



۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰




دانشگاه ملی تهران  
مرکز آموزش عالی مدیریت صنعتی ایران

**نخستین کنفرانس ملی**

**چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه**

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir



## بررسی تاثیر سرمایه فکری بر دوستوانی نوآوری با توجه به نقش متغیرهای جهت گیری نوآوری و قابلیت های پویا

حمیده شکاری<sup>۱</sup>، ملیحه طال ساز<sup>۲</sup>، مجید حاجی صادقی نژاد<sup>۲</sup>

۱- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور

نویسنده مسئول: حمیده شکاری، H.Shekari@pnu.ac.ir

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر سرمایه فکری بر دوستوانی نوآوری با توجه به نقش متغیر تعدیلگر جهت گیری نوآوری و متغیر میانجی قابلیت های پویا می باشد. در این مطالعه جهت نگارش مبانی نظری پژوهش و بررسی پیشینه پژوهش های گذشته، از مطالعات کتابخانه ای استفاده شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و بر حسب روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تشکیل می دهد. تعداد افراد نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد و از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. ابزار گردآوری داده ها چهار پرسشنامه سرمایه فکری، دوستوانی نوآوری، جهت گیری نوآوری و قابلیت های پویا برگرفته از مطالعه فرزانه و همکاران (۲۰۲۲) بود. جهت بررسی روایی از سه روش تحلیل عاملی تاییدی، میانگین واریانس استخراج شده و روش فورنل و لارکر استفاده شد. پایایی ابزار تحقیق با دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شد. به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای بر قابلیت های پویا در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی دار دارد. قابلیت های پویا بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی دار دارد. قابلیت های پویا در تاثیر سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نقش میانجی دارد. جهت گیری نوآوری در تاثیر قابلیت های پویا بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نقش تعدیلگر ندارد.

**واژه های کلیدی:** سرمایه فکری، دوستوانی نوآوری، جهت گیری نوآوری، قابلیت های پویا

### ۱. مقدمه

دوستوانی سازمانی مفهومی جدید در مدیریت می باشد که در رابطه با نحوه دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، بقای سازمانی و عملکرد است. توانایی برای استفاده از وضع موجود (بهره برداری) و استفاده از فرصت ها برای رشد و بقا در آینده (اکتشاف) دو بال حرکت دوستوانی می باشند. یک سازمان برای بقا، رشد، افزایش عملکرد، نوآوری و توان رقابت پذیری در محیط پویای امروزی به قابلیت پویای دوستوانی سازمانی نیاز دارد [۱]. دوستوانی سازمانی را توانایی همزمان پیگیری نوآوری افزایشی و ناپیوسته برای ساختار ها، فرآیند ها و فرهنگ ها در گروه متناقض چند گانه در شرکت مشابه که برای بقای یک دسته از شرکت ها نیاز می باشد، تعریف کردند. نیز دوستوانی راه، یک توانایی سازمانی در همسویی و کارایی در پاسخ به



۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰



وزارت امور اقتصادی و دارایی  
مرکز آموزش عالی مدیریت استراتژیک

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir



تقاضاهای بازار و همزمان سازگاری با تغییرات در محیط تعریف می‌کنند. سازمان دوستوان به سازمانی گفته می‌شود که به طور همزمان توانایی تمرکز بر مسئولیت‌های فعلی به خوبی فرصت‌های آینده را به عنوان کلیدی برای بقای شرکت دارا باشد [۲]. قابل قبول‌ترین تعریف در مورد دوستوانی توازن بین اکتشاف و استخراج است؛ یعنی سازمان‌هایی که می‌توانند قابلیت‌های موجود خود را استخراج و همزمان فرصت‌های جدید را کشف کنند. به این موضوع به عنوان کشف احتمالات جدید و استخراج مسائل قطعی قدیمی اشاره می‌کنند. استخراج، موضوعاتی مانند انتخاب، پالایش، تولید، دسته‌بندی و اجرا را دربرمی‌گیرد. این در حالی است که اکتشاف دانش‌آفرینی و تحلیل فرصت‌های آینده را دربرمی‌گیرد [۱].

بیشتر کارها و تحقیقات آکادمیک بر تلاش برای توضیح مشکل دوستوانی سازمانی متمرکز شده‌اند. دوستوانی سازمانی به عنوان ظرفیتی برای دستیابی همزمان به استخراج (عملکرد عالی در فعالیت‌های روزانه) و اکتشاف (توانایی سازمان برای نوآوری و تغییر در واکنش به تقاضای متغیر محیط) توصیف می‌شود. یک سازمان برای تضمین موفقیت بلندمدت خود باید بتواند بر هر دو مسلط شود. تمرکز بیش از حد بر استخراج اغلب باعث می‌شود یک سازمان دید بلندمدت خود را از دست بدهد، درحالی‌که تاکید بیش از حد بر اکتشاف نسبت به استخراج به معنی ساخت کسب‌وکار آینده به قیمت از دست دادن آن در امروز است [۳].

جهانی شدن و تغییر فناوری‌ها زمینه ایجاد یک محیط تجاری رقابتی را فراهم ساخته که این مسئله سازمان‌ها را به توسعه و معرفی مکرر محصولات یا خدمات جدید سوق داده است. در این زمینه، تحقیقات قبلی اهمیت شایستگی‌های سازمان را برای ایجاد نوآوری‌هایی که از محصولات، مهارت‌ها و منابع موجود بهره‌برداری می‌کنند و همزمان نیز فرصت‌های جدید را بکار می‌گیرند، برجسته کرده است. توجه به نوآوری حول دو محور اصلی اکتشاف و بهره‌برداری می‌چرخد و ایجاد تعادل بین این دو ضرورتی انکارناپذیر در پیاده‌سازی نوآوری محسوب می‌شود. یعنی سازمان‌هایی که صرفاً بر بهره‌برداری تمرکز می‌کنند ممکن است فاقد شایستگی‌ها و منابع دانش برای انطباق با یک محیط در حال تحول باشند، و در مقابل سازمان‌هایی که صرفاً بر کشف راه حل‌های جدید و نامطمئن تأکید دارند ممکن است در توسعه و اصلاح شایستگی‌های موجود مورد نیاز برای موفقیت در یک بازار رقابتی شکست بخورند. این تعادل بیانگر مفهوم دوستوانی نوآوری می‌باشد. دوستوانی سازمانی را توانایی همزمان پیگیری نوآوری افزایشی و ناپیوسته برای ساختارها، فرآیندها و فرهنگ‌ها در گروه متناقض چندگانه در شرکت مشابه که برای بقای یک دسته از شرکت‌ها نیاز می‌باشد، تعریف می‌کنند [۴].

یکی از مفاهیم دوستوانی نوآوری اکتشاف و بهره‌برداری نوآوری است. بسیاری از پژوهش‌ها در این زمینه انجام شده است، زیرا بقا در محیط‌های در حال تغییر، نیاز به سازگاری هر دو فعالیت‌های اکتشاف و بهره‌برداری دارد. برای شرکت‌ها ضروری است که به هر دو مورد توجه کنند. اکتشاف فرصت‌های جدید، دانش و فناوری از یک سو و بهره‌برداری منابع و دانش فعلی و موجود از سوی دیگر. مدیریت کردن هر دو مفهوم، وظیفه آسانی نیست، زیرا این دو اساساً از لحاظ ساختار، فرآیند، شایستگی و استدلال با هم متفاوتند، برای مثال اکتشاف، فعالیت‌های افزایشی در حال تغییر را در بر می‌گیرد و بر یادگیری از طریق آزمون و خطا، تمرکز می‌کند. در حالی که بهره‌برداری بیشتر فعالیت‌های کاهش‌ی در حال تغییر را در بر می‌گیرد. علاوه بر این، جایی که بهره‌برداری براساس گذشته سازمان باشد، اکتشاف بیشتر بر آینده تمرکز می‌کند که ممکن است کاملاً متفاوت از گذشته سازمان باشد. در نتیجه مدیریت همزمان فعالیت‌های اکتشافی و بهره‌برداری، تنش‌ها و چالش‌های متناقضی را ایجاد می‌کند [۵].

دوستوانی نوآوری به قابلیت‌های دوگانه یک سازمان اشاره دارد، یعنی سازمان نه تنها می‌تواند منابع موجود را برای بهبود کارایی اهداف و وظایف ادغام و استفاده کند، بلکه می‌تواند منابع خارجی را برای کسب مزیت رقابتی هدفمند در یک محیط پویا و چالش‌برانگیز گسترش دهد. بر اساس دیدگاه یادگیری سازمانی، مارس (۱۹۹۱) دو رفتار یادگیری سازمانی متفاوت را به ترتیب به نام‌های اکتشاف و بهره‌برداری پیشنهاد کرد. پس از آن، اکتشاف و بهره‌برداری به عنوان یک موضوع حیاتی در زمینه‌های یادگیری سازمانی در نظر گرفته شد [۶]. علاوه بر این، مارس (۱۹۹۱) اکتشاف را به عنوان رفتارهای سازمانی تعریف می‌کند که انتخاب جدیدی را آزمایش می‌کند، که معمولاً منجر به نتایج نامطمئن، فوری و حتی منفی می‌شود. تأکید کردند که رفتار اکتشافی احتمالاً محصولات یا خدمات جدیدی را از طریق تحقیق، کشف، آزمایش، تفکر واگرا، ریسک‌پذیری و غیره تولید می‌کند. از سوی دیگر، مارس (۱۹۹۱) بهره‌برداری را به عنوان پالایش و گسترش تعریف کرد. قابلیت‌ها، فناوری‌ها و پارادایم‌های موجود که منجر به بهبود جزئی و تدریجی محصولات و خدمات موجود می‌شود [۶]. بنر و تاشمن (۲۰۰۳) این دو نوع رفتار را در تحقیقات نوآوری به کار بردند که در آن نوآوری شرکت‌ها به دو دسته نوآوری اکتشافی و بهره‌برداری تقسیم می‌شود [۷]. نوآوری اکتشافی فرآیند ایجاد کالاها و خدمات جدید از طریق کسب دانش جدید یا ادغام بیشتر دانش موجود است. نوآوری بهره‌برداری به ارتقای کالاها و خدمات فعلی بر اساس دانش و اطلاعات موجود شرکت‌ها برای برآوردن نیازهای مشتریان فعلی سازمان اشاره دارد [۸]. علاوه بر این، تحقیقات مربوطه نیز نوآوری را به نوآوری افزایشی و نوآوری پیشرو تقسیم کرده



۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir

است. نوآوری افزایشی و موفقیت آمیز عمدتاً بر ارزیابی پس از آن در رابطه با درجه نوآوری به دست آمده توسط دستاوردهای فناورانه تأکید دارد، در حالی که نوآوری اکتشافی و بهره برداری بر رفتار یادگیری قبلی در یک شرکت تمرکز دارد که نشان دهنده نگرش شرکت به اکتشاف- بهره برداری از فعالیت های نوآورانه است. این مطالعه دوسوتوانی نوآوری را به عنوان دو نوع فعالیت، یعنی نوآوری اکتشافی و بهره برداری، برای برجسته کردن نتایج متفاوت آنها در نظر می گیرد. خاطرنشان می شود که ادبیات نوآوری اکتشافی و بهره برداری هنوز در مرحله اکتشافی است، در حالی که دانش محدودی در مورد چگونگی ایجاد تعادل بین فعالیت های نوآورانه دو بعدی وجود دارد [۹].

از آنجایی که نوآوری اغلب مستلزم کسب و استفاده از دانش جدید و پویایی سازمان است، لذا هرچه دارایی های دانشی در سازمان ها بیشتر تقویت شود یعنی سرمایه فکری مورد توجه قرار گیرد و سازوکارهای پویایی یا همان قابلیت های پویایی در بدنه سازمان شکل گیرد، سازمان ها را قادر می سازد تا دوسوتوانی نوآوری را تحقق بخشند [۱۰]. سرمایه فکری ارزشی غیرقابل لمس برای سازمان است که افراد (سرمایه انسانی)، روابط (سرمایه ارتباطی) و دارایی های فیزیکی (سرمایه ساختاری) را شامل می شود. در واقع سرمایه فکری شرکت مجموعه ای از دانش، تجربه، اختراع، نوآوری، سهم بازار و جوامع بوده که ممکن است بر شرکت تأثیر بگذارد [۱۱].

سرمایه فکری ممکن است با افزایش توانایی سازمان برای جستجو و کسب دانش و تکنیک های جدید که بسیار فراتر از تجربیات موجود است، دوسوتوانی نوآوری را تقویت کند. با پیروی از منطق مبتنی بر منابع، بسیاری از تحقیقات سرمایه فکری را به عنوان پیشینه اصلی مزیت رقابتی از طریق نوآوری در نظر گرفته اند. سرمایه فکری معمولاً به منابع کلیدی سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای تقسیم می شود. سرمایه انسانی نشان دهنده دانش، مهارت ها و تجربیات کارکنان یک سازمان است. سرمایه ساختاری نشان دهنده سلسه مراتب، ساختارها و فرهنگی است که جریان دانش را در سازمان تسهیل می کند و سرمایه رابطه ای به گروه ها و شبکه هایی از افراد اشاره دارد که سازمان با آنها روابط برقرار کرده است [۱۲].

یکی از وظایف کلیدی در هر سازمانی برقراری هماهنگی بین این سه منبع است که به نظر می رسد بتواند از طریق استقرار قابلیت های پویا به دست آید [۹]. قابلیت های پویا به ظرفیت سازمان برای پاسخگویی به تغییرات اشاره دارند که مستلزم یادگیری، یکپارچه سازی و پیکربندی مجدد قابلیت ها است. دانش و یادگیری اجزای کلیدی زیربنای استقرار قابلیت پویا هستند. کسب و استفاده از دانش خارجی مرتبط با قابلیت های پویا منجر به بهبود عملکرد سازمانی می شود. بنابراین توسعه سرمایه فکری در سازمان می تواند به استخراج دانش ارزشمند و جدید از بازار، شناسایی فرصت های بازار، کسب دانش لازم و پیکربندی مجدد فرآیندها برای ارائه عملکرد برتر در مقابل رقبا کمک کند [۱۳].

برخی از محققان استدلال کرده اند که سرمایه فکری به طور مستقیم بر نوآوری تأثیر نمی گذارد، اما توسط قابلیت های پویا این ارتباط شکل می گیرد. به عبارتی به نظر می رسد قابلیت های پویا در ارتباط بین سرمایه فکری و دوسوتوانی نوآوری نقش میانجی دارد [۹]. بر این اساس، عملکرد بالای نوآوری را نمی توان تنها با وقف سرمایه فکری تضمین کرد. در واقع، مطالعات بیانگر این است که سرمایه فکری به طور مستقیم منجر به نوآوری سازمانی نمی شود، بلکه ابتدا به قابلیت های سازمانی تبدیل می شود تا به سازمان ها فرصت های بیشتری برای برآورده کردن نیازهای بازار به طور موثر بدهد [۱۴].

علاوه بر قابلیت های پویا، متغیر دیگری که می تواند رابطه بین سرمایه فکری و دوسوتوانی نوآوری را تقویت نماید، جهت گیری نوآوری است. به عبارتی به نظر می رسد جهت گیری نوآوری در ارتباط بین سرمایه فکری و دوسوتوانی نوآوری نقش تعدیل گر دارد. جهت گیری نوآوری توصیف می کند که یک سازمان چقدر نوآور است و نتایج نشان می دهد که چنین جهت گیری زمینه ای را برای اجرای استراتژی های مبتنی بر رشد فعال فراهم می کند. جهت گیری نوآوری به عنوان "فلسفه یادگیری که در آن سازمان، استانداردها و باورهای مشتری در مورد یادگیری و دانش دارند که همه حوزه های عملکردی را به سمت نوآوری فرا می گیرد و هدایت می کند" تعریف می شود. با توجه به تعریف فوق، همسویی با استراتژی های مبتنی بر رشد فعال و هنجارهای نوآوری مثبت یک عنصر حیاتی نه تنها برای ارائه نوآوری بلکه برای حفظ یک سازمان نوآور است. درجه بالای جهت گیری نوآوری توانایی شرکت را برای شناسایی و ایجاد فرصت ها از طریق رفتارها و اقدامات خود افزایش می دهد. برای استفاده از این فرصت ها، سازمان ها قابلیت های جدیدی را برای تغییر منابع و طراحی مجدد فرآیندها و ساختارهای خود توسعه می دهند. جهت گیری نوآوری یک فلسفه یادگیری است که منجر به نگرش های مشترک نسبت به یادگیری می شود و همچنین همه شایستگی های عملیاتی را برای نوآوری دیکته و هدایت می کند. هرچه یک سازمان جهت گیری نوآوری قوی تری داشته باشد، باور کلی تری برای تسهیل نوآوری از طریق فرآیندها دارد. چنین سازمان هایی به طور پویا در تامین منابع و استفاده از دانش جدید برای نوآوری عمل می کنند که منجر به رقابتی تر شدن در ساخت و به کارگیری منابع خاص می شود [۹].



۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰

دانشگاه علامه طباطبائی  
مرکز آموزش عالی مدیریت استراتژیک

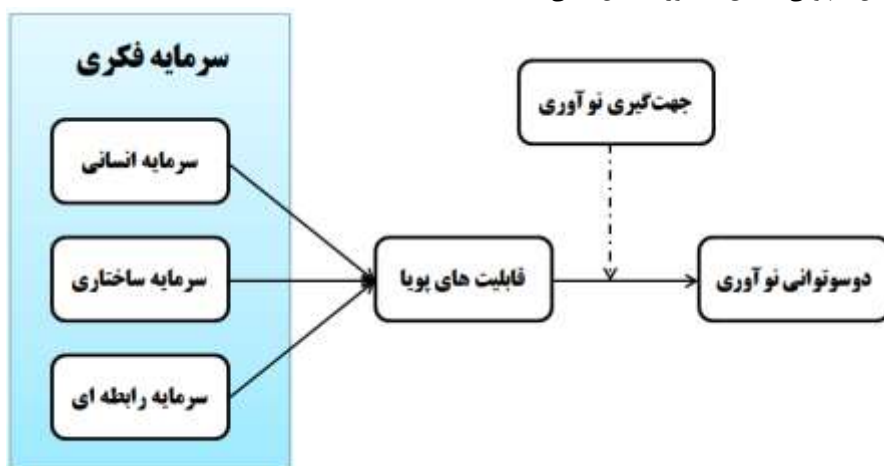
نخستین کنفرانس ملی

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir

با توجه به توضیحات فوق، مسئله اصلی این تحقیق بررسی تاثیر سرمایه فکری بر دوستوانی نوآوری با توجه به نقش تعدیل گر متغیر جهت گیری نوآوری و نقش میانجی متغیر قابلیت های پویا در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد است. این مطالعه در مجموعه دانشگاه علوم پزشکی به انجام می رسد. از آنجایی که حوزه سلامت بصورت مداوم در تغییر است و دانش حوزه سلامت نسبت به سایر حوزه ها با سرعت بیشتری دچار تغییر و پیشرفت می گردد، لذا ضروریست تا سازمان های بخش سلامت نیز با این تغییرات همسو باشند. لذا برخورداری از سرمایه فکری مناسب که بتواند از همه جنبه های نوآوری به نحوه مطلوب بهره گیرد باید مورد بررسی قرار گیرد. لذا در مطالعه حاضر نقش سرمایه فکری بر دوستوانی نوآوری از طریق نقش دو متغیر دیگر یعنی قابلیت های پویا و جهت گیری نوآوری بررسی شد و از آنجا که بررسی همزمان این چهار متغیر تاکنون در داخل کشور و به خصوص در مجموعه دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام نشده است ضرورت انجام تحقیق حاضر احساس می شد. بر اساس توضیحات ارائه شده، فرضیه های تحقیق به صورت زیر شکل گرفت:

- ۱- بعد سرمایه انسانی سرمایه فکری بر قابلیت های پویا در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی دار دارد.
  - ۲- بعد سرمایه ساختاری سرمایه فکری بر قابلیت های پویا در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی دار دارد.
  - ۳- بعد سرمایه رابطه ای سرمایه فکری بر قابلیت های پویا در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی دار دارد.
  - ۴- قابلیت های پویا بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی دار دارد.
  - ۵- جهت گیری نوآوری در تاثیر قابلیت های پویا بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نقش تعدیلگر دارد.
  - ۶- قابلیت های پویا در تاثیر سرمایه انسانی بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نقش میانجی دارد.
  - ۷- قابلیت های پویا در تاثیر سرمایه ساختاری بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نقش میانجی دارد.
  - ۸- قابلیت های پویا در تاثیر سرمایه رابطه ای بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نقش میانجی دارد.
- بر اساس فرضیات تحقیق، مدل مفهومی تحقیق به صورت شکل ۱ می باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق ( فرزانه و همکاران، ۲۰۲۲)



ISC  
۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰



وزارت امور اقتصادی و دارایی  
سازمان امور مالیاتی کشور

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir

برخی از تحقیقات انجام شده در داخل کشور در حوزه متغیرهای تحقیق در ادامه آمده است:

اکبری و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر مشترک جهت گیری بازار و دوستوانی نوآوری در نوآوری خدمات شرکت های کوچک و متوسط انجام دادند. این مطالعه روابط بین این متغیرها و عملکرد شرکت را با در نظر گرفتن خصومت محیط بین الملل به عنوان تعدیل کننده، در مدلی با استفاده از داده های ۱۵۴ شرکت گردشگری و مسافرتی در ایران به عنوان یک بازار نوظهور مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان می دهد که ارتباط معناداری بین هر یک از ابعاد جهت گیری بازار و دوستوانی نوآوری با عملکرد شرکت وجود دارد که نوآوری خدمات به طور قابل توجهی این روابط را تعدیل می کند [۱۵].

طباطبائیان و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی دوستوان و عملکرد سازمانی: تبیین نقش تصمیمات و جهت گیری های استراتژیک دو سویه انجام دادند. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است و داده ها از طریق پرسشنامه گردآوری شده است. جامعه آماری پژوهش شرکت های زیست دارویی کشور بود که مبتنی بر ماهیت پژوهش شرکت های تولیدی و صنعتی مورد توجه بودند. تعداد ۹۷ پرسشنامه توسط مدیران ارشد این شرکت ها جمع آوری شد. یافته های به دست آمده از پژوهش نشان می دهد فرهنگ دوستوان، علاوه بر نقش مستقیم بر عملکرد سازمان، با تاثیری که بر دوستوانی و تصمیمات استراتژیک دوسویه و جهت گیری های استراتژیک سازمان می گذارد، این نقش را تقویت می کند و منجر به ارتقای عملکرد سازمان می شود [۱۶].

خدایی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان بررسی اثر جهت گیری های استراتژیک و نقش تقویت کننده دوستوانی بر شهرت برند دانشگاهی انجام دادند. مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری متشکل از تمامی دانشجویان کارشناسی ارشد و دانشجویان دکتری و اساتید دانشگاهی با رشته کسب و کار در دانشگاه های معتبر دولتی در شهر تهران می باشد که نمونه ای با حجم ۲۸۵ نفر مبتنی بر فرمول محاسبه حجم نمونه در معادلات ساختاری (کلاین) و به روش نمونه گیری در دسترس از این بین انتخاب شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد گرایش کارآفرینی و گرایش تعاملی از طریق بهبود قابلیت های دوستوانی (قابلیت استخراجی، اکتشافی) و عملکرد برند بر شهرت برند تاثیرگذار هستند. نتایج به مدیران دانشگاه ها کمک می کند تا استراتژی های مناسبی را در جهت بهبود شهرت برند دانشگاه تدوین کنند [۱۷].

طالاری و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با هدف بررسی نقش جهت گیری کارآفرینی در موفقیت محصولات جدید شرکت های دانش بنیان با تاکید بر بازاریابی دوستوان انجام دادند. این مطالعه از نظر ماهیت کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق را شرکت های دانش بنیان استان اصفهان تشکیل می دهند که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری در دسترس-قضاوتی تعداد ۱۸۰ شرکت به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. یافته های تحقیق نشان داد بازاریابی دوستوان موجب می شود جهت گیری کارآفرینی بر عملکرد محصول جدید در شرکت های دانش بنیان تاثیر گذاشته و میزان موفقیت محصولات جدید این شرکت ها را افزایش دهد [۱۸].

نائیچی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان "ارتقای عملکرد کسب و کار از طریق اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه انسانی: نقش میانجی دوستوانی نوآوری" انجام دادند. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل شرکت های حمل و نقل بین المللی بود که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۵۵ شرکت به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه های تحقیق میان مدیران ارشد این شرکت ها توزیع شد. نتایج آزمون فرضیه ها نشان داد که سرمایه انسانی و اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کسب و کار تاثیر معناداری دارند. همچنین دوستوانی نوآوری در تاثیر اقدامات منابع انسانی و سرمایه انسانی بر عملکرد کسب و کار نقش میانجی دارد [۱۹].

گمرکی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان "بررسی نقش میانجی دوستوانی سازمانی در رابطه بین نوآوری باز و گرایش کارآفرینانه شرکت های کوچک و متوسط فعال در شهرک صنعتی شهر زاهدان" انجام دادند. تحقیق از جنبه هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. در این تحقیق ۷۹ شرکت از ۹۹ شرکت کوچک و متوسط فعال در شهرک صنعتی شهر زاهدان به عنوان نمونه بررسی شده است. نتایج تحقیق نشان داد که دوستوانی سازمانی به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین گرایش کارآفرینانه و نوآوری باز در شرکت های کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد [۲۰].

نامور و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با هدف بهبود عملکرد نوآورانه از طریق جهت گیری دوستوانی و مدیریت ظرفیت جذب: شواهدی از صنعت دفاعی ایران به انجام رساندند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع آوری داده ها، آمیخته است. در بخش کیفی با استفاده از ۱۲ مصاحبه مدل پژوهش بررسی و تایید شد. در بخش کمی نیز مدل مستخرج با کمک ۱۰ فرضیه آرایه شده و از طریق پرسشنامه در ۶۰ بنگاه دفاعی مورد بررسی قرار گرفته است. در بنگاه های دفاعی ظرفیت جذب تحقق یافته بر نوآوری اکتشافی و بهره بردارانه و دوستوانی موثر است و ظرفیت جذب بالقوه



۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰



وزارت امور اقتصادی و دارایی

معاونت امور مالی و اعتباری

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲

MCII-conf.ir

روابط آنها را تعدیل می‌کند. همچنین ظرفیت جذب بالقوه پیش نیاز ظرفیت جذب تحقق یافته بوده و بنگاه‌های دوست‌توان عملکرد نوآورانه بالاتری نسبت به سایر بنگاه‌های دفاعی دارند [۲۱].

وکیلی و شهریاری (۱۳۹۷) مطالعه‌ای با عنوان تاثیر سرمایه فکری بر دوست‌توانی سازمانی: نقش تعدیل گر فرهنگ نوآورانه (مورد مطالعه: صنعت برق در کشور) انجام دادند. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق ۳۷۰ شرکت تولیدی فعال در صنعت برق است که به شیوه نمونه‌گیری در دسترس، ۹۰ شرکت به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، سه پرسشنامه استاندارد شامل ۴۲ آیتم بوده است. برای سنجش متغیرها از مقیاس سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸)، مقیاس دوست‌توانی سازمانی جانسن و همکاران (۲۰۰۶) و مقیاس فرهنگ نوآورانه دشیپاند و همکاران (۱۹۹۳) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها، از مدل معادلات ساختار به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه فکری تاثیر مثبت و قوی بر دوست‌توانی سازمانی دارد. به علاوه، سرمایه انسانی و سرمایه سازمانی و سرمایه ارتباطی بر دوست‌توانی سازمانی تاثیر مثبت داشتند. فرهنگ نوآورانه نیز تاثیر سرمایه فکری بر دوست‌توانی سازمانی را تعدیل می‌کند [۲۲].

برخی از تحقیقات انجام شده در خارج از کشور در ادامه آمده است:

فرزانه و همکاران (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان "قابلیت‌های پویا و دوست‌توانی نوآوری: نقش سرمایه فکری و جهت‌گیری نوآوری" انجام دادند. نتایج نشان داد که سرمایه فکری از طریق قابلیت‌های پویا به طور مثبت به دوست‌توانی نوآوری مرتبط است. همچنین نتایج نشان داد شرکت‌هایی که جهت‌گیری نوآوری دارند، به احتمال زیاد از قابلیت‌های پویا برای هدایت دوست‌توانی نوآوری استفاده می‌کنند [۹].

یانوار و همکاران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با هدف "تأثیر کارآفرینی استراتژیک بر قابلیت‌های پویا و دوست‌توانی سازمانی در بهبود عملکرد نوآوری" انجام دادند. این مطالعه بر روی ۶۲ مدیریت ارشد استارت‌آپ انجام گرفت. نتایج نشان می‌دهد که کارآفرینی استراتژیک بر قابلیت‌های پویا، دوست‌توانی سازمانی و عملکرد نوآوری تأثیر می‌گذارد، اما بعد فرهنگ کارآفرینی در تأثیرگذاری بر عملکرد نوآوری در استارت‌آپ‌ها حداقل تأثیر را دارد یا معنادار نیست [۲۳].

علی و همکاران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با هدف "قابلیت‌های پویا و تاثیر آنها بر سرمایه فکری و عملکرد نوآوری" انجام دادند. این مطالعه بر روی ۳۶۴ شرکت‌کننده از بانک‌های تجاری عراق انجام شد. سپس از مدل معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. این مطالعه نشان داد که سطوح سرمایه فکری کارکنان به طور قابل توجهی به سمت نوآوری از طریق نقش تعدیل‌کننده قابلیت‌های پویا بین سرمایه فکری و عملکرد نوآوری در بخش بانکداری تجاری برای مزیت‌های رقابتی بهتر افزایش یافته است [۲۴].

### ۳. روش پژوهش

این پژوهش از نوع هدف کاربردی و از نظر روش نیز این پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع پیمایشی قرار دارد. از نظر زمانی در دسته پژوهش‌های مقطعی می‌باشد که در سال ۱۴۰۱ انجام شد. جامعه مورد بررسی شامل کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در معاونت‌های توسعه، درمان و آموزش می‌باشد. بر اساس آمار واحد منابع انسانی در مجموع ۲۵۰ پرسنل در این واحدها مشغول بکار می‌باشند. حجم نمونه بر اساس فرمول ۱۰۱ نفر تعیین شد. نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد. این پرسشنامه در چند بخش تنظیم شده است. بخش اول دربرگیرنده اطلاعات زمینه‌ای کارکنان مورد مطالعه همچون سن، جنس، سابقه خدمت، وضعیت تاهل، وضعیت استخدامی و تحصیلات است. بخش دوم پرسشنامه مشتمل بر چهار متغیر اصلی تحقیق بصورت جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱. ابعاد و سوالات پرسشنامه

تعداد سوال	بعد	متغیر	منبع پرسشنامه
۳	سرمایه انسانی	سرمایه فکری	فرزانه و همکاران (۲۰۲۲)
۴	سرمایه رابطه‌ای		
۴	سرمایه ساختاری		
۴	قابلیت یادگیری	قابلیت‌های پویا	
۴	قابلیت ادغام		



ISC  
۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰




دانشگاه عالی کاربردی  
مركز آزمون علمی مدیریت صنعتی ایران

**نخستین کنفرانس ملی**

**چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه**

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir



۴	قابلیت ساختاردهی مجدد	
۴	---	گرایش به نوآوری
۶	دوستوانی اکتشافی	دوستوانی نوآوری
۶	دوستوانی بهره برداری	

#### ۴. یافته های پژوهش

پس از آنکه محقق پرسش نامه ها را جمع آوری نمود، باید داده‌ها را برای آزمون فرضیه‌های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. داده‌های تحقیق حاضر در محیط نرم افزاری PLS ویرایش سوم و SPSS ویرایش ۲۱ تجزیه و تحلیل گردید.

#### ۱.۴. نتایج توصیفی

ابتدا به نتایج آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان می‌پردازیم. از مجموع ۱۰۱ پاسخگوی شرکت کننده در مطالعه، ۵۳،۵ درصد مرد و ۴۶،۵ درصد زن هستند. ۱۰،۹ درصد مجرد و ۸۹،۱ درصد متاهل هستند. از نظر سنی، بیشتر پاسخ‌دهندگان (۳۷،۶ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال داشتند و کمترین درصد (۱۱،۹ درصد) به پاسخ‌دهندگان دارای سن کمتر از ۳۰ سال اختصاص داشت. از نظر تحصیلات، بیشتر پاسخگویان (۴۵،۵ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس و کمترین درصد (۹،۹ درصد) مربوط به دارندگان مدرک دکتری بود. از نظر میزان سابقه کار حدود ۱۵،۸ درصد افراد سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۵۱،۵ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳۲،۷ درصد بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند. از نظر وضعیت استخدامی پاسخگویان حدود ۵۸،۴ درصد افراد رسمی-پیمانی، ۲۱،۸ درصد افراد قراردادی و ۱۹،۸ درصد دارای وضعیت استخدامی طرحی یا شرکتی هستند. اطلاعات آمارتوصیفی متغیرهای تحقیق شامل تعداد پاسخگویان، میانگین و انحراف معیار پاسخ‌ها در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد پاسخ	میانگین	انحراف معیار
سرمایه انسانی	۱۰۱	۲،۹۹	۰،۸۰
سرمایه رابطه ای	۱۰۱	۳،۰۱	۰،۷۶
سرمایه ساختاری	۱۰۱	۳،۲۰	۰،۷۵
قابلیت های پویا	۱۰۱	۲،۹۱	۰،۶۸
جهت گیری نوآوری	۱۰۱	۲،۸۳	۰،۷۵
دوستوانی نوآوری	۱۰۱	۳،۰۲	۰،۶۳

#### ۲.۴. آزمون نرمال بودن

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون شاپیرو-ویلک استفاده شد. بنا به جدول ۳ با توجه به این که سطح معنی داری در اکثر متغیرها در هر دو آزمون کمتر از ۰،۰۵ است، می‌توان گفت که توزیع متغیرها نرمال نیست. لذا از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده خواهد شد.

جدول ۳. نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	تعداد پاسخ	Sig آزمون کولموگروف - اسمیرنوف	Sig آزمون شاپیرو - ویلک
سرمایه انسانی	۱۰۱	۰،۰۰۱	۰،۰۲۳
سرمایه رابطه ای	۱۰۱	۰،۰۰۷	۰،۰۵۴
سرمایه ساختاری	۱۰۱	۰،۰۰۰	۰،۰۵۹
قابلیت های پویا	۱۰۱	۰،۲۰۰	۰،۴۰



۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰

نخستین کنفرانس ملی

پژوهش‌های نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir

۰,۰۵۱	۰,۰۲۳	۱۰۱	جهت گیری نوآوری
۰,۲۵۷	۰,۲۰۰	۱۰۱	دوستوانی نوآوری

#### ۳,۴. سنجش پایایی

به منظور سنجش پایایی، از روش آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد و نتیجه در جدول ۴ آمده است. چون مقادیر محاسبه شده برای کلیه متغیرها بالای ۰/۷ است، متغیرها از پایایی مناسب برخوردار می باشند.

جدول ۴. پایایی متغیرهای تحقیق

پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	متغیر
۰,۹۲۳	۰,۹۰۸	قابلیت های پویا
۰,۸۴۹	۰,۷۳۳	سرمایه انسانی
۰,۹۱۵	۰,۸۹۹	دوستوانی نوآوری
۰,۸۸۰	۰,۸۱۸	جهت گیری نوآوری
۰,۸۴۳	۰,۷۴۹	سرمایه رابطه ای
۰,۸۵۴	۰,۷۷۲	سرمایه ساختاری

#### ۴,۴. سنجش روایی

به منظور سنجش روایی، از سه روش تحلیل عاملی تاییدی، روش میانگین واریانس استخراج شده<sup>۱</sup> و روش فورنل و لارکر استفاده شد. نتیجه محاسبه معیار AVE در جدول ۵ آمده است. مقدار این معیار برای همه متغیرها بجز متغیر "دوستوانی نوآوری" بالای ۰/۴ است که روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد.

جدول ۵. بررسی روایی با معیار AVE

متغیر	AVE
قابلیت های پویا	۰,۵۰۰
سرمایه انسانی	۰,۶۵۲
دوستوانی نوآوری	۰,۴۷۸
جهت گیری نوآوری	۰,۶۴۸
سرمایه رابطه ای	۰,۵۷۴
سرمایه ساختاری	۰,۵۹۵

همچنین برای سنجش روایی از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد و نتیجه در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. نتیجه تحلیل عاملی تاییدی متغیرها

گروه	بار عاملی	مقدار تی	سطح معناداری
DC1 <- Dynamic Capabilities	۰,۶۷۵	۹,۳۸۶	۰,۰۰۰
DC10 <- Dynamic Capabilities	۰,۶۷۱	۱۰,۰۸۸	۰,۰۰۰
DC11 <- Dynamic Capabilities	۰,۶۴۲	۷,۴۶۵	۰,۰۰۰

1 Average Variance Extracted (AVE)





ISC  
۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰



وزارت امور اقتصادی و صنایع  
معاونت علمی، فناوری و اقتصاد دیجیتال

نخستین کنفرانس ملی  
مکانیزم‌های نوین مدیریت حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir



DC12 <- Dynamic Capabilities	۰,۷۴۵	۱۴,۴۴۹	۰,۰۰۰
DC2 <- Dynamic Capabilities	۰,۷۴۷	۱۴,۸۰۱	۰,۰۰۰
DC3 <- Dynamic Capabilities	۰,۷۵۵	۱۷,۴۶۲	۰,۰۰۰
DC4 <- Dynamic Capabilities	۰,۶۴۹	۹,۳۶۱	۰,۰۰۰
DC5 <- Dynamic Capabilities	۰,۷۸۵	۲۲,۵۴۴	۰,۰۰۰
DC6 <- Dynamic Capabilities	۰,۶۹۰	۱۱,۶۹۵	۰,۰۰۰
DC7 <- Dynamic Capabilities	۰,۶۹۷	۱۴,۴۴۶	۰,۰۰۰
DC8 <- Dynamic Capabilities	۰,۶۶۷	۱۱,۱۸۲	۰,۰۰۰
DC9 <- Dynamic Capabilities	۰,۷۴۸	۱۵,۰۲۸	۰,۰۰۰
HC1 <- Human Capital	۰,۷۷۰	۱۱,۹۴۹	۰,۰۰۰
HC2 <- Human Capital	۰,۸۱۹	۲۰,۱۰۶	۰,۰۰۰
HC3 <- Human Capital	۰,۸۳۲	۱۹,۹۵۸	۰,۰۰۰
IA1 <- Innovation Ambidexterity	۰,۷۵۱	۱۷,۱۶۴	۰,۰۰۰
IA10 <- Innovation Ambidexterity	۰,۵۹۰	۵,۲۲۷	۰,۰۰۰
IA11 <- Innovation Ambidexterity	۰,۷۱۱	۱۲,۱۶۴	۰,۰۰۰
IA12 <- Innovation Ambidexterity	۰,۴۸۹	۴,۷۶۱	۰,۰۰۰
IA2 <- Innovation Ambidexterity	۰,۶۹۶	۱۱,۹۵۳	۰,۰۰۰
IA3 <- Innovation Ambidexterity	۰,۷۴۹	۱۶,۳۴۸	۰,۰۰۰
IA4 <- Innovation Ambidexterity	۰,۷۴۴	۱۳,۴۰۹	۰,۰۰۰
IA5 <- Innovation Ambidexterity	۰,۷۸۲	۱۶,۶۴۷	۰,۰۰۰
IA6 <- Innovation Ambidexterity	۰,۷۱۳	۱۱,۱۷۸	۰,۰۰۰
IA7 <- Innovation Ambidexterity	۰,۷۰۵	۱۲,۲۷۵	۰,۰۰۰
IA8 <- Innovation Ambidexterity	۰,۷۱۶	۱۲,۰۳۴	۰,۰۰۰
IA9 <- Innovation Ambidexterity	۰,۵۹۳	۶,۰۷۰	۰,۰۰۰
IO1 <- Innovation Orientation	۰,۷۵۶	۱۴,۷۰۳	۰,۰۰۰
IO2 <- Innovation Orientation	۰,۷۷۱	۱۵,۸۶۳	۰,۰۰۰
IO3 <- Innovation Orientation	۰,۸۸۱	۴۸,۱۷۲	۰,۰۰۰
IO4 <- Innovation Orientation	۰,۸۰۶	۱۸,۱۶۱	۰,۰۰۰
RC1 <- Relational Capital	۰,۷۷۱	۱۷,۱۷۹	۰,۰۰۰
RC2 <- Relational Capital	۰,۶۵۲	۸,۸۶۶	۰,۰۰۰
RC3 <- Relational Capital	۰,۷۸۹	۱۷,۰۶۵	۰,۰۰۰
RC4 <- Relational Capital	۰,۸۰۸	۲۰,۹۲۵	۰,۰۰۰
SC1 <- Structural Capital	۰,۷۵۵	۱۳,۹۷۴	۰,۰۰۰

SC2 <- Structural Capital	۰,۷۳۰	۱۲,۴۵۰	۰,۰۰۰
SC3 <- Structural Capital	۰,۸۵۶	۳۰,۸۰۱	۰,۰۰۰
SC4 <- Structural Capital	۰,۷۴۰	۱۲,۰۳۰	۰,۰۰۰

بر اساس جدول ۶ از آنجا که مقدار قدر مطلق آماره آزمون معنی داری گویه‌ها از ۱/۹۶ بزرگتر است و بار عاملی بزرگتر از ۰/۴ می‌باشد، این مطلب نشان دهنده آن است که سازه‌ها از روایی عاملی خوبی برخوردارند. سومین روش بررسی روایی در این پایان‌نامه روش فورنل و لارکر است که روایی واگرا را بررسی می‌کند. بر اساس جدول ۷ روایی واگرای مدل تأیید می‌شود.

جدول ۷. سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

	Dynamic Capabilities	Human Capital	Innovation Ambidexterity	Innovation Orientation	Relational Capital	Structural Capital
Dynamic Capabilities	۰,۷۰۷					
Human Capital	۰,۶۲۳	۰,۸۰۸				
Innovation Ambidexterity	۰,۸۰۱	۰,۵۲۲	۰,۶۹۱			
Innovation Orientation	۰,۸۰۷	۰,۵۱۳	۰,۸۱۰	۰,۸۰۵		
Relational Capital	۰,۷۲۵	۰,۵۴۷	۰,۷۱۸	۰,۶۲۹	۰,۷۵۸	
Structural Capital	۰,۷۶۴	۰,۶۶۵	۰,۶۶۷	۰,۶۳۳	۰,۶۷۳	۰,۷۷۲

#### ۵.۴. مدل ساختاری تحقیق

به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد در شکل ۲ و در حالت معنی داری در شکل ۳ آمده است.

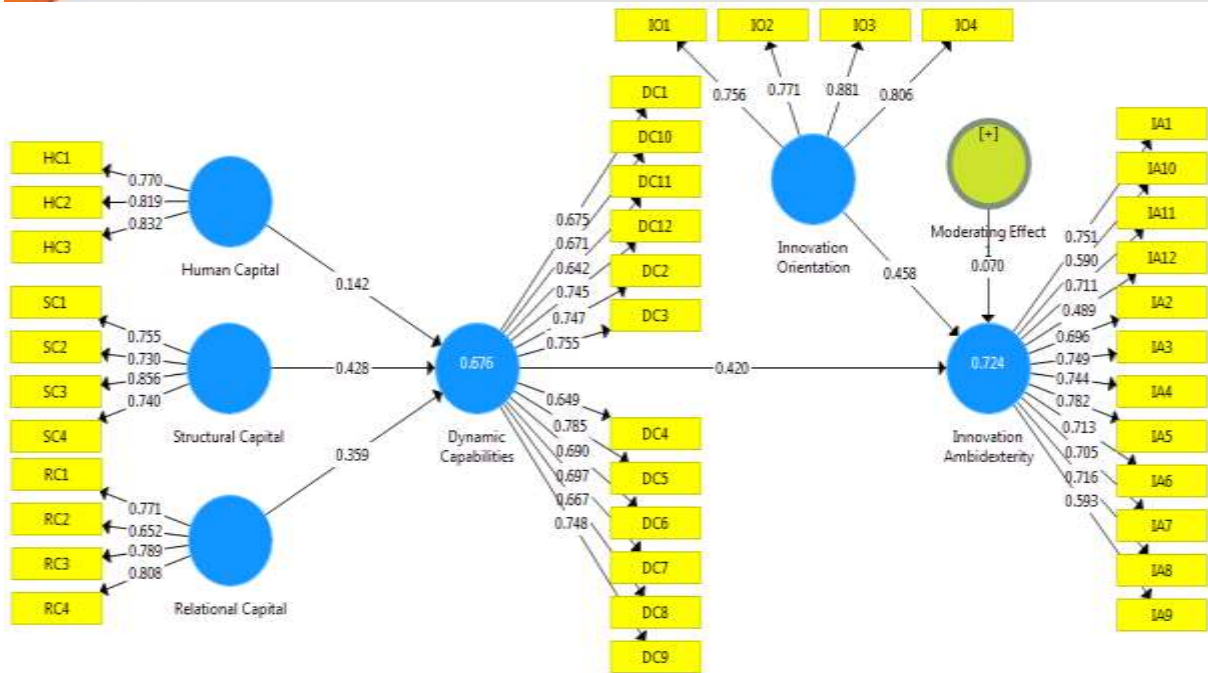
ISC  
۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰

انجمن حسابداران خبره ایران  
مركز آموزش عالی حسابداری و مدیریت استراتژی

نخستین کنفرانس ملی

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir



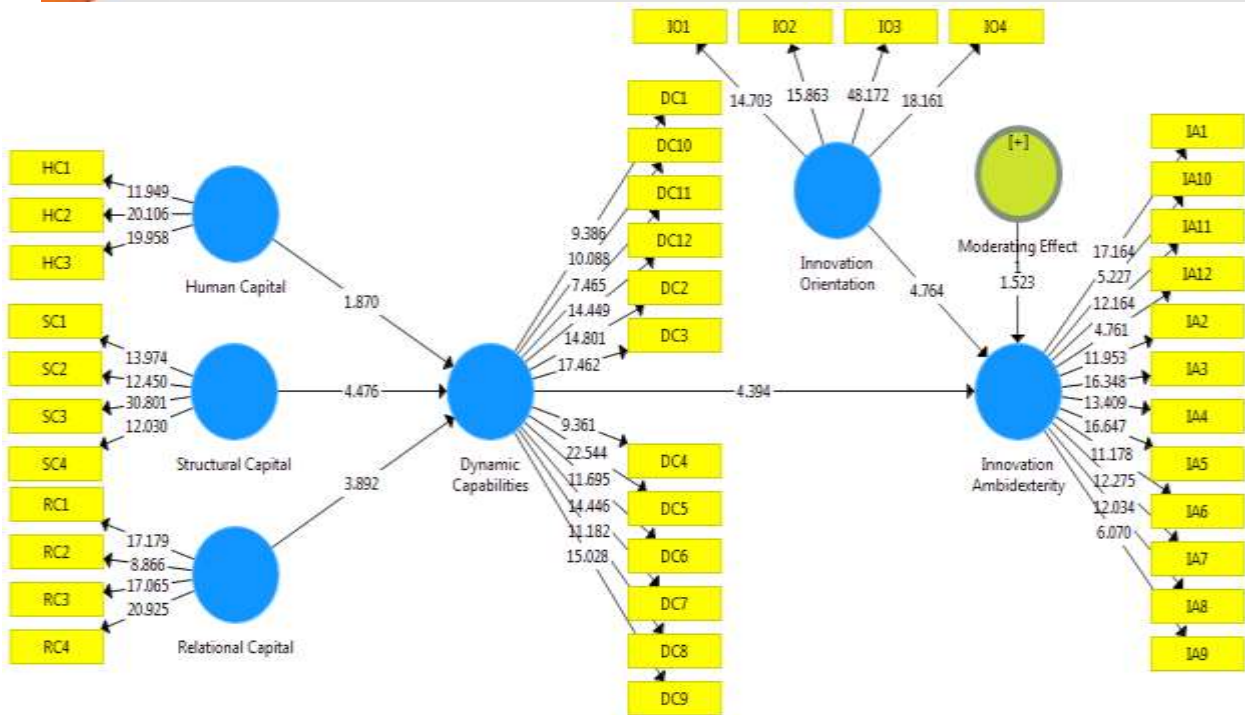
شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

ISC  
۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰

دانشگاه علامه طباطبائی  
مركز پژوهش‌های علمی و مطالعات استراتژیک

نخستین کنفرانس ملی  
چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCII-conf.ir



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق در حالت معنی داری



ISC  
۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCIH-conf.ir

بر اساس مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد و معنی‌داری به بررسی فرضیات تحقیق می‌پردازیم. در جدول ۸ و ۹ ضریب رگرسیونی استاندارد و مقدار معنی‌داری مسیر مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق آورده شده است. براساس نتایج جدول ۸ تاثیر مستقیم سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای بر قابلیت پویا تایید شد. تاثیر مستقیم سرمایه انسانی‌ای بر قابلیت پویا تایید نشد. نقش تعدیل گر جهت گیری نوآوری در تاثیر قابلیت پویا بر دوستوانی نوآوری تایید نشد.

جدول ۸. نتیجه بررسی فرضیه‌های مستقیم تحقیق

مسیر (فرضیه)	ضریب مسیر	مقدار معنی‌داری t	سطح معنی‌داری	نوع رابطه	نتیجه
Human Capital -> Dynamic Capabilities	۰,۱۴۲	۱,۸۷۰	۰,۰۶۲	غیر معنی‌دار	رد فرضیه
Moderating Effect 1 -> Innovation Ambidexterity	۰,۰۷۰	۱,۵۲۳	۰,۱۲۸	غیر معنی‌دار	رد فرضیه
Relational Capital -> Dynamic Capabilities	۰,۳۵۹	۳,۸۹۲	۰,۰۰۰	معنی‌دار و مستقیم	تایید فرضیه
Structural Capital -> Dynamic Capabilities	۰,۴۲۸	۴,۴۷۶	۰,۰۰۰	معنی‌دار و مستقیم	تایید فرضیه

بر اساس جدول ۹ از مجموع سه فرضیه غیر مستقیم لحاظ شده در مطالعه، دو فرضیه میانجی مربوط به نقش میانجی قابلیت پویا در تاثیر سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای بر دوستوانی نوآوری مورد تایید قرار گرفت. اما نقش میانجی قابلیت پویا در تاثیر سرمایه انسانی بر دوستوانی نوآوری مورد تایید قرار نگرفت.

جدول ۹. نتیجه بررسی فرضیه غیرمستقیم و میانجی تحقیق

	ضریب مسیر	مقدار t	سطح معنی‌داری	نوع رابطه	نتیجه
Human Capital -> Dynamic Capabilities -> Innovation Ambidexterity	۰,۰۶۰	۱,۶۴۱	۰,۱۰۱	غیرمعنادار	رد
Relational Capital -> Dynamic Capabilities -> Innovation Ambidexterity	۰,۱۵۱	۲,۹۰۴	۰,۰۰۴	معنادار و مستقیم	تایید
Structural Capital -> Dynamic Capabilities -> Innovation Ambidexterity	۰,۱۸۰	۳,۱۶۰	۰,۰۰۲	معنادار و مستقیم	تایید

##### ۵. نتیجه گیری و بحث

فرضیه اول تحقیق: بعد سرمایه انسانی سرمایه فکری بر قابلیت‌های پویا در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی‌دار دارد.

در خصوص ارتباط بین سرمایه انسانی و قابلیت‌های پویا و با توجه به جدول ۸ مقدار قدرمطلق آماره t برابر ۱,۸۷۰ و کوچکتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ سرمایه انسانی بر قابلیت‌های پویا در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی‌دار ندارد. نتایج فرضیه فوق مغایر با یافته‌های تحقیق انجام گرفته توسط فرزانه و همکاران (۲۰۲۲) [۹] می‌باشد.

فرضیه دوم تحقیق: بعد سرمایه ساختاری سرمایه فکری بر قابلیت‌های پویا در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی‌دار دارد.

در خصوص ارتباط بین سرمایه ساختاری و قابلیت‌های پویا و با توجه به جدول ۸ مقدار قدرمطلق آماره t برابر ۴,۴۷۶ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ سرمایه ساختاری بر قابلیت‌های پویا در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی‌دار دارد. نتایج فرضیه فوق همسو با یافته‌های تحقیقات انجام گرفته توسط روتارمل و هس (۲۰۰۷) [۲۵] می‌باشد.



ISC  
۵۹۴۰۴-۰۱۲۲۰




دانشگاه عالی کاربردی  
مؤسسه عالی پژوهش‌های مدیریت استراتژیک

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۴/۲۲  
MCI-conf.ir



فرضیه سوم تحقیق: بعد سرمایه رابطه ای سرمایه فکری بر قابلیت های پویا در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی دار دارد.

در خصوص ارتباط بین سرمایه رابطه ای و قابلیت های پویا و با توجه به جدول ۸ مقدار قدرمطلق آماره  $t$  برابر ۳,۸۹۲ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ سرمایه رابطه ای بر قابلیت های پویا در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی دار دارد. نتایج فرضیه فوق همسو با یافته های تحقیقات انجام گرفته توسط آیر و همکاران (۲۰۱۶) [۲۶] می باشد. این نتایج نشان می دهد شرکت های برخوردار از افراد شایسته که توان برقراری روابط مطلوب دارند دارای قابلیت های بیشتری برای درک ضرورت تغییر و واکنش به آن با به روزرسانی پایگاه منابع خود هستند. این استدلال نشان می دهد که سطح بالای مهارت، تجربه و دانش در برقراری روابط، به کارکنان توانایی بیشتری برای جذب و بکارگیری دانش جدید می بخشد.

فرضیه چهارم تحقیق: قابلیت های پویا بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی دار دارد. با توجه به جدول ۸ مقدار قدرمطلق آماره  $t$  برابر ۴,۳۹۴ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ قابلیت های پویا بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تاثیر معنی دار دارد و فرضیه دوم تحقیق تایید شد. این نتایج همسو با یافته های مطالعات انجام گرفته توسط لی و همکاران، (۲۰۰۸) [۲۷] می باشد. تایید این فرضیه بیانگر این مسئله است که توانایی سازمان ها در استفاده از نوآوری اکتشافی و بهره برداری نه تنها به توسعه قابلیت های داخلی مختلف مانند فناوری اطلاعات و مدیریت دانش بستگی دارد، بلکه به واکنش سریع به تغییرات بیرونی که از طریق تغییرات فناورانه رخ می دهد، بستگی دارد. به عبارت دیگر، قابلیت های پویا توسط قابلیت های سازمانی و مدیریتی برای شناسایی روندهای محیطی و توسعه مدل های تجاری که تهدیدها و فرصت های جدید را مورد توجه قرار می دهند، پشتیبانی می شوند. بنابراین قابلیت های پویا توانایی شرکت را برای نوآوری، انطباق با تغییر، و ایجاد محصولات یا خدمات مفید برای مشتریان تعریف می کنند. قابلیت های پویا سازمان ها را قادر می سازند تا نه تنها با شناسایی بهترین زمان برای اتخاذ، بلکه با کسب تجربه و اتخاذ بهترین شیوه ها در سراسر سازمان، مزیت رقابتی ایجاد کنند.

فرضیه ششم تحقیق: جهت گیری نوآوری در تاثیر قابلیت های پویا بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نقش تعدیلگر دارد.

با توجه به نتایج جدول ۸ که مقدار قدرمطلق آماره  $t$  برابر ۱,۵۲۳ و کوچکتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ جهت گیری نوآوری در تاثیر قابلیت های پویا بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نقش تعدیلگر ندارد. این نتیجه با یافته های تحقیق فرزانه و همکاران (۲۰۲۲) [۹] همسویی ندارد.

فرضیه پنجم و ششم و هفتم تحقیق: قابلیت های پویا در تاثیر سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای) بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نقش میانجی دارد.

در خصوص نقش میانجی قابلیت های پویا و با توجه به نتایج جدول ۹ که مقدار قدرمطلق آماره  $t$  برابر ۱,۶۴۱ و کوچکتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ قابلیت های پویا در تاثیر سرمایه انسانی بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نقش میانجی ندارد.

در خصوص نقش میانجی قابلیت های پویا و با توجه به نتایج جدول ۹ که مقدار قدرمطلق آماره  $t$  برابر ۲,۹۰۴ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ قابلیت های پویا در تاثیر سرمایه ساختاری بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نقش میانجی دارد.

در خصوص نقش میانجی قابلیت های پویا و با توجه به نتایج جدول ۹ که مقدار قدرمطلق آماره  $t$  برابر ۳,۱۶۰ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ قابلیت های پویا در تاثیر سرمایه رابطه ای بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد نقش میانجی دارد.

این سه یافته با یافته های تحقیق فرزانه و همکاران (۲۰۲۲) [۹] و یانوار و همکاران (۲۰۲۱) [۲۳] تا حدودی همسویی دارد که در پژوهش خود دریافتند سرمایه فکری از طریق قابلیت های پویا به طور مثبت به دوستوانی نوآوری مرتبط است.

## ۶. پیشنهادات

با توجه به رد فرضیه اول مبنی بر عدم تاثیر بعد سرمایه انسانی سرمایه فکری بر قابلیت های پویا پیشنهاد می شود جهت تقویت قابلیت های پویا از سایر ابعاد سرمایه فکری بهره گرفته شود و ابعاد ساختاری و رابطه بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

با توجه به تایید فرضیه دوم یعنی تاثیر بعد سرمایه ساختاری سرمایه فکری بر قابلیت های پویا پیشنهاد می شود یک فرهنگ سازمانی مثبت در دانشگاه مدنظر قرار گیرد و بخش قابل توجهی از دانش شخصی کارکنان در این دانشگاه در قالب فرآیندها، دستورالعمل ها و پایگاه های داده نهادینه شود.

با توجه به تایید فرضیه سوم یعنی تاثیر سرمایه رابطه ای و قابلیت های پویا پیشنهاد می شود بسیاری از فعالیت های دانشگاه (به عنوان مثال تحقیق و توسعه، تولید دانش، تجاری سازی دانش) از طریق اجرای استراتژی های اتحاد با سایر سازمان ها و دانشگاه ها انجام گیرد.

با توجه به تایید فرضیه چهارم یعنی تاثیر قابلیت های پویا بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد پیشنهاد می شود تا فرآیند ایجاد و توسعه دانش با توجه به نیاز واحدها صورت گرفته و برنامه های آموزشی بین بخشی جهت بالا بردن روحیه یادگیری و نوآوری شکل گیرد.

با توجه به رد فرضیه پنجم یعنی عدم نقش تعدیلگر جهت گیری نوآوری در تاثیر قابلیت های پویا بر دوستوانی نوآوری در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد پیشنهاد می شود پیشنهاد می شود متغیر جهت گیری نوآوری در مدل های آتی در نقش میانجی مورد بررسی قرار گیرد. از طرفی با توجه به تحولات اپیدمیولوژیک اخیر، به ویژه همه گیری کووید-۱۹، فشار بر سازمان های سلامت افزایش یافته است. لذا بر اساس نتایج این تحقیق سرمایه فکری می تواند به عنوان یک دارایی اصلی سازمانی در مواجهه به اینگونه همه گیری ها مفید واقع گردد و فرصت های بیشتری را برای یادگیری از بازار خارجی، ادغام منابع و پیکربندی مجدد برای نوآوری فراهم می کند.

با توجه به فرضیه هفتم و هشتم تحقیق یعنی نقش میانجی قابلیت های پویا در تاثیر سرمایه فکری (سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای) بر دوستوانی نوآوری، از آنجا که دوستوانی نوآوری از ابزاری عملی برای پاسخ به تغییرات مکرر تکنولوژیکی بهره می گیرد، لذا سازمان ها باید قابلیت هایی را ایجاد کنند که به آنها امکان دسترسی و جذب دانش خارجی را بدهد. در این راستا، یافته های ما بینش هایی را برای مدیران فراهم می کند تا سرمایه گذاری های خود مبتنی بر سرمایه فکری به سمت اولویت های سازمان اختصاص دهند. در نتیجه سازمان های حوزه سلامت باید سرمایه فکری خود را به طور قابل توجهی گسترش دهند تا به موقع به تغییرات محیطی پاسخ دهند.

## فهرست منابع

- [1] O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2004). The ambidextrous organization. Harvard business review, 82(4), 74-83.
- [2] Markides, C., & Chu, W. (2008). 19 Innovation through ambidexterity: how to achieve the ambidextrous organization. Handbook of research on strategy and foresight, 324.
- [3] Stelzl, K., Röglinger, M., & Wyrski, K. (2020). Building an ambidextrous organization: a maturity model for organizational ambidexterity. Business Research, 1-28.
- [4] Seepana, C., Paulraj, A., & Smart, P. (2022). Relational resources for innovation ambidexterity within cooperative relationships: the contingent role of managerial ambidexterity. International Journal of Operations & Production Management (ahead-of-print).
- [5] Smith W.K., Tushman, M.L. (2013) "Management model for managing innovation streams", Organization Science, 16(5): 522- 536.
- [6] March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. Organ. Sci. 2, 71-87.
- [7] Benner, M. J., and Tushman, M. L. (2003). Exploitation, exploration, and process management: the productivity dilemma revisited. Acad. Manag. Rev. 28, 238-256.
- [8] Lin, C., and Chang, C. C. (2015). A patent-based study of the relationships among technological portfolio, ambidextrous innovation, and firm performance. Technol. Anal. Strateg. Manag. 27, 1193-1211. doi: 10.1080/09537325.2015.1061119
- [9] Farzaneh, M., Wilden, R., Afshari, L., & Mehralian, G. (2022). Dynamic capabilities and innovation ambidexterity: The roles of intellectual capital and innovation orientation. Journal of Business Research, 148, 47-59.



- [10] Duodu, B., & Rowlinson, S. (2016). Intellectual Capital and Innovation in Construction Organizations: A Conceptual Framework. Engineering Project Organization Conference Cle Elum, Washington, USA, June 28-30
- [11] Cabrilo, S., & Dahms, S. (2020). The role of multidimensional intellectual capital and organizational learning practices in innovation performance. *European Management Review*, 17(4), 835–855
- [12] Crupi, A., Cesaroni, F., & Minin, A. D. (2020). Understanding the impact of intellectual capital on entrepreneurship: A literature review. *Journal of Intellectual Capital*.
- [13] Liu, Y., Ndubisi, N. O., Liu, Y., & Barrane, F. Z. (2020). New product development and sustainable performance of Chinese SMMEs: The role of dynamic capability and intra-national environmental forces. *International Journal of Production Economics*, 230, 1–10.
- [14] Wilden, R., Gudergan, S. P., Nielsen, B. B., & Lings, I. (2013). Dynamic capabilities and performance: Strategy, structure and environment. *Long Range Planning*, 46(1–2), 72–96.
- [15] اکبری مرتضی، نوبری نیلوفر، مختاری حسین، پاداش حمید، مرادی افسانه. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مشترک جهت‌گیری بازار و دوستوانی نوآوری در نوآوری خدمات شرکت‌های کوچک و متوسط. *مجله ایرانی مطالعات مدیریت*, ۱۵(۴)، ۶۶۳-۶۸۲.
- [16] طباطبائیان سید حبیب‌الله، پورقاسم محسن، صفر دوست مرکیه عاطیه. (۱۴۰۱). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی دوستوان و عملکرد سازمانی: تبیین نقش تصمیمات و جهت‌گیری‌های استراتژیک دوسویه. *مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"*, ۲۰(۲)، ۴۲۷-۴۵۲.
- [17] خدای سهیلا، فاریابی نگار. (۱۴۰۰). بررسی اثر جهت‌گیری‌های استراتژیک و نقش تقویت‌کننده دوستوانی بر شهرت برند دانشگاهی. *نشریه مدیریت بر آموزش سازمانها* ۱۰ (۳): ۱۲۹-۱۰۵.
- [18] طالاری محمد، فلاح محمدرضا، حسین خانی معصومه. (۱۴۰۰). بررسی نقش جهت‌گیری کارآفرینی در موفقیت محصولات جدید شرکت‌های دانش‌بنیان با تأکید بر بازاریابی دوستوان. *نشریه تحقیقات بازاریابی نوین*, ۱۱(۱)، ۱۵۷-۱۷۸.
- [19] نائیجی محمدجواد، خدابخشی محمد، محمد بیگی سیمیا. (۱۳۹۹). ارتقای عملکرد کسب‌وکار از طریق اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه انسانی: نقش میانجی دوستوانی نوآوری. *مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*, ۳(۱)، ۵۷-۸۶.
- [20] گمرکی فاطمه، ایمانی عبدالمجید، زیودار مهدی. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی دوستوانی سازمانی در رابطه بین نوآوری باز و گرایش کارآفرینانه شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در شهرک صنعتی شهر زاهدان. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*, ۱۳(۵۰)، ۲۰۵-۲۳۰.
- [21] نامور کاوه، بوشهری علیرضا، طبائیان سید کمال، باقری ابوالفضل. (۱۳۹۹). بهبود عملکرد نوآورانه از طریق جهت‌گیری دوستوانی و مدیریت ظرفیت جذب: شواهدی از صنعت دفاعی ایران. *بهبود مدیریت*, ۱۴(۱)، ۱۴۹-۱۷۱.
- [22] وکیلی یوسف، شهریار سلطانه‌علی. (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه‌فکری بر دوستوانی سازمانی: نقش تعدیل‌گر فرهنگ نوآورانه (مورد مطالعه: صنعت برق در کشور). *فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی*, ۱۱(۲)، ۳۸۱-۴۰۰.
- [23] Yanuar, S. E., & Fontana, A. (2022). The effect of strategic entrepreneurship on dynamic capabilities and organizational ambidexterity in improving innovation performance. Paper presented at the Proceeding of the International Conference on Family Business and Entrepreneurship.
- [24] Ali, M. A, Hussin, N., Haddad, H., Alkhodary, D., & Marei, A. (2021). Dynamic capabilities and their impact on intellectual capital and innovation performance. *Sustainability*, 13(18), 10028.
- [25] Rothaermel, F. T., & Hess, A. M. (2007). Building dynamic capabilities: Innovation driven by individual-, firm-, and network-level effects. *Organization Science*, 18(6), 898–921.
- [26] Iyer, P., Davari, A., & Alhidari, A. (2016). A capability-based view of brand management. *Celebrating America's pastimes: Baseball, hot dogs, apple pie and marketing?* Proceedings of the 2015 Academy of marketing science (AMS) annual conference. Cham: Springer.
- [27] Lee, J., Park, S. Y., Baek, I., & Lee, C. (2008). The impact of the brand management system on brand performance in B2B and B2C environments. *Industrial Marketing Management*, 37, 848–855.