رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت در بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایلام

نبی امیدی [۱]، محمدرضا امیدی [۲]

[۱] مربی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، ایلام، ایران.

[۲] گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، ایلام، ایران.

مجله راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، دوره چهارم شماره دوم پاییز و زمستان ۹۶ صفحات ۳۲-۲۳.

چکیده

مقدمه و هدف: سازمانی که از دانش برخوردار باشد، با چالش‌های موجود بهتر برخورد می‌کند و در عرصه رقابت موفق‌تر عمل نماید. در این تحقیق به بررسی رابطه مدیریت دانش و خلاقیت پرداخته می‌شود.

روش‌ها: پژوهش حاضر پیمایشی از نوع کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایلام تشکیل می‌دهند، حجم نمونه با استفاده از فرمول Cochran، ۱۸۷ نفر به دست آمد. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه اطلاعات دموگرافیک پاسخ‌دهندگان، مدیریت دانش Lavson و خلاقیت Dorabjee و همکاران استفاده شد. روایی پرسش‌نامه توسط خبرگان و ثبات درونی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد.

یافته‌ها: میانگین نمرات مدیریت دانش برای پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ۳/۱۷ از ۵ و میانگین نمرات خلاقیت ۲/۹۸ از ۵ به دست آمد که نشان می‌دهد پرستاران شاغل در بیمارستان‌های علوم پزشکی دارای سطح خلاقیت و مدیریت دانش متوسطی هستند. نتایج آزمون Pearson نشان داد بین مدیریت دانش و مؤلفه‌هایش با خلاقیت پرستاران رابطه مستقیم و معنی‌دار و جود دارد همچنین بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، کاربرد دانش بیشترین همبستگی را با خلاقیت پرستاران داشت.

نتیجه‌گیری: پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایلام، می‌توانند مدیریت دانش را به عنوان یک راهبرد آگاهانه در شناسایی دانش، ارزیابی، سازماندهی، ذخیره‌سازی و کاربرد آن به منظور افزایش خلاقیت در دانشگاه به کار گیرند.

کلیدواژه‌ها: پرستار، خلاقیت، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، مدیریت دانش.

نویسنده مسئول:
نبی امیدی
مربی گروه مدیریت ، دانشگاه پیام نور، ایران
تلفن: ۰۹۸۹۱۸۸۴۱۴۶۳۳+
پست الکترونیکی:
nabiomidi@gmail.com

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۹۶/۳/۱۷ اصلاح نهایی: ۹۶/۵/۸ پذیرش مقاله: ۹۶/۵/۹

ارجاع: امیدی نبی، امیدی محمدرضا. رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت در بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایلام. راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی۱۳۹۶؛ ۴(۲):۳۲-۲۳.

مقدمه

با پیشرفت روز افزون دانش و تکنولوژی و جریان گسترده اطلاعات، امروزه جامعه نیازمند آموزش مهارت‌هایی است که با کمک آن بتواند همگام با توسعه علوم و فناوری پیش برود. هدف باید پرورش انسان‌هایی باشد که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آن‌ها بپردازند. امروزه دیگر همه گروه‌های کاری و علمی معتقد هستند برای این‌که سازمان‌ها بتوانند در دنیای تجاری و رقابتی، حضور مستمر و پایدار داشته باشند، باید حول محور اطلاعات و دانش فعالیت کنند (۱). در دنیای امروز بخش اعظمی از کارها و فعالیت‌های ما مبتنی بر اطلاعات است و زمان کمتری برای کسب تجربه و به دست آوردن دانش وجود دارد، در این شرایط، سازمان‌ها بر اساس میزان دانش خود با یکدیگر به رقابت می‌پردازند و در این میان مدیریت داشت، با در اختیار داشتن ابزارهای لازم، فرصت خوبی برای بهسازی

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-14]

عملکرد منابع انسانی و نیز مزایای رقابتی ایجاد می‌کند. مدیریت دانش، کسب دانش درست برای افراد مناسب، در زمان صحیح و مکان مقتضی است، به گونه‌ای که آنان بتوانند برای دست‌یابی به اهداف سازمان بهترین استفاده را از دانش ببرند (۳،۲). تحقیقات نشان می‌دهد اولین موج تلاش‌های مدیریت دانش بر پایه‌گذاری فناوری اطلاعات به عنوان زیرساخت فنی متمرکز بوده است (۴) و حمایت فناوری اطلاعات پیش‌نیاز توفیق طرح دانشی در سازمان است (۵). فقدان چنین زیرساختی باعث از بین رفتن بخش عظیمی از اطلاعات و دانشی خواهد شد که می‌تواند از این طریق کدگذاری شود. دانش به عنوان برترین و والاترین شکل اطلاعات شناخته می‌شود، لذا می‌بایست به شیوه‌ای مناسب مدیریت شود تا سازمان بتواند برای خود مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند (۶). در جهان امروز، دانش به یک منبع کلیدی تبدیل شده است که بقای سازمان‌ها مستقیم و یا غیر مستقیم بدان وابسته است (۷). دانش قدرت است، اما در محیط‌های پویای امروزی، دانش تنها زمانی قدرت محسوب می‌شود که بتواند به منظور افزایش عملکرد سازمانی و فردی در دسترس قرار گرفته و آموخته شود (۸). خدمات بهداشتی و درمانی در هر جامعه زمینه‌سازی سلامت جسمی و روانی افراد و پیش‌نیاز توسعه پایدار است (۹). نیاز به دسترسی سریع اطلاعات، جهت حمایت از تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی در سیستم‌های بهداشتی امری اجتناب‌ناپذیر است. Nonakan و Takeuchi دانش را به دو دسته آشکار و پنهان تقسیم می‌کنند (۱۰). دانش آشکار، دانش عینی، مستدل و منطقی است که به زبان رسمی در اسناد یا پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره شده و به راحتی قابل توزیع بین دیگران هست (۱۱)، دانش پنهان در ذهن افراد موجود است و به طور عمیق در اقدامات، تجارب، ارزش‌ها و تمایلات افراد هست. دانش به عنوان منبعی معنی‌دار و سرمایه‌ای فکری در جامعه دانشی است که سازمان ها برای تبدیل آن به یک کالای سرمایه‌ای باید در جهت ایجاد تعادل میان فعالیت‌های مدیریت دانش بکوشند (۱۲). مدیریت دانش، موضوع مهمی است زیرا به مهم‌ترین سرمایه ارزشمند سازمان یعنی سرمایه فکری مربوط می‌شود (۱۳)، در عصری که دانش به عنوان یک عامل تعیین‌کننده برای دسترسی به قدرت و ثروت سازمان‌ها و جوامع شناخته شده، مدیریت دانش به مهم‌ترین وظیفه سازمان‌هایی تبدیل شده که به عنوان یادگیرنده معروف هستند (۱۴). مدیریت دانش، فرایندی است که باعث افزایش میزان نفوذ و ایجاد مهارت‌ها و تخصص در کارمندان می‌شود و فناوری اطلاعات آن را حمایت می‌کند (۱۵).

Nonaka و Konno معتقد است چهار فرایند جامعه‌پذیری (Socialization)، بیرون‌سازی (Accommodation)، درونی‌سازی (Assimilation) و انتشار، کلید ایجاد دانش می‌باشد (۱۶). سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان‌های بهداشتی شامل گزارش سلامت الکترونیک، پایگاه دانش پزشکی، تجویز دارو و سیستم‌های حمایت‌کننده از تصمیم‌گیری‌های بالینی می‌باشند که اجرای فرایندها را در بالین بیماران حمایت می‌کند (۱۷) مدیریت دانش به عنوان یکی از چالش‌های مهم دولت‌ها و سازمان‌های امروزی مطرح است. برای ماندن در

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-14]

رقابت و پایداری باید فرایند یاددهی- یادگیری در سازمان ایجاد شود (۱۸).

خلاقیت به صورت توانایی دیدن مشکلات از زاویه‌ای دیگر و ارایه راه‌حل‌های مؤثر و اثربخش تعریف می‌شود (۱۹). برای سازمان‌های امروز خلاقیت به مثابه پله‌های نردبان ترقی است که باید با آگاهی کامل و موفقیت طی شود (۲۰). امروزه سازمان‌های بهداشتی به منظور اثربخش بودن، باید پاسخ‌های خلاقانه به مشکلات روزافزون و پیچیده بهداشتی و درمانی را فراهم آورند و با تغییر نیازها و خواسته‌های بیماران، خلاقیت سازمان‌ها و کارکنان آن نیز تغییر می‌یابد (۲۱). خلاقیت مفهومی است که درک آن آسان اما تعریف آن مشکل است (۲۲). واژه خلاقیت و نوآوری، اغلب به جای یکدیگر استفاده می‌شود هرچند متفاوت از یکدیگر می‌باشند. خلاقیت تولید ایده‌های جدید و مفید و نوآوری اجرای آن ایده‌ها در سازمان می‌باشد (۲۳).

خلاقیت به عنوان یک حالت روانی و ذهنی در قلمرو روان‌شناسی است، و از آن‌جا که عمده کار و فعالیت انسان در سازمان‌ها انجام می‌شود، عامل ایجاد و پرورش خلاقیت در محدوده علم و هنر مدیریت قرار می‌گیرد. مدیران می‌توانند پیدایش خلاقیت را در سازمان‌ها با ایجاد زمینه و بستر مناسب، تسریع، و یا با ایجاد فضای نامناسب آن را خنثی کنند (۲۴). خلاقیت مهارتی مهم برای حل مشکلات و تولید ایده‌های جدید است. در عصر جهانی شدن و رقابت، خلاقیت عامل کلیدی برای بقا، موفقیت، رشد و تعالی سازمان‌ها محسوب می‌شود. خلاقیت عامل مهمی در بقای سازمان‌ها در محیط پر رقابت کنونی است (۲۵).

برای مثال در سیستم‌های سلامت، ارزیابی بیماران، مراقبت و راه‌های جدید نگهداری و محافظت از بیماران و صدمه‌دیدگان و اتخاذ تصمیمات صحیح در محیط‌های بیمارستانی نیازمند به کارگیری عنصر خلاقیت است (۲۷).

در پژوهشی نشان داده شده که خلاقیت پیش‌بینی‌کننده عمده و اصلی رضایت شغلی است (۲۷). هم‌چنین بین خلاقیت، جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد (۲۸).

بی‌تردید در عصر حاضر که همه چیز به سوی شناخت و همگرایی میل می‌کند و تشکیل هر سازمان، از ساده‌ترین تا پیچیده‌ترین نوع آن، ناگزیر از تنظیم رفتار حاکم بر اداره آن است، مبحث مدیریت دانش و رابطه آن با خلاقیت نمی‌تواند از این همگرایی و تلاش در جهت رسیدن به اثر بخشی بهینه به دور باشد. بدیهی است که مدیریت دانش و خلاقیت، تأثیر شگرفی در حیات سازمان به جا می‌گذارد و تداوم حیات سازمان‌ها در مقابل تغییرات و تحولات به توان فکری و انتزاعی کارکنان بستگی دارد، موضوع خلاقیت در سازمان‌ها مسأله بسیار مهمی است و خلاقیت بدون وجود مدیریت دانش در سازمان‌ها دور از ذهن به نظر می‌رسد.

پژوهش‌های مختلفی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت پرداخته است، ولی بیشتر این پژوهش‌ها خارج از محیط بیمارستان بوده است، با توجه به اهمیت متغیرهای مدیریت دانش و خلاقیت در بین پرستاران، پژوهش حاضر به

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-14]

دنبال بررسی رابطه مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایلام می‌باشد.

روش‌ها

پژوهش حاضر پیمایشی از نوع کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایلام تشکیل می دهند، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۷ نفر به دست آمد که ۱۶۰ نفر پرسش‌نامه‌ها را تکمیل و بازگشت دادند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه شامل پرسش‌نامه محقق‌ساخته اطلاعات دموگرافی پاسخ‌دهندگان، پرسش‌نامه مدیریت دانش Lavson و پرسش‌نامه خلاقیت Dorabjee و همکاران استفاده شد. پرسش‌نامه مدیریت دانش، که پرسش‌های آن بر اساس مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای با گزینه‌های کاملا مخالفم (۱ نمره)، مخالفم (۲ نمره)، بی‌نظرم (۳ نمره)، موافقم (۴ نمره) و کاملا موافقم (۵ نمره) تنظیم شده است و دارای ۱۹ پرسش مربوط به فرایندهای مدیریت دانش که شامل تولید، کسب، سازماندهی، ذخیره و کاربرد دانش است. پرسش‌نامه خلاقیت سازمان Dorabjee و همکاران دارای ۴۸ گویه و ۸ مؤلفه می‌باشد، که شامل چالش (۷ گویه)، آزادی (۶ گویه)، زمان ایده (۶ گویه)، خوش‌خلقی (۵ گویه)، تضادها (۱۱ گویه* بحث‌ها و مذاکرات (۶ گویه)، خطرپذیری (۴ گویه) می‌باشد. این پرسش‌نامه هم بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. پرسش‌نامه در اختیار چندین نفر از اعضای علمی مدیریت و پزشکی قرار گرفت و روایی پرسش‌نامه تأیید شد، برای سنجش ثبات درونی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن برای پرسش‌نامه مدیریت دانش ۰/۸۹ و برای پرسش‌نامه خلاقیت سازمانی ۰/۸۳ به دست آمد، این ضرایب نشان می‌دهند که ابزار مورد استفاده برای سنجش مؤلفه‌ها از ثبات درونی مناسبی برخوردار است. در این پژوهش، برای آزمون فرضیات تحقیق، از آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن توزیع پراکندگی نمرات و آزمون همبستگی پیرسون برای رابطه مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌ها نشان می‌دهد از ۱۶۰ نفر شرکت‌کننده در پژوهش حاضر ۶۰ درصد (۹۶ نفر) از آنان را زنان و ۴۰ درصد (۶۴ نفر) از آنان را مردان تشکیل می‌دادند. دامنه سنی پرستاران شرکت‌کننده درمطالعه ۲۴ تا ۵۲ سال با میانگین ۳۴ سال و انحراف معیار ۸/۱۴ سال بود. ۶۳ درصد (۱۰۲ نفر) از آنان متأهل و ۳۶ درصد (۵۸ نفر) مجرد بودند. میانگین نمرات مدیریت دانش برای پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ۳/۱۷ از ۵ و میانگین نمرات خلاقیت ۲/۹۸ از ۵ به دست آمد که نشان می‌دهد پرستاران دارای سطح خلاقیت و مدیریت دانش متوسطی هستند. بررسی تفاوت میانگین نمرات مدیریت دانش و خلاقیت در بین پرستاران مرد و زن نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین جنسیت پاسخگویان وجود ندارد. میانگین نمرات خلاقیت و مدیریت دانش پرستاران در جدول ۱ و ۲ نشان داده شده است. نرمال بودن متغیرهای تحقیق توسط آزمون

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-14]

Kolmogorov-Smirnov بررسی شد و فرض نرمال بودن برای متغیرهای مورد بررسی تأیید شد. برای آزمون رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی از آزمون Pearson استفاده شد، نتایج آزمون نشان داد بین مدیریت دانش و مؤلفه‌هایش با خلاقیت پرستاران رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. هم‌چنین بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، کاربرد دانش بیشترین همبستگی را با خلاقیت پرستاران داشت. نتایج آزمون همبستگی مؤلفه‌ها در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین نمرات مدیریت دانش پرستاران

حجم نمونه	فراوانی	میانگین نمره	سطح معنی‌داری
کل	۱۶۰	۳/۱۷	
مردان	۹۶	۳/۱۲	/۰۶
زنان	۶۴	۳/۲۶	

جدول ۲. میانگین نمرات خلاقیت سازمانی پرستاران

حجم نمونه	فراوانی	میانگین نمره	سطح معنی‌داری
کل	۱۶۰	۲/۹۸	
مردان	۹۶	۲/۹۷	/۰۷
زنان	۶۴	۳/۰۱	

جدول ۳. بررسی آزمون همبستگی مدیریت دانش و خلاقیت پرستاران شاغل در بیمارستان‌های علوم پزشکی ایلام

مؤلفه‌های پیش‌بین	خلاقیت		
	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	وضعیت رابطه
مدیریت دانش	۰/۶۴	۰/۰۰۱<	تایید رابطه
تولید دانش	۰/۵۷	۰/۰۰۱<	تایید رابطه
کسب دانش	/۴۷	۰/۰۰۱<	تایید رابطه
سازماندهی دانش	/۴۹	۰/۰۰۱<	تایید رابطه
ذخیره دانش	/۳۲	۰/۰۰۱<	تایید رابطه
انتشار دانش	/۵۱	۰/۰۰۱<	تایید رابطه
کاربرد دانش	/۶۳	۰/۰۰۱<	تایید رابطه

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت دانش، کسب دانش درست برای افراد مناسب، در زمان صحیح و مکان مقتضی است، به گونه‌ای که آنان بتوانند برای دست‌یابی به اهداف سازمان بهترین استفاده را از دانش ببرند (۳). بسیاری از سازمان‌ها، مدیریت دانش را برای تصرف سرمایه‌های سازمان به کار می‌گیرند، نکته اساسی بحث مدیریت دانش این است که دانش درباره ارباب رجوعان، فرایندها، محصولات و خدمات در همه سطوح سازمان موجود است و اگر اسناد دانش بتواند یک جا تصرف شده و انتقال داده شود به سازمان‌ها کمک می‌کند که موفق‌تر و مؤثرتر باشند (۲۹). منابع انسانی سازمان‌ها از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند بر مدیریت دانش مؤثر باشد و از مباحث مهم مربوط به خلاقیت پرستاران است (۳۰). موافقت سازمان‌های

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-14]

امروزی از جمله دانشگاه‌ها به نسبت زیادی متکی بر خلاقیت نوآوری، کشف و اختراع است (۳۱). با توجه به این که کارکرد اصلی دانشگاه‌ها، گسترش مرزهای دانش و تولید علم است و منشأ و شالوده علم را خلاقیت تشکیل می‌دهد، خلاقیت برای این مؤسسات نسبت به سایر سازمان‌ها ضرورت بیشتری دارد (۳۳،۳۲). با توجه به اهمیت مدیریت دانش و خلاقیت در این تحقیق به بررسی رابطه مدیریت دانش و خلاقیت در بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایلام پرداخته شد. نتایج این مطالعه نشان داد بین مؤلفه‌های «مدیریت دانش» و «خلاقیت سازمانی» رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، بنابراین ممکن است بتوان ضعف خلاقیت در بین پرستاران را با تقویت هرچه بیشتر اعضا و عناصر مدیریت دانش شامل تولید، کسب، سازماندهی، ذخیره، انتشار و کاربرد بهبود بخشید و کادر پرستاری را به کادری خلاق در زمینه مراقبت و بهداشت تبدیل نمود. در مطالعه فرهبد و همکاران، همبستگی میان خلاقیت با مدیریت دانش در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بود، مطالعه آنان نشان داد که افراد خلاق، به انجام خدمات غیر مادی و تسهیم دانش خود بین کارکنان و تعهد آنان به مدیریت دانش راغب می‌باشند (۳۴). پورسلطانی و همکاران نیز در مطالعه خود رابطه مثبت و معنی‌داری بین مدیریت دانش و خلاقیت گزارش کردند (۳۵).

هم‌چنین، در مطالعه حاضر، از بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، «کاربرد دانش» بیشترین همبستگی را با خلاقیت، و «ذخیره دانش» کمترین همبستگی را با خلاقیت پرستاران شاغل در بیمارستان‌های داشت. با توجه به نتایج می‌توان دریافت که مدیریت دانش امواج محرک خلاقیت را در بین پرستاران فعال می‌کند و خلاقیت نیز کاربرد دانش برای حل مسأله و خلاقیت را تحت تأثیر قرار می‌دهد و از تعامل این متغیرها، علاوه بر تقویت دو سویه این دو مقوله، یادگیری سازمانی تسهیل، شناسایی تهدیدها و فرصت‌ها سریع‌تر، کارایی و عملکرد بهتر، سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌ها قوی‌تر، هزینه سازمان کمتر و نوآوری در بیمارستان بیشتر می‌شود. نیک‌بخت و همکاران در تحقیقی به بررسی سطح مهارت خلاقیت در دانشجویان پرستاری و پرستاران شاغل در بخش‌ها مراقبت‌های ویژه بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداختند (۳۶). نتایج تحقیق آنان نشان داد، در بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، «درونی‌سازی» بیشترین ارتباط و «انتشار دانش» کمترین ارتباط معنی‌دار را با خلاقیت دارد. علاوه بر این‌ها، میانگین نمرات به دست آمده برای مدیریت دانش در این مطالعه نشان داد که مدیریت دانش پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سطح متوسطی قرار دارد، نظر به اهمیت مدیریت دانش در سازمان‌های بهداشتی، باید سیاست‌گذاری به سمت مدیریت دانش ایده‌آل هدایت شود تا در بیمارستان‌ها شاهد بهبود عملکرد، کاهش هزینه‌ها، افزایش بهره‌وری، تولید خدمات جدید و بهینه‌سازی دانش سازمانی باشیم.

رضایی و همکاران، احمدی بالادهی و میرزایی اعرابی، نیاز آذری و همکاران، نیر و جوکار، دل جوان انواری و همکاران در مطالعات خود میزان مدیریت دانش در بین جامعه‌های مورد بررسی خود را در حد متوسط بیان کرده‌اند، هم‌چنین میانگین نمره خلاقیت از سطح متوسط

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-14]

خلاقیت پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایلام حکایت داشت، که نشان‌دهنده وجود بستر مناسب فکری جهت توسعه خلاقیت و نوآوری در بین پرسنل پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایلام است (۳۷- ۴۱).

فلاح شمس و همکاران مقدار خلاقیت را برای جامعه مورد مطالعه‌اش متوسط به دست آورد (۴۲)، ولی نصیری و همکاران این مقدار را در بین جامعه آماری مورد مطالعه کم نشان دادند (۴۳).

آزمون معنی‌داری تأثیر مؤلفه‌های جنسیت در مدیریت دانش و خلاقیت نیز بیانگر این بود که اختلاف معنی‌داری در جنسیت پاسخ‌دهندگان برای مؤلفه‌های مورد مطالعه یافت نشد. نیکبخت و همکاران در تحقیقی نشان دادند بر حسب هیچ یک از مشخصات جمعیت‌شناختی ارتباط آماری معنی‌داری با مدیریت دانش و خلاقیت وجود ندارد (۳۶). کیوان‌آرا و همکاران نشان دادند بین میانگین مؤلفه‌های مدیریت دانش در دانشگاه، بر حسب ویژگی‌های دموگرافیک تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (۴۴). در تحقیق جویباری و همکاران بین جنسیت و موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش ارتباط معنی‌داری حاصل شد (۴۵).

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود، که پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایلام، می‌توانند مدیریت دانش را به عنوان یک راهبرد آگاهانه در شناسایی دانش، ارزیابی، سازماندهی و ذخیره‌سازی آن به منظور افزایش خلاقیت در دانشگاه به کار گیرند.

پیشنهادات

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود مشابه این مطالعه بر روی نمونه‌های بزرگتر و به‌صورت مقایسه‌ای در بیمارستان‌های دانشگاهی، غیر دانشگاهی، دولتی و خصوصی تکرار شود. هم‌چنین می‌توان با مقایسه میزان مدیریت دانش و خلاقیت دانشگاه‌های مختلف، رتبه‌بندی دانشگاه‌ها را از نظر میزان وجود مؤلفه‌ها انجام داد.

محدودیت‌ها

همانند بسیاری از تحقیقات، اجرای این تحقیق نیز با موانع و محدودیت‌هایی همراه بود، یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش استفاده از پرسش‌نامه به عنوان ابزار گردآوری داده است که به دلیل محدودیت ذاتی آن، این ابزار به تنهایی ابزاری ناقص جهت جمع‌آوری اطلاعات است، تبدیل کیفیت‌ها به کمیت‌ها (گزینه‌های پرسش‌نامه) معمولاً در تعمیم نتایج کارهای میدانی محدودیت ایجاد می‌کند که تحقیق حاضر نیز از این قاعده مستثنی نیست. پاسخگویی به سؤالات پرسش‌نامه به قضاوت افراد مورد مطالعه بستگی دارد، لذا تمایلات، تعصبات و تجربیات آن‌ها ممکن است در نتایج تحقیق اثر گذاشته باشد.

سپاسگزاری

از کلیه کسانی که در انجام این تحقیق ما را یاری نمودند، به خصوص پرستاران شاغل در بیمارستان‌های علوم پزشکی ایلام، تقدیر و تشکر می‌نماییم.

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-14]

References

1. Mosakhani M, Ajli Ghashlajughi M, Safavi Mir Mahale R. Model Presentation for Assessment Rate of Organization Preparation in Knowledge Management. Management Researches in Iran 2010; 14(2):221-43. [In Persian].
2. Hercy P, Belanchard K. Organizational Behavior Management. Trans by Alagheband A. Tehran: Amir Kabir Publication; 2001.
3. Frayyalv K. Knowledge Management. Trans. by Shirgir E. Tehran: Nagsh Simorgh Publication; 2005. [In Persian].
4. Zheng W. The Impact of Organizational Culture, Structure, and Strategy on Knowledge Management Effectiveness and Organizational Effectiveness. [PhD.Thesis]. University of Minnesota, United States: Faculty of The Graduate School; 2005.
5. Kim S. An Empirical Study of the Relationship between Knowledge Management and Information Technology Infrastructure Capabilities in the Management Consulting Industry. [Thesis]. Lincoln: University of Nebraska; 2008.
6. Akhavan P, Yazdimoghaddam J. The Combined Study of Ethics and Knowledge Management Role on Organizational Performance. J Ethic Sci Technol 2014; 8(2):1-14.
7. Amin Bidokhti A, Makond Hoseini S, Ehsani Z. Corolation between Organization Culture and Knowledge Management in Semnan Ministry of Education. Rahbord J 2010; 20(59):191-216. [In Persian]
8. Hashemi S, Mohamadi Moghadam Y, Mohamadi Moghadam E. Knowledge Management, Requirements and Challenges. Journal of Human Resources Management Development and Support 2011; 6(19):101-30. [In Persian].
9. Omidi N, Asgari H, Omidi MR. The Relationship between Professional Ethics and the Efficiency of the Nurses Employed in Imam Hospital and Mostafa Khomeini Hospital in Ilam. IJME 2016; 9(3):65-73. [In Persian].
10. Nonaka I, Takeuchi H. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation? 1st ed. USA, Oxford University Press; 1995.
11. Farhodi F, Dorodi F. Necessity of Knowledge Management Application for Increasing Quality of Functions in New Organizations. Journal os Sciences and Information Technology 2008; 24(2):89-104. [In Persian].
12. Mirghafori H, Farhang Nejad MA, Sadeghi Arani Z. Assessment the Function of Health Services in Yasd Province in Application of Knowledge Management Process. Journal of Health Administration 2010; 13(39):79-88. [In Persian].
13. Hsu IC, Sabherwal R. Relationship between Intellectual Capital and Knowledge Management: An Empirical Investigation. Decision Sci 2012; 43(3):489-524.
14. Naghipour M, Azadeh F, Dargahi H, Ghazi Mirsaed S, Hasanzade M, Khansari J. Study of Organizational Culture and Structure for Implementation of Knowledge Managent in Universities of Medical Sciences. Payavard Salamat 2008; 2(3):42-9.
15. Yahya S, Goh WK. Managing Human Resources Toward Achieving Knowledge Management. Journal of Knowledge Management 2002; 6(5):457-68.
16. Nonaka I, Konno N. The Concept of Ba: Building a Foundation for Knowledge Creation. Calif Manage Rev 1998; 40(3):40-54.
17. Hsia TL, Lin LM, Wu JH, Tsai HT. A Framework for Designing Nursing Knowledge Management Systems. Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management 2006; 1:13-22.
18. Soltani I. Interaction And Effectiveness of Education on Learner Organizations. Isfahan: Arkan-e-Danesh Publications; 2006. [In Persian].
19. Moshirabadi Z, Seyedfatemi N, Borimnejad L, Haghani H, Yazdanizunuz M. Comparison of Creativity Skill between the First Year and Fourth Year Undergraduate Nursing Students. Res Nurs J 2013;8(28):49-57.
20. Taheri A, Shayan Jahromi A, Torabi S. A Study of the Relationship between Organizational Entrepreneurship and Creativity A case Study of Vocational Training Organization of Gachsaran. Quarterly J New Approach Edu Administr 2010; 1(4):45-62. [In Persian].
21. Denhardt RB, Denhardt JV, Aristigueta MP. Managing Human Behavior in Public and Nonprofit Organizations. USA: SAGE Publications Inc; 2002.
22. Boxer BA, Goldfarb BE. Creative Solutions to Enhance Nursing Quality. Burlington: Jones & Bartlett Learning; 2010.
23. Mann J. Creating Innovation. Work Study 2001; 50(6):229-33.

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-14]

24. Fishani T. Creativity and Innovation in Human and Organizations. Tehran: Termeh Press; 2006. [In Persian].
25. Niknami M, Taghi Pour Z, Delavar A, Ghaffari M. Design and Evaluation of a Model of Educational Excellence, Creativity and Innovation Tehran Managers. New Approach in Edu Administration Quarterly 2009; 5(2):1-28.
26. Marquis BL, Huston CJ. Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application. 5th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2006.
27. Poustindouz MS. The Relationship between Emotional Intelligence and Creativity and Job Satisfaction among Employees of Art Isfahan University. [MSc Thesis]. Iran: Marvdasht, Marvdasht Azad University; 2009. [In Persian].
28. Rostami B. The Relationship between Organizational Climate, Job Satisfaction and Creativity. [MSc Thesis]. Iran: Marvdasht, Marvdasht Azad University; 2008. [In Persian]
29. Sarafzadeh M, Hazeri Baghdad Abad A. Knowledge Management and Reference Services in Libraries. Electronic Journal of Research and Scientific Evidence 2006; 4(4):26. [In Persian]
30. Nayer N, Jookar A. The Relationship between Knowledge Management and Creativity among the Librarians of Shiraz University Libraries, Iran. Health Info Manag J 2012;9(2):224-32.
31. Sarros JC, Cooper BK, Santora JC. Building a Climate for Innovation Through Transformational Leadership and Organizational Culture. J Leadersh & Organ Stud 2008; 15 (2):145-58.
32. Freeman J. First Insights Fostering Creativity in University Performance. Arts and Human in High Educ 2006; 5(1):91-103.
33. Tekin M, Tasgin Z. Analysis of the Creativity Level of The Gifted Students. Procedia Soc Behav Sci 2009; 1(1):1088-92.
34. 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.
35. Poursoltani H. Iraji R. The Relationship between Knowledge Management and Employees Creativity in Physicaleducation Organization of Ferdowsi University of Mashhad. Journal of Human Resource Management in Sport 2014; 1(1):1-87. [In Persian].
36. Nikbakht A, Salehi S, Naji SA. A Study of the Relationship between Knowledge Management and Creativity in Some Selected Hospitals in Isfahan. Mod Care J 2014; 11(4):339-44.
37. Rezaei Z, Rezaei A, Lati M. Survey the Role of Management on the Creativity and Innovation to Create Sustainable Competitive Advantage for Organization. Indian J Fundament Appli Life Sci 2015; 5(1):2231.
38. Ahmadi Baladehi S, Mirzaei Arabi M. Relationship between Creativity and Knowledge Management in Employers. J Manag Stud Police Train 2015; 7(1):42-59. [In Persian].
39. Niazazari K, Barimani A, Hajigholikhani B. The Role of Knowledge Management on the Creativity of Teachers in Secondary Schools. Manag J 2011; 8(21):79-87. [In Persian].
40. Nayer N, Jookar A. The Relationship between Knowledge Management and Creativity among the librarians of Shiraz University libraries, Iran. Health Info Manag J 2012; 9(2):224-32. [In Persian].
41. Deljavan Anvari Z, Talebian Nia H, Janani H. The Relationship between Knowledge Management and Creativity among Tabriz Physical Education Teachers. J Sci Today World 2014; 3(5):167-73.
42. Fallahshams M, Bodaghi Hhaje Nowbar H, Delnavaz Asghari Z. The Relationship between Organizational Intelligence and Creativity of Staff Azad University Central Tehran Branch. J Beyond Manag 2013; 6(21):149-66. [In Persian]
43. Nasiri A, Tabari R, Salami-Kohan K, Kazem-Nezhad-Leili E. A Study on the Level of Innovation and its Related Factors in Critical Care Nurses Employed in Intensive Care Units. J Clin Nurs Midwif 2013; 2(3):8-18.
44. Keyvanara M, Yazdekhasty A, Bahrami S, Masodian Y. The Relationship between Components of Knowledge Management and Organizational Intelligence in the Schools of Isfahan University of Medical Sciences. Health Information Management 2011; 8(5):680. [In Persian].
45. Motamedi Joybari M, Gholipour A, Yazdanicharati J. Effects of Components of Organizational Culture and Information Technology on the Implementation of Knowledge Management in Mazandaran University of Medical Sciences, 2012. J Mazandaran Univ Med Sci 2013; 23(102):53-9. [In Persian].

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-14]

Surveying the Relationship between Knowledge Management and Creativity among Nurses Working In Hospitals of Ilam University of Medical Sciences

Nabi Omidi [1], Mohammad Reza Omidi[2]

[1]. Instructor, Department of Management, Payam Noor University, Ilam, Iran.

[2] Department of Management, Payam Noor University, Ilam, Iran.

(Received 6 Dec, 2016 Accepted 1 Jul, 2017)

Original Article

Abstract

Introduction: A knowledge-based organization will deal with the existing challenges and will be more successful in the area of competition. In this research, the relationship between knowledge management and creativity is investigated.

Methods: The present study is an applied survey. The statistical population of this study is nurses working in hospitals affiliated with Ilam University of Medical Sciences. The sample size was 187 by Cochran formula. Data were collected from three questionnaires: respondents' demographic information, Lavson knowledge management, and creativity of Dorabjee et al. The validity of the questionnaire was confirmed by the experts and the internal consistency of the questionnaires was confirmed using Cronbach's alpha coefficient.

Results: The average scores were 3.17 and 2.98 for knowledge management and creativity respectively, showing that nurses had a moderate level of creativity and knowledge management. Pearson test results showed a direct and significant relationship between knowledge management and its components with creativity. Among knowledge management components, knowledge application had the greatest correlation with nurses' creativity.

Conclusion: Nurses working in hospitals affiliated to Ilam University of Medical Sciences may use knowledge management as a conscious strategy for identification, assessment, organization, storage and use of knowledge. They can also use knowledge management to boost creativity in their hospitals.

Key words: Nurse, Creativity, Ilam University of Medical Sciences, Knowledge Management.

Citation: Omidi N, Omidi M. Surveying the Relationship between Knowledge Management and Creativity among Nurses Working In Hospitals of Ilam University of Medical Sciences. Journal of Development Strategies in Medical Education 2017; 4(2): 23-32.

Correspondence:
Nabi Omidi
Instructor, Department of Management, Payam Noor University, Ilam,
Iran.
Tel:+989188414633
Email:
nabiomidi@gmail.com

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-14]