

# بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در

## کارکنان شهرداری شیراز

بهزادعلی ثابت

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد

مرودشت، گروه علوم انسانی، قائم مقام شهردار و مدیر کل

حراست شهرداری شیراز

سیده ناهید حسینی نژاد\* کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه تهران، گروه علوم

تربیتی

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شهر شیراز است. بدین منظور ۶۰ نفر از کارکنان شهرداری شیراز با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار استفاده شده در این پژوهش، پرسش‌نامه‌های خلاقیت سازمانی جزئی و کامکاری (JCQ) و مدیریت دانش لاوسون (KMAI) بود. برای تعیین و تحلیل رابطه بین متغیرها، از روش‌های هم‌بستگی استفاده کردیم. نتایج پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شیراز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در مجموع، نتایج حاکی از آن است که افزایش مدیریت دانش با بهبود خلاقیت سازمانی کارکنان پیوند دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، خلاقیت سازمانی، کارکنان شهرداری شیراز

### ۱- مقدمه

\* نویسنده مسئول: nhoseininezhad70@gmail.com

## بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شیراز

در همه شرکت‌ها و سازمان‌ها، خلاقیت در محیط کار امری بسیار مهم و حیاتی است؛ چراکه طبق تحقیقات انجام شده خلاقیت مبنای شایستگی‌های سازمان را شکل می‌دهد و موجب حل تعارض و کاهش خشونت، رضایت، سلامت عملکرد روانی، سلامت اجتماعی، حل مسائل پیچیده، موفقیت، بهبود مستمر محصولات و خدمات و بهینه سازی و ارتقای آن، انعطاف‌پذیری و گسترش فرصت‌ها می‌شود (کاهایا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). بر این اساس، آمایل<sup>۲</sup> اشاره می‌کند که نیروی انسانی در هر سازمان بسته به نوع خدمات، در افزایش بهره‌وری نقش اصلی دارد و در بیشتر کشورهای پیشرفته، کارکنان خلاق به‌عنوان بزرگ‌ترین سرمایه به‌شمار می‌روند (اصفهانی، ۱۳۹۰)؛ چراکه خلاقیت، متمایزکننده یک سازمان از دیگر سازمان‌هاست (صمدی، ۱۳۹۱). درحقیقت خلاقیت و توانایی تغییر ساختار سازمانی، می‌تواند واکنشی مناسب به محیط رقابتی کسب‌وکار باشد (بوون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴). خلاقیت عبارت است از تولید ایده‌ها یا مفاهیم جدید یا برقراری ارتباط جدید ایده‌ها یا مفاهیم موجود (جکسون<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). از نظر پندی و شارما<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) خلاقیت سازمانی پاسخی جدید، مفید، مناسب، صحیح، در دسترس، اکتشافی و ابتکاری برای حل مسائل و مشکلات سازمان است. ویلنا (۲۰۰۶) آن را توانایی نگاه جدید و متفاوت به یک موضوع و به‌عبارتی فرایند شکستن و دوباره ساختن دانش خود درباره آن موضوع و به‌دست‌آوردن بینش جدید درباره ماهیت آن می‌داند. تورنس که متأثر از چارچوب نظری گیلفورد است، خلاقیت را مرکب از چهار عامل اصلی عنوان می‌کند که عبارت‌اند از:

- سیالی<sup>۶</sup>: توانایی تولید تعداد بی‌شماری ایده در قالب تصویر با فرض پاسخ به آن و عقیده درباره آن.
- ابتکار<sup>۷</sup>: توانایی تولید ایده‌هایی که با ایده‌های عادی و رایج متفاوت است.
- انعطاف‌پذیری<sup>۸</sup>: توانایی تولید انواع گوناگون ایده‌ها در قالب تصویر و ارائه راه‌حل‌های نو.
- بسط<sup>۹</sup>: توانایی افزودن جزئیات یا تکمیل ایده‌های تصویری (کفایت، ۱۳۷۳).

از نظر شریعتمداری و مهدوی (۱۳۸۷) فرایند ایجاد و نهادینه‌کردن خلاقیت در سازمان شامل سه

1. kahya

2. Amabile

3. Bowen

4. Jackson

5. Pandey & Sharma

6. Fluency

7. Originality

8. Flexibility

9. Elaboration

## بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شیراز

مرحله ۱ است: مرحله اول، ایجاد سیستمی در سازمان که با تغییر نگرش و نوع تفکر کارکنان، آن‌ها را از جمود فکری و محافظه کاری خارج کند و با پرورش قدرت خلاقه افراد، آن‌ها را به کارکنان خلاق و هوشمند تبدیل نماید؛ مرحله دوم، برطرف کردن موانع بروز خلاقیت در سازمان؛ مرحله سوم، ایجاد سیستم‌هایی برای ظهور ایده‌های خلاق و نیز جمع‌آوری، گزینش و استفاده مناسب از آن‌ها در سازمان.

برای تسهیل فرایند نهادینگی خلاقیت در سازمان‌ها استفاده از دانش و آموزش صحیح کارکنان ضروری است. دانش در سازمان‌های امروزی یکی از عوامل کلیدی موفقیت<sup>۱</sup> تلقی می‌شود و از عوامل مهمی است که می‌تواند در خلاقیت سازمانی نقش ایفا کند. به جهت افزایش اهمیت دانش در سازمان‌ها، مقوله مدیریت دانش به عنوان مبحثی مهم در سازمان‌های امروزی مطرح شده است (والتر و لوپز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). نورث<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) تفاوت میان سازمان موفق و ناموفق را ناشی از اختلاف بین دانش قابل انتقال یا صریح و دانش ضمنی می‌داند. عبارات صریح و ضمنی را اولین بار، پولانی<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) معرفی کرد؛ اما عمومیت آن‌ها در مباحث امروز ناشی از کتاب معروف «سازمان دانش‌زا» نوشته نوناکا و تاکوچی، (۱۹۹۵)<sup>۵</sup> است. نوناکا و تاکوچی در این کتاب مدعی شدند که تاکنون مدیران کمی موفق شده‌اند مفهوم مدیریت دانش را بفهمند؛ چرا که معنای دانش و الگوهای خلق و به کارگیری آن را بدفهمیده‌اند. از فردریک تیلور تا هربرت سایمون سازمان را ماشینی برای پردازش اطلاعات دانسته‌اند. یکی از استراتژی‌های به کار رفته، استراتژی صریح‌سازی است که هدف آن جمع کردن دانش، ذخیره کردن آن در بانک داده و فراهم نمودن دانش در دسترس در قالب صریح و تدوین شده است و برای سازمان‌هایی مناسب است که می‌خواهند از دانش موجود استفاده کنند (مالهوترا<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴)؛ استراتژی دوم، شخصی‌سازی است که تمرکز آن بر ذخیره دانش نیست، بلکه تمرکز آن بر استفاده از فناوری اطلاعات برای کمک به افراد جهت برقراری ارتباط بین دانش‌های آنان است. هدف از این استراتژی، انتقال دانش و برقراری ارتباط و تبادل آن میان شبکه‌های دانش همانند تالارهای گفتگو است (هانسن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹). در رویکرد دوم، استراتژی‌های مدیریت دانش را براساس دو بعد گروه‌بندی می‌کنند: ۱. تمرکز مدیریت دانش؛ ۲. منابع مدیریت دانش. در بعد تمرکز مدیریت دانش، استراتژی مدیریت دانش به دو بخش صریح‌گرا و ضمنی‌گرا

۱. Critical Success Factor

۲. Walter & Lopez

۳. North

۴. Polanyi

۵. Nonaka & Takeuchi

۶. Malhotra

۷. Hansen

بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شیراز

تقسیم‌بندی می‌شود. استراتژی صریح‌گرا در تلاش است که کارایی سازمان را با صریح‌سازی و استفاده مجدد از دانش از طریق فناوری اطلاعات افزایش دهد (هانسن، ۱۹۹۹). استراتژی ضمنی‌گرا رویکرد شخصی‌سازی را در جاهایی به کار می‌برد که دانش ضمنی از طریق رابطه فرد به فرد و نیز فرایندهای اجتماعی‌سازی انتقال می‌یابد (زاک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹).

### جدول ۱. مقایسه انواع استراتژی‌های مدیریت اکتساب دانش (گرینر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۷)

هدف	خلاقیت و تولید دانش	کارایی، برون‌سازی و استفاده مجدد از دانش
تمرکز	افراد	فرآیندها
استراتژی	شخصی‌سازی، شبکه‌سازی و گفت‌وگو	صریح‌سازی، جمع‌آوری و ذخیره و انتشار دانش صریح
مشکل	جدید، ساختارمند نبودن و تکرارناپذیری	فعالیت‌های تکراری و فرآیندهای مشابه
نوع دانش	ضمنی	صریح

شبروانی، صفانیا و موسوی (۱۳۹۳) در پژوهشی درباره رابطه مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان، به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش و ابعاد آن با خلاقیت کارکنان هم‌بستگی مثبت و معناداری دارد. پسندا صیل و عاشق‌حسینی‌مهروانی (۱۳۹۳) در پژوهش خود تأثیر فرایندهای مدیریت استعداد بر نوآوری کارکنان را بررسی کردند. نتایج نشان داد که رابطه معنی‌داری بین راهبردهای سه‌گانه مدیریت استعداد و عملکرد و نوآوری کارکنان وجود دارد. برومند و رنجبری (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان *اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد و نوآوری با تأکید بر نقش مدیریت دانش* به این نتیجه رسیدند که اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی به‌طور مثبتی با عملکرد نوآوری مرتبط است و همچنین ظرفیت مدیریت دانش در ابعاد کسب‌وکار، کمک زیادی به عملکرد نوآورانه سازمان می‌کند؛ رضایی دیزگاه و همکاران (۱۳۹۱) هم در پژوهشی با عنوان *تبیین ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و میزان خلاقیت کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران، تهران* به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد و به کارگیری صحیح مدیریت دانش در سازمان می‌تواند باعث بروز خلاقیت کارکنان شود و درنهایت به خلق ارزش منتهی گردد.

<sup>۱</sup>. Zack

<sup>۲</sup>. Greiner

بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شیراز

به طور کلی خلاقیت عامل مهمی در سازمان است و تقویت آن نیازمند اطلاعات و مدیریت صحیح توانمندی‌های کارکنان می‌باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ابعاد مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی است.

## ۲- روش

این پژوهش، کاربردی و از نوع هم‌بستگی است. بدین منظور ۶۰ نفر از کارکنان شهرداری شیراز را با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب کردیم. پس از هماهنگی با کارکنان و کسب رضایت آنان، پرسش‌نامه‌های خلاقیت سازمانی و مدیریت دانش بین آنان تقسیم شد و سپس با نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردید. برای تعیین و تحلیل رابطه بین متغیرها، از روش‌های آماری هم‌بستگی استفاده کردیم.

## ۳- ابزار پژوهش

### ۳-۱- پرسش‌نامه خلاقیت شغلی<sup>۱</sup>

پرسش‌نامه سنجش خلاقیت در محیط‌های سازمانی صنعتی، به وسیله جزنی و کامکاری (۱۳۸۲)، برای محیط‌های صنعتی سازمانی ساختار سازی شده است. روایی سازه آزمون، بر اساس تلفیق چند نظریه صورت گرفته است: تأکید بر احساس درونی، کنترل هیجان، شیوه کنترل شناختی، بهره‌گیری از سیستم‌های فناوری تفکر، شخصیت خلاق، نوآوری و سیالی، تنوع‌طلبی، استقلال رأی و مقاوم بودن در برابر نفوذ دیگران، ناهم‌رنگی با دیگران و انعطاف‌پذیری. پایایی این پرسش‌نامه را کامکاری و مشکانی (۱۳۸۲) با آزمون آلفای کرونباخ (۰/۷۸) به دست آورده‌اند؛ همچنین شهبازی‌جدا (۱۳۹۳) با اجرای آن بر روی ۳۰ نفر از دبیران آموزش و پرورش شهر اردبیل، ضریب اعتبار آن را با تأکید بر روش اسپیرمن براون (۰/۸۲) به دست آورده است. این پرسش‌نامه، ۳۷ گویه دارد و براساس طیف بوگاردوس با سه گزینه موافق، نامطمئن و مخالف از دامنه ۰ تا ۲ نمره‌گذاری شده است. مقیاس نمره‌گذاری این پرسش‌نامه سه گزینه‌ای «موافق، نامطمئن و مخالف» است که نمره‌گذاری آن طبق کلید انجام می‌گیرد. حداقل نمره ۳۷ و حداکثر آن ۷۴ است. نمره‌های ۰ تا ۱۶ معرف خلاقیت بسیار پایین، ۱۷ تا ۲۶ خلاقیت پایین، ۲۷ تا ۴۳ خلاقیت متوسط، ۴۴ تا ۵۶ خلاقیت زیاد و ۵۷ به بالا نشان‌دهنده خلاقیت بسیار زیاد است.

۱. Jazanis Job Creation Questionnaire

بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شیراز

### ۳-۲- پرسشنامه مدیریت دانش<sup>۱</sup>

پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون<sup>۲</sup> (KMAI) که لاوسون (۲۰۰۳) آن را ساخت، ۲۴ ماده دارد. این پرسشنامه دارای شش مؤلفه است که عبارت‌اند از: دانش‌آفرینی، جذب، ذخیره، سازمان‌دهی، به‌کارگیری و انتشار دانش. نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف لیکرت از «کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم» قرار دارد.

پایایی این پرسشنامه را لاوسون به روش آلفای کرونباخ بررسی کرد و آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۰ به دست آمد. آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس دانش‌آفرینی ۰/۸۴، برای زیرمقیاس جذب دانش ۰/۸۸، برای زیرمقیاس ذخیره دانش ۰/۸۷، برای زیرمقیاس سازمان‌دهی دانش ۰/۸۶، برای زیرمقیاس به‌کارگیری دانش ۰/۸۰ و برای زیرمقیاس انتشار دانش ۰/۸۹ به دست آمد؛ همچنین روایی پرسشنامه با استفاده از روایی هم‌زمان و سنجش هم‌بستگی با سایر ابزارها مناسب گزارش شد. روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران نیز بررسی شده است. پورسلطانی زرنندی و ایرجی نقندر (۱۳۹۲) روایی این پرسشنامه را با استفاده از نظرات اصلاحی اساتید مدیریت و برنامه‌ریزی رشته تربیت‌بدنی بررسی و تأیید کردند. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۰، برای زیرمقیاس ذخیره دانش‌آفرینی ۰/۸۵، برای زیرمقیاس جذب دانش ۰/۷۲، برای زیرمقیاس ذخیره دانش ۰/۸۲، برای زیرمقیاس سازمان‌دهی دانش ۰/۷۶، برای زیرمقیاس به‌کارگیری دانش ۰/۷۸ و برای زیرمقیاس انتشار دانش ۰/۸۶ به دست آمد.

### ۴- یافته‌ها

جدول ۲: آمارهای توصیفی ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ماکسیمم	مینیمم
دانش‌آفرینی	۹/۲۳	۱/۲۲	۱۹	۶
جذب دانش	۹/۸۵	۰/۸۵	۱۸	۵
سازماندهی دانش	۸/۳۵	۰/۷۳	۱۸	۷
ذخیره دانش	۱۲/۱	۲/۳۳	۱۹	۶
انتشار دانش	۱۱/۸۵	۱/۷۰	۱۷	۸

۱. Knowledge Management Assessment Instrument (KMAI)

۲. Lawson

بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شیراز

به کارگیری دانش	۱۰/۱۳	۱/۳۵	۱۵	۵
-----------------	-------	------	----	---

همان طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌کنید، میانگین و انحراف معیار دانش افزایشی به ترتیب برابر با ۹/۲۳ و ۱/۲۲، میانگین و انحراف معیار جذب دانش به ترتیب برابر با ۹/۸۵ و ۰/۸۵، میانگین و انحراف سازمان‌دهی دانش به ترتیب برابر با ۸/۳۵ و ۰/۷۳، میانگین و انحراف معیار ذخیره دانش به ترتیب برابر با ۱۲/۱ و ۲/۳۳، میانگین و انحراف معیار انتشار دانش برابر با ۱۱/۸۵ و ۱/۷۰، میانگین و انحراف معیار به کارگیری دانش ۱۰/۱۳ و ۱/۳۵ می‌باشد.

### ۵- سؤال پژوهش

آیا بین ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی رابطه وجود دارد؟

#### جدول ۳: ضرایب هم‌بستگی بین ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی

متغیر	مسئله‌یابی	ایده‌یابی	اجرای ایده	ارزیابی ایده
دانش آفرینی	۰/۶۳**	۰/۶۵**	۰/۴۵**	۰/۵۵**
جذب دانش	۰/۵۵**	۰/۵۸**	۰/۳۹*	۰/۳۸*
سازمان‌دهی دانش	۰/۵۵**	۰/۶۳**	۰/۴۵**	۰/۴۸**
ذخیره دانش	۰/۲۸*	۰/۳۳*	۰/۳۸*	۰/۳۰*
انتشار دانش	۰/۴۸**	۰/۶۸**	۰/۵۵**	۰/۴۵**
به کارگیری دانش	۰/۶۳**	۰/۷۰**	۰/۴۵**	۰/۵۵**

\* $P < 0.01$ , \*\* $P < 0.05$

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بین ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی هم‌بستگی مثبت معناداری وجود دارد.

### ۶- نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی انجام شد؛ نتایج حاکی از این است که بین ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی هم‌بستگی مثبت معناداری وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج یافته‌های شیروانی، صفایا و موسوی (۱۳۹۳)، پسنداصیل و

## بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شیراز

عاشق حسینی مهرآوانی (۱۳۹۳)، برومند و رنجبری (۱۳۹۲)، مهین پور، زهرا و مهدی مهرآذر (۱۳۹۲) و رضایی دیزگاه و همکاران (۱۳۹۱) همسو است. هالشگر، اندرسون و سالگادو<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی مرتبط با سطح پیش‌بینی‌کننده‌های نوآوری در محل کار دریافتند که متغیرهای فرایندهای کار گروهی بر حمایت از نوآوری، بصیرت، جهت‌یابی‌های شغلی و روابط بیرونی که نشان‌دهنده قوی‌ترین روابط در خلاقیت هستند، تأثیری گذارد. رضایی راد و اباذری (۱۳۸۹) در پژوهش خود به نام *رابطه دانش فناوری اطلاعات و خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش* به این نتیجه رسیدند که بین فناوری اطلاعات و ارتباطات با خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت وجود دارد. سابرامانیام و یاندیت (۲۰۰۵) در پژوهشی نشان دادند که نوآوری‌ها در سازمان وابسته به میزان اطلاعات سازمانی می‌باشد. در تبیین یافته حاضر می‌توان به نقش مدیریت دانش در پویایی سازمان‌های امروزی اشاره کرد. مدیریت دانش با ارائه مدل‌های جدید، فضای خلاقیت و ایده‌های جدید را در سازمان ایجاد می‌کند و دغدغه‌هایی در کارکنان ایجاد می‌کند و آن‌ها سعی می‌کنند به موقعیت‌ها پاسخی بهینه دهند. خلاقیت عبارت است از تولید ایده‌ها یا مفاهیم جدید یا برقراری ارتباط جدید بین ایده‌ها یا مفاهیم موجود (جکسون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). متناسب با تعریف پیش‌گفته، لازمه بعد خلاقیت، گستردگی و تنوع اطلاعات موجود در افراد است و مدیریت دانش می‌تواند به ابزاری برای خلاقیت در سازمان بدل شود؛ به این منظور جهت به‌کارگیری اصول مدیریت دانش در افزایش خلاقیت سازمانی کارکنان با به‌کارگیری روش‌های آموزشی، حمایتی و انگیزشی، می‌توان در تغییر رفتار و فرهنگ سازمانی افراد تأثیرات بسزایی گذاشت. با توجه به تأثیر حجم اطلاعات در ایجاد ایده‌های نو و تنوع موضوعات شهرداری شیراز برای تحریک کنجکاوی کارکنان و متناسب با ماهیت این دو مفهوم، وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی منطقی به نظر می‌رسد.

بدین ترتیب، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، بین ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد که شناخت ما را از کارکرد مدیریت دانش در سازمان‌ها گسترش می‌دهد. درعین حال این تذکر لازم است که اگرچه این پژوهش به شناخت جامع‌تری از مؤلفه مدیریت دانش و ارتباط آن با خلاقیت سازمانی دست یافته است، اما عوامل دیگری نیز وجود دارد که بین این دو متغیر نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند و پیشنهاد می‌کنیم در پژوهش‌های آینده بررسی شود؛ همچنین پیشنهاد می‌کنیم عوامل شخصیتی، سازمانی و بین‌فردی در میزان مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی بررسی و بعد مدیریت دانش در سازمان‌ها تقویت گردد تا به پویایی سازمان و بهبود خلاقیت کارکنان منجر شود. بالطبع

۱. Hulsheger, Anderson & Salgado

۲. Jackson



بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شیراز

مسئله‌یابی و ایده‌یابی در شهرداری به استفاده از دانش افراد در سازمان منجر می‌گردد و اجرای ایده‌های کارکنان، انگیزه شغلی آنان را افزایش می‌دهد.

### کتابنامه

- اصفهانی، نوشین (۱۳۹۰). ارتباط بین مدیریت زمان با خلاقیت کارکنان ادارات تربیت‌بدنی. *پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت ورزش*، ۷، ۷۷-۸۸.
- صمدی، سعید (۱۳۹۱). نقش مدیریت خلاقیت و نوآوری و دیده‌بانی فناوری در شرایط کسب‌وکار ناپایدار و بقای بلندمدت سازمان‌ها. *فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد*، ۸ (۳۱)، ۴۲-۳۵.
- کفایت، محمد (۱۳۷۳). *بررسی ارتباط شیوه‌ها و نگرش‌های فرزندپروری، خلاقیت و رابطه متغیر اخیر با هوش، پیشرفت تحصیلی و رفتارهای پیشرفت‌گرای دانش‌آموزان سال اول دبیرستان‌های اهواز*. سازمان آموزش و پرورش استان فارس: طرح مصوب شورای تحقیقات.
- مهرآذر، زهرا؛ مهین‌پور، بابک و مهرآذر، مهدی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و کارآفرینی. *همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش‌محور)*، بابلسر، دانشگاه مازندران.
- موسوی، سیدجعفر؛ صفانیا، علی محمد و شیروانی، سمیه (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مدیریت دانش و توانمندسازی روان‌شناختی بر خلاقیت کارکنان، *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ۴ (۷)، ۸۱-۹۵.
- برومند، مجتبی و رنجبری، مریم (۱۳۸۸). اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد و نوآوری با تأکید بر نقش مدیریت دانش. *توسعه انسانی پلیس*، ۶ (۲۴)، ۵۴-۴۱.
- پسنداصیل، محمدنوع و عاشق‌حسینی مهرروانی، مجید (۱۳۹۳). تأثیر فرایندهای مدیریت استعداد بر کیفیت خدمات و نوآوری کارکنان. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۳ (۷۵)، ۳۸-۱۹.
- پور سلطانی زرنندی، حسین و ایرجی نقندر، رامین (۱۳۹۲). ارتباط بین مدیریت دانش با خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی دانشگاه فردوسی مشهد. *تشریح مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۱ (۱)، ۶۱-۷۱.
- جزنی و کامکاری، کامبیز (۱۳۸۲). بررسی عوامل مؤثر در خلاقیت شغلی کارکنان وزارتخانه‌های دولتی. *طرح پژوهشی، با نظارت معاونت پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی*.
- رضایی راد، مجتبی و اباذری، عاطفه (۱۳۸۹). رابطه دانش فناوری اطلاعات و خلاقیت کارکنان

بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شیراز

آموزش و پرورش. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری، دانشگاه شیراز.

رضایی دیزگاه، ثابت؛ سمیه، مراد؛ گودرزوند چگینی، مهرداد و صالحی کردآبادی، سجاد (۱۳۹۱). تبیین ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و میزان خلاقیت کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تهران. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۵(۱۷)، ۸۷-۱۰۹.

شریعتمداری، مهدی و مهدی، سمیه (۱۳۸۷). خلاقیت حلقه نهفته در بستر سازمان‌های نوین. اولین

کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران.

شهبازی جدا، یحیی (۱۳۹۳). رابطه خودرهبی و توانمندسازی روان‌شناختی با خلاقیت شغلی دبیران.

پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره گرایش شغلی، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم

تربیتی روانشناسی.

Ambile, T. M. (1998). *How to Kill Creativity*. Harvard Business Review, 76 (5), 77-87.

Greiner, M. E., Böhmman, T., & Krcmar, H. (2007). A strategy for knowledge management. *Journal of knowledge management*, 11(6), 3-15.

Hansen, M. T., Nohria, N., & Tierney, T. (1999). What's your strategy for managing knowledge?. *The knowledge management yearbook 2000-2001*, 55-69.

Hülshager, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied psychology*, 94(5), 1128-1145.

Jackson, L. A., Witt, E. A., Games, A. I., Fitzgerald, H. E., von Eye, A., & Zhao, Y. (2012). Information technology use and creativity: Findings from the Children and Technology Project. *Computers in human behavior*, 28(2), 370-376.

Kahya, E. (2009). The effects of job performance on effectiveness. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(1), 96-104.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.

North, D. C. (1991). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge university press.

Pandey, S. & Sharma, R. R. K. (2009). Organizational Factors for Exploration and Exploitation, *Journal of technology management & innovation*, 4(1), 48-58.

بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شیراز

Walter, Z., & Lopez, M. S. (2008). Physician acceptance of information technologies: Role of perceived threat to professional autonomy. *Decision Support Systems*, 46(1), 206-215.

بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت سازمانی در کارکنان شهرداری شیراز