

تبیین روابط ذهنیت مشترک، ظرفیت جذب دانش، نوآوری و انعطاف‌پذیری: شرکتهای دارویی کشور

سید محمود حسینی^{۱*}، بهمن حاجی پور^۲

۱- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
۲- دانش‌آموخته دکترای مدیریت استراتژیک، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

پذیرش: ۸۶/۱۲/۱۲

دریافت: ۸۵/۱۲/۷

چکیده

رویکرد مبتنی بر منابع، عملکرد سازمان را تابعی از منابع و قابلیت‌های آن می‌داند. از بین منابع سازمانی، دانش سازمانی مهمترین آنها قلمداد می‌شود. دانش ممکن است حاصل یادگیری مبتنی بر تجربه یا مبتنی بر به‌کارگیری منابع دانش خارج از مرزهای سازمان باشد. توان یک سازمان در استفاده از منابع خارج از مرزهای سازمان، ظرفیت جذب دانش معرفی می‌شود. دیدگاه رایج مبتنی بر نظریه یادگیری فردی، ظرفیت جذب دانش را تابعی از فعالیتهای R&D قلمداد می‌کند. در این مقاله بر مبنای رویکرد یادگیری جمعی، ظرفیت جذب دانش به عنوان فعالیتی چند سطحی و به‌عنوان یک اقدام جمعی تبیین شده است. از یکسو اثر ذهنیت مشترک بر ظرفیت جذب دانش بررسی شده و از سوی دیگر تأثیر ظرفیت جذب دانش بر نوآوری و انعطاف‌پذیری مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاصل حاکی از تأثیر معنادار ذهنیت مشترک بر ظرفیت جذب دانش است. بخش دیگر نتایج بیانگر وجود تأثیر ظرفیت جذب دانش بر دو متغیر مذکور است. این نتایج نشان می‌دهد مدل تحقیق از توان تبیین بالایی برای تبیین ظرفیت جذب دانش، عوامل مؤثر بر آن و نتایج آن برخوردار است.

کلید واژه‌ها: ذهنیت مشترک، ظرفیت جذب دانش، نوآوری، انعطاف‌پذیری، مدل معاملات ساختاری



۱- مقدمه

سازمانها برای حضور مؤثر در محیط پیچیده کسب و کار امروزی، نیازمند کسب مزیت رقابتی و عملکرد پایدار برای بقا و تأمین خواسته‌های ذینفعان خود هستند. دو دیدگاه اصلی در مدیریت استراتژیک، عملکرد سازمانها را به عوامل متفاوتی نسبت می‌دهند، در حالی که طرفداران رویکرد مبتنی بر بازار^۱ عواملی چون قدرت چانه‌زنی و موقعیت انحصاری را عامل برتری رقابتی می‌دانند. رویکرد مبتنی بر منابع^۲، عملکرد سازمان را تابعی از منابع و قابلیت‌های سازمانها می‌داند. از بین منابع سازمانی، دانش، مهمترین آنها قلمداد شده است. یکی از مفاهیم مرتبط با دانش سازمانی، مفهوم ظرفیت جذب دانش است که اولین بار به وسیله کوهن و لونتال^۳ به عنوان توانایی یک سازمان در شناسایی، کسب و به‌کارگیری اطلاعات خارج از سازمان در فرایندها و محصولات نهایی خود تعریف شد [۱، صص ۱۵۲-۱۲۸]. پس از معرفی این مفهوم، محققان اقبال زیادی از آن به عمل آورده و تحقیقات متعددی در این زمینه انجام دادند تا تأثیر ظرفیت جذب دانش را بر عملکرد سازمان در زمینه‌های مختلف شناسایی کنند [۲، صص ۱۸۷-۱۸۸؛ ۳، صص ۲۸۴-۲۹۴].

نظریه کوهن و لونتال درباره ظرفیت جذب دانش با انتقاداتی جدی نیز مواجهه شده است. انتقاد اول به عوامل تشکیل‌دهنده ظرفیت جذب دانش مربوط است. کوهن و لونتال ظرفیت جذب دانش را تابعی از فعالیتهای تحقیق و توسعه قلمداد کرده‌اند. صاحب‌نظران دانش را به دو نوع ضمنی^۴ و آشکار^۵ تفکیک کرده‌اند [۴، ص ۲۴]. در شرایطی که دانش خارج از سازمان به صورت ضمنی باشد؛ یعنی دانشی که سازمان ممکن است نسبت به آن آگاهی نداشته باشد و یا به‌سادگی امکان دسترسی به آن را نداشته باشد، چنین دانشی از کانال فعالیتهای رسمی تحقیق و توسعه قابل کسب نیست. بنابراین جذب دانش صرفاً از طریق فعالیتهای تحقیق و توسعه قابل تبیین نیست و باید مؤلفه‌های دیگری برای تبیین ظرفیت جذب دانش شناسایی شود.

دومین نقد مطرح شده آن است که دیدگاه کوهن و لونتال درباره یادگیری سازمانی و

1. Market based view
2. resource based view
3. Cohen & Levinthal
4. Tacit knowledge
5. Explicit knowledge

جذب دانش از محیط، دیدگاهی مبتنی بر پردازش اطلاعات^۱ با محوریت فردی است. در این رویکرد یادگیری سازمانی معادل یادگیری است که اعضای سازمان آگاهانه و بطور رسمی در سازمان انجام می‌دهند [صص ۲۷۳-۲۷۵]. از دیدگاه گراردی^۲ و همکاران او این شیوه برای توضیح یادگیری سازمانی (و ظرفیت جذب دانش)، جامعیت لازم را ندارد چرا که یادگیری به‌طور عمیقی ریشه در فعالیتهای روزانه، تجربیات و تعاملات افراد دارد و فعالیتی نیست که جدای از سایر فعالیت‌های سازمان و در برهه‌های معین و در موقعیتهای خاصی به‌طور مثال کلاس درس صورت گیرد؛ یادگیری یک فعالیت صرفاً فردی نیست بلکه افراد در کنار یکدیگر و به‌طور مستمر در زندگی روزمره و در محیط کار خود در سازمان دانش را خلق می‌کنند؛ درباره معنی عبارتها، اقدامات، موقعیتهای و نیز محصولات ساخته شده با هم بحث و مذاکره می‌کند [ص ۵۹، ۶].

۲- مبانی نظری تحقیق

در برابر چالشهای مذکور، این تحقیق در صدد است تا ظرفیت جذب دانش را در پارادایم دیگری تبیین کند؛ پارادایمی که درک عمیقتری از این پدیده را ممکن کند. این رویکرد، رویکرد اجتماعی یادگیری سازمانی نام دارد. در رویکرد اجتماعی یادگیری سازمانی، به جای تلاش برای شناخت فرایندهای شناختی و ساختار یادگیری در فرد، باید به دنبال یافتن عناصری بود که زمینه‌های مشارکت و تفسیر را برای یادگیری مؤثر فراهم کند، در این حالت توجه از پردازش اطلاعات و تعدیل ساختار شناختی افراد به فرایندهای مشارکت و تفسیر- که زمینه مناسبی برای توجیه یادگیری جمعی ارائه می‌کند- می‌شود [صص ۲۷۵-۲۷۹]. با مبنا قرار دادن رویکرد یادگیری، جمعی مؤلفه‌های دیگری برای تبیین ظرفیت جذب دانش اهمیت پیدا می‌کنند. بررسی تحقیقات مرتبط نشان می‌دهد که جذب دانش پدیده‌ای چند سطحی است؛ به طوری که در سطح فردی، دانش قبلی مرتبط با کسب و کار اعضای سازمان، در سطح گروهی جو ارتباطات حاکم بر گروه و در سطح سازمانی، عواملی چون روش پیمایش محیط و مخارج و شاخصهای R&D می‌توانند ظرفیت جذب دانش را تبیین کنند [ص ۱، ۱۳۸، ۷؛ ص ۷۳۰، ۸؛ صص ۵۲-۵۴، ۹].

1. Information processing.
2. Gherardi

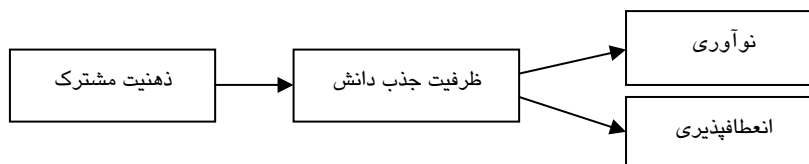


بسترهایی نامرئی و بعضاً نامکشوفی وجود دارند که می‌توانند تأثیر مهمی بر یادگیری سازمانی داشته باشند. یک نکته بسیار مهم و گاهی اوقات مغفول مانده در حوزه یادگیری سازمانی و جذب دانش در سازمان نادیده‌گرفتن تأثیر این فرایندهای پیچیده و پویا بر یادگیری جمعی در بسترهای سازمانی است. برگر و لاکمن^۱ در نظریه «ساخت اجتماعی واقعیت»^۲ استدلال می‌کنند که شناخت امری فردی نیست بلکه پدیده‌ای اجتماعی است که از طریق واقعیات زندگی روزمره برهمکنش‌های اجتماعی در زندگی روزمره و زبان و شناسایی در زندگی روزمره شکل می‌گیرد. این نظریه شناخت را یک «ذهنیت درون جهانی»^۳ تلقی می‌کند که در یک فضای هم‌ذهنی (بین‌الذهانی) شکل می‌گیرد [۱۰]. بنابراین یکی از عناصر اصلی نظریه ساخت اجتماعی واقعیت، ذهنیت مشترک است. از دید ما ذهنیت مشترک می‌تواند نقش مؤثری بر ظرفیت جذب دانش سازمان داشته باشد. بررسی تأثیر ذهنیت مشترک بر ظرفیت جذب دانش با این هدف انجام می‌شود تا یکی از زیرساختهای بنیادی در شکل‌گیری ظرفیت جذب دانش را معرفی کرده و بر پویایی و پیچیدگی یادگیری سازمانی تأکید کند. دو مزیت مهم برای موفقیت سازمانها، نوآوری و انعطاف‌پذیری است [۱۱، صص ۱۰۲-۱۰۳]. اگر چه بررسیهای انجام شده درباره ریشه‌های نوآوری و انعطاف‌پذیری بر نقش ظرفیت جذب دانش در شکل‌گیری این دو مزیت تأکید کرده‌اند ولی در این تحقیقات به‌طور عمده از شاخص تحقیق و توسعه برای تبیین ظرفیت جذب دانش استفاده شده است [۲، ص ۱۹۶]. نشان‌دادن تأثیر ظرفیت جذب دانش به‌عنوان یک قابلیت چند سطحی بر نوآوری و انعطاف‌پذیری، بخش دیگری است که این تحقیق به آن پرداخته است.

۳- مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی یک ابزار تحلیلی است که به کمک آن متغیرهای تحقیق و روابط میان آنها مشخص می‌شود. مدل مفهومی تحقیق براساس روابط میان ظرفیت جذب دانش، ذهنیت مشترک، نوآوری و انعطاف‌پذیری در شکل ۱ نشان داده شده است.

-
1. Berger & Luckman
 2. The social construction of reality
 3. Interworld



شکل ۱ نمودار مدل مفهومی تحقیق (منبع: محققان)

با توجه به مدل مفهومی تحقیق، سؤالهای اصلی تحقیق عبارتند از ۱- ذهنیت مشترک چه اثری بر ظرفیت جذب دانش دارد؟؛ ۲- ظرفیت جذب دانش چه اثری بر نوآوری دارد؟؛ ۳- ظرفیت جذب دانش چه اثری بر انعطافپذیری سازمانی دارد؟

۴- فرضیه های تحقیق

برای بررسی و پاسخ سؤالهای تحقیق فرضیه هایی به شرح زیر تدوین شده است.

۴-۱- تأثیر ذهنیت مشترک بر ظرفیت جذب دانش

ذهنیت مشترک را می توان وجود معنای مشترک بین اعضای یک جامعه درباره یک پدیده دانست که به واسطه رابطه بین الانهانی شکل می گیرد [۱۲، ص ۱۶۵]. همان طور که برگر و لاکمن^۱ در نظریه « ساخت اجتماعی واقعیت» استدلال می کنند، واقعیت امری است اجتماعی که به واسطه واقعیتهای زندگی روزمره، برهمکنشهای اجتماعی در زندگی روزمره و زبان و شناسایی در زندگی روزمره شکل می گیرد [۱۰]. در این صورت شناخت یک امر میان ذهنی است. اگر فرد نتواند شناختی را که در ذهن خود دارد به دیگری منتقل کند، شناخت محسوب نمی شود [۱۳، صص ۳۵۹-۳۶۰].

کورلی و گیوئیا^۲ یادگیری سازمانی را پدیده ای فراتر از تغییر در دانش و رفتار می دانند. آنها بر این باورند که یادگیری سازمانی، یعنی تغییر در معنای مفاهیم نزد اعضای سازمان. هرگاه معنای یک پدیده به طور جمعی در یک سازمان تغییر پیدا کند، یادگیری سازمانی اتفاق می افتد [۱۴، صص ۶۲۹-۶۳۰].

1. Berger & Luckman
2. The social construction of reality
3. Corley & Gioia



طبق نظریه یادگیری جمعی، یادگیری در سازمان به ایجاد و تغییر درک مشترک بین اعضای یک گروه که تعامل و اقدامات مشترک دارند وابسته است. این درک مشترک به عنوان «ذهنیت مشترک» معرفی می‌شود [۱۵]. بنابراین مسأله اصلی در یادگیری، ایجاد ذهنیت مشترک درباره پدیده مورد نظر بین اعضای سازمان خواهد بود. در دیدگاه اجتماعی، یادگیری سازمانی محدود به ذهن افراد نیست بلکه فرایندهای مشارکت و تعامل اجتماعی افراد عاملی مهم در یادگیری سازمانی تلقی می‌شوند [۱۶، صص ۴۲-۴۶]. به عبارت دیگر باید یادگیری سازمانی را فراتر از ذهن افراد و در یک بستر اجتماعی تحلیل کرد چون یادگیری فرایندی است که در تعاملات با دیگران انجام می‌شود.

با تلقی ظرفیت جذب دانش به عنوان یک فرایند اجتماعی انتظار می‌رود که ذهنیت مشترک نقش تعیین‌کننده‌ای در تبیین ظرفیت جذب دانش در سازمان داشته باشد چون جذب دانش، یادگیری سازمان از محیط است؛ شدت این یادگیری تابعی از ذهنیت مشترک اعضای سازمان درباره منابع دانش خارج از مرزهای سازمان خواهد بود. اعضای سازمان از طریق ذهنیت مشترک به نوعی توازن شناختی می‌رسند. این توازن شناختی سه کارکرد مهم دارد که عبارتند از هدایت، سازماندهی و تسهیل پردازش اطلاعات. این سه کارکرد از طریق تنبیه‌ها و تشویق‌ها موجب هدایت رفتار اعضا شده و در نهایت به تعیین هویت اجتماعی^۲ افراد کمک می‌کند [۱۲، صص ۱۷۲-۱۷۴]. این کارکردها مبنایی برای اقدامات سازمان در جذب دانش از محیط می‌گردند. بنابراین فرضیه اول تحقیق به صورت زیر تدوین شده است:

ذهنیت مشترک اعضای سازمان نسبت به دانش خارج از مرزهای سازمان بر ظرفیت جذب دانش دارای تأثیر مستقیم است.

۲-۴- تأثیر ظرفیت جذب دانش بر نوآوری در سازمان

سازمانها نوآوری‌های گوناگونی را دنبال می‌کنند. نوآوری در کالاها و خدمات، نوآوری در استراتژی و ساختار و نوآوری در تکنولوژی از آن جمله‌اند. منابع دانش خارج از سازمان اغلب برای فرایند نوآوری در سازمان حیاتی هستند. تحقیقات انجام شده در شناخت ریشه‌های نوآوری، نقش برجسته استفاده از دانش محیطی را فرایند نوآوری نشان داده‌اند

1. Self-expression
2. Social identity

[۱، صص، ۱۳۵-۱۳۶]. نوآوری به عنوان یک فرایند سازمانی شامل چهار مرحله شکل‌گیری فکر نو، حمایت، بهبود و استقرار آن است [۱۷، صص، ۵۶۶]. سازمانی که از ظرفیت جذب دانش بالایی برخوردار است، اتصالاتی با منابع دانش خارجی ایجاد می‌کند که به‌مثابه کانالهایی برای انتقال افکار نو به درون سازمان عمل می‌کنند. بنابراین ظرفیت جذب دانش از طریق شناسایی دانش خارج از سازمان می‌تواند نقش مؤثری در مرحله نخست نوآوری داشته باشد. اجزای دیگر ظرفیت جذب دانش از قبیل جو ارتباطات و دانش مرتبط قبلی مراحل بعدی فرایند نوآوری، یعنی حمایت، بهبود و استقرار را تقویت و تسهیل می‌کنند. بنابراین در پاسخ به سؤال اصلی دوم فرضیه زیر طرح می‌شود. ظرفیت جذب دانش سازمان بر نوآوری دارای تأثیر مستقیم است.

۳-۴- تأثیر ظرفیت جذب دانش بر انعطاف‌پذیری

انعطاف‌پذیری از دو جنبه عملیاتی و استراتژیک مورد توجه قرار گرفته است. جنبه عملیاتی ناظر بر توانایی انطباق سازمان با نوسانهای تقاضا است و انعطاف‌پذیری را در حوزه تولید و عملیات مورد توجه قرار می‌دهد [۱۸، صص، ۵۲۸-۵۳۲]. انعطاف‌پذیری عملیاتی ریشه در سطح مهارت کارکنان در استفاده از منابع سازمان داشته و حاصل یادگیری جمعی در سازمان بویژه در زمینه توانایی ایجاد هماهنگی بین مهارت‌های تولیدی متناقض و یکپارچه سازی جریانهای فناوری است [۱۹، صص، ۸۱-۸۳].

باوجود دانش مرتبط با کسب و کار سازمان بین مدیران و کارکنان که به‌عنوان یکی از عناصر تعیین‌کننده ظرفیت جذب دانش مطرح می‌شوند، امکان کسب دانش جدید موجود در محیط فراهم شده و از طریق جو ارتباطی حاکم بر سازمان امکان اشاعه آن در سازمان فراهم می‌شود. این فرایند باعث افزایش دانش فنی کارکنان و در نتیجه افزایش توانایی آنها در به‌کارگیری منابع سازمانی با همه ظرفیت ممکن می‌شود [۲۰، صص، ۴۵۲-۴۵۵]. وجود قابلیت‌های شناسایی و کسب دانش از محیط خارج سازمان را قادر می‌سازد که به شکلی مؤثر تغییرات فناوری و روشهای مدیریتی جدید را در حوزه فعالیت خود تعقیب کنند و از این طریق قابلیت‌های خود را برای پذیرش تغییرات توسعه دهند، ضمن آنکه با تبدیل شدن قابلیت‌های کسب‌شده به روشهای جاری انجام کار (روتینها) سازمان تغییرات لازم را با هزینه کمتر و در زمان کوتاهتری اعمال می‌کند.



انعطافپذیری استراتژیک از دیدگاه گولدن و پاول^۱ عبارت است از قابلیت تغییر استراتژی سازمان از طریق تغییر سیمای رقابتی و انطباق سریع آن با تغییر روندهای بازار. آنها انعطافپذیری استراتژیک را با ابعادی مانند سرعت (توانایی پاسخگویی سریع به نیاز بازار یا تقاضاهای بازار و شامل فکرهای جدید و فناوری سریع برای تولیدات است)، تجانس (توانایی ایجاد محصولی که بدون شکست توقعات مشتریان را پاسخ گوید)، تیزهوشی (توانایی پیش‌بینی و پاسخگویی به خواسته‌ها و نیازهای تغییریافته مشتریان)، چابکی (توانایی تطبیق متوالی چند محیط کسب و کار متفاوت) و نوآوری (توانایی خلق ایده‌های جدید و کسب آن با منابع موجود برای ایجاد ارزشهای جدید برای مشتری) تعریف کرده‌اند [۲۱، ص ۳۸۰]. قابلیت شناسایی و کسب دانش جدید نقش مهمی در نوسازی میانی دانش و مهارت‌های لازم برای افزایش سطح رقابت پذیری شرکت فراهم می‌کند، این رقابت‌پذیری ناشی از انعطافی است که شرکت در باز ترکیب منابع در اختیار خود به‌دست می‌آورد [۲۲، صص ۱۰۴۵-۱۰۵۰]. این نوسازی نقش مهمی در ایجاد پنج بعد مرتبط با انعطافپذیری استراتژیک دارد.

اهیوجا و لمپرت^۲ مشاهده کردند که شرکتها ممکن است در سه دام گرفتار شوند: دام آشنایی^۳ که از تأکید بیش از حد سازمان بر پالایش و به‌کارگیری دانش فعلی ناشی می‌شود؛ دام بلوغ^۴ که از وجود خروجی‌های با تقاضای مناسب در بازار و عدم توجه به توسعه و تغییر در آن ناشی می‌شود و دام نزدیکی^۵ (مجاورت) که ناشی از تمایل سازمان به استفاده از دانش (از نزدیکترین منابع محیطی) و بی‌توجهی به منابع غنی دانش در محیط‌های دورتر از سازمان می‌باشد [۲۳، صص ۵۲۴-۵۲۷]. سازمانهای با قابلیت شناسایی و کسب دانش از محیط خارج به کمک نوآفرینی مداوم ذخیره‌های دانش در اختیار، احتمالاً از افتادن در دامهای مذکور مصون خواهند بود [۲، ص ۱۹۵]. بر این اساس فرضیه زیر در پاسخ به سؤال اصلی سوم به صورت زیر طراحی شده است: ظرفیت جذب دانش سازمان بر انعطافپذیری دارای تأثیر مستقیم است.

1. Golden.& Powell
2. Ahuja & Lampert
3. Familiarity
4. Maturity
5. Propinquity

۵- روش تحقیق

۵-۱- جامعه و نمونه تحقیق

جامعه آماری تحقیق، شرکتهای عمده دارویی کشور در نظر گرفته شده است. واحد تحلیل در این تحقیق سازمان می‌باشد. بررسیهای متعددی نشان می‌دهد که کسب و به کارگیری دانش موجود در خارج از مرزهای سازمان نقش مهمی در موفقیت شرکتهای فعال در صنایع دارویی جهان دارد [۲۴، ص ۷۷۱]. هم اکنون در ۶۵ کارخانه داروسازی کشور انواع اقلام دارویی از قبیل قرص، کپسول، آمپول و ... تولید می‌شود.

نمونه آماری برای تعیین نمونه تحقیق چند اقدام انجام داد. از آنجا که برای سنجش متغیرهای ذهنیت مشترک و ظرفیت جذب دانش به نظرات گروههای خاصی از افراد متخصص و صاحب نظر هر سازمان نیاز بود، در این صورت از طرح نمونه برداری غیر احتمالی داوطلبانه^۱ استفاده شد. با مراجعات حضوری، ضمن تشریح اهمیت نظری و عملی موضوع تحقیق برای مسئولان شرکتهای از کلیه شرکتهای دارویی برای مشارکت در تحقیق دعوت به عمل آمد. در مجموع ۳۴ شرکت مشارکت در این تحقیق را پذیرفتند که براساس رابطه تعیین حجم نمونه در جوامع کوچک^۲، حجم قابل قبولی محسوب می‌شد.^۳ با توجه به اینکه در مطالعات تحلیل عاملی پیشنهاد شده به ازای هر متغیر، حداقل پنج نمونه تهیه شود؛ به دلیل وجود ۵۹ سؤال در پرسشنامه تحقیق، حداقل نمونه ۲۹۵ مورد نیاز بود. با توافقی که با مدیران شرکتهای به عمل آمد، مقرر شد در هر شرکت علاوه بر مدیرعامل، سرپرستان و کارشناسانی از بخشهای تحقیق و توسعه، تولید، بازاریابی، منابع انسانی، مالی و حسابداری که تخصص و تجربه لازم برای اظهار نظر در حوزه دانش و فناوری سازمان و محیط را دارند در این تحقیق مورد نظرخواهی قرارگیرند. در انتها ۶۱۹ پرسشنامه قابل قبول از ۳۴ شرکتی که در تحقیق مشارکت کردند، به دست آمد. به طور

1. voluntary

$$n = \frac{NZ^2 \alpha P(1-P)}{\partial^2 (N-1) + Z^2 \alpha P(1-P)} \quad .2$$

۳. با توجه به اینکه براساس رابطه تعیین حجم نمونه در جوامع کوچک حجم نمونه لازم برای انجام تحقیق با در نظر گرفتن N برابر ۶۵ و ضریب اطمینان ۹۵ درصد، تعداد ۲۷ شرکت به دست می‌آید، می‌توان تعداد شرکتهای داوطلب را حجم قابل قبولی دانست.



متوسط نظر ۱۸ نفر از مدیران و متخصصان هر شرکت مورد استناد قرار گرفت که با توجه به میزان حداقل ۲۹۵ مورد نیاز، حجم کاملاً مناسبی برای تحلیل عاملی و معادلات ساختاری محسوب می‌شود.

برای کنترل متغیرهای مداخله‌گر علاوه بر لحاظ همگنی در صنعت، از لحاظ اندازه هم دقت لازم به عمل آمد. اطلاعات جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که بجز یک مورد سایر شرکتها از لحاظ اندازه در محدوده بیشتر از ۱۰۰ و کمتر از ۵۰۰ نفر پرسنل قرار دارند.

۵-۲- اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌ای با چهار بخش مجزا استفاده شد. اعتبار محتوای این پرسشنامه‌ها به وسیله ده نفر از اعضای هیأت علمی از دانشگاه‌های شهید بهشتی، امام صادق (ع)، تهران و چهار نفر از خبرگان صنعت دارویی مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. به این منظور یک نمونه اولیه شامل ۶۰ پرسشنامه در چهار شرکت دارویی توزیع شد. با استفاده از داده‌های به دست آمده، آلفای کرونباخ محاسبه شد. برای کل سؤالیهای مربوط به متغیرهای موجود در مدل تحلیلی تحقیق شامل ذهنیت مشترک، ظرفیت جذب دانش، انعطاف‌پذیری و نوآوری عدد ۹۰/۵۱ درصد به دست آمد که میزان قابل قبولی است.

۵-۲-۱- سنجش ذهنیت مشترک

مبانی شکلگیری یک اجتماع عبارتند از درک مشترک، چشم‌انداز مشابه، ارزشها و عقاید مشترک. مجموع این عوامل را ذهنیت مشترک می‌گویند. بنابراین سه گذرگاه شکل‌دهنده ذهنیت مشترک عبارتند از فرایندهای فکری و شناختی، اجتماعی و احساسی [۱۲، ص ۱۷۳]. بعد فکری و شناختی (باور مشترک) این جزء به آگاهی و دانش اعضای سازمان از یک پدیده مربوط می‌شود. این دانش شامل آگاهی از وجود پدیده و اعتقاد به ویژگیها یا صفات آن عامل و قضاوت درباره آن پدیده است [۲۵]. بعد اجتماعی (رفتار مشترک) این جزء شامل هنجارهای رفتاری (شیوه‌های انجام کار) و مصنوعات است که به طور مشترک به وسیله اعضای سازمان استفاده می‌شود [۱۲، ص ۱۷۵]. بعد عاطفی (احساس تعلق) این جزء احساس تعلق اعضا را به سازمان شامل می‌شود [۲۶، ص ۶۹۲].

براساس تعاریف مذکور برای سنجش ذهنیت مشترک اعضای سازمان، ۲۱ سؤال در مقیاس لیکرت با پنج گزینه (۱=کاملاً مخالف و ۵=کاملاً موافق) طراحی شد. نتایج تحلیل عاملی انجام شده برای تعیین صحت مدل سنجش پیشنهادی شاخصهای متعددی وجود دارد^۱. شاخصهای استفاده شده در این تحقیق نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری ذهنیت مشترک، مدل مناسبی است. چرا که نسبت کای دو بر درجه آزادی (۳/۱۷) با فاصله اندکی از بازه مطلوب ۳ و ۲ قرار دارد. مقدار RMSEA مدل برابر با ۰/۰۵۹؛ مقدار GFI و AGFI نیز به ترتیب بالا ۹۰ درصد و نزدیک به ۹۰ درصد است و همچنین دو شاخص NNFI, NFI هر دو بالای ۹۰ درصد است که همه مقادیر مطلوبی می‌باشند. همچنین عدد پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۸۷/۳۸ به دست آمد.

۵-۲-۲- سنجش ظرفیت جذب دانش

با مینا قراردادن نظریه اجتماعی در یادگیری سازمانی، مؤلفه‌هایی به شرح زیر برای تعیین ظرفیت جذب دانش در نظر گرفته شد: دانش قبلی مرتبط با کسب و کار سازمان: آشنایی با مهارت‌های شغل، فناوری و دارا بودن مهارت‌های مدیریت جو ارتباطات: جوی در درون سازمان که رفتار ارتباطی قابل قبول را تعریف می‌کنند. روش پیمایش محیط: سازوکاری که شرکت در شناسایی دانش و فناوری موجود در محیط خارج از سازمان به کار می‌گیرد و فعالیتهای تحقیق و توسعه در سازمان [۲۷، ص، ۶۹۵]. این متغیرها در قالب ۲۶ سؤال و در مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای تنظیم شد (۱=کاملاً مخالف و ۵=کاملاً موافق). برای تعیین میزان تناسب مدل اندازه‌گیری ارائه شده معیارهای برازش مدل محاسبه شدند. این نسبتها عبارتند از نسبت کای دو بر درجه آزادی (۳/۵۸) که با اندکی اختلاف از بازه ۳ و ۲ قرار دارد. مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۶۵ و مقدار GFI و AGFI نیز هر دو بالاتر از ۹۰ درصد می‌باشند. همچنین دو شاخص NNFI, NFI هر دو بالای ۹۰ درصد به دست آمدند. براساس نتایج آشکار می‌شود که مدل اندازه‌گیری ظرفیت جذب دانش، مدل مناسبی است. همچنین آلفای کرونباخ برای ظرفیت جذب دانش عدد ۹۱/۶۱ به دست آمد.

۱. نسبت کای دو بر درجه آزادی، RMSEA=جذر بر آورد واریانس خطای تقریب، GFI=شاخص برازندگی، AGFI = شاخص تعدیل یافته برازندگی، NFI = شاخص نرم شده برازندگی، NNFI = شاخص نرم نشده برازندگی، RMS=پسماندهای برازش یافته از آن جمله‌اند.



۵-۲-۳- سنجش نوآوری

هاگیدرن و کلودت^۱ گروه زیادی از شرکتها را در یک دوره زمانی طولانی برای تعیین اولویت شاخصهای چهارگانه مخارج تحقیق و توسعه، اختراعات ثبت شده، ارجاعات صورت گرفته درباره یک اختراع و محصولات جدید بررسی کردند. حدود ۱۲۰۰ شرکت در چهار صنعت فضایی و دفاعی، کامپیوتر و تجهیزات اداری، داروسازی و کامپیوتر در ارتباطات (در دوره زمانی ۱۵ ساله) بررسی شدند. نتایج حاصل نشان داد که تفاوت معنا داری بین این شاخصها وجود ندارد [۲۸، ص ۱۳۶۹]. با توجه به اینکه در دسترس‌ترین اطلاعات مربوط به شرکتهای دارویی در ایران، محصولات معرفی شده جدید به وسیله شرکتهاست و این اطلاعات به شکلی قابل اطمینان از طریق معاونت غذا و داروی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی ارائه می‌شود، اما شاخص استفاده شده برای تعیین عملکرد نوآوری در شرکتها، در این تحقیق محصولات جدید معرفی شده به وسیله شرکتهای دارویی در فاصله زمانی ۱۳۸۰-۱۳۸۴ در نظر گرفته شده است. برای سنجش کمیت نوآوری از مدیران ارشد سازمان خواسته شد تا محصولاتی که طی سه سال گذشته تولید آنرا برای اولین بار آغاز کرده‌اند اعلام کنند. همچنین برای بررسی ابعاد کیفی نوآوری، سؤلهایی براساس مطالعه گارسیا مورالیز^۲ و همکاران پرسیده شد [۲۹، ص ۴۱]. شاخصهای برانزنگی مدل محاسبه شدند.

نتایج حاصل نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری نوآوری، مدل مناسبی است. نسبت کای دو بر درجه آزادی (۳/۵۸) با اختلاف اندکی از بازه ۲ و ۳ قرار دارد. مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۶۱. مقدار GFI و AGFI هر دو بالاتر از ۹۰ درصد به دست آمد. همچنین دو شاخص NNFI و NFI هر دو بالای ۹۰ درصد به دست آمد. آلفای کرونباخ به دست آمده برای نوآوری، عدد ۸۵/۱۵ می‌باشد.

۵-۲-۴- سنجش انعطاف‌پذیری

گولدن و پوول^۳ در یک مطالعه جامع چهار بعد برای اندازه‌گیری انعطاف‌پذیری در سازمان معرفی کردند که عبارتند از کارایی^۴، پاسخ-۳۷۹]. با توجه به جامعیت این ابعاد برای سنجش

1. Hagedoorn & Cloudt
2. Garcia-Morales
3. Golden & Powell
4. Efficiency

انعطافپذیری از این مدل استفاده شد. کارایی: تولید طیفی از محصولات با حداقل هزینه ممکن و با حفظ کیفیت تعیین شده؛ پاسخگویی (واکنش به تغییرات): توانایی تغییر ظرفیت تولید. انتقال سریع سیستم تولید از تولید یک محصول به محصولات دیگر؛ چندکاره بودن سیستم: قابلیت سیستم برای انجام کارهای متنوع در مواجهه با تغییرات محیطی؛ توانمندی: اندازه‌گیری توان تغییر استراتژی رقابتی سازمان برای تعیین میزان تناسب مدل اندازه‌گیری ارائه شده، معیارهای برآزش مدل محاسبه شدند. شاخصهای محاسبه شده به شرح زیر است.

نسبت کای دو بر درجه آزادی (۱/۹۴) در بین بازه ۲ و ۳؛ مقدار RMSEA مدل برابر با ۰/۰۳۹؛ مقدار GFI و AGFI که به ترتیب بالای ۹۰ درصد به دست آمد و همچنین دو شاخص NFI، NNFI هر دو بالای ۹۰ درصد می‌باشند. آلفای کرونباخ به دست آمده برای انعطافپذیری، عدد ۰/۳۹ می‌باشد.

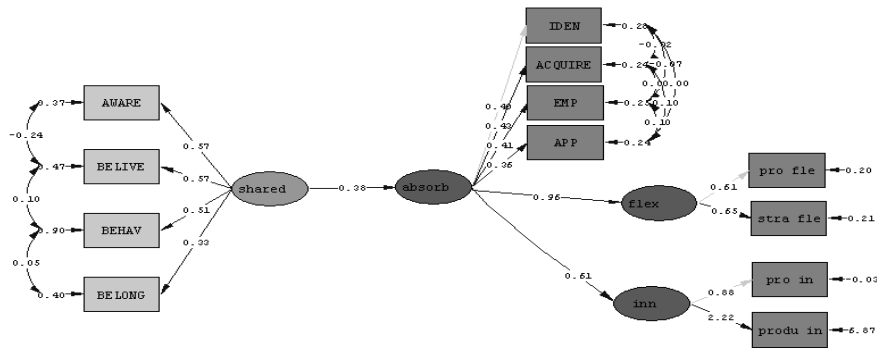
۶- نتایج تحلیل مدل مفهومی تحقیق

پس از تأیید مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق، مدل مفهومی تحقیق از طریق مدلیابی معادلات ساختاری^۱ بررسی شد. دلیل استفاده از این روش آن است که این مدل این قابلیت را دارد که به جای بررسی دو به دو و منفک متغیرها، روابط همه متغیرها را به‌طور همزمان تحلیل کند. رویکرد SEM روش جامعی برای آزمون فرضیه‌هایی در باره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون می‌باشد [۳۰]. از آنجا که مدل مفهومی تحقیق درصدد بررسی روابط علی بین چهار متغیر است، به‌منظور فراهم شدن امکان تحلیل همزمان روابط متغیرها، روش معادلات ساختاری استفاده شده در تحلیل مدل از نرم افزار لیزرل که یکی از نرم افزارهای شناخته شده اجرای مدل‌های معادلات ساختاری است، استفاده شد.

۶-۱- نتایج حاصل از تحلیل مسیر و روابط علی بین متغیرهای اصلی تحقیق

نتایج حاصل از تحلیل مسیر و روابط علی بین متغیرهای اصلی تحقیق در شکل ۲ نشان داده شده است.

1. SEM: Structural Equation Model



Chi-Square=258.21, df=41, P-value=0.00000, RMSEA=0.093

شکل ۲ نمودار ضرایب حاصل از محاسبه معادلات ساختاری

برای بررسی مناسب بودن مدل تحلیل مسیر آماره χ^2 و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج مربوط در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱ شاخصهای برازندگی مدل تحلیل مسیر

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI
۲۵۸/۲۱	۴۱	۶/۲۹	۰/۰۹۳	۰/۹۰	۰/۸۱	۰/۹۲	۰/۸۸

نتایج خروجی لیزرل در بخش تخمین غیر استاندارد مدل نشان می‌دهد که مدل تحلیل مسیر، مدل مناسبی است، هر چند که نسبت کای دو بر درجه آزادی از بازه ۲ تا ۳ اختلاف اختلاف دارد ولی چون این معیار تحت تأثیر نمونه‌گیری است، در این صورت شاخصهای دیگری مورد توجه قرار می‌گیرند.

مقدار RMSEA مدل برابر با ۰/۰۹۳ و مناسب می‌باشد، همچنین مقدار GFI و AGFI نیز بترتیب بالا ۹۰ درصد و نزدیک ۹۰ می‌باشد. همچنین دو شاخص NFI، NNFI هر دو بترتیب بالای ۹۰ و نزدیک ۹۰ درصد می‌باشد.

به منظور مقایسه بین متغیرهای مشاهده‌گر مربوط به چهار متغیر مکنون موجود در مدل تحلیل مسیر، تخمین مدل به صورت استاندارد بررسی شد. نتایج نشان می‌دهد که در بین متغیرهای مشاهده‌گر مربوط به متغیر مکنون ذهنیت مشترک متغیر مشاهده‌گر آگاهی دارای بیشترین درصد همبستگی می‌باشد و بعد از این متغیر، سه متغیر اعتقاد، رفتار و تعلق به طور مساوی قرار دارند. در بین متغیرهای مشاهده‌گر مربوط به ظرفیت جذب دانش، متغیر مشاهده‌گر فعالیت‌های تحقیق و توسعه دارای بالاترین همبستگی و بعد از آن سه متغیر مشاهده‌گر دانش قبلی مرتبط کارکنان و پیمایش محیط و جو ارتباطات به طور مساوی قرار دارند. در بین متغیرهای مشاهده‌گر مربوط به انعطاف‌پذیری، متغیر مشاهده‌گر انعطاف‌پذیری در استراتژی دارای بالاترین همبستگی و بعد از آن نوآوری در فرایند قرار دارد. در بین متغیرهای مشاهده‌گر مربوط به نوآوری، متغیر مشاهده‌گر نوآوری در فرایند دارای بالاترین همبستگی و بعد از آن نوآوری در محصول قرار دارد.

همچنین محاسبه اعداد معناداری نشان می‌دهد، روابط علی ذهنیت مشترک بر ظرفیت جذب دانش و ظرفیت جذب دانش بر دو متغیر نوآوری و انعطاف‌پذیری معنادار شده است (در تعیین اعداد معناداری مدل باید عدد معناداری آن از عدد ۲ بزرگتر و از عدد ۲- کوچکتر شود). با توجه به اینکه این تحقیق به دنبال تعیین آثار متغیرها بر یکدیگر بوده است، با استفاده از ضرایب علی به دست آمده در مدل تحلیل مسیر نتایج محاسبه اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل متغیرها بر یکدیگر در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲ آثار مستقیم و غیرمستقیم و اثر کل متغیرها بر متغیر نهایی

مسیر اثر متغیر A بر متغیر J	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	کل اثر = اثر مستقیم + اثر غیر مستقیم
ذهنیت مشترک بر ظرفیت جذب دانش	۰/۳۸	ندارد	۰/۳۸
ظرفیت جذب دانش بر انعطاف‌پذیری	۰/۹۶	ندارد	۰/۹۶
ظرفیت جذب دانش بر نوآوری	۰/۶۱	ندارد	۰/۶۱
ذهنیت مشترک بر انعطاف‌پذیری	ندارد	$0/96 \times 0/38 = 0/3648$	$0/38 + 0/3648$
ذهنیت مشترک بر نوآوری	ندارد	$0/61 \times 0/38 = 0/2318$	$0/38 + 0/2318$



نام متغیر	اثرکل
ذهنیت مشترک	۰/۲۳۱۸ + ۰/۳۸ + ۰/۳۶۴۸ + ۰/۳۸
ظرفیت جذب دانش	۰/۹۶ + ۰/۶۱

همان طور که ملاحظه می‌شود در بین متغیرهای مدل، متغیر ظرفیت دانش بالاترین اثرکل را دارد. با توجه به اینکه کلیه مسیرهای علی موجود در مدل معنادار شده است، در این صورت کلیه فرضیه‌های اصلی ناظر بر روابط علی بین ذهنیت مشترک، ظرفیت جذب دانش، نوآوری و انعطاف‌پذیری تأیید می‌شوند.

۲-۶ آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق

برای کلیه فرضیه‌های تحقیق، دو فرض H_0 و H_1 به ترتیب زیر تدوین شد:

میان مؤلفه..... و مؤلفه..... رابطه معناداری وجود ندارد: H_0
 میان مؤلفه..... و مؤلفه..... رابطه معناداری وجود دارد: H_1

بر اساس مدل مفهومی و با استفاده از SPSS همبستگی پیرسون بین متغیرهای ذهنیت مشترک و ظرفیت جذب دانش و نوآوری و همچنین انعطاف‌پذیری محاسبه شد. نتیجه‌گیری درباره روابط مذکور بر اساس قاعده تصمیم‌گیری زیر صورت گرفته است (جدول ۳).

جدول ۳ نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق

فرضیه فرعی	حجم نمونه	عدم‌معناداری	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
۱.ارتباط بین آگاهی اعضای سازمان و دانش قبلی مرتبط	۶۱۹	۰/۰۰۰	۰/۱۷۶ (**)	تأیید می‌شود.
۲.ارتباط بین آگاهی اعضای سازمان و جو ارتباطات	۶۱۹	۰/۰۰۱	۰/۱۳۵ (**)	تأیید نمی‌شود.
۳.ارتباط بین آگاهی اعضای سازمان و شیوه پویاشگری محیط	۶۱۹	۰/۰۰۰	۰/۱۷۶ (**)	تأیید می‌شود.
۴.ارتباط بین آگاهی اعضای سازمان و فعالیتهای تحقیق و توسعه	۶۱۹	۰/۱۷۰	۰/۰۵۵	تأیید نمی‌شود.
۵.ارتباط بین قضاوت اعضای سازمان و دانش قبلی مرتبط با کسب و کار	۶۱۹	۰/۰۰۱	۰/۱۳۰ (**)	تأیید می‌شود.
۶.ارتباط بین قضاوت اعضای سازمان و جو ارتباطات در سازمان	۶۱۹	۰/۰۰۰	۰/۱۶۶ (**)	تأیید می‌شود.

ادامه جدول ۳

نتیجه آزمون	ضریب همبستگی	عدد معناداری	حجم نمونه	فرضیه فرعی
تأیید نمی‌شود.	۰/۰۲۹	۰/۴۶۷	۶۱۹	۱۷.ارتباط بین قضاوت اعضای سازمان و شیوه پیشگیری محیط سازمان
تأیید می‌شود.	(**)۰/۲۷۳	۰/۰۰۰	۶۱۹	۱۸.ارتباط بین قضاوت اعضای سازمان و فعالیت‌های تحقیق و توسعه
تأیید نمی‌شود.	۰/۰۱۴	۰/۷۳۲	۶۱۹	۱۹.ارتباط بین رفتار مشترک اعضای سازمان و دانش قبلی مرتبط با کسب و کار
تأیید نمی‌شود.	۰/۰۲۴	۰/۵۵۴	۶۱۹	۱۰.ارتباط بین رفتار مشترک اعضای سازمان درباره دانش محیط و جو ارتباطات در سازمان
تأیید نمی‌شود.	۰/۰۵۰	۰/۲۲۶	۶۱۹	۱۱.ارتباط بین رفتار مشترک اعضای سازمان و شیوه پیشگیری محیط سازمان
تأیید می‌شود.	(**)۰/۱۱۵	۰/۰۰۵	۶۱۹	۱۲.ارتباط بین رفتار مشترک اعضای سازمان و فعالیت‌های تحقیق و توسعه
تأیید می‌شود.	(**)۰/۱۷۶	۰/۰۰۰	۶۱۹	۱۳.ارتباط بین احساس تعلق اعضا و دانش قبلی مرتبط با کسب و کار
تأیید می‌شود.	(**)۰/۲۱۱	۰/۰۰۰	۶۱۹	۱۴.ارتباط بین احساس تعلق اعضا و جو ارتباطات در سازمان
تأیید می‌شود.	(**)۰/۱۱۸	۰/۰۰۳	۶۱۹	۱۵.ارتباط بین احساس تعلق اعضا و شیوه پیشگیری محیط سازمان
تأیید می‌شود.	(**)۰/۲۶۱	۰/۰۰۰	۶۱۹	۱۶.ارتباط بین احساس تعلق اعضا و فعالیت‌های تحقیق و توسعه
تأیید می‌شود.	(**)۰/۴۶۴	۰/۰۰۰	۶۱۹	۱۷.ارتباط بین دانش قبلی مرتبط با کسب و کار و نوآوری در فرایند
تأیید می‌شود.	(**)۰/۵۱۸	۰/۰۰۰	۶۱۹	۱۸.ارتباط بین جو ارتباطات سازمان و نوآوری در فرایند
تأیید می‌شود.	(**)۰/۳۵۵	۰/۰۰۰	۶۱۹	۱۹.ارتباط بین شیوه پیشگیری محیط و نوآوری در فرایند
تأیید می‌شود.	(**)۰/۵۷۲	۰/۰۰۰	۶۱۹	۲۰.ارتباط بین فعالیت‌های تحقیق و توسعه سازمان و نوآوری در فرایند
تأیید می‌شود.	(**)۰/۲۸۷	۰/۰۰۰	۶۱۹	۲۱.ارتباط بین دانش قبلی مرتبط با کسب و کار و نوآوری در محصول
تأیید می‌شود.	(**)۰/۴۱۴	۰/۰۰۰	۶۱۹	۲۲.ارتباط بین جو ارتباطات سازمان و نوآوری در محصول
تأیید می‌شود.	(**)۰/۲۳۴	۰/۰۰۰	۶۱۹	۲۳.ارتباط بین شیوه پیشگیری محیط در سازمان و نوآوری در محصول
تأیید می‌شود.	(**)۰/۳۷۳	۰/۰۰۰	۶۱۹	۲۴.ارتباط بین فعالیت‌های تحقیق و توسعه سازمان و نوآوری در محصول
تأیید می‌شود.	(**)۰/۵۹۲	۰/۰۰۰	۶۱۹	۲۵.ارتباط بین دانش قبلی مرتبط با کسب و کار با انعطاف‌پذیری در فرایند
تأیید می‌شود.	(**)۰/۴۰۷	۰/۰۰۰	۶۱۹	۲۶.ارتباط بین جو ارتباطات سازمان با انعطاف‌پذیری در فرایند
تأیید می‌شود.	(**)۰/۵۷۰	۰/۰۰۰	۶۱۹	۲۷.ارتباط بین شیوه پیشگیری محیط در سازمان با انعطاف‌پذیری در فرایند
تأیید می‌شود.	(**)۰/۵۸۰	۰/۰۰۰	۶۱۹	۲۸.ارتباط بین فعالیت‌های تحقیق و توسعه در سازمان با انعطاف‌پذیری در فرایند



ادامه جدول ۳

فرضیه فرعی	حجم نمونه	عدد معناداری	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
۱۲۹. ارتباط بین دانش قبلی مرتبط با کسب و کار در سازمان با تعطف پذیری استراتژیک	۶۱۹	۰/۰۰۰	۰/۵۵۱ (**)	تأیید می‌شود.
۱۳۰. ارتباط بین جو ارتباطات سازمان با انعطاف‌پذیری استراتژیک	۶۱۹	۰/۰۰۰	۰/۶۲۹ (**)	تأیید می‌شود.
۱۳۱. ارتباط بین شیوه پوششگری محیط در سازمان با انعطاف‌پذیری استراتژیک	۶۱۹	۰/۰۰۰	۰/۵۵۸ (**)	تأیید می‌شود.
۱۳۲. ارتباط بین فعالیتهای تحقیق و توسعه در سازمان با انعطاف‌پذیری استراتژیک	۶۱۹	۰/۰۰۰	۰/۵۷۳ (**)	تأیید می‌شود.

* در سطح معناداری ۰/۰۱، اگر عدد معناداری جدول از ۰/۰۱ کوچکتر باشد، ارتباط بین هر زوج متغیرهای تحقیق تأیید می‌شود

۷- نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق نشان دادن تأثیرپذیری ظرفیت جذب دانش سازمان از ذهنیت مشترک و تعیین تأثیر ظرفیت جذب دانش بر نوآوری و انعطاف‌پذیری بوده است. یافته‌های تحقیق درباره ارتباط بین ذهنیت مشترک و ظرفیت جذب دانش نشان می‌دهد که حدود ۴۰٪ از تفاوت در ظرفیت جذب دانش در شرکت‌های داروسازی تحت تأثیر ذهنیت مشترک اعضای این سازمانها قرار دارد. این یافته‌ها ضمن تأیید دیدگاه‌های نظری دفت و وایک و برگر و لاکمن درخصوص جمعی بودن فرایندهای تفسیر محیط، همراستا با نتایج مطالعات عملی پلاسکف و کروسلی، اهمیت ذهنیت مشترک اعضای سازمانها درباره پدیده ظرفیت جذب دانش را در یک مطالعه عملی نشان می‌دهد. [۱۲:۱۰، ص ۱۷۰؛ ۳۱:۱۵، صص ۲۸۴-۲۹۵] این یافته‌ها مؤید آن است که میزان همگرایی ذهنیت اعضای سازمان درباره منابع دانش خارج از مرزهای سازمان بر تفسیر و نگرش سازمان به منابع دانش موجود در محیط و اهمیت آن تأثیر داشته است و با میزانی که سازمانها از این منابع استفاده می‌کنند، رابطه دارد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، بالاترین ظرفیت جذب دانش در شرکت‌های دارویی ایران متعلق به شرکت‌هایی است که بالاترین نمره ذهنیت مشترک در مورد دانش موجود در محیط بین اعضای آن وجود دارد. چون یادگیری و معنابخشی به پدیده‌ها بر اثر مشارکت در اقدامات جمعی حاصل می‌شوند، بنابراین باور مشترک، رفتار مشترک و احساس تعلق آنها بر معنابخشی به پدیده‌ها به طور کلی و درباره جذب دانش در این تحقیق مؤثرند. در سازمانهایی که ذهنیت مشترک مثبت اعضا درباره منابع دانش خارج از سازمان کمتر است یا چنین چارچوبی به شکل منفی ایجاد شده است، توجه کمتری به استفاده از منابع دانش خارج از

سازمان وجود دارد.

نتیجه دیگر این تحقیق تأیید ماهیت چند بعدی ظرفیت جذب دانش می‌باشد. یافته‌ها نشان می‌دهد که تبیین ظرفیت جذب دانش تنها با در نظر گرفتن فعالیت‌های تحقیق و توسعه کامل نیست. مشابه نتایج تحقیق تا و همکارانش این تحقیق نیز تأیید کرد که عوامل دیگری همچون دانش قبلی مرتبط کارکنان، جو ارتباطات و الگویی که سازمان برای پیمایش محیط دارد نیز بر شکل‌گیری و تبیین ظرفیت جذب دانش تأثیر دارد [۲۷، ص ۷۰۵]. بعلاوه بر این نکته صحه گذاشته شد که این عوامل از طریق تعامل با همکاران در حین انجام کارهای مشترک ظرفیت جذب را شکل می‌دهند که این تأکیدی براینکه ظرفیت جذب دانش که نوعی یادگیری سازمانی است، موضوعی جمعی است که در روابط اجتماعی روزمره سازمان شکل می‌گیرد؛ موضوعی که در مطالعات الکجیر نوناکا و تاکوچی نیز بر آن تأکید شده است [۴، ص ۱۶].

یکی دیگر از یافته‌های مهم تحقیق در آشکار ساختن تأثیر ظرفیت جذب دانش بر نوآوری است. معادلات ساختاری تأثیر ظرفیت جذب بر نوآوری را در شرکت‌های دارویی حدود ۶۱٪ برآورد می‌کند. آنچه این یافته را حایز اهمیت می‌کند، نشان‌دادن تأثیر ظرفیت جذب دانش به عنوان یک فعالیت چند بعدی بر نوآوری است. چنین رویکردی بینشی عمیقتر از رابطه ظرفیت جذب دانش و نوآوری به دست می‌دهد. این یافته با نتایج تحقیق تا و همکارانش سازگار بوده و ناکارآمدی استفاده از شاخص R&D برای تبیین ظرفیت جذب صحه می‌گذارد [۲۷].

آخرین نتیجه این تحقیق مربوط به تأثیر ظرفیت جذب دانش بر انعطاف‌پذیری است. تأثیر ظرفیت جذب بر انعطاف‌پذیری معادل ۰/۹۶ به دست آمده است. این نتیجه نشان می‌دهد، همان‌طور که ون دن بوش در تحقیق نظری خود تأکید می‌کند، انعطاف‌پذیری تا حد بسیار زیادی وابسته به ظرفیت جذب دانش است [۳، ص ۲۸۲]. در شرکت‌های دارویی ایران نیز این رابطه تأیید شد. این تحقیق نشان داد وجود دانش پایه مرتبط با کسب و کار سازمان بین مدیران و کارکنان به عنوان یکی از عناصر تعیین‌کننده ظرفیت جذب دانش امکان کسب دانش جدید موجود در محیط را فراهم می‌کند از طریق جو ارتباطی حمایتی حاکم بر سازمان امکان اشاعه آن در سازمان فراهم می‌شود. این فرایند باعث افزایش دانش فنی کارکنان و در نتیجه افزایش توانایی آنها در به‌کارگیری منابع سازمانی با همه ظرفیت ممکن می‌شود. چنین نتیجه‌ای را تا و همکارانش نیز در تحقیق عملی خود گزارش کرده‌اند [۲۷].

نتیجه‌گیری نهایی آن است که اولاً سازمانها برای توسعه نوآوری و انعطاف‌پذیری



نیازمند توجه و به‌کارگیری منابع مهم دانش موجود در خارج از مرزهای خود هستند. ثانیاً توجه و به‌کارگیری تحقیقات دانشگاهها، استفاده از دیدگاهها و دانش مشتریان، توجه به قابلیت‌های عرضه‌کنندگان و حتی دانش در اختیار رقبا موضوعی است که به ذهنیت مشترک اعضای سازمان درباره منابع ذکر شده بستگی دارد. بنابراین مدیران سازمان علاوه بر اختصاص بودجه تحقیق و توسعه باید نسبت به شکل‌گیری نگرش مثبت جمعی درباره منابع دانش خارج از مرزهای سازمان اقدامات لازم را انجام دهند.

۷-۱- پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده

برای رسیدن به درکی عمیق از چگونگی شکل‌گیری مزیت‌های رقابتی در سازمانها پیشنهاد می‌شود در صنایع دیگری غیر از صنایع داروسازی مدل تحقیق اجرا شود. توسعه مدل‌های نظری برای تبیین سایر عواملی که بر ظرفیت جذب دانش تأثیر دارند می‌توانند بینشی عمیق‌تر در این زمینه فراهم کند. بررسی تأثیر ظرفیت جذب دانش در ایجاد مزیت‌های رقابتی دیگر مانند رهبری هزینه و کیفیت می‌تواند در توسعه این مزیتها مؤثر باشد. تبیین ارتباط اجزای ظرفیت جذب دانش به صورت پویا، مطالعه ظرفیت جذب در سطح یک صنعت یک استان و در سطح کشور از جمله حوزه‌هایی است که تحقیق در آنها می‌تواند آثار مثبتی بر بهبود فرایند مدیریت راهبردی داشته باشد.

۸- منابع

- [1] Cohen W.M., Levintal D.A.; Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation; *Administrative Science Quarterly*, Vol.35, No.1, 1990.
- [2] Zahra S.A., George G.; Absorptive capacity: A review, reconceptualization and extension; *Academy of Management Review*, Vol.12, No.2, 2002.
- [3] Van Den Bosch, F.A.j, Van Wijk, R., Volberda H.W.; Absorptive capacity: Antecedents, models and outcome. *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*; Blackwell Publishes., 2003.
- [4] Nonaka I., Takeuchi H.; *The Knowledge creating company*; New York : Oxford University Press, 1995.
- [5] Deffillippi R., Ornstein S. Psychological perspectives underlying theories of

- organizational learning ; Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management; Blackwell Publishing, 2003.
- [6] Gheraedi S., Nicolini D., Odella F.; Toward a social understanding of how people learn in organizations : The notion of situated curriculum ; Management Learning , Vol.29, No.3, 1998.
- [7] Nicolini D., Mezner M.B.; The social construction of organizational learning: Relations' Vol.48, No.1, 19 Human field; the in issues practical and Conceptual
- [8] Levinson N.S. Asahi, M.; Cross-national alliances and interorganizational learning; Organizational Dynamics, Vol.24, No.2, 1995.
- [9] Ettlie J.E.; Managing technological innovation; John Wiley & Sons, New York, 2000.
- [10] Berger P. & Luckmann T. The social construction of reality; Penguin Books, 1976.
- [11] Barney j ; Firm resources and sustained competitive advantage; *Journal of Management* , Vol.17, No.1, 1991.
- [12] Plaskoff j .; Intersubjectivity and community building : Learning and knowledge management; Blackwell Publishing 2003.
- [13] Ligorio M.B .Ta lamo A., Pontecorro c. Building intersubjectivity at distance during the collaborative writing of fairytales computers and education, Vol.45, 2005.
- [14] Corley G.K., Gioia D.A. Semantic Learning as change enabler: relating organizational identity and organizational learning. handbook of organizational learning and knowledge management; 2003.
- [15] Crossley N.; Intersubjectivity : The fabric of social becoming; London: Sage publication, 1996.
- [16] Elkjare B ., Social learning theory: Learning as participation in social processes; Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management' Blackwell publishing, 2003.
- [17] Bernstein B., Singhp. An integrated innovation process model based on practices of Australian biotechnology firms; Technovation, Vol.26, 2006.

- [18] Toni A.D., Tonchia S.; Definitions and linkages between operational and strategic flexibilities;Omega 33;2005.
- [19] Prahalad C. K ., Hamel G .;The core competence of the corporation ;Harvard business Review ,Vol.68,1990.
- [20] Lei D,Hitt M., Bettis R.;Dynamic core competences through meta – learning and strategic context; *Journal of management*. Vol.22,1996.
- [21] Golden W., Powell ,P.; Towards a definition of flexibility :in search of the Holy Grail?; Omega ,Vol.28.
- [22] Raff D.M.; Superstores and the eVolution of firm capabilities in American bookselling; *Strategic management journal* .Vol.21,2000.
- [23] Ahuja G., Lampert C.; Entrepreneurship in large corpotation; A longitudinal Study of How Established Firms Create Break through inventions; *Strategic Management Journal* ,2001.
- [24] Nerkar A; Paruchuri S. EVolution of R&D Capabilities: The role of knowledge networks within a Firm; *Management Science* .Vol.51,No.5,2005.
- [25] AAKER D.A., Kmar.V. Day G. S.; Marketing research; Johnwiley & sons; 2004.
- [26] Obst P.I. , white K. M. Revisiting the sense of community index :A confirmatory factor analysis; *journal of community psychology* ,Vol32,2004.
- [27] T u Q .,Vonderembese M,A.,Ragu-Nathan T.S.,Sharkey T.,W., Absorptive capacity: Enhancing the assimilation of time-based manufacturing practices; *Journal of Operations Management* 24,.
- [28] Hagedoorn J.,Cloudt M.;Measuring innovative performance:Is there an advantage in using multiple indicators?;Research Policy ,Vol.32,2003.
- [29] Garcia-Morales V., Liorens-Montes F.J.;Antecedents and consequences of organizational innovation and organizational learning in entrepreneurship.IMDS ,Vol.106, 2006.
- [30] Joreskog K.G.,Sorbun D.;Lisrel:Guide to the program and Applications, 2ed,Chigago.II,spss INC,1989.
- [31] Daft R.L., Weick K.;Toward a model of organizations as interpretation systems; *Academy of Management Review* ,Vol.9,No.2,1984.