

# تأثیر ظرفیتهای گوناگون انباشتگی دانش و اندازه سازمان بر عملکرد

## نوآوری تدریجی و رادیکال

\* سید عباس قوامی

\* امیر نجفی

\* دانشجوی کارشناس ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

\* دانشیار، گروه مهندسی صنایع، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۷/۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۶/۲۵

### چکیده

تحقیق حاضر با هدف تبیین وضعیت ظرفیت های گوناگون انباشتگی دانش و اندازه سازمان شرکت های بیمه شهر زنجان صورت گرفته، و سپس تاثیر متغیرهای فوق بر عملکرد نوآوری تدریجی و رادیکال بررسی شده است. این تحقیق از نظر روش، توصیفی - پیمایشی (از نوع مقطعی) می باشد و از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نوع در زمره تحقیقات میدانی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان شرکتهای بیمه کارآفرین، آسیا، ایران و تأمین اجتماعی شهر زنجان تشکیل می دهند که جمعاً به تعداد ۲۲۴ نفر می باشند. برای انتخاب نمونه از جدول مورگان استفاده گردیده که تعداد نمونه مورد نظر برای تعداد ۲۲۴ نفر با قابلیت اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱۳۸ نفر بدست آمد. برای نمونه گیری از نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل فرضیه های تحقیق نشان داد ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی، ظرفیت جذب دانش برون سازمانی و عملکرد نوآوری رادیکال با نقش تعدیلی متغیر واسطه ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر غیر مستقیم معناداری دارد. همچنین ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی و عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری دارد. در نهایت نتایج نشان داد اندازه سازمان بر ظرفیت تولید دانش درون سازمانی، ظرفیت جذب دانش برون سازمانی، عملکرد نوآوری تدریجی و عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری دارد.

**کلمات کلیدی:** ظرفیت انباشتگی دانش، اندازه سازمان، عملکرد نوآوری تدریجی، عملکرد نوآوری رادیکال

### مقدمه

هر دو می توانند برای سازمان خلق ارزش کرده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند. شناخت رابطه بین ظرفیت تولید دانش و نوآوری و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی می تواند تضمین کننده رشد، کارایی و اثر بخشی بالاتر بوده و نهایتاً رشد اقتصادی کشور را به دنبال داشته باشد. یک سازمان با ظرفیت تولید دانش از منابع خود به صورت کارا تر استفاده نموده و در نتیجه نوآورتر بوده و عملکرد بهتری خواهد داشت (حکمت، ۱۳۹۲). با این حال، ادبیاتی که جنبه های کلیدی توسعه عملکرد پویا را بر پایه ظرفیت های ذخیره دانش شناسایی می کند به پژوهش مفهومی و تجربی بیشتری نیاز دارد. شرکتهای می توانند دانش جدید را بوسیله تولید آن به صورت داخلی در

سازمانها اصولاً به منظور نیل به اهدافی ایجاد گردیده اند که میزان موفقیت در نیل به اهداف سازمانی در ارتباط مستقیم با نحوه عملکرد نیروی انسانی مشغول به کار در سازمانها است. بنابراین ارزشیابی کارکنان و عملکرد آنها در مدیریت منابع انسانی از جایگاه مهمی برخوردار است. امروزه دانش به عنوان دارایی رقابتی کلیدی و ارزشمندی شناخته شده که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار یک سازمان به شمار می رود. فرآیند نوآوری شدیداً به دانش وابسته بوده و ظرفیت تولید دانش و سرمایه انسانی باید به عنوان یک عامل اساسی در هر نوع تجارتي مدنظر قرار گیرد. ظرفیت تولید دانش و نوآوری

فرایند خلق دانش درونی بنا بر مهارتها، دانش و تجربه کارمندان خود با اکتساب آن از منابع خارجی از طریق توسعه قابلیت جذب آن و یا با اجرای یک استراتژی به اندوختن دانش جدید که هر دوی این گزینه‌ها را ترکیب نماید جمع‌آوری نمایند. مطالعات اولیه در ادبیات روی پیشینه‌های عملکرد نوآورانه رادیکال تمرکز می‌نماید (هرمن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). مطالعات تئوریک متعددی تأییراتی که هر کدام از این ظرفیتهای ذخیره دانش روی عملکرد نوآورانه دارند را مورد تحلیل قرار داده‌اند. پیشرفتهای در زمینه پژوهش روی تأثیر و روابط بین ظرفیتهای مختلف ذخیره دانش شرکتها و عملکرد نوآورانه عمدتاً بدلیل عدم اجماع و دشواری مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری این ظرفیتهای بویژه در زمینه ظرفیت جذب کننده ناتمام مانده است (کامیسون و فورز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). فقدان اندازه‌گیریهای تجربی مستقیم برای این ظرفیتهای ذخیره دانش نتایج متفاوت و گاه متضاد به همراه داشته است. اگر ادبیات تحلیلی تأثیر ظرفیتهای ذخیره دانش روی عملکرد نوآوری نادر و منحصر به برخی از پیشینه‌های پژوهشی باشد می‌توان اینگونه دریافت که تلاشها برای تحلیل تأثیر بارز هر کدام از این ظرفیتهای انباشت دانش و روابط کنشی و واکنشی آنها روی انواع مختلف عملکرد نوآورانه بر اساس میزان رادیکال بودن بسیار کمتر نمایان خواهد بود. بیشتر مطالعات تأثیر ظرفیتهای جمع‌آوری و ذخیره دانش را بر روی عملکرد نوآورانه با توجه به نوآوری تکنولوژی ارزیابی نموده‌اند (داروچ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). از سویی دانش به یک عامل حیاتی تعیین‌کننده برای رقابت‌پذیری در صنعت بیمه تبدیل شده است که شرکت‌های بیمه زنجان (شرکت‌های بیمه کارآفرین، آسیا، ایران و تأمین اجتماعی) با مدیریت دانش کارکنان خود در سطوح سازمانی، توانمندی خود را در محیط آشوبناک فعلی بهبود می‌دهد. از طرفی خدمات‌رسانی و سیاست‌گذاری در راستای چشم‌انداز کشور دو فعالیت اصلی شرکت‌های بیمه‌ای هستند. در یک اقتصاد دانش‌محور، شرکت‌های بیمه‌ای از جمله شرکت‌های بیمه کارآفرین، آسیا، ایران و تأمین اجتماعی به شدت در هر دو زمینه با رقابت ملی مواجه شده‌اند. کارکرد اثربخش شرکت‌های

بیمه زنجان (شرکت‌های بیمه کارآفرین، آسیا، ایران و تأمین اجتماعی) در گرو استفاده از ظرفیتهای گوناگون انباشتگی دانش و انتشار دقیق و مؤثر دانش و سمت‌دهی صحیح به عملکرد نوآورانه به سوی اهداف و عملکرد اصلی شرکت است. بازنشسته شدن کارمندان و همچنین انتقال آنها بین بخشهای مختلف، چالش جدیدی برای ابقای دانش و حفظ حافظه سازمانی و متعاقب آن آموزش کارکنان جدید ایجاد می‌کند. به مرور زمان کارمندان فعلی تا چند سال آینده بازنشسته خواهند شد. این به عنوان یک مشکل اصلی پیش روی بسیاری از سازمانها از جمله شرکت‌های بیمه زنجان (شرکت‌های بیمه کارآفرین، آسیا، ایران و تأمین اجتماعی) است که در این بین سازمانها و شرکت‌های بیمه زنجان (شرکت‌های بیمه کارآفرین، آسیا، ایران و تأمین اجتماعی) نیازمند این هستند که با ابتکار عمل، دانش کارکنان ارشد را حفظ، و زمینه انتقال دانش و یادگیری آنها را به سایر کارکنان فراهم نمایند زیرا در غیر این صورت خلأ دانش در سطوح افراد رخ داده و هزینه‌های آموزش و بهسازی نیروی انسانی را برای این سازمان تحمیل خواهد نمود. بنابراین، کسب دانش از کارکنان ارشد و سپس انتقال آن به سایر کارکنان و همچنین روزآمد کردن آموخته‌ها (عملکرد نوآورانه) طی زمان امری بسیار حیاتی برای شرکت‌های بیمه زنجان (شرکت‌های بیمه کارآفرین، آسیا، ایران و تأمین اجتماعی) است. علاوه بر موارد فوق افزایش روزافزون شهروندان دانش‌مدار، شرکت‌های بیمه زنجان (شرکت‌های بیمه کارآفرین، آسیا، ایران و تأمین اجتماعی) را مجبور می‌کند تا در رأس دانش‌های ایجاد شده و به روز قرار گیرد. با این تفاسیر ما تلاش خواهیم نمود تا این مساله را که چگونه جمع‌آوری و ذخیره دانش می‌تواند به عملکرد نوآوری با سطوح مختلف رادیکال بودن کمک نماید را مورد ارزیابی قرار دهیم. این مطالعه همچنین تلاش خواهد نمود تا شواهد موجود بر تأثیر یکی از مهمترین خصیصه‌های سازمانی را به نام اندازه سازمان در زمینه نوآوری مورد بررسی قرار دهد.

### مروری بر سوابق و چارچوب نظری تحقیق

<sup>3</sup> Darroch

<sup>1</sup> Hermann

<sup>2</sup> Camisó and Forés

اینکه پیشینه مطالعاتی در این زمینه نتایج متناقضی را تولید نموده و این امر نیازمند بحث های مداوم و پیگیرانه است. این مطالعه نشان می دهد که عملکرد نوآوری تدریجی به طور مثبت و معناداری هم متاثر از ظرفیت های انباشتگی دانش و هم متاثر از اندازه سازمانی است. با این حال نتایج نشان می دهد که ظرفیت جذب دانش بیرونی تاثیر مثبت مستقیم بر روی عملکرد نوآوری رادیکال داشته در حالیکه اندازه سازمانی تاثیر منفی غیرمعناداری بر روی آن دارد. تاثیر اندازه سازمانی بر ظرفیت های انباشتگی دانش به صورت ترکیبی نمایان می شود. به نظر می رسد که اندازه سازمانی ظرفیت تولید دانش درونی را افزایش می دهد اما تاثیری بر روی جذب دانش خارجی جدید ندارد. سوارت و نیکولاس<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان «یادگیری سازمانی، عملکرد نوآوری سازمانی و اصول منابع انسانی» به این نتیجه رسیدند که بین یادگیری سازمانی، عملکرد نوآوری سازمانی و اصول منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فندکلی<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان «رابطه عملکرد نوآوری سازمانی و ظرفیت مدیریت دانش با نقش بکارگیری استراتژیک منابع انسانی» به این نتیجه رسیدند که اصول استراتژیک منابع انسانی تأثیر معناداری بر عملکرد نوآوری سازمانی و ظرفیت مدیریت دانش دارد. در سال ۲۰۱۴ اسپالاردو و مولینا<sup>۸</sup> پژوهشی را با عنوان «فرایندهای یادگیری سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد نوآوری و نقش تعدیلی رادیکال بودن» انجام دادند. این پژوهش با بررسی ۱۸۷ شرکت در اسپانیا نشان می دهد که برخی فرایندهای معین یادگیری سازمانی با عملکرد نوآوری رابطه معناداری دارند در حالیکه برخی دیگر از فرایندها ارتباط معناداری با این امر نشان نمی دهند همچنین میزان رادیکال بودن نوآوری در این رابطه ها موثر است به طوریکه با افزایش درجه رادیکال بودن این رابطه کاهش می یابد.

با جمع بندی پیشینه تحقیقات انجام یافته در خصوص متغیرهای تحقیق مدل مفهومی تحقیق برگرفته از تحقیق فورز و کامیسون<sup>۵</sup> (۲۰۱۶) به شکل زیر می باشد.

نوری (۱۳۹۵) در تحقیقی با موضوع «تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر ابعاد عملکرد» با استفاده از تحلیل همبستگی و ضریب رگرسیون چندگانه نشان داد که ابعاد مدیریت دانش (خلق، بکارگیری، انتشار دانش) بر ابعاد عملکرد (کارکنان، مدیران و فرایندهای سازمانی اثرگذار است. عبدالهی (۱۳۹۳) در تحقیقی با موضوع «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری و خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران دستگاههای اجرایی استان اردبیل» با استفاده از تحلیل همبستگی و ضریب رگرسیون چندگانه نشان داد که مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و خلاقیت سازمانی تأثیر معناداری دارد. همچنین یافته های تحقیق به وضوح نشان داد که یادگیری سازمانی حلقه رابط بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی بوده و از این طریق موجبات ارتقاء سطح خلاقیت را فراهم می نماید.

در سال ۲۰۱۵ مارگارت شنگ و ایتینگ چین<sup>۴</sup> پژوهشی را با عنوان «بازنگری در جهت گیری یادگیری سازمانی بر روی نوآوری تدریجی و رادیکال» انجام دادند. پژوهش آنها از نوع پیمایشی بوده و با استفاده از مدل معادلات ساختاری داده های ۷۰ شرکت صنعتی در تایوان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که جهت گیری یادگیری سازمانی تأثیر قویتری بر روی نوآوری تدریجی دارد تا نوآوری رادیکال، در حالیکه ظرفیت بالقوه جذب دانش برون سازمانی بر روی نوآوری رادیکال نسبت به نوآوری تدریجی تأثیر قویتری می گذارد. در سال ۲۰۱۵ فورز و کامیسون<sup>۵</sup> پژوهشی را با عنوان «آیا عملکرد نوآوری تدریجی و رادیکال بستگی به انواع مختلف قابلیت های انباشت دانش و اندازه سازمانی دارد؟» انجام دادند. هدف این مطالعه بررسی شکاف دانشی و ارزیابی روابط بین ظرفیت خلق دانش درونی و ظرفیت های جذب دانش خارجی و عملکرد نوآوری تدریجی و رادیکال بود. همچنین این مطالعه به تحلیل تاثیر پیچیده اندازه سازمانی در تمام فرایندهای نوآوری شامل، تاثیر آن بر سوابق آن (شامل ظرفیت خلق دانش درونی و ظرفیت جذب دانش بیرونی) به مثابه خروجی و نتایج آن (عملکرد نوآوری تدریجی و رادیکال) می پردازد. با توجه به

<sup>7</sup> Findikhl

<sup>8</sup> Spalardoo and Muliono

<sup>4</sup> Sheng and Chen

<sup>5</sup> Camisó and Forés

<sup>6</sup> Swart and Nicholas

۹. اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری دارد.

در این پژوهش ظرفیت تولید دانش و ظرفیت جذب دانش به عنوان متغیر مستقل، عملکرد نوآوری تدریجی و رادیکال به عنوان متغیر وابسته و اندازه سازمان به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. به عبارت بهتر می‌خواهیم میزان عملکرد نوآوری تدریجی و رادیکال جامعه آماری را با تغییر در ظرفیت تولید و جذب دانش بررسی کنیم.

۱- از نوآوریهای این پژوهش می‌توان به تست مدل پژوهش در شرکتهای بیمه اشاره نمود که تا کنون در کشور این مدل پژوهشی روی این طیف از سازمانها اجرا نشده است.

۲- از دیگر نوآوریهای این پژوهش می‌توان به بررسی تأثیر انواع رویکردهای انباشتگی دانش بر روی انواع سطوح رادیکال نوآوری پرداخت.

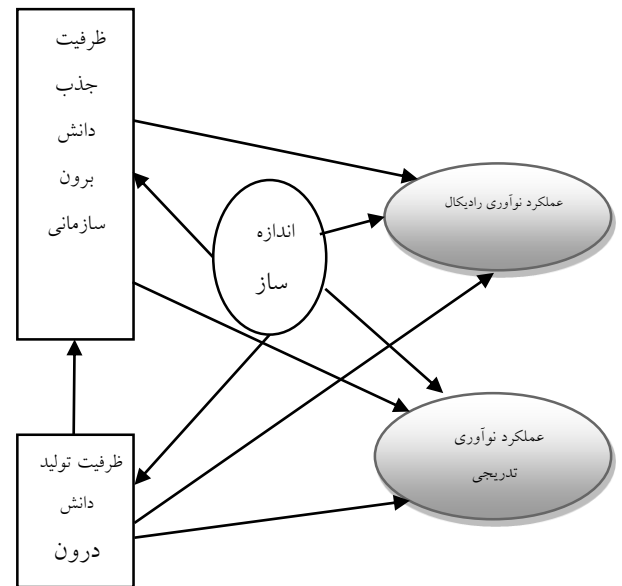
۳- جنبه دیگر نوآوری این پژوهش بررسی تأثیر اندازه سازمانی بر عملکرد نوآورانه است که این مهم نیز تا کنون در کشور ما بررسی و ارزیابی نشده است.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر روش، توصیفی - پیمایشی (از نوع مقطعی) می‌باشد و از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نوع در زمره تحقیقات میدانی است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شرکتهای بیمه کارآفرین (۲۹)، آسیا (۳۴)، ایران (۴۱) و تأمین اجتماعی (۱۲۰) شهر زنجان تشکیل می‌دهند که جمعاً به تعداد ۲۲۴ نفر می‌باشند. اطلاعات لازم به روش میدانی جمع‌آوری و برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز نیز از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده می‌شود. برای انتخاب نمونه از جدول مورگان استفاده می‌گردد که تعداد نمونه مورد نظر برای تعداد ۲۲۴ نفر با قابلیت اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱۳۸ نفر می‌باشد.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق به صورت میدانی انجام گرفت.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق: بیاتریز و کامیسون (۲۰۱۶)

فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

۱. ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد.
۲. ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد.
۳. ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری دارد.
۴. ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر معناداری دارد.
۵. ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر روی عملکرد نوآوری رادیکال با نقش تعدیلی متغیر واسطه ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر غیر مستقیم معناداری دارد.
۶. اندازه سازمان بر ظرفیت تولید دانش درون سازمانی تأثیر معناداری دارد.
۷. اندازه سازمان بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر معناداری دارد.
۸. اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد.

**عملکرد نوآوری رادیکال:** این متغیر با استفاده از شاخصها و مؤلفه‌هایی همچون مهارتها و دانش کارکنان برای بهبود و توسعه عملکرد نوآوری در سازمان، وجود سیستمهای ارتباطی بین کارکنان سازمان، وجود سیستمهای ترغیب انگیزشی و تشویق کارکنان به عملکرد نوآوری در سازمان و ... که در تحقیق حاضر این متغیر بر اساس امتیازات حاصل از پرسشنامه استاندارد سین لئو<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۰۵) و بر مبنای طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت و از مجموع نمرات حاصل از سؤالات ۲۲ تا ۳۰ بدست می‌آید.

به منظور سنجش روایی در این پژوهش ابتدا از روایی صوری یا نمادین استفاده گردید. بدین صورت که پرسشنامه اولیه تهیه شده، در اختیار استاد محترم راهنما و اساتید محترم گروم مدیریت و کارشناسان امور بیمه‌ای قرار گرفت تا در خصوص اینکه سؤالات پرسشنامه تا چه حد جوابگوی متغیرهاست (سؤالات تا چه حد خصیصه مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند) اعمال نظر نمایند. سپس نظر و تغییرات لازم مد نظر خبرگان محترم در پرسشنامه لحاظ شد. پس از اعمال تغییرات به منظور سنجش روایی از آزمون تحلیل عاملی بهره گرفته شده است.

#### اطلاعات جمعیت شناختی

حدود ۸۸٪ پاسخ دهندگان مرد و ۱۲٪ آنها زن بودند؛ ۱۳٪ پاسخ دهندگان فوق دیپلم، ۷۰٪ آنها لیسانس و ۱۷٪ آنان فوق لیسانس و بالاتر بودند. ۱۸٪ پاسخ دهندگان بین ۱ تا ۷ سال سابقه کار داشتند؛ ۳۶٪ آنها بین ۷ تا ۱۵ سال سابقه کار داشتند؛ ۳۵٪ آنان بین ۱۶ تا ۲۲ سال سابقه کار داشتند و ۱۰٪ بین ۲۳ تا ۳۰ سال سابقه کار داشتند.

#### آزمون بارتلت و شاخص KMO

بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردیده است. براساس این دو آزمون داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از (۰/۶) و نزدیک به یک و sig آزمون بارتلت کمتر از (۰/۰۵) باشد. خروجی این آزمون‌ها در جدول (۱) ارائه گردیده است.

**جدول (۱):** آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه‌های پژوهش

- مطالعات کتابخانه‌ای از جمله مطالعه کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاههای اطلاعاتی (اینترنت) به منظور دستیابی به ادبیات نظری تحقیق و استفاده از تجارب محققین دیگر.
- استفاده از ابزار پرسشنامه (به عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها برای دستیابی به داده‌های مورد نظر).

ظرفیت تولید دانش: این متغیر با استفاده از شاخصها و مؤلفه‌هایی همچون وجود بستر تکنولوژیکی در سازمان برای تولید دانش سازمانی، وجود سیستمهای بایگانی و پایگاه اطلاعاتی در سازمان، وجود فرهنگ انگیزشی در سازمان برای تولید دانش و ... که در تحقیق حاضر این متغیر بر اساس امتیازات حاصل از پرسشنامه استاندارد لاوسن<sup>۹</sup> (۲۰۱۰) بر مبنای طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت و از مجموع نمرات حاصل از سؤالات ۱ تا ۸ بدست می‌آید.

ظرفیت جذب دانش: این متغیر با استفاده از شاخصها و مؤلفه‌هایی همچون وجود فرهنگ سازگار کارکنان با جذب دانش سازمانی، وجود فرهنگ مشارکتی در سازمان، وجود همکاری و تعامل بین کارکنان، وجود سیستمهای تشویقی در خصوص جذب دانش که در تحقیق حاضر این متغیر بر اساس امتیازات حاصل از پرسشنامه استاندارد لاوسن<sup>۹</sup> (۲۰۱۰) بر مبنای طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت و از مجموع نمرات حاصل از سؤالات ۹ تا ۱۵ بدست می‌آید.

عملکرد نوآوری تدریجی: این متغیر با استفاده از شاخصها و مؤلفه‌هایی همچون وجود خط‌مشی‌ها و سیاستهای راهبردی برای بهبود و توسعه عملکرد نوآوری در سازمان، انطباق سازمان و فعالیتهای اصلی آن با اصل توسعه عملکرد نوآوری و تمایل و انگیزش کارکنان برای بهبود و توسعه عملکرد نوآوری در سازمان که در تحقیق حاضر این متغیر بر اساس امتیازات حاصل از پرسشنامه استاندارد سین لئو<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۰۵) و بر مبنای طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت و از مجموع نمرات حاصل از سؤالات ۱۶ تا ۲۱ بدست می‌آید.

عملکرد نوآوری	۰,۸۸۳
رادیکال	
پایایی کل پرسشنامه	۰,۸۱۱

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده، از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. همچنین در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و نیز آماره آزمون t استفاده گردیده است. همچنین برای سنجش میزان تأثیر متغیر مستقل بر هر یک از متغیرهای وابسته از ضریب تأثیر ( $R^2$ ) و نرم‌افزار SPSS 24 و برای تحلیل مسیر از نرم‌افزار LISREL 9.1 استفاده شده است.

### مدلسازی معادلات ساختاری

یک مدل کامل معادلات ساختاری شامل دو مؤلفه می‌گردد: الف) مدل اندازه‌گیری: جزئی از معادلات ساختاری است که طی آن متغیرهای مکنون مشخص می‌شوند. متغیرهای مکنون، متغیرهای غیرقابل مشاهده ای اند که به وسیله کواریانس میان دو یا چند شاخص نشان داده می‌شوند.

ب) مدل ساختاری: جزئی از مدل ساختاری که روابط بین متغیرهای مکنون را نشان می‌دهد.

مدل سازی معادلات ساختاری شامل دو مرحله عمده تدوین مدل و آزمون مدل می‌باشد. در تدوین مدل محقق با استفاده از کلیه نظریات مرتبط پژوهش و اطلاعات در دسترس به طرح مدل می‌پردازد و در این مرحله روابط علی بین متغیرها را توصیف می‌نماید. ارتباطات بین متغیرها می‌تواند مبین فرضیه‌هایی باشد که روابط علی بین متغیرهای مشهود و مکنون را از فضای تئوریک استنتاج نموده‌اند. مرحله بعدی آزمون برازندگی و میزان انطباق این نظریه‌ها با داده‌های تجربی است که از جامعه‌ای معین گردآوری شده‌اند.

### آزمون برازش الگوی مفهومی

هدف از ارزیابی برازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص‌های برازندگی<sup>۱۱</sup> وجود دارند که می‌توانند برای اندازه‌گیری برازش کل مدل مورد استفاده قرار گیرند. متأسفانه هیچ کدام از اینها

آزمون KMO		پرسشنامه
۰/۶۸۶		
۶۶/۲۵۴	$\chi^2$	ظرفیت تولید دانش
۲۹	درجه آزادی	بارتلت
۰/۰۰۰	Sig	
آزمون KMO		پرسشنامه
۰/۷۵۳		
۳۵/۷۴۴	$\chi^2$	ظرفیت جذب دانش
۲۹	درجه آزادی	بارتلت
۰/۰۰۰	Sig	
آزمون KMO		پرسشنامه
۰/۸۳۳		
۲۲/۱۴۲	$\chi^2$	عملکرد نوآوری
۲۹	درجه آزادی	بارتلت
۰/۰۰۰	Sig	تدریجی
آزمون KMO		پرسشنامه
۰/۷۹۸		
۱۲/۶۸۱	$\chi^2$	عملکرد نوآوری
۲۹	درجه آزادی	بارتلت
۰/۰۰۰	Sig	رادیکال

با توجه به جدول ۱؛ مقدار شاخص KMO برای هر ۵ پرسشنامه بالاتر از ۰/۶ است، همچنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچکتر از ۰/۰۵ است؛ که نشان می‌دهد پرسشنامه از نظر روایی مورد تأیید می‌باشد.

برای برآورد پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بر این اساس مقدار آلفا با لحاظ کردن تعداد ۳۰ پرسشنامه و با استفاده از نرم افزار SPSS 24، مطابق جدول (۲) آمده است که بدلیل این که این ضریب برای تمامی متغیرها بالای ۰/۷۰ است، بنابراین می‌توان گفت اولاً سؤالات پرسشنامه همبستگی با یکدیگر دارند و دوماً پرسشنامه از پایایی بالایی (قابلیت اعتماد لازم برای ابزار اندازه‌گیری) برخوردار می‌باشد.

جدول (۲): پایایی متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	مقدار آلفای کرونباخ
ظرفیت تولید دانش	۰,۸۶۴
درون سازمانی	
ظرفیت جذب دانش	۰,۸۰۸
برون سازمانی	
عملکرد نوآوری	۰,۸۱۵
تدریجی	

<sup>۱</sup> Goodness of Fit

(Chi-Square= 94.425, df=33, P-Value=0.000, RMSEA=0.056)

Goodness of Fit Index (GFI)=0.944 , Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)=0.911

CFI=0.978, NFI=0.952,IFI=0.959, PMR=0.030

شکل ۳. اعداد معناداری مدل ساختاری پژوهش

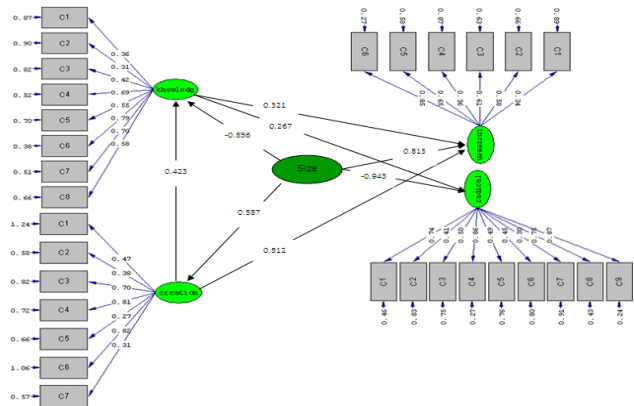
نیکوئی برازش مدل

در نهایت جهت برازش مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق نیز از تعدادی از شاخص‌های نیکوئی برازش استفاده شده است. جدول زیر بیانگر مهمترین شاخص‌های برازش می‌باشد.

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل ساختاری

نتیجه	مقدار	مقدار مشاهده شده در مدل نهایی	شاخص برازش
مناسب	۲/۸۶۱	< ۳/۰۰	$\chi^2/df$
مناسب	۰/۹۴۴	> ۰/۹۰	GFI
مناسب	۰/۰۵۶	< ۰/۰۸	RMSEA
مناسب	۰/۰۳۰	< ۰/۰۵	RMR
مناسب	۰/۹۵۲	> ۰/۹۰	NFI
مناسب	۰/۹۵۹	> ۰/۹۰	IFI
مناسب	۰/۹۷۸	> ۰/۹۰	CFI

در تمام جهات نسبت به بقیه برتری ندارند. زیرا یک شاخص برازندگی خاص بسته به حجم نمونه، روش تخمین، پیچیدگی مدل، مفروضات مربوط به نرمال بودن یا ترکیبی از شرایط فوق به طور متفاوت عمل می‌کند. از این رو افراد مختلف بسته به شرایط مدل ممکن است شاخص‌های مختلفی را برای برازش مدل مورد استفاده قرار دهند. در این بخش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب دیاگرام مسیر ترسیم و با استفاده از روشهای مختلف برازش آن سنجیده می‌شود. یک مدل کامل معادلات ساختاری در حقیقت بیانگر آمیزه‌ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تاییدی (CFA<sup>۱۲</sup>) است.



(Chi-Square= 94.425, df=33, P-Value=0.000, RMSEA=0.056)

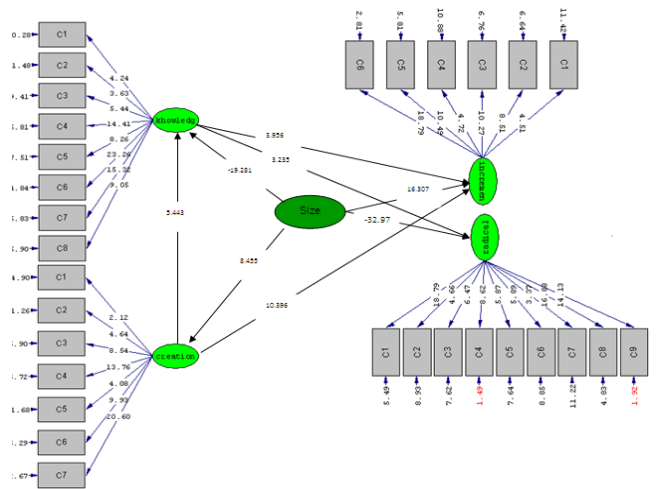
Goodness of Fit Index (GFI)=0.944 , Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)=0.911

CFI=0.978, NFI=0.952,IFI=0.959, PMR=0.030

شکل ۲. ضرایب مسیر مدل ساختاری پژوهش

جدول (۴): خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	ضریب بتا (همبستگی)	T	ضریب سطح معناداری	نتیجه
۱	۰,۵۱۲	۱۰,۳۹۶	۰,۰۲۶۲	قبول H <sub>1</sub>
۲	۰,۳۲۱	۳,۹۵۶	۰,۰۱۰۳	قبول H <sub>1</sub>
۳	۰,۲۶۷	۳,۲۳۵	۰,۰۰۲	قبول H <sub>1</sub>
۴	۰,۴۲۳	۵,۴۴۳	۰,۰۰۰	قبول H <sub>1</sub>
۵	۰,۵۴۹	۲,۱۳۵	-	قبول H <sub>1</sub>



### فرضیه ۳: ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری دارد.

H0: ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری ندارد.

H1: ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری دارد.

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده برای این فرضیه (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰/۰۵ می باشد و همچنین با توجه به مقدار آماره t استیودنت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین بازه ۱/۹۶۵+ و ۱/۹۶۵- قرار نمی گیرد، بنابراین می توان فرضیه صفر را رد کرد. پس می توان گفت ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می توان گفت ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر ۷,۱ درصدی دارد.

### فرضیه ۴: ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر معناداری دارد.

H0: ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر معناداری ندارد.

H1: ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده برای این فرضیه (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰/۰۵ می باشد و همچنین با توجه به مقدار آماره t استیودنت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین بازه ۱/۹۶۵+ و ۱/۹۶۵- قرار نمی گیرد، بنابراین می توان فرضیه صفر را رد کرد. پس می توان گفت ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر معناداری دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می توان گفت ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر ۱۷,۹ درصدی دارد.

### فرضیه ۵: ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر روی عملکرد نوآوری رادیکال با نقش تعدیلی متغیر واسطه

۶	۰,۵۸۷	۸,۴۵۵	۰,۳۴۵	۰,۰۰۰	قبول H1
۷	-۰,۸۵۶	-۱۹,۲۸۱	۰,۷۳۲	۰,۰۰۰	قبول H1
۸	۰,۸۱۳	۱۶,۳۰۷	۰,۶۶۲	۰,۰۰۰	قبول H1
۹	-۰,۹۴۳	-۳۲,۹۷۱	۰,۸۸۹	۰,۰۰۰	قبول H1

### فرضیه ۱: ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد.

H0: ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری ندارد.

H1: ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده برای این فرضیه (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰/۰۵ می باشد و همچنین با توجه به مقدار آماره t استیودنت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین بازه ۱/۹۶۵+ و ۱/۹۶۵- قرار نمی گیرد، بنابراین می توان فرضیه صفر را رد کرد. پس می توان گفت ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می توان گفت ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر ۲۶,۲ درصدی دارد.

### فرضیه ۲: ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد.

H0: ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری ندارد.

H1: ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده برای این فرضیه (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰/۰۵ می باشد و همچنین با توجه به مقدار آماره t استیودنت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین بازه ۱/۹۶۵+ و ۱/۹۶۵- قرار نمی گیرد، بنابراین می توان فرضیه صفر را رد کرد. پس می توان گفت ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می توان گفت ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر ۱۰,۳ درصدی دارد.



### ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر غیر مستقیم معناداری دارد.

H0: ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر روی عملکرد نوآوری رادیکال با نقش تعدیلی متغیر واسطه ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر غیر مستقیم معناداری ندارد.

H1: ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر روی عملکرد نوآوری رادیکال با نقش تعدیلی متغیر واسطه ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر غیر مستقیم معناداری دارد.

با توجه به این که مقدار آماره  $t$  آزمون استیودنت محاسبه شده برای این فرضیه در بازه  $+1/96$  و  $-1/96$  قرار نمی‌گیرد (منطقه بحرانی در سطح اطمینان  $0.95$ )، از سویی با توجه به سطح معناداری محاسبه شده که کمتر از سطح خطای محاسباتی ( $0/05$ ) می‌باشد، لذا چنین استنباط نمود که ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر روی عملکرد نوآوری رادیکال با نقش تعدیلی متغیر واسطه ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر غیر مستقیم معناداری دارد. همچنین با توجه به این که صفر در بین مقادیر حداقل و حداکثر محاسبه شده برای این مسیر قرار نمی‌گیرد، نشان از معناداری مسیر فوق است.

### فرضیه ۶: اندازه سازمان بر ظرفیت تولید دانش درون سازمانی تأثیر معناداری دارد.

H0: اندازه سازمان بر ظرفیت تولید دانش درون سازمانی تأثیر معناداری ندارد.

H1: اندازه سازمان بر ظرفیت تولید دانش درون سازمانی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده برای این فرضیه ( $0,000$ ) که کمتر از  $0/05$  می‌باشد و همچنین با توجه به مقدار آماره  $t$  استیودنت که در سطح اطمینان  $95$  درصد بین بازه  $+1/965$  و  $-1/965$  قرار نمی‌گیرد، بنابراین می‌توان فرضیه صفر را رد کرد. پس می‌توان گفت اندازه سازمان بر ظرفیت تولید دانش درون سازمانی تأثیر معناداری دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می‌توان گفت اندازه سازمان بر ظرفیت تولید دانش درون سازمانی تأثیر  $34,5$  درصدی دارد.

### فرضیه ۷: اندازه سازمان بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر معناداری دارد.

H0: اندازه سازمان بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر معناداری ندارد.

H1: اندازه سازمان بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده برای این فرضیه ( $0,000$ ) که کمتر از  $0/05$  می‌باشد و همچنین با توجه به مقدار آماره  $t$  استیودنت که در سطح اطمینان  $95$  درصد بین بازه  $+1/965$  و  $-1/965$  قرار نمی‌گیرد، بنابراین می‌توان فرضیه صفر را رد کرد. پس می‌توان گفت اندازه سازمان بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده بصورت منفی و معکوس است. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می‌توان گفت اندازه سازمان بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر  $73,2$  درصدی دارد.

### فرضیه ۸: اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد.

H0: اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری ندارد.

H1: اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده برای این فرضیه ( $0,003$ ) که کمتر از  $0/05$  می‌باشد و همچنین با توجه به مقدار آماره  $t$  استیودنت که در سطح اطمینان  $95$  درصد بین بازه  $+1/965$  و  $-1/965$  قرار نمی‌گیرد، بنابراین می‌توان فرضیه صفر را رد کرد. پس می‌توان گفت اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می‌توان گفت اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر  $66,2$  درصدی دارد.

### فرضیه ۹: اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری دارد.

H0: اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری ندارد.

H1: اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری دارد.

سازمان دانش نهفته موجود در نیروی انسانی را شکوفا ساخته و عملکرد نوآوری تدریجی را بهبود دهند.

۳. ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می توان گفت ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر ۷,۱ درصدی دارد. که با مطالعه پیشینه تحقیق، مشخص شد که نتایج تحقیق حاضر مشابه نتایج یوسفی و همکاران (۱۳۹۱) می باشد. در این خصوص به مدیران این سازمان پیشنهاد می گردد تا از طریق اهتمام بیشتر به مکانیزمهای جذب دانش و با اعمال مدیریت کارآمد، دانش نهفته موجود در نیروی انسانی را شکوفا ساخته و عملکرد نوآوری رادیکال را بهبود دهند.

۴. ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر معناداری دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می توان گفت ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر ۱۷,۹ درصدی دارد. از سویی با مطالعه پیشینه تحقیق در خصوص متغیرهای تحقیق مشخص می شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه نتایج یوسفی و همکاران (۱۳۹۱) در داخل کشور است. در این راستا به مدیران این سازمان با توجه به نقش حیاتی ظرفیت تولید دانش درون سازمانی دانش و سازمان دهی ظرفیت جذب دانش برون سازمانی، پیشنهاد می گردد تا از طریق اهتمام بیشتر به توسعه ظرفیت تولید دانش درون سازمانی باعث بهبود ظرفیت جذب دانش برون سازمانی در سطوح سازمان خود گردند.

۵. ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر روی عملکرد نوآوری رادیکال با نقش تعدیلی متغیر واسطه ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر غیر مستقیم معناداری دارد. همچنین با توجه به این که صفر در بین مقادیر حد اقل و حداکثر محاسبه شده برای این مسیر قرار نمی گیرد، نشان از معناداری مسیر فوق است. نتایج تحقیق حاضر مشابه نتایج فورز و کامیسون<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۵) در خارج از کشور است. پیشنهاد میشود کارکنان نوآور، کارآفرین و با تحصیلات بالا و به تعداد مورد نیاز استخدام شود

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده برای این فرضیه (۰,۰۰۰) که کمتر از ۰/۰۵ می باشد و همچنین با توجه به مقدار آماره t استیودنت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین بازه ۱/۹۶۵+ و ۱/۹۶۵- قرار نمی گیرد، بنابراین می توان فرضیه صفر را رد کرد. پس می توان گفت اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده بصورت منفی و معکوس است. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می توان گفت اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر ۸۸,۹ درصدی دارد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحلیل فرضیه های تحقیق نشان داد:

۱. ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می توان گفت ظرفیت تولید دانش درون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر ۲۶,۲ درصدی دارد؛ که با مطالعه پیشینه تحقیق، مشخص شد که نتایج تحقیق حاضر مشابه نتایج یافته های دهقان نجم (۱۳۸۸) می باشد. در این خصوص به مدیران این سازمان پیشنهاد می گردد تا از طریق ایجاد بایگانی منظم و اهتمام بیشتر به مدیریت دانش و تولید دانش در سطوح مختلف سازمان از طریق آموزش و برگزاری کارگاه های آموزشی با استفاده از کارکنان نخبه و با تجربه بالای سازمان جهت انتقال تجربیات آنان به سایر کارکنان باعث بهبود نوآوری سازمانی و ظرفیتهای دانشی در سازمان خود گردند.

۲. ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می توان گفت ظرفیت جذب دانش برون سازمانی بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر ۱۰,۳ درصدی دارد؛ که با مطالعه پیشینه تحقیق، مشخص شد که نتایج تحقیق حاضر مشابه نتایج یافته های صفرزاده و همکاران (۱۳۸۹) می باشد. در این خصوص به مدیران این سازمان پیشنهاد می گردد تا از طریق اهتمام بیشتر به مکانیزمهای جذب دانش از طریق برگزاری دوره های آموزشی با استفاده از اساتید نخبه دانشگاهی در رشته مذکور و نیز اعزام کارکنان به دوره های آموزشی خارج

می‌توان گفت اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر ۶۶,۲ درصدی دارد. نتایج تحقیق حاضر مشابه نتایج لی و چویی<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۳) در خارج از کشور همراستا است. پیشنهاد می‌شود سازمان در سالیان متوالی و با گزینش کارکنان با تحصیلات و انگیزه بالا امکان ادامه فعالیت سازمان را میسر نماید چون دانش و تجربیات سازمان باید از نسلی به نسلی دیگر انتقال داده شود و امکان ارتقا و گسترش این دانش همیشه تداوم یابد.

۹. اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده بصورت منفی و معکوس است. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می‌توان گفت اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری رادیکال تأثیر ۸۸,۹ درصدی دارد. نتایج تحقیق حاضر مشابه نتایج اسپالاردو و مولینا<sup>۱۵</sup> (۲۰۱۴) در خارج از کشور است. پیشنهاد میشود در صنعت بیمه از بزرگ شدن بی رویه سازمان جلوگیری شود چون سازمان بزرگ امکان نوآوری رادیکال ندارد و ظرفیت جذب دانش برون سازمانی و بکارگیری آن در سازمان پایین است به همین دلیل امکان ایجاد مزیت رقابتی پایینی خواهد داشت بنابراین باید کارکنان نخبه و با تحصیلات بالا و به تعداد مورد نیاز استخدام شود.

اجرای استان اردبیل»، *اولین همایش ملی اقتصاد و مدیریت با رویکرد ملی*، دانشگاه مازندران، بابلسر.

نوری، محمد، (۱۳۹۵)، «نقش اندازه بر ساختار مدیریت سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی»، *فصلنامه مطالعات مدیریت*، شماره ۱۲، دوره ۸.

یوسفی، احسان، صادق فیضی، جعفر و محمد سلیمانی، (۱۳۹۱)، «بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری»، *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، سال اول، شماره ۳، ص ۲۹-۵۱.

۶. اندازه سازمان بر ظرفیت تولید دانش درون سازمانی تأثیر معناداری دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می‌توان گفت اندازه سازمان بر ظرفیت تولید دانش درون سازمانی تأثیر ۳۴,۵ درصدی دارد. نتایج تحقیق حاضر مشابه نتایج لی و چویی<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۳) در خارج از کشور است. پیشنهاد می‌شود سازمان در سالیان متوالی و با گزینش کارکنان با تحصیلات و انگیزه بالا امکان ادامه فعالیت سازمان را میسر نماید چون دانش و تجربیات سازمان باید از نسلی به نسلی دیگر انتقال داده شود و امکان ارتقا و گسترش این دانش همیشه تداوم یابد.

۷. اندازه سازمان بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر معناداری دارد که با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده بصورت منفی و معکوس است. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده، می‌توان گفت اندازه سازمان بر ظرفیت جذب دانش برون سازمانی تأثیر ۷۳,۲ درصدی دارد. نتایج تحقیق حاضر مشابه نتایج اسپالاردو و مولینا (۲۰۱۴) و لی و چویی<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۳) در خارج از کشور است. پیشنهاد می‌گردد با بکار بردن ابزار مهندسی مجدد در سازمان فرآیندها و ساختار سازمان بازنگری شده و متناسب با آن سازمان با تفکر چابک شدن برنامه های خود را در حوزه های نوآوری تدوین نماید.

۸. اندازه سازمان بر عملکرد نوآوری تدریجی تأثیر معناداری دارد. افزون بر مورد فوق با توجه به ضریب تأثیر بدست آمده،

## منابع

- (۱) حکمت، معصومه، (۱۳۹۲)، «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، *دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد*، دانشکده مدیریت.
- (۲) عبدالملکی، شوبو، نصیری ولیک بنی، فخرالسادات، قنبری سیروس، (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی کارآفرینی مدیران با بهره‌وری و عملکرد شغلی آنان»، *فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی*، شماره ۴، دوره ۸.
- (۳) عبدالهی، سیدمحمد. (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری و خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران دستگاههای

<sup>14</sup> Lee and Choei

<sup>15</sup> Spalardoo and Muliono

- (۵) حاجی حسینی، حجت اله، رمضانپور نرگسی، قاسم، سلطان زاده، ثمینه، (۱۳۹۶)، «عوامل سازمانی موثر بر بهره وری مراکز انتقال فناوری دانشگاهی»، فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، شماره ۵، دوره ۱۰.
- (۶) مردانشاهی، محمد مهدی، آقاجانی، حسنعلی، (۱۳۹۵)، «نقش آموزش کارآفرینی بر افزایش خلاقیت دانشجویان»، فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، شماره ۴، دوره ۸.
- 7) Findıklı, M. A; Yozgat, U; and Yasin Rofcanin. (2015). "Examining Organizational Innovation and Knowledge Management Capacity The Central Role of Strategic Human Resources Practices", *3<sup>rd</sup> International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management*.
- 8) Swart, J; and Nicholas, K. (2015), "Organisational learning, knowledge assets and HR practices in professional service firms", *Human Resources Research Management Journal*, 20(1), pp. 64-79.
- 9) Darroch, J; and McNaughton, R., (2014), "Examining the link between knowledge management practice and types of innovation", *Journal of Intellectual Capital*, Vol.3, No.3, pp. 210-222.
- 10) Beatriz Forés a, César Camisó (2016)." Does incremental and radical innovation performance depend on different types of knowledge accumulation capabilities and organizational size?", *Journal of Business Research* 69 (2016) 831–848.
- 11) AL-Hakim, Laith Ali Yousif and Shahizan Hassan. (2014). "Who are the Crew Members on Implementation of Knowledge Management Strategies to Enhance Innovation and Improve Organizational Performance, *Journal of Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2, pp 54-64.