

بررسی رابطه بین مدیریت دانش با نوآوری و بهبود بهره‌وری در شرکت‌های تعاونی

عباس احمدی^۱، میثم خرقانی^۲

^۱ دکترای مدیریت بازاریابی، استادیار دانشگاه پیام نور ایران.

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه پیام نور واحد ورامین.

نام نویسنده مسئول:

میثم خرقانی

چکیده

امروزه سازمان‌ها و شرکت‌ها دریافته‌اند که عمر آن‌ها تداوم نخواهد یافت مگر اینکه یک راهبرد برای مدیریت و ارزش‌گذاری دانش سازمان خود داشته باشند. از عناصر جلو برنده مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی متکی بر نوآوری بر بهبود بهره‌وری است. هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین مدیریت دانش با نوآوری و بهبود بهره‌وری در بین اعضای شرکت‌های تعاونی بود. این پژوهش یک مطالعه مقطعی از نوع توصیفی - تحلیلی بود که بر روی ۲۴۵ نفر از کارکنان شرکت‌های تعاونی واردکننده و پخش‌کننده مواد شیمیایی و کشاورزی (کودهای اورگانیک) شهر صنعتی البرز استان قزوین در سال ۹۸-۱۳۹۷ انجام شد. جهت جمع‌آوری اطلاعات از فرم اطلاعات دموگرافیک، پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش کنراد و نیومن، پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) استفاده گردید و نوآوری سازمانی توسط معیارهای چان و هامبریک (۱۹۹۵)، سنجیده شد. داده‌ها در نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آمار توصیفی، آزمون تی تست، آنالیز واریانس و همبستگی پیرسون در سطح کمتر از ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش با نوآوری و بهبود بهره‌وری از نظر آماری رابطه‌ی معناداری وجود دارد که این ارتباط نشان دهنده‌ی تاثیرپذیری بیشتر بهبود بهره‌وری نسبت به نوآوری سازمانی از متغیر مدیریت دانش بود. همچنین نتایج نشان داد با بهبود مدیریت دانش، نوآوری و بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد. بنابراین سیاست‌گذاران، رهبران و مدیران شرکت‌های تعاونی باید در جهت ایجاد نظام مدیریت دانش بکوشند تا بدینوسیله موجب ایجاد نوآوری و بهبود بهره‌وری در شرکت خود گردند و در نهایت کارایی اثر بخشی عملکرد شرکت نیز ارتقاء یابد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، نوآوری، بهبود بهره‌وری، شرکت تعاونی.

مقدمه

دانش و مدیریت آن از جمله عناصری است که امروزه توجه همه سازمان‌ها را به سمت خود جلب نموده است. نتایج تحقیقات متعدد و آمار و ارقام موجود نشانگر آن است که کشورهایی که در ایجاد دانش از سایرین پیشی گرفته‌اند از نظر رشد رقابتی و قدرت اقتصادی نیز در مرتبه‌ای بالاتر از دیگران هستند. همچنین کشورهایی که از وضعیت اقتصادی مناسبی برخوردار نیستند، از ضعف در شالوده‌ها و زیربنا در دانش رنج می‌برند. در واقع تأکید بر مدیریت دانش، حاصل توسعه‌ی اقتصادی، صنعتی و فرهنگی است. بسیاری از صاحب‌نظران اعتقاد دارند که اکنون بشر به عصر دانش گام نهاده است. عصری که مبنای رقابت سازمان‌ها، نه وابستگی به منابع طبیعی و یا بهره‌وری عملیاتی بلکه طراحی محصولات و خدمات متنوع و باکیفیت شده است (گوویند^۱، ۲۰۱۳).

مدیریت دانش^۲ یعنی فرآیند استفاده خلاق، مؤثر و کارآمد از کلیه‌ی دانش و اطلاعات در دسترس سازمان به نفع مشتری و در نتیجه به سود خود سازمان و یا به عبارت دیگر فرآیند تبدیل دانش ضمنی به دانش کاربردی. برای به دست آوردن توان تبدیل دانش به مزیت رقابتی، سازمان‌ها بایستی محیطی فرهنگی به وجود آورند که در آن دانش و اطلاعات تسهیم و مدیریت شده و مورد استفاده قرار گیرد. دانش یکی از عوامل تأثیرگذار در کسب مزیت‌های رقابتی و منابع جمعی است. در مهر و موم‌های اخیر شاهد ظهور رویکردهای بی‌شماری در زمینه‌ی مدیریت دانش بوده‌ایم. قدرت دانش یک منبع ارزشمند و مهم برای حفظ میراث ارزشمند، یادگیری موارد نو و تازه، حل مسائل و مشکلات، ایجاد هسته‌های رقابت و بنیان نهادن موقعیت‌های جدید برای فرد و سازمان، در حال حاضر و برای آینده است (رشمه و همکاران، ۱۳۸۶).

سازمان‌ها برای تحقق اهداف خود دارای منابع و دارایی‌های متعددی هستند. برخی از این منابع و دارایی‌ها بسیار ارزشمند، یگانه و منحصر به فرد هستند و برای کسب مزیت رقابتی نقش محوری دارند. دانش از جمله‌ی این موارد است. به طوریکه دانش را جانشین نهایی تولید ثروت و سرمایه پولی می‌دانند. نقش دانش در جهت رسیدن به رشد و توسعه همواره چشمگیر بوده است. امروزه دانش موجود در سازمان‌ها از مهمترین سرمایه‌های آن‌ها تلقی می‌شود که می‌تواند در شرایط رقابتی معاصر به موفقیت و کسب مزیت‌های رقابتی کمک کند. بسیاری از سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که برای کسب موفقیت و حتی بقاء به چیزی بیش از دستیابی اتفاقی و کوتاه مدت به دانش نیاز دارند و راهی جز به کارگیری سیستم مناسب مدیریت دانش ندارند (تقوی و شفیع‌زاده، ۱۳۸۸).

همچنین باج و همکارانش (۲۰۰۵)، معتقدند که بعد رقابتی اصلی هر بنگاه، ایجاد و انتقال مؤثر دانش درون سازمان است. دراکر (۱۹۹۳)، دانش را چیزی غیر از سرمایه و نیروی انسانی بلکه به عنوان منبعی معنادار و سرمایه فکری در جامعه دانشی امروز می‌داند که سازمان‌ها برای تبدیل آن به یک کالای سرمایه‌ای باید در جهت ایجاد تعادل میان فعالیت‌های مدیریت دانش بکوشند.

داونپورت و پروساک^۳ (۲۰۰۰)، دانش را به منزله‌ی ترکیب سیالی از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای، بینش هوشمندانه و شهود بینایی تعریف می‌کنند که محیطی برای ارزیابی و مواجهه با تجربیات و اطلاعات جدید فراهم می‌آورد. دانش در ذهن داننده خلق به کار گرفته می‌شود. در سازمان‌ها دانش نه تنها در قالب مدارک و اسناد یا گنجینه‌های دانش مجسم می‌شود، بلکه در رویه‌ها فرآیندها، عملکردها و هنجارهای سازمانی نیز نهفته است (آدیسون و باتز^۴، ۲۰۰۵).

مدیریت دانش یکی از مهمترین عوامل موفقیت شرکت‌ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است. اهمیت این موضوع به حدی است که امروزه شماری از سازمان‌ها، دانش خود را اندازه‌گیری می‌کنند و به منزله سرمایه فکری سازمان و نیز شاخصی برای درجه‌بندی شرکت‌ها در گزارش‌های خود منعکس می‌کنند (افرازه، ۱۳۸۴).

روند اوج‌گیری نقش دانش، نوآوری و فن‌آوری‌های نوین در ایجاد مزیت‌های راهبردی و اهمیت یافتن منابع دانش در اداره‌ی سازمان‌ها موجب شده است تا مقوله مدیریت دانش در قلب و مرکز سیاست‌های راهبردی سازمان‌ها جای بگیرد. مدیریت دانش می‌تواند با یکپارچه‌سازی سرمایه‌های دانش سازمان‌ها در بخش‌های مختلف و تأثیرگذاری مستقیم بر مفاهیمی مانند مشتری مداری، یادگیری سازمانی، اعتلای فرهنگ سازمانی، رهبری و تصمیم هوشمندانه، بازطراحی فرآیندها، تولید دانش جدید و تبدیل دانش ضمنی به صریح، زمینه ارتقا سطح فعالیت‌ها و رسیدن به اهداف مورد نظر سازمان‌ها را به همراه داشته باشد (چینووسکی و کاریلو، ۲۰۰۷).

بهره‌وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و دائماً توان‌ها، استعدادها و امکانات بالقوه سازمان‌ها شکوفا می‌شود (هنری و همکاران، ۱۳۸۲).

¹ Govind

² Knowledge Management

³ Davenport & Prusak

⁴ Addison & Baets

بهره‌وری یکی از شاخص‌های مهم در رشد اقتصادی هر کشور است. در این راستا بررسی و اندازه‌گیری بهره‌وری در سطح بخش‌های مختلف اقتصادی می‌تواند علاوه بر بیان عملکرد اقتصادی کشور در این زمینه، بیانگر ظرفیت تولیدی بخش‌های مختلف باشد. عنصر اساسی در ایجاد و بهبود بهره‌وری، نیروی انسانی است؛ نیروی انسانی در این مورد بهترین شیوه برای بهبود کیفیت تصمیم می‌گیرد و هدایتگر هرگونه تلاش برای بهبود بهره‌وری است، به این دلیل که نیروی انسانی سازمان‌ها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی‌تواند توسط رقبا کپی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌شود. امروزه تمام کشورهای جهان در پی به دست آوردن پیشرفت‌هایی در زمینه بهره‌وری هستند، بدین معنی که بتوانند با مصرف منابع کمتر به مقدار تولید بیشتری دست یابند (نیری و همکاران، ۱۳۸۴). لی (۲۰۰۹)، اثرات استراتژی مدیریت دانش را بر قابلیت‌های ایجاد دانش افراد و عملکرد آن‌ها مورد بررسی قرار داد. بعد از بررسی منابع و انجام پرسش و پاسخ از چندین موسسه تجاری، ساختار این تحقیق و فرضیه‌های آن شکل گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که استراتژی مدیریت دانش یک سازمان دارای اثر معنادار بر روی قابلیت تولید دانش در سازمان هست. همچنین قابلیت ایجاد دانش دارای اثر مثبت بر روی عملکرد انفرادی است.

فانگ و همکاران (۲۰۰۹)، اثر مدیریت دانش بر رضایت کارکنان و عملکرد سازمان را مورد مطالعه قرار داد. در این تحقیق قابلیت‌های مدیریت دانش سازمان را در دو دسته قابلیت‌های ساختاری شامل فناوری، ساختار و فرهنگ و قابلیت‌های فرآیندی شامل کسب، تبدیل، به‌کارگیری و امنیت دانش، مورد توجه قرار می‌دهد و چارچوبی برای ارزیابی قابلیت مدیریت دانش ارائه می‌نماید. از طریق نتایج ارزیابی قابلیت‌های مدیریت دانش سازمان، مدیران می‌توانند ضرورت بهبود قابلیت‌های مدیریت دانش را تشخیص داده و تعیین نمایند کدام بُعد از قابلیت مدیریت دانش، برای بهبود دارای اولویت بیشتری است. همچنین این مطالعه گزارش کرد که مدیریت دانش می‌تواند بر عملکرد سازمان تأثیرگذار باشد و جوسازمانی را به نفع کارکنان تغییر دهد.

هانگ و شیو (۲۰۱۰)، اثر مدیریت دانش صنعتی و استراتژی محیطی را بر روی عملکرد گروهی کمپانی‌های دارای ایزو ۱۴۰۰۰ در تایوان مورد مطالعه قرار دادند. جمع‌آوری داده‌ها در این مطالعه از طریق پرسشنامه انجام گرفت و مدل‌های معادله ساختاری برای تصدیق فرضیه‌های مطالعه استفاده شد. نتایج این مطالعه نشان داد که استراتژی محیطی به طور مثبت با پروسه گردش دانش و عملکرد گروهی مرتبط است. همچنین پروسه گردش دانش به‌طور مثبت با عملکرد کل سازمان مرتبط است.

ازدمیر (۲۰۰۹)، عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی را در آذربایجان مورد مطالعه قرار داد. نتایج مطالعه وی نشان داد که سبک زندگی، حقوق و دستمزد و روابط با همکاران از جمله عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان در شرکت‌ها هست.

نیسی و رننگباری (۲۰۰۹)، عوامل مؤثر در استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان مخابرات استان خوزستان مورد مطالعه قرار دادند. هدف این مقاله اندازه‌گیری میزان اهمیت ادراک شده و استقرار عملی پنج عامل مؤثر بر استقرار موفق مدیریت دانش در سازمان مخابرات است. این پنج عامل عبارتند از: راهبرد کسب و کار، ساختار سازمان، گروه مدیریت دانش، حساسی دانش و نقشه دانش. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که مدیران سازمان مخابرات اهواز به طور متوسط از اهمیت عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش آگاه هستند، اما با این وجود، این عوامل از لحاظ استقرار عملی کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

هاشمی (۱۳۸۹)، ارزیابی اثر مدیریت دانش بر عملکرد را در دانشگاه علوم انتظامی را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد که دانشگاه علوم انتظامی در هیچکدام از ابعاد تشخیص، تحصیل، به‌کارگیری، اشتراک، توسعه و نگهداری دانش دارای وضعیت ایده‌آل نیست. بین ابعاد مدیریت دانش در این دانشگاه با سایر دانشگاه‌ها نیز تفاوت‌هایی وجود دارد.

قدرت دانش در درونی بودن آن (ذهنی بودن)، برجسته نمودن ارزش‌ها و مفروضاتی است که فرآیند یادگیری را تأیید می‌کند (نوناکا و تاکوچی^۵، ۱۹۹۵). فاصله بین اهداف تولیدی، خدماتی و ایده‌آل‌ها شکسته شده و دانش نقشی کلیدی در سازمان ایفا می‌کند (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸). مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی باید یکی از عواملی اساسی ایجاد و راه‌اندازی هر نوع کسب و کاری باشد، هنوز تعداد اندکی از افراد این موضوع را درک کرده و با توجه به اینکه مدیریت دانش و سرمایه ذهنی به عنوان منبع نوآوری تجدید شناخته می‌شود، استراتژی‌های تجاری باید بر این مسایل بیشتر تمرکز کند (استوارت^۶، ۱۹۹۷).

در حالتی ایده‌آل نوآوری دارای توانایی بهبود عملکرد، حل مشکلات، افزایش ارزش خلق مزیت رقابتی برای سازمان می‌باشد. نوآوری می‌تواند به طور وسیع به عنوان کاربرد اکتشافات و اختراعات توصیف گردد. نوآوری فرآیندی است که بوسیله‌ی آن نتایج، محصولات، سیستم‌ها یا فرآیندهای جدیدی خلق می‌گردد (ویلیامز^۷، ۱۹۹۹). سازمان‌ها باید اطمینان یابند که استراتژی‌های تجاری آن‌ها برای خلق و تقویت مزیت‌های رقابتی نوآورانه باشد. نوآوری به صورت فزاینده‌ای پیچیده بوده و این به سبب تغییر نیازهای مشتریان، فشارهای رقابتی و تغییرات سریع

⁵ Nonaka & Takeuchi

⁶ Stewart

⁷ Williams

تکنولوژیکی می باشد (کوسجیل^۸ و همکاران، ۲۰۰۳). پیچیدگی نوآوری با افزایش مقدار دانش در دسترس در سازمان افزایش می یابد. فرآیند نوآوری به شدت به دانش وابسته می باشد به خصوص از زمانی که مشخص گردید دانش در برگیرنده حوزه های وسیع تر و غنی تر نسبت به داده، اطلاعات و منطق مرسوم می باشد. پیچیدگی ایجاد شده به وسیله دانش برای اطمینان از یک نوآوری موفق شناسایی و مدیریت می شود (شانی^۹ و همکاران، ۲۰۰۳).

سطح ارتباط مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و فرهنگ و عملکرد سازمانی عمیقاً به وسیله محیط اطراف سازمان تحت تاثیر قرار می گیرد. سازمان باید علاوه بر حفظ کنترل خود بر محیط، تغییرات متغیرهای مختلف محیطی را پیش بینی کند و سازمان باید به صورت کامل تاثیر محیط بر شرکت را درک کند (چانگ و لی^{۱۰}، ۲۰۰۸). عملکرد مدیریت دانش شدیداً با سرمایه ذهنی سازمان در ارتباط بوده که در نهایت بر نوآوری و موفقیت های مالی سازمان تاثیر می گذارد.

رویکردهای متفاوت نسبت به اتخاذ دانش در سازمان می تواند به انواع مختلف عملکرد در سازمان منتهی شود. این وابستگی عملکرد سازمانی به مدیریت دانش و طریقی که دانش از طریق آن به دست می آید می تواند نسبت به صنعت و فرهنگ سازمان متفاوت باشد. از طرفی موفقیت مدیریت دانش به وسیله تاثیر آن بر عملکرد سازمانی تعیین می شود. یک استراتژی مدیریت دانش می تواند از طریق یک عملکرد بر مبنای دانش باعث نوآوری در سازمان گردد. قابلیت های تکنولوژی و دانش انسانی هر دو می تواند به صورت معنادار بر عملکرد سازمانی تاثیر گذار باشند. در این میان نباید تنها به عوامل سخت افزاری توجه نمود و از نقشی اساسی افراد غافل شد (حاسان و الهواری^{۱۱}، ۲۰۰۳).

امروزه شناخت عوامی که موجب توانایی نوآوری و عملکرد نوآورانه می شود، برای سازمان ها ضروری است و تسهیم دانش در این زمینه یک موضوع محوری است. نوآوری نتیجه دانش جدید است و دانش جدید نیز به دنبال تسهیم دانش در سازمان ایجاد می شود (لیائو^{۱۲}، ۲۰۱۰). تسهیم دانش و نوآوری سازمانی دو موضوع به هم وابسته هستند و تسهیم دانش امکاناتی را برای توانایی نوآوری فراهم می کند (جیمینز و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۱).

محمدی و همکاران (۱۳۸۹)، دریافتند که تسهیم دانش و نوآوری در سازمان ارتباط مثبتی با هم دارند و هر چه توزیع و دریافت اطلاعات یا دانش به شیوه ای موثرتر انجام شود، توانایی نوآوری نیز افزایش می یابد. شائمی و همکاران (۱۳۹۱)، دریافتند که رفتارهای تسهیم دانش موجب بهبود توانایی نوآوری می شود. احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، نشان دادند که همه مولفه های مدیریت دانش از جمله دانش باعث ایجاد توانایی نوآوری در سازمان می شوند. داروچ و مکنناگتون^{۱۴} (۲۰۰۲)، با بررسی تاثیر مولفه های مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در ۴۴۳ شرکت تولیدی معتقدند که تبادل دانش با عملکرد نوآورانه ارتباط مثبت دارد. لین^{۱۵} (۲۰۰۷)، تاثیر عوامل فردی، سازمانی و فناوری تسهیم دانش را بر نوآوری سازمانی بررسی کرد و به این نتیجه رسید که سطح دانش و کارآمدی، حمایت مدیریت ارشد و سامانه های فناوری اطلاعات و ارتباطات تاثیر زیادی بر رفتاری تسهیم دانش دارند و این رفتارها می توانند توانایی نوآوری سازمانی را افزایش دهند. ژیهانگ و همکاران^{۱۶} (۲۰۰۸)، با بررسی در صنایع با فناوری متوسط دریافتند که تسهیم دانش بر توانایی نوآوری و عملکرد بهتر سازمانی تأثیری مثبت دارد. لیائو و همکاران^{۱۷} (۲۰۱۰)، با پژوهش در شرکت های تولیدی صنعتی تایوان نتیجه گرفتند، اتخاذ راهبرد سرعت نوآوری توسط سازمان ها به این معنا است که آنها باید دانش جدید را سریع تر از رقبا به دست آورند و برای کسب مزیت رقابتی از آن به منظور نوآوری در محصولات یا خدمات استفاده کنند. کوا و یانگ^{۱۸} (۲۰۱۳)، دریافتند که در یک محیط کار دوستانه که با سطح رضایت شغلی بالا، فعالیت های تسهیم دانش افزایش می یابد. با بررسی پیشینه های پژوهش خلاء تحقیقی که به بررسی رابطه بین مدیریت دانش با نوآوری و بهبود بهره وری پرداخته باشد احساس می شود بنابراین این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش با نوآوری و بهبود بهره وری به رابطه بین سه متغیر مدیریت دانش، نوآوری و بهبود بهره وری خواهد پرداخت. براین اساس فرضیه های پژوهش به صورت زیر بیان می گردند:

۱- بین مولفه های مدیریت دانش و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین مولفه های مدیریت دانش و بهبود بهره وری رابطه معنادار وجود دارد.

۳- بین نوآوری سازمانی و بهبود بهره وری رابطه معناداری وجود دارد.

⁸ Covusgil

⁹ Shani

¹⁰ Chang & Lee

¹¹ Hasan & Al-Hawari

¹² Liao

¹³ Jimenez, Sanz & Valle,

¹⁴ Darroch & McNaughton

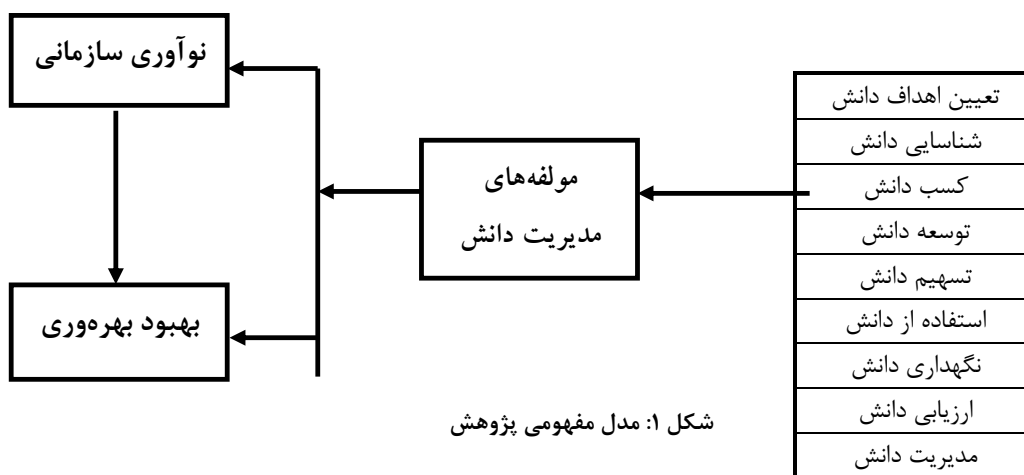
¹⁵ Lin

¹⁶ Zhi-Hong et al

¹⁷ Liao et al

¹⁸ Kuo & Young

براساس فرضیه های بیان شده ی پژوهش مدل مفهومی به صورت زیر می باشد:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۱- روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی است. برای جمع آوری داده ها و اطلاعات مبانی نظری از روش کتابخانه ای و برای جمع آوری داده ها برای آزمون فرضیه ها از روش میدانی استفاده شده است. برای سنجش مدیریت دانش در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش کنراد و نیومن که تعداد گویه ها ۲۱ سوال با طیف لیکرت پنج درجه با هدف بررسی ابعاد مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، ذخیره سازی دانش، انتقال دانش و به کارگیری دانش) در سازمان است، استفاده می گردد. جهت تایید روایی پرسشنامه در پایان نامه صالحی (۱۳۹۱)، به صورت صوری در بین تعدادی از اساتید توزیع شده و اطمینان از نتایج آن بدست آمده است. پایایی کل پرسشنامه با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شده است. جهت مقایسه بهره وری نیروی انسانی در این پژوهش از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱)، طراحی شده، استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۲۶ سوال بوده و هدف آن ارزیابی بهره وری نیروی انسانی در سازمان از ابعاد مختلف توانایی، درک شناخت، حمایت سازمانی، انگیزشی، بازخورد، اعتبار، سازگاری است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت ۵ گزینه ای از خیلی کم تا زیاد درجه بندی شده است. در پایان نامه شهسواری (۱۳۹۱)، روایی سازه این پرسشنامه توسط اساتید مورد تایید قرار گرفت و پایایی کل پرسشنامه با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد. در پژوهش هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، نیز پایایی پرسشنامه از طریق کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده است. نوآوری سازمانی توسط معیارهای پرداختن به ایده های جدی، اقدام به تولید محصولات یا خدمات جدید، توسعه محصولات یا خدمات جدید، به کارگیری فرآیندهای جدید، سرعت در حل مسائل سازمانی، کیفیت پرداختن به ایده های جدید، بهبود فرایندها و بهبود مدیریت بررسی شده است. این معیارها توسط چان و هامبریک (۱۹۹۵)، هانر (۲۰۰۲) و لیاثو و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شده است. جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش اعضای شرکت های تعاونی واردکننده و پخش کننده مواد شیمیایی و کشاورزی (کودهای اورگانیک) شهر صنعتی البرز استان قزوین می باشند. برای انجام این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. تعداد اعضای شرکت های تعاونی واردکننده و پخش کننده مواد شیمیایی و کشاورزی (کودهای اورگانیک) ۶۷۰ نفر می باشند که با توجه به این تعداد، با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۲۴۵ نفر انتخاب گردید. جهت توصیف نمونه ها از آمار توصیفی شامل توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار و برای تحلیل داده ها در سطح آمار استنباطی و سنجش رابطه بین متغیرها از آزمون تی تست، آنالیز واریانس، همبستگی پیرسون و کای دو از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

۲- یافته های پژوهش

یافته های پژوهش نشان داد که اکثریت (۴۳/۳٪) کارکنان در محدوده سنی ۳۰ تا ۴۱ سال قرار داشتند. همچنین ۱۱٪ درصد آن ها دارای تحصیلات زیر فوق دیپلم، ۵۰/۸٪ آن ها دارای تحصیلات در سطح کارشناسی، ۳۴/۲ درصد در سطح کارشناسی ارشد بودند. علاوه بر این، اکثریت (۶۲/۵۴٪) کارکنان شرکت کننده در این مطالعه دارای سابقه کاری بین ۱۲-۵ سال داشتند.

جدول ۱: وضعیت میزان مدیریت دانش کارکنان

مؤلفه های مدیریت دانش	میانگین	انحراف معیار
تعیین اهداف دانش	۲/۹۱	۰/۸۹
شناسایی دانش	۲/۹۵	۰/۷۲
کسب دانش	۲/۵۷	۰/۸۴
توسعه دانش	۲/۵۶	۰/۶۷
تسهیم دانش	۲/۹۷	۰/۶۹
استفاده از دانش	۲/۳۶	۰/۹۵
نگهداری دانش	۲/۶۹	۰/۷۹
ارزیابی دانش	۲/۵۶	۰/۹۶
مدیریت دانش	۲/۷۳	۰/۵۷

نتایج جدول (۱)، نشان می دهد میانگین مدیریت دانش و مؤلفه های آن در اعضای شرکت های واردکننده و پخش کننده مواد شیمیایی و کشاورزی (کودهای اورگانیک) شهر صنعتی البرز استان قزوین در محدوده ۲-۳ و در حد متوسط می باشد و لذا چندان مطلوب به نظر نمی رسد. همچنین با توجه به جدول بالا، بالاترین میانگین به دست آمده مربوط به مؤلفه های تعیین اهداف (۲/۹۱)، شناسایی (۲/۹۵) و تسهیم دانش (۲/۹۷) و پایین ترین آن در ارتباط با مؤلفه استفاده از دانش (۲/۳۶) می باشد. فرضیه اول: بین مؤلفه های مدیریت دانش و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲: رابطه بین مدیریت دانش با نوآوری

متغیرهای مورد مطالعه	میانگین	سطح معناداری و میزان همبستگی
مدیریت دانش	۲/۷۳	P-Value = 0
نوآوری سازمانی	۳/۲۰	r = ۰/۳۲۵

نتایج آزمون همبستگی پیرسون (جدول ۲)، نشان داد که بین مدیریت دانش به عنوان متغیر مستقل و نوآوری سازمانی به عنوان متغیر وابسته از نظر آماری ارتباط معناداری وجود دارد؛ به طوری که با افزایش مدیریت دانش، نوآوری سازمانی نیز افزایش می یابد. همچنین با استفاده از ضریب تعیین یا ضریب تشخیص (F^2) جدول فوق نشان می دهد که ۱۰٪ از نوآوری سازمانی متأثر از مدیریت دانش می باشد؛ اگر چه ارتباط مدیریت دانش با بهبود بهره وری بسیار بیشتر از ارتباط آن با نوآوری بود. فرضیه دوم: بین مؤلفه های مدیریت دانش و بهبود بهره وری رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۳: رابطه بین مدیریت دانش با بهبود بهره وری

متغیرهای مورد مطالعه	میانگین	سطح معناداری و میزان همبستگی
مدیریت دانش	۲/۷۳	P-Value = 0
بهبود بهره وری	۲/۹۹	r = ۰/۶۶۱

نتایج آزمون همبستگی پیرسون (جدول ۳)، نشان می دهد که بین مدیریت دانش به عنوان متغیر مستقل و بهره وری به عنوان متغیر وابسته از نظر آماری رابطه معناداری وجود دارد. به طوری که با افزایش مدیریت دانش، میزان بهره وری بهبود (افزایش) می یابد. همچنین با استفاده از ضریب تعیین یا ضریب تشخیص (F^2) که نشان می دهد چند درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیر مستقل با فرض تاثیر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته تبیین می شود. جدول فوق نشان می دهد که ۴۳٪ از بهبود بهره وری سازمانی متأثر از مدیریت دانش می باشد. همچنین میزان بهره وری سازمانی نیز در کارکنان مورد مطالعه در وضعیت متوسط قرار دارد. فرضیه سوم: بین نوآوری سازمانی و بهبود بهره وری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴: رابطه بین نوآوری سازمانی با بهبود بهره‌وری

متغیرهای مورد مطالعه	میانگین	سطح معنادرای و میزان همبستگی
نوآوری سازمانی	۲/۹۹	P-Value = ۰/۰۲
بهبود بهره‌وری	۳/۲۰	r = ۰/۳۲۵

جدول (۴)، نشان می‌دهد که بین بهبود بهره‌وری و نوآوری سازمانی از نظر آماری ارتباط معناداری وجود دارد؛ به طوری که با افزایش نوآوری سازمانی بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد. همچنین با استفاده از ضریب تعیین یا ضریب تشخیص (r^2) مشخص شد که ۴٪ بهبود بهره‌وری متأثر از نوآوری سازمانی می‌باشد.

جدول ۵: ارتباط مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و بهبود بهره‌وری برحسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	مدیریت دانش			نوآوری سازمانی			بهبود بهره‌وری		
	آزمون ANOVA	انحراف معیار	میانگین	آزمون ANOVA	انحراف معیار	میانگین	آزمون ANOVA	انحراف معیار	میانگین
۰-۴	P = ۰/۰۰۸	۰/۶۰	۲/۹۷	P = ۰/۰۷۲	۰/۷۲	۳/۲۹	P = ۰/۹۸۵	۰/۵۶	۳/۲۳
۵-۹	P = ۰/۰۰۸	۰/۵۱	۲/۵۶	P = ۰/۰۷۲	۰/۷۸	۲/۸۴	P = ۰/۹۸۵	۰/۵۶	۳/۲۰
۱۰-۱۴	P = ۰/۰۰۸	۰/۵۴	۲/۷۲	P = ۰/۰۷۲	۰/۹۸	۲/۸۰	P = ۰/۹۸۵	۰/۶۱	۳/۱۸
۱۵-۱۹	P = ۰/۰۰۸	۰/۶۱	۲/۷۲	P = ۰/۰۷۲	۰/۸۶	۲/۹۵	P = ۰/۹۸۵	۰/۴۸	۳/۱۲
≥۲۰	P = ۰/۰۰۸	۰/۴۳	۲/۴۳	P = ۰/۰۷۲	۰/۵۳	۲/۸۰	P = ۰/۹۸۵	۰/۶۸	۳/۲۲

با توجه به نتایج جدول (۵)، نتایج آزمون ANOVA نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش با سابقه کار ارتباط معناداری از نظر آماری وجود دارد، به طوری که با افزایش سابقه خدمت میزان مدیریت دانش در کارکنان مورد مطالعه افزایش می‌یابد. اما بین نوآوری سازمانی و بهبود بهره‌وری با سابقه کار ارتباط معناداری از نظر آماری دیده نمی‌شود. دیگر نتایج به دست آمده با استفاده از آزمون‌های آماری نشان ارتباط معناداری بین متغیرهای مدیریت دانش، بهبود بهره‌وری و نوآوری سازمانی با دیگر عوامل دموگرافیک شامل مدرک تحصیلی و سن به دست نیامد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت دانش با نوآوری و بهبود بهره‌وری در کارکنان شرکت‌های تعاونی واردکننده و پخش کننده مواد شیمیایی و کشاورزی (کودهای اورگانیک) شهر صنعتی البرز استان قزوین بود که به بررسی ارتباط بین سه متغیر مدیریت دانش، نوآوری سازمانی و بهبود بهره‌وری پرداخته است.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین مولفه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی وجود دارد. به طوریکه با افزایش مدیریت دانش، میزان نوآوری در بین کارکنان شرکت‌های تعاونی افزایش می‌یابد. همچنین ۱۰٪ از نوآوری در این مطالعه متأثر از مدیریت دانش می‌باشد. نتایج این پژوهش با یافته‌های علامه و مقدمی (۱۳۸۸)، محمدی و همکاران (۱۳۸۹)، اچ‌سو (۲۰۰۸)، عبدالرحمان (۲۰۱۱)، وانگ و وانگ (۲۰۱۲) و کوا و وانگ (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که از عناصر جلو برنده مدیریت دانش در سازمان‌ها نوآوری است. امروزه سازمان‌ها ناچار نوآوری پایداری در مدیریت داشته باشند که از طریق مدیریت دانش و ابعاد آن در بین کارکنان ایجاد می‌شود. از آنجا که نوآوری بیشتر مفهوم عملیاتی و مدیریتی دارد، لذا به نظر می‌رسد در سازمان‌هایی که مدیران آن‌ها به فرهنگ نوآوری اعتقاد دارند، میزان نوآوری کارکنان بیشتر است. تسهیم دانش از طریق انتقال دانش و تجربه و ترکیب آن با دانش دیگران موجب ایجاد دانش جدید می‌شود و دانش جدید بر نوآوری ضروری است.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین مولفه‌های مدیریت دانش و بهبود بهره‌وری وجود دارد. به طوری که با افزایش مدیریت دانش، میزان بهره‌وری در بین کارکنان نیز در شرکت‌های تعاونی افزایش می‌یابد. همچنین ۴۳٪ از بهبود بهره‌وری در این مطالعه متأثر از مدیریت دانش می‌باشد. نتایج این تحقیق با یافته‌های ایران‌زاده، فحیمی‌آذر و جناری سفیدگری (۱۳۹۴)، طاهری (۱۳۸۸)، ابراهیمی (۱۳۸۹)، ژارونین (۲۰۰۴) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که مدیریت دانش با ایجاد تشخیص مبتنی بر دانش، رهبری دانش‌مدار، خلاقیت، نگرش هلیکوپتری، دیدی بلند مدت و فرصت‌طلبی و بسیاری از قابلیت‌های ذهنی و شخصی دیگر می‌تواند موفقیت و اثربخشی را تضمین کند و در نهایت با ایجاد فرهنگ سازمانی باز و مشوق، منجر به بهبود بهره‌وری در کارکنان شرکت‌های تعاونی واردکننده و پخش کننده مواد شیمیایی و کشاورزی (کودهای اورگانیک) شود. از این رو می‌توان گفت که مدیریت دانش و استقرار آن می‌تواند زمینه‌ی بقاء و رشد شرکت را در جهت بهبود بهره‌وری فراهم آورد. براین اساس شرکت‌های تعاونی به منظور بهبود بهره‌وری نیازمند استقرار مدیریت دانش می‌باشد و همچنین به منظور اثر بخشی مطلوب ایفای نقش معنادار در محیط فرهنگ سازمانی مشوق و باز به عنوان ضرورت در شرکت‌های تعاونی مطرح می‌شود که می‌بایست به آن توجه نمایند.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین نوآوری سازمانی و بهبود بهره‌وری وجود دارد. به طوری که با افزایش نوآوری، میزان بهره‌وری در بین شرکت‌های تعاونی افزایش می‌یابد. همچنین ۴٪ از بهبود بهره‌وری در این مطالعه متأثر از نوآوری می‌باشد. نتایج این پژوهش با یافته‌های شائمی و همکاران (۱۳۹۱)، مرادی و همکاران (۱۳۹۲)، داروچ و مکنانگتون (۲۰۰۲)، لین (۲۰۰۷)، ژی‌هانگ و همکاران (۲۰۰۸)، همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت نوآوری و بهره‌وری دو مقوله مرتبط با یکدیگرند به گونه‌ای که هر دوی آن‌ها با ارزش منابع در بخش تولیدی مرتبط بوده، با تغییر و توسعه تکنولوژی نیز ارتباط نزدیک دارند. تکنولوژی پیشرفته و توسعه آن مرهون دانش بشری است که از طریق تحقیقات و به کارگیری آن، مسیر می‌گردد.

به طور مشخص، حجم سرمایه‌گذاری بیشتر و به کارگیری ثروت، در نهایت به افزایش تولید و ثروت بیشتر منجر نمی‌گردد، بلکه استفاده بهینه از منابع و امکانات به ویژه استفاده موثر و کارآمد از نیروی انسانی به همراه خلاقیت و نوآوری است که بهره‌وری بالاتر و بیشتر را فراهم می‌آورد. بهره‌وری و خلاقیت، لازم و ملزوم یکدیگرند. برای بهره‌وری بیشتر باید خلاقیت و نوآوری را به همراه تحقیق و توسعه به کار گرفت.

بهره‌وری و نوآوری نه فقط بر انواع فعالیت‌های اقتصادی تاثیر دارند بلکه، بهره‌وری نیازمند بالا بردن و افزایش سطح علمی و آموزشی فنی کارکنان بوده، به دنبال آموزش بالاتر نیروی انسانی است که انواع مختلف تحقیق و توسعه در مشاغل بروز می‌کند. به همین دلیل مسئولان شرکت‌های تعاونی باید تلاش کنند نسبت به تعلیم و آموزش، اقدامات موثری را به عمل آورد و زمینه‌ی رقابت سالم و همه جانبه را در میان کارکنان خود ایجاد کرده تا در نهایت به بهبود کیفی نیروی کار و محصول خود بیانجامد.

همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که بین مدیریت دانش با سابقه خدمت ارتباط معناداری از نظر آماری وجود دارد ولی بین نوآوری و بهبود بهره‌وری در شرکت‌های تعاونی با سابقه کار ارتباط معناداری از نظر آماری مشاهده نمی‌شود.

پیشنهاد های پژوهش

بر اساس نتایج پژوهش و با توجه به شرایط مورد بررسی، پیشنهاد های زیر برای کاربرد در آن تعاونی و سازمان‌ها و تعاونی‌های مشابه ارائه می‌شود:

۱- با توجه به تأثیر مثبت تسهیم دانش بر نوآوری، بهبود بهره‌وری و عملکرد سازمانی، ایجاد رویه‌های مستندسازی دانش و تجربه‌های کارکنان، استفاده از ابزارهای انگیزشی و برنامه‌های آموزشی مناسب به منظور فرهنگ‌سازی تسهیم دانش در میان کارکنان، به همراه استفاده از یک پایگاه اطلاعاتی برای ثبت، نگهداری و بازیابی دانش مفید کارکنان؛ می‌تواند به استفاده اثربخش از دانش سازمان منجر شده و بهره‌وری را بهبود دهد.

۲- پیشنهاد می‌شود، سازمان زمینه‌های تشویق کارکنان به تسهیم دانش نهان را فراهم کند تا کارکنان خلاق بتوانند تجربه‌ها و دانش نهان خود را با متناسب با اهداف سازمان تسهیم کنند.

با توجه به این یافته که فعالیت‌های تسهیم دانش به طور مستقیم و غیرمستقیم باعث بهبود بهره‌وری شرکت‌ها می‌شوند، پیشنهاد می‌شود شرکت‌های تعاونی برنامه‌های آموزشی ویژه در زمینه‌ی مدیریت دانش و تسهیم دانش را در اولویت قرار دهد تا با کسب حمایت مدیران زمینه‌ی فعالیت‌های تسهیم دانش بیش از پیش فراهم شود.

منابع و مراجع

- [۱] احمدی، سید علی اکبر و صالحی، علی (۱۳۹۱)، مدیریت دانش، تهران، دانشگاه پیام نور.
- [۲] افزاره، ع (۱۳۸۴)، مدیریت دانش (مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی)، تهران، انتشارات مولف، چاپ دوم، صفحه ۵۲-۵۹.
- [۳] تقوی، م و شفیق زاده، ح (۱۳۸۸)، اصول و مبانی مدیریت دانش، داو توسعه؛ شماره ۱۸، صفحه ۴۸-۵۵.
- [۴] دانش بر نوآوری و عملکرد شرکت های کوچک و متوسط با رویکرد کارت امتیازی متوازن، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، شماره ۶۹، صفحه ۵۹-۹۳.
- [۵] رشمه، ج، بدرقه، ع و احمدی، ف (۱۳۸۶)، بررسی و مقایسه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران، نشریه روانشناسی و علوم تربیتی، پژوهش های تربیتی، شماره ۱۳، صفحه ۳۱-۵۴.
- [۶] شائمی، علی؛ خزایی پول، جواد؛ شعبانی نفت چالی، جواد؛ بالویی جام خانه، هادی و صالح زاده، رضا (۱۳۹۱)، تاثیر تسهیم دانش بر نوآوری و عملکرد شرکت های کوچک و متوسط با رویکرد کارت امتیازی متوازن، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، شماره ۶۹، صفحه ۵۹-۹۳.
- [۷] محمدی، داود؛ شیری، نعمت اله؛ عربی، روناک و کرمی داراب خانی، رویا (۱۳۸۹)، رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری در مرکز تحقیقات کشاورزی و منابع طبیعی کرمانشاه، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۱۴، صفحه ۵۲-۳۶.
- [۸] نیری، ن؛ صلصالی، م و احمدی، ف (۱۳۸۴)، بررسی بهره وری از دیدگاه پرستاران و عوامل و موانع ارزشیابی در آن، دوره ۷، شماره ۳ و ۴.
- هنری، حبیب، رضائیان، علی، کوزه چیان، هاشم و احسانی، محمد (۱۳۸۲)، رابطه انگیزه و بهره وری نیروی انسانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، حرکت، شماره ۲۷، صفحه ۴۵-۵۴.
- [9] Addison, W., W, Baets. (2005). Knowledge management and management learning: extending the horizons of knowledge-based management, Springer Science, Business Media. Baskerville.
- [10] Bakker AB, Van Der Zee KI, Lewig KA, Dollard MF. The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. The Journal of social psychology. 2006;146(1):31-50.
- [11] Cheng, Y.P. (2002), The study on the relationship among organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation, the Master's Degree Dissertation of the Department of Shipping & Transportation Management at the National Ocean University, Taiwan.
- [12] Chang, S.C., Lee, M.S. (2008), The linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation, JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, VOL. 12 NO. 1, pp. 3-20.
- [13] Cavusgil, S.T., Calantone, R.J. and Zhao, Y. (2003), Tacit knowledge transfer and firm innovation capability, Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 18 No. 1, pp. 6-21.
- [14] Darroch, J., and McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. Journal of Intellectual Capital, 3(3), 210-222.
- [15] Drucker, P. (1993). Post-Capitalist Society. New York: Harper Collins. Nonaka, I kujiro. 1994. A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. Organization Science, vol. 5, no.1: 14-37
- [16] Govind, B. 2013. ICT, Knowledge Management & Its Application in Distance Education. Online International Interdisciplinary Research Journal, {Bi-Monthly}, ISSN2249-9598, Volume-III, Issue-V: 461-468.
- [17] Hasan, H., Al-hawari, M. (2003), Management styles and performance: a knowledge space framework, JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, Vol.7, No.4, pp. 15-28.
- [18] Huang, P and L, Shih. 2010. The impact of industrial knowledge management and environmental strategy on corporate performance of iso-14000 companies in Taiwan: The

- application of structural equation modeling. *African Journal of Business Management* Vol.4 (1), pp. 210-300.
- [19] Jimenez, D., Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417
- [20] Kuo, F.Y., & Young, M.L. (2008). Predicting knowledge sharing practices through intention: a test of competing models. *Journal of Computers in Human Behavior*, 24(6). 2697-2722.
- [21] Lai, S.B., Wang, B.J. and Huang, Y.A. (1997), The correlation research of innovation capability and new product R&D process, *Technology Management Seminar Dissertation*.
- [22] Lee, J. (2009). The effects of knowledge management strategy of an enterprise on the knowledge creation capability of r&d team members and their r&d performance. *Journal of Operations Management*, Vol.22, 2004, pp.589-607.
- [23] Liao, C.C., Wang, H.Y., Chuang, S.H., Shih, M.L., and Liu, C.C. (2010). Enhancing knowledge management for Rand D innovation and firm performance: An integrative view. *African Journal of Business Management*, 4, 3026-3038.
- [24] Lin, C.P. (2007). To share or not to share: Modeling tacit knowledge sharing, its mediators and antecedents. *Journal of Business Ethics*, 70, 411-428.
- [25] Nonaka, I., and Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. New York. USA: Oxford University Press. O’Keeffe, T. (2002). *Organizational Learning: a new perspective*. *Journal of European Industrial Training*, 26(2), 130-141.
- [26] Shani, A.B., Sena, J.A. and Olin, T. (2003), Knowledge management and new product development: a study of two companies, *European Journal of Innovation Management*, Vol. 6 No. 3, pp. 137-49.
- [27] Williams, A. (1999), *Creativity, Invention and Innovation*, Allen & Unwin, Sydney.
- [28] Zhi-Hong, S., Li-Bo, F., and Shu, C. (2008), Knowledge sharing and innovation capability: Does absorptive capacity function as a mediator? *International Conference on Management Science and engineering (15th)*, September 10-12, Long Beach, USA.