

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم اداری و اقتصاد

گروه مدیریت

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی مدیریت بازرگانی

گرایش مدیریت تحول

**تحلیل عوامل موثر بر رفتار تسهیم دانش با استفاده از مدل رفتار برنامه ریزی
شده در بین کارکنان بانک کشاورزی استان فارس**

استاد راهنما

دکتر مهدی ابزری

استاد مشاور

دکتر علی شائمی برزکی

پژوهشگر

رسول عباسی

شهریور ماه ۱۳۸۹

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات،
ابتکارات و نوآوری های ناشی از تحقیق
موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه
اصفهان است.

(این پایان نامه تحت حمایت مالی و پشتیبانی بانک کشاورزی تدوین شده است)



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم اداری و اقتصاد

گروه مدیریت

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت
تحول آقای رسول عباسی تحت عنوان

تحلیل عوامل موثر بر رفتار تسهیم دانش با استفاده از مدل رفتار برنامه ریزی شده در
بین کارکنان شعب بانک کشاورزی استان فارس

در تاریخ ۸۹/۶/۲۲ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

امضا

۱- استاد راهنمای پایان نامه دکتر مهدی ابزری با مرتبه ی علمی دانشیار

امضا

۲- استاد مشاور پایان نامه دکتر علی شائمی برزکی با مرتبه ی علمی استادیار

امضا

۳- استاد داور داخل گروه دکتر علی عطاقر با مرتبه ی علمی استادیار

امضا

۴- استاد داور خارج از گروه دکتر سعید رجایی پور با مرتبه ی علمی استادیار



تقديم به

پدرم،

مادرم،

همسرم،

سپاسگزاری

بر آستان معبود یگانه و پروردگار توانا سر تسلیم می‌سایم که به من توفیق داد مراحل و پایه‌های تحصیل را طی نمایم و افتخار دانش جویی را در سراسر عمر داشته باشم. از درگاهش برای پدر، مادر و همسر صبورم که برای سرافرازی بنده از هیچ تلاشی دریغ نمودند، صحت و سلامت آرزومندم.

سلامتی و طول عمر را برای معلمین و استادان بزرگواری که با صبر و متانت الفبای زندگی را به من آموختند، آرزو می‌کنم و امید آن دارم که حضرت حق به من یاری دهد که همواره خوشه چین خرمن آنان باشم و آنچه در این مدت آموخته‌ام را در راه اعتلای کشور عزیزم به کار گیرم و با افتخار آن را به سایرین منتقل سازم. سپاس بی‌دریغ خود را از جناب آقای دکتر مهدی ابزری که زحمت راهنمایی این پژوهش را تقبل نمودند ابراز می‌دارم. شاگردی ایشان را سربلندی بزرگی برای خود می‌دانم و امیدوارم که در تمام مراحل زندگی موفق و پیروز باشم.

سپاس بی‌کران استاد مشاور دکتر علی شائمی که با صبر و متانت خاص خود، درس ادب و احترام را به من آموخت و در تمامی مراحل این پژوهش همواره همراهم بودند.

از زحمات جناب آقایان مهندس مقدسی و رضاپور نیز کمال تشکر و قدردانی را دارم که صمیمانه همکاری‌های لازم را با اینجانب داشتند. از سرکار خانم مقدمی نیز بسیار ممنون و سپاسگزارم.

چکیده

امروزه سازمان‌ها جهت دست‌یابی به مزیت رقابتی پایدار، توجه ویژه‌ای را به سرمایه‌های انسانی و فکری و دانش فردی و سازمانی مبذول می‌دارند. یکی از ابزارها و رویکردهای مهم که بسیاری از سازمان‌ها پیاده کرده‌اند و یا در حال پیاده‌سازی آن می‌باشند، مدیریت دانش می‌باشد و از طرفی یکی از مهمترین ابعاد مدیریت دانش، رفتار تسهیم دانش در سازمان بوسیله افراد می‌باشد که می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش ایفا کند. سوال اساسی این تحقیق این است که چه عواملی بر رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان بانک کشاورزی استان فارس موثر است؟ این تحقیق، از روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و ابزار پرسشنامه بسته محقق ساخته، جهت بررسی متغیرها و پاسخگویی به این سوال، استفاده نموده است. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ $0/909$ محاسبه شد. جامعه آماری این مطالعه، کلیه مدیران و کارشناسان شعب بانک کشاورزی استان فارس در سال 1389 (۲۰۴ نفر) بود که از همه آنها، تعداد ۱۶۱ پرسشنامه قابل قبول برگشت داده شد. در این تحقیق، بر اساس مطالعات انجام گرفته برای سنجش رفتار تسهیم دانش از مدل رفتار برنامه‌ریزی شده استفاده شده است که شامل متغیرهای رفتار تسهیم دانش، تمایل به تسهیم دانش، نگرش نسبت به تسهیم دانش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتار درک شده می‌باشد استفاده شده است. از متغیرهای اعتماد درک شده، انگیزاننده‌های سازمانی، مزایای متقابل درک شده، افزایش شهرت درک شده، کاهش قدرت دانشی و لذت ادراکی ناشی از کمک به دیگران به عنوان متغیرهای روانی تاثیرگذار بر نگرش نسبت به تسهیم دانش و از متغیر جو سازمانی به عنوان عامل اجتماعی تاثیرگذار بر هنجارهای ذهنی و از تکنولوژی نیز به عنوان عامل تاثیرگذار بر کنترل رفتار درک شده استفاده شده است. همچنین، تاثیر متغیرهایی مانند جنسیت، سن، تحصیلات، و سابقه کار نیز به عنوان متغیرهای کنترل مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاصله، حاکی از وجود سطح قابل قبولی از درجه رفتار تسهیم دانش، میزان عوامل روانی به جز انگیزاننده‌های سازمانی (اعتماد درک شده، مزایای متقابل درک شده، افزایش شهرت درک شده، کاهش قدرت دانشی و لذت ادراکی ناشی از کمک به دیگران)، عامل اجتماعی (جو سازمانی) و عامل تکنولوژیکی در جامعه مورد بررسی می‌باشد. به طور کلی تاثیر عوامل روانی بر نگرش کارکنان مورد تایید قرار گرفته‌اند و رابطه میان جو سازمانی و هنجارهای ذهنی نیز، مستقیم و تا مثبت نشان داده شده است. همچنین نتایج حاصله روابط مفروض بین متغیرهای مدل رفتار برنامه‌ریزی شده را مورد تایید قرار دادند. تکنولوژی و میزان در دسترس بودن آن نیز تاثیر مثبتی بر میزان کنترل رفتاری افراد داشت. در نهایت پیشنهاداتی به مدیران بانک کشاورزی جهت بهبود وضعیت تسهیم دانش در سازمان ارائه شد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، تسهیم دانش، مدل رفتار برنامه‌ریزی شده، بانک کشاورزی.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه	۱
۲-۱- تعریف مساله پژوهشی	۲
۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق	۳
۴-۱- کاربرد نتایج تحقیق	۵
۵-۱- اهداف تحقیق	۵
۶-۱- فرضیات تحقیق	۶
۷-۱- روش تحقیق	۷
۱-۷-۱- قلمرو موضوعی تحقیق	۷
۲-۷-۱- قلمرو مکانی تحقیق	۷
۳-۷-۱- قلمرو زمانی تحقیق	۷
۴-۷-۱- نوع تحقیق	۷
۵-۷-۱- جامعه آماری تحقیق	۷
۶-۷-۱- روش و طرح نمونه برداری	۸
۷-۷-۱- حجم نمونه و روش محاسبه	۸
۸-۷-۱- ابزار جمع آوری داده ها	۸
۹-۷-۱- ابزار تجزیه و تحلیل	۸
۸-۱- تعاریف واژه ها	۹
۱-۸-۱- تعاریف عملیاتی واژه ها	۹
۹-۱- ساختار تحقیق	۱۰

فصل دوم ادبیات تحقیق

۱-۲- مقدمه	۱۱
۲-۲- مفهوم دانش	۱۲

عنوان	صفحه
۳-۱۱-۲-اساسنامه بانک	۴۱.....
۴-۱۱-۲-چشم انداز بانک	۴۲.....
۵-۱۱-۲-بیانه ماموریت بانک	۴۳.....
۶-۱۱-۲-نمودار سازمانی	۴۴.....

فصل سوم روش تحقیق

۱-۳-مقدمه	۴۷.....
۲-۳-روش تحقیق	۴۷.....
۳-۳-جامعه آماری	۴۷.....
۴-۳-نمونه آماری و نحوه تعیین حجم آن	۴۷.....
۵-۳-ابزار جمع آوری داده ها	۴۸.....
۶-۳-روش های تجزیه و تحلیل داده ها	۴۹.....
۱-۶-۳-تعیین روایی و پایایی پرسشنامه	۴۹.....
۲-۶-۳-آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف (KS)	۵۱.....
۳-۶-۳-آزمون t تک متغیره (تک نمونه ای)	۵۱.....
۴-۶-۳-تحلیل واریانس یک عامله (ANOVA)	۵۲.....
۵-۶-۳-تحلیل معادلات ساختاری	۵۳.....
۷-۳-روش توزیع پرسشنامه	۵۴.....
۸-۳-متغیرها و فرآیند کلی تحقیق	۵۴.....
۹-۳-خلاصه	۵۵.....

فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده ها

مقدمه	۵۶.....
۱-۴-توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی نمونه	۵۷.....
۱-۱-۴-جنسیت	۵۷.....

عنوان	صفحه
۴-۱-۲- سن	۵۸
۴-۱-۳- سطح تحصیلات	۵۹
۴-۱-۴- پست سازمانی	۶۰
۴-۱-۵- سابقه کار در شرکت	۶۱
۴-۲- آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف (KS)	۶۲
۴-۳- آزمون میانگین یک جامعه (T تک متغیره)	۶۳
۴-۳-۱- آزمون میانگین عوامل مربوط به مدل رفتار برنامه ریزی شده	۶۳
۴-۳-۱-۱- آزمون میانگین رفتار تسهیم دانش	۶۳
۴-۳-۱-۲- آزمون میانگین تمایل به تسهیم دانش	۶۴
۴-۳-۱-۳- آزمون میانگین نگرش نسبت به تسهیم دانش	۶۵
۴-۳-۱-۴- آزمون میانگین هنجارهای ذهنی	۶۵
۴-۳-۱-۵- آزمون میانگین کنترل رفتار درک شده	۶۶
۴-۳-۲- آزمون میانگین عوامل روانی موثر بر نگرش نسبت به تسهیم دانش	۶۶
۴-۳-۱-۲- آزمون میانگین اعتماد درک شده	۶۶
۴-۳-۲-۲- آزمون میانگین انگیزاننده های سازمانی درک شده	۶۷
۴-۳-۲-۳- آزمون میانگین مزایای متقابل درک شده	۶۷
۴-۳-۲-۴- آزمون میانگین شهرت درک شده	۶۸
۴-۳-۲-۵- آزمون میانگین کاهش قدرت دانشی درک شده	۶۹
۴-۳-۲-۶- آزمون میانگین لذت ادراکی ناشی از کمک به دیگران	۶۹
۴-۳-۳- آزمون میانگین عوامل اجتماعی تاثیر گذار بر هنجارهای ذهنی	۷۰
۴-۳-۱- آزمون میانگین جو سازمانی درک شده	۷۰
۴-۳-۴- آزمون میانگین عوامل تکنیکی تاثیر گذار بر کنترل رفتار درک شده	۷۱
۴-۳-۱- آزمون میانگین تکنولوژی و ابزارها	۷۱
۴-۴- آزمون مقایسه میانگین متغیرهای مورد بررسی از حیث متغیرهای جمعیت شناختی	۷۲
۴-۱- پست سازمانی (مدیر/کارشناس)	۷۲
۴-۲- سن	۷۵
۴-۳- تحصیلات	۷۹

عنوان

صفحه

۴-۴-۴- سابقه کار	۸۲
۴-۵- بررسی تحلیلی عاملی تاییدی در قالب مدل های اندازه گیری	۸۵
۴-۵-۱- رفتار تسهیم دانش	۸۵
۴-۵-۲- تمایل به تسهیم دانش	۸۶
۴-۵-۳- نگرش نسبت به تسهیم دانش	۸۷
۴-۵-۴- هنجارهای ذهنی	۸۸
۴-۵-۵- کنترل رفتار درک شده	۸۹
۴-۵-۶- اعتماد درک شده	۹۰
۴-۵-۷- انگیزاننده های سازمانی درک شده	۹۱
۴-۵-۸- مزایای متقابل درک شده	۹۲
۴-۵-۹- افزایش شهرت درک شده	۹۳
۴-۵-۱۰- کاهش قدرت دانشی درک شده	۹۴
۴-۵-۱۱- لذت ادراکی ناشی از کمک به دیگران	۹۵
۴-۵-۱۲- جو سازمانی درک شده	۹۶
۴-۵-۱۳- تکنولوژی و ابزارها	۹۷
۴-۶- آزمون فرضیات با استفاده از تحلیل مسیر	۹۸

فصل پنجم نتیجه گیری و پیشنهادها

۵-۱- مقدمه	۱۰۶
۵-۲- تحلیل نتایج مربوط به آزمون های میانگین	۱۰۷
۵-۲-۱- تحلیل آزمون میانگین متغیرها در کل جامعه آماری	۱۰۷
۵-۲-۲- تحلیل آزمون مقایسه میانگین بین دو جامعه مدیران و کارشناسان	۱۰۷
۵-۲-۳- تحلیل آزمون مقایسه میانگین بین چند جامعه سنی	۱۰۸
۵-۲-۱-۱- تحلیل آزمون مقایسه میانگین بین چند جامعه تحصیلاتی	۱۰۸
۵-۲-۱-۲- تحلیل آزمون مقایسه میانگین بین چند جامعه از نظر سابقه کار	۱۰۹
۵-۳- تحلیل نتایج آزمون فرضیات	۱۰۹
۵-۴- پیشنهادهای کاربردی به مدیران	۱۱۵

صفحه	عنوان
۱۱۶.....	۵-۵- پیشنهادها به محققین آینده
۱۱۷.....	پیوست ها
۱۱۸.....	پرسشنامه تحقیق
۱۲۱.....	فایل های SPSS
۱۲۷.....	منابع و ماخذ

فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲ الگوی چهار گانه خلق دانش	۱۴
شکل ۲-۲ - چرخه مدیریت دانش یکپارچه	۱۹
شکل ۳-۲ مدل مدیریت دانش چو	۲۵
شکل ۴-۲ - مدل علت عمل	۳۲
شکل ۵-۲ - مدل رفتار برنامه ریزی شده	۳۲
شکل ۶-۲ عوامل موثر بر رفتار تسهیم دانش	۳۸
شکل ۷-۲ - مدل چنامانی	۳۹
شکل ۸-۲ - نمودار سازمانی بانک کشاورزی	۴۶
جدول ۱-۳ مدل کلی مفهومی تحقیق	۵۵
شکل ۱-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب جنسیت	۵۷
شکل ۲-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب سن	۵۸
شکل ۳-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب سطح تحصیلات	۶۰
شکل ۴-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب پست سازمانی	۶۱
شکل ۵-۴ توزیع نمونه آماری بر حسب سابقه کار	۶۲
شکل ۶-۴ مدل اندازه گیری رفتار تسهیم دانش	۸۵
شکل ۷-۴ مدل اندازه گیری تمایل به تسهیم دانش	۸۶
شکل ۸-۴ مدل اندازه گیری نگرش نسبت به تسهیم دانش	۸۷
شکل ۹-۴ مدل اندازه گیری هنجارهای ذهنی	۸۸
شکل ۱۰-۴ مدل اندازه گیری رفتار کنترل رفتار درک شده	۸۹
شکل ۱۱-۴ مدل اندازه گیری اعتماد درک شده	۹۰
شکل ۱۲-۴ مدل اندازه گیری انگیزاننده های سازمانی	۹۱
شکل ۱۳-۴ مدل اندازه گیری مزایای متقابل درک شده	۹۲
شکل ۱۴-۴ مدل اندازه گیری افزایش شهرت درک شده	۹۳
شکل ۱۵-۴ مدل اندازه گیری کاهش قدرت دانشی درک شده	۹۴
شکل ۱۶-۴ مدل اندازه گیری لذت ادراکی ناشی از کمک به دیگران	۹۵
شکل ۱۷-۴ مدل اندازه گیری جو سازمانی درک شده	۹۷

صفحه	عنوان
۹۸.....	شکل ۱۸-۴ مدل اندازه گیری تکنولوژی و ابزارها.....
۱۰۰.....	شکل ۱۹-۴ مدل تحلیل مسیر (اولیه).....
۱۰۳.....	شکل ۲۰-۴ مدل تحلیل مسیر نهایی.....

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲ دلایل اهمیت مدیریت دانش	۱۶
جدول ۲-۲ تعاریف مدیریت دانش	۱۹
جدول ۳-۲ طبقه بندی فرآیندهای مدیریت دانش	۲۱
جدول ۴-۲ مدل دانش ویگ	۲۲
جدول ۵-۲ مدل هدلاند	۲۶
جدول ۱-۳ نحوه پشتیبانی سوالات مدل رفتار برنامه ریزی شده	۴۸
جدول ۲-۳ نحوه پشتیبانی سوالات عوامل تاثیر گذار	۴۸
جدول ۴-۳ ضرایب آلفای کرونباخ	۵۰
جدول ۱-۴ توزیع فراوانی نمونه آماری بر حسب جنسیت	۵۷
جدول ۲-۴ توزیع فراوانی نمونه آماری بر حسب سن	۵۸
جدول ۳-۴ توزیع فراوانی نمونه آماری بر حسب سطح تحصیلات	۵۹
جدول ۴-۴ توزیع فراوانی نمونه بر حسب پست سازمانی	۶۰
جدول ۵-۴ توزیع فراوانی نمونه بر حسب سابقه کار	۶۱
جدول ۶-۴ نتایج آزمون کولوموگروف-اسمیرنوف	۶۲
جدول ۷-۴ نتایج آزمون میانگین رفتار تسهیم دانش	۶۴
جدول ۸-۴ نتایج آزمون میانگین تمایل به تسهیم دانش	۶۴
جدول ۹-۴ نتایج آزمون میانگین نگرش نسبت به رفتار تسهیم دانش	۶۵
جدول ۱۰-۴ نتایج آزمون میانگین هنجارهای ذهنی	۶۵
جدول ۱۱-۴ نتایج آزمون میانگین کنترل رفتار درک شده	۶۶
جدول ۱۲-۴ نتایج آزمون میانگین اعتماد درک شده	۶۷
جدول ۱۳-۴ نتایج آزمون میانگین انگیزاننده های سازمانی	۶۷
جدول ۱۴-۴ نتایج آزمون میانگین مزایای متقابل درک شده	۶۸
جدول ۱۵-۴ نتایج آزمون میانگین شهرت درک شده	۶۸
جدول ۱۶-۴ نتایج آزمون میانگین کاهش قدرت دانشی درک شده	۶۹
جدول ۱۷-۴ نتایج آزمون میانگین لذت ادراکی ناشی از کمک به دیگران	۷۰
جدول ۱۸-۴ نتایج آزمون میانگین جو سازمانی	۷۰

عنوان

صفحه

جدول ۱۹-۴ نتایج آزمون میانگین تکنولوژی.....	۷۲
جدول ۲۰-۴ نتایج آزمون اختلاف میانگین عوامل مورد بررسی از نظر پست سازمانی.....	۷۳
جدول ۲۱-۴ نتایج آزمون اختلاف میانگین عوامل مورد بررسی از نظر گروه های سنی.....	۷۵
جدول ۲۲-۴ نتایج آزمون اختلاف میانگین عوامل مورد بررسی از نظر رده های تحصیلاتی.....	۷۶
جدول ۲۲-۴ خلاصه نتایج معنی دار آزمون LSD و Tukey مربوط به سن و رفتار تسهیم دانش.....	۷۷
جدول ۲۳-۴ خلاصه نتایج معنی دار آزمون LSD و Tukey مربوط به سن و نگرش.....	۷۷
جدول ۲۴-۴ خلاصه نتایج معنی دار آزمون LSD و Tukey مربوط به سن و هنجارهای ذهنی.....	۷۷
جدول ۲۵-۴ خلاصه نتایج معنی دار آزمون LSD و Tukey مربوط به سن و کنترل رفتار درک شده.....	۷۷
جدول ۲۶-۴ خلاصه نتایج معنی دار آزمون LSD و Tukey مربوط به سن و انگیزاننده ها.....	۷۷
جدول ۲۷-۴ نتایج آزمون اختلاف میانگین تحصیلات و عوامل مورد بررسی.....	۷۹
جدول ۲۸-۴ خلاصه نتایج معنی دار آزمون LSD و Tukey مربوط به تحصیلات و رفتار تسهیم دانش.....	۸۱
جدول ۲۹-۴ خلاصه نتایج معنی دار آزمون LSD و Tukey مربوط به تحصیلات و تمایل.....	۸۱
جدول ۳۰-۴ خلاصه نتایج معنی دار آزمون LSD و Tukey مربوط به تحصیلات و کنترل رفتاری.....	۸۲
جدول ۳۱-۴ نتایج آزمون اختلاف میانگین عوامل مورد بررسی از نظر سابقه کار.....	۸۲
جدول ۳۲-۴ خلاصه نتایج معنی دار آزمون LSD و Tukey مربوط به سابقه کار و رفتار تسهیم دانش.....	۸۴
جدول ۳۳-۴ خلاصه نتایج معنی دار آزمون LSD و Tukey مربوط به سابقه کار و تمایل.....	۸۱
جدول ۳۴-۴ خلاصه نتایج آماری تحلیل عاملی تاییدی (رفتار تسهیم دانش).....	۸۵
جدول ۳۵-۴ خلاصه نتایج آماری تحلیل عاملی تاییدی (تمایل به تسهیم دانش).....	۸۶
جدول ۳۶-۴ خلاصه نتایج آماری تحلیل عاملی تاییدی (نگرش نسبت به تسهیم دانش).....	۸۷
جدول ۳۷-۴ خلاصه نتایج آماری تحلیل عاملی تاییدی (هنجارهای ذهنی).....	۸۸
جدول ۳۸-۴ خلاصه نتایج آماری تحلیل عاملی تاییدی (کنترل رفتار درک شده).....	۸۹
جدول ۳۹-۴ خلاصه نتایج آماری تحلیل عاملی تاییدی (اعتماد درک شده).....	۹۰
جدول ۴۰-۴ خلاصه نتایج آماری تحلیل عاملی تاییدی (انگیزاننده های سازمانی).....	۹۲
جدول ۴۱-۴ خلاصه نتایج آماری تحلیل عاملی تاییدی (مزایای متقابل درک شده).....	۹۳
جدول ۴۲-۴ خلاصه نتایج آماری تحلیل عاملی تاییدی (افزایش شهرت درک شده).....	۹۴
جدول ۴۳-۴ خلاصه نتایج آماری تحلیل عاملی تاییدی (کاهش قدرت دانشی درک شده).....	۹۵
جدول ۴۴-۴ خلاصه نتایج آماری تحلیل عاملی تاییدی (لذت ادراکی از کمک به دیگران).....	۹۶

عنوان	صفحه
جدول ۴-۴۵ خلاصه نتایج آماری تحلیل عاملی تاییدی (تکنولوژی و ابزارها)	۹۸
جدول ۴-۴۶ خلاصه نتایج آزمون فرضیات (مدل اولیه)	۱۰۱
جدول ۴-۴۷ خلاصه نتایج آماری شاخص های برازش مدل اولیه	۱۰۱
جدول ۴-۴۸ روابط رگرسیونی و همبستگی پیشنهاد شده برای بهبود مدل	۱۰۲
جدول ۴-۴۹ خلاصه نتایج آزمون فرضیات (مدل اصلاحی)	۱۰۳
جدول ۴-۵۰ خلاصه نتایج آماری شاخص های برازش مدل نهایی	۱۰۵

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

از دهه ۱۹۷۰ با پیشرفت سریع فن آوری برتر، بویژه در زمینه های ارتباطات و رایانه، الگوی رشد اقتصادی جهان به طور اساسی تغییر کرد و به دنبال آن دانش به عنوان مهمترین سرمایه جایگزین سرمایه های پولی و مالی شد. در اقتصاد صنعتی، سازمان ها قادر به حفظ موقعیت رقابتی قوی خود برای سال ها بودند. آن ها ارزش را از طریق فرآیند بهینه سازی خلق یا حداکثر می کردند. بنابراین، خلق ارزش بیشتر به قابلیت صنعتی و بودجه بندی سرمایه ای - داراییهای ملموس و مالی - بستگی داشت. در حالیکه در اقتصاد دانش محور این رویکرد به چند دلیل، دیگر عملی نیست. اول اینکه، با توجه به طول عمر کم دانش و میزان بالای نوآوری، حفظ موقعیت رقابتی برای مدت طولانی دیگر امکان ندارد. بهینه سازی به مثابه یک فرآیند، در اقتصاد دانش محور نیز اهمیت دارد، اما به تنهایی نمی تواند ارزش را خلق یا حداکثر کند. تنها روش خلق ارزش در اقتصاد دانش محور، پذیرش نوآوری