



عنوان پایان نامه:

بررسی عمده ترین عوامل سازمانی موثر بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش در

همکاری بین صنعت و دانشگاه

(مورد مطالعه : شرکت های در ارتباط با دانشگاه فردوسی مشهد)

پژوهشگر:

ناهید صدری

ارائه شده جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت صنعتی گرایش تولید

استاد راهنما:

دکتر سعید مرتضوی

استاد مشاور :

دکتر محمد لگزیان

آذر ماه یک هزار و سیصد و نود

تقدیم بہ

پرو مادرم

کسانیکہ عشقشان رادرو وجودم دمیدند.

پروردگارا، در پرتو فروغ مینوی به ما چه خواهی بخشید؟ آیا آن سعادتگی که در پرتو راستی و پاکگی به دست می آید و به همه وعده شده، کدام است؟ در مورد انانیان چه فرمانی رفته است؟ ای خداوند خردمرا از تمام این حقایق آگاه ساز و با کفایت الهام بخش خود مرا روشن کن تا همه مردم را به آیین راستی راهبانی کنم.

اکنون که با عنایت به درگاه پروردگار متعال این مجموعه به پایان رسیده است، بر خود لازم می دانم از زحمات بی دریغ، تلاش های بی وقفه و راهبانی های ارزشمند استاد کرامی جناب آقای دکتر سعید مرتضوی که در به ثمر رساندن این مجموعه نقش بسیار مهمی داشته اند و همچنین از زحمات استاد ارجمند جناب آقای دکتر محمد لکزیان که بار راهبانی های خود را هکشتای اینجانب بوده اند، شکر و قدر دانی نمایم.

همچنین از خانواده کرامی ام و کلیه کسانی که در دوران تحصیل، همواره مشوق و پشتیبان اینجانب بوده اند، کمال شکر و سپاسگذاری را دارم.

## چکیده :

این مطالعه تأثیر عوامل سازمانی بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش را مورد بررسی قرار می دهد. نهادینه سازی در سازمان، ایجاد و بکارگیری یک رفتار سازمانی به منظور ایجاد فرهنگ، به جای الزامی کردن یک رفتار، از طرف مدیریت است و هدف آن یکپارچگی اهداف و ارزش های اساسی با فرهنگ و ساختار سازمان می باشد.

رابطه بین عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و اعتماد) و نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش با استفاده از یک مدل مفهومی مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به طبقه بندی برنز و استاکر (۱۹۶۱)، ساختار سازمانی به دو نوع مکانیکی و ارگانیکی توسط سه عنصر پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در سازمان اندازه گیری شد. همچنین برای فرهنگ سازمانی تعاریف دنیسون و میشارا (۱۹۹۵)، از فرهنگ سازمانی در قالب فرهنگ انعطاف پذیر و متغیر و فرهنگ پایدار و ثابت، این دو متغیر مورد سنجش واقع شد تا بتوان اثر آنها را همراه با اثر اعتماد بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش مشخص نمود. نمونه آماری را ۱۶ شرکت (۸ شرکت کوچک و ۸ شرکت متوسط) تشکیل داد و داده ها با استفاده از نمونه گیری تصادفی از مدیران ارشد، کارشناسان مرتبط و کارکنان جمع آوری گردید، برای تجزیه و تحلیل داده های رگرسیونی و نرم افزار اس.پی.اس. استفاده به عمل آمد. نتایج نشان داد که ساختار مکانیکی، فرهنگ ثابت و پایدار و اعتماد بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش از تأثیر مثبت برخوردارند و تأثیر اندازه تأیید نشد.

**کلید واژه ها :** نهادینه سازی، اکتساب دانش، ساختار سازمانی، فرهنگ، اعتماد

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول : کلیات تحقیق.....
۲	۱-۱) مقدمه.....
۳	۲-۱) تشریح و بیان مساله.....
۶	۳-۱) ضرورت انجام تحقیق.....
۷	۴-۱) فرضیه های تحقیق.....
۸	۵-۱) اهداف اساسی از انجام تحقیق.....
۸	۶-۱) نتایج مورد انتظار پس از انجام این تحقیق.....
۸	۷-۱) قلمرو تحقیق.....
۸	۱-۷-۱) دوره زمانی انجام تحقیق.....
۹	۲-۷-۱) مکان تحقیق.....
۹	۸-۱) تعریف واژه ها و اصطلاحات تخصصی و عملیاتی طرح.....
۱۱	فصل دوم: ادبیات تحقیق.....
۱۲	۱-۲) دانش.....
۱۳	۲-۱-۱) انواع دانش.....
۱۴	۲-۱-۱-۱) دانش آشکار.....

- ۱۴.....۲-۱-۱-۲) دانش ضمنی.....
- ۱۴.....۲-۲) دانش سازمانی.....
- ۱۵.....۳-۲) مدیریت دانش.....
- ۱۷.....۴-۲) انتقال دانش.....
- ۲۱.....۵-۲) اکتساب دانش.....
- ۲۱.....۶-۲) نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش.....
- ۲۲.....۷-۲) همکاری برون سازمانی و اکتساب دانش.....
- ۲۴.....۸-۲) اکتساب دانش در همکاری های صنعت و دانشگاه.....
- ۲۵.....۹-۲) عوامل موثر بر نهادینه سازی فرآیند اکتساب دانش.....
- ۲۷.....۱-۹-۲) ساختار سازمانی.....
- ۲۸.....۱-۱-۹-۲) ساختار مکانیکی.....
- ۲۸.....۲-۱-۹-۲) ساختارهای ارگانیک.....
- ۲۹.....۳-۱-۹-۲) مدل دوگانه دانکن و ساختارهای مکانیکی و ارگانیک.....
- ۳۱.....۲-۹-۲) فرهنگ سازمانی.....
- ۳۴.....۳-۹-۲) اعتماد.....
- ۳۸.....۴-۹-۲) اندازه سازمان.....
- ۴۰.....۱۰-۲) پیشینه تحقیق.....
- ۴۰.....۱-۱۰-۲) تحقیقات داخلی.....

۴۰	تحقیقات خارجی..... (۲-۱۰-۲)
۴۳	جمع بندی و چارچوب نظری تحقیق..... (۱۱-۲)
۴۶	فصل سوم: روش شناسی تحقیق.....
۴۶	نوع تحقیق..... (۱-۳)
۴۶	جامعه، نمونه و روش نمونه گیری..... (۲-۳)
۴۶	جامعه..... (۱-۲-۳)
۴۷	نمونه..... (۲-۲-۳)
۴۸	روش و ابزار گرد آوری داده..... (۳-۳)
۴۹	روایی و پایایی پرسشنامه..... (۴-۳)
۴۹	روایی پرسشنامه..... (۱-۴-۳)
۴۹	پایایی پرسشنامه..... (۲-۴-۳)
۵۰	تجزیه و تحلیل و تفسیر داده ها..... (۵-۳)
۶۷	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها.....
۵۲	آزمون تحلیل عاملی تأییدی..... (۱-۴)
۵۲	ملاک کیزر..... (۱-۱-۴)
۵۳	میانگین بارهای عاملی..... (۲-۱-۴)
۵۴	سیمای آزمودنی ها..... (۲-۴)
۵۴	جنسیت پاسخ دهندگان..... (۱-۲-۴)

- ۵۵.....(۲-۲-۴) سن پاسخ دهندگان.....
- ۵۶.....(۳-۲-۴) میزان تحصیلات پاسخ دهندگان.....
- ۵۶.....(۴-۲-۴) سابقه خدمت پاسخ دهندگان.....
- ۵۷.....(۵-۲-۴) زمینه فعالیت پاسخ دهندگان.....
- ۵۸.....(۶-۲-۴) سابقه همکاری شرکت با دانشگاه.....
- ۵۸.....(۷-۲-۴) تعداد پروژه های مشترک با دانشگاه.....
- ۵۹.....(۸-۲-۴) اندازه شرکت ها.....
- ۶۰.....(۱۰-۲-۴) آماره های توصیفی شاخص های متغیر های اصلی تحقیق.....
- ۶۱.....(۱۱-۲-۴) آماره های توصیفی شاخص های اصلی تحقیق به تفکیک دو گروه شرکت های کوچک و متوسط.....
- ۶۲.....(۱۱-۲-۴) مقایسه واریانس و میانگین های متغیر ها در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط.....
- ۶۲.....(۱-۱۱-۲-۴) مقایسه واریانس و میانگین نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط.....
- ۶۳.....(۲-۱۱-۲-۴) مقایسه واریانس و میانگین میانگین ساختار مکانیکی در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط.....
- ۶۴.....(۳-۱۱-۲-۴) مقایسه واریانس و میانگین میانگین ساختار ارگانیک در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط.....
- ۶۵.....(۴-۱۱-۲-۴) مقایسه واریانس و میانگین فرهنگ ثابت و پایدار در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط.....
- ۶۶.....(۵-۱۱-۲-۴) مقایسه واریانس و میانگین میانگین فرهنگ انعطاف پذیر و متغیر در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط.....
- ۶۷.....(۵-۱۱-۲-۴) مقایسه واریانس و میانگین اعتماد در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط.....
- ۶۷.....(۹-۲-۴) میزان همبستگی متغیر های توصیفی ، وابسته و مستقل.....
- ۶۹.....(۳-۴) آزمون فرضیه های تحقیق.....



۷۰	.....(۱-۳-۴) آماره کولموگروف- اسمیرنف
۷۱	.....(۲-۳-۴) فرضیه اول
۷۱	.....(۱-۲-۳-۴) ساختار مکانیکی
۷۲	.....(۲-۲-۳-۴) ساختار ارگانیکی
۷۴	.....(۳-۳-۴) فرضیه دوم
۷۴	.....(۱-۳-۳-۴) فرهنگ ثابت و پایدار
۷۵	.....(۲-۳-۳-۴) فرهنگ انعطاف پذیر و متغیر
۷۷	.....(۴-۳-۴) فرضیه سوم
۷۸	.....(۵-۳-۴) فرضیه چهارم
۷۸	.....(۴-۴) رگرسیون چند متغیره
۷۸	.....(۱-۴-۴) رگرسیون چند متغیره
۸۲	..... فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات
۸۳	.....(۱-۵) بحث و نتیجه گیری
۸۳	.....(۱-۱-۵) بحث پیرامون ماتریس همبستگی بین متغیر های اصلی و جمعیت شناختی
۸۴	.....(۲-۱-۵) بحث پیرامون مقایسه میانگین ها و واریانس ها
۸۴	.....(۳-۱-۵) بحث پیرامون فرضیات تحقیق
۸۴	.....(۱-۳-۱-۵) فرضیه اول
۸۴	.....(۱-۱-۳-۱-۵) ساختار مکانیکی

۸۵	..... ساختار ارگانیکی (۲-۱-۳-۱-۵)
۸۷	..... فرضیه دوم (۲-۳-۱-۵)
۸۷	..... فرهنگ ثابت و پایدار (۱-۲-۳-۱-۵)
۸۷	..... فرهنگ انعطاف پذیر و متغیر (۲-۲-۳-۱-۵)
۸۹	..... فرضیه سوم (۵-۳-۱-۵)
۹۰	..... فرضیه چهارم (۴-۱-۵)
۹۲	..... پیشنهادات (۲-۵)
۹۲	..... پیشنهادات پژوهشی (۳-۵)
۹۳	..... محدودیت ها (۴-۵)
۹۴	..... فهرست منابع
۱۰۵	..... پیوست
۱۰۴	..... پیوست (۱): پرسشنامه
۱۰۶	..... پیوست (۲): نتایج تحلیل عاملی تاییدی

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲. تعاریفی از دانش.....	۱۲
جدول ۲-۲. تعاریفی از مدیریت دانش.....	۱۵
جدول ۳-۲. تعاریفی از انتقال دانش.....	۱۷
جدول ۱-۳. اطلاعات شرکت های مورد مطالعه.....	۴۷
جدول ۲-۳. ضریب آلفای کرونباخ هر یک از متغیر ها.....	۵۰
جدول ۱-۴. آزمون بارتلت برای پرسشنامه مدیران و کارمندان.....	۵۲
جدول ۲-۴. میانگین بار عاملی مربوط به شاخص های پرسشنامه.....	۵۳
جدول ۳-۴. فراوانی متغیر جنسیت مدیران و کارشناسان.....	۵۴
جدول ۴-۴. فراوانی متغیر جنسیت کارکنان.....	۵۴
جدول ۵-۴. فراوانی متغیر سن کارکنان.....	۵۵
جدول ۶-۴. فراوانی متغیر سن مدیران و کارشناسان.....	۵۵
جدول ۷-۴. فراوانی متغیر میزان تحصیلات کارکنان.....	۵۶
جدول ۸-۴. فراوانی متغیر میزان تحصیلات مدیران و کارشناسان.....	۵۶
جدول ۹-۴. فراوانی متغیر سابقه خدمت کارکنان.....	۵۷
جدول ۱۰-۴. فراوانی متغیر سابقه خدمت مدیران و کارشناسان.....	۵۷

- جدول ۴-۱۱. فراوانی متغیر زمینه فعالیت شرکت ها..... ۵۸
- جدول ۴-۱۲. فراوانی متغیر سابقه همکاری شرکت با دانشگاه..... ۵۸
- جدول ۴-۱۳. فراوانی متغیر تعداد پروژه های مشترک شرکت با دانشگاه..... ۵۹
- جدول ۴-۱۴. فراوانی متغیر اندازه شرکت ها..... ۵۹
- جدول ۴-۱۵. آماره های توصیفی متغیرهای اصلی..... ۶۰
- جدول ۴-۱۶. آماره های توصیفی متغیرهای اصلی در شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۱
- جدول ۴-۱۷. مقایسه میانگین نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۲
- جدول ۴-۱۸. میانگین نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۲
- جدول ۴-۱۹. مقایسه واریانس ساختار مکانیکی در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۳
- جدول ۴-۲۰. میانگین ساختار مکانیکی در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۳
- جدول ۴-۲۱. مقایسه واریانس ساختار ارگانیک در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۴
- جدول ۴-۲۲. میانگین ساختار ارگانیک در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۴
- جدول ۴-۲۳. مقایسه واریانس فرهنگ ثابت و پایدار در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۵
- جدول ۴-۲۴. میانگین فرهنگ ثابت و پایدار در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۵
- جدول ۴-۲۵. مقایسه واریانس فرهنگ انعطاف پذیر و متغیر در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۶
- جدول ۴-۲۶. میانگین فرهنگ انعطاف پذیر و متغیر در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۶
- جدول ۴-۲۷. مقایسه میانگین اعتماد در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۷

- جدول ۴-۲۸. میانگین اعتماد در دو گروه شرکت های کوچک و متوسط..... ۶۷
- جدول ۴-۲۹. ماتریس همبستگی متغیر های توصیفی ، وابسته و مستقل..... ۶۸
- جدول ۴-۳۰. بررسی نرمال بودن متغیر های مستقل و وابسته..... ۷۰
- جدول ۴-۳۱. نتایج حاصل از مدل رگرسیونی تأثیر ساختار مکانیکی بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش..... ۷۱
- جدول ۴-۳۲. نتایج حاصل از مدل رگرسیونی تأثیر ساختار مکانیکی بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش با احتساب متغیر اندازه سازمان..... ۷۲
- جدول ۴-۳۳. نتایج حاصل از مدل رگرسیونی تأثیر ساختار ارگانیک بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش..... ۷۲
- جدول ۴-۳۴. نتایج حاصل از مدل رگرسیونی ساختار ارگانیک بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش با احتساب متغیر اندازه سازمان..... ۷۳
- جدول ۴-۳۵. نتایج حاصل از مدل رگرسیونی تأثیر فرهنگی ثابت و پایدار بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش..... ۷۴
- جدول ۴-۳۶. نتایج حاصل از مدل رگرسیونی تأثیر فرهنگی ثابت و پایدار بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش با احتساب متغیر اندازه سازمان..... ۷۴
- جدول ۴-۳۷. نتایج حاصل از مدل رگرسیونی تأثیر فرهنگ انعطاف پذیر و متغیر بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش..... ۷۵
- جدول ۴-۳۸. نتایج حاصل از مدل رگرسیونی تأثیر فرهنگ انعطاف پذیر و متغیر بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش با احتساب اندازه سازمان..... ۷۶
- جدول ۴-۳۹. نتایج حاصل از مدل رگرسیونی تأثیر اعتماد شرکت بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش..... ۷۷
- جدول ۴-۴۰. نتایج حاصل از مدل رگرسیونی تأثیر اعتماد شرکت بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش با احتساب متغیر اندازه سازمان..... ۷۷
- جدول ۴-۴۱. ضرایب استاندارد شده و استاندارد نشده رگرسیونی..... ۷۹

۴-۴۲. جدول ضرایب رگرسیونی گام چهارم..... ۸۱

### فهرست شکل ها

صفحه

عنوان

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق اقتباس از مدل سانترو و گوپالاکریشنا (۲۰۰۰)..... ۴۴

# فصل اول : کلیات تحقیق

## ۱-۱) مقدمه

پیدایش دیدگاه مبتنی بر دانش موجب علاقه مندی فزاینده سازمانها به مدیریت دانش شده است. اگر دانش را فرایند به کارگیری تخصص تعریف شود، مدیریت دانش جریان دانش و فرایند خلق، تفسیر، اشتراک و توزیع، حفاظت و نگهداری و پالایش دانش را در بر خواهد گرفت (علوی و لیدنر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). انتقال دانش فرایند مشارکت متقابل افراد، سازمانها و دولت ها برای گسترش، اکتساب، شناسایی، بکار بستن و اطمینان از در دسترس بودن دانش است (دی.ای.اس.تی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). بر طبق مطالعات ون کورگ و همکارانش<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) و زاهارا و جورج<sup>۴</sup> (۲۰۰۲)، مفهوم اکتساب دانش را می توان در یک فرایند چهار مرحله ای، انتخاب و شناسایی منبع دانش، برقراری ارتباط با منبع دانش، اجرا و درونی کردن دانش تقسیم بندی نمود. اکتساب دانش مستلزم تبادل مستمر بین منبع و گیرنده می باشد (کانگ و همکارانش<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). برای ارتباط موثر با محیط خارج از سازمان و جذب دانش مقتضی، شرکت ها به نهادهای سازی فعالیت های اکتساب دانش نیازمندند. به گفته سلزنیچ<sup>۶</sup> نهادهای سازی فرایند اکتساب دانش وابستگی زیادی به عوامل سازمانی، از جمله ساختار و فرهنگ حاکم بر سازمان دارد (به نقل از: سانتر و گوپالاکریشنا<sup>۷</sup>، ۲۰۰۰). از جمله عناصر کلیدی سازمان ها: ساختار، فرهنگ و اعتماد است. شرکت ها با ترکیب و پیکر بندی مناسب این سه عنصر می توانند قابلیت بیشتری در کسب دانش از منابع محیطی موجود داشته باشند. از سوی دیگر یکی از منابعی که سازمان ها می توانند به عنوان منبع دانش در خارج از سازمان داشته باشند، مراکز تحقیقاتی دانشگاه ها است. دانشگاه همواره نقشی مهم در ایجاد و اکتساب دانش برعهده داشته است. شرکت های صنعتی از ارتباط با دانشگاه می توانند، از امکانات آموزشی، مشاوره، اطلاعات، اکتساب دانش و تکنولوژی جدید بهره برده و موجب بهبود و توسعه روحیه تحقیق در عرصه کار و عمل و همچنین نوآوری شده و نیز موجب کاهش عدم اطمینان محیطی و ریسک شوند (لی هوا<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷؛ سانتر و چاکرabortی<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱). همانطور که پیشتر بیان شد موفقیت اکتساب دانش در سازمان وابسته به نهادهای سازی فعالیت های اکتساب دانش می باشد. در این تحقیق به بررسی عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و

<sup>۱</sup>. Alavi & Lender

<sup>۲</sup>. Department Of Education, Science And Training Or The Australian Government

<sup>۳</sup>. Von Krogh et al

<sup>۴</sup>. Zahara & George

<sup>۵</sup>. Kang et al.

<sup>۶</sup>. Selznick

<sup>۷</sup>. Santoro & Gopalakrishnan

<sup>۸</sup>. Li-Hua

<sup>۹</sup>. Santaro & Chakabarti



اعتماد)، موثر بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش در همکاری بین صنعت و دانشگاه پرداخته خواهد شد. در این بررسی، نقش اندازه سازمان به عنوان متغیر کنترل در مدل مفهومی مورد سنجش قرار خواهد گرفت.

### ۱-۲) تشریح و بیان مساله

پیشرفت سریع تکنولوژی، چرخه عمر کوتاه محصولات، کوچک سازی، نوسانات بازار و بی ثباتی سیاسی موجب شدت گرفتن رقابت جهانی و تغییر ماهیت محیط رقابتی شرکت ها شده است (بتیس و هیت ۱۰، ۱۹۹۵). در چنین وضعیت رقابتی، تنها شرکت هایی توانایی حفظ حیات خود را دارند که در مقابل رقبای جهانی خود به مزیت رقابتی دست یابند. این مهم عملی نخواهد شد مگر با کسب پیوسته و موثر دانش (گران ۱۱، ۱۹۹۶؛ نانوکا<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۴). دانش منبع حیاتی برای کسب مزیت رقابتی شرکت ها به شمار می رود (کانگ و همکارانش، ۲۰۱۰؛ علوی و لیدنر، ۲۰۰۱). بنابراین کسب، جمع آوری، ذخیره و به اشتراک گذاری دانش نقش تعیین کننده ای در کسب و حفظ مزیت رقابتی شرکت ها دارند (مظلومی و دومینیک<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۸؛ هاستد<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۴). توانایی شرکت ها در کسب پیوسته دانش برای به دست آوردن مزیت رقابتی به عوامل سازمانی مانند: ظرفیت جذب شرکت (کوهن و لیونتا<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۰) نهادینه سازی فرآیند اکتساب دانش (سانترو و گوپالاکریشنا، ۲۰۰۰) و ویژگی های دانش (گران، ۱۹۹۶) وابسته است. از طرفی توانایی جذب دانش از منابع موجود در محیط توسط شرکت ها از موانع موجود در سازمان، تنوع منابع خارجی موجود و نحوه ارتباط با منبع دانش تأثیر می پذیرد (بارتن<sup>۱۶</sup>، ۱۹۹۵). برای ارتباط موثر با محیط خارج از سازمان و جذب دانش مقتضی، شرکت ها به نهادینه سازی فرآیند اکتساب دانش نیازمندند. با توجه به تعریف ارائه شده از انتقال دانش، انتقال دانش " فرآیند مشارکت متقابل افراد، سازمانها و دولت برای گسترش، اکتساب، شناسایی، به کار بستن و اطمینان از در دسترس بودن دانش" (دی.ای.اس.تی، ۲۰۰۶) می باشد. همانطور که ذکر شد اکتساب دانش فرآیند مشارکت متقابل افراد، سازمانها و دولت است. مشارکت و همکاری های سازمان با دیگر سازمان ها، موسسه ها و دولت، انتقال برون سازمانی می باشد (کانگ و همکارانش، ۲۰۱۰). با توجه به تعریف مذکور

<sup>۱۰</sup>. Bettis & Hitt

<sup>۱۱</sup>. Grant

<sup>۱۲</sup>. Nonka

<sup>۱۳</sup>. Mazloomi & Dominique

<sup>۱۴</sup>. Husted

<sup>۱۵</sup>. Cohen & Levinthal

<sup>۱۶</sup>. Barton

از انتقال دانش، انتقال دانش تبادل دانش بین منبع دانش و دریافت کننده دانش صورت می گیرد، لذا در مطالعه حاضر فعالیت های انتقال دانش از منظر دریافت کننده دانش مورد بررسی صورت خواهد گرفت که در این صورت سازه "اکتساب دانش" مترادف با "انتقال دانش" به کار برده می شود. از سوی دیگر داوونپورت و کلهر (۱۹۹۸)، فرآیند اکتساب دانش را به دو دسته ساختارمند و غیر ساختارمند تقسیم کرده اند. اکتساب دانش ساختارمند به صورت رسمی و برنامه ریزی شده است. به طور سنتی، اکتساب دانش، فرآیندی بسیار ساختارمند تعریف شده است (چن و مک کوین<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۹؛ می فیلد<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۸). بنابراین اکتساب دانش در هر سازمان با توجه به چارچوب درونی آن، جریان پیدا می کند. دورتی و هاردی (۱۹۹۶)، سازمان را به عنوان یک واحد منحصر بفرد، نتیجه ای از، تاریخچه، استراتژی ها و ساختار تعریف می نمایند (سانترو و گوپالاکریشنا، ۲۰۰۰). با توجه به تعریف اکتساب دانش و اینکه کسب دانش با هدف به کار بستن و اطمینان از در دسترس بودن دانش درگستره سازمان صورت می گیرد، پدیده فرهنگ موضوعیت پیدا می کند. زیرا فرهنگ تسهیم دانش در سازمان را سرعت می بخشد یا از حرکت باز می دارد، به ویژه فرهنگ حاکم بر افراد و بخش هایی که در ارتباط مستقیم با فعالیت های اکتساب دانش، می باشند نقش تعیین کننده ای در ایجاد و برقراری ارتباط با منابع خارجی، دریافت دانش مقتضی و بکار بستن اثربخش آن در سازمان نقش تعیین کننده ای را در سازمان ایفا می کند (سید احسان و رولند<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۴).

شرکت ها با روش های مختلفی می توانند دانش مورد نیاز خود را از منابع خارجی کسب کنند:

- ۱- همکاری و مشارکت با شرکت های دیگر، ۲- همکاری و مشارکت با مراکز تحقیقات در دانشگاه ها،
- ۲- کسب مجوز و حق امتیاز از خارج (ارلمانس و کوین<sup>۲۰</sup>، ۲۰۱۰؛ انتظاری، ۱۳۸۰). اساسا دانشگاه ها جایگاه تولید علم و دانش صنایع و متقابلا صنعت یکی از ضروری ترین و مهم ترین مکان ها برای مصرف دستاورد های دانشگاهی محسوب می شود (فیوضات و تسلیمی تهرانی<sup>۲۱</sup>، ۱۳۸۶؛ مارسیلی و ورسپاگن<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۲). مراکز تحقیقات دانشگاه ها و شرکت های صنعتی، مکمل یکدیگر در منابع و مهارت ها هستند (کاستیوس<sup>۲۲</sup>، ۲۰۰۷؛ ارلمانس و کوین، ۲۰۱۰). خلق دانش و توانایی عرضه آن به بازار و تجاری نمودن آن، نقطه

<sup>۱۷</sup>. Chen & Mcqueen

<sup>۱۸</sup>. Mayfield

<sup>۱۹</sup>. Seyed-Ikhsan & Rowland

<sup>۲۰</sup>. Oerlemans & Knobens

<sup>۲۱</sup>. Marsili & Verspagen

<sup>۲۲</sup>. Castiaux

قوت همکاری ها بین صنعت و دانشگاه محسوب خواهد شد (هانل و پییر<sup>۲۳</sup>، ۲۰۰۶). دانشگاه ها همواره نقش حیاتی در ایجاد و اکتساب دانش برعهده داشته اند. با توجه به وجود بخش تحقیق و توسعه<sup>۲۴</sup> در واحد های صنعتی، اشتراک و اکتساب نتایج تحقیقاتی به روز دانشگاه ها، توسط شرکت ها برای توسعه دانش و دستیابی به علم و تکنولوژی نوین می تواند، امری ضروری به نظر رسد. بنابراین ایجاد و گسترش روابط با دانشگاه ها برای شرکت ها برای دستیابی و جذب دانش نوین به استراتژی مهمی در اقتصاد مبتنی بر دانش، بدل شده است (کوهن و لیونتال، ۱۹۹۰). با نظر به مأموریت اصلی دانشگاه که انجام و گسترش تحقیقات زیر بنایی و تخصصی دانش بوده و از سوی دیگر مأموریت صنعت که گسترش تولیدات تخصصی، عرضه و تجاری نمودن دانش به بازار می باشد، می توان بیان کرد که به دلیل نبودن رقابت در فعالیت های بین دانشگاه و صنعت، این دو قادر به همکاری های صمیمانه ای خواهند بود (هانل و پییر، ۲۰۰۶). بسیاری از مسائل در ارتباطات، همدیگر را به صورت دو جانبه تقویت می کنند، با توجه به این مهم اگرچه اعتماد در تعاملات منظم بین شرکا رشد می کند، ولی می بایست تعمداً القاء شود (زبردست، ۱۳۸۸). اعتماد برای موفقیت سازمان ها عاملی حیاتی است به این دلیل که همکاری منابع انسانی را برای اجرای استراتژی های سازمانی تضمین میکند (زارعی متین و همکارانش، ۱۳۸۸). وجود اعتماد ارتباطات مبتنی بر اکتساب دانش موجب درونی شدن مفهوم اشتراک، اکتساب دانش در سازمان و فرایند کسب دانش در سازمان خواهد شد. در فرآیند اکتساب دانش اعتماد طرفین، موجب زمینه مناسب، تسهیل و استمرار فرآیند اکتساب دانش و نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش خواهد شد (شرود و کووین<sup>۲۵</sup>، ۲۰۰۸).

از آنجایی که همواره یکی از دغدغه های اصلی شرکت های صنعتی کسب پیوسته و موثر دانش برای به دست آوردن مزیت رقابتی می باشد، و در این میان یکی از عوامل اساسی محقق شدن این امر، نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش است و همچنین یکی از منابع عمده یاد شده برای کسب این دانش مراکز تحقیقاتی در دانشگاه ها می باشند، از این رو، در این تحقیق به بررسی عمده ترین عوامل سازمانی موثر بر نهادینه سازی فرآیند اکتساب دانش و چگونگی اثر گذاری آنها بر نهادینه سازی فعالیت های اکتساب دانش در همکاری صنعت و دانشگاه پرداخته می شود.

به عبارت دیگر این تحقیق بر آن است که به این سوال پاسخ دهد که :

<sup>۲۳</sup>. Hanel & Pierre

<sup>۲۴</sup>. R&D

<sup>۲۵</sup>. Sherwood & Covin

تا چه اندازه عوامل سازمانی (ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و اعتماد) شرکت های مورد مطالعه مرتبط با دانشگاه، بر فعالیت های نهادینه سازی اکتساب دانش در آن شرکت ها تأثیر دارد؟

### ۱-۳) ضرورت انجام تحقیق

در قرن ۲۱ دانش بطور گسترده ای تنها عامل مهم در توسعه و حفظ و نگهداری مزیت رقابتی (کانگ و همکارانش ۲۰۱۰؛ لی هوا، ۲۰۰۷)، نوآوری در سازمان ها شناخته شده است (لی هوا، ۲۰۰۷). فعالیت های مبتنی بر دانش در اقتصاد کنونی مزیت رقابتی ایجاد کرده (دومینیک و مظلومی، ۲۰۰۸) و کمبود منابع دانش مانعی بر سر راه شرکت ها برای کسب مزیت رقابتی و نوآوری است (ارلمانس و کوبن، ۲۰۱۰). از این رو سازمان های موفق برای مواجهه با این موانع می باید بر مدیریت دانش به عنوان یک منبع برای کسب مزیت رقابتی و نوآوری، تمرکز داشته باشند (هاچینگز و ماچیلوا<sup>۲۶</sup>، ۲۰۰۶؛ دیوید و جانسون<sup>۲۷</sup>، ۱۹۹۶). یکی از ملزومات مدیریت دانش توانایی شرکت ها برای استفاده از منابع موجود در محیط است. منابع موجود در محیط عنصر مکملی برای منابع سازمان ها است (کاستیوس، ۲۰۰۷؛ ارلمانس و کوبن، ۲۰۱۰؛ سانترو و گوپالاکریشنا، ۲۰۰۰). سازمان ها برای بقاء، رشد و توسعه خود به منابع موجود در محیط وابسته هستند. هیچ سازمانی به تنهایی قادر به تامین کلیه نیاز های خود نیست و ناگزیر از وابستگی برای تأمین منابع و ارضای نیاز خود به سایر سازمان ها می باشد (مرتضوی، ۱۳۸۳). وجود دانش موثر، وابسته به انتقال و اشتراک دانش و یادگیری سازمانی است (لی هوا، ۲۰۰۷). اکتساب دانش در برگیرنده تبادل اطلاعات و منابع بین دارنده منبع و گیرنده آن است (یاخلف<sup>۲۸</sup>، ۲۰۰۷). اکتساب دانش مسیر را برای نوآوری و توسعه در سطوح گسترده، برای شرکت ها فراهم می آورد، از طرفی انتقال تکنولوژی موفقیت آمیز بدون اکتساب دانش امکان پذیر نخواهد بود (لی هوا، ۲۰۰۷). در دهه های اخیر فرصت هایی توسط ارتباطات خارج از سازمان برای انتقال و کسب دانش و یادگیری با استراتژی های متفاوت برای گسترش دانش ایجاد شده است (دومینیک و مظلومی، ۲۰۰۸). جهانی شدن اقتصاد و تکنولوژی (مورا والتین و همکارانش<sup>۲۹</sup>، ۲۰۰۲) به کار گیری دانش به عنوان مزیت رقابتی (کانگ و همکارانش ۲۰۱۰؛ علوی ولیدنر، ۲۰۰۱) بهبود روابط بین علم و تکنولوژی، ادغام علم و صنعت (مورا- والتین و همکارانش، ۲۰۰۲) دلایل توجیه همکاری بین سازمان ها و مراکز پژوهشی را فراهم می آورد.

<sup>۲۶</sup>.Hutchings & Michailova

<sup>۲۷</sup>.David & Jonson

<sup>۲۸</sup>.Yakhlef

<sup>۲۹</sup>. Mora-Valentin et al .