Progress Management
and Engineering Conference

دومین کنفرانس
مدیریت و مهندسی
پیشرفت

دانشگاه علم و صنعت ایران
دانشکده مهندسی پیشرفت

ارائه مدل مفهومی تاثیر پیشایندهای سازمانی مبتنی بر دانش بر توسعه اقتصادی

فریبرز رحیم نیا[1]

مهسا جاودان مهر*[2]

چکیده

در محیط‌های پیچیده رقابتی امروز، توسعه اقتصادی معلول بهره‌مندی سازمان‌ها از مدیریت موثر منابع دانشی و توجه به عملکرد نوآوری خود می‌باشد. از این رو سازمان‌ها به منظور کسب مزیت رقابتی، توجه بیشتری بر دارایی‌های دانشی از جمله سرمایه فکری مبذول داشته اند. در کنار توجه به منابع دانش داخلی، سازمان‌ها برای توانمندسازی یادگیری، اجرای دانش جدید، توزیع داخلی دانش جدید و بکار بستن منابع جدید از جمله فناوری‌های جدید نیازمند قابلیتی به نام ظرفیت جذب دانش هستند. باید در نظر داشت، که توجه به سیستم‌های اجتماعی و فنی سازمان همچون اعتماد سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی نیز می‌تواند باعث بهره‌برداری کارآمد و موثر از دانش شود. بنابراین در پژوهش حاضر سعی شده است که ضمن ارائه مدل مفهومی به بررسی نظری تاثیرگذاری سرمایه فکری بر عملکرد نوآوری سازمان در دو بعد نوآوری محصول و فرآیند، و توسعه اقتصادی با نقش واسط ظرفیت جذب بپردازیم. همچنین در این راستا، تاثیر متغیرهای اعتماد سازمانی و سیستم های اطلاعاتی، به منظور بهبود ظرفیت جذب دانش نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

کلمات کلیدی: *سرمایه فکری، ظرفیت جذب دانش، عملکرد نوآوری، اعتماد سازمانی، سیستم‌های اطلاعاتی، توسعه اقتصادی.*

---

[1] استاد گروه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد؛ r-nia@um.ac.ir

[2] دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد؛ mmahsajavdanmehr@gmail.com

Progress Management and Engineering Conference
دانشگاه علم و صنعت ایران
دانشکده مهندسی پیشرفت
دومین کنفرانس
مدیریت و مهندسی
پیشرفت

Presentation of the conceptual model of the impact of knowledge-based organizational advance on economical development

Fariborz Rahimnia[۳]

Mahsa Javdanmehr[۴]

ABSTRACT

In today's complex competitive environments, economic development is the result of organizations benefiting from effective knowledge resource management and paying attention to their innovation performance. Therefore, in order to gain competitive advantage, organizations have focused more on knowledge assets, including intellectual capital. In addition to focusing on internal knowledge resources, organizations need a capacity called knowledge acquisition capacity to empower learning, implement new knowledge, internalize new knowledge, and apply new resources. It should be borne in mind that paying attention to the social and technical systems of an organization such as organizational trust and information systems can also lead to efficient and effective utilization of knowledge. Therefore, in the present study, it is attempted to present a conceptual model to examine the theoretical impact of intellectual capital on organizational innovation performance in two dimensions of product and process innovation, and economic development with the mediating role of absorption capacity. In this regard, the impact of organizational trust variables and information systems in order to improve knowledge acquisition capacity has also been studied.

Key words: intellectual capital, knowledge absorptive capacity, innovation performance, information systems, economic development

[3] Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Business Administration, Ferdowsi University of Mashhad, r-nia@um.ac.ir

2 Master of Human Resource Management Student, Department of Management, Faculty of Economics and Business Administration, Ferdowsi University of Mashhad, mmahsajavdanmehr@gmail.com

مقدمه

امروزه کشورهای جهان بر اساس معیارها و استانداردهایی چون توسعه اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی طبقه‌بندی و تفکیک می‌شوند که یکی از این دسته‌بندی‌ها سطح توسعه اقتصادی است، که نظر به آن کشورهای توسعه‌یافته و کشورهای در حال‌توسعه مطرح می‌گردند که بعضاً هر کدام از این کشورها ویژگی‌های خود را دارند. از جمله ویژگی‌های اقتصادی مطرح در کشورهای درحال توسعه که منجر به تمایز آن‌ها نسبت به کشورهای توسعه‌یافته می‌گردد، شامل: وابستگی اقتصادی به صادرات مواد خام، وابستگی از لحاظ واردات، ورود سرمایه‌های خارجی، عدم ثبات وضع مبادلات، سطح بالای بیکاری و کم-کاری، سطح نازل درآمد سرانه، می‌باشد. بنابراین با در نظر گرفتن شرایط حاکم در کشورهای درحال‌توسعه، سیاست‌گذاران این کشورها می‌بایست برای رسیدن به توسعه اقتصادی یک سلسله تدابیر و استراتژی‌هایی را بکار بگیرند؛ که یکی از آن‌ها توجه دارایی‌های دانشی و بهبود نوآوری سازمانی می‌باشد. فشارهای رقابتی حاصل از جهانی شدن و پیشرفت سریع فناوری، بنگاه‌ها را ملزم به توجه مستمر به روند افزایشی میزان سازگاری، بهبود و نوآوری کرده است (برون و اسنهارت، ۱۹۹۵؛ گیلسون و شلی، ۲۰۰۴)؛ چراکه در بازارهای نامشخص، نوآوری به عنوان تنها منبع آن مزیت رقابتی محسوب می‌گردد(ولتر و ولوسو، ۲۰۰۸؛ درویتسیوتیس، ۲۰۱۰). از این رو تلاش برای کسب مزیت رقابتی، توجه سازمان‌ها را به سمت دارایی‌های دانشی از جمله سرمایه فکری سوق داده است (هو، ۲۰۱۱). در چنین شرایطی کسب‌وکارها دریافته اند که کسب مزیت رقابتی پایدار مبتنی بر سرمایه‌های فکری آن‌ها و موفقیتشان تا حد زیادی به توانایی آن‌ها در مدیریت این دارایی ارزشمند بستگی دارد (چن و همکاران، ۲۰۱۰).

علاوه بر سرمایه‌های فکری، منابع بیرونی دانش نیز در قسمت عمده‌ای از تحقیقات برای نوآوری سازمانی مهم شناخته شده اند (کوهن و لوینتال، ۱۹۹۰)؛ این در حالی است که ادبیات مدیریت دانش، بیشتر بر روی فرآیندها و سیستم‌هایی تمرکز دارد که به ذخیره‌سازی و تسهیم دانش موجود در درون سازمان می‌پردازند (اسکولز و هوگل، ۲۰۰۶). همچنین شواهد زیادی مبنی بر

این واقعیت وجود دارد که بسیاری از سازمان‌ها در انتقال دانش و فناوری جدید به سطح فرآیندهایشان ناکام مانده اند. بدین ترتیب در چنین شرایطی، با اینکه تلاش زیادی برای آماده‌سازی فنی سازمان‌ها جهت دریافت دانش پیش‌رو صورت می‌گیرد، اما سازمانها در استفاده اثربخش از این دانش حاصل‌شده موفق نبوده‌اند. بنابراین می‌توان گفت، توانایی مدیریت دانش بیرونی تنها معطوف به ابزارهای ذخیره‌سازی دانش نیست؛ به عبارت دیگر، سازمان‌ها نمی‌توانند از دانش بیرونی بهره گیرند مگر اینکه قابلیت منحصر به فردی به نام ظرفیت جذب دانش را در اختیار داشته باشند. بدین رو ظرفیت جذب دانش را می‌توان توانمندساز یادگیری، اجرای دانش جدید، توزیع داخلی دانش جدید و بکار بستن منابع جدید از جمله فناوری‌های جدید دانست (گری، ۲۰۰۶).

پاسمور (۱۹۸۸)، در تئوری سیستم های اجتماعی فنی اذعان می‌دارد، یک شرکت از سیستم‌های اجتماعی و فنی تشکیل شده است، که به عنوان جنبه‌های متفاوتی از یک سازمان در نظر گرفته شده و به طور مشترک بر اساس محیط داخلی و خارجی طراحی می‌شوند. از این رو می‌توان گفت، اعتماد سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی، جنبه های اجتماعی و فنی یک نظام سازمانی را منعکس می‌کنند؛ به گونه‌ای که اگر یک طراحی سازمانی فقط یکی از دو جنبه را در نظر بگیرد، برای جذب دانش و نوآوری محصول کارآمدی لازم را نخواهد داشت (لین و همکاران، ۲۰۰۶). علاوه بر این، یک دیدگاه مبتنی بر دانش سازمانی استدلال می‌کند که شرکت‌ها می‌توانند با ترکیب و ایجاد دانش ضمنی و صریح، مزایای رقابتی کسب کنند و دارای ویژگی‌های متفاوتی باشند و مکانیزم‌های مختلفی برای جذب داشته باشند (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۵). بدین رو اعتماد سازمانی، کارکنان را قادر می‌سازد تا به تجارب شخصی دیگران دسترسی پیدا کرده و با ایجاد یک سیستم اجتماعی برای به اشتراک گذاشتن دانش، موجب تسهیل اجتماعی شدن آن‌ها و برون‌سازی دانش ضمنی می‌شود(نوناکا، ۱۹۹۴). همچنین اعتمادسازمانی می-تواند با القای رفتار مشارکتی، فرصت‌طلبی را در همکاری‌های مبتنی بر کارکردهای متقابل کاهش داده و باعث یادگیری مشترک شود (زهرا و جورج، ۲۰۰۲). علاوه بر این، سیستم‌های اطلاعاتی نیز شرکت را قادر می‌سازند که اطلاعات زیادی را به سرعت و کارآمد تجزیه و تحلیل، توزیع و ضبط کرده و از این رو یک سیستم فنی برای ترکیب و درک دانش صریح فراهم سازد (نوناکا، ۱۹۹۴). بنابراین در این مقاله سعی شده است در جهت توسعه اقتصادی و بهبود نوآوری محصول، فرآیند و فناورانه سازمانی، ضمن ارائه مدل مفهومی و بررسی نظری تاثیر سرمایه فکری و واسطه‌گری ظرفیت جذب دانش بر عملکرد نوآوری سازمان، تاثیر جنبه‌های اجتماعی و فنی سازمان (اعتماد سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی) را بر ظرفیت جذب دانش سازمان نیز بررسی نماییم.

۱. ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

۱-۱ سرمایه فکری

ظهور اقتصاد مبتنی بر دانش و اطلاعات ، منجر به جلب توجه بسیاری از محققان به حوزه‌ی سرمایه فکری شده است. آنها سرمایه‌ی فکری را به عنوان ابزاری برای تعیین ارزش شرکت مورد استفاده قرار می‌دهند(پی تانگ، ۲۰۰۷) . مار (۲۰۰۴)، سرمایه فکری را مجموعه‌ای از دارایی‌های دانش محورمعرفی می‌کند که مختص یک سازمان بوده ودر زمره ویژگیهای آن محسوب میشود و از طریق افزودن ارزش به ذینفعان کلیدی سازمان، به طور قابل ملاحظه‌ای به بهبود وضعیت رقابتی سازمان

منجر می‌شود. از این رو، شرکت‌هایی که از مدیریت سرمایه فکری، به خوبی استفاده می‌کنند نسبت به رقبایشان از عملکرد بهتری برخوردار خواهند بود (لیم و دالیمور، ۲۰۰۴).

براساس پژوهش انجلمن و همکاران (۲۰۱۷)، سرمایه فکری در سه حوزه‌ی گسترده سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه سازمانی قابل تعریف است:

۱. سرمایه انسانی: پنینگ و همکاران (۲۰۰۲)، دانش و مهارت‌های متخصصان آن سازمان را به عنوان سرمایه‌ی انسانی دانسته که به منظور ارائهٔ خدمات حرفه‌ای از آن‌ها استفاده می‌کنند(دیز، ۲۰۱۰).

۲. سرمایه سازمانی: به دانش نهادی و تجربیات تدوین شده‌ای گفته می‌شود که در داخل پایگاه داده‌ها، مجوزها، دستورالعمل‌ها، ساختارها، سیستم‌ها و فرآیندها قرار گرفته و بکار می‌رود (یودنت و اسنل، ۲۰۰۴).

۳.سرمایه اجتماعی: ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالقوه و بالفعل موجود و قابل دسترس، از طریق شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف کردند.

۱-۲ ظرفیت جذب دانش

امروزه تعداد زیادی از مدیران، مشاوران و نظریه‌پردازان مدیریت اظهار می‌دارند که دانش به منبع حیاتی مزیت رقابتی برای سازمان‌ها تبدیل شده است (لای و لی، ۲۰۰۷). مفهوم ظرفیت جذب برای اولین بار توسط کوهن و لوینتال (۱۹۹۰) در سطح شرکت مطرح شد. آن‌ها ظرفیت جذب دانش را به عنوان توانایی یک سازمان برای تشخیص ارزش اطلاعات جدید، تلفیق و بکارگیری آن برای اهداف تجاری تعریف کردند. زهرا و جورج در سال ۲۰۰۲ تعریف عمومی کوهن و لوینتال از ظرفیت جذب را گسترش داده و ظرفیت جذب را در مدلی چهاربعدی شامل قابلیت شرکت برای اکتساب، جذب، تحول و بکارگیری دانش معرفی کردند. این چهار بعد نیز در یک سطح بالاتر در دو طبقهٔ ظرفیت جذب بالقوه و ظرفیت جذب تحقق‌یافته دسته‌بندی شده است (زهرا و جورج، ۲۰۰۲). ظرفیت جذب بالقوه، دو بعد اکتساب و جذب را شامل می‌شود. زهرا و جورج اذعان می‌دارند، اگرچه ظرفیت جذب بالقوه، باعث می‌شود یک بنگاه آماده اکتساب و جذب دانش خارجی باشد، ولی نمی‌تواند بهره‌برداری از آن را تضمین کند. لذا بهره‌برداری نیاز به ظرفیت جذب تحقق‌یافته دارد. ظرفیت جذب تحقق‌یافته نیز، شامل تحول و بکارگیری دانش می‌شود (زهرا و جورج،۲۰۰۲). تعریف هر کدام از این چهار بعد ظرفیت جذب عبارتند از:

اکتساب: اکتساب به روند شناسایی، ارزیابی و دستیابی به دانش جدید خارجی برای توسعه عملیات شرکت اشاره دارد (زهرا وجورج، ۲۰۰۲؛ لن و لوباتکین، ۱۹۹۸). این دانش جدید، اساس فعالیت‌های نوآورانه بنگاه را شکل داده و همچنین می‌تواند ظرفیت جذب آینده و بکارگیری دانش بازار (مستقیم و غیرمستقیم) و دانش تکنولوژیک (رسمی وغیررسمی) در بنگاه را تحت تأثیر قرار دهد. اکتساب مستقیم دانش بازار، از طریق ارتباط مستقیم یک شرکت با مشتریان بدست می‌آید. اکتساب دانش غیرمستقیم بازار نیز با بدست آوردن دانش از منابع متفاوت مثل قراردادهای تجاری با شرکای شرکت یا متخصصان، ارتباط دوجانبه، استفاده از ارتباطات شبکه‌ای و غیره قابل دستیابی است. به علاوه، شرکت‌ها ترجیح می‌دهند که از دیگر منابع از قبیل مجله‌های تخصصی برای کسب دانش استفاده کنند. اکتساب دانش فنی می‌تواند از طریق فعالیت‌های داخلی (R & D و

فعالیت‌های مرتبط) به دست آمده باشد. همچنین فعالیت‌هایی که کمتر رسمی می‌باشند (مانند کنفرانس، مشارکت و مواردمشابه) می‌توانند منبع اکتساب دانش فنی جدید نیز باشند (کریستیک و پتروویک، ۲۰۱۱).

جذب: منظور از جذب، فرایندها و رویه‌هایی است که اجازه می‌دهد تا فرآیند تحلیل اطلاعات بدست آمده از منابع خارجی را تفسیر و درک کنیم (زهرا و جورج، ۲۰۰۲). جذب توسط تجزیه و تحلیل، پردازش، تغییر و تفسیر دانش تحقق می‌یابد. این امر برای کاستن شکاف بین دانش مورد نیاز و دانش موجود ضروری است. جذب دانش به معنای درک ارزش و یا اهمیت دانش به دست آمده برای کسب و کار آینده می‌باشد. عدم جذب دانش بدان معنی است که شرکت قادر به بهره‌برداری از هر دانش جدید بدست آمده و یا تشخیص اهمیت آن نمی‌باشد. بر این اساس، سازمان باید مزایای اطلاعات خارجی را در کشف و عرضه روش‌ها و تکنیک‌های محصولات و خدمات جدید درک کند (کریستیک و پترویک، ۲۰۱۱).

تحول: تحول به معنی درونی‌سازی دانش خارجی جدید می‌باشد. تحول نشان‌دهنده توانایی شرکت برای توسعه و اصلاح روش-های جاری است؛ که ترکیب دانش موجود، اکتساب و جذب دانش جدید را تسهیل می‌کند. زمانی که دانش خارجی درونی شده و با ساختارهای دانش موجود ترکیب می‌شود می‌تواند در محیط سازمانی قابل استفاده و مدون شود، در نهایت نیز در فرایند ظرفیت جذب دانش قابل استفاده گردیده و در توسعه محصولات و خدمات جدید برای سازگاری یافتن با محیط رقابتی سازمانی بکارگرفته شود. به عبارت دیگر، تحول به منزله یک پیوند قوی بین ترکیب و بهره‌برداری است. جوهر این بعد این است که دانشی که به تازگی کسب و جذب شده است را با دانش موجود ترکیب می‌کند تا درک جدیدی را ارائه کند (زهرا و جورج، ۲۰۰۲).

بکارگیری دانش: این مرحله یکی از مهمترین مراحل برای یک شرکت است. با توجه به تعریف کوهن و لوینتال (۱۹۹۰)، سازمان باید در بکارگیری دانش خارجی برای نیل به اهداف کسب و کار توانمند باشد. ظرفیت بهره‌برداری بنگاه، ظرفیتی است که این توانایی را در بنگاه ایجاد می‌نماید که دانش کسب‌شده، ترکیب‌شده و منتقل‌شده بر اساس سه بعد قبلی ظرفیت جذب را در عملیات و روتین‌های بنگاه بکار گیرد. همچنین ظرفیت بکارگیری دانش باعث می‌شود که سازمان بتواند در خلق یا بهبود کالاها و خدمات، سیستم‌ها، فرایندها و قابلیت‌های سازمان به نوآوری و حفظ کسب و کار بپردازد (استربای و همکاران، ۲۰۰۸).

۱-۳. اعتماد سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی

اعتماد را می توان به عنوان "باور ما به این امر که دیگران همان کاری را انجام میدهند که ما از آنها انتظار داریم، بدون اینکه آنها تحت نظارت باشند"تعریف نمود(لویس، ۲۰۰۷). این تحقیق بر اعتماد سازمانی کارمندان فعال در بخش‌های بازاریابی، تولید و تحقیق و توسعه متمرکز است(اعتماد درون سازمانی)، زیرا که وجود این اعتماد باعث تسهیل تعاملات اجتماعی در یک شرکت تولیدکننده می‌گردد (هوتو، ۲۰۱۲). مشارکت کارکنان در بخش‌های بازاریابی، تولید و تحقیق و توسعه نقش مهمی در توسعه محصول جدید ایفا می‌کند (کالانتون و همکاران، ۲۰۰۲). از آنجایی که کارکنان با کارکردهای مختلف دیدگاه‌ها، انگیزه‌ها و تجربیات و پیشینه‌های مختلفی دارند، لذا ممکن است این اختلافات، مانعی برای توسعه محصولات کاربردی متقابل محسوب گردد (سوینک و سانگ، ۲۰۰۷). از این رو اعتماد در میان بخش‌های تحقیق و توسعه، تولید و بازاریابی می تواند نه

تنها می‌تواند منجر به ایجاد یک محیط کاری با ارتباطات باز و روحیه تیمی گردد، بلکه باعث ایجاد همکاری و همبستگی در بین کارکنان می‌شود که منجر به کاهش هزینه‌ها و زمان راهبری برای مدیریت دانش و نوآوری مشترک می‌گردد (آلدر و نون، ۲۰۰۲).

سیستم‌های اطلاعاتی به عنوانی ابزاری کارآمد برای کارکنان، جهت بررسی دقیق محیط و مدیریت دانش مطرح است (علوی و لیدنر، ۲۰۰۱). سیستم‌های اطلاعاتی با استفاده از معیارها و فرمت‌های رایج برای تبادل اطلاعات و انتقال دانش، به تولیدکنندگان کمک می‌کنند تا حقایق تصدیق شده را از محیط به سرعت با هزینه‌های پایین جمع‌آوری کنند (توانی و همکاران، ۲۰۱۴). آن‌ها همچنین به تولیدکننده در تجزیه و تحلیل و تشخیص مفهوم اطلاعات به دست آمده، کمک می‌کنند (مالهوترا و همکاران، ۲۰۰۵). علاوه بر این سیستم‌های اطلاعاتی می‌توانند جذب، توزیع و ذخیره‌سازی اطلاعات را خودکار-سازی و تنظیم کرده، بدین ترتیب باعث بهبود قابلیت پردازش اطلاعات شرکت‌های تولیدی می‌گردند (علوی و لیدنر، ۲۰۰۱). آن‌ها همچنین می‌توانند منابع داخلی و خارجی اطلاعات را به منظور بهبود گستره و عمق جریان اطلاعات و ایجاد مکانیزم جستجو و بازیابی موثر برای یافتن اطلاعات مرتبط، به هم پیوند دهند (لیو و همکاران، ۲۰۱۳). در نتیجه، سیستم‌های اطلاعاتی یک سیستم فنی را تشکیل می‌دهند که جذب دانش را به ویژه برای دانش آشکار آسان می‌کند (مالهوترا و همکاران، ۲۰۰۵).

۱-۴. عملکرد نوآوری:

در محیط پیچیده و متغیر امروز، سازمان‌ها نوآوری را به عنوان عاملی مهم و حیاتی برای ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی پایدار خود در نظر دارند. از این رو شرکت‌های با نوآوری بیشتر، قادر هستند که به سرعت به چالش‌های محیطی پاسخ داده و در تولید محصولات جدید و کشف فرصت‌های ناب بازار نسبت به شرکت‌های فاقد نوآوری از عملکرد بهتری برخوردار باشند (جیمنز و واله، ۲۰۱۱). عملکرد نوآوی سازمان اغلب با بررسی تعداد دستاوردهای آشکار، گزارش‌های ثبت شده و پروژه‌های جدیدی که در روال کاری سازمان موجود هستند، تعیین می‌شود. همچنین می‌توان مقایسه کیفیت و کارکرد محصولات جدید و فرآیندهای نو با رقبا را نشانه نوآورانه عمل کردن سازمان دانست. علاوه بر این، شهرت و وجهه در بازار نیز از جمله عوامل تعیین‌کننده در این‌باره می‌باشند (هونگ یوآن، ۲۰۱۱).

در تحقیق حاضر عملکرد نوآوری از منظر نوآوری محصول، فرآیند و فناورانه بررسی میگردد. براساس طبقه‌بندی دامن‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، عملکرد نوآوری از دو بعد نوآوری فرآیند و محصول مورد توجه قرار گرفته است. بدین ترتیب، نوآوری در محصول را می‌توان به محصول و خدمات جدید یا بهبودیافته برای مشتریان خود مرتبط دانست و نوآوری در فرآیند نیز عبارت است از تغییر و بهبود روش‌هایی که سازمان از طریق آن‌ها امور را به انجام می‌رساند (رضوانی و گرایلی‌نژاد، ۱۳۹۰).

براساس تحقیق زندحسامی و آشتیانی پور (۱۳۹۲)، نوآوری فناورانه را فرآیندی است که بوسیله آن شرکت، در طراحی و تولید محصولاتی که برایش جدید هستند، تسلط می‌یابد، صرف نظر از اینکه این محصولات برای رقبای محلی و خارجی شرکت جدید باشد یا نه .

۱-۵ توسعه اقتصادی

توسعه در لغت به معنای "خروج از لفاف" و گسترش و بهبود است. از نظر مفهومی، اقتصاددانان تعاریف مختلفی برای توسعه ارائه کرده‌اند. براساس تعریف جرالد میر، توسعه اقتصادی عبارت است از فرآیند افزایش درآمد واقعی سرانه یک کشور طی یک دوره بلند مدت (میر، ۱۹۷۰). از نگاه ژوزف شومپیتر، توسعه اقتصادی عبارت است از تغییرات زندگی اقتصادی در اثر عوامل درون‌زایی که عمدتا ابداع و ابتکار را شامل می‌شود (فرهنگ، ۱۳۶۷). در کتاب" توسعه به مثابه آزادی" نوشته‌ی آمارتیا سن، توسعه به عنوان فرآیند بسط و گسترش آزادی‌های واقعی که مردم از آن بهره می‌برند، تعریف شده است (سن، ۱۳۸۰). توسعه از جمله مفاهیمی است که تعاریف متعددی برای آن ارائه شده است. با این حال اکثر صاحب‌نظران، توسعه را علاوه بر اینکه به عنوان افزایش رشد طی مدت معین می‌دانند؛ آن را رشدی همراه تغییر در ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه نیز تلقی می‌کنند به طوری که تداوم و استمرار رشد تضمین شود. به عبارت دیگر می‌توان گفت، منظور از توسعه اقتصادی، رشد اقتصادی همراه با تغییرات بنیادین در اقتصاد و افزایش ظرفیت‌های تولیدی اعم از ظرفیت‌های فیزیکی، انسانی و اجتماعی می‌باشد. در مجموع اگر بپذیریم که هدف از توسعه، انسانی زیستن انسان است، می‌توان توسعه اقتصادی را به رشد پایدار در استانداردهای زندگی نیز تعبیر کرد (شیرخانی و واسعی زاده، ۱۳۹۰).

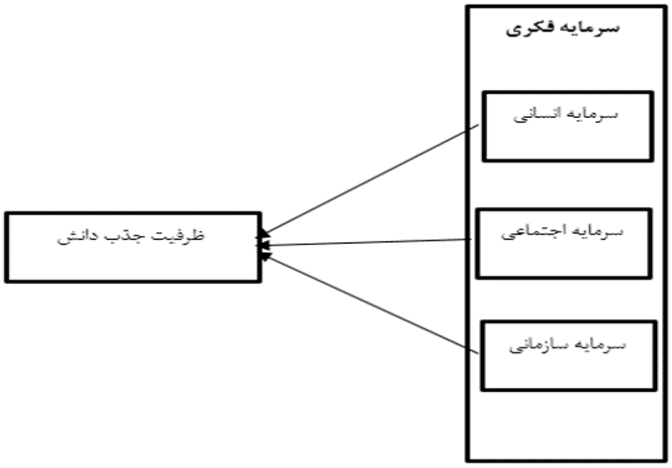
۲. عناصر مدل مفهومی

۲-۱. سرمایه فکری و ظرفیت جذب دانش

دسته های مختلف سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه سازمانی و سرمایه اجتماعی) ممکن است بر ابعاد ظرفیت جذب دانش (اکتساب، جذب، تحول، و بهره‌برداری) تاثیرات متفاوتی داشته باشد، که منجر به نتایج متفاوت نوآوری و عملکرد نیز می‌گردند. لین و همکاران (۲۰۰۶) بر پیشنهاد اصلی کوهن و لوینتال (۱۹۹۰) تمرکز کرده و اذعان می‌دارند، شناخت فردی به عنوان عامل اصلی و کلیدی ظرفیت جذب دانش مطرح می‌باشد. چندین نویسنده از جمله: مینباوا و همکاران(۲۰۰۳)، داقفوس(۲۰۰۴)، اسچیمیدت(۲۰۰۵) و اسپینوسا و همکاران (۲۰۰۷) نیز با پیشنهاد آنها موافق بودند. براساس دیدگاه مینباوا و همکاران(۲۰۰۳) و اسچیمیدت (۲۰۰۵)، هر چه یک کارمند آموزش و تعلیم بیشتری دریافت کند، توانایی فردی وی برای جذب و استفاده از دانش جدید نیز بیشتر می‌گردد. داقفوس (۲۰۰۴)، اظهار داشت که تنوع تجارب و دانش فردی، فرصت اضافه شدن دانش جدید را به دانش فعلی شرکت را افزایش می‌دهد و بدین ترتیب، فرآیند جذب آن دانش نیز تسهیل می-گردد.

به گفته کوهن و لوینتال (۱۹۹۰)، ساختار سازمانی برای تسهیل انتقال و جذب دانش مهم است. لین و لوباتکین (۱۹۹۸)، ون دن بوش و همکاران (۱۹۹۹) و اسپینوسا و همکاران (۲۰۰۷) استدلال کردند که انواع مختلف ساختارها اثرات متفاوتی بر ظرفیت جذب دانش دارند. جانسن و همکاران (۲۰۰۵) دریافتند که مکانیزم‌های سازمانی مرتبط با ظرفیت‌های هماهنگی، می‌توانند باعث افزایش اکتساب و جذب دانش جدید خارجی شوند. همچنین اسپینوزا و همکاران (۲۰۰۷)، تقویت ظرفیت‌های سیستماتیک را به معنای توانایی‌های سیستمی مرتبط با استانداردسازی روش‌های کار داخلی و دستورالعمل‌هایی برای ادغام دانش آشکار، تعریف کرده اند و همچنین اذعان می‌دارند که این ظرفیت‌های سیستماتیک می‌تواند بر روی ظرفیت جذب دانش نیز اثرگذار باشند.

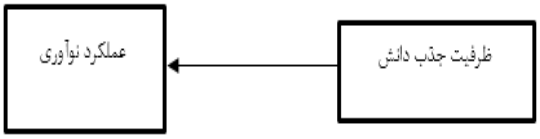
جانسن و همکاران (۲۰۰۵) نشان دادند که اجتماعی شدن به ویژه میزان بالای ارتباطات بین اعضای سازمان، از جمله اعتماد و همکاری، به طور مثبت با ابعاد تحول و بهره‌برداری ظرفیت جذب دانش مرتبط می‌باشد و باعث تسهیل در این ابعاد می‌گردد. همچنین فسفری و تریبو (۲۰۰۸)، متوجه شدند که اکتساب و جذب دانش نیز از این مکانیزم‌ها تأثیر می‌پذیرند. تودوروا و دوریسن (۲۰۰۷) ادعا می‌کنند که مکانیسم‌های انضمام اجتماعی در همه مراحل جذب دانش وجود دارند، با این حال دارای تاثیرات متفاوتی بر روی ظرفیت جذب دانش می‌باشند.



شکل۱- سرمایه فکری و ظرفیت جذب دانش

۲-۲ ظرفیت جذب دانش و عملکرد نوآوری

نوآوری فعالیت پیچیده‌ای است که دانش جدید را در جهت دستیابی به اهداف تجاری بکار می‌برد. بر این اساس می‌توان گفت، ظرفیت جذب دانش به خودی خود هدف نیست، اما می‌تواند باعث ایجاد بروندادهای سازمانی مهمی همچون عملکرد نوآوری (از جمله نوآوری محصول و فرآیند) شود (کاستوپولوس و همکاران، ۲۰۱۱). در این راستا نتایج تحقیقات گذشته نیز به وجود تعامل مثبت بین ظرفیت جذب دانش و عملکرد نوآوری اذعان می‌دارند. کوهن و لوینتال (۱۹۹۰)، ظرفیت جذب دانش را با عملکرد نوآورانه و قابلیت‌های نوآوری مرتبط دانستند. مینباوا و همکاران (۲۰۰۳) بیان می‌دارند که ظرفیت جذب دانش، موجب تسریع و بهبود در انتقال دانش در سازمان می‌شود، لذا ظرفیت جذب دانش به عنوان مجرایی برای دانش انتقالی بین واحدهای سازمانی است. همچنین محققان دریافته اند که ظرفیت جذب دانش به طور مثبت بر انتقال دانش (لاسون و پاتر، ۲۰۱۲؛ ویتهد و همکاران، ۲۰۱۶)، نوآوری (سپدا-کاریون و همکاران، ۲۰۱۲؛ ریتالا و هورملینا-لاکانن، ۲۰۱۳)، توانایی‌های تولید (تیو و همکاران، ۲۰۰۶؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۱۵) و عملکرد تجاری سازمان (فرانکالانسی و مورابیتو، ۲۰۰۸؛ ناگاتی و ربولیدو، ۲۰۱۲) تاثیر می‌گذارد. بنابراین می‌توان ادعا نمود که دانش وسیله‌ای است برای فعالیت‌های نوآورانه شرکت باشد (تسای، ۲۰۰۱)؛ از این رو لازم است که سازمان‌ها با توسعه ظرفیت جذب دانش خود، دانش را به شکل فعال و موثر بدست آورند (چن و همکاران، ۲۰۰۹).

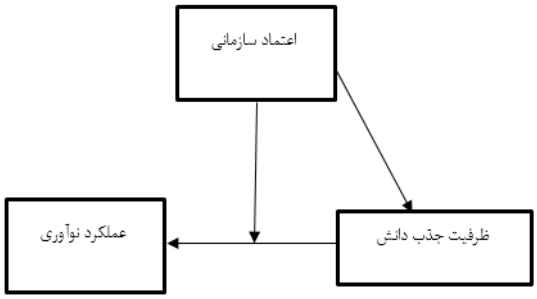


شکل۲- ظرفیت جذب دانش و عملکرد نوآوری

۲-۳ نقش تعدیلگری اعتماد سازمانی

اعتماد سازمانی، اطمینان کارکنان را در مورد حسن‌نیت همکاران و تمایل آن‌ها برای شرکت در تعاملات اجتماعی افزایش می-دهد، از این رو منجر به درک مشترک در میان کارکنان می‌گردد (آدلر و نون، ۲۰۰۲). همچنین اعتماد سازمانی کیفیت، ارتباط، و مناسب بودن جریان‌های دانش را بهبود می‌بخشد و همکاری و مشارکت میان کارکنان را تسهیل می‌نماید (وانگ و همکارن، ۲۰۱۰). کارکنان بخش‌های مختلف می‌توانند اهداف و مقاصد مشترک و کدهای ارتباطی را در هنگام تعامل با تامین‌کنندگان و مشتریان بهبود ببخشند. بدین تر تیب اعتماد سازمانی به کارکنان کمک می‌کند تا در مورد مبادله و ترکیب، بهبود جذب و کاربرد دانش به دست آمده با هم همکاری کنند.در نتیجه اعتماد سازمانی دارای نقش مهمی در تسهیل توسعه ظرفیت جذب دانش می‌باشد. با این حال، روابط بین فردی نزدیک به تنهایی نمی‌تواند محصولات جدیدی تولید کند؛ بلکه این دانش فناورانه و بازار جدید است که منجر به نوآوری محصول و فرآیند می‌شود (هوتو و همکاران، ۲۰۱۲).

سه جزء ظرفیت جذب دانش به طور مشترک مکانیسمی را برای کارکنان فراهم می سازد تا دانش را برای طراحی محصولات جدید استفاده کنند. ظرفیت جذب دانش یک تولیدکننده را قادر می‌سازد تا دانش خارجی به دست آورده را با دانش موجود ترکیب و ادغام کرده و در طراحی محصولات و فرآیندها بکاربرد. به طور خاص، کسب دانش منجر می‌شود که کارکنان براحتی به شناسایی و به دست آوردن دانش در مورد بازارها و اجزای محصول از مشتریان و تامین کنندگان بپردازند (لین و همکاران، ۲۰۰۶). جذب دانش به کارکنان در تجزیه و تحلیل و پردازش دانش به دست آمده کمک می‌کند، از این رو منجر به درک مشترکی از تاثیر تغییرات در ترجیحات مشتری در طرح‌های محصول می‌شود. کاربرد دانش کارکنان را قادر می‌سازد که قطعات و معماری محصول و فرآیندهای محصول را مجددا به صورت خلاقانه طراحی کرده، و بدین طریق به تولیدکننده کمک می‌کند تا دانش را تجاری‌سازی کند (زهرا و جورج، ۲۰۰۲).

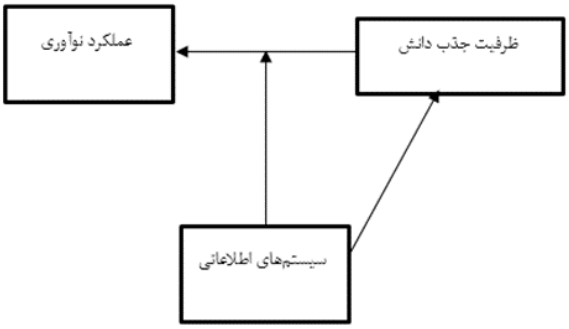


شکل۳-تعدیلگری اعتماد سازمانی

۲-۴ نقش تعدیلگری سیستم‌های اطلاعاتی

سیستم‌های اطلاعاتی قابلیت‌های بالایی را برای برقراری ارتباط با مشتریان و تامین‌کنندگان فراهم می‌کنند، این سیستم‌ها همچنین از پردازش اطلاعات پشتیبانی کرده، حافظه سازمانی را توسعه داده و تولیدکنندگان را قادر می‌سازد تجارب گذشته و مهارت‌های خود را برای توسعه محصولات جدید بکار بگیرند (لیو و همکاران، ۲۰۱۳). سیستم‌های اطلاعاتی می‌توانند با استفاده از یک پلتفرم مجازی باعث ایجاد همکاری یک تولیدکننده با شرکای خارجی خود در سراسر مرزهای جغرافیایی گردد و از این رو به کارمندان کمک می‌کند به تامین کنندگان و مشتریان بیشتری دست یافته، پیشنهادات خود را ترکیب کرده و به سرعت به تغییرات بازار پاسخ دهند (مالهوترا و همکاران، ۲۰۰۵). سیستم‌های اطلاعاتی همچنین زیرساخت‌های رسمی و استانداردی را برای ذخیره‌سازی، جستجو و بازیابی دانش فراهم می‌کنند، و تولید کننده را قادر می‌سازند تا روال‌ها را راه‌اندازی کرده و فن‌آوری‌ها و اجزای مختلفی را بین خطوط یا نسل‌های مختلف تولید مجددا استفاده کند؛ به گونه‌ای که باعث کاهش هزینه‌ها و زمان راهبری را برای نوآوری گردد (علوی و لیدنر، ۲۰۰۱).

علاوه بر این سیستم‌های اطلاعاتی با فراهم آوردن یک پلت فرم برای کارکنان جهت تجزیه و تحلیل و تحول دانش به صورت جمعی، باعث می‌شود که دانش در میان کارکنان به اشتراک گذاشته شده، دانش قبلی در تصمیم‌گیری‌ها بکار برده شود و ظرفیت جذب دانش سازمانی نیز افزایش یابد (فرانکالانسی و مورابیتو، ۲۰۰۸). با این وجود، فناوری اطلاعات به تنهایی نمی-تواند محصولات جدیدی تولید کند. این دانش جدید درباره ترجیحات مشتری و ایده های محصول است که منجر به عملکرد نوآوری می‌شود (هارگادون و ساتون، ۱۹۹۷). ظرفیت جذب دانش یک تولیدکننده را ترغیب می‌کند تا تغییرات در نیازهای مشتری و خصوصیات ورودی‌ها و خروجی محصولات موجود را که برای توسعه محصول جدید و ایجاد نوآوری سازمانی ضروری است، یاد بگیرد. به طور خاص، کسب دانش کمک می‌کند تا یک تولیدکننده بازخورد مناسبی درمورد کیفیت و ویژگی‌های طراحی محصولات فعلی به دست بیاورد (هیولت و همکاران، ۲۰۰۴).



شکل۴-تعدیلگری سیستم‌های اطلاعاتی

۲-۵ عملکرد نوآوری و توسعه اقتصادی

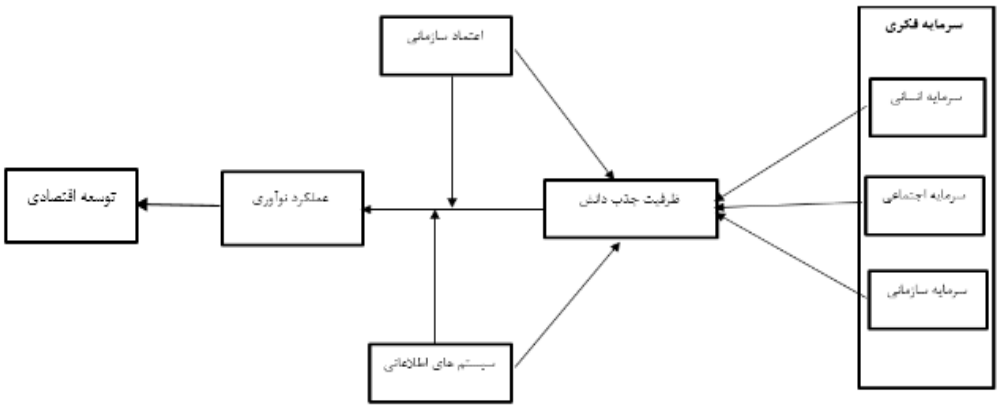
کارهای تجربی زیادی روی رابطه توسعه فناوری و نوآوری متمرکز بوده اند. این مطالعات نشان داده اند که سطح نوآوری به ویژه در سطح بنگاه و صنعت به عملکرد اقتصادی کمک می کند. مطالعات در مورد تأثیر نوآوری بر رشد عمدتا براساس سنت نئو کلاسیک تأسیس شده توسط سولو (۱۹۵۶) صورت گرفته است ، جایی که توسعه اقتصادی توسط پیشرفت‌های مربوط به سرمایه و ورودی های نیروی کار ، چه از نظر کمیت و چه از نظر کیفیت و بهره وری هدایت می شود. نادیری (۱۹۹۳) ، خلاصه ای از مطالعات را در این سنت ارائه داد ، جایی که از عملکرد تولید کوب-داگلاس استفاده می شود تا نوآوری را به تولید و رشد بهره وری پیوند دهد. رشد طولانی مدت دائم به میزان رشد اختراعات بستگی دارد که بطور بیرونی مشخص شده و موجبات توسعه اقتصادی را فراهم می‌آورد.

شکل۵- عملکرد نوآوری و توسعه اقتصادی

۳-جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

امروزه هر دو مفهوم نوآوری و توسعه اقتصادی از جمله موضوعات مهم پژوهشی کارشناسان در سراسر جهان محسوب می-گردد. توسعه اقتصادی نیز فرآیندی است جهت تبدیل ساختار یک اقتصاد به سمت اقتصادی پیشرفته، معاصر و به‌روز در ارائه خدمت و تولید (نانود، ۲۰۰۸). از طرفی با توجه به سرعت بالای پیشرفت فناوری، در میدان رقابت بین کسب و کارها، مزیت رقابتی می‌تواند ناشی از دانش و مهارت‌های فناورانه و تجربه برای ایجاد نوآوری در محصولات خود (اعم از کالا یا خدمت) و نیز روش‌های توسعه و عرضه آن‌ها باشد. از این رو، دانش به عنوان مهمترین عامل رقابت و عملکرد نوآوری نیز به عنوان مهمترین عامل جهت بقای سازمانه دانست. از آنجایی که نوآوری در سازمان فرآیندی دانش‌محور است؛ لذا بکارگیری دانش و سرمایه فکری، نوآوری را در پی خواهند داشت. همچنین شرکت‌ها می‌توانند با استفاده از قابلیت ظرفیت جذب، دانش موجود درمحیط سازمانی را جذب، و با دانش موجود در سازمان ها تلفیق کرده و سپس به نوآوری دست بزنند. بعلاوه باید در نظر داشت که بهبود ظرفیت جذب دانش در سازمان نیز، متاثر از عوامل فنی و اجتماعی همچون اعتماد سازمانی و سیستم های اطلاعاتی می‌باشد.

بنابراین در این پژوهش با کمک ادبیات و پیشینه تحقیقات موجود، مدل مفهومی ارائه گردید که رابطه‌ی برخی از عوامل تاثیرگذار بر نوآوری عملکرد درسه بعد محصول، فرآیند و فناورانه را نشان می‌دهد. این مدل برگرفته از مدل‌های پیشنهادی ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) که رابطه‌ی بین ظرفیت جذب دانش و عملکرد نوآوری را به همراه تاثیر دو متغیر اعتمادسازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی بر ظرفیت جذب دانش مورد بررسی قرار داده؛ و انجلمن و همکاران (۲۰۱۷) که به تبیین رابطه‌ی بین سرمایه فکری و ظرفیت جذب دانش پرداخته اند، و همچنین کام بونگ و همکاران (۲۰۰۵) که رابطه نوآوری و توسعه اقتصادی را بررسی کرده است، می‌باشد.



شکل۶- مدل مفهومی پژوهش

در مدل مذکور، سرمایه فکری به عنوان متغیر مستقل، ظرفیت جذب دانش به عنوان متغیر میانجی، اعتمادسازمانی و سیستم-های اطلاتی به عنوان متغیر تعدیلگر و عملکرد نوآوری نیز به عنوان متغیر وابسته در رابطه با سایر متغیرهای میانجی و مستقل و از طرفی متغیری مستقل است در رابطه با توسعه اقتصادی (متغیر وابسته) منظور شده اند. براساس این مدل می‌توان گفت که در کسب و کار رقابتی عصر حاضر، سازمان‌ها می‌توانند با توجه به دانش و عوامل و قابلیت‌های دانشی از جمله سرمایه فکری و ظرفیت جذب دانش، از یک مزیت رقابتی پایدار بهره‌مند شده و موجبات توسعه اقتصادی را فراهم آورند. از این رو بهره‌مندی از نتایج پژوهش در این زمینه می‌تواند برای بسیاری از سازمان‌ها چراغ راهی باشد؛ درجهت شناسایی و توجه به عوامل موثر در رشد و بقای سازمانی. در نتیجه توصیه می‌شود که سازمان‌ها با بهبود عوامل موثر بر نوآوری در محصول ،فرآیند و فناورانه از جمله سرمایه فکری در سه بعد انسانی، اجتماعی و سازمانی و ظرفیت جذب دانش (با ترویج یادگیری سازمانی در دو حالت استخراجی واکتشافی) و همچنین با در نظر گرفتن فاکتورهای اجتماعی و فنی موثر بر بهبود ظرفیت جذب دانش (اعتماد سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی) به سمت بهبود یا ایجاد محصولات و فرآیندهای جدید حرکت کرده و از این طریق توسعه اقتصادی جامعه را تضمین نمایند.

۴. منابع

۱. زندحسامی، حسام و آشتیانی پور، زینب .(۱۳۹۲). تحلیل چگونگی تاثیر قابلیت های نوآوری فناورانه بر رقابت پذیری شرکت های کوچک و متوسط .*مدیریت نوآوری*.۲، ۱-۲۴

۲. فرهنگ، منوچهر. (۱۳۶۷). فرهنگ واژگان اقتصادی. تهران: نشر معاصر، ۱۳۶۷.

۳. سن، آمارتیا. توسعه به مثابه آزادی. ترجمه احمد موثقی. تهران: دانشگاه تهران: دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۱۳۸۰.

۴. شیرخانی، محمدعلی و نسیم سادات واسعی زاده. سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی بررسی مقایسه ای ایران و کره جنوبی .*فصلنامه سیاست*، تابستان ۱۳۹۰، شماره۲، صص ۲۱۳-۲۳۲.

5- Adler, P. S., & Kwon, S.-W. "Social Capital: Prospects for a New Concept." Academy of Management Review 27.1 (2002): 17–40. Adler, P.S., and S. Kwon. "Social Capital: Prospects for a New Concept." Academy of Management Review 27.1 (2002): 17-40.

6- Alavi, M., and D.E. Leidner. "Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Reseearch Issues." MIS Quarterly 25.1 (2001): 107-36.

7- Aljanabi, AbdulQadir Rahomee Ahmed. "The Mediating Role of Absorptive Capacity on the Relationship between Entrepreneurial Orientation and Technological Innovation Capabilities." International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research 24.4 (2018): 818-41.

8- Brown, S. L., & Eisenhardt, K. M. (1995). Product development: Past research, present findings, and future directions. Academy of Management Review, 20(2), 343-378.

9- by-Smith, Easter, E. M.Antonacopoulou, and J. Ferdinand. "Absorptive Capacity: A Process Perspective." Management Learning 39.5 (2008): 483-501.

10- Calantone, R., C. Droge, and S. Vickery. "Investigating the Manufacturing-Marketing Interface in New Product Development: Does Context Affect the Strength of Relationships?" Journal of Operations Management 20.3 (2002): 273-87.

11- Cepeda-Carrion, G., J.G. Cegarra-Navarro, and D. Jimenez-Jimenez. "The Effect of Absorptive Capacity on Innovativeness: Context and Information Systems Capability as Catalysts." British Journal of Management 23.1 (2012): 110-29.

12- Chen, C. J., J. W. Huang, and Y. C. Hsiao. "Knowledge Management and Innovativeness, the Role of Organizational Climate and Structure." International Journal of Manpower 31.8 (2010): 848-70.

13- Cohen, WM, and D Levinthal. "Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation', Administration Science Quarterly 35, 128–152." CrossRef Google Scholar (1990).

14- Daghfous, A. "Absorptive Capacity and the Implementation of Knowledge-Intensive Best Practices." SAM Advanced Management Journal 69.2 (2004): 21-27.

15- Damanpour, F., R. M. Walker, and C. N. Avellaneda. "Combinative Effects of Innovation Types and Organizational Performance: A Longitudinal Study of Service Organizations." Journal of Management Studies 46.4 (2009): 650-75.

16- Dervitsiotis, K. N. (2010). A Framework for the Assessment of an Organization's Innovation Excellence. *Total Quality Management*, *21*(9), 903–918.

17- Diez, J.M., Ochoa M.L., Prieto, M.B., & Santidrian A,. ""Intellectual Capital and Value Creation in Spanish Firms." Journal of Intellectual Capital 11.3 (2010): 348-67.

18- Engelman, Raquel Machado, et al. "Intellectual Capital, Absorptive Capacity and Product

Innovation." Management Decision 55.3 (2017): 474-90.

19- Fosfuri, A., and J. A. Tribo. "Exploring the Antecedents of Potential Absorptive Capacity and Its Impact on Innovation Performance." Omega 36.2 (2008): 173-87.

20- Francalanci, C., and V. Morabito. "Is Integration and Business Performance: The Mediation Effect of Organizational Absorptive Capacity in Smes." Journal of Information Technology 23.4 (2008): 297-312.

21- Gilson, L. L., & Shalley, C. E. (2004). A little creativity goes a long way: an examination of teams' engagement in creative processes. *Journal of Management, 30*(4), 453-470.

22- Gray, Colin. "Absorptive Capacity, Knowledge Management and Innovation in Entrepreneurial Small Firms." International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research 12.6 (2006):345-60.

23- Hargadon, A., and R.I. Sutton. "Technology Brokering and Innovation in a Product Development Firm." Administrative Science Quarterly 42.4 (1997): 716-49.

24- Ho, Li-An. "Meditation, Learning, Organizational Innovation and Performance." Industrial Management & Data systems 111.1 (2011): 113-31.

25- Hotho, J.J., F. Becker-Ritterspach and A. Saka-Helmhout. "Enriching Absorptive Capacity through Social Interaction." British Journal of Management 23.3 (2012): 383-401.

26- Hult, G.T.M., D.J. Jr Ketchen, and S.F. Slater. "Information Processing, Knowledge Development, and Strategic Supply Chain Performance." Academy of Management Journal 47.2 (2004): 241-53.

27- Hung, Richard Yu Yuan, et al. "Impact of Tqm and Organizational Learning on Innovation Performance in the High-Tech Industry." International business review 20.2 (2011): 213-25.

28- Jansen, J.J.P., F.A.J. Van Den Bosch, and H.W. Volberda. "Managing Potential and Realized Absorptive Capacity: How Do Organizational Antecedents Matter?" Academy of Management Journal 48.6 (2005): 999-1015.

29- Jiménez-Jiménez, D., & Valle, R.S. "Innovation, Organizational Learning, and Performance." Journal of Business Research 64.4 (2011): 408-17.

30- Kostopoulos, K., et al. "Absorptive Capacity, Innovation, and Financial Performance." Journal of Business Research 64.12 (2011): 1335–43.

31- Krstic , B , and B. Petrovic "Role of Knowledge Management Developing Capabilities for Increasing Enterprises." Economics and organization 8.3 (2011): 275-86.

32- Lai, Ming-Fong, and Gwo-Guang Lee. "Risk-Avoiding Cultures toward Achievement of Knowledge Sharing." Business Process Management Journal 13.4 (2007): 522-37.

33- Lane, P.J., B.R. Koka, and S. Pathak. "The Reification of Absorptive Capacity: A Critical Review and Rejuvenation of the Construct." The Academy of Management Review 31.4 (2006): 833-63.

34- Lane, Peter J, and Michael Lubatkin. "Relative Absorptive Capacity and Interorganizational Learning." Strategic management journal 19.5 (1998): 461-77.

35- Lawson, B., and A. Potter. "Determinants of Knoweldge Transfer in Inter-Firm New Product Development Projects." International Journal of Operations & Production Management 32.10 (2012): 1228-47.

36- Lewis, D. E. "An Investigation into the Relationship between Product Innovation, Trust, and Diversity." Capella University, 2007.

37- Lim, L. K., and P. Dallimore. "Intellectual Capital: Management Attitudes in Service Industries." Journal of Intellectual Capital 5.1 (2004): 181 – 94..

38- Liu, H., et al. "The Impact of It Capabilities on Firm Performance: The Mediating Roles of Absorptive Capacity and Supply Chain Agility." Decision Support Systems 54.3 (2013): 1452-62.

39- Los Antecedentes De La Capacidad De Absorción: Análisis Crítico Y Proposición De Un Modelo De Integración. XI Congreso de Ingeniería de Organización. 2007.

40- Malhotra, A., S. Gosain, and O.A. El Sawy. "Absorptive Capacity Configurations in Supply Chains: Gearing for Parnter Enabled Market Knowledge Creation." MIS Quarterly 29.1 (2005): 145-87.

41- Marr, B. "Measuring and Benchmarking Intellectual." Benchmarking: an nternational Journal 11.6 (2004): 559-70.

67. Meier, G., Leading Issues in Economic Development. *Oxford: Oxford University Press* 1970.

42- Minbaeva, D., et al. "Mnc Knowledge Transfer, Subsidiary Absorptive Capacity, and Hrm." Journal of International Business Studies 34.6 (2003): 586-99.

1. Nadiri, I., 1993, 'Innovations and Technological Spillovers', Working Paper 423, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

43- Nagati, H., and C. Rebolledo. "The Role of Relative Absorptive Capacity in Improving Suppliers' Operational Performance." International Journal of Operations & Production Management 32.5 (2012): 611-30.

44- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage." Academy of Management Review 23.2 (1998): 242–66.

45- Nonaka, I. "A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation." Organization Science 5.1 (1994): 14-37.

46- Pasmore, W.A. Designing Effective Organizations: The Sociotechnical Systems Perspective. New York, NY: John Wiley & Sons, 1998.

47- Pew Tang, H.P., Plowman, D. and Hancock, P. "Intellectual Capital and Financial Returns of Companies." Journal of Intellectual Capital 8.1 (2007): 76-95.

48- Ritala, P., and P. Hurmelinna-Laukkanen. "Incremental and Radical Innovation in Coopetition – the Role of Absorptive Capacity and Appropriability." Journal of Product Innovation Management 30.1 (2013): 154-69.

49- S., Chen Y., Lin M. J. J., and Chang C. H. "The Positive Effects of Relationship Learning and

Absorptive Capacity on Innovation Performance and Competitive Advantage in Industrial Markets." Industrial Marketing Management 38.2 (2009): 152-58.

50- Schimidt, T. Dynamics of Industry and Innovation: Organizations, Networks and Systems: What Determines Absorptive Capacity. Druid. Copenhagen2005.

51- Schulze, Anja, and Martin Hoegl. "Knowledge Creation in New Product Development Projects." Journal of Management 32.2 (2006): 210-36.

52- Sechi, Guido, et al. "Social Capital as Knowledge Facilitator: Evidence from Latvia." Knowledge Management Research & Practice 9.3 (2011): 245-55.

1. Solow, R. M., 1956, 'A Contribution to the Theory of Economic Growth', Quarterly Journal of Economics 70, 65–94

53- Swink, M., and M. Song. "Effects of Marketing-Manufacturing Integration on New Product Development Time and Competitive Advantage." Journal of Operations Management 25.1 (2007): 203-17.

54- Tavani, S.N., H. Sharifi, and H.S. Ismail. "A Study of Contingency Relationships between Supplier Involvement, Absorptive Capacity and Agile Product Innovation." International Journal of Operations & Production Management 34.1 (2014): 65-92.

55- Todorova, G., and B. Durisin. "Absorptive Capacity: Valuing a Reconceptualization." Academy of Management Review 32.3 (2007): 774-86.

56- Tsai, Wenpin. "Knowledge Transfer in Intraorganizational Networks: Effects of Network Position and Absorptive Capacity on Business Unit Innovation and Performance." Academy of management journal 44.5 (2001): 996-1004.

57- Tsai, Y.-C. "Effect of Social Capital and Absorptive Capability on Innovation in Internet Marketing." International Journal of Management 23.1 (2006): 157-66.

58- Tu, Q., et al. "Absorptive Capacity: Enhancing the Assimilation of Time-Based Manufacturing Practices." Journal of Operations Management 24.5 (2006): 692-710.

59- Van Den Bosch, Frans AJ, Henk W Volberda, and Michiel De Boer. "Coevolution of Firm Absorptive Capacity and Knowledge Environment: Organizational Forms and Combinative Capabilities." Organization science 10.5 (1999): 551-68.

60- Wang, Sheng, et al. "When R&D Spending Is Not Enough: The Critical Role of Culture When You Really Want to Innovate." Human Resource Management 49.4 (2010): 767-92.

61- Whitehead, K.K., Z.G. Zacharia, and E.L. Prater. "Absorptive Capacity versus Distributive Capability: The Asymmetry of Knowledge Transfer." International Journal of Operations & Production Management 36.10 (2016): 1308-32.

62- Wolter, C., and Veloso, F.M .(۲۰۰۸) .The Effects of Innovation on Vertical Structure: Perspectives on Transaction Costs and Capabilities. *Academy of Management Review*, *33*(3), 586–605.

1. Wong, P. K., Ho, Y. P., & Autio, E. (2005). Entrepreneurship, innovation and economic growth: Evidence from GEM data. *Small business economics*, *24*(3), 335-350.

63- Youndt, M. A., & Snell, S. A. "Human Resource Configurations, Intellectual Capital, and Organizational Performance." Journal of Managerial Issues 16.3 (2004): 337–60.

64- Zahra, Shaker A, and Gerard George. "Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization, and Extension." Academy of management review 27.2 (2002): 185-203.

65- Zhang, M., et al. "Absorptive Capacity and Mass Customization Capability." International Journal of Operations & Production Management 35.9 (2015): 1275-94.

66- Zhang, Min, Xiande Zhao, and Marjorie Lyles. "Effects of Absorptive Capacity, Trust and Information Systems on Product Innovation." International Journal of Operations & Production Management 38.2 (2018): 493-512**.**