

# مدل سازی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش، خلاقیت و یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان

## دوره ابتدایی شهرستان ممسنی

### مرضیه شیرمردی<sup>۱</sup>

۱. کارشناس ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره پنجم، شماره هجدهم، تابستان ۱۴۰۲، صفحات ۱۶۱-۱۷۱

#### چکیده

هدف از این مطالعه، مدل‌سازی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش، خلاقیت و یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ممسنی می‌باشد. این مطالعه بر حسب هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش همبستگی-پیمایشی و ازلحاظ زمانی مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ممسنی، که تعداد آن‌ها بالغ بر ۷۵۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان حدود ۲۵۶ نفر محاسبه گردید. پرسشنامه‌ها به صورت روش تصادفی طبقه‌ای بین اعضای نمونه آماری توزیع گردیده است. برای تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های همبستگی پیرسون و روش تحلیل مسیر با استفاده از معادلات ساختاری و بسته‌های نرم‌افزاری آماری SPSS و AMOOS استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت معلمان با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که خلاقیت بر رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، نقش واسطه‌ای ایفا نموده است.

**واژه‌های کلیدی:** یادگیری سازمانی، خلاقیت، مدیریت دانش.

## مقدمه

آموزش و پرورش سنگ بنای آینده هر جامعه و ثروت اصلی آن جامعه، نیروی انسانی اش است که از طریق آموزش و پرورش و معلمان از قوه به فعل درمی آید. پرداختن به آموزش و پرورش و اهمیت دادن به معلم یک اصل است، آینده هر کشور در دستان آموزش و پرورش و معلمان کشور است. پس بدون شک آموزش و پرورش موفق است که معلمانی بدون دغدغه و صاحب انگیزه و کارا داشته باشد. پس توجه به مسائل و مشکلات آموزش و پرورش مسئله‌ای بسیار مهم است (حسینیان و همکاران، ۱۳۹۷). یکی از مسائل بااهمیت در آموزش و پرورش بحث یادگیری سازمانی می باشد.

تنها منبع قدرت و ماندگاری سازمان‌ها، یادگیری بهتر و سریع‌تر نسبت به رقباست. چراکه یادگیری، عامل اصلی، کلیدی و موردنیاز سازمانی است که می‌خواهد در دنیای نوین اقتصادی و محیط رقابتی پابرجا بماند. یادگیری سازمانی مقوله‌ای است که هم در بقای سازمان و هم در کسب موفقیت آن در صحنه رقابت نقش دارد؛ یادگیری به‌عنوان قابلیت برای کسب مزیت رقابتی قلمداد می‌شود (شکرالهی و همکاران، ۱۳۹۳). به باور سونگ<sup>۱</sup>، رئیس انجمن آموزش و توسعه آمریکا (۲۰۰۲)، امروزه یادگیری جاده‌ی حیاتی شناخت و انطباق با سرعت فزاینده‌ی تغییر است (شریفی و اسلامی، ۱۳۸۸). افراد و سازمان‌ها بدون یادگیری از تجربیات خود و دیگران توان مواجهه اثربخش با چنین شرایطی را نخواهند داشت. یادگیری سازمانی، فرآیندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرآیند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی و بهبود کارایی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (شعرا و کاظمی رودبالی، ۱۳۹۲). عوامل زیادی بر یادگیری سازمانی در ارتباط می‌باشند، که در این مطالعه به بررسی میزان ارتباط آن با ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت پرداخته می‌شود.

مدیریت دانش عبارت است از تلاش برای کشف دارایی پنهان در ذهن افراد و تبدیل این دارایی پنهان به دارایی سازمانی به‌گونه‌ای که مجموعه وسیعی از افرادی که در تصمیم‌گیری‌های سازمان دخالت دارند به این ثروت دسترسی داشته و بتوانند از آن استفاده کنند (حاجی کریمی و کریم نژاد، ۱۳۹۴). مدیریت دانش، به تسهیل جریان دانش در سازمان کمک نموده و می‌تواند منجر به یکپارچه‌سازی سریع‌تر و مؤثرتر دانش مرتبط با مشتری شود (رتنا و تی انجی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). همزمان با ظهور دهه نود، مدیریت دانش یک نظم به‌خوبی تأسیس شده‌ای در زمینه علمی و دنیای کسب‌وکار است. بر اساس اصول مدیریت دانش، سازمان‌ها در سراسر جهان محرک‌های مدیریت دانش را برای بهبود کارایی فرآیندهای کسب‌وکار، افزایش بهره‌وری و کیفیت خدماتشان توسعه داده و پیاده‌سازی نموده و راه‌حل‌ها و محصولات جدیدی را برای مشتریان‌شان پیدا کرده‌اند (دونت و سانچز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). نقش سیستم مدیریت دانش در محیط کسب‌وکار بسیار مهم است اما این اهمیت زمانی بیشتر جلوه‌گر می‌شود که در زمینه مشتری مداری صورت گیرد. فرآیندهای مدیریت دانش به سازمان‌ها کمک می‌کند که به‌طور نظام‌مند اطلاعات را از مشتریان به دست آورده، انتشار دهند و استفاده کنند، تا

<sup>1</sup>- Song<sup>2</sup>- Retna & Tee NG<sup>3</sup>- Donate & Sánchez

ترجیحات و نیازهای مشتریان را درک و به آنها بهتر خدمت‌رسانی نمایند (گاریدو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی بسیار مهم است. مدارس در نقش سازمان‌های دانش‌محور، عمدتاً فعالیت‌های اصلی خود را معطوف به یادگیری، خلق و نشر دانش می‌کنند (گل محمدنژاد و بهرامی، ۱۳۹۰). بنابراین، مؤسسات آموزشی مسئولیت بیشتری دارند و باید اقداماتی را جهت تحول و توسعه انجام دهند. مدارس که در آنها دانش قبلی وجود دارد، باید راهبردهای مدیریت دانش خود را برای نیل به آموزش مفیدتر گسترش دهند و به‌منظور تأمین ملزومات آموزشی، راهبردهای مدیریت دانش را به نحو مؤثری اجرا کنند (ازمن و موراتوگلو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

پیتر سنگه (۱۹۹۹) تأکید کرده است که سازمان‌ها از طریق افراد یاد می‌گیرند. البته یادگیری افراد، یادگیری سازمانی را تضمین نمی‌کند اما بدون آن یادگیری سازمانی حاصل نمی‌شود. خلاقیت، ترکیبی است از قدرت ابتکار، انعطاف‌پذیری و حساسیت در برابر نظریاتی که یادگیرنده را قادر می‌سازد خارج از نتایج تفکر نامعقول، به نتایج متفاوت و مولد بیندیشد که حاصل آن، رضایت شخصی و احتمالاً خوشنودی دیگران خواهد بود (حسینی، ۱۳۹۰).

هلدر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، در مطالعه‌ای اقدام به بررسی پیوند مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و حافظه سازمانی نموده‌اند. یادگیری سازمانی به‌عنوان یک فرآیند پویا بر اساس دانش دیده می‌شود و توانایی یک سازمان در استفاده از دانش به‌شدت به منابع انسانی آن وابسته است، که به‌طور مؤثری در ایجاد، اشتراک و استفاده از آن دانش به کار می‌روند. مدیریت دانش به‌عنوان مدیریت فرآیندهای ایجاد، ذخیره‌سازی، دسترسی و انتشار منابع فکری یک سازمان تلقی می‌شود. نوپارات و توشیائو<sup>۴</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی رابطه فرآیند دانش و توسعه یادگیری سازمانی در تایلند پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین فرآیند دانش و توسعه یادگیری سازمانی برقرار بوده و فرآیندهای مدیریت دانش پیش‌بینی کننده مناسبی برای یادگیری سازمانی می‌باشند. لیاو و وو<sup>۵</sup> (۲۰۱۰)، در مطالعه‌ای اقدام به بررسی رابطه بین مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی نمودند. نتایج نشان داد که مدیریت دانش و یادگیری سازمانی تأثیر معناداری بر نوآوری سازمانی داشته و همچنین؛ یادگیری سازمانی بر رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی نقش واسطه‌ای دارد.

کرمانی و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه‌ای به بررسی نقش خلاقیت در یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی معلمان پرداختند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که خلاقیت بر یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی تأثیر دارد؛ بدین معنی که خلاقیت ۷۷ درصد از بار عاملی مربوط به یادگیری سازمانی و ۷۳ درصد از بار عاملی مربوط به اضطراب اجتماعی را گزارش می‌کند. خلاقیت عنصری مهم در تبیین اضطراب اجتماعی و یادگیری سازمانی معلمان تلقی می‌شود و می‌توان از خلاقیت به‌عنوان عامل پیش‌بینی کننده یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی معلمان نام برد. اسماعیلی و اسماعیلی (۱۳۹۸)، در پژوهشی اقدام به بررسی رابطه یادگیری سازمانی

<sup>1</sup>- Garrido

<sup>2</sup>- Ozmen & Muratoglu

<sup>3</sup>- Helder

<sup>4</sup>- Nopparat & Toshioa

<sup>5</sup>- Liao & Wu

با خلاقیت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان اداری دانشگاه شهید بهشتی نمودند. نتایج بررسی رابطه همبستگی بین یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی گویای این بود که بین یادگیری سازمانی و خلاقیت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. محمدی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی اقدام به بررسی تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر توسعه خلاقیت کارکنان نمودند. نتایج فرضیه‌ها نشان داد که بین ابعاد مدیریت دانش با خلاقیت کارکنان تأثیر معناداری وجود دارد. یافته‌ها نشان داد که تسهیم دانش بیشترین تأثیر را با خلاقیت کارکنان دارد.

بررسی مطالعات نشان می‌دهد که مدیریت دانش و خلاقیت با یادگیری سازمانی رابطه معناداری داشته‌اند و همچنین بین مدیریت دانش و خلاقیت نیز رابطه معناداری برقرار می‌باشد. در هیچ مطالعه‌ای به بررسی اینکه آیا با میانجیگری خلاقیت، مدیریت دانش می‌تواند با یادگیری سازمانی ارتباط برقرار نماید یا خیر، پرداخته نشده است و در این مطالعه به این امر پرداخته خواهد شد. یادگیری سازمانی فرایند پویای خلق، کسب و انسجام دانش است که هدف آن توسعه منابع و توانایی‌هایی است که به بهبود اثربخشی سازمانی کمک می‌کند. با توجه به تغییرات زیاد سیستم آموزشی، توجه به بحث یادگیری سازمانی از سوی معلمان یکی از مهم‌ترین خلأهای نظام آموزش و پرورش می‌باشد. در راستای فهم پیچیدگی تغییرات آموزشی، یادگیری معلم در محیط مدرسه یکی از عناصر کلیدی بهبود مدرسه تلقی می‌شود. یکی از عوامل فزاینده در اثربخشی و کارآمدی سازمان‌های آموزشی و به‌خصوص مدارس آن است که مدیران و معلمان آن‌ها علاوه برداشتن تعاملات دوسویه با تأکید بر اصول و ارزش‌های انسانی- اخلاقی، بر یادگیری‌های مستمر جهت ارتقاء مهارت‌ها و شایستگی‌ها تمرکز دارند. معلمان به‌عنوان مهم‌ترین دارایی آموزش و پرورش، نقش کلیدی در رسیدن سازمان به موفقیت دارند و بهبود یادگیری معلمان می‌تواند بهبود وضعیت علمی دانش آموزان و در نتیجه رسیدن به توسعه علمی کشور را تسریع نماید. عوامل متعددی بر شکل‌گیری یادگیری سازمانی و تسهیل روند آن در سازمان‌ها مؤثرند که در این مطالعه به بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش، خلاقیت و یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ممسنی پرداخته می‌شود و مسئله اصلی پژوهش به شکل ذیل مطرح می‌شود:

آیا خلاقیت بر رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ممسنی، نقش واسطه‌ای دارد؟

### روش پژوهش

این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی است. همچنین از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع پیمایشی و ازلحاظ زمانی مقطعی است. جامعه آماری در مطالعه حاضر، کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ممسنی می‌باشد. بنا بر اطلاعات موجود تعداد کل جامعه آماری در این پژوهش ۷۵۰ نفر می‌باشند. در پژوهش حاضر، از جدول مورگان برای تعیین حجم نمونه استفاده می‌شود. روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی طبقه‌ای می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان برابر ۲۵۶ نفر تعیین گردیده است. برای کسب داده‌های اولیه برای تجزیه و تحلیل، از پرسش‌نامه استفاده گردید. برای سنجش یادگیری سازمانی از پرسشنامه نیغه (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه حاوی ۳۱ سؤال و ابعاد یادگیری سازمانی را که عبارت‌اند از چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان

را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده است. در این مطالعه بر اساس دیدگاه لاوسن<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، مدیریت دانش شش بعد دارد: خلق دانش (دانش‌آفرینی)، جذب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به‌کارگیری دانش. برای هر بعد ۴ پرسش مطرح شده است و در مجموع یک پرسشنامه با ۲۴ پرسش و که بر اساس طیف پنج‌تایی لیکرت ساخته شده است. نمره‌گذاری به این صورت می‌باشد که به خیلی کم نمره ۱ و خیلی زیاد نمره ۵ تعلق گرفت. پرسشنامه استاندارد خلاقیت کارکنان (سیمون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱) متشکل از ۱۷ سؤال و دارای ۶ بعد اعتقادات و جوسازمانی، ساختاری برای نوآوری، صلاحیت منابع انسانی، استراتژی برای نوآوری، مکانیزم حمایتی برای نوآوری و کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش می‌باشد. سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) طراحی شده است. نمره‌گذاری این پرسشنامه به این صورت می‌باشد که نمره ۱ به خیلی کم و نمره ۵ به خیلی زیاد تعلق گرفت. در پژوهش حاضر، جهت سنجش روایی صوری پرسشنامه‌ها با مراجعه به چندین نفر از اساتید برجسته مدیریت و تائید پرسشنامه‌های مذکور، روایی صوری پرسشنامه‌ها مورد تائید قرار گرفت. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. میزان آلفای کرونباخ خلاقیت کارکنان برابر ۰/۸۳۷، یادگیری سازمانی برابر ۰/۸۹۲ و مدیریت دانش برابر ۰/۸۷۴ می‌باشد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۷۰ می‌باشد، لذا این ضرایب نشانگر بالا بودن میزان انسجام درونی گویه‌ها است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از آزمون‌هایی استنباطی مانند همبستگی پیرسون (برای بررسی رابطه بین متغیرها) و معادلات ساختاری (مدلسازی و بررسی نقش واسطه‌ای) مورد تحلیل قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزارهای SPSS و AMOOS برای تحلیل فرضیه‌های پژوهش استفاده شد.

#### یافته‌ها

به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده گردید، نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیرها	مقدار آزمون	درجه آزادی	معناداری
مدیریت دانش	۰/۰۷۹	۱۸۱	۰/۱۰۵
خلاقیت کارکنان	۰/۰۹۸	۱۸۱	۰/۰۷۳
یادگیری سازمانی	۰/۰۵۹	۱۸۱	۰/۱۱۷

<sup>۱</sup>- Lawson

<sup>۲</sup>- Simon

جدول ۱، آزمون کولموگروف-اسمیرنف را به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و خلاقیت کارکنان نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، آماره های به دست آمده برای بررسی نرمال بودن در هر سه متغیر از لحاظ آماری غیر معنادار می باشد ( $P > 0/05$ ). از این رو می توان گفت که فرض نرمال بودن متغیرهای مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و خلاقیت کارکنان رعایت شده است.

جدول ۲، ماتریس همبستگی بین متغیرهای مدیریت دانش و یادگیری سازمانی معلمان را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، بین متغیر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون  $0/442$  بوده و در سطح  $0/01$  معنادار می باشد. همچنین میزان رابطه ابعاد خلق دانش، جذب دانش، سازمان دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به کارگیری دانش با یادگیری سازمانی به ترتیب  $0/539$ ،  $0/597$ ،  $0/452$ ،  $0/381$ ،  $0/617$  و  $0/542$  از لحاظ آماری و در سطح کوچک تر از  $0/01$  رابطه معناداری دارند.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی معلمان

متغیرها	یادگیری سازمانی	به کارگیری دانش	انتشار دانش	ذخیره دانش	سازمان دهی دانش	خلق دانش	جذب دانش
یادگیری سازمانی	۱						
به کارگیری دانش	$0/442^{**}$	۱					
انتشار دانش	$0/381^{**}$	$0/617^{**}$	۱				
ذخیره دانش	$0/539^{**}$	$0/597^{**}$	$0/452^{**}$	۱			
سازمان دهی دانش	$0/381^{**}$	$0/617^{**}$	$0/452^{**}$	$0/539^{**}$	۱		
خلق دانش	$0/304^{**}$	$0/392^{**}$	$0/115$	$0/076$	$0/031$	۱	
جذب دانش	$0/301^{**}$	$0/392^{**}$	$0/115$	$0/076$	$0/031$	$0/076$	۱
سازمان دهی دانش	$0/115$	$0/076$	$0/031$	$0/076$	$0/031$	$0/076$	$0/031$
ذخیره دانش	$0/33^{**}$	$0/071$	$0/179$	$0/034$	$0/171$	$0/184$	$0/171$
انتشار دانش	$0/303^{**}$	$0/435^{**}$	$0/356^{**}$	$0/171$	$0/184$	$0/171$	$0/184$
به کارگیری دانش	$0/43^{**}$	$0/462^{**}$	$0/423^{**}$	$0/097$	$0/372^{**}$	$0/357^{**}$	$0/372^{**}$
یادگیری سازمانی	$0/442^{**}$	$0/539^{**}$	$0/597^{**}$	$0/452^{**}$	$0/381^{**}$	$0/617^{**}$	$0/542^{**}$

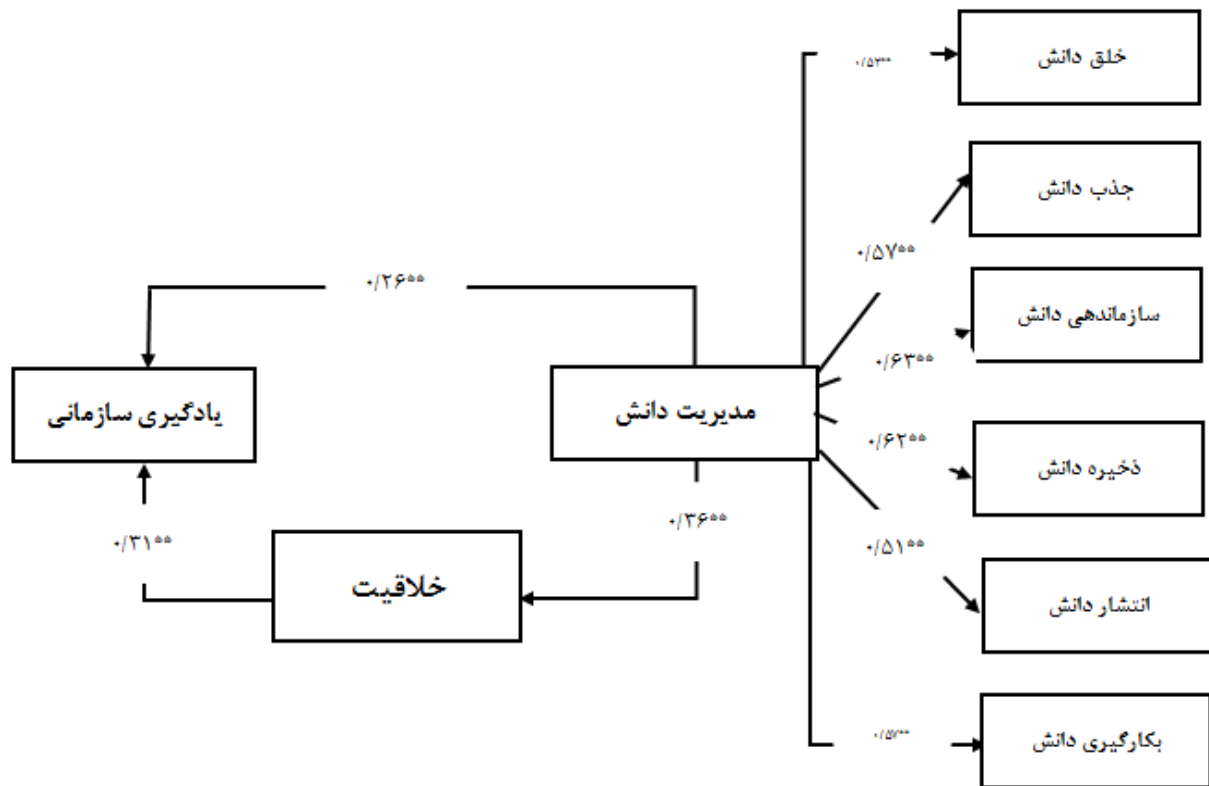
به منظور بررسی رابطه بین خلاقیت معلمان و یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ممسنی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول ۳، ماتریس همبستگی متغیرهای خلاقیت معلمان و یادگیری سازمانی را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، بین متغیر خلاقیت معلمان و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون  $0/539$  بوده و در سطح  $0/01$  معنادار می باشد. همچنین بین ابعاد خلاقیت معلمان و یادگیری سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < 0/05$ )، به طوری که، بین بعد اعتقادات و جوسازمانی با یادگیری سازمانی همبستگی برابر با  $0/399$ ،

ساختاری برای نوآوری با یادگیری سازمانی همبستگی برابر با ۰/۳۲۶، صلاحیت منابع انسانی با یادگیری سازمانی همبستگی برابر با ۰/۳۵۷، استراتژی برای نوآوری با یادگیری سازمانی همبستگی برابر با ۰/۳۴۱، مکانیزم حمایتی برای نوآوری با یادگیری سازمانی همبستگی برابر با ۰/۴۱۷، کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش با یادگیری سازمانی همبستگی برابر با ۰/۳۶۱ به‌دست‌آمده است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین خلاقیت و یادگیری سازمانی معلمان

متغیرها	خلاقیت معلمان	اعتقادات و جوسازمانی	ساختاری برای نوآوری	صلاحیت منابع انسانی	استراتژی برای نوآوری	مکانیزم حمایتی برای نوآوری	کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش	یادگیری سازمانی
۱	۰/۷۰۹**	۱						
ساختاری برای نوآوری	۰/۴۸۴**	۰/۲۳۶	۱					
صلاحیت منابع انسانی	۰/۲۷۱	۰/۳۲۱*	۰/۱۳۸	۱				
استراتژی برای نوآوری	۰/۴۷۲**	۰/۴۹۴**	۰/۳۲۶**	۰/۲۸۹*	۱			
مکانیزم حمایتی برای نوآوری	۰/۸۲۷**	۰/۳۶۷**	۰/۲۴	-۰/۰۰۶	۰/۱۸۱	۱		
کشف، جمع‌آوری و انتشار دانش	۰/۱۸۱**	۰/۴۲**	۰/۲۰۵	-۰/۱۳۶	۰/۱۳۱	۰/۷۸۴**	۱	
یادگیری سازمانی	۰/۵۳۹**	۰/۳۹۹**	۰/۳۲۶*	۰/۳۵۷*	۰/۳۴۱*	۰/۴۱۷**	۰/۳۶۱*	۱

برای بررسی نقش واسطه‌ای خلاقیت در رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج مربوط به این تحلیل در زیر ارائه شده است.



نمودار ۱: مدل نهایی تحقیق

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، شاخص کای اسکوتر بهنجار (CMIN/df) برابر با ۲/۲۵۳ است که مقادیر زیر ۳ مقادیر مناسبی برای برازش مدل می‌باشند و شاخص نیکویی برازش (GFI) معادل ۰/۹۳ می‌باشد. شاخص برازش هنجار شده بنتلر - بونت (NFI) برابر با ۰/۹۸ می‌باشد، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۰ می‌باشد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار ۰/۹ همگی نشان‌دهنده برازش خوب مدل می‌باشد. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۶ بود که نشان‌دهنده این است که مدل به‌خوبی برازش یافته است.

جدول ۴: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای تحقیق

مسیرهای الگو	اثر مستقیم	انحراف معیار	آماره $\chi^2$	سطح معناداری	اثر غیرمستقیم
مدیریت دانش به خلاقیت معلمان	۰/۳۶۴	۰/۱۰۱	۵/۶۵۹	۰/۰۰۱	-
مدیریت دانش به یادگیری سازمانی	۰/۲۶۲	۰/۰۷۱	۴/۹۳۶	۰/۰۰۱	۰/۱۱۳
خلاقیت به یادگیری سازمانی	۰/۳۱۱	۰/۰۴۵	۵/۵۷	۰/۰۰۱	-
CMIN/DF	P	GFI	CFI	NFI	RMSEA
۲/۲۵۳	۰/۰۶	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۸	۰/۰۶

جدول ۴، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی تحقیق را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی تحقیق نشان می‌دهد که ضریب مسیر مدیریت دانش به خلاقیت معلمان برابر ۰/۳۶۴ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در مدیریت دانش، خلاقیت معلمان به میزان ۰/۳۶۴ تغییر می‌کند. ضریب مسیر خلاقیت معلمان به یادگیری سازمانی برابر ۰/۳۱۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که خلاقیت معلمان به میزان ۰/۳۸ بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت دارد. در نهایت ضریب مدیریت دانش به یادگیری سازمانی برابر



۰/۲۶۲ می‌باشد و این نتیجه بیانگر تأثیر مثبت مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی می‌باشد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود متغیر مدیریت دانش علاوه بر تأثیر مستقیم بر یادگیری سازمانی دارای تأثیر غیرمستقیمی به اندازه ۰/۱۱۳ می‌باشد که از طریق خلاقیت معلمان اتفاق می‌افتد و براین اساس می‌توان گفت که خلاقیت معلمان در رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ممسنی نقش واسطه‌ای دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج ماتریس همبستگی نشان می‌دهد که، بین متغیرهای مدیریت دانش و ابعاد آن با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. با اجرا و بهبود اقدامات مدیریت دانش که بی‌شک منجر به تمایل معلمان مبنی بر دانش‌محور شدن خواهد شد، می‌توان تمایل آن‌ها نسبت به افزایش روحیه یادگیری سازمانی را ارتقا داد. به‌طور کلی نتایج نشان داده است که مدیریت دانش با نقش پررنگی که در ذخیره‌سازی و انتقال دانش معلمان و مدیران دارد، می‌تواند موجب بهبود توانایی‌های یادگیری معلمان گردیده و به توانمند شدن آن‌ها بیانجامد. یکی از عوامل مؤثر بر افزایش سطح یادگیری معلمان برخورداری از دانش می‌باشد. چراکه در عصر دانایی محوری، دانش به منبع استراتژیک بسیاری از سازمان‌ها تبدیل شده است. امروزه مدیران سازمان‌ها با چالش‌های فراوانی از جمله تغییرات سریع فناوری، گسترش سیستم‌ها، تقاضای متنوع جامعه، افزایش هزینه‌های آموزشی و نیاز به تطبیق با عصر دانش و اطلاعات مواجه‌اند. یکی از ابزارهایی که برای مقابله با این شرایط به کار گرفته می‌شود مدیریت دانش است. این نتایج نشان می‌دهد که استمرار فرآیندهای مدیریت دانش ضمن بهبود یادگیری سازمانی، معلمان و مدارس را قادر می‌سازد در مواجهه با تغییرات محیطی انعطاف‌پذیر و چالاک باشد و نسبت به چالش‌های محیطی سریعاً عکس‌العمل مناسب نشان دهند. نتایج نشان داد که بین متغیر خلاقیت معلمان و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. آموزش و پرورش برای رقابت در دنیای پرتلاطم کنونی و حفظ موجودیت و امید به پیشرفت در آینده، به معلمان و معلمان خلاق نیاز دارد و با داشتن این گنجینه باارزش است که می‌تواند خود را با شرایط جدید وفق دهند و همگام با دگرگونی‌ها به پیش روند. نظر به اینکه آموزش و پرورش در نظام تحول بنیادین، آموزش و پرورش اثربخش و پیشرو معرفی شده است، برای همگامی با تغییرات محیطی به افزایش یادگیری سازمانی و تحقق اثربخشی در مدارس نیاز دارد. بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش حاضر در خصوص وجود رابطه معنادار میان مؤلفه‌های خلاقیت با یادگیری سازمانی، توجه به مؤلفه‌های خلاقیت در معلمان می‌تواند در تحقق اثربخشی مدارس کمک بسزایی کند. این نتایج نشان می‌دهد که با افزایش حمایت از فعالیت‌های خلاقانه در این سازمان، افزایش روحیه انتقادپذیری مدیران در این سازمان، استقبال مدیران از چالش‌ها و تغییرات، اهمیت دادن به خلاقیت در تنظیم اهداف و استراتژی‌های سازمان و... می‌توان شرایط و جو سازمان را برای بهبود یادگیری سازمانی فراهم نمود. با توجه به تأیید نقش واسطه‌ای خلاقیت بر رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، می‌توان گفت که مدیریت دانش و خلاقیت به‌عنوان مکمل و یاری‌دهنده هم در افزایش یادگیری سازمانی عمل می‌کنند. افزایش توجه به مدیریت دانش موجب می‌شود تا خلاقیت معلمان نیز شکوفا گردیده و در کنار هم موجب افزایش سطح یادگیری در سازمان می‌شوند. تحقیق مشابهی برای مقایسه نتایج این فرضیه یافت نشد و این یکی از ویژگی‌ها نوآوری این مطالعه بود.

## منابع

- اسماعیلی، مهدی؛ اسماعیلی، فاطمه (۱۳۹۸)، بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خلاقیت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان اداری دانشگاه شهید بهشتی، دومین همایش تدبیر مدیریت، حسابداری و اقتصاد در توسعه پایدار.
- حاجی کریمی، عباسعلی؛ کریم نژاد، المیرا (۱۳۹۴). تأثیر مدیریت دانش بر متغیرهای سازمانی و موفقیت اجرای مدیریت ارتباط با مشتری، چشم انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۲۲.
- حسینی، میرداود؛ صفریور، علی (۱۳۹۷)، بررسی رابطه ظرفیت یادگیری سازمانی با خلاقیت و تعهد سازمانی (مطالعه وردی: سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی)، چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران.
- حسینیان، ناهیده؛ بهبود قلی، یاری؛ یارمحمدزاده، پیمان (۱۳۹۷). نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه بین عدالت سازمانی با سکوت و بی تفاوتی سازمانی معلمان، مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۱۷(۱)، ۱-۱۰.
- شعرا، زهرا؛ کاظمی رودبالی، راضیه (۱۳۹۲). بررسی رابطه یادگیری سازمانی و کاربرد IT و ارائه راهکارهای عملی بهبود یادگیری سازمانی با استفاده از IT، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها.
- شکراللهی، رقیه؛ فرمهینی فراهانی، محسن؛ رأفتی، رضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ابعاد هوش سازمانی با یادگیری سازمانی در بین دبیران و مدیران زن مدارس مشکین شهر در سال تحصیلی ۹۳-۹۲، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، شماره ۲، مسلسل ۳۴.
- شریفی، اصغر؛ اسلامی، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۷-۸۶، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱، شماره ۲.
- کرمانی، ناهید؛ توکلی، معصومه؛ فردی، معصومه؛ فریدون نژاد، مژگان؛ بنی‌هاشم، کاظم (۱۳۹۹). نقش خلاقیت در یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی معلمان. فصلنامه علمی پژوهشی علوم روانشناختی، دوره ۱۹، شماره ۹۲.
- گل محمدنژاد بهرامی، غلامرضا؛ مهدوی، مولود (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزش، دوره ۲، شماره ۳.
- محمدی، حسن؛ ثابت، عباس؛ فیلی، اردلان (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر توسعه خلاقیت کارکنان، نخستین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب‌وکار.
- Donate, J.M., Jesus, D., Sánchez de, P. (2014). The role of knowledgeoriented leadership in knowledge management practices and innovation, Journal of Business Research, 68(2), 360-370.
- Garrido, M., Lockett, N., Garcí'a, M. (2014). Paving the Way for CRM Success: The Mediating Role of Knowledge Management and Organizational Commitment. Information & Management, 51, 1031-42.
- Helder, J., Ginja, A., Paulo, G. (2019). Linking knowledge management, organizational learning and memory. Journal of Innovation & Knowledge. 3, 11-25.
- Liao, S., Wu, C. (2010). System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. Expert Systems with Applications. 37(2), 1096-1103.
- Nopparat, T., Toshioa, M. (2016). Knowledge Process and Learning Organization Development in Science Museums. Procedia Computer Science, 99, 157-170.
- Ozmen, F., & Muratoglu, V. (2010). The competency levels of school principals in implenting knowledge management strategies. Procedia Social and Behavioral Sciences, 2, 5370- 5376.

- Retna, S.K., Tee NG, P, (2011). Communities of practice: dynamics and success factors". Leadership & Organization Development Journal, 32(1), 41-59.