

## رابطه بین کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت در بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان

اکرم نیک‌بخت<sup>1</sup>، شایسته صالحی<sup>2</sup>، سید علی ناجی<sup>3</sup>

### چکیده

امروزه عصری است که ساختار فکری آن آکنده از عمق‌بخشیدن به دانش و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش‌گراست. مدیریت دانش و خلاقیت در پرستاری و سایر حرفه‌های حوزه سلامت، به بهبود مراقبت از بیماران منجر می‌گردد. مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان همبستگی بین شاخص‌های مدیریت دانش با خلاقیت در بیمارستان‌های شهر اصفهان انجام گرفت. این مطالعه، یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل سرپرستاران بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان بودند که به روش سرشماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، دو پرسشنامه مدیریت دانش و خلاقیت بود. تعداد 80 نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی با کمک آزمون‌های آماری ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چندمتغیره صورت گرفت.

بر طبق نتایج این مطالعه، بین شاخص‌های مدیریت دانش با خلاقیت رابطه معنی‌داری وجود داشت. ضریب همبستگی بین مدیریت دانش با خلاقیت  $r=0/535$  بود که در سطح  $p<0/01$  معنی‌دار می‌باشد. بین میانگین نمره‌های مدیریت دانش با خلاقیت بر اساس سابقه خدمت، جنسیت و سن، تفاوتی وجود نداشت.

با توجه به نتایج این مطالعه، لازم است که در بیمارستان‌ها، روش‌های مبتنی بر مدیریت دانش به گونه‌ای جدی‌تر به کار گرفته شوند تا با بهره‌گیری مؤثرتر از دانش و سرمایه‌های فکری، امکان توسعه خلاقیت فراهم گردد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش؛ خلاقیت؛ بیمارستان

مراقبت‌های نوین، فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. 1393؛ 11 (4): 339-344.

پذیرش: 1394/06/04

دریافت: 1393/04/25

نویسنده مسؤول: شایسته صالحی، دانشیار، گروه آموزشی پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

آدرس: اصفهان - خوراسگان - ارغوان 1 - دانشگاه آزاد اسلامی (واحد خوراسگان) - دانشکده پرستاری و مامایی

تلفن: 03135354065 | شماره: 03135354065 | پست الکترونیکی: salehi@nm.mui.ac.ir

<sup>1</sup> مربی، گروه آموزشی پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

<sup>2</sup> دانشیار، گروه آموزشی پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

<sup>3</sup> مربی، گروه آموزشی پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

## مقدمه

عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوری‌هاست. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق‌بخشیدن به دانش و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش‌گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. از این رو، مدیریت اندیشمند بر آن است تا هر چه بیشتر و بهتر، از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت برای گسترش عرصه رقابتی خود استفاده نماید. این امر مستلزم آن است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش و خلاقیت، آن را به‌عنوان یک نیاز استراتژیک و ضروری برای پیشگامی در عرصه رقابت‌پذیری، در زمره برنامه‌های اولویت‌دار خود قرار دهد (1).

بیمارستان‌ها به‌عنوان یکی از مهمترین سازمان‌های بخش خدماتی کشور، برای بقا و پیشرفت، به وجود افراد خلاق نیازمندند. پرورش چنین افرادی در محیط پرتلاطم امروزی، امری ضروری است. چنین بستری برای پرورش و رشد اندیشه‌ها، توسط مدیران دانش‌مدار فراهم می‌گردد. مدیریت دانش، نمایانگر فرآیندهای سازمانی است که در جستجوی ترکیبی هماهنگ از داده‌ها و اطلاعات در حال پردازش و ظرفیت فناوری اطلاعات و ظرفیت خلاقیت و ابتکار بشر می‌باشند. مدیریت دانش، فرآیندی است که باعث افزایش میزان نفوذ و ایجاد مهارت‌ها و تخصص در کارمندان می‌شود و فناوری اطلاعات، آن را حمایت می‌کند (2). Nonaka معتقد است چهار فرآیند جامعه‌پذیری، بیرونی‌سازی، درونی‌سازی و انتشار، کلید ایجاد دانش می‌باشد (3).

خلاقیت باید به‌طور اساسی با هوش، دانش، اطلاعات و داده مربوط شود. خلق داده‌های جدید، اطلاعات جدید، دانش جدید و هوش‌های جدید، از سطوح خلاقیت می‌باشد. این سطوح، سلسله مراتب خلاقیت در عمل و تفکر را نشان می‌دهد. پدیدآمدن چالش‌های جهانی‌شدن، تحول، آموزش، خلاقیت، تفکر و هوش‌های چندگانه، اصلاح سازمان‌ها را ضروری ساخته است. در این عصر، تفکر در یادگیری فعال همراه با گردآوری دانش، توسعه خلاقیت و استفاده از هوش افراد در محیط با تغییرات سریع است. تفکر در یادگیری، به توسعه خلاقیت افراد و سازمان‌ها در عمل وابسته است. خلاقیت، توانایی کاربرد دانش برای حل مسأله و نوآوری در محیط کاری است.

پرستاری از جمله حرفه‌هایی است که در سال‌های اخیر به‌منظور ارائه خدمات پرستاری باکیفیت بالاتر، به‌شدت دانش‌محور شده است و این امر نیاز به فعالیت‌های مدیریت دانش دارد. خلاقیت نیز مؤلفه اساسی در اقدامات پرستاری است که هر روزه در ارتباط با مددجویان، خانواده‌ها و سایر پرستاران و همکاران دیگر اتفاق می‌افتد. مدیریت دانش به‌دنبال ایجاد محیطی برای تبدیل دانش به دارایی‌های فکری است (4). مدیریت دانش در پرستاری و سایر حرفه‌های حوزه سلامت، به کاهش هزینه‌ها و بهبود نتایج که مهمترین آن بهبود مراقبت از بیماران است، منجر می‌گردد. در واقع رفتار خلاق در پرستاری که عبارت است از بهبود فعالیت و یافتن راه‌های جدید انجام کارها، هماهنگی دانش، نگرش و مهارت‌ها، منجر به بهبود عملکرد در پرستاران می‌گردد که در نهایت به حل مسئله کمک خواهد کرد (5).

در بیمارستان‌ها، هدف، انتشار دانش بین افراد است. مدیریت دانش به‌دنبال ایجاد محیطی برای تبدیل دانش به دارایی‌های فکری است. پرستار امروز باید قادر به تفکر انتقادی و خلاقیت در عملکرد شغلی خود باشد و در همه زمینه‌های کاری همچون توجه به دستورات پزشک، درخواست‌های بیمار، نیازهای خانواده، پذیرش جدید، تغییرات ناگهانی در وضعیت یک بیمار، مراقبت از بیمار و تماس‌های تلفنی از بخش‌های مختلف دیگر در بیمارستان، به‌طور علمی و بر اساس چارچوب دانش موجود و خلاقانه عمل نماید. هدف از این مطالعه، بررسی رابطه بین کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت در بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان بود.

## روش تحقیق

پژوهش حاضر، یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است که جامعه آماری آن را سرپرستاران بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان تشکیل دادند. در این مطالعه، تعداد 120 سرپرستار به‌روش سرشماری انتخاب شدند که در نهایت 80 نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه مدیریت دانش و پرسشنامه خلاقیت بود. پرسشنامه مدیریت دانش، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته (26 سؤال) بود که در آن چهار مؤلفه جامعه‌پذیری، درونی‌سازی، برون‌سازی و انتشار مورد

سرپرستاران سن بین 41 تا 50 سال و 4/7 درصد آنها سن بین 51 تا 60 سال داشتند.

از مجموع شاخص‌های تشکیل‌دهنده مدیریت دانش، درونی‌سازی با میانگین 3/81 از بالاترین جایگاه برخوردار بود؛ سپس به ترتیب: برونی‌سازی با میانگین 3/76، جامعه‌پذیری با میانگین 3/69 و انتشار با میانگین 3/68 در جایگاه‌های بعدی قرار گرفتند (جدول 1).

جدول 1- میانگین مدیریت دانش

شاخص‌ها	میانگین	انحراف استاندارد
جامعه‌پذیری	3/69	1/08
برونی‌سازی	3/76	1/22
درونی‌سازی	3/81	1/51
انتشار	3/68	0/92

بیشترین ضریب همبستگی بین خلاقیت و درونی‌سازی ( $r=0/362$ ) وجود داشت که در سطح  $p<0/01$  معنی‌دار بود. کمترین ضریب همبستگی بین انتشار دانش با خلاقیت ( $r=0/300$ ) قرار داشت که در سطح  $p<0/01$  معنی‌دار بود (جدول 2).

جدول 2- ضریب همبستگی بین شاخص‌های مدیریت دانش با خلاقیت

شاخص‌های مدیریت دانش	جامعه‌پذیری		برونی‌سازی		درونی‌سازی		انتشار		خلاقیت	
	p	R	P	R	p	R	P	R	p	R
جامعه‌پذیری	1				0/000	0/426	0/009	0/288	0/005	0/312
برونی‌سازی	0/009	0/288	1		0/000	0/415			0/001	0/362
درونی‌سازی	0/000	0/426	0/000	0/415	1				0/001	0/358
انتشار	0/007	0/297	0/007	0/231	0/001	0/375	1		0/007	0/300
خلاقیت	0/005	0/312	0/007	0/300	0/001	0/358	0/001	0/375	1	

بررسی قرار گرفت. این پرسشنامه براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (بسیار زیاد (5)، زیاد (4)، متوسط (3)، کم (2) و بسیار کم (1)) نمره‌گذاری شد و در آن، حداقل نمره 26 و حداکثر نمره 130 بود. برای سنجش روایی پرسشنامه مدیریت دانش، از روش روایی محتوا و صوری استفاده گردید که توسط متخصصان مورد بازنگری قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha=0/92$  به دست آمد.

به منظور بررسی خلاقیت، از پرسشنامه خلاقیت استاندارد شده 48 سوالی Rendcip که بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است، استفاده گردید. ضریب پایایی این پرسشنامه 0/95 برآورد گردید که نشانگر پایایی بالای ابزار مورد استفاده در این مطالعه می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از نرم‌افزار SPSS (نسخه 11) و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده شد.

## یافته‌ها

در این مطالعه، 21/3 درصد از سرپرستاران، دارای سابقه خدمت کمتر از یک تا 10 سال و 52/5 درصد از آنها دارای سابقه خدمت بالای 21 تا 30 سال بودند؛ همچنین 56/3 درصد از

جدول 3- مقدار ضرایب همبستگی چندگانه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با خلاقیت

p	T	SD	Beta	F	میانگین مجذورات	R2	R	متغیر پیش‌بین: جامعه‌پذیری
0/223	1/20	1/42	0/138					درونی‌سازی
0/050	1/99	1/27	0/225	5/39	672/165	0/223	0/473	برونی‌سازی
0/231	1/20	1/31	0/149					انتشار
0/179	1/35	1/90	0/151					متغیر ملاک: خلاقیت
p	T	SD	Beta	F	میانگین مجذورات	R2	R	متغیر پیش‌بین: جامعه‌پذیری
0/223	1/20	1/42	0/138					درونی‌سازی
0/050	1/99	1/27	0/225	5/39	672/165	0/223	0/473	برونی‌سازی
0/231	1/20	1/31	0/149					انتشار
0/179	1/35	1/90	0/151					متغیر ملاک: خلاقیت

نبوده است. همچنین بین مدیریت دانش و خلاقیت نیز بر اساس ویژگی‌های دموگرافیک (سابقه خدمت، جنس و سن) تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. به نظر می‌رسد با وجود تفاوت‌های اندک در میانگین مدیریت دانش و همچنین خلاقیت در افراد مورد مطالعه، عواملی مثل: سابقه خدمت، جنسیت و سن نتوانسته است با این دو متغیر رابطه معنی‌داری از لحاظ آماری داشته باشد.

میانگین پاسخ به مؤلفه‌های مدیریت دانش، از 3/52 تا 4/14 در نوسان بود. به نظر می‌رسد که از دیدگاه سرپرستاران، بیمارستان‌ها در مدیریت دانش خوب عمل کرده‌اند. Ghosh نیز در مطالعه خود، مدیریت دانش را در اداره سازمان‌های مرتبط با سلامت، مهم ذکر کرده است (6). در مطالعه فرهد و همکاران، همبستگی میان خلاقیت و تعهد با مدیریت دانش، در سطح 0/001 معنی‌دار بود. مطالعه آنها نشان داد که افراد خلاق، به انجام خدمات غیرمادی و تسهیم دانش خود بین کارکنان و تعهد آنان به مدیریت دانش راغب می‌باشند؛ همچنین آنها دارای انگیزه پیشرفت جمعی و تمایل بیشتری به ارتقای سطح دانش خود و دیگران در مقایسه با افراد غیر خلاق می‌باشند (7). پورسلطانی زرنیدی و همکاران نیز در مطالعه خود، بین مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان، رابطه مثبت و معنی‌داری یافتند (P=0/001). در مطالعه حاضر، میانگین پاسخ به پرسشنامه خلاقیت از 2/78 تا 3/93 در نوسان بود. براساس این یافته می‌توان گفت که درجه خلاقیت در افراد مورد مطالعه به نسبت خوب بوده است. به گفته شهسواری و همکاران، هر چه درجه

بین مدیریت دانش با خلاقیت نیز ( $r=0/557$ ) در سطح  $p<0/01$  رابطه معنی‌داری وجود داشت. بر طبق نتایج، مقدار ضرایب همبستگی چندگانه بین چهار عامل پیش‌بین و متغیر ملاک، برابر با 0/473 بود که مقدار ضریب تبیین برابر با 0/223 یعنی 22/3 درصد از تغییرات متغیر ملاک، توسط این چهار عامل تبیین می‌گردد که از بین شاخص‌های مدیریت دانش، درونی‌سازی با  $\beta=0/223$ ، بیشترین سهم را در تبیین متغیر خلاقیت داشت (جدول 3).

## بحث

در این مطالعه، مؤلفه‌های مدیریت دانش از نظر آماری رابطه معنی‌داری با خلاقیت داشتند و کمترین ضریب همبستگی بین انتشار با خلاقیت وجود داشت. به نظر می‌رسد با توجه به اینکه در فرآیند درونی‌سازی، کارکنان قادر می‌شوند تا دانش را در پاسخ و رفتار خود به‌گونه‌ای ادغام کنند که در مواجهه با موقعیت یا مشکلی که کاربرد دانش لازم است، بتوانند آن را به‌کار ببرند و این موضوع بیشتر جنبه فردی دارد، به نظر می‌رسد در بین سرپرستاران مورد مطالعه، این بخش از مدیریت دانش که به جنبه‌های فردی افراد مربوط می‌شود، بیشتر در ارتباط با خلاقیت است و بخش انتشار که جنبه سازمانی قوی‌تری دارد، چندان با خلاقیت مرتبط نیست. می‌توان گفت که سازمان در زمینه خلاقیت کارکنان پرستاری از طریق مدیریت دانش چندان موفق

به تقویت خلاقیت می‌تواند به توسعه در فعالیت‌های پرستاری کمک شایانی نماید. خلاقیت می‌تواند تضمین‌کننده کیفیت بالای مراقبت‌ها و فعالیت‌های پرستاران باشد. به‌ویژه می‌تواند بستری را برای عملکرد بهتر کادر پرستاری تازه‌وارد، فراهم نماید. همچنین می‌توان با برپایی سمینارهای داخلی و گردهمایی‌های منظم با حضور بیمارستان‌های مختلف کشور، فرصت مناسبی را برای بیمارستان‌ها در اندوختن دانش و اشاعه آن فراهم آورد و فرهنگ اشتراک دانش را در بیمارستان‌ها تعالی بخشید.

### تقدیر و تشکر

در پایان از دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان و تمامی سرپرستاران عزیزی که ما را در انجام این مطالعه یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

خلاقیت پرستاران بالاتر باشد، توانایی حل مسئله در آنها بیشتر می‌گردد (9).

### نتیجه‌گیری

با توجه به وجود رابطه بین خلاقیت و مدیریت دانش در مطالعه حاضر و در سایه ثبت تجربیات و تشریح چگونگی انجام امور اجرایی که از کارکردهای مدیریت دانش است، می‌توان از مدیریت دانش در ایجاد یک سازمان یادگیرنده و آموختن از دیگران بهره گرفت. این اقدامات می‌تواند از بسیاری از دوباره‌کاری‌ها و خطاهای کاری پیشگیری نموده و دانش تجربی درازمدت و آموخته‌های ضمن خدمت افراد خبره را به‌راحتی در اختیار پرستاران تازه‌کار قرار دهد که در بیمارستان‌ها به ایجاد تفاهم و توسعه یک فرهنگ یادگیری (یادگیری از راه عمل) در کارکنان می‌انجامد و امکان انتقال دانش را فراهم می‌سازد. توجه

### منابع:

- 1- Siadat SA, Hoveida R, Nikbakht A, Moghadam A. [Knowledge Management paradigm]. Isfahan: Arkan-Danesh Publication; 2011. [Persian]
- 2- Yahya S, Goh WK. Managing human resources toward achieving Knowledge management. Journal of Knowledge management. 2002; 6(5): 457-68.
- 3- Nonaka I, Konno N. The concept of Ba: building a foundation for knowledge creation. Calif Manage Rev. 1998; 40(3): 40-54.
- 4- Rahimi H. A study of Creativity on the educational managers in Isfahan Medical Sciences University. [MS Disertation]. Isfahan: Isfahan University, Faculty of Human Sciences; 2007. [Persian]
- 5- Nikbakht A, Siadat SA, Hoveida R, Moghadam A. Study of the relationship between knowledge management and chairpersons leadership styles at Isfahan University of Medical Sciences from faculty view points. Journal of health Information management. 2010; 7(2): 216-24. [Persian]
- 6- Ghosh B, Scott JE. Effective knowledge management system for a clinical nursing setting. Inform Syst Manage. 2007; 24(1): 73-84.
- 7- Farahbod F, Ammoopour M, Karimi Koma ML. Relationship of knowledge management with creativity of school managers. J Basic Appl Sci Res. 2012; 2(10): 10549-57.
- 8- Poursoltani H, Iraj R. The relationship between knowledge management and employees creativity in physical education organization of Ferdowsi University of Mashhad. Journal of Human Resource Management in Sport. 2014; 1(1): 1-87. [Persian]
- 9- Shahsavari Isfahani S, Hosseini MA, Fallahi Khoshknab M, Peyrovi H, Khanke HR. Nurses' creativity: advantage or disadvantage. Iran Red Crescent Med J. 2015; 17(2): e20895.

*Abstract**Short Communication*

## A study of the relationship between knowledge management and creativity in some selected hospitals in Isfahan

Akram Nikbakht<sup>1</sup>, Shayesteh Salehi<sup>2</sup>, Seyyed Ali Naji<sup>3</sup>

Nowadays is an era whose mental structure is overwhelmingly oriented towards deepening knowledge and attention to the creative and knowledge-based human resources. knowledge management and creativity in nursing and other health-related professions will result in improvement in patient care. This study aimed to investigate the relationship between knowledge management indices and creativity in Isfahan-based hospitals. This study is descriptive and correlational. The population included head nurses of some selected hospitals in Isfahan who were selected by census. Research instruments in this study consisted of two knowledge management and creativity questionnaires. There were 80 respondents in the study. The data were statistically analyzed by descriptive statistics (frequency, mean and standard deviation) as well as inferential statistics (correlational index and multiple regression).

The results of the study indicated that there was a statistically significant relationship between knowledge management indices and creativity ( $r=0.532$ ) which was significant ( $p<0.01$ ). However, there was no significant relationship between mean scores of knowledge management and creativity in terms of tenure, gender and age.

It is necessary for hospitals to apply more seriously approaches which are based on knowledge management so that creativity can be obtained by more effective application of knowledge and mental resources.

**Key Words:** Knowledge management; Creativity; Hospital

*Modern Care, Scientific Quarterly of Birjand Nursing and Midwifery Faculty. 2015; 11 (4): 339-344.*

*Received: July 16, 2014*

*Accepted: August 26, 2015*

---

Corresponding Author: Shayesteh Salehi, Associate Professor, Faculty of Nursing and Midwifery, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran. [salehi@nm.mui.ac.ir](mailto:salehi@nm.mui.ac.ir)

<sup>1</sup> Instructor, Faculty of Nursing and Midwifery, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran;

<sup>2</sup> Associate Professor, Faculty of Nursing and Midwifery, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran;

<sup>3</sup> Instructor, Faculty of Nursing and Midwifery, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.