

مدلسازی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری تهران)

جواد رنجبر حاجی آبادی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۳۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۹/۰۴

چکیده

امروزه دانش و اطلاعات نقش بسیار مهمی در زندگی بسیاری از افراد جامعه دارد. عصر امروز، عصر سازمانهای مبتنی بر دانش است. مدیریت دانش در راستای دستیابی به منابع نوین دانشی، تئوری های نوینی همچون مدیریت دانش جامعه گرا که هدف آن دستیابی به منابع عظیم دانش مشتریان است را مورد توجه جدی قرار داده است که در این تحقیق به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر خلاقیت پرداخت شد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان شهرداری تهران بودند که با استفاده از روش کوکران حجم نمونه ۲۹۸ نفر به دست آمد، نمونه گیری به صورت تصادفی بود. برای سنجش متغیرهای دموگرافیک حجم نمونه از آمار توصیفی مانند میانگین، فراوان و درصد فراوانی در دسته های مختلف استفاده خواهد شد. در نتایج تحقیق فرضیه تاثیر مثبت و معنادار مدیریت دانش اینترنت اشیا بر خلاقیت را تایید کرد.

واژگان کلیدی

مدیریت دانش، خلاقیت، انعطاف، خلاقیت سیال

۱- کارشناس بودجه و اعتبارات شهرداری تهران. (ranjbar@yahoo.com)

مقدمه

مفهوم دانش صرفاً به معنای انتقال آگاهی و اطلاعات نیست، بلکه منظور از دانش، خلاقیت، آفرینندگی و پویندگی است. بر این اساس یک سازمان دانشی ایده ساز بوده و بکارگیرنده ایده های نو است و از این طریق به مدیریت دانش دست پیدا می کند.

عصر امروز، عصر سازمانهای مبتنی بر دانش است. مدیریت دانش در راستای دستیابی به منابع نوین دانشی، تئوری های نوینی همچون مدیریت دانش جامعه گرا که هدف آن دستیابی به منابع عظیم دانش مشتریان است را مورد توجه جدی قرار داده است (۱). در سال های اخیر، موضوع مدیریت دانش بسیار مورد توجه قرار گرفته و مدیریت دانش، فرصتی را برای سازمان ها فراهم می آورد که با احتمال بیشتری قادر به تشخیص فرصت های پدیدار شده در بازار بوده و مدیریت دانش خود را افزایش دهند. مدیریت دانش در ارتباط با بدست آوردن، اشتراک گذاری و بسط دانش مشتریان و با هدف سودرسانی مشترک بین مشتریان و سازمان می باشد (۲).

توسعه جوامع منوط به داشتن انسانهای توسعه یافته است و شاخص اصلی توسعه یافتگی انسانها، دانش و خرد فردی و جمعی است که عنصر اساسی و حیاتی توسعه سیستم های اجتماعی است (۳). در نهایت این خرد جمعی است که ظرفیت توسعه سیستم را تعیین میکند. در یک فرآیند تغییر و تحول و رسیدن به سازمانی متحول و پیشرو و درعین حال خلاق و زنده و پویا، باید بر مدیریت دانش تکیه کرد. امروزه دیگر همه گروه های کاری و علمی معتقدند برای اینکه سازمان ها بتوانند در دنیای تجاری و رقابتی، حضور مستمر و پایدار داشته باشند، باید حول محور اطلاعات و دانش فعالیت کنند (۴).

با وجود اینکه دانش به عنوان منبعی برای بقا سازمان ها ضروری و حیاتی است و شرط موفقیت سازمان ها در تجارت جهانی، دستیابی به دانش و فهم عمیقی در تمامی سطوح است، هنوز هم بسیاری از سازمان ها به مدیریت دانش به طور جدی توجه نکرده اند. باید توجه داشت که جهان کنونی نیازمند پاسخگویی سریع است. با مطرح شدن عنصر دانش و دانایی به عنوان اصلی ترین منبع و سرمایه سازمانها و اهمیت یافتن کارکنان دانشی، دریچه ای نو در اداره امور و مدیریت سازمان ها گشوده شده است (۵).

مدیریت دانش رویکردی است که به سرعت در حال تکامل است و به چالش های اخیر برای افزایش کارایی و بهبود اثر بخشی فرایندهای تجاری محور، همراه با نوآوری مستمر، توجه زیادی دارد. نیاز به مدیریت دانش براساس رشد ادراک جامعه تجاری، از این واقعیت سرچشمه می گیرد که دانش در خلاقیت کارکنان ی و دسترسی به مدیریت دانش پایدار، عنصری مهم تلقی می شود (۶). چنین تغییر جهت اساسی و در سطح بالایی، پیامدهای مهمی در فرایندهای سطوح میانی و پایانی در سازمان دارد. در حقیقت، جذب و بکارگیری مفاهیم، ابزارها، تکنیک ها و استراتژی های مدیریت دانش در تحولات آینده، به منظور استقرار شرکت های دانش محور، به سادگی امکان پذیر نیست؛ چرا که نیازمند انتخاب صحیح

ابزارها و تکنیک‌هایی است که به شیوه ای هماهنگ به کار گرفته شوند. (۷). صرف نظر از مشکلات موجود در تعریف دانش می توان گفت، دانش ترکیب سازمان یافته ای است از «داده» که از طریق قوانین، فرآیندها و خلاقیتها و تجربه حاصل آمده است. به عبارت دیگر «دانش» معنا یا مفهومی است که از فکر پدید آمده و بدون آن، «اطلاعات» یا «داده» تلقی می شود. تنها از طریق این مفهوم است که «اطلاعات» حیات یافته و به «دانش» تبدیل می شود (۸). با توجه به نقش مهم مدیریت دانش در سازمان های مختلف هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر مدیریت دانش بر خلاقیت کارکنان شهرداری تهران است.

مبانی نظری تحقیق

در مجموع تعریف واحدی از مدیریت دانش بین صاحب نظران وجود ندارد. بعبارت دیگر پیچیدگی نهفته در تعریف مدیریت دانش تا حدی به دلیل چالش های موجود در تعریف خود دانش است. تعاریف بسیار و متنوع از مدیریت دانش در متون ارائه شده است که در ادامه به برخی از این تعاریف اشاره می شود.

داونپورت و پورساک (۱۹۹۸) مدیریت دانش را رویکردی ساخت یافته می دانند که رویه هایی برای شناسایی، ارزیابی، سازماندهی، ذخیره سازی و بکارگیری دانش به منظور تامین نیازها و اهداف سازمان را در خود جای می دهند. در تعریفی دیگر مدیریت دانش شامل ترکیب اطلاعات داخلی و خارجی و تبدیل آنها به دانش فعال از طریق سکوی تکنولوژی است (۵).

مدیریت دانش چیزی بیش از تکنولوژی یا نرم افزار است. این فرایند راه پیچیده ای برای تقسیم دارایی های هوشی سازمان است.

به عبارت دیگر مدیریت دانش در برگیرنده رفتارهای انسانی، نگرش ها و قابلیت های انسانی، فلسفه های کسب و کار، الگوها، عملیات، رویه ها و فناوری های پیچیده است.

مرکز بهره وری کیفیت آمریکا (APQC) مدیریت دانش را به این صورت تعریف کرده است: استراتژی ها و فرایندهای شناسایی، تسخیر، کسب قدرت نفوذ در دانش برای افزایش قدرت رقابتی.

مدیریت دانش، فرایند خلق و تسهیم، انتقال و حفظ دانش به گونه ای است که بتوان آن را به شیوه ای اثربخش در سازمان به کار برد و عملاً، شامل شناسایی و بازنمایی سرمایه های فکری موجود در سازمان، تولید دانش جدید برای برتری رقابتی در درون سازمان، ایجاد امکان دسترسی به حجم وسیعی از اطلاعات سازمانی، اشتراک در بهترین کارها و فناوری که قادر به انجام همه موارد مذکور باشد، شامل گروه افزار و اینترنت ها (۹).

تعریف مدیریت دانش طبق نظر یکی از متخصصین چنین است مدیریت دانش، سازگاری برای حفظ و ثبات سازمانی را در مواجهه با تغییرات در حال رشد محیطی را فراهم می کند. ضرورت آن دسته از فرایندهای سازمانی را مد نظر دارد که در جستجوی ترکیب و تلفیق محتوای پردازش شده داده ها و اطلاعات حاصل از فناوری های اطلاعاتی با خلاقیت و نوآوری

عوامل انسانی است (۱۰). در زمینه مدیریت دانش مدل‌های مختلفی ارائه گردیده است اما همه این مدل‌ها در یک سطح و به تمام حوزه‌های مدیریت دانش نمی‌پردازند و هر کدام به برخی از حوزه‌ها پرداخته‌اند. بیشتر مدل‌های ارائه شده نظیر مدل مارک "م. مک‌روی، نوناکا بیشتر مربوط به دانش می‌باشند تا مدیریت دانش به عبارت دیگر در اکثر مدل‌های ارائه شده توجه به فرآیندهای دانش است و فقط تعداد اندکی از آنها نظیر مدل تی وانا به فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان پرداخته‌اند.

امروزه ثبات در محیط کار، جای خود را به بی‌ثباتی و عدم اطمینان داده است و صنایع سنتی و قدیمی که جای خود را به انواع جدید و توسعه یافته آن داده است. فرصتی برای استفاده از مهارت‌های قدیمی نمی‌گذارد و در حقیقت آینده را با تهدیدات و فرصت‌ها مواجه ساخته است، زیرا هر اختراع و نوآوری، تغییری را پدید می‌آورد که می‌تواند به نوبه خود فرصتی را برای کسانی به وجود آورد که بتوانند از این فرصت استفاده بهینه کنند (۱۱).

مؤسسات و سازمان‌های تولیدی و خدماتی باید این امر مهم را تشخیص داده و به طور مداوم، کالاهای و خدمات جدید را ارائه دهند، یا در جهت بهبود آن بکوشند. خلاقیت و نوآوری باتوجه به ماهیتش بر ناشناخته‌ها دلالت دارد و با خود ریسک را به همراه می‌آورد که البته ممکن است نتایج رضایت بخشی را باتوجه به مقادیر سرمایه گذاری شده در آن، به وجود نیآورد. باوجود این، قصور سرمایه گذاری در ایجاد آن ممکن است شرایط خاصی را فراهم آورد که به ناکامی سازمان منجر شود. از این رو محققان و نظریه پردازان بسیاری بر اهمیت توجه به این موضوع تاکید کرده‌اند (۱۲). به طور نمونه شومپتر به عنوان یکی از اولین پیشگامان، اهمیت این مسئله را برای موفقیت مؤسسات و به طور کلی تاثیر آن بر روی کل جامعه متذکر گردیده است. تحقیق در مورد خلاقیت و عناصر تشکیل دهنده آن، بیش از یک قرن پیش توسط دانشمندان علوم اجتماعی شروع شد، ولی انگیزه اساسی برای پژوهش بیشتر در سال ۱۹۵۰ توسط گیلفورد ایجاد گردید. گیلفورد (GUILFORD) خلاقیت را با تفکر واگرا (دست یافتن به رهیافتهای جدید برای حل مسائل) در مقابل تفکر همگرا (دست یافتن به پاسخ صحیح) مترادف می‌دانست.

لوتانز (۱۹۹۲): استاد رفتار سازمانی، خلاقیت را به وجود آوردن تلفیقی از اندیشه‌ها و رهیافتهای افراد و یا گروه‌ها در یک روش جدید، تعریف کرده است. بارزمن خلاقیت را فرآیند شناختی از به وجود آمدن یک ایده، مفهوم، کالا یا کشفی بدیع می‌داند (۱۳).

خلاقیت همچون عدالت، دموکراسی و آزادی برای افراد دارای معانی مختلف است ولی یک عامل مشترک در تمام خلاقیتها این است که خلاقیت همیشه عبارتست از پرداختن به عوامل جدیدی که عامل خلاقیت در آنها موجود بوده و به عنوان مجموع میراث فرهنگی عمل می‌کنند ولی آنچه که تازه است ترکیب این عوامل در الگویی جدید است. تلاشهای

خلاقیت وسیله ای برای نوآوری است. خلاقیت بیشتر یک فعالیت فکری و ذهنی است و نوآوری بیشتر جنبه عملی دارد و در حقیقت محصول نهایی عمل خلاقیت است (۱۴).

نوآوری مهارتی است که با بسیاری همکاریهایی دیگر همراه است. نوآوری به دگرگونیهای عمده در زمینه پیشرفتهای تکنولوژیک یا ارائه تازه ترین مفاهیم مدیریت یا شیوه های تولید، اطلاق می شود. نوآوری پدیده ای واقعاً چشمگیر و جنجالی است. نوآوری عموماً پدیده ای نادر است که فقط در عده ای خاص می توان آن را سراغ گرفت (۱۵).

هالت (۱۹۹۸): اصطلاح نوآوری را در یک مفهوم وسیع به عنوان فرآیندی برای استفاده از دانش یا اطلاعات مربوط به منظور ایجاد یا معرفی چیزهای تازه و مفید به کاربرد، وارکینگ (VARKING) نیز توضیح می دهد که: نوآوری هر چیز تجدید نظر شده است که طراحی و به حقیقت درآمده باشد و موقعیت سازمان را در مقابل رقبا مستحکم کند و نیز یک برتری رقابتی بلندمدت را میسر سازد. به عبارتی نوآوری خلق چیز جدیدی است که یک هدف معین را دنبال و به اجرا رساند (۴). بنابراین، در یک تعریف کلی می توان نوآوری را به عنوان هر ایده ای جدید نسبت به یک سازمان و یا یک صنعت و یا یک ملت و یا در جهان تعریف کرد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی که در آن رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل میشود و به طور خاص مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری است و از نظر افق زمانی، پژوهشی تک مقطعی به شمار می آید. هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت است. جامعه آماری تحقیق کلیه پرسنل شهرداری تهران است که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۸ به دست آمد. نمونه گیری به صورت تصادفی بود. بعد از تایید روایی و پایایی پرسش نامه ها بین نمونه آماری توطیع گردید. پرسش نامه های شامل پرسش نامه اطلاعات دموگرافیک حجم نمونه، پرسش نامه مدیریت دانش و پرسش نامه خلاقیت بود.

پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش لاوسون توسط لاوسون در سال ۲۰۰۳ طراحی شد این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال و در ۶ مولفه (بکارگیری دانش؛ انتشار دانش. سازماندهی دانش، ذخیره دانش، دانش آفرینی، جذب دانش) نمره گذاری این پرسشنامه در یک طیف لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. الفای کل به دست آمده پرسشنامه ۰/۸۴ است.

تولید دانش یا دانش آفرینی: در این مورد بسیاری از سازمانها یک طرحی از دانش، دادهها، اطلاعات و مهارتهای مورد نیاز داخلی و خارجی ایجاد کردهاند. مدیریت دانش موثر باید در شفاف سازی داخلی و خارجی فعال باشد. یکی از این ابزارها نقشه دانش است. نقشه دانش تخصصها و دانش مورد نیاز افراد را با محل قرارگیری آنها در سازمان مشخص می کند.

کسب دانش یا جذب دانش: این امر با ابزاری چون تلفن ویدئو کنفرانس، اینترنت، اینترنت موثر است. سازمان می‌تواند دانش جدیدی را که خود نمی‌تواند توسعه دهد را بخرد، به این صورت که با استخدام کارشناسان می‌تواند از تخصص و دانش آن‌ها برای رسیدن به اهداف سازمانی کمک بگیرد. یکی از راه‌های دیگر به دست آوردن دانش جدید، همکاری و مشارکت با سایر رقبا در حیطه کاری سازمان است تا بتوانیم از قوه ابتکارات سایر سازمان‌ها و موسسات استفاده نماییم.

سازماندهی دانش: در این قست تمرکز بر روی ایجاد مهارت جدید، خدمات جدید، نظرات بهتر و فرایندهای موثر است. در این میان، نکته دارای اهمیت این است که دانش فقط از تخصص سرچشمه نمی‌گیرد، بلکه از تجربه نیز به دست می‌آید. پس داشتن یک شبکه داخلی سازمانی و تسهیل در ارتباط بین افراد داخل سازمان با یکدیگر یکی از موارد کلیدی این مرحله است. در این امر استفاده از گروه‌های آموزش چندگانه افراد، استفاده، تخصصی، اختصاص جا و مکان برای تشکیل گروه‌ها، اینترنت، بررسی و مرور فعالیت‌ها بعد از اتمام آن‌ها از چت برای برقراری ارتباط می‌تواند موثر باشد.

ذخیره دانش: مزیت‌های رقابتی برای سازمان در هر زمان در دسترس نیست. دانش سازمان که یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان است باید به روز، حفاظت و نگهداری شود. نگهداری اطلاعات، اسناد و تجارب، نیازمند مدیریت است. کدگذاری علاوه بر اینکه در توسعه دانش و اشتراک گذاری موثر است یکی از راه‌های حفاظت از دانش به شمار می‌رود.

انتشار دانش: تقسیم و پراکندگی دانش در داخل سازمان، پیش شرط حیاتی برای ایجاد اطلاعات و تجاربی است که سازمان می‌تواند از آن استفاده کند. در این امر استفاده از زبان واضح و روشن برای انتقال دانش، قراردادن پاداش‌هایی برای به اشتراک گذاری دانش، حمایت فرهنگ سازمانی از اشتراک و انتقال دانش می‌تواند موثر باشد. سوال اساسی در این بخش این است که چه طور می‌توان اشتراک گذاری دانش را تسهیل کرد.

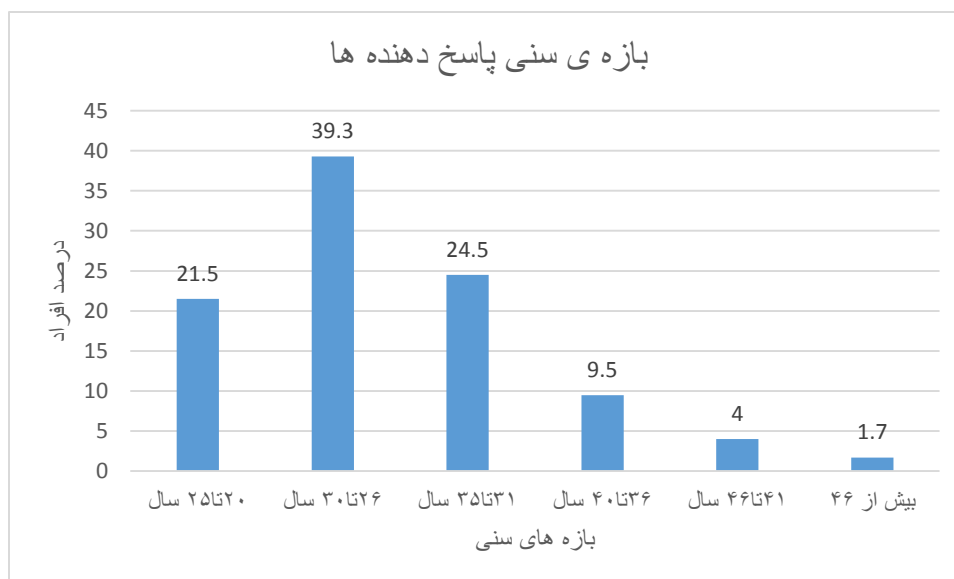
کاربرد دانش: توجه مدیریت دانش به این نکته است که دانش موجود در سازمان‌ها به کار برده شود تا بتواند به سود دهی سازمان منجر شود. متأسفانه مهم بودن و اهمیت بسیار دانش تضمین کننده اجرای آن در هر زمان در فعالیت‌های سازمان نیست. در این امر باید مراحل برای اندازه گیری دانش ضمنی و مهارت‌های در دسترس، موجود باشد. ترکیب وظایف روزانه با وظایف در ارتباط با مدیریت دانش حمایت مدیران عالی و استفاده از دانش برای رقابت و افزایش کارایی موثر خواهد بود.

جدول ۱- مولفه های پرسش نامه مدیریت دانش

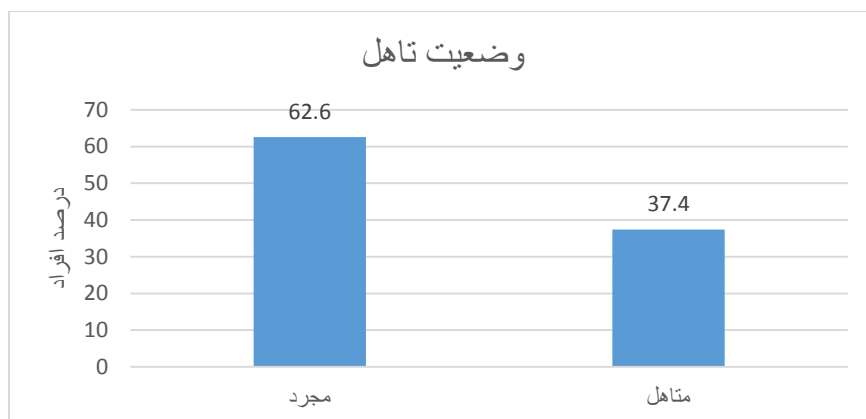
مولفه های پرسشنامه	سوالات
تولید دانش یا دانش آفرینی	۴-۱
کسب دانش یا جذب دانش	۸-۵
سازماندهی دانش	۱۲-۹
ذخیره دانش	۱۶-۱۳
انتشار دانش	۲۰-۱۷
کاربرد دانش	۲۴-۲۱

یافته های تحقیق

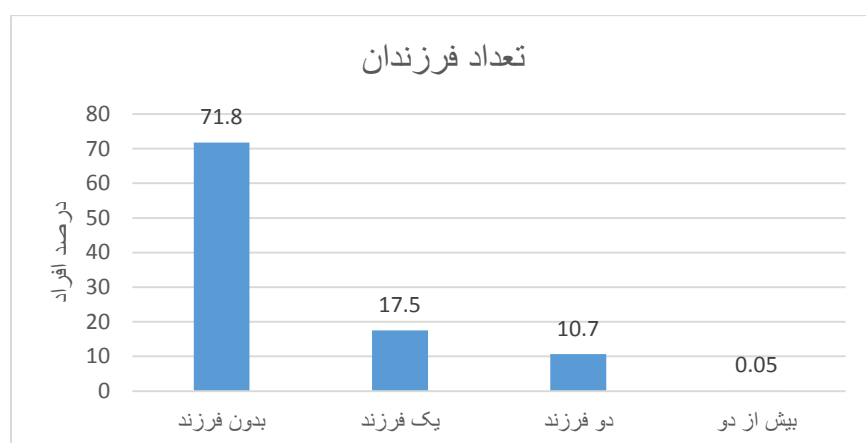
اطلاعات دموگرافیک حجم نمونه (۲۹۸ نفر) در ذیل ارایه شده است که شامل ۱۵۰ نفر مرد و ۱۴۸ نفر خانم بودند. بیشتر افراد مورد مطالعه در بازه ۲۶ الی ۳۰ سال بودند و کمترین تعداد در بازه ۴۶ سال به بالا قرار داشتند. از نظر تاهل ۶۳ درصد حجم نمونه متاهل و اکثر حجم نمونه بدون فرزند هستند (۷۱/۸ درصد). بیشترین سابقه کاری آنان بین سه تا ۱۰ سال (۵۰ درصد) بوده است. بیشتر حجم نمونه درآمدهای در بازه ۵ تا ۱۰ میلیون تومان (۴۲/۵ درصد) قرار دارد و بیشترین فراوانی تعداد ساعات کاری در بازه ۴۰ تا ۵۰ ساعت در هفته (۳۶/۷ درصد) است. اطلاعات مربوط به مشخصه های دموگرافیک حجم نمونه در نمودارهای زیر نشان داده شده است.



نمودار ۱- بازه سنی حجم نمونه

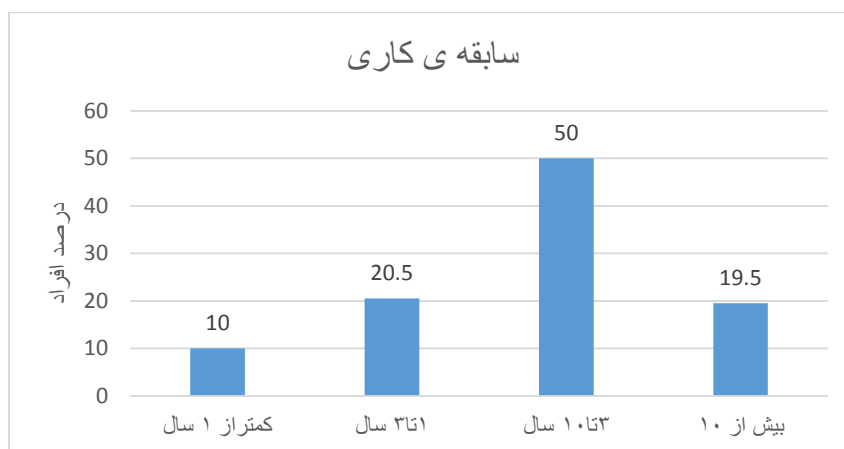


نمودار ۲- وضعیت تاهل خجـم نمونه



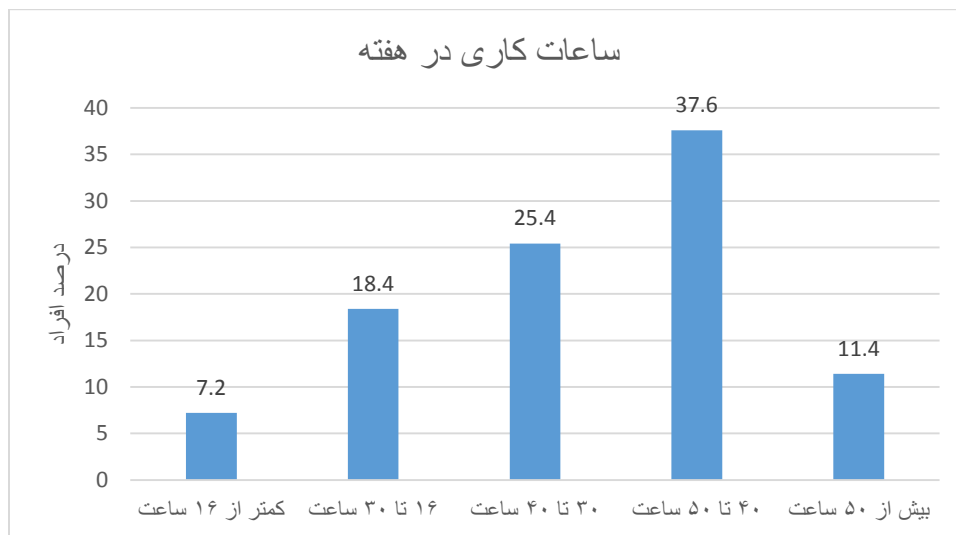
نمودار ۳- وضعیت تعداد فرزندان حجم نمونه

❖ اکثریت پاسخ دهنده ها (۵۰٪) از نظر سابقه ی کاری در بازه ی ۳ تا ۱۰ سال قرار داشتند و مابقی آنان به صورت (۱۰٪) کمتر از یک سال و (۲۰,۵٪) بین یک تا سه سال و (۱۹,۵٪) بیش از ده سال دارای سابقه کاری دارند.

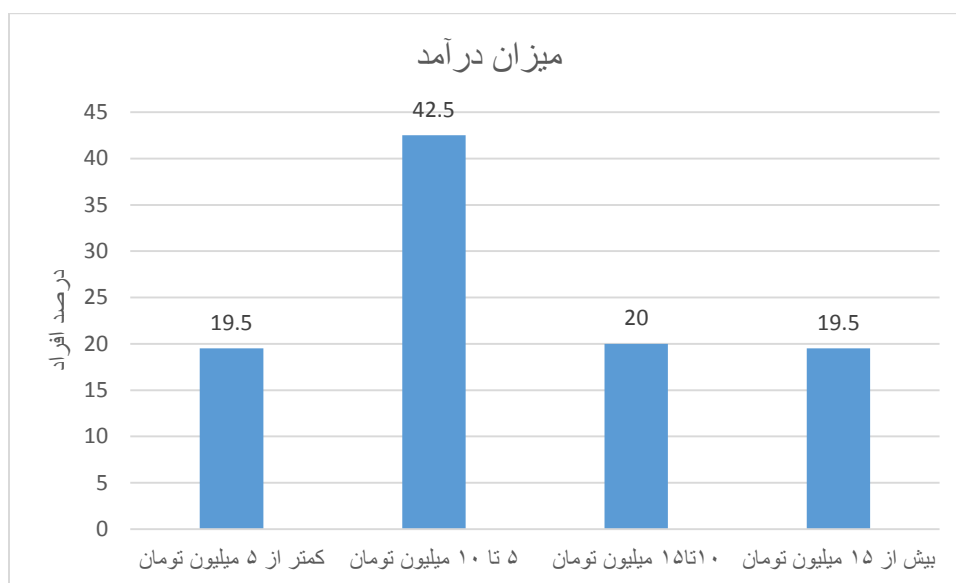


نمودار ۴- سابقه حجم نمونه

بیشترین ساعت کاری در یک هفته متعلق به بازه زمانی ۴۰ تا ۵۰ ساعت در هفته است (۳۷,۶٪) و کمترین آنها مربوط به گروه کمتر از ۱۶ ساعت می باشد (۷,۲٪). سایر گروه ها به صورت (۱۸,۴٪) افراد در بازه زمانی ۱۶ تا ۳۰ ساعت و (۲۵,۴٪) افراد در بازه ۳۰ تا ۴۰ ساعت قرار دارند و (۱۱,۴٪) افراد بیش از ۵۰ ساعت در هفته کار می کنند.



نمودار ۵- ساعت کاری در هفته حجم نمونه



نمودار ۶- میزان درآمد حجم نمونه

سنجش میزان مولفه مدیریت دانش در بین کارکنان شهرداری تهران

بر اساس آنالیز نمره پاسخ دهندگان به پرسش نامه، میانگین وجود مولفه های مدیریت دانش کارکنان $2,49 \pm 0,94$ از ۵ دست آمد که با توجه به نمره معادل نمره متوسط محسوب می شود. نمرات مربوط به مولفه های مدیریت دانش در جدول ۲- نشان داده شده است. بالاتری نمره مربوط به سازماندهی دانش و کمترین نمره مربوط به جذب دانش بود.

جدول ۲- میانگین نمرات زیر مولفه مدیریت دانش

شماره پرسش	متن پرسش	میانگین نمره بر اساس طیف لیکرت	انحراف معیار
۱	به کارگیری دانش	۲,۱۵	۰,۹۰
۲	انتشار دانش	۲,۷۳	۱,۰۳
۳	سازماندهی دانش	۳,۰۷	۱
۴	ذخیره دانش	۲,۰۷	۰,۹
۵	دانش آفرینی	۲,۹۷	۰,۸۳
۶	جذب دانش	۱,۹۹	۰,۷۲

سنجش میزان مولفه خلاقیت در بین کارکنان شهرداری تهران

میانگین کلی نمره نمونه مورد مطالعه برای مولفه خلاقیت $1,46 \pm 0,84$ از ۳ به دست آمد که نشان می دهد میزان خلاقیت کارکنان در حد متوسطی است. پرسش ها و نمرات مربوط به خلاقیت در جدول ۲-۴ نشان داده شده است. در بین مولفه های هلاقیت خلاقیت سیال بیشتر در بین کارکنان شهرداری وجود دارد و کمترین مولفه مربوط به بسط جزئیات است

جدول ۳- میانگین نمرات میزان خلاقیت کارکنان شهرداری تهران

شماره پرسش	مولفه	میانگین نمره بر اساس طیف لیکرت	انحراف معیار
۱	خلاقیت سیال	۱,۴۹	۰,۶۴
۲	انعطاف	۱,۵۴	۰,۹
۳	ابتکار	۱,۵۸	۰,۷
۴	بسط جزئیات	۱,۲۶	۰,۰۸۸

فرضیه ۱: این فرضیه به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر اخلاقیت سیال می پردازد. با توجه به نتایج به دست آمده، ضریب مسیر این فرضیه مثبت و آماره t آن بزرگتر از مقدار بحرانی است ($3/784 < 1/96$). لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می گردد و در مجموع می توان گفت مدیریت دانش بر اخلاقیت سیال تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۲: این فرضیه به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر انعطاف می پردازد. با توجه به نتایج به دست آمده، ضریب مسیر این فرضیه مثبت و آماره t آن بزرگتر از مقدار بحرانی است ($2/569 < 1/96$). لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می گردد و در مجموع می توان گفت مدیریت دانش بر انعطاف تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۳: این فرضیه به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر ابتکار سازمان می پردازد. با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۴-۱۶، ضریب مسیر این فرضیه مثبت و آماره t آن بزرگتر از مقدار بحرانی است ($2/336 < 1/96$). لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می گردد و در مجموع می توان گفت مدیریت دانش بر ابتکار تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۴: این فرضیه به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر قابلیت بسط دادن می پردازد. با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۴-۱۶، ضریب مسیر این فرضیه مثبت و آماره t آن بزرگتر از مقدار بحرانی است ($4/113 < 1/96$). لذا فرض صفر رد شده و در نتیجه ادعای مطرح شده تایید می گردد و در مجموع می توان گفت تنظیم استراتژی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت و معنادار دارد.

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق داده های جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و نتایج حاصل از آن به تفصیل بررسی شد. برای این منظور ابتدا با استفاده از تحلیل های توصیفی داده های بخش اول پرسشنامه، اطلاعاتی در خصوص ویژگی های عمومی جامعه آماری ارائه شد. در ادامه به تجزیه و تحلیل داده های بخش دوم پرداخته شد. این بخش به سنجش متغیرهای تحقیق اختصاص داشته و در سه سطح تک متغیره، دو متغیره و چند متغیره مورد بررسی قرار گرفت. در تحلیل های تک متغیره شاخص های توصیفی هر متغیر از قبیل چولگی، کشیدگی، میانگین و انحراف معیار مورد بررسی قرار گرفته و برای آزمون وضعیت ادراکی جامعه آماری از متغیرهای تحقیق، آزمون t تک نمونه به عمل آمد. تجزیه و تحلیل سطح دو متغیره نیز به بررسی همبستگی بین متغیرها اختصاص داشت. برای این منظور از ضریب همبستگی اسپیرمن برای تحلیل همبستگی دوجه دوی متغیرها استفاده شد.

پیش از انجام تحلیل های چند متغیره، برای اطمینان از کافی بودن حجم نمونه جهت تحلیل عاملی شاخص کایزر مایرز محاسبه و آزمون بارتلت انجام شد. نتایج حاکی از کفایت نمونه جهت تحلیل عاملی داشت. سپس با استفاده از رویکرد مبتنی بر واریانس (حداقل مربعات جزئی) به تجزیه و تحلیل چند متغیره پرداخته شد. برای این منظور ابتدا مدل اندازه گیری، سپس مدل ساختاری و در نهایت مدل ارزشی مورد بررسی قرار گرفت. ارزیابی مدل اندازه گیری که به مثابه تحلیل عاملی تأییدی

است در دو بخش کلی روایی و پایایی انجام شد. نتایج حاصل از این تحلیل حاکی روایی و پایایی مناسب مدل اندازه‌گیری داشت. ارزیابی مدل ساختاری نیز که به مثابه تحلیل مسیر می باشد، طی دو بخش برازش مدل و تحلیل مسیر انجام پذیرفت. برازش مدل ساختاری با استفاده از دو معیار ضریب تعیین و اندازه اثر مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان دهنده برازش نسبتاً خوب مدل ساختاری داشت. سپس به تحلیل مسیر پرداخته شد. ابتدا مسیر های مستقیم (فرضیه های تحقیق) بررسی شد. در این بررسی تمام فرضیه های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

منابع

1. ناهید ح.. سنجش کارآیی بیمارستانهای عمومی سازمان تأمین اجتماعی کشور با روش تجزیه و تحلیل فراگیر اطلاعات. DEA. فصلنامه مدیریت سلامت. ۱۳۷۹؛ ۳ (۷): ۶-۱۹. ۱۳۹۷.
2. Abbas J, Sağsan M. Impact of knowledge management practices on green innovation and corporate sustainable development: A structural analysis. *Journal of Cleaner Production*. 2019;229:611-20.
3. Hossein A. Evaluation the Effectiveness of Selected Banks in Iran and its Relationship with Banking Internal and Macroeconomic Variables. *Quarterly Journal of Applied Economics Studies in Iran*. 2018;7(26):89-114.
4. علی ش. بررسی تأثیر فرهنگ مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش با تعدیل گری نقش گرایش به اعتماد. پژوهش های مدیریت عمومی. ۱۳۹۸؛ ۸ (۲۷): ۹۹-۱۱۸.
5. Durst S, Hinteregger C, Zieba M. The linkage between knowledge risk management and organizational performance. *Journal of Business Research*. 2019;105:1-10.
6. ظهرا بی م، صاحبی ه، شفیعی زاده م. ارائه ی کاربردهای اینترنت اشیا در پاسخگویی به نیازهای اطلاعاتی صنعت لجستیک با استفاده از روش تحلیل محتوا. اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری. 1399; undefined :
7. Singh SK, Gupta S, Busso D, Kamboj S. Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*. 2019.
8. Schniederjans DG, Curado C, Khalajhedayati M. Supply chain digitisation trends: An integration of knowledge management. *International Journal of Production Economics*. 2020;220:107439.
9. Mohamadi F, Khamseh E, Ahadzadeh M. Evaluate the performance of bank branches using the control approach in analyzing the data cover weight. *Financial Engineering and Portfolio Management*. 2019;10(40):1-28.
10. Kang L. Street architecture landscape design based on Wireless Internet of Things and GIS system. *Microprocessors and Microsystems*. 2021;80:103362.

11. Malik PK, Sharma R, Singh R, Gehlot A, Satapathy SC, Alnumay WS, et al. Industrial Internet of Things and its Applications in Industry 4.0: State of The Art. *Computer Communications*. 2021;166:125-39.
12. Di Vaio A, Palladino R, Pezzi A, Kalisz DE. The role of digital innovation in knowledge management systems: A systematic literature review. *Journal of Business Research*. 2021;123:220-31.
13. Aquilante T, Vendrell-Herrero F. Bundling and exporting: Evidence from German SMEs. *Journal of Business Research*. 2021;132:32-44.
14. Ito T, Nakamura R, Morita M. Wholesalers, indirect exports, geography, and economies of scope: Evidence from firm transaction data in Japan. *Japan and the World Economy*. 2021;58:101055.
15. Nitschke P, Williams SP. Conceptualizing the Internet of Things Data Supply. *Procedia Computer Science*. 2021;181:642-9.

Modeling the relationship between knowledge management and creativity

(Case study: Tehran Municipality staff)

Javad Ranjbar Hajiabadi * 1

Date of Receipt: 2021/10/22 Date of Issue: 2021/11/25

Abstract

Knowledge and information play a very important role in the lives of many people in society. Today is the age of knowledge-based organizations. Knowledge management In order to achieve new knowledge resources, new theories such as community-oriented knowledge management, which aims to achieve vast resources of customer knowledge, in this study examined the impact of knowledge management on creativity. The statistical population of this study was the employees of Tehran Municipality. Using Cochran's method, the sample size was 298 people. Sampling was random. Descriptive statistics such as mean, frequency and frequency percentage in different categories will be used to measure demographic variables of sample size. The results confirmed the hypothesis of a positive and significant effect of IoT knowledge management on creativity.

Keyword

Knowledge management, creativity, flexibility, fluid creativity

1. Budget and credits expert of Tehran Municipality. (ranjbar@yahoo.com)