



دانشکده ادبیات و علوم انسانی  
پایان نامه کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریتی صنعتی

بررسی رابطه‌ی بین تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآوری در صنایع دانش محور

از:

نرجس بساق زاده

استاد راهنما:

دکتر محمد رحیم رمضانیان

اسفندماه ۱۳۹۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

دانشکده ادبیات و علوم انسانی  
گروه مدیریت صنعتی (تولید)

بررسی رابطه بین تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآوری در صنایع دانش محور

از:

نرجس بساق زاده

استاد راهنما:

دکتر محمد رحیم رمضانیان

استاد مشاور:

دکتر محمود مرادی

اسفندماه ۱۳۹۰

## تقدیم پایان نامه

تقدیم به مادر مهربانم که همیشه دعای خیرش، بدرقه راهم بوده است

پدر عزیزم، مشوق و حامی، همیشگی ام

و تمامی عزیزانی که گذشته و حالم از ایشان و آینده ام نیز از آن را ایشان خواهد بود

## تقدیر و شکر

حمد و سپاس بی‌کران خدایی را که داشتش جبران تمام نداشته‌هاست و سختی‌ها را بر بندگانش آسان می‌کند.

در این جابر خود فرض می‌دانم تا از زحمات بی‌شائبه استاد راهنمای بزرگوارم جناب آقای دکتر رمضانیان و استاد مشاور ارجمندم جناب آقای دکتر

مرادی که در انجام این تکلیف چراغ راهم بودند و در این دوره دلسوزانه مرا به سمت مرزهای علم و دانش هدایت کرده‌اند شکر نمایم.

از دیگر اساتید محترم گروه مدیریت و نیز جناب آقای ابراهیم پور که با ارائه مطالب و راهنمایی‌های مفید در غنای کیفی پژوهش نقش زیادی داشته‌اند

کمال شکر را دارم.

همچنین از تمام دوستانم که مراد تمامی محظرات همراهی نمودند، شکر نموده و آرزوی توفیق روز افزون برای ایشان از خداوند متعال خواستارم.

در پایان لازم می‌دانم از زحمات بی‌دریغ خانواده عزیزم که در پشتیبانی و حمایت من در این امر خطیر از هیچ‌کلی دریغ نکردند شکر و قدردانی نموده و از

درگاه خداوند توفیق احسان در حق ایشان را خواهانم.

فهرست مطالب	شماره صفحه
فصل اول: کلیات تحقیق.....	۱
۱-۱- مقدمه.....	۲
۲-۱- بیان مسئله تحقیق.....	۲
۳-۱- ضرورت و اهمیت انجام تحقیق.....	۳
۴-۱- فرضیات تحقیق.....	۳
۵-۱- اهداف تحقیق.....	۳
۶-۱- مدل مفهومی تحقیق.....	۴
۷-۱- قلمرو تحقیق.....	۴
۸-۱- موانع و محدودیت‌های تحقیق.....	۴
۹-۱- تعریف مفهومی متغیرهای تحقیق.....	۵
۱۰-۱- تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق.....	۵
فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق.....	۷
۱-۲- مقدمه.....	۸
۲-۲- مفهوم دانش.....	۸
۱-۲-۲- ایجاد دانش.....	۱۰
۳-۲- اقتصاد دانش‌محور.....	۱۰
۱-۳-۲- مهم‌ترین مشخصه‌های اقتصاد دانش‌محور.....	۱۲
۴-۲- مروری بر تاریخچه و سیر تکاملی مدیریت دانش.....	۱۳
۵-۲- مدیریت دانش.....	۱۵
۱-۵-۲- فرآیندهای مدیریت دانش.....	۱۶
۶-۲- مفهوم تسهیم دانش.....	۱۸
۱-۶-۲- طبیعت رفتار تسهیم دانش.....	۲۱
۲-۶-۲- اهمیت تسهیم دانش.....	۲۲
۳-۶-۲- موانع تسهیم دانش در سازمان‌ها.....	۲۲
۱-۳-۶-۲- موانع بالقوه فردی تسهیم دانش.....	۲۳
۲-۳-۶-۲- موانع بالقوه سازمانی تسهیم دانش.....	۲۳

- ۲۴-۳-۳-۶-۲- موانع بالقوه فناوری در زمینه تسهیم دانش..... ۲۴
- ۲۵-۷-۲- مفهوم توانایی جذب (ACAP)..... ۲۵
- ۲۹-۸-۲- تاریخچه و پژوهش‌های پیشین توانایی جذب..... ۲۹
- ۳۲-۹-۲- ابعاد توانایی جذب..... ۳۲
- ۳۳-۱-۹-۲- کسب..... ۳۳
- ۳۳-۲-۹-۲- یکسان‌سازی..... ۳۳
- ۳۳-۳-۹-۲- تبدیل و تغییر..... ۳۳
- ۳۴-۴-۹-۲- بهره‌برداری..... ۳۴
- ۳۴-۱۰-۲- توانایی جذب بالقوه و تحقق‌یافته..... ۳۴
- ۳۵-۱۱-۲- بررسی مدلی از توانایی جذب..... ۳۵
- ۳۶-۱-۱۱-۲- منابع خارجی و دانش مکمل..... ۳۶
- ۳۶-۲-۱۱-۲- تجربه..... ۳۶
- ۳۷-۳-۱۱-۲- محرک‌های فعال‌کننده..... ۳۷
- ۳۷-۴-۱۱-۲- مکانیزم‌های یکپارچه‌سازی اجتماعی و عامل بهره‌وری در توانایی جذب..... ۳۷
- ۳۸-۵-۱۱-۲- توانایی جذب و مزیت رقابتی پایدار..... ۳۸
- ۳۹-۱۲-۲- مفهوم نوآوری..... ۳۹
- ۴۳-۱۳-۲- مروری بر تاریخچه نوآوری..... ۴۳
- ۴۴-۱۴-۲- نوآوری و دانش..... ۴۴
- ۴۴-۱-۱۴-۲- نوآوری و دانش ضمنی..... ۴۴
- ۴۵-۱۵-۲- نوآوری و مدیریت دانش..... ۴۵
- ۴۷-۱۶-۲- نوآوری و توانایی جذب..... ۴۷
- ۴۷-۱۷-۲- نوآوری و مزیت رقابتی پایدار..... ۴۷
- ۴۸-۱۸-۲- نوآوری و توسعه محصولات جدید..... ۴۸
- ۴۹-۱۹-۲- ضرورت و اهمیت نوآوری در سازمان..... ۴۹
- ۴۹-۲۰-۲- طبقه‌بندی نوآوری از دیدگاه‌های مختلف..... ۴۹
- ۵۱-۲۱-۲- پیشینه پژوهش..... ۵۱
- ۵۱-۱-۲۱-۲- پیشینه داخلی..... ۵۱
- ۵۲-۲-۲۱-۲- پیشینه خارجی..... ۵۲

۵۴	۲۲-۲- جمع‌بندی .....
۵۶	فصل سوم: روش تحقیق .....
۵۷	۱-۳- مقدمه .....
۵۷	۲-۳- روش تحقیق .....
۵۸	۳-۳- جامعه و نمونه آماری تحقیق .....
۵۸	۱-۳-۳- جامعه آماری تحقیق .....
۵۸	۱-۳-۳- معرفی مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری .....
۶۰	۲-۳-۳- نمونه آماری تحقیق .....
۶۰	۱-۲-۳-۳- روش نمونه‌گیری .....
۶۰	۲-۲-۳-۳- تعیین حجم نمونه تحقیق .....
۶۱	۳-۲-۳-۳- نتایج آزمون بارتلت جهت کفایت نمونه .....
۶۱	۴-۳- روش‌های گردآوری اطلاعات .....
۶۲	۱-۴-۳- پرسشنامه تحقیق .....
۶۲	۲-۴-۳- مقیاس اندازه‌گیری و طیف پرسشنامه .....
۶۲	۳-۴-۳- بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش .....
۶۳	۱-۳-۴-۳- روایی پرسشنامه .....
۶۳	۲-۳-۴-۳- پایایی پرسشنامه .....
۶۴	۵-۳- متغیرهای پژوهش .....
۶۵	۶-۳- روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها .....
۶۵	۱-۶-۳- رگرسیون و همبستگی .....
۶۶	۲-۶-۳- معادله رگرسیون .....
۶۶	۳-۶-۳- همبستگی (R) .....
۶۶	۱-۳-۶-۳- ضریب تعیین ( $R^2$ ) .....
۶۶	۲-۳-۶-۳- ضریب همبستگی (R) .....
۶۷	۴-۶-۳- تحلیل مدل معادلات ساختاری .....
۶۸	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق .....
۶۹	۱-۴- مقدمه .....
۶۹	۲-۴- آمار توصیفی .....



۶۹	۱-۲-۴- سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان .....
۷۰	۲-۲-۴- رده سنی پاسخ‌دهندگان .....
۷۱	۳-۲-۴- جنسیت پاسخ‌دهندگان .....
۷۱	۳-۴- بررسی نرمال بودن متغیرها .....
۷۲	۴-۴- آمار استنباطی .....
۷۲	۱-۴-۴- آزمون فرضیه‌های پژوهش .....
۷۳	۱-۴-۴- آزمون دوربین-واتسون (DW) .....
۷۳	۲-۱-۴-۴- بررسی نرمال بودن خطاها .....
۷۵	۳-۱-۴-۴- آزمون هم‌خطی .....
۷۷	۲-۴-۴- برآورد و آزمون مدل .....
۷۸	۱-۲-۴-۴- معیارهای برازش مدل .....
۷۹	۱-۱-۲-۴-۴- معیار کای‌اسکوئر ( $X^2$ ) .....
۷۹	۲-۱-۲-۴-۴- معیارهای نیکویی برازش (GFI) و نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI) .....
۷۹	۳-۱-۲-۴-۴- معیار ریشه میانگین مربعات باقیمانده (RMR) .....
۷۹	۴-۱-۲-۴-۴- معیار برازش هنجار شده بنتلر-بونت (NFI) .....
۸۰	۵-۱-۲-۴-۴- معیار توکر-لوپس (TLI) .....
۸۰	۶-۱-۲-۴-۴- معیار ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) .....
۸۰	۷-۱-۲-۴-۴- کای‌اسکوئر بهنجار یا نسبی (NC) .....
۸۱	۲-۲-۴-۴- برآورد و آزمون مدل‌های اندازه‌گیری .....
۸۱	۱-۲-۲-۴-۴- سنجش مدل اندازه‌گیری تسهیم دانش .....
۸۳	۲-۲-۲-۴-۴- سنجش مدل اندازه‌گیری توانایی جذب .....
۸۵	۳-۲-۲-۴-۴- سنجش مدل اندازه‌گیری قابلیت نوآوری .....
۸۷	۳-۲-۴-۴- برآورد و آزمون مدل ساختاری پژوهش (مدل کامل) .....
۸۷	۱-۳-۲-۴-۴- نتایج حاصل از تحلیل مسیر و روابط علی میان متغیرهای اصلی پژوهش .....
۹۰	۵-۴- جمع‌بندی .....
۹۱	فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات .....
۹۲	۱-۵- مقدمه .....
۹۲	۲-۵- خلاصه پژوهش .....

۹۲	..... ۳-۵- نتایج پژوهش
۹۲	..... ۱-۳-۵- نتایج به دست آمده از تحلیل با نرم افزار SPSS
۹۳	..... ۱-۱-۳-۵- نتایج آزمون دوربین-واتسون
۹۳	..... ۲-۱-۳-۵- نتایج بررسی نرمال بودن خطاها
۹۳	..... ۳-۱-۳-۵- نتایج آزمون هم خطی
۹۳	..... ۴-۱-۳-۵- نتایج آزمون فرضیه های پژوهش
۹۴	..... ۲-۳-۵- نتایج به دست آمده از تحلیل با نرم افزار LISREL
۹۵	..... ۴-۵- پیشنهادات پژوهش
۹۵	..... ۱-۴-۵- پیشنهادات کاربردی
۹۵	..... ۲-۴-۵- پیشنهادات برای تحقیقات آتی
۹۶	..... منابع و مآخذ
۹۷	..... منابع و مآخذ فارسی
۹۹	..... منابع و مآخذ انگلیسی
۱۰۵	..... پیوست
۱۰۶	..... پیوست ۱- خروجی نرم افزار SPSS
۱۱۲	..... پیوست ۲- خروجی نرم افزار LISREL
۱۲۹	..... پیوست ۳- پرسشنامه پژوهش
۱۳۳	..... پیوست ۴- لیست واحدهای فناور مستقر در مراکز رشد و پارک های علم و فناوری گیلان
۱۳۷	..... پیوست ۵- دست آوردهای پژوهش

## فهرست جداول

## شماره صفحه

جدول ۱-۲	روند پیشرفت مفهوم مدیریت دانش	۱۳
جدول ۲-۲	مفاهیم و مسائل عملیاتی توانایی جذب	۲۹
جدول ۳-۲	مفاهیم مرتبط با توانایی جذب	۳۱
جدول ۴-۲	ابعاد توانایی جذب: بازاندیشی مجدد و نقش‌های متناظر	۳۲
جدول ۵-۲	برخی مطالعات صورت گرفته در زمینه ابعاد نوآوری	۴۰
جدول ۱-۳	نتایج آزمون کفایت حجم نمونه (KMO)	۶۱
جدول ۲-۳	ضرایب آلفای کرونباخ	۶۴
جدول ۱-۴	توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب سطح تحصیلات	۷۰
جدول ۲-۴	توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب رده سنی	۷۰
جدول ۳-۴	توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب جنسیت	۷۱
جدول ۴-۴	نتایج بررسی نرمال بودن متغیرها (آزمون KS)	۷۲
جدول ۵-۴	نتایج آزمون دوربین-واتسون (DW)	۷۳
جدول ۶-۴	تولرانس و VIF مربوط به متغیرهای مستقل	۷۵
جدول ۷-۴	نتایج آزمون رگرسیون متغیرهای فرضیه اول	۷۵
جدول ۸-۴	نتایج آزمون رگرسیون متغیرهای فرضیه دوم	۷۶
جدول ۹-۴	نتایج آزمون رگرسیون متغیرهای فرضیه سوم	۷۶
جدول ۱۰-۴	نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش	۷۶
جدول ۱۱-۴	معیارهای برازش مدل و تفسیر برازش قابل قبول	۷۸
جدول ۱۲-۴	شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری متغیر تسهیم دانش	۸۲
جدول ۱۳-۴	شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری متغیر توانایی جذب	۸۴
جدول ۱۴-۴	شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری متغیر قابلیت نوآوری	۸۶
جدول ۱۵-۴	شاخص‌های برازندگی تحلیل مسیر مدل کامل	۸۸

## فهرست اشکال

## شماره صفحه

شکل ۱-۱ مدل مفهومی تحقیق.....	۴
شکل ۱-۲ مدلی از توانایی جذب .....	۳۵
شکل ۲-۲ مدلی از نوآوری و مزیت رقابتی پایدار .....	۴۸
شکل ۳-۲ مدل مطالعاتی پژوهش .....	۵۵
شکل ۱-۳ چرخه دانشگاه، مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری و صنعت.....	۵۹
شکل ۱-۴ درصد فراوانی بر حسب سطح تحصیلات .....	۷۰
شکل ۲-۴ درصد فراوانی بر حسب رده سنی .....	۷۱
شکل ۳-۴ درصد فراوانی بر حسب جنسیت.....	۷۱
شکل ۴-۴ مدل مفهومی پژوهش .....	۷۲
شکل ۵-۴ نمودار هیستوگرام مربوط به نرمال بودن خطاهای فرضیه اول.....	۷۴
شکل ۶-۴ نمودار هیستوگرام مربوط به نرمال بودن خطاهای فرضیه دوم.....	۷۴
شکل ۷-۴ نمودار هیستوگرام مربوط به نرمال بودن خطاهای فرضیه سوم.....	۷۴
شکل ۸-۴ مدل مفهومی پژوهش بر اساس خروجی نرم‌افزار LISREL.....	۷۷
شکل ۹-۴ مدل اندازه‌گیری متغیر تسهیم دانش در حالت تخمین غیر استاندارد.....	۸۱
شکل ۱۰-۴ مدل اندازه‌گیری متغیر تسهیم دانش در حالت تخمین استاندارد.....	۸۲
شکل ۱۱-۴ مدل اندازه‌گیری متغیر تسهیم دانش در حالت معناداری.....	۸۳
شکل ۱۲-۴ مدل اندازه‌گیری متغیر توانایی جذب در حالت تخمین غیر استاندارد.....	۸۳
شکل ۱۳-۴ مدل اندازه‌گیری متغیر توانایی جذب در حالت تخمین استاندارد.....	۸۴
شکل ۱۴-۴ مدل اندازه‌گیری متغیر توانایی جذب در حالت معناداری .....	۸۵
شکل ۱۵-۴ مدل اندازه‌گیری متغیر قابلیت نوآوری در حالت تخمین غیر استاندارد.....	۸۵
شکل ۱۶-۴ مدل اندازه‌گیری متغیر قابلیت نوآوری در حالت تخمین استاندارد.....	۸۶
شکل ۱۷-۴ مدل اندازه‌گیری متغیر قابلیت نوآوری در حالت معناداری .....	۸۷
شکل ۱۸-۴ تحلیل مسیر مدل کامل در حالت تخمین غیر استاندارد.....	۸۸
شکل ۱۹-۴ تحلیل مسیر مدل کامل در حالت تخمین استاندارد.....	۸۹
شکل ۲۰-۴ تحلیل مسیر مدل کامل در حالت معناداری.....	۸۹

## چکیده

بررسی رابطه بین تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآوری در صنایع دانش‌محور  
نرجس بساق‌زاده

این پژوهش به بررسی روابط میان تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآوری می‌پردازد. با توجه به اهمیت دانش و یادگیری در فضای به شدت رقابتی امروزی، ایجاد سازمان‌ها و کسب‌وکارهای دانش‌محور لازمه موفقیت جهت رسیدن سریع‌تر به اهداف می‌باشد. جهت بهره‌مند شدن و استفاده کلیه کارکنان و سازمان از دانش جدید نیاز به افزایش توانایی جذب کارکنان و سازمان، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر تلقی می‌شود. از آنجا که نوآوری عاملی کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی محسوب می‌شود، نیاز به تقویت توانایی جذب و بالطبع آن افزایش تسهیم دانش جهت توسعه قابلیت نوآوری بديهی و ضروری است.

نوآوری، حوزه‌ای است که توجه بسیاری از شرکت‌ها در محیط به سرعت در حال تغییر کنونی را به خود جلب کرده است. دانش، منبع بسیار ارزشمندی جهت یادگیری فنون جدید و حل مسائل می‌باشد. تسهیم دانش می‌تواند تبادل و خلق دانش در سازمان را جهت بهبود مزیت‌های رقابتی تشویق کند؛ بدین جهت، دانش در تداوم نوآوری بسیار کلیدی می‌باشد. مطالعات نشان داده‌اند که توانایی جذب شرکت تأثیر معناداری بر قابلیت نوآوری دارد به گونه‌ای که صاحب‌نظران مدعی‌اند پایه و اساس مزیت رقابتی شرکت، ایجاد امکان استفاده از توانایی جذب جهت بهبود و توسعه توانایی‌های منحصربه‌فرد رقابتی شرکت می‌باشد. داده‌های این تحقیق از میان شرکت‌های مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری استان گیلان که همگی شرکت‌هایی دانش‌بنیان می‌باشند جمع‌آوری شده است؛ که جمعاً شامل ۲۹۸ نمونه از اعضای شرکت‌ها می‌باشد. روش تحقیق از نوع پیمایشی بوده که اطلاعات از طریق پرسشنامه گردآوری شده‌اند. برای سنجش اثرات متغیرها و بررسی فرضیات تحقیق از آزمون همبستگی و رگرسیون و جهت تأیید و برازش مدل مربوطه از مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده گردیده است. نتایج نشان می‌دهند که توانایی جذب، عاملی مداخله‌گر در میان عوامل تسهیم دانش و قابلیت نوآوری می‌باشد و همچنین تسهیم دانش، تأثیری مثبت و معنادار بر توانایی جذب دارد.

**Abstract**

An investigation to the relationship between knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability in the knowledge-intensive industries  
Narjes Bossaghzadeh

This study examines the relationship between Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability. Given the importance of knowledge and learning in today's competitive environment, a knowledge-based organization is required to successfully and rapidly achieve its goals. Knowledge is a valuable source for learning new skills and solves problems. Knowledge sharing can foster knowledge creation in organizations to improve competitive advantages thus a key element in continuous innovativeness. Studies have shown that the absorptive capacity has a significant impact on the firm's innovation capabilities. Also create the possibility to apply absorptive capacity in favor of firm's competitive capabilities is a basis for competitive advantage.

The research data were gathered from Guilan business incubators including 298 samples from members of these companies. The research method was survey type and the information was collected via questionnaire. To assess the effects of variables and evaluation of hypothesis correlation and regression are used and structural equation modeling is used to confirm goodness of fit. The results indicate that the absorptive capacity is an intervening factor in the relationship between knowledge sharing and innovation capability. Furthermore the knowledge sharing has a positive and significant impact on the absorptive capacity.

Key words: knowledge management, knowledge sharing, absorptive capacity, innovation capability

---

# فصل اول

## کلیات تحقیق

---

## ۱-۱- مقدمه

امروزه، نیاز به یادگیری و تغییر در سازمان‌ها رو به افزایش است. اگر سازمانی کندتر از محیط اطراف خود بیاموزد، از بین خواهد رفت. سازمان‌هایی باقی خواهند ماند که یادگیرنده باشند و سریع‌تر از رقبای خود بیاموزند. یک سازمان یادگیرنده دارای فرهنگی است که هم از طریق افراد و هم از طریق سازمان، یادگیری و نوآوری را حمایت می‌کند. این سازمان‌ها به گونه‌ای سازمان‌دهی شده‌اند که اطلاعات را در محیط اطراف خود جستجو می‌کنند؛ می‌توانند تولید اطلاعات کنند و افراد را تشویق می‌کنند تا در ساختارهای تیمی، دانش را به یکدیگر منتقل کنند. در حقیقت، فرهنگ‌های کاری باید با ویژگی‌های مدیریت دانش یکپارچه باشند؛ فرآیندها باید توزیع دانش را مقدور سازند و فرهنگ سازمانی باید به اشتراک گذاشتن دانش را تشویق کند.

نوآوری، حوزه‌ای است که توجه بسیاری از شرکت‌ها را به خود جلب کرده است. درک این مطلب که بسیاری از رقبا درون یک صنعت، سطح یکسانی از شایستگی‌ها را در حوزه‌های مدیریتی به دست می‌آورند موجب شده بسیاری از شرکت‌ها به سوی نوآوری به عنوان یک عامل کلیدی جهت رسیدن به مزیت رقابتی هدایت شوند.

دانش، منبع بسیار مهم و ارزشمندی جهت یادگیری فنون جدید، حل مسائل و ایجاد شایستگی می‌باشد. مدیریت دانش، دامنه‌ای وسیع از موضوعات را دربرمی‌گیرد که تسهیم دانش به عنوان یکی از حوزه‌های عمده و اصلی تمرکز بر مدیریت دانش شناخته می‌شود. هدف مدیریت دانش، این است که برای سازمان ارزش خلق کند و مشتمل بر فعالیت‌های تولید، سازمان‌دهی، به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش است. در سازمانی که مدیریت دانش را به اجرا می‌گذارد، اغلب کارکنان باید فعالیت‌های مرتبط با مدیریت دانش را با کارهای روزانه خود یکپارچه سازند.

تسهیم دانش می‌تواند تبادل و خلق دانش در سازمان را جهت بهبود مزیت‌های رقابتی تشویق کند؛ بدین جهت، دانش در تداوم نوآوری بسیار کلیدی می‌باشد و می‌توان گفت که دانش و نوآوری بسیار به هم مرتبط می‌باشند. بنابراین مدیریت دانش فعالیت مهمی برای کسب‌وکارها می‌باشد. مدیریت دانش شاخه‌ای از ادبیات سازمان‌های یادگیرنده است. یادگیری در سازمان‌ها نیازمند به اشتراک‌گذاشتن دانش شخصی افراد است تا دیگر افراد سازمان بتوانند از آن استفاده کنند.

مطالعات نشان داده‌اند که توانایی جذب شرکت تأثیر معناداری بر قابلیت نوآوری دارد به گونه‌ای که صاحب‌نظران مدعی‌اند پایه و اساس مزیت رقابتی شرکت، ایجاد امکان استفاده از توانایی جذب جهت بهبود و توسعه توانایی‌های منحصر به فرد رقابتی شرکت می‌باشد. توانایی جذب در این پژوهش به عنوان توانایی و انگیزه کارکنان برای دستیابی به دانش خارجی و بکارگیری این دانش در توسعه قابلیت نوآوری شرکت تعریف می‌شود. توانایی جذب همچنین بر قابلیت دستیابی به دانش و تلاش جهت تسهیم آن تمرکز دارد.

در این فصل سعی شده است کلیات تحقیق در قالب بیان مسأله، ضرورت و اهمیت انجام تحقیق، فرضیه‌ها و اهداف تحقیق و ... تشریح شود.

## ۱-۲- بیان مسئله تحقیق

امروزه با توجه به توسعه و تنوع محصولات شرکت‌ها و با در نظر گرفتن رقابت شدیدی که میان شرکت‌ها وجود دارد، شرکت‌ها در معرض تحول و دگرگونی بوده و موفقیت نهایی و حتی گاهی بقای سازمان‌ها به میزان توانایی برنامه‌ریزان در ایجاد نوآوری و زمینه‌های اجرای آن و بکارگیری افکار و ایده‌های نو بستگی دارد، بنابراین مدیران شرکت‌ها باید به دنبال خلق نوعی



مزیت و ابتکار در شرکت‌شان باشند. نوآوری در محیط کار، پایه اصلی ارتقای عملکرد هر سازمانی است؛ بدین منظور مطالعه بر روی عوامل تأثیرگذار و ایجادکننده این‌گونه نوآوری‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است. خلق دانش، منبع کلیدی نوآوری در هر سازمانی است. مدیران شرکت‌ها برای ایجاد نوآوری باید بتوانند سازمانی یادگیرنده داشته و دانش را در میان اعضای شرکت خود نهادینه کنند؛ به عبارتی دیگر، برای اینکه نوآوری حاصل شود باید دانش در سرتاسر شرکت توزیع و تسهیم شود؛ تسهیم بهتر دانش ظهور نوآوری در سازمان را افزایش خواهد داد. در اینجا، تأثیر مؤلفه‌های تسهیم دانش شامل اهدا و جمع‌آوری دانش بر توانایی جذب و قابلیت نوآوری بررسی شده است. توانایی جذب از طریق شناسایی دانش خارج از سازمان می‌تواند نقش مؤثری در توسعه قابلیت نوآوری سازمان‌های دانش‌محور داشته باشد. مسئولین شرکت‌ها باید با ایجاد سیستم آموزشی و پاداش مناسب، توانایی و انگیزه کارکنان را جهت جذب دانش افزایش داده و زمینه‌ای برای خلق نوآوری جهت رقابت‌پذیری به وجود آورند. در این پژوهش، تأثیر اجزای توانایی جذب شامل توانایی و انگیزه کارکنان بر قابلیت نوآوری مورد بررسی قرار گرفته است و در نهایت به بررسی روابط میان هر سه مؤلفه‌ی تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآوری در صنایع دانش‌محور پرداخته می‌شود که از میان این صنایع، مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری استان گیلان جهت انجام پژوهش انتخاب شده است؛ بدین صورت که قابلیت نوآوری شرکت‌ها و عوامل تأثیرگذار بر اجرای آن مورد آزمون قرار می‌گیرند. نشان خواهیم داد که آیا تسهیم دانش و توانایی جذب بر قابلیت نوآوری مؤثر می‌باشند و اینکه آیا تسهیم دانش در این شرکت‌ها می‌تواند بر توانایی جذب‌شان تأثیر داشته باشد؟

### ۱-۳- ضرورت و اهمیت انجام تحقیق

با توجه به اهمیت دانش و یادگیری در فضای به شدت رقابتی امروزی، ایجاد سازمان‌ها و کسب‌وکارهای دانش‌محور لازمه موفقیت جهت رسیدن سریع‌تر به اهداف می‌باشد. جهت بهره‌مند شدن و استفاده کلیه کارکنان و سازمان از دانش جدید نیاز به افزایش توانایی جذب کارکنان و سازمان، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر تلقی می‌شود. از آنجا که نوآوری عاملی کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی محسوب می‌شود، نیاز به تقویت توانایی جذب و بالطبع آن افزایش تسهیم دانش جهت توسعه قابلیت نوآوری بدیهی و ضروری است.

صنعت دانش‌محور، صنعتی است که خلق دانش در کلیه سطوح آن از کارگران ساده گرفته تا مدیران رده‌های بالا، درونی شده و افراد پس از آموختن دانش، آن را در اختیار گرفته و توسعه می‌دهند، در انتها نیز آن را مستندسازی کرده و اطلاعات حاصله را با همگان سهیم می‌شوند.

توانایی در نوآوری بیش از هر چیز دیگر موفقیت صنعت دانش‌محور کشور ما را تضمین می‌کند و مدیریت دانش می‌تواند به نوآوری در صنعت با یافتن طرق جدید کاهش هزینه‌ها و قیمت‌ها، روش‌های جدید خدمات به مشتری یا با توسعه سریع تکنولوژی، کمک‌های شایانی داشته باشد.

### ۱-۴- فرضیات تحقیق

فرضیات تحقیق، روابط میان تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآوری را بررسی می‌کنند که به صورت زیر صورت‌بندی می‌شوند:

**فرضیه ۱:** تسهیم دانش، تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر قابلیت نوآوری دارد.

**فرضیه ۲:** توانایی جذب، تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر قابلیت نوآوری دارد.

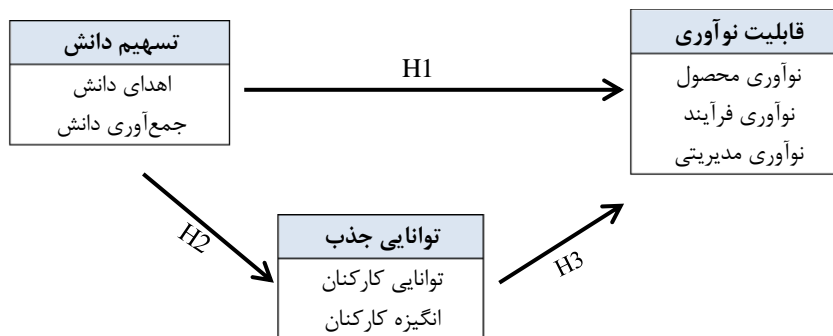
**فرضیه ۳:** تسهیم دانش، تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر توانایی جذب دارد.

در این ساختار، قابلیت نوآوری به عنوان متغیری وابسته، تسهیم دانش به عنوان متغیری مستقل و توانایی جذب به عنوان متغیری واسطه میان این دو بررسی می‌شوند.

### ۵-۱- اهداف تحقیق

هدف از اجرای این پژوهش، تأکید بر نوآوری به عنوان یک عامل کلیدی در مزیت رقابتی صنایع دانش‌محور می‌باشد؛ به عبارت دیگر با توجه به این مطلب که بسیاری از رقبا درون صنعت از شایستگی‌های مدیریتی یکسانی برخوردار هستند، هدف نشان دادن این موضوع است که این شرکت‌ها بتوانند با ایجاد نوآوری از طریق حمایت توانایی جذب و تسهیم دانش به برتری نسبت به رقبا دست پیدا کنند. با توجه به این که دانش منبع بسیار باارزشی جهت ارائه راه‌حل‌های بدیع و شایستگی‌های مدیریتی است؛ هدف این است که با تشویق سازمان‌ها به سمت سازمان‌های یادگیرنده و دانش‌بنیان، بتوانند تسهیم دانش در سازمان‌شان را ارتقا بخشند. هدف دیگر از اجرای این تحقیق، پرداختن به این مهم است که برای دستیابی به دانش و نوآوری می‌باید سازمان و کارکنان از توانایی جذب بالایی برخوردار باشند.

### ۶-۱- مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱-۱ مدل مفهومی تحقیق

### ۷-۱- قلمرو تحقیق

**قلمرو موضوعی:** قلمرو موضوعی تحقیق، مؤلفه‌های مربوط به تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآوری را دربرمی‌گیرد؛ که با توجه به مدل ارائه شده در این تحقیق، تسهیم دانش شامل دو بعد اهدای دانش و جمع‌آوری دانش؛ توانایی جذب شامل دو بعد توانایی کارکنان و انگیزه کارکنان و در نهایت قابلیت نوآوری شامل سه بعد نوآوری محصول، نوآوری فرآیند و نوآوری مدیریتی می‌باشد. این ابعاد توسط شاخص‌های مختلف ذکر شده در پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

**قلمرو مکانی:** قلمرو مکانی تحقیق و یا به عبارتی جامعه مورد بررسی در این پژوهش، شرکت‌های فعال در مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری استان گیلان که شرکت‌هایی با ایده‌های خلاق و مبتنی بر دانش می‌باشند در نظر گرفته شده است.

**قلمرو زمانی:** محدوده زمانی تحقیق از بهمن ماه سال ۱۳۸۹ تا شهریور ماه سال ۱۳۹۰ می‌باشد.

### ۸-۱- تعریف مفهومی متغیرهای تحقیق

**تسهیم دانش:** عبارت است از تبادل و خلق دانش در سازمان جهت بهبود و توسعه مزیت رقابتی و به عنوان یکی از حوزه‌های عمده و اصلی تمرکز بر مدیریت دانش شناخته می‌شود [۱۵۰].

**اهدای دانش:** ارتباط با دیگران جهت انتقال دانش و سرمایه فکری خود به دیگران [۱۵۰].

**جمع آوری دانش:** ارتباط با دیگران جهت دستیابی به دانش و تسهیم شدن در سرمایه فکری دیگران [۱۵۰].

**توانایی جذب:** توانایی سازمان در پی بردن به ارزش اطلاعات جدید، جذب و یکسان‌سازی اطلاعات و بکارگیری و استفاده از آن جهت رسیدن به اهداف سازمان را می‌گویند [۵۵].

**توانایی کارکنان:** سابقه آموزشی و تحصیلی کارکنان و کسب مهارت‌های مرتبط با شغل در راستای دانش مرتبط پیشین کارکنان که جهت استفاده و بکارگیری در سازمان موردنیاز می‌باشند [۱۱۲].

**انگیزش کارکنان:** توانایی انجام کار توسط کارکنان مبتنی بر وجود عامل بالقوه محرک و برانگیزاننده جهت انجام برخی وظایف چالشی و تحریک‌کننده است [۹۲].

**قابلیت نوآوری:** انعکاس‌دهنده شایستگی شرکت در تولید، اجرا و بهبود عقاید، محصولات یا فرآیندهای جدیدی است که مزیت رقابتی و عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشند [۵۸].

**نوآوری محصول:** توانایی شرکت در ایجاد خدمات/محصولات جدید و متمایز در بازار و کسب رضایت مشتریان [۱۴۷].

**نوآوری فرآیند:** رویه‌ای است که یک شرکت را توانا می‌سازد تا فرآیند تولید یا خدمات بهتری نسبت به عملیات رایج موجود جهت دستیابی به عملکرد بهتر کسب کند [۱۴۷].

**نوآوری مدیریتی:** قابلیت است که عملکرد شرکت را با استفاده از وضع و اجرای قوانین و مقررات، سیاست‌ها و روش‌های جدید مدیریتی بهبود می‌بخشد [۱۴۷].

### ۹-۱- تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق

**تسهیم دانش:** در این پژوهش، تسهیم دانش با استفاده از پرسشنامه سنجیده می‌شود؛ از جمله شاخص‌هایی که برای سنجش تسهیم دانش به کار گرفته شده است عبارتند از: اهدای دانش و جمع‌آوری دانش که در زیر به تعریف عملیاتی این دو متغیر می‌پردازیم [۱۵۰].

**اهدای دانش:** از جمله شاخص‌هایی که برای این متغیر با پرسشنامه سنجیده می‌شوند عبارتند از: میزان تسهیم اطلاعات و مهارت‌های کاری جدید فرد موردنظر با همکاران و بالعکس، میزان تسهیم دانش در میان کارکنان شرکت [۱۵۰].

**جمع آوری دانش:** از جمله شاخص‌هایی که برای این متغیر با پرسشنامه سنجیده می‌شوند عبارتند از: درخواست اطلاعات و مهارت‌های جدید کاری فرد موردنظر از همکاران و بالعکس، میزان مبادله مهارت‌ها و اطلاعات کاری [۱۵۰].

**توانایی جذب:** در این پژوهش، توانایی جذب با استفاده از پرسشنامه سنجیده می‌شود؛ از جمله شاخص‌هایی که برای سنجش توانایی جذب به کار گرفته شده است عبارتند از: توانایی کارکنان و انگیزه کارکنان که در زیر به تعریف عملیاتی این دو متغیر می‌پردازیم [۱۱۲].

**توانایی کارکنان:** از جمله شاخص‌هایی که برای این متغیر با پرسشنامه سنجیده می‌شوند عبارتند از: برخورداری کارکنان از دانش تخصصی و تحصیلات عالی، سرعت کسب دانش جدید توسط کارکنان، برخورداری از مهارت‌های کاری و شایستگی‌های بالاتر نسبت به رقبای، میزان توانایی استفاده و بکارگیری دانش کسب شده توسط کارکنان [۱۱۲].

**انگیزه کارکنان:** از جمله شاخص‌هایی که برای این متغیر با پرسشنامه سنجیده می‌شوند عبارتند از: میزان دستیابی به حقوق و مزایای بالاتر و دریافت ترفیع شغلی کارکنان، واگذاری فرصت‌های یادگیری و آموزش به کارکنان دارای مهارت، در نظر گرفتن پاداش‌های پیشنهادی، در نظر گرفتن پاداش‌های منصفانه‌تر جهت پیشرفت در یادگیری نسبت به رقبا [۱۱۲].

**قابلیت نوآوری:** در این پژوهش، قابلیت نوآوری با استفاده از پرسشنامه سنجیده می‌شود؛ از جمله شاخص‌هایی که برای سنجش قابلیت نوآوری به کار گرفته شده است عبارتند از: نوآوری محصول، نوآوری فرآیند، نوآوری مدیریتی که در زیر به تعریف عملیاتی این سه متغیر می‌پردازیم [۱۴۷].

**نوآوری محصول:** از جمله شاخص‌هایی که برای این متغیر با پرسشنامه سنجیده می‌شوند عبارتند از: توسعه محصولات و خدمات جدید جهت پذیرش در بازار، در نظر گرفتن سود و مزایای شرکت با توجه به توسعه محصولات و خدمات جدید، توسعه محصولات و خدمات جدید سریع‌تر از رقبا، میزان توانایی بیشتر در توسعه R&D محصولات و خدمات نسبت به رقبا، استفاده از مهارت‌های نو و جدید برای تبدیل محصولات قدیم به محصولات جدید [۱۴۷].

**نوآوری فرآیند:** از جمله شاخص‌هایی که برای این متغیر با پرسشنامه سنجیده می‌شوند عبارتند از: استفاده از رویه‌های مختلف عملیاتی برای رسیدن سریع‌تر به اهداف، استفاده از مهارت‌ها و تجهیزات جدید جهت بهبود عملیات تولیدی و فرآیندهای خدماتی، توسعه و بهبود مؤثر عملیات تولیدی و فرآیندهای خدماتی، انعطاف‌پذیری در رویه‌ها مطابق با نیاز مشتریان [۱۴۷].

**نوآوری مدیریتی:** از جمله شاخص‌هایی که برای این متغیر با پرسشنامه سنجیده می‌شوند عبارتند از: تقسیم کار بخش‌های مختلف مطابق با نیازهای مدیریت، بکارگیری شیوه‌های جدید مدیریتی جهت اداره کارکنان، بکارگیری سیستم استخدام مؤثر و کارآمد کارکنان، استفاده از سیستم مدیریت مالی جدید، بکارگیری روش ارزیابی عملکرد مناسب کارکنان [۱۴۷].

## ۱-۱- موانع و محدودیت‌های تحقیق

در این مطالعه محدودیت‌های زیر دیده شده است:

- ۱- از مهم‌ترین محدودیت‌های تحقیق که از ویژگی‌های خاص پژوهش‌های علوم اجتماعی است، تأثیر متغیرهایی است که کنترل آن‌ها خارج از دسترس پژوهشگر است و امکان تأثیرگذاری آن‌ها بر نتایج پژوهش دور از ذهن نیست. برای جبران این محدودیت از تعداد نمونه بیشتر و با دقت بالاتری استفاده گردید؛
- ۲- پراکندگی مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری در سطح استان گیلان جهت جمع‌آوری اطلاعات که با همکاری مسئولین پارک در کمک به توزیع پرسشنامه و نیز اختصاص زمان بیشتری جهت پیگیری، موفق به جمع‌آوری اطلاعات شدیم؛
- ۳- مشکل دوری مکان محقق نسبت به مکان نمونه آماری که به ناچار با تحمل پاره‌ای از سختی‌ها و همکاری دوستان، کار به انجام رسید.