

## بررسی تأثیر ظرفیت جذب دانش بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت‌های مستقر در شهرک علمی - تحقیقاتی استان اصفهان)

علی نصر اصفهانی<sup>1\*</sup>، رضا انصاری<sup>2</sup>، ریحانه مولایی خوراسگانی<sup>3</sup>

1. دانشیار دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان

2. استادیار دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان

3. دانشجوی کارشناسی ارشد کارآفرینی، دانشگاه اصفهان

تاریخ دریافت: 1393/10/13

تاریخ پذیرش: 1394/11/25

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ظرفیت جذب دانش بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه در شرکت‌های مستقر در شهرک علمی - تحقیقاتی استان اصفهان صورت گرفته است. این تحقیق از نظر ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام شرکت‌های مستقر در شهرک علمی - تحقیقاتی استان اصفهان می‌شود که تعداد آن‌ها تا زمان انجام دادن پژوهش 248 بوده است. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، 144 شرکت به دست آمد. به منظور گردآوری اطلاعات لازم برای آزمون فرضیات، برای هر یک از متغیرها از یک پرسشنامه استاندارد استفاده شد. تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد ظرفیت جذب از طریق کارآفرینی سازمانی بر عملکرد نوآورانه تأثیر دارد، ولی تأثیر مستقیم ظرفیت جذب در دو بعد اکتساب و انتقال دانش بر عملکرد نوآورانه تأیید نمی‌شود؛ به عبارت دیگر، افزایش ظرفیت جذب دانش در شرکت‌ها به کارآفرینی سازمانی منجر می‌شود، اما این موضوع به معنای افزایش مستقیم عملکرد نوآورانه نیست.

**واژه‌های کلیدی:** شرکت‌های دانش‌بنیان، ظرفیت جذب، عملکرد، عملکرد نوآورانه، کارآفرینی سازمانی.

## مقدمه

امروزه با شدت یافتن تغییرات فناوری، تغییر فضای کسب و کار و از میان رفتن موانع سنتی ورود به بازارها در بیشتر صنایع، شدت رقابت افزایش یافته است. همچنین، محیط خارجی در بقای شرکت، نقش بارزتری ایفا می‌کند. نتایج مطالعات مختلف نشان می‌دهد علت ناکامی بسیاری از شرکت‌های کوچک یا کارآفرین، بی‌توجهی به پویایی‌های محیطی و نبود طراحی‌های راهبردی متناسب با شرایط خاص این شرکت‌هاست، به‌نحوی که بسیاری از پژوهشگران، کارآفرینی را فرایندی سازمانی می‌دانند که به بقا و عملکرد شرکت کمک می‌کند (Kerr & Glaeser, 2009: 174).

نیاز سازمان‌ها به پدیده کارآفرینی و وابسته شدن بقای سازمان‌ها به این پدیده، موجب پیدایش قلمروی خاصی از این مفهوم به نام کارآفرینی سازمانی<sup>1</sup> شده است (Wales et al., 2006: 31). از دیدگاه کوراتکو، کارآفرینی سازمانی، مجموعه فعالیت‌هایی است که بهره‌برداری از مزایای رقابتی نوآوری را در یک سازمان امکان‌پذیر می‌کند و رهیافتی در نهادینه کردن نوآوری در سازمان‌هاست (Kuratko et al., 2005: 701).

امروزه اهمیت شرکت‌های نوآور و کارآفرین به اندازه‌ای است که موتور رشد اقتصادی در توسعه اقتصادی کشورها شناخته می‌شوند. براین اساس، در سال‌های اخیر در ایران به شناسایی عوامل زمینه‌ساز نوآوری و تسهیل‌کننده عملکرد نوآوران شرکت‌ها توجه زیادی شده است و پژوهشگران با مطالعه سازمان‌های نوآور و کارآفرین در پی شناسایی و معرفی عوامل مشترکی هستند که موجب بهبود وضعیت کارآفرینی سازمانی می‌شود و عملکرد نوآوران‌های را به همراه دارد.

توجه به شرکت‌های نوآور و کارآفرین در ایران به حدی اهمیت دارد که مقام معظم رهبری این شرکت‌ها را راهکاری برای جایگزینی درآمدهای نفتی می‌داند (میرکازهی، 1394: 3). علاوه براین، در صورت حمایت از توسعه کمی و کیفی شرکت‌های نوآور و دانش‌بنیان، اقتصاد کشور به واسطه ثروت‌آفرینی از طریق دانش، به شکوفایی واقعی دست می‌یابد.

با توجه به موارد یادشده، شرکت‌های دانش‌بنیان (شرکت‌های مستقر در شهرک علمی - تحقیقاتی) به دلیل برخورداری از مجموعه‌ای از مهارت‌ها، توانایی‌ها، شایستگی‌ها و افراد

متخصص به منظور بررسی و مطالعه در اولویت قرار می‌گیرند. این شرکت‌ها با محوریت خلاقیت و نوآوری در حال فعالیت‌اند و جایگاه ویژه‌ای در توسعه علمی و اقتصادی کشور دارند. همچنین، ظرفیت و توانمندی شرکت‌های دانش‌بنیان در ایجاد و توسعه نوآوری و کارآفرینی، بر لزوم توجه به این شرکت‌ها به عنوان جامعه پژوهش می‌افزاید. برای این اساس، پژوهش حاضر اثر ظرفیت جذب بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه را در شرکت‌های دانش‌بنیان شهرک علمی - تحقیقاتی استان اصفهان شناسایی کرده است.

### مروری بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق ظرفیت جذب

کوهن و لوینتال در سال 1990 ظرفیت جذب را به عنوان مفهوم کلان اقتصادی به حوزه نظریه‌های سازمانی وارد کردند و آن را توانایی یک سازمان برای تشخیص ارزش اطلاعات جدید از منابع بیرونی، شبیه‌سازی و به کارگیری آن برای اهداف تجاری در نظر گرفتند. ظرفیت جذب ویژگی‌ای سازمانی است که از یک سو تعیین‌کننده الگوی جست‌وجوی دانش از سوی شرکت از پایگاه‌های دانشی موجود است و از سوی دیگر نمایانگر رفتار اکتشافی در مقابل رفتار بهره‌برداری سازمان‌های جوای توسعه نوآوری است (محمدی الیاسی و همکاران، 1389: 32). از دیدگاه لین و همکاران (2006)، ظرفیت جذب در سه بعد مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری شده است: 1. دارایی؛ 2. قابلیت‌های ذاتی؛ 3. قابلیت پویا.

ظرفیت جذب به عنوان دارایی، به معنای سطح دانش پیشین واحدهای سازمانی (ظرفیت ایستای دانش) است و با معیارهایی چون شدت تحقیق و توسعه و... سنجیده می‌شود. ظرفیت جذب به عنوان قابلیت ذاتی سازمان، فرایندهای کاری محسوب می‌شود که شرکت برای تعیین، شبیه‌سازی، تبدیل و به کارگیری دانش خارجی به کار گرفته است (مرادی و همکاران، 1392: 83). قابلیت پویا نیز به ظرفیت سازمان برای ایجاد، گسترش و بهبود منابع اشاره می‌کند که از قابلیت ذاتی متمایز است و توانایی‌های سازمانی برای بازسازی قابلیت‌های دیگر را مدنظر قرار می‌دهد (Roberts et al., 2012: 28).

شان چن و همکاران (2009) و کاستوپولوس و همکاران (2011) نیز با بررسی ظرفیت

جذب، این مؤلفه را یکی از توانایی‌های سازمان معرفی کردند که برای کسب، شبیه‌سازی، تبدیل و استخراج دانش به کار می‌رود و تأثیر مثبتی بر عملکرد نوآورانه دارد. همچنین، رضائیان و همکاران (1390) با بررسی رابطه بین تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآوری سازمانی، رابطه مثبت بین ظرفیت جذب و قابلیت نوآوری سازمانی را بررسی کرده‌اند. در پژوهش کوهن و لوینتال (1990) نیز ذکر شده است ظرفیت جذب تحقق یافته در سازمان، تابعی از قابلیت‌های تغییر شکل<sup>1</sup> و بهره‌برداری<sup>2</sup> است که در آن ظرفیت سازمان برای توسعه دانش جذب شده منعکس می‌شود. این قابلیت‌ها توانمندی‌های حیاتی در نظر گرفته می‌شوند که به سازمان اجازه رقابت در عرصه نوآوری را می‌دهند.

### کارآفرینی سازمانی

مفهوم کارآفرینی سازمانی از چهار دهه می‌لادی پیش تاکنون تحول یافته است و در طول زمان تعاریف آن دست‌خوش تغییرات زیادی شده است.

کارآفرینی سازمانی، فرایند کارآفرینانه در یک سازمان از پیش تأسیس شده بدون توجه به اندازه آن است که امکان دارد به کسب و کار جدید، گرایش‌ها و فعالیت‌های نوآورانه مانند توسعه محصولات یا خدمات جدید، فناوری‌های جدید، راهبردهای جدید و شیوه‌های اجرایی جدید منجر شود (Hisrich & Antonic, 2001: 496).

با شکل‌گیری تمام این تعاریف گوناگون از کارآفرینی سازمانی، در قرن بیستم میلادی کارآفرینی سازمانی به تلاش بنگاه به منظور ایجاد منافع رقابتی پایدار به عنوان اساس و پایه رشد سودآور ارتباط یافته است. کارآفرینی سازمانی ابتدا بر محصولات و بازارهای جدید تمرکز داشت، اما به تازگی تحقیقات این حوزه بر تأثیر کارآفرینی سازمانی بر نوآوری در فرایندهای داخلی و عملکرد و سودآوری متمرکز شده است (Burgess, 2013: 196)؛ به عبارت دیگر، امروزه کارآفرینی سازمانی به مفهوم تعهد شرکت به ایجاد و معرفی محصولات جدید، فرایندهای جدید و نظام‌های سازمانی نوین است (احمدپور، 1391: 28). اندیشمندان و محققان

1. Transformation

2. Exploitation

دیگر نیز تعاریف و مفاهیم دیگری از کارآفرینی سازمانی ارائه داده‌اند که در جدول 1 ارائه می‌شود.

همچنین، مطالعات پیشین نشان می‌دهد همواره گرایش‌ها و فعالیت‌های کارآفرینانه در کشورهای غربی و توسعه‌یافته به بهبود عملکرد و رشد سازمان‌ها منجر می‌شود. به‌علاوه، سازمان‌ها فعالیت‌های کارآفرینانه خود را با این فرض پیگیری می‌کنند که اقدامات آن‌ها به عملکردی در سطح بالاتر یا حداقل حفظ عملکرد آن‌ها منجر می‌شود و رقابت‌پذیری و نوآوری را افزایش می‌دهد (قاسمیه و عبدالهی، 1391: 31).

جدول 1. تعاریف کارآفرینی سازمانی از دیدگاه اندیشمندان و محققان

صاحب‌نظر	تعاریف کارآفرینی سازمانی از دیدگاه اندیشمندان و محققان
کوراتکو و همکاران (2014)	نکته اساسی و پنهان‌مانده در مفهوم کارآفرینی سازمانی؛ بازسازی، نوآوری، خلاقیت و رهبری در سازمان‌های امروزی است. همچنین، توسعه کارآفرینی سازمانی نویدی برای بهره‌وری و اثربخشی سازمان‌ها در هر صنعتی است.
ترو و همکاران (2014)	کارآفرینی سازمانی (کارآفرینی در سازمان‌های موجود) عنصر بسیار مهمی در توسعه سازمانی و توسعه اقتصادی است و محققان و اندیشمندان از اوایل دهه 1980 به‌علت تأثیر این پدیده بر عملکرد و تجدید حیات سازمانی به آن روی آورده‌اند.
ترو و همکاران (2013)	کارآفرینی سازمانی حاصل جمع نوآوری، خودنوسازی و تلاش‌های مخاطره‌آمیز یک شرکت در راستای فعالیت‌های اقتصادی تعریف می‌شود.
پلتولا (2012)	کارآفرینی شرکت یک راهبرد بالقوه حفظ بقا برای شرکت‌هایی است که در محیط کسب‌وکارهای رقابتی شدیدی در حال فعالیت‌اند.
گودل و همکاران (2011)	کارآفرینی سازمانی به پیگیری اقدامات کارآفرینانه و طرح‌هایی اشاره دارد که سازمان‌های از قبل تأسیس شده را به سمت خودنوسازی سوق می‌دهد یا دامنه عملیات شرکت را در مورد محصولات جدید و عرصه‌های نوین فناوری گسترش می‌دهند.
کوراتکو (2009)	راهبرد کارآفرینی سازمانی پایدار، سازمان‌ها را به سوی نوآوری‌های لازم برای به چالش کشیدن اقتصاد جهانی به پیش می‌راند.

### عملکرد نوآورانه

در تعریفی ساده، عملکرد، نتیجه واقعی و قابل اندازه‌گیری تلاش است؛ به عبارت دیگر، اگر با رویکرد رفتاری به عملکرد نگریسته شود، عملکرد به‌عنوان محصول انگیزش و توانایی تعریف

شده است: محدودیت های موقعیتی را تعریف خواهد کرد. (Cotton et al., 1988: 9). عملکرد یک کسب و کار بیانگر میزان موفقیت آن سازمان است و با یک معیار عملکردی واحد نمی توان تمام ابعاد عملکرد را اندازه گیری کرد.

امروزه با در نظر گرفتن فشار رقابتی حاکم بر بازار، اندازه گیری عملکرد نوآوری اهمیت بیشتری یافته است و محققان و اندیشمندان به شاخص های مناسبی برای مطالعه عملکرد نوآوری نیاز پیدا کرده اند، زیرا در تحقیقات صورت گرفته ارتباط مثبت بین عملکرد نوآوری و عملکرد سازمان اثبات شده است (Souder & Sherman, 1993).

عملکرد نوآورانه در واقع به مجموعه فعالیت هایی اطلاق می شود که در اندازه گیری خروجی نوآوری های فناورانه در نظام نوآوری ملی به یاری پژوهشگران می آید.

طبق بررسی ادبیات داخلی و خارجی، برکل در سال 2004 اساس عملکرد نوآوری را ارائه داده است. با توجه به تحقیقات آنها، عملکرد نوآوری شامل تبصره هایی به منظور ارزیابی اثربخشی فعالیت نوآوری و تأثیر آنها بر موفقیت کسب و کار است (Lendel & Warmus, 2014: 505).

هرچند عملکرد نوآوری از یک شرکت به شرکت دیگر و از کشوری به کشور دیگر متفاوت است و عوامل مختلفی بر آن تأثیر می گذارد (Sipos et al., 2014: 416)، می توان گفت عملکرد نوآوری، اندازه گیری عملکرد یک رویکرد پذیرفته شده یا یک معیار اندازه گیری جدید برای اندازه گیری عملکرد سازمانی است. عملکرد نوآوری را از طریق میزان رشد سالانه ورودی و خروجی نوآوری، ذخیره دانش و بهره وری پژوهش ها نیز تعریف می کنند (Lendel & Warmus, 2014: 505).

در واقع، به مجموعه فعالیت هایی عملکرد نوآورانه گفته می شود که در اندازه گیری خروجی نوآوری های فناورانه در نظام نوآوری ملی، به یاری پژوهشگران می آید.

عملکرد نوآورانه اغلب با بررسی تعداد دستاوردهای آشکار، گزارش های ثبت شده و پروژه های جدید که سازمان در روال کاری خود بر عهده می گیرد تعیین می شود. همچنین، مقایسه کیفیت و کارکرد محصولات جدید و فرایندهای نو با رقبا نشان دهنده نوآورانه عمل کردن سازمان است.

به عقیده دامنیور (1990)، ارتباط بین نوآوری و عملکرد شرکت‌ها، به نحوه اندازه‌گیری عملکرد بستگی دارد. در تحقیقات صورت گرفته در زمینه نوآوری و اقتصاد، تعداد نوآوری‌های ثبت شده<sup>1</sup> یا قابل ثبت<sup>2</sup> (فرایندهای جدید، محصولات یا فناوری‌های جدید) عامل بسیار مهمی در ارزیابی میزان خلاقیت و عملکرد نوآورانه شرکت‌ها در نظر گرفته شده است. جاموت و پین (2005) نیز افزودند کشورهایی که کسب و کارهایی با بخش تحقیق و توسعه<sup>3</sup> قوی دارند، به طور مشخص بیشترین تعداد ثبت اختراعات را نسبت به جمعیت خود دارند. همچنین، کوهن و لوینتال (1989) به نقش دانش در فرایند نوآوری اشاره کردند. به نظر آن‌ها، ظرفیت جذب دانش برای ایجاد دانش جدید در سازمان اهمیت زیادی دارد. هرچند حفظ و توسعه ظرفیت جذب در یک سازمان به ایجاد هزینه‌هایی در بخش تحقیق و توسعه منجر می‌شود، ظرفیت جذب به طور مثبت بر عملکرد نوآورانه تأثیر می‌گذارد (Yusr et al., 2012: 572).

پژوهشگران سعی کرده‌اند تأثیرات کارآفرینی سازمانی را بر ابعاد مختلف عملکرد تحلیل و بررسی کنند. در این راستا، ونگ و همکاران (2006) در پژوهشی گسترده روی شرکت‌های چینی، تأثیرات کارآفرینی سازمانی را بر عملکرد بازار بررسی کرده‌اند. یافته‌های آن‌ها بیانگر تأثیر معنادار متغیر نوآوری و بازسازی بر عملکرد است.

همچنین، رابطه بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد در کشورهای اسلوانی و رومانی در پژوهش آنتونیک و اسکارلت (2009) بررسی شده است. براساس نظر آن‌ها، فعالیت‌ها و گرایش‌های کارآفرینی ممکن است در پیش‌بینی عملکرد سازمانی بسیار اثرگذار باشد.

در پژوهش‌های داخلی نیز ایمانی و زیودار (1387) رابطه بین گرایش به کارآفرینی سازمانی و عملکرد را در نماینده‌های فروش شرکت بیمه بررسی کرده‌اند که نتایج پژوهش آن‌ها بر همبستگی مثبت و معنادار بین این دو مؤلفه دلالت دارد.

جدول 2 خلاصه نتایج پژوهش‌هایی را نشان می‌دهد که بیشترین ارتباط را با موضوع این تحقیق داشته‌اند.

---

1. Patent

2. Patentable

3. Research & Development

## جدول 2. پیشینه پژوهش

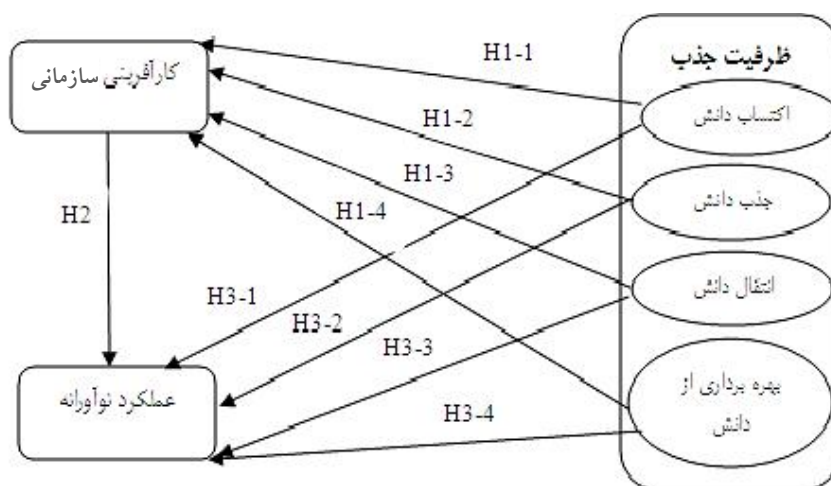
پژوهشگر (سال)	موضوع پژوهش	نتایج پژوهش
گارسیمورالس و همکاران (2013)	تأثیر متغیرهای فناورانه و ظرفیت جذب بر عملکرد از طریق کارآفرینی سازمانی	ظرفیت جذب از طریق کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.
بوجیکا و فونتس (2012)	اکتساب دانش و کارآفرینی: پژوهشی در بخش شرکت‌های کوچک و پربازده صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات	اکتساب دانش و کارآفرینی سازمانی هر دو تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت‌ها دارند، اما تأثیر اکتساب دانش بر ارتباط بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد به‌عنوان متغیر تعدیلگر منفی است و تغییرات آن به سطح منابع دانش‌بنیان شرکت‌ها وابسته است.
مالینا و کالاهان (2009)	معرفی عملکرد سازمانی: نقش یادگیری و کارآفرینی درون‌سازمانی	در این پژوهش مدلی ارائه شد که در آن کارآفرینی درون شرکتی، محیط، یادگیری فردی و سازمانی بر عملکرد سازمان مؤثر دانسته شد.
یانگ و همکاران (2007)	کارآفرینی سازمانی و عملکرد بازار: مطالعه‌ای تجربی در مورد کشور چین	ابعاد کارآفرینی سازمانی همچون نوآوری و پیشگامی رابطه مثبتی با عملکرد دارند.
میرفخرالدینی و همکاران (1391)	بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و تعالی عملکرد سازمانی در شرکت پیشگامان کویر یزد	نتایج تحلیل آماری بیان می‌کند متغیرهای نوآوری، خودنوسازی، اقدامات ریسک‌آمیز جدید، فرهنگ سازمانی، محیط سازمانی و مؤلفه‌های درون‌سازمانی بر عملکرد شرکت پیشگامان تأثیر مستقیم دارند.
محمدی الیاسی و همکاران (1389)	شناسایی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر عملکرد شرکت‌های نوپا	متغیرهای منابع مالی، ظرفیت جذب در سطح فردی، ظرفیت جذب در سطح سازمانی و قابلیت‌های بازاریابی، عملکرد شرکت‌های نوپا را پیش‌بینی می‌کند و ظرفیت جذب در سطح فردی با ابعاد سرمایه انسانی و شبکه اجتماعی کارآفرینان و کارکنان، بیشترین تأثیر را بر عملکرد شرکت‌های نوپا دارد.
صنعتی (1388)	بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی در نمایندگی‌های ایران‌خودرو در اصفهان و شیراز	در این پژوهش، فقط رابطه معنادار بین بعد مرزهای سازمانی و عملکرد پذیرفته شده است و بین سایر ابعاد کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشده است.
ایمانی پور و زیودار	بررسی رابطه گرایش به کارآفرینی	گرایش به کارآفرینی سازمانی همبستگی



جدول 2. پیشینه پژوهش

پژوهشگر (سال)	موضوع پژوهش	نتایج پژوهش
(1387)	سازمانی و عملکرد	مثبت و معناداری با عملکرد دارد.

با توجه به جدول 2 و مطالب بیان شده، الگوی مفهومی پژوهش در شکل 1 ارائه می شود.



شکل 1. چارچوب مفهومی تحقیق

مدل فوق نشان می دهد ظرفیت جذب هم به طور مستقیم و هم از طریق کارآفرینی سازمانی بر عملکرد نوآورانه تأثیر می گذارد؛ بنابراین، فرضیات اصلی پژوهش با توجه به مدل به شرح زیر است. شایان ذکر است فرضیات فرعی در شکل 1 نشان داده شده است.

**فرضیه اول:** ظرفیت جذب بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد.

**فرضیه دوم:** کارآفرینی سازمانی بر عملکرد نوآورانه تأثیر دارد.

**فرضیه سوم:** ظرفیت جذب بر عملکرد نوآورانه تأثیر دارد.

### روش تحقیق

این پژوهش برحسب هدف، کاربردی و برحسب ماهیت و روش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمام شرکت های فعال مستقر در شهرک علمی - تحقیقاتی استان

اصفهان تشکیل داده‌اند که تعداد آن‌ها در زمان گردآوری داده‌ها 248 شرکت بوده است. شرکت‌هایی که بعد از بازه زمانی پژوهش به ثبت رسیدند و مستقر شدند، شامل جامعه آماری این پژوهش نمی‌شوند. حجم نمونه نیز با استفاده از جدول مورگان - کرجسی 144 شرکت به دست آمد که در نهایت 115 شرکت (میزان بازگشت: 79/8) به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. شایان ذکر است مدیران این شرکت‌ها به پرسش‌های پرسشنامه پاسخ داده‌اند.

به‌منظور گردآوری داده‌ها برای متغیر ظرفیت جذب از پرسشنامه گارسیامورالس و همکاران (2013) با دوازده پرسش، برای متغیر کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه مارتین روجاس و همکاران (2013) با شانزده پرسش و برای متغیر عملکرد نوآورانه از پرسشنامه استاندارد گاندی و همکاران (2011) با شش پرسش استفاده شد که همه آن‌ها براساس طیف پنج‌گانه لیکرت سنجیده شدند و ضریب آلفای کرونباخ هر یک از پرسشنامه‌ها به ترتیب برابر با 0/89، 0/91 و 0/84 به دست آمد. به‌منظور سنجش روایی پرسشنامه کلی نیز از روش روایی صوری با بهره‌گیری از خبرگان دانشگاهی و صاحب‌نظران حوزه پژوهش در شهرک علمی - تحقیقاتی استان اصفهان استفاده شد. جدول 3 نیز به صورت خلاصه شاخص‌های روایی و پایایی هر سازه را نشان می‌دهد.

جدول 3. شاخص‌های روایی و پایایی

متغیرهای پنهان	متوسط واریانس استخراجی (AVE)	سازگاری ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	بار عاملی	R <sup>2</sup>
ظرفیت جذب	0/74	0/86	0/89		
اکتساب دانش	0/74	0/89	0/82		
جذب دانش	0/73	0/88	0/82	0/602	
انتقال دانش	0/59	0/85	0/78		
بهره‌برداری از دانش	0/75	0/85	0/72		
کارآفرینی سازمانی	0/52	0/92	0/91	0/823	0/23
عملکرد نوآورانه	0/56	0/88	0/84	0/725	0/66

### اعتبارسنجی مدل‌های اندازه‌گیری

معیارهای اعتبارسنجی مدل اندازه‌گیری به‌طور خلاصه در جدول 3 آورده شد. این جدول شاخص‌های روایی و پایایی را برای تمام متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد. در تحقیق، حاضر

علاوه بر روایی سازه - که برای بررسی اهمیت نشانگرهای منتخب برای اندازه گیری سازه‌ها به کار می‌رود - روایی تشخیصی نیز مدنظر بوده است؛ یعنی نشانگرهای هر سازه در نهایت تفکیک مناسبی را به لحاظ اندازه گیری نسبت به سازه‌های دیگر مدل فراهم آورند؛ به عبارت ساده‌تر، هر نشانگر فقط سازه خود را اندازه گیری کند و ترکیب آن‌ها به گونه‌ای باشد که تمام سازه‌ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. با کمک شاخص متوسط واریانس استخراجی (AVE) مشخص شد تمام سازه‌های مورد مطالعه، میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از 0/5 دارند. در واقع، شاخص سازگاری ترکیبی نسبت مجموع بارهای عاملی متغیرهای مکنون به مجموع بارهای عاملی به علاوه واریانس خطاست. مقادیر آن بین 0 تا 1 است و جایگزینی برای آلفای کرونباخ است. مقدار این شاخص نباید کمتر از 0/7 باشد. شاخص آلفای کرونباخ میزان بارگیری هم‌زمان متغیرهای مکنون سازه را در زمان افزایش یک متغیر آشکار اندازه گیری می‌کند. مقدار این شاخص از 0 تا 1 است. مقدار این شاخص نباید کمتر از 0/7 باشد. ستون چهارم این جدول متوسط نمرات مشاهده شده را برای هر متغیر به تفکیک نشان می‌دهد.

در این پژوهش، انجام دادن تحلیل‌های توصیفی از قبیل میانگین، فراوانی و... با کمک نرم‌افزار SPSS.16 انجام گرفته و در راستای پاسخگویی به فرضیات پژوهش از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) به روش کمترین توان دوم جزئی (PLS) با بهره‌گیری از نرم‌افزار SmartPLS.2 استفاده شده است. برای به دست آوردن اطلاعات مربوط به هر شرکت، پرسشنامه به یک فرد ذی‌صلاح<sup>1</sup> و دارنده اطلاعات لازم برای پاسخگویی تحویل داده شد و تحلیل داده‌ها در قسمت توصیفی براساس مشخصات شرکت‌ها صورت گرفت.

## یافته‌ها

- **توصیف جمعیت شناختی:** شرکت‌های مستقر در شهرک علمی - تحقیقاتی استان اصفهان به لحاظ نوع فعالیت در سه گروه خدماتی، تولیدی و تولیدی - خدماتی دسته‌بندی شده‌اند که از 115 شرکت، 108 شرکت به ترتیب 19/1، 40/9 و 23/9 درصد به این پرسش پاسخ داده‌اند. 48/7

درصد از شرکت‌های نمونه آماری کمتر از 10 نفر پرسنل داشته‌اند، 23/5 درصد بین 10 تا 20 نفر و 20 درصد از شرکت‌ها بیشتر از 20 نفر پرسنل داشته‌اند. همچنین، 9 شرکت به این پرسش پاسخی نداده‌اند. طول عمر شرکت‌های حاضر در نمونه آماری در چهار طبقه دسته‌بندی شد. طول عمر 53 درصد شرکت‌ها 5 سال یا کمتر بوده است، طول عمر 40 درصد شرکت‌ها 6 تا 10 سال بوده است، طول عمر 10 درصد شرکت‌ها 11 تا 15 سال بوده است و طول عمر 2 درصد شرکت‌ها بیش از 16 سال بوده است. 10 شرکت نیز به پرسش طول عمر پاسخی نداده‌اند.

**- شاخص نیکویی برازش مدل (GOF):** این شاخص سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری شده را نشان می‌دهد. بالا بودن شاخص مقدار GOF از 0/5 برازش مدل را نشان می‌دهد. برای این مدل مقدار شاخص نیکویی برازش 0/58 شده است و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است؛ به بیان ساده‌تر، داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این موضوع بیانگر همسوی بودن پرسش‌ها با سازه‌های نظری است.

همچنین، برای سنجش معناداری روابط علی بین متغیرها از دو شاخص جزئی مقدار  $t$  و  $P$  استفاده شده است. براساس سطح معناداری 0/05 مقدار  $t$  باید بیشتر از 1/96 باشد. کمتر از این مقدار، پارامتر مربوط در الگو، مهم شمرده نمی‌شود و همچنین مقادیر کوچک‌تر از 0/05 برای مقدار  $P$  بیانگر تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان 0/95 است. مسیرهای علی به همراه ضرایب رگرسیونی و مقادیر  $t$  در جدول 4 آورده می‌شود.

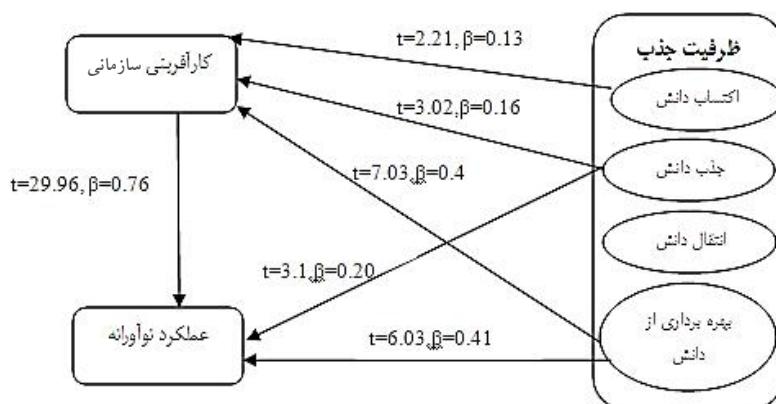
جدول 4. نتایج آزمون فرضیه‌ها

شماره	فرضیه		ضریب مسیر (Beta)	T	نتیجه فرضیه
	متغیر مستقل	متغیر وابسته			
H1	ظرفیت جذب	کارآفرینی سازمانی	0/53	15/98	تأیید
H1-1	اکتساب دانش	کارآفرینی سازمانی	0/13	2/21	تأیید
H1-2	جذب دانش	کارآفرینی سازمانی	0/16	3/02	تأیید
H1-3	انتقال دانش	کارآفرینی سازمانی	-0/07	1/22	رد
H1-4	بهره‌برداری از دانش	کارآفرینی سازمانی	0/43	7/03	تأیید
H2	کارآفرینی سازمانی	عملکرد نوآورانه	0/76	29/96	تأیید
H3	ظرفیت جذب	عملکرد نوآورانه	0/002	0/059	رد
H3-1	اکتساب دانش	عملکرد نوآورانه	-0/09	1/39	رد
H3-2	جذب دانش	عملکرد نوآورانه	0/20	3/1	تأیید

رد	0/31	0/02	عملکرد نوآورانه	انتقال دانش	H3-3
تأیید	6/03	0/41	عملکرد نوآورانه	بهره‌برداری از دانش	H3-4

\*  $p < 0,01$ 

با توجه به نتایج و با در نظر گرفتن شکل 2، از یازده فرضیه موجود، هفت فرضیه در سطح معنی‌داری  $p < 0,01$  تأیید شد؛ به عبارت دیگر، رابطه مستقیم بین ظرفیت جذب و کارآفرینی سازمانی در تمام ابعاد ظرفیت جذب به غیر از بعد انتقال دانش تأیید شد. همچنین، نتایج جدول 4 نشان داد ظرفیت جذب به طور مستقیم بر عملکرد نوآورانه اثر ندارد و از طریق اثرگذاری بر کارآفرینی سازمانی، بر عملکرد نوآورانه تأثیر می‌گذارد.



شکل 2. مدل مفهومی همراه با ضریب مسیر و t-value

## بحث و نتیجه‌گیری

بررسی یافته‌های تحقیق در زمینه فرضیه اول نشان می‌دهد با توجه به نتایج در جدول 4 میزان تأثیرگذاری ظرفیت جذب دانش بر کارآفرینی سازمانی 0/53 درصد است؛ یعنی 53 درصد از تغییرات کارآفرینی سازمانی به ظرفیت جذب دانش مربوط است و با توجه به مقدار  $t$  محاسبه شده برای این فرضیه، می‌توان گفت بین ظرفیت جذب دانش و کارآفرینی سازمانی در سطح معناداری 0/01 رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج تحقیقات الیاسی و همکاران (1389) مطابقت دارد.

که بیانگر تأثیر ظرفیت جذب در سطح فردی و شبکه اجتماعی کارآفرینان و کارکنان بر عملکرد کسب و کارهای نوپاست. به علاوه، مارتین روجاس و همکاران (2011) در پژوهش خود ضمن تأیید این فرضیه بیان کرده‌اند، اگر شرکت‌ها از ظرفیت جذب خود برای جذب فناوری جدید و ایجاد و تولید فرایندهای جدید و فناوری‌های پیشرفته استفاده کنند، می‌توانند مزیت‌های رقابتی برجسته‌ای را به دست آورند. نتیجه پژوهش بوجیکا و فونتس (2012) نیز بیان می‌کند اکتساب دانش به‌عنوان یکی از ابعاد ظرفیت جذب دانش و همچنین کارآفرینی سازمانی تأثیر مستقیمی بر عملکرد دارند، اما تأثیر اکتساب دانش بر ارتباط بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد شرکت‌ها به‌عنوان متغیر تعدیلگر منفی است.

بررسی یافته‌های تحقیق در زمینه فرضیه دوم نشان می‌دهد با توجه به جدول 4، کارآفرینی شرکتی در سطح اطمینان 0/95 با ضریب مسیر 0/76 بر عملکرد نوآورانه تأثیر دارد و رابطه بین این دو متغیر مستقیم و معنادار است. نتایج پژوهش‌های قاسمیه و عبداللهی (1390) هم‌راستا با این فرضیه، بیان می‌کند از بین اقدامات بررسی شده در مورد کارآفرینی سازمانی، تمام ابعاد به غیر از ریسک‌پذیری و رضایتمندی کارکنان، بر عملکرد شرکت‌ها مؤثرند. همچنین، در پژوهش میرفخرالدینی و همکاران (1391)، نتایج نشان می‌دهد متغیرهای نوآوری، خودسازی، اقدامات ریسک‌آمیز، فرهنگ سازمانی، محیط سازمانی و مؤلفه‌های سازمانی - که معیارهای کارآفرینی شرکتی به‌شمار می‌روند - بر عملکرد شرکت‌ها تأثیر دارند. نتایج مطالعه حسینی (1386) نیز ارتباط مثبت و معنادار بین گرایش به کارآفرینی سازمانی و عملکرد کسب و کارهای کوچک را تأیید کرده است. همچنین، پژوهش‌های یانگ و همکاران (2009) و آنتونسیک و اسکارلت (2008) مؤید این فرضیه است، در صورتی که نتیجه پژوهش صنعتی (1388) با اندکی تفاوت بیان می‌کند رابطه معناداری بین همه ابعاد کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی وجود ندارد و فقط رابطه معنادار بین بعد مرزهای سازمانی و عملکرد پذیرفته شده است.

بررسی یافته‌های حاصل از فرضیه سوم نشان می‌دهد با توجه به جدول 4، ضریب بتا 0/002 نشان‌دهنده تأیید نشدن این فرضیه است و ظرفیت جذب دانش به‌طور مستقیم بر عملکرد نوآورانه مؤثر نیست که این نتیجه با مطالعات محمدی الیاسی و همکاران (1389) و

کستوپولوس و همکاران (2011) هم‌خوانی ندارد. پشتیبانی نکردن تحقیقات صورت گرفته از فرضیه سوم پژوهش، تا حدودی نتیجه تفاوت در ابزار اندازه‌گیری و همچنین تفاوت در نوع فعالیت و حیطه عملکردی جامعه آماری پژوهش‌هاست.

### پیشنهادها

1. از آنجا که یکی از مهم‌ترین راهکارهای بهبود عملکرد صرف هزینه‌های مالی است، پیشنهاد می‌شود با توجه و تمرکز بر ارتقای وضعیت جذب دانش فردی و سازمانی، بر این بعد از راهبردهای پیش رو به‌صورت جدی‌تری سرمایه‌گذاری شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود در راستای بهبود عملکرد نوآورانه در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط، بر لزوم یادگیری افراد و بهره‌برداری از دانش آموخته‌شده سرمایه‌های انسانی بیشتر تأکید شود، زیرا این دو بعد از ظرفیت جذب دانش، به بهبود عملکرد نوآورانه منجر می‌شود.
2. نتایج فرضیه دوم نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد نوآورانه وجود دارد. مدیران به‌ویژه مدیران ارشد سازمان‌های دولتی باید برنامه‌های کارآفرینانه همچون تقویت روحیه کارهای تیمی، حمایت از کارآفرینان، بهبود فضای کسب‌وکار و... را سرلوحه کار خود قرار دهند و بستر لازم را برای اجرا و تحقق آن در سازمان فراهم کنند و درصدد برطرف کردن موانع ساختاری و فرهنگی باشند که از اقدامات کارآفرینانه و نوآورانه در شرکت جلوگیری می‌کند.
3. نتایج فرضیه سوم بیان می‌کند بین ظرفیت جذب و عملکرد نوآورانه به‌طور مستقیم رابطه معناداری وجود ندارد، اما وجود رابطه مستقیم بین دو بعد جذب دانش و بهره‌برداری از دانش تأیید شد؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود زمینه‌هایی برای به‌روزرسانی جذب دانش در شرکت‌ها از طریق به‌روزرسانی وسایل ارتباطی، برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و... ایجاد شود. همچنین، باید با ایجاد فضای مناسب بین کارکنان و آموزش مهارت‌های تسهیم دانش به کارکنان، بسترهای لازم به‌منظور بهره‌برداری از دانش کسب‌شده فراهم شود.





## منابع

- احمدپور داریانی، محمود (1391)، کارآفرینی (تعاریف، نظریات و الگوها). تهران: نشر جاجرمی.
- ایمانی پور، نرگس و مهدی زیودار (1387)، «بررسی رابطه گرایش به کارآفرینی سازمانی و عملکرد (مطالعه موردی: نمایندگی‌های فروش شرکت سهامی بیمه ایران در شهر تهران)»، توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره 2، 11-34.
- حسینی، حمیده سادات (1386)، بررسی رابطه بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد کسب و کارهای کوچک در شهرستان یزد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- رضایان، محمدرحیم و نرجس بساق‌زاده (1390)، «تأثیر توانایی جذب و فرهنگ سازمانی بر موفقیت اجرای IS در شرکت‌های تولیدی قطعات خودرو»، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره 3، شماره 9: 41-68.
- صنعتی، فاطمه (1388)، رابطه بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی در نمایندگی‌های ایران خودرو در اصفهان و شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- قاسمی، رحیم و حسن عبداللهی (1391)، «تبیین رابطه اقدامات کارآفرینانه شرکتی بر عملکرد سازمانی (یک مطالعه تجربی)»، توسعه کارآفرینی، دوره 5، شماره 3: 27-46.
- محمدی الیاسی، قنبر، چیت‌ساز، احسان و عباس گرامی (1389)، «شناسایی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر عملکرد شرکت‌های نوپا»، فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین، دوره 6، شماره 22: 27-48.
- مرادی، محمود، ولی‌پور، محمدعلی، یاکیده، کیخسرو، صفردوست، عاطیه و فرزانه عبداللهیان (1392)، «بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر عملکرد نوآورانه سازمان مطالعه موردی: شرکت‌های داروسازی و شرکت‌های بیمه حاضر در بورس اوراق بهادار تهران»، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، دوره 12، شماره 13، 72-103.
- میرفخرالدینی، سیدحیدر، زارع احمدآبادی، حبیب و علیرضا دشتکی (1391)، «بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و تعالی عملکرد سازمانی در شرکت پیشگامان کویر یزد»، فصلنامه علمی پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی، دوره 4، شماره 8: 46-74.
- میرکازه‌ی ریگی، فیصل (1394)، «نقش کارآفرینی در تحقق اقتصاد مقاومتی در کشور»، اولین کنفرانس مدیریت کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی، تهران: 1-15.
- Antoncic, B., and & Hisrich, R. D. (2001). "Intrapreneurship: Construct refinement and crosscultural validation", *Journal of Business Venturing*, 16(5): 495- 527.

- Antonic, B., & Scarlat, C. (2009). "Corporate entrepreneurship performance: Slovenia and Romania", *Journal of Management*, 3 (1): 15- 38.
- Birchall, J. (2004). "Cooperatives and the millennium development goals", *International Labour Organization*, 4(8): 121-138.
- Bojica, A. M. & Fuentes, M. D. (2012). "Knowledge acquisition and corporate entrepreneurship: Insights from Spanish SMEs in the ICT sector", *Journal of World Business*, 47: 397- 408.
- Burgess, C. (2013). "Factors influencing middle managers' ability to contribute to corporate entrepreneurship", *International Journal of Hospitality Management*, 32(11): 193- 201.
- Cohen, W. M. & Levithal, D. A. (1990). "Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation", *Administrative Science Quarterly*, 35(1): 128- 152.
- Cohen, W. M. & Levithal, D. A. (1989). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cotton, J. L., Vollrath, D. A., Froggatt, K. L., Lengnick-Hall, M. L. & Jennings, K. R. (1988). "Employee Participation: Diverse Forms and Different Outcomes", *Academy of Management Review*, 13(1): 8- 16.
- Damanpour, F. (1990). *Innovation effectiveness, adoption and organizational performance*, Wiley: Chichester.
- García-Morales, V. J., Bolívar-Ramos, M. T. & Martín-Rojas, R. (2013). "Technological variables and absorptive capacity's influence on performance through corporate entrepreneurship", *Journal of Business Research*, 8(11):1- 10.
- Glaeser, E. L. & Kerr, W. R. (2009). "Local industrial conditions and entrepreneurship: How much of the spatial distribution can we explain?", *Journal of Economics and Management Strategy*, 18(3): 623- 663.
- Goodalea, J. C., Kuratko, D. F., Hornsby, J. S. & Covin, J. G. (2011). "Operations management and corporate entrepreneurship: The moderating effect of operations control on the antecedents of corporate entrepreneurial activity in relation to innovation", *Journal of Operations Management*, 29(1-2): 116- 127.
- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K. & Alpkan, L. (2011). "Effects of innovation types on firm performance", *Production Economics*, 133: 662– 676.
- Jaumotte, F. & Pain, N. (2005). "Innovation in the Business Sector", OECD Economics Department Working Papers (459). OECD Economics Department Working Papers

- Kostopoulos, K., Papalexandris, A., Papachroni, M. & Ioannou, G. (2011). "Absorptive capacity, innovation, and financial performance", *Journal of Business Research*, 64(28): 1335- 1343.
- Kuratko, D. F. (2009). "The entrepreneurial imperative of the 21st century", *Business Horizons*, 52(5): 421- 428.
- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S. & Covin, J. G. (2014). "Diagnosing a firm's internal environment for corporate entrepreneurship", *Business Horizons*, 57(4): 37- 47.
- Kuratko, D. F., Ireland, R. D., Covin, J. G. & Hornsby, J. S. (2005). "A model of middle managers' entrepreneurial behaviour", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(6): 699- 716.
- Lane, P. J., Koka, B. R. & Patha, S. (2006). "The reification of absorptive capacity: A critical review and rejuvenation of the construct", *The Academy of Management Review*, 31(3): 833- 863.
- Lendela, V. & Varmusb, M. (2014). "Evaluation of the innovative business performance", *Social and Behavioral Sciences*, 129(11): 504– 511.
- Lucia Şipoşa, G., Bîzoib, G. & Iones, A. (2014). "The impact of hampering innovation factors on innovation performance - european countries case", *Social and Behavioral Sciences*, 124(3): 415– 424.
- Martín-Rojas, R., Garcí'a-Morales, V. J. & Garcí'a-Sa´nchez, E. (2011). "The influence on corporate entrepreneurship of technological variables", *Industrial Management & Data Systems*, 111(7): 984- 1005.
- Martín-Rojas, R., Garcí'a-Morales, V. J. & Bolívar-Ramos, M. T. (2013). "Influence of technological support, skills and competencies, and learning on corporate entrepreneurship in European technologyfirms", *Technovation*, 33(8): 417- 430.
- Molina, C. & Callahan, J. L. (2009). "Fostering organizational performance: The role of learning and intrapreneurship", *Journal of European Industrial Training*, 33(1): 388- 400.
- Peltola, S. (2012). "Can an old firm learn new tricks? A corporate entrepreneurship approach to organizational renewal", *Business Horizons*, 55(7): 43- 51.
- Roberts, N., Galluch, P. S., Dinger, M. & Grover, V. (2012). "Absorptive capacity and information systems research: Review, synthesis, and directions for future research", *Information Systems*, 6(1): 25- 40.

- Şipoş, G. L. & Bîzoi, C. G. (2014). Innovation in Supply Chain Management: compensating customers for quantitative, qualitative and temporal inconsistencies. *Journal of Economics and Business*, 8(1), 163-182.
- Souder, W. E. & Sherman, J. D. (1993). *Managing new technology development*, New York: McGraw-Hill Professional.
- Sun, P. C., Tsai, R. J., Finger, G., Chend, Y. Y. & Yeh, D. (2009). "What drives a successful e-Learning? An empirical investigation of the critical factors influencing learner satisfaction", *Computers & Education*, 50(4): 1183– 1202.
- Turró, A., Urbano, D. & Peris-Ortiz, M. (2014). "Culture and innovation: The moderating effect of cultural values on corporate entrepreneurship", *Technological Forecasting & Social Change*, 88(4): 360- 369.
- Wales, W. J., Lumpkin, G. T. & Ensley, M. D. (2006). "Linking new venture entrepreneurial orientation to firm performance: A multidimensional model of organizational structure moderation", *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 26(15): 11-36.
- Wang, W. Y. & Chang, C. (2006). "Intellectual capital and performance in causal models: Evidence from the information technology industry in Taiwan", *Journal of Intellectual Capital*, 6(2): 222- 236.
- Yang, Z., Li-Hua, R., Zhang, X. & Wang, Y. (2007). "Corporate entrepreneurship and market performance: An empirical study in China", *Journal of Technology Management in China*, 2(2): 154- 162.
- Yusra, M., Rahim Othman, A. & Mohd Mokhtar, S. S. (2012). "Assessing the relationship among Six Sigma, Absorptive", *Social and Behavioral Sciences*, 65: 570– 578.