکرد دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیماي استان تهران تأثیر دارد؟  
 با توجه به مقدار آماره  $F = 369/269$  جدول تحلیل واریانس با درجه آزادي (382 و 1) با سطح معني داري 0/000 و مقایسه این سطح معني داري با  $\alpha = 0/05$  مشاهده مي شود ارزیابی عملکرد دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. (جدول 7)

این سطح معني داري با  $\alpha = 0/05$  مشاهده مي شود کاربرد دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. (جدول 5)  
 با توجه به ضرایب رگرسيوني به دست آمده از جدول شماره 6 مشاهده مي شود ضریب رگرسيوني (کاربرد دانش) در سطح 0/05 معني دار مي باشد. به عبارت دیگر کاربرد دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است. در صورتی که کاربرد دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان 0/351 افزایش

جدول 5: تحلیل واریانس مدل رگرسيوني

سطح معني داري	آماره فشر	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادي	مجموع مربعات	مدل
0/000	216/579	29/090	1	29/090	منبع رگرسيوني
		0/134	382	51/309	منبع تغییرات خطا (باقیمانده ها)
			383	80/400	جمع کل

جدول 6: ضرایب رگرسيون

سطح معني داري	آماره t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده رگرسيوني		مدل
			برآورد پارامترهاي مدل	برآورد انحراف استاندارد	
0/000	27/926		1/840	0/066	عرض از مبدأ (مقدار ثابت)
0/000	14/717	0/602	0/351	0/024	کاربرد دانش

جدول 7: تحلیل واریانس مدل رگرسيوني

سطح معني داري	آماره فشر	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادي	مجموع مربعات	مدل
0/000	369/269	39/519	1	39/519	منبع رگرسيوني
		0/107	382	40/881	منبع تغییرات خطا (باقیمانده ها)
			383	80/400	جمع کل

جدول 8: ضرایب رگرسيون

سطح معني داري	آماره t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده رگرسيوني		مدل
			برآورد پارامترهاي مدل	برآورد انحراف استاندارد	
0/000	19/820		1/425	0/072	عرض از مبدأ (مقدار ثابت)
0/000	19/216	0/701	0/488	0/025	ارزیابی

سطح معنی‌داری 0/000 و مقایسه این سطح معنی‌داری با  $\alpha=0/05$  مشاهده می‌شود کشف و خلق دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. (جدول 9)

با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از جدول شماره 10 مشاهده می‌شود ضریب رگرسیونی (کشف و خلق دانش) در سطح 0/05 معنی‌دار می‌باشد. به عبارت دیگر کشف و خلق دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است. در صورتی که کشف و خلق دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان 0/317 افزایش خواهد یافت و بالعکس.

با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از جدول 8 مشاهده می‌شود ضریب رگرسیونی (ارزیابی عملکرد دانش) در سطح 0/05 معنی‌دار می‌باشد. به عبارت دیگر ارزیابی عملکرد دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است. در صورتی که ارزیابی عملکرد دانش یک واحد افزایش یابد میزان خلاقیت به میزان 0/488 افزایش خواهد یافت و بالعکس.

**سؤال پنجم پژوهش:** آیا کشف و خلق دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیماي استان تهران تأثیر دارد؟  
با توجه به مقدار آماره F جدول تحلیل واریانس  $F = 101/981$  با درجه آزادی (382 و 1) با

جدول 9: تحلیل واریانس مدل رگرسیونی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معنی داری
منبع رگرسیونی	16/941	1	16/941	101/981	0/000
منبع خطا (باقیمانده ها)	63/459	382	0/166		
جمع کل	80/400	383			

جدول 10: ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
	برآورد پارامترهای مدل	برآورد انحراف استاندارد			
عرض از مبدأ (مقدار ثابت)	1/815	0/097		18/757	0/000
کشف و خلق دانش	0/317	0/031	0/459	10/099	0/000

جدول 11: ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		ضرایب استاندارد شده	آزمون t	سطح معنی داری
	برآورد پارامترهای مدل	برآورد انحراف استاندارد			
عرض از مبدأ (مقدار ثابت)	-0/106	0/036		-2/936	0/004



0/000	19/658	0/239	0/008	0/165	کشف و خلق دانش
0/000	30/495	0/376	0/009	0/289	مشارکت دانش
0/000	24/153	0/324	0/008	0/187	سازماندهی دانش
0/000	26/024	0/322	0/007	0/188	کاربرد دانش
0/000	18/601	0/259	0/010	0/180	ارزیابی عملکرد دانش

- (2) بهبود دسترسی به دانش؛  
 (3) افزایش محیط دانش؛  
 (4) مدیریت دانش به عنوان یک دارایی؛

اما دلایل زمانی وجود دارد که چرا دانش باید مدیریت و کنترل شود و به طریق ویژه در فناوری مشارکتی به کار گرفته شود. در این میان انبوه اطلاعات و فناوری پیشرفته، تخصصی شدن روزافزون حرفه‌ها، رقابت، تحرک نیروهای کار، جابه‌جایی، سرمایه‌ای شدن سازمانی وجود دارد.

لذا این پژوهش در بخش مدیریت دانش بر آن بود که بداند وضعیت مؤلفه‌های مدیریت دانش یعنی (خلق دانش)، (ذخیره دانش)، (کاربرد دانش) در سازمان صداوسیما چگونه است.

بر اساس نتایج آمار توصیفی در نمونه مشاهده می‌شود که در این پژوهش 45/8 آزمودنی‌ها مرد و بقیه 54/2 زن می‌باشند. هرچند در این پژوهش اثر جنسیت بر نتایج پژوهش مورد توجه نبوده است، اما این مسأله که بیشتر نمونه مورد مطالعه زن می‌باشند ممکن است بر نتایج پژوهش اثر گذار باشد.

بر اساس جدول توزیع فراوانی مدرک تحصیلی کارکنان پاسخ‌گو به پرسشنامه پژوهش از قرار زیر می‌باشد: فوق دیپلم 91 نفر 23/7، لیسانس 111 نفر 28/9، فوق لیسانس 88 نفر 22/9 بوده‌اند. این امر نشان می‌دهد بیشتر کارکنان دارای مدرک کارشناسی 28/9 می‌باشند. پس در صورت کلی می

**سؤال اصلی پژوهش:** آیا مدیریت دانش بر خلاقیت کارکنان سازمان صدا و سیما استان تهران تأثیر دارد؟

با توجه به ضرایب رگرسیونی به دست آمده از جدول بالا مشاهده می‌شود تمامی ضرایب رگرسیونی در سطح 0/05 معنی‌دار می‌باشد به عبارت دیگر با افزایش یک واحد کشف و خلق دانش خلاقیت کارکنان به میزان 0/165 افزایش خواهد یافت و بالعکس، با افزایش یک واحد مشارکت دانش خلاقیت کارکنان به میزان 0/289 افزایش خواهد یافت و بالعکس، با افزایش یک واحد سازماندهی دانش خلاقیت کارکنان به میزان 0/187 افزایش خواهد یافت و بالعکس، با افزایش یک واحد کاربرد دانش خلاقیت کارکنان به میزان 0/188 افزایش خواهد یافت و بالعکس، با افزایش یک واحد ارزیابی عملکرد دانش خلاقیت کارکنان به میزان 0/180 افزایش خواهد یافت و بالعکس.

### نتیجه‌گیری

مدیریت دانش یک تعهد الزام‌راهبردی برای بهبود اثربخشی سازمان از طریق بهبود افزایش فرصت‌های آن است. هدف مدیریت دانش کنترل کنترل هزینه نیست بلکه هدف آن به عنوان یک فرایند، بهبود توانایی سازمانی برای اجرای فرایندهای اصلی به صورت کارا تر می‌باشد. اما چهار هدف عمده سیستم‌های دانش در عمل به شرح زیر می‌باشد:

(1) ایجاد انبارها و مخازن دانش؛

نیز مدیریت دانش باشد.

- برگزاري دوره‌هاي کوتاه مدت، استفاده از کتابخانه دیجیتال و پایگاه‌هاي اطلاع رسانی ملي و بین‌المللي جهت کسب اطلاعات از آخرین تحولات علمي و پژوهشي صورت گرفته در زمینه تخصصي هر کارمند.
- دروني کردن ایده‌هاي خوب به عنوان مبنایي براي عمل و توسعه يك فرهنگ، و یادگیری از راه عمل.
- ایجاد ساختار دانش‌محور در جهت بهبود وضعیت فعلی و افزایش خلاقیت و کار آفرینی در تکتک افراد در محیط کار.
- تنظیم سیستم کنترل و ارزیابی کارکنان بر اساس سیستم مدیریت بر مبنای مدیریت دانش.

### منابع و مآخذ

- (1) آلن، رادینگ. (1383). مدیریت دانش موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات. ترجمه محمدحسین لطیفی. تهران: سمت.
- (2) اصغر، محمدی، فاتح و همکاران. (1387). مدیریت دانش رویکردی جامع. تهران: پیام پویا.
- (3) جعفری مقدم، سعید. (1385). گام‌هاي رهبران در مسیر مدیریت دانش سازمانی. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی. شماره 18.
- (4) جورابچی، مهناز. (1387). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه مدارس دخترانه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد واحد رودهن.
- (5) جهانیان، خشایار. (1384). مدیریت دانش. تهران: نشر مصفای الوند.
- (6) رادینگ، آلن. (2000). مدیریت دانش. ترجمه

توان نتیجه گرفت که کارکنان سازمان دارای مدرک تحصیلی مناسب می‌باشند.

بر اساس جدول توزیع فراوانی و درصد میزان سابقه مدیران پاسخ گو در این پژوهش از قرار زیر می‌باشد: سابقه زیر 10 سال 65 نفر 16/9، سابقه 11-20 سال 57 نفر 14/8، سابقه 21-30 سال 172 نفر 44/8، سابقه سال به بالا 90 نفر 23/4 می‌باشد. این امر نشان می‌دهد که بیشترین کارکنان دارای سابقه 21 تا 30 سال می‌باشند.

### پیشنهادها

- برگزاري گردهماییها و کارگاه‌هاي آموزشی و توجیهی، گسترش شبکه‌هاي ارتباطی، توسعه فرهنگ پژوهش و تولید و مصرف یافته‌هاي پژوهشي و نیز ایجاد حس اعتماد بیشتر در بین کارکنان و تشریک ایده ها و انتقال آنها به اعضای دیگر در قالب جلسات رسمی و غیر رسمی.
- تشویق، ترفیع و تسهیل بیشتر امر در جهت انجام پژوهش در سیستم سازمان و نیز سهولت در دسترسی برای استفاده دبیران از سیستم های ارتباطی و مخابراتی در محل کار.
- بهره‌گیری از فناوری اطلاعاتی و ارتباطی در ایجاد بانک‌هاي اطلاعاتی و شناسایی منابع و پایگاه‌هاي دانش در سطح ادارات و حتی بخشهاي اداره، در حل مسائل و اتخاذ تصمیمات بهتر.
- بازنگری در اهداف و برنامه‌هاي مدیریت منابع انسانی به ویژه سیستم پاداش و ارزیابی عملکرد کارکنان بدین مفهوم که ارزیابی عملکرد و پاداش‌دهی کارکنان باید مبتنی بر ارزیابی گروهی و تخصصی و

- 17) Milisa Manojlovich. (2005). management style and managers performance, *Journal of nursing administrant. Philadelphia: jul/aug.vol.35. 35,35,jss. 7/8:pg.366.*

محمدحسین لطیفی. تهران: سمت. چاپ اول.

(7) رزقی، هادی. (1387). نقش مدیریت دانش بر عملکرد مدیران دانشگاه آزاد

اسلامی منطقه 8. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رودهن.

(8) سلطانی، ایرج. (1381). مدیریت عملکرد بستر سازی پرورش منابع انسانی. تهران: ارکان.

(9) شریفی، حسن پاشا و نسترن. (1383). روش های پژوهش در علوم رفتاری. تهران: مهارت.

(10) صفایی فخری، لیلا. (1385). کاربرد اصول مدیریت دانش به منظور توسعه مدیریت کلاس درس فیزیک سال اول دبیرستان با استفاده از ICT مناسب. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

(11) عدلی، فریبا. (1384). مدیریت دانش. تهران: فراشناختی اندیشه.

(12) لاهیجانیان، اکرم الملوك. (1384). مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزشی عالی و ارائه مناسب. رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

13) Ernesto Vilalba. (2004). *Knowledge management as a strategy foy lifelong learning in small enterprises in Sweden.*

14) Ferguson, L. (2004). *Extrnall Validity, generalizability and know utilization.* I nurs scholarsh:36(1):16-22

15) Li, Yulong. (2007). *A research model for collaborative Knowledge management practice, supply chain integration and performance dector of philosophy thesis the university of Toledo.*

16) Marcia Lei Zeng. (2005). *Using software to teach thesaurus Development and indexing in graduate program of lis and iakm, Bulletin of the American Society for*