



19

Vol. 5
Winter 2022
P.P: 145-171

Research Paper

Received:
24 July 2022
Accepted:
06 November 2022

Print ISSN: 2645-4262
Online ISSN: 2645-5242



Scientific Journal Of Organizational knowledge Management

Investigating the moderating role of Strategic Knowledge Management in relation between intellectual capital dimensions and innovative performance (Research example: dairy companies)

Mohammad Javad Naiij¹ | Eshaq Ghorchibeig² | Mohammad Taghi Ghorbani Farab³ |
Mohammad Hossein Seyyed Ali Janlou⁴

Abstract

The aim of the current research is to investigate the moderating role of strategic knowledge management in relation to the dimensions of intellectual capital and the performance of dairy companies. This research is descriptive-correlative in terms of applied purpose, in terms of research design and quantitative in terms of the nature of data. The statistical population of the research is the companies active in the dairy industry, and the research questionnaires were distributed among 98 senior managers of 61 dairy companies in an accessible way. Structural equation method and smartPLS software were used to test the hypotheses. The results of the research indicated the acceptability of the reliability and validity of the measurement tool and the high explanatory power of the model. Also, the results of the hypothesis test indicate that the dimensions of intellectual capital have a positive effect on innovative performance and that innovative performance can help improve market performance and financial performance. Also, the moderating role of strategic knowledge management in the relationship between the two dimensions of intellectual capital, human capital and relational capital, was confirmed with innovative performance. The results of this research help to better understand the complexities of intellectual capital and provide a suitable attitude to improve the performance of dairy industry companies.

Keywords: Intellectual capital, organization performance, innovation, strategic knowledge management.

DOR: 20.1001.1.26454262.1401.5.4.5.5

1. Corresponding Author: Ph.D. Candidate, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.
2. Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran
3. Full Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.
4. Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran



۱۹

سال پنجم
زمستان ۱۴۰۱
صص: ۱۷۱-۱۴۵

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۲۰ مرداد ۱۴۰۱
تاریخ پذیرش:
۱۵ آبان ۱۴۰۱شاپا چاپی: ۴۲۶۲-۲۶۴۵
الکترونیکی: ۵۲۴۲-۲۶۴۵

بررسی نقش تعدیل‌گری مدیریت دانش استراتژیک در رابطه ابعاد سرمایه فکری و عملکرد نوآورانه (نمونه پژوهش: شرکت‌های لبنی)

محمدجواد نائیجی^۱ | اسحاق قورچی‌بیگی^۲ | محمدتقی قربانی فاراب^۳ | محمد حسین سید علی جانلو^۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش تعدیل‌گری مدیریت دانش استراتژیک در رابطه ابعاد سرمایه فکری و عملکرد شرکت‌های لبنی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر طرح تحقیق، توصیفی-همبستگی و از نظر ماهیت داده‌ها، کمی است. جامعه آماری پژوهش، شرکت‌های فعال در صنعت لبنیات هستند که پرسشنامه‌های تحقیق میان ۹۸ مدیر ارشد ۶۱ شرکت لبنی به روش در دسترس توزیع شد. برای آزمون فرضیات از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار smartPLS استفاده شده است. نتایج تحقیق بیانگر قابل قبول بودن پایایی و روایی ابزار سنجش و قابلیت تبیین‌کنندگی بالای مدل بوده است. همچنین نتایج آزمون فرضیات بیانگر این است که ابعاد سرمایه فکری بر عملکرد نوآورانه تأثیر مثبت دارد و عملکرد نوآورانه می‌تواند به بهبود عملکرد بازار و عملکرد مالی کمک کند. همچنین نقش تعدیل‌گری مدیریت دانش استراتژیک در ارتباط بین دو بعد سرمایه فکری، سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای، با عملکرد نوآورانه تأیید شد. نتایج این پژوهش به شناخت بهتر پیچیدگی‌های سرمایه فکری کمک می‌کند و نگرش مناسبی برای بهبود عملکرد شرکت‌های صنعت لبنیات ارائه می‌نماید.

کلیدواژه‌ها: سرمایه فکری، عملکرد سازمان، نوآوری، مدیریت دانش استراتژیک.

DOR: 20.1001.1.26454262.1401.5.2.1.7

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

mjnaeiji@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، گرایش بازاریابی، دانشگاه آزاد شاهرود، شاهرود، ایران.

E.ghoorchibeygi@gmail.com

۳. کارشناس ارشد رشته مدیریت بازرگانی، گرایش بازرگانی بین الملل، دانشگاه ارشد دماوند، واحد تهران، تهران، ایران.

Farab1253@yahoo.com

۴. کارشناس ارشد رشته مدیریت بازرگانی، گرایش بازرگانی بین الملل، دانشگاه ارشد دماوند، واحد تهران، تهران، ایران.

m.junlou@gmail.com

مقدمه و بیان مسئله

افزایش پویایی محیط کسب و کار که با دو مؤلفه رقابت و سطح آگاهی مشتریان شناخته می‌شود سبب شده است شرکت‌ها گرایش فزاینده‌ای به چابکی و سازگاری با محیط داشته باشند (تئودور^۱، ۲۰۲۱). در چنین محیطی، عملکرد سازمانی به‌هیچ‌وجه پدیده‌ای ساده نیست، بلکه یک مفهوم پیچیده و چندبعدی است که عوامل متعددی بر آن تأثیر می‌گذارند (ميو^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). در مورد ابعاد عملکرد سازمانی توافق کلی وجود ندارد و پژوهشگران به الگوهای متعددی اشاره کرده‌اند. الگوهای سنتی عملکرد، بیشتر بر جنبه‌های مالی و عینی تمرکز داشته‌اند، اما الگوهای نوین بر سایر ابعاد مانند عملکرد نوآورانه (کابریلو و دامز^۳، ۲۰۱۸)، عملکرد بازار (الابوده^۴ و همکاران، ۲۰۲۲) و عملکرد غیرمالی (مابنگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۰) تأکید کرده‌اند. سفیس^۶ و همکاران (۲۰۲۰) عنوان کرده‌اند که در محیط‌های پویا، عملکرد نوآورانه مهم‌ترین بعد عملکرد شناخته می‌شود و به‌نوعی موفقیت در نوآوری پیش‌نیاز دستیابی به سایر استانداردهای عملکردی است. نتایج تجربی نیز از این ادعا پشتیبانی می‌کنند، به‌نحوی که در ۵۰۰ شرکت برتر فهرست فورچن در سال ۲۰۱۸، بیش از نیمی از عملکرد به نوآوری نسبت داده شده است (کورجنز^۷ و همکاران، ۲۰۱۹).

برای ارتقای عملکرد به‌ویژه بعد نوآورانه آن، تأکید بسیاری بر نقش سرمایه فکری شده است (کابریلو و دامز، ۲۰۱۸). سرمایه فکری شامل دارایی‌ها و مجموعه‌ای از منابع اطلاعاتی در اختیار شرکت است که می‌تواند جهت کسب مزیت رقابتی مورداستفاده قرار گیرد. برخی مطالعات، به تأثیر مستقیم سرمایه فکری بر عملکرد پرداخته‌اند. برای مثال، آسیایی^۸ و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که سرمایه فکری به شکل معنی‌داری باعث ارتقاء عملکرد شرکت می‌شود

1. Theodore
2. Mio
3. Cabrilo & Dahms
4. Olabode
5. Mabenge
6. Cefis
7. Corstjens
8. Asiaei

یا در تحقیقی دیگر، بایراکتاروغلو^۱ و همکاران (۲۰۱۹) گزارش کردند که سرمایه فکری تأثیر مستقیم و معنی داری بر عملکرد شرکت های تولیدی دارند. اگرچه این نتایج حاصل مطالعات معتبری بوده اند، اما به خوبی بیانگر پیچیدگی های روابط بین این دو متغیر نیستند. در این گونه مطالعات، عملکرد شرکت به عنوان یک سازه کلی در نظر گرفته شده است و تأثیر عوامل میانجی در این رابطه مشخص نشده است. اگرچه تاکنون در مطالعات مختلف نشان داده شده است که سرمایه فکری به شکل بالقوه می تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان داشته باشد؛ اما یک شکاف عمده تحقیقاتی عدم توجه به نقش متغیرهایی است که می تواند به عنوان میانجی یا تعدیل گر بر این رابطه تأثیر بگذارند. برخی مطالعات اندکی که سعی در تبیین جامع تر این روابط کرده اند به صورت ضمنی به برخی از متغیرهای میانجی اشاره کرده اند. یکی از این متغیرها، مدیریت دانش است که همواره به عنوان یک عامل مؤثر بر نوآوری و عملکرد سازمان مورد توجه می باشد (نائیجی و همکاران، ۱۳۹۶). مطالعات اخیر نشان می دهند که سرمایه فکری باید همراه با فعالیت ها و فرآیندهای استراتژیک مدیریت دانش مورد بررسی قرار گیرد تا درک بهتری از نحوه تأثیرگذاری دارایی های نامشهود بر عملکرد نوآوری ارائه کند (سمیعی^۲ و همکاران، ۲۰۲۰؛ کوچارسکا^۳، ۲۰۲۱). از دیدگاه استراتژیک، مدیریت دانش به آن دسته از تصمیمات استراتژیک اشاره دارد که ایجاد، اشتراک گذاری، انتقال، ذخیره سازی، حفاظت و استفاده از پایگاه دانش شرکت را تسهیل می کنند و توانایی شرکت در کسب و حفظ یک مزیت رقابتی را افزایش می دهند (بامل^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو، در تحقیق حاضر نقش تعدیل گر مدیریت دانش استراتژیک در رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد نوآورانه مورد بررسی قرار می گیرد. بررسی این رابطه سبب تبیین بهتر پیچیدگی های تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد می شود.

-
1. Bayraktaroglu
 2. Samiee
 3. Kucharska
 4. Bamel

بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد نوآوری از منظر سرمایه فکری، به‌طور خاص در شرکت‌های لینی از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا به علت شدت رقابت بالا در صنعت لبنیات ایران، شرکت‌های فعال در این صنعت باید در راستای بهبود عملکرد بازار خود و کسب مزیت رقابتی، توجه ویژه‌ای به منابع مبتنی بر دانش (سرمایه فکری و مدیریت دانش) و استراتژی‌های شرکت‌های رقیب داشته باشند. این در حالی است که مطالعات اندکی در این زمینه در صنایع لبنی صورت گرفته است و چارچوب منسجمی در این خصوص وجود ندارد. با توجه به ورود برندهای جدید در صنعت لبنیات و افزایش شدت رقابت چنین مطالعاتی می‌تواند به شرکت‌های لبنی کمک کند عملکرد خود را بهبود بخشند و سهم خود را در بازار افزایش دهند. از این رو، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که ابعاد سرمایه فکری چه تأثیری بر عملکرد شرکت‌های لینی می‌گذارد و آیا مدیریت دانش استراتژیک در این رابطه، نقش تعدیل‌گری دارند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه فکری و تأثیر آن بر عملکرد نوآورانه

سرمایه فکری موضوعی میان‌رشته‌ای است و از چهارچوب‌ها، تعاریف و طبقه‌بندی‌های متنوعی برخوردار است (کوچارسکا، ۲۰۲۱). در سطح شرکتی، سرمایه فکری به منابع دانش بنیان نامشهودی اشاره دارد که می‌تواند به سود، نام‌ها و علائم تجاری، فرآیندها و ارزش تبدیل شود و به حصول و حفظ رقابت‌پذیری کمک نماید. در واقع، سرمایه فکری شامل انبوهی از منابع دانش بنیان شرکت است که به‌طور بالقوه در فرآیند ایجاد ارزش به کار می‌آید (کیانتو^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). هرچند ابعاد مختلفی برای سرمایه فکری معرفی شده است، در این پژوهش از ابعاد سه‌گانه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای برای تبیین مفهوم سرمایه فکری استفاده می‌کنیم (کابریلو و دامز، ۲۰۲۰)؛ زیرا این طبقه‌بندی در سازمان‌ها و پژوهش‌های متنوعی مورد استفاده قرار گرفته و روایی آن در سنجش سرمایه فکری مورد تأیید قرار گرفته است (اینکینن^۲، ۲۰۱۵). در ادامه ضمن تشریح این سه بعد، درباره ارتباط سرمایه فکری و عملکرد بحث می‌کنیم.

1. Kianto
2. Inkinen

سرمایه انسانی و تأثیر آن بر عملکرد نوآورانه

سرمایه انسانی منبع اصلی توسعه ایده‌ها و دانش جدید است. کارمندان خلاق، باانگیزه و آموزش دیده می‌توانند رویه‌های سازمانی ناکارآمد را مورد تردید و بازنگری قرار دهند و در ایجاد دانش جدید از طریق فرایند یادگیری و نوآوری‌ها نقش اساسی ایفا کنند. در مطالعات مختلف، شواهدی در مورد ارتباطات مثبت و مستقیم بین سرمایه انسانی و عملکرد نوآوری ارائه شده است (اندریوا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). بسیاری از این شواهد مربوط به نوآوری در سطح کشور یا جامعه است و کشورهای با سرمایه انسانی بالاتر دارای قابلیت بیشتری برای نوآوری و رشد اقتصادی پایدار دانسته شده‌اند (تسلنکو^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال، در سال‌های اخیر مطالعات سطح سازمان نیز در این خصوص، رشد زیادی یافته است. بر اساس این مطالعات، در اختیار داشتن سرمایه انسانی منحصربه‌فرد، باانگیزه و باتجربه مبنای فرایند نوآوری سازمانی است و سرمایه انسانی به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر توانایی سازمان در توسعه عملکرد نوآورانه تأثیرگذار است (نائیجی و همکاران، ۱۳۹۹).

از منظر سرمایه انسانی، قابلیت‌های نوآوری و دانش کارکنان مهم‌ترین پیش‌زمینه نوآوری هستند. مقصود از دانش کارکنان، دانش بالقوه‌ای است که می‌تواند کارایی و اثربخشی شرکت، کسب مزیت رقابتی از فرصت‌های بازار و خنثی‌سازی تهدیدها را افزایش دهد. برای موفقیت نوآوری، شرکت باید کارکنانی در اختیار داشته باشد که دارای مهارت‌ها و دانش منحصربه‌فردی باشند که قابلیت تقلید و جانمایی نداشته باشد (یو^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). این کارکنان در تصمیم‌گیری‌های پرابهام، راه‌حل‌های خلاقانه‌ای ارائه می‌کنند که به حل مسائل و بحران‌های کمک می‌کند. در این راستا، ارتقای فعالیت‌های نوآورانه در سطح شرکت، مستلزم در نظر گرفتن طراحی‌ها و اقدامات خاصی از قبیل طراحی ارتباطات داخلی باز و آزاد، توانمندسازی و آموزش کارکنان، سیستم پاداش، عدم تمرکز اختیارات، مشارکت در تصمیم‌گیری، همکاری و تشویق مخاطره‌پذیری و خلاقیت است (پرادانا^۴ و همکاران، ۲۰۲۱).

سرمایه ساختاری و تأثیر آن بر عملکرد نوآورانه

1. Andreeva
2. Teslenko
3. You
4. Pradana

سرمایه ساختاری شامل تمامی منابع غیرانسانی دانشی در سازمان است که عوامل مختلفی مانند فرایندها، سطوح مختلف برنامه‌های سازمان، پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی و هر ارزشی که فراتر از جنبه‌های مادی باشد، در برمی‌گیرد (بلترامینو^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). این سرمایه، از فلسفه و سیستم‌های سازمانی به‌عنوان اهرمی برای افزایش ظرفیت‌ها برای دستیابی به اهداف سازمان بهره می‌گیرد (مارتینز-مارتینز^۲ و همکاران، ۲۰۲۱) و از طریق ساختارها و فرآیندهای موجود به کارکنان کمک می‌کند دانش و مهارتشان را به کار گیرند. مطالعات نشان داده‌اند که سرمایه ساختاری نقش مهمی در پیش‌بینی عملکرد نوآورانه دارد (فرزانه^۳ و همکاران، ۲۰۲۲) و بیشتر یافته‌ها حاکی از تأثیر مثبت آن بر قابلیت نوآوری و سرمایه نوآوری هستند (وانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۱).

بلترامینو و همکاران (۲۰۲۰) برای درک بهتر پیچیدگی‌های رابطه سرمایه ساختاری و نوآوری پیشنهاد کرده‌اند که باید به دو بعد سرمایه ساختاری جداگانه توجه شود. یک بعد سرمایه ساختاری مانند دستورالعمل‌ها، پایگاه‌های داده، حق اختراعات، حقوق و مالکیت فکری، سیستم‌ها و فرایندها جنبه آشکار دارد. این بعد شامل عوامل عینی، منطقی و قابل مشاهده است. بعد دیگر سرمایه ساختاری، جنبه ضمنی و ذهنی دارد و به‌شدت به تجربه‌ها، ارزش‌ها و باورهای افراد وابسته است و با فرهنگ سازمان آمیخته شده است (بایراکتاروغلو و همکاران، ۲۰۱۹). در بعد آشکار، انتقال دانش ساده‌تر صورت می‌گیرد و ایده‌های خلاقانه با سهولت بیشتری ارائه می‌شوند، اما انتقال و به‌کارگیری دانش در بعد ضمنی سرمایه ساختاری پیچیدگی زیادی دارد و گاهی این بعد به‌عنوان تهدیدی در برابر نوآوری عمل می‌کند (مارتینز-مارتینز و همکاران، ۲۰۲۱). به‌عبارت‌دیگر، بسیاری از افرادی که از حفظ وضعیت موجود نفع می‌برند به‌جای مخالفت آشکار، با بهره‌گیری از همان ساختاری که در ظاهر پشتیبان نوآوری است، برای ایده‌ها و رفتارهای نوآورانه مانع ایجاد می‌کنند.

1. Hair

2. Fiss

3. Aramburu and Sa'enz

4. Wang

سرمایه رابطه‌ای و تأثیر آن بر عملکرد نوآورانه

سرمایه رابطه‌ای بیانگر مجموعه روابط یک سازمان با ذینفعان کلیدی است (کمیشن و لویز^۱، ۲۰۱۰). در تعاریف جدید، مفهوم سرمایه مشتری شامل دانش، رویه‌ها و سیستم‌هایی است که تمامی روابط سازمان را با مشتریان، رقبا، تأمین کنندگان و... پوشش می‌دهند (وانگ و جائو^۲، ۲۰۲۱). این روابط می‌توانند افقی، عمودی یا متقاطع باشند و به اشکال مختلف مانند همکاری مبتنی بر مشارکت^۳، همکاری مبتنی بر اعتماد^۴ و همکاری مبتنی بر رقابت^۵ بروز کنند (رامیرز-سولیس^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). این بعد سرمایه فکری امکان برقراری ارتباط میان منابع دانش بنیان را فراهم می‌کند و با به اشتراک گذاری اطلاعات و دانش، امکان ارائه ایده‌های خلاقانه و توسعه فعالیت‌های نوآورانه فراهم می‌شود (بلتارمینو و همکاران، ۲۰۲۰).

بر اساس مطالعات صورت گرفته، سرمایه رابطه‌ای از چند جهت می‌تواند تأثیر مثبتی بر نوآوری داشته باشد. نخست اینکه با توسعه روابط میان کارکنان، امکان تسهیم و به اشتراک گذاری دانش افزایش می‌یابد و افراد به دانش بیشتری برای ارائه راه‌حل‌های خلاقانه دسترسی دارند (کوچارسکا، ۲۰۲۱). دوم اینکه در سازمان‌هایی که سرمایه رابطه‌ای بالاتری دارند، جو همکاری و اعتماد بهتری حاکم است و افراد تمایل بیشتری برای مشارکت و ارائه پیشنهادها نوآورانه نشان می‌دهند (آندریوا و همکاران، ۲۰۲۱؛ رامیرز-سولیس و همکاران، ۲۰۲۲). سوم اینکه به علت انعطافی که در ساختار سازمانی و دسترسی به مدیران سطوح بالاتر وجود دارد، کارکنان صاحب ایده راحت‌تر می‌توانند از جانب مدیران پشتیبانی دریافت کنند (ریو^۷ و همکاران، ۲۰۲۱).

1. Camisón & Lopez
2. Wang and Juo
3. Cooperation
4. Collaboration
5. Coopetition
6. Ramírez-Solis
7. Ryu

با توجه به این پشتوانه نظری در خصوص تأثیر ابعاد سرمایه فکری بر عملکرد نوآوری، فرضیات زیر مطرح می‌شود:

- ۱) سرمایه انسانی بر عملکرد نوآورانه شرکت تأثیر معنی‌دار دارد.
- ۲) سرمایه ساختاری بر عملکرد نوآورانه شرکت تأثیر معنی‌دار دارد.
- ۳) سرمایه ارتباطی بر عملکرد نوآورانه شرکت تأثیر معنی‌دار دارد.

مدیریت دانش استراتژیک و تأثیر مستقیم آن بر عملکرد نوآورانه

مدیریت دانش بیانگر فرایند پویای دارایی‌های نامشهود است و شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌های مدیریتی نظام‌مند و فرآیندهای متمرکز بر اثربخشی و کارایی منابع دانش شرکت‌ها می‌باشد (کوآرچیونی^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). در سطح استراتژیک، مدیریت دانش به برنامه‌ریزی استراتژیک مربوط به طراحی و پیاده‌سازی استراتژی دانش اشاره دارد (اینکینز، ۲۰۱۵). مطالعات اخیر پیشنهاد می‌کنند که سرمایه فکری باید همراه با فعالیت‌ها و فرایندهای مدیریت دانش موردبررسی قرار گیرد تا بتوان نحوه هدایت عملکرد نوآوری توسط دارایی‌های نامشهود را بهتر درک کرد (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۴؛ کوچارسکا، ۲۰۲۱). مدیریت دانش شامل توانایی‌های استفاده و توسعه سرمایه فکری برای ایجاد ارزش می‌باشد. سرمایه فکری (منابع دانشی) و مدیریت دانش (استفاده اثربخش از توانایی‌های دانش) در کنار یکدیگر منابع ارزش آفرین شرکت هستند. ارتباط بین مدیریت دانش و نوآوری یکی از زمینه‌های مطالعاتی در حال رشد است (تی‌سنگ و گو، ۲۰۱۲). از دیدگاه اقتصادی، نقطه اشتراک اصلی مدیریت دانش و نوآوری، به اهمیت هر دو در رشد اقتصادی و شاخص‌های توسعه‌ای به‌خصوص در یک اقتصاد دانشی بازمی‌گردد؛ اما این دیدگاه تنها در صورتی می‌تواند به واقعیت نزدیک باشد که در سطح شرکتی نیز دانش و کارآفرینی بتوانند به‌عنوان ابزار رشد سازمان و بهبود شاخص‌های عملکردی ایفای نقش کنند (تریودی و سریواستاوا^۲، ۲۰۲۲). با این حال، بیشتر این مطالعات بیانگر این است که میزان تأثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی، به نوع فعالیت و پویایی محیط شرکت بستگی دارد و هر چه ماهیت

1. Quarchioni

2. Trivedi & Srivastava

فعالیت شرکت دانش‌بنیان‌تر و محیط آن پویاتر باشد، تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری بیشتر خواهد بود (شهزاد^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

نتایج پژوهش‌های مختلف نیز از تأثیر مدیریت دانش استراتژیک بر نوآوری پشتیبانی می‌کنند. اینکینن (۲۰۱۵) با بررسی شرکت‌های فنلاندی، رابطه مثبتی میان مدیریت دانش استراتژیک و عملکرد نوآوری یافته‌اند. براین اساس، نگرش استراتژیک و رهبری فرآیندهای دانشی برای کسب و حفظ مزیت رقابتی یک شرکت بسیار مهم است. مطالعات دیگری که به رابطه استراتژی‌های مدیریت دانش و عملکرد نوآوری پرداخته‌اند نشان می‌دهند چنین استراتژی‌هایی با قابلیت‌های نوآوری و عملکرد نوآوری ارتباط معنی‌دار و مثبتی دارند (لام^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). این نتایج بیانگر این است که هرچه سازمان در تدوین و اجرای مدیریت دانش استراتژیک مؤثرتر عمل کند، عملکرد نوآوری بالاتری به دست خواهد آورد (دمست^۳ و همکاران، ۲۰۲۰).

با توجه به این پشتوانه نظری، فرضیه چهارم به صورت زیر مطرح می‌شود:

۴) مدیریت دانش استراتژیک بر عملکرد نوآورانه شرکت تأثیر معنی‌دار دارد.

نقش تعدیل‌گر مدیریت دانش استراتژیک در رابطه سرمایه فکری و عملکرد نوآورانه

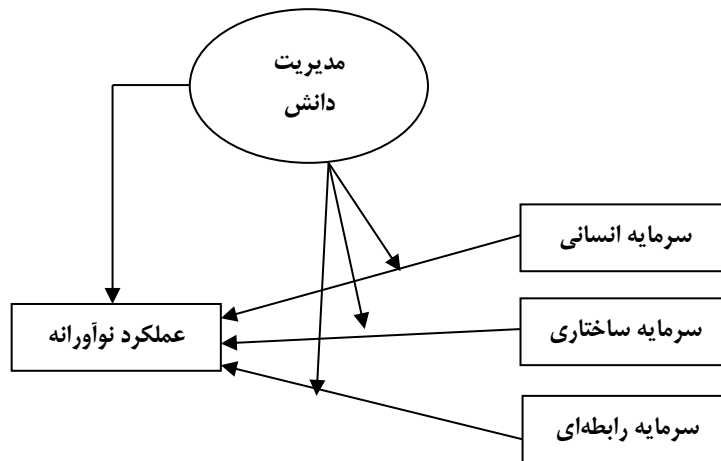
قابلیت‌های استراتژیک مدیریت دانش با تسهیل در ایجاد، اشتراک‌گذاری، انتقال، ذخیره‌سازی، حفظ و به‌کارگیری دانش، به شرکت‌ها اجازه می‌دهند از دانش برای حل مسئله، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری استفاده کنند و از این طریق، نتایج نوآوری را بهبود بخشند و نقش تقویت‌کننده‌ای در ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد نوآورانه ایفا کنند (فرارسی^۴ و همکاران، ۲۰۱۲). باین وجود، نتایج نوآورانه نه تنها از طریق کمیت و کیفیت دانش جدید بلکه از طریق سرعت فرآیند یادگیری دانش جدید حاصل می‌شود (نائیجی و سیادت، ۲۰۱۹) و شرکت‌های نوآور قادر به ایجاد و استفاده سریع‌تر و مؤثرتر از دانش هستند (پاپا^۵ و همکاران، ۲۰۲۲).

1. Shahzad
2. Lam
3. Desmet
4. Ferraresi
5. Papa

همان گونه که پولونی^۱ و همکاران (۲۰۲۰) استدلال می کنند مدیریت دانش امکان استفاده بهینه از سرمایه های فکری را فراهم می کند و با ارائه ترکیب جامعی از منابع، به بهبود عملکرد نوآورانه منجر می شود. ارتباط مدیریت دانش استراتژیک و سرمایه فکری از دیدگاه منبع محور نیز قابل توضیح است. بر اساس این دیدگاه، منابع در اختیار شرکت، تعیین کننده اصلی عملکرد آن شرکت است و می تواند به کسب مزیت رقابتی منجر شود (خانرا^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). شهزاد و همکاران (۲۰۲۱) مدیریت دانش و سرمایه فکری را ذیل مفهوم دیدگاه منبع محور تعریف می کنند و مهم ترین کارکرد مدیریت دانش استراتژیک را ارائه سازوکارهای هماهنگی بین سرمایه فکری و تبدیل آن ها به قابلیت های نوآورانه دانسته اند.

با توجه به این پشتوانه نظری، فرضیات زیر مطرح می شود:

- ۵) مدیریت دانش استراتژیک تأثیر سرمایه انسانی بر عملکرد نوآورانه شرکت را تعدیل می کند.
 - ۶) مدیریت دانش استراتژیک تأثیر سرمایه ساختاری بر عملکرد نوآورانه شرکت را تعدیل می کند.
 - ۷) مدیریت دانش استراتژیک تأثیر سرمایه رابطه ای بر عملکرد نوآورانه شرکت را تعدیل می کند.
- با توجه به مطالب بیان شده در ادبیات پژوهش مدل مفهومی در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Poloni
2. Khanra

روش پژوهش

با توجه به اینکه پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر ابعاد سرمایه فکری بر عملکرد سازمان با نقش تعدیل کننده مدیریت دانش استراتژیک است، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت در زمره پژوهش های توصیفی-همبستگی می باشد. همچنین این پژوهش از نظر مسیر اجرا پیمایشی و از نظر نحوه گردآوری داده ها میدانی است. جامعه آماری این پژوهش ۶۳ شرکت لبنی عضو انجمن صنایع فراورده های لبنی ایران هستند که تقریباً تمامی شرکت های بزرگ و تعیین کننده این صنعت را شامل می شوند. با توجه به مشخص بودن حجم جامعه، از فرمول کوکران برای به دست آوردن حجم نمونه استفاده شده است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، حداقل تعداد نمونه قابل قبول ۵۵ شرکت است که در مرحله گردآوری داده ها، پرسشنامه هایی از ۶۱ شرکت به دست آمد. نمونه ها به روش نمونه گیری ساده و در دسترس انتخاب شدند، با این حال، تنها دو شرکت مورد بررسی قرار نگرفتند. در هر شرکت، یک یا دو پرسشنامه میان مدیران ارشد شامل اعضای هیئت مدیره یا معاونین مدیرعامل توزیع شد و در شرکت هایی که دو پرسشنامه توزیع شده است، میانگین پاسخ ها به عنوان دیدگاه نهایی آن شرکت در نظر گرفته شده است. در مجموع، ۹۸ پرسشنامه از ۶۱ شرکت گردآوری شد که توزیع فراوانی نمونه ها هم از نظر متغیرهای جمعیت شناختی سطح شرکت و هم پاسخ دهندگان در جدول ۱ آمده است. همان گونه که این جدول نشان می دهد بیش از نیمی از شرکت های مورد بررسی از سابقه ای بیش از ۳۰ سال در صنعت لبنیات برخوردارند. همچنین بیشتر شرکت ها بیش از ۵۰۰ کارمند داشته اند. افرادی به عنوان کارکنان شرکت در نظر گرفته شده اند که در فهرست حقوق و دستمزد رسمی شرکت هستند و شامل شاغلین غیرمستقیم مانند ویزیتورها و بخش حمل و نقل خارج از شرکت نمی شود. بیشتر پاسخ گویان دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری بودند و بیش از ۷۵ درصد آن ها، از سابقه ای بالاتر از ۱۰ سال برخوردار بوده اند.

جدول ۱. توزیع فراوانی نمونه‌ها از نظر متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد	تعداد	مشخصه‌ها	
۰/۱۸	۱۱	کمتر از ۲۰ سال	سابقه کسب‌وکار
۰/۳۰	۱۸	بین ۲۰ تا ۳۰ سال	
۰/۵۲	۳۲	بیش از ۳۰ سال	
۰/۱۵	۹	کمتر از ۲۰۰ نفر	تعداد کارکنان
۰/۳۱	۱۹	بین ۲۰۰ تا ۵۰۰ نفر	
۰/۵۴	۳۴	بیش از ۵۰۰ نفر	
۰/۲۱	۲۱	دیپلم و زیردیپلم	تحصیلات
۰/۳۳	۳۲	کارشناسی	
۰/۴۶	۴۵	کارشناسی ارشد و دکتری	
۰/۲۵	۲۵	کمتر از ۱۰ سال	سابقه فعالیت در صنایع لبنی
۰/۴۰	۳۹	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	
۰/۳۵	۳۴	بیش از ۲۰ سال	

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه است که برای سنجش متغیرهای سرمایه فکری و مدیریت دانش استراتژیک از پرسشنامه کابریلو و دامز (۲۰۱۸) و برای سنجش متغیر عملکرد نوآورانه از پرسشنامه گوک و پکر^۱ (۲۰۱۵) استفاده شده است. از ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها استفاده شده است. این ضریب با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است و عدد ۰/۷ به‌عنوان حد قابل قبول در نظر گرفته شده است. روایی پرسشنامه از روش روایی‌های همگرا و واگرا و تحلیل عاملی تأییدی سنجیده شده است. جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری در این نرم‌افزار در دو مرحله آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری بررسی می‌شود. آزمون مدل اندازه‌گیری شامل بررسی تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه و به‌طور کلی روایی شاخص‌ها می‌باشد و آزمون مدل ساختاری جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش به کار می‌رود.

1. Gök & Peker

یافته‌های پژوهش

قبل از پرداختن به تحلیل اصلی پژوهش ابتدا به توصیف متغیرهای پژوهش می‌پردازیم. در این پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. تفسیر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بدین صورت است که اگر سطح معنی‌داری برای کلیه متغیرها بزرگ‌تر از سطح خطای آزمون یعنی ۰/۰۵ باشد، توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد. نتیجه این آزمون و آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است. با توجه به این جدول، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که نشان‌دهنده توزیع غیرنرمال آن‌ها می‌باشد. این امر بیانگر لزوم استفاده از نرم‌افزارهایی است که به نرمال بودن داده‌ها حساس نیستند که در این راستا برای آزمودن فرضیات از نرم‌افزار smartPLS استفاده شده است.

جدول ۲. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای پژوهش و آزمون نرمال بودن

متغیر	میانگین \pm انحراف معیار	آماره آزمون کولموگروف	سطح معناداری
سرمایه انسانی	$3/83 \pm 0/692$	۰/۱۹۷	۰/۰۰۱
سرمایه ساختاری	$3/65 \pm 0/668$	۰/۲۲۳	۰/۰۰۱
سرمایه رابطه‌ای	$3/60 \pm 0/682$	۰/۱۸۹	۰/۰۰۱
مدیریت دانش استراتژیک	$4/15 \pm 0/449$	۰/۱۴۲	۰/۰۰۳
عملکرد نوآورانه	$2/93 \pm 0/624$	۰/۱۷۹	۰/۰۰۱

نتایج تحلیل عاملی تأییدی

پیش از تحلیل عاملی تأییدی باید اطمینان حاصل شود که داده‌های حاصل از نمونه‌های تحقیق، از کفایت لازم برای انجام این آزمون برخوردارند یا خیر؟ در تحقیق حاضر، برای اطمینان از کفایت نمونه‌ها، از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شده است. حداقل میزان کفایت برای شاخص KMO عدد ۰/۶ و برای آزمون بارتلت عدد ۰/۰۵ می‌باشد. با توجه به جدول ۳، شاخص KMO در پژوهش حاضر بالاتر از مقدار ۰/۶ و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که حاکی از کافی بودن نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی است.

جدول ۳. آزمون KMO و بارتلت برای کفایت نمونه‌ها

۰/۷۰۳	آزمون KMO	
۵۹۳/۳۸۵	χ^2	آزمون بارتلت
۲۵۳	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	Sig	

در جدول ۴ مقادیر بار عاملی، آماره معناداری جهت بررسی تحلیل عاملی تأییدی و نیز مقادیر آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی نشان داده شده است. از آنجایی که مقدار بار عاملی استاندارد تمامی گویه‌ها بیشتر از ۰/۷ و مقدار بوت‌استرپینگ (آماره t) در تمامی موارد از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت سؤالات به‌خوبی قادر به تبیین متغیر مربوط به خود هستند. همچنین با توجه به اینکه AVE از ۰/۵ و پایایی ترکیبی از AVE بزرگ‌تر می‌باشد روایی همگرا مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۴. مقادیر بار عاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

سازه	آیتم	بار عاملی	آماره معناداری	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس (AVE)
عملکرد نوآورانه	Q1	۰/۸۳۹	۵۸/۵۴۸	۰/۸۶۷	۰/۹۰۴	۰/۶۵۳
	Q2	۰/۸۶۵	۷۴/۳۱۷			
	Q3	۰/۸۳۳	۵۵/۶۶۷			
	Q4	۰/۸۰۰	۴۵/۷۶۶			
	Q5	۰/۶۹۴	۲۴/۹۵۰			
مدیریت دانش استراتژیک	Q6	۰/۸۲۹	۴۷/۹۸۳	۰/۸۹۷	۰/۹۲۳	۰/۷۰۶
	Q7	۰/۸۲۱	۴۸/۸۴۸			
	Q8	۰/۷۹۵	۴۲/۹۹۲			
	Q9	۰/۸۹۸	۶۲/۴۸۶			
	Q10	۰/۸۵۵	۴۹/۳۷۳			
سرمایه ساختاری	Q11	۰/۸۴۰	۳۰/۰۳۷	۰/۹۰۹	۰/۹۳۳	۰/۷۷۸
	Q12	۰/۹۱۹	۱۲۸/۹۹۹			
	Q13	۰/۸۳۲	۴۲/۶۲۲			
	Q14	۰/۹۳۲	۱۴۵/۹۳۹			
سرمایه انسانی	Q15	۰/۵۳۸	۱۱/۳۲۱	۰/۷۸۰	۰/۸۲۸	۰/۶۲۸
	Q16	۰/۹۳۹	۱۱۵/۳۸۴			
	Q17	۰/۸۴۴	۳۳/۷۴۳			

میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	آماره معناداری	بار عاملی	آیتم	سازه
۰/۷۲۰	۰/۹۳۹	۰/۹۲۲	۴۸/۵۲۸	۰/۷۹۶	Q18	سرمایه رابطه‌ای
			۶۰/۶۸۹	۰/۸۳۱	Q19	
			۵۳/۷۵۵	۰/۸۶۳	Q20	
			۴۹/۴۵۴	۰/۸۵۱	Q21	
			۶۸/۹۹۵	۰/۸۸۶	Q22	
			۵۶/۷۸۸	۰/۸۵۹	Q23	

روایی واگرایی متغیرها با مقیاس فورنل-لارکر^۱ بررسی شده است. بر مبنای این مقیاس، در صورتی که جذر میانگین واریانس یک متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها باشد، روایی واگرایی تأیید می‌شود (رونوکو^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). جدول ۵ نشان می‌دهد که جذر میانگین واریانس تمامی متغیرها از همبستگی آن‌ها با متغیرهای دیگر بیشتر است که بیانگر روایی واگرایی قابل قبول متغیرها است.

جدول ۵. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرایی متغیرها

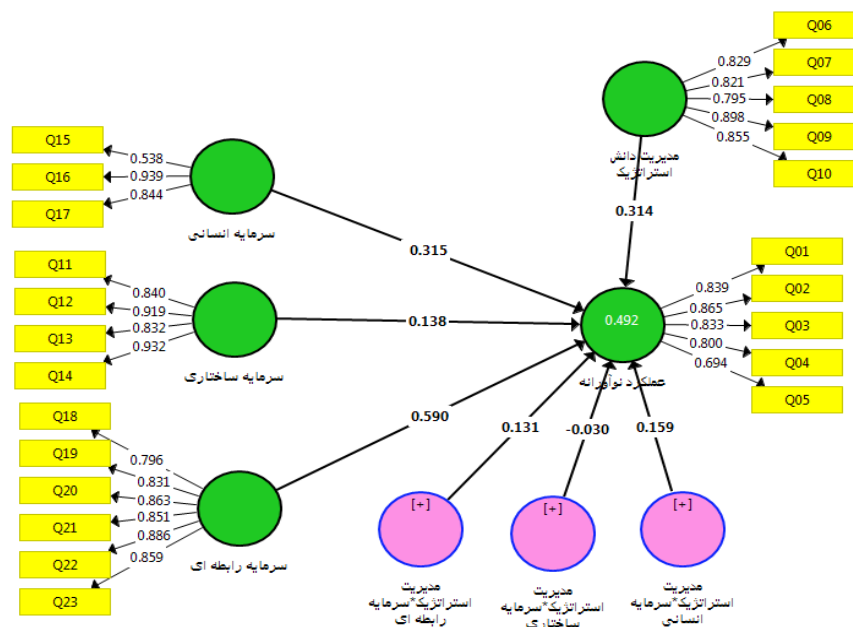
متغیرها	سرمایه انسانی	سرمایه ساختاری	سرمایه رابطه‌ای	مدیریت دانش استراتژیک	عملکرد نوآورانه
سرمایه انسانی	۰/۷۹۲				
سرمایه ساختاری	۰/۵۷۱	۰/۸۸۲			
سرمایه رابطه‌ای	۰/۶۱۱	۰/۴۹۸	۰/۸۴۹		
مدیریت دانش استراتژیک	۰/۳۹۵	۰/۳۶۶	۰/۴۷۸	۰/۸۴۰	

1. Fronell-Larcker criterion
2. Rönkkö

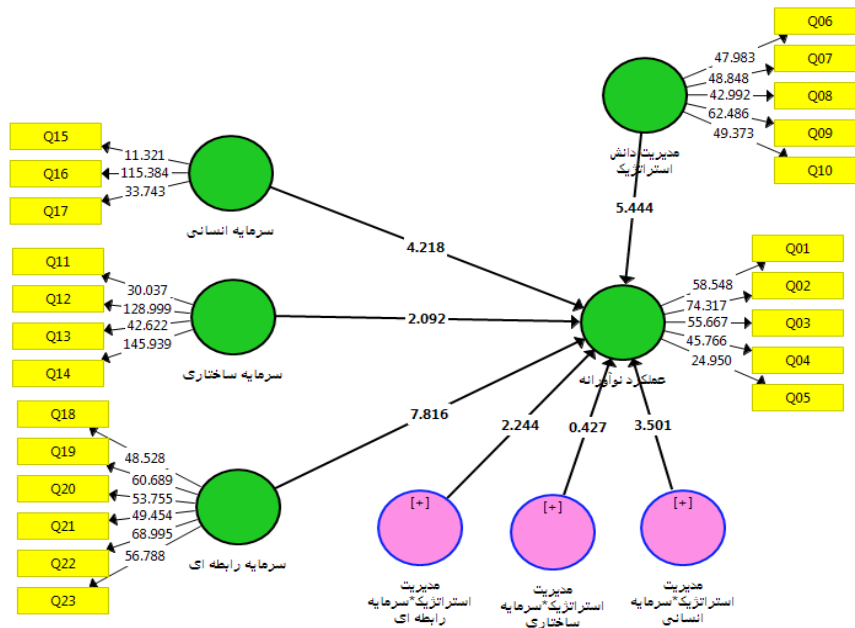
۰/۸۰۸	۰/۳۵۹	۰/۶۲۰	۰/۲۹۶	۰/۳۶۴	عملکرد نوآورانه
-------	-------	-------	-------	-------	-----------------

بررسی فرضیه‌های پژوهش

خروجی‌های مدل تحقیق که با استفاده از نرم‌افزار smart-PLS اجرا شده است بر مبنای حداقل مربعات جزئی محاسبه شده است. برای تفسیر این خروجی‌ها، بیشتر بر ضرایب معناداری که بر اساس آزمون t استیوندت اندازه‌گیری شده است تمرکز می‌شود. اگر مقدار ضرایب t در میان اعداد ۱/۹۶ و ۱-۱/۹۶ قرار گیرد رابطه مورد تأیید قرار نمی‌گیرد، در غیر این صورت رابطه معنادار تلقی می‌شود. همان‌گونه که شکل ۳ نشان می‌دهد، آماره‌های آزمون t تمامی گویه‌های متغیرهای تحقیق، بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد که بیانگر تأیید قابلیت سنجش آن متغیر توسط گویه‌های مربوطه‌اش می‌باشد. همچنین ضرایب معناداری روابط بین متغیرها بیش از ۱/۹۶ است که تأثیر مستقیم ابعاد سرمایه فکری و مدیریت دانش استراتژیک بر عملکرد نوآورانه است. از میان سه رابطه تعدیل‌گر تعریف شده در فرضیات تحقیق، تنها نقش تعدیل‌گر سرمایه ساختاری که با عدد معناداری ۰/۴۲۷ کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد، تأیید نمی‌شود.



شکل ۲. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش



شکل ۳. نتایج آزمون t استیوونت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

برای بررسی برازندگی مدل ساختاری از شاخص نیکویی برازش^۱ GoF استفاده شده است. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای پیش‌بینی عملکرد کلی مدل به کار می‌رود (کلی و پرویت^۲، ۲۰۱۵). شاخص نیکویی برازش (GoF)، از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0.697 \times 0.701} = 0.699$$

1. Goodness of Fit index
2. Kelly & Pruitt

در مدل‌های ساختاری در PLS شاخص نیکویی برازش کمتر از ۰/۱ را کوچک، بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ را متوسط و بیش از ۰/۳۶ را بزرگ قلمداد می‌کنند. با در نظر گرفتن این معیارها شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/۶۹۹ می‌باشد که مقدار بزرگی محسوب می‌شود. با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش بسیار مناسبی دارد. پس از اطمینان از برازش مدل، نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش در جدول ۶ نشان داده شده است. همان‌گونه که این جدول نشان می‌دهد عدد معناداری تنها یک مسیر کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد که بیانگر تأیید تمامی مسیرهای ارائه شده در مدل تحقیق، به جز نقش تعدیل گر مدیریت دانش استراتژیک در رابطه سرمایه ساختاری با عملکرد نوآورانه است.

جدول ۶. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	عدد معنی‌داری	ضریب مسیر (β)	مسیر
تأیید	۴/۲۱۸	۰/۳۱۵	سرمایه انسانی ← عملکرد نوآورانه
تأیید	۲/۰۹۲۰۵	۰/۱۳۸	سرمایه ساختاری ← عملکرد نوآورانه
تأیید	۷/۸۱۶	۰/۵۹۰	سرمایه رابطه‌ای ← عملکرد نوآورانه
تأیید	۵/۴۴۴	۰/۳۱۴	مدیریت دانش استراتژیک ← عملکرد نوآورانه
تأیید	۳/۵۰۱	۰/۱۵۹	مدیریت دانش استراتژیک × سرمایه انسانی عملکرد نوآورانه
عدم تأیید	۰/۴۲۷	-۰/۰۳۰	مدیریت دانش استراتژیک × سرمایه ساختاری عملکرد نوآورانه
تأیید	۲/۲۴۴	۰/۱۳۱	مدیریت دانش استراتژیک × سرمایه رابطه‌ای عملکرد نوآورانه

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف این پژوهش، بررسی نقش تعدیل‌گری مدیریت دانش استراتژیک در رابطه ابعاد سرمایه فکری و عملکرد نوآورانه در شرکت‌های لینی بود. نتایج تحقیق بیانگر تأیید فرضیه اول مبنی بر تأثیر معنی‌دار سرمایه انسانی بر عملکرد نوآورانه است. تأیید این فرضیه، با نتایج مطالعه سان و همکاران (۲۰۲۰) همسو می‌باشد که میان سرمایه انسانی و عملکرد نوآورانه ارتباط معناداری یافتند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه دوم پژوهش بیانگر تأثیر مثبت سرمایه ساختاری بر عملکرد نوآورانه شرکت است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های کابریلو و دامز (۲۰۱۸) و وانگ و جائو (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه ساختاری به‌عنوان یکی از ابعاد سرمایه فکری می‌تواند بر عملکرد نوآورانه سازمان مؤثر باشد. سرمایه ساختاری به منابع غیرانسانی دانش مانند نرم‌افزارهای سازمانی، پایگاه‌های داده، نام‌های تجاری و دستورالعمل‌ها و قوانین داخلی سازمان اشاره دارد، لذا می‌توان استدلال کرد که استفاده از این منابع می‌تواند به‌عنوان پیشران نوآوری عمل کند. برخلاف سرمایه انسانی که مستلزم توجه به خرده‌سیستم‌های مدیریت منابع انسانی است، سرمایه ساختاری نیازمند در نظر گرفتن ظرافت‌های حقوقی مانند حقوق مالکیت معنوی است. تأیید فرضیه سوم پژوهش مبنی بر تأثیر سرمایه رابطه‌ای بر عملکرد نوآورانه شرکت است. سرمایه رابطه‌ای شامل مجموعه عواملی است که روابط سازمان را با محیط پیرامون، ساماندهی و مدیریت می‌کند، از این منظر، سرمایه ارتباطی تنها به روابط با مشتریان محدود نیست و هر نوع ارتباط درون و برون‌سازمانی را نیز دربر می‌گیرد. در سنجش سرمایه رابطه‌ای در این تحقیق نیز، گستره وسیعی از ذینفعان مانند مشتریان، تأمین‌کنندگان و رقبا مدنظر قرار گرفتند و تأیید تأثیر سرمایه رابطه‌ای با نوآوری بیانگر این است که این ذینفعان می‌توانند منابع مختلفی از دانش را برای حل مسائل سازمانی ارائه کنند و سازمان با ترکیب این دانش بیرونی با دانش داخلی و تجربیات موجود می‌تواند زمینه ارائه راه‌حل‌های خلاقانه را فراهم نماید. نتایج حاصل از فرضیه چهارم پژوهش که نشان‌دهنده تأثیر مثبت مدیریت دانش استراتژیک بر عملکرد نوآورانه شرکت است با نتایج پژوهش‌های صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱) و کوچارسکا (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. از دیدگاه استراتژیک، مدیریت دانش به آن دسته از تصمیمات

استراتژیک اشاره دارد که ایجاد، به اشتراک گذاری و انتقال، ذخیره سازی و حفاظت و استفاده از پایگاه دانش شرکت را تسهیل می کنند و همچنین توانایی شرکت در کسب و حفظ یک مزیت رقابتی را افزایش می دهند. لذا می توان استدلال کرد شرکت از طریق تسهیم و انتقال دانش در سازمان می تواند نوآوری را تقویت کند.

فرضیه های پنجم تا هفتم، در خصوص نقش تعدیل کننده مدیریت دانش استراتژیک در تأثیر سه بعد سرمایه فکری بر عملکرد نوآورانه بوده است که نتایج بیانگر تأیید این نقش در مورد دو بعد سرمایه انسانی و سرمایه رابطه ای و عدم تأیید تعدیل کنندگی در مورد بعد سرمایه ساختاری است. این نتایج به صورت ضمنی با مطالعات بلتارمینو و همکاران (۲۰۲۰) و فرارسی و همکاران (۲۰۱۲) منطبق است، زیرا در این دو مطالعه نقش تعدیل گر مدیریت دانش در هر سه بعد سرمایه فکری مورد تأیید قرار گرفته بود. بر اساس این نتایج، مدیریت دانش استراتژیک تقویت کننده رابطه بین سرمایه انسانی و نوآوری هستند. همان طور که در ادبیات پژوهش نیز بدان اشاره شد، مدیریت دانش استراتژیک یک رویکرد جامع و مورد محور است و به دنبال بهترین استفاده از منابع دانشی است. لذا مدیران با توجه به مدیریت دانش استراتژیک و تمرکز بر کارکنان به عنوان مبنای تسهیم و انتقال دانش و نیز کدگذاری و ذخیره دانش در پایگاه داده های سازمان و استفاده به موقع از آن ها می توانند زمینه بهبود عملکرد نوآورانه را فراهم آورند.

عدم تأیید نقش تعدیل گری مدیریت دانش استراتژیک در تأثیر سرمایه ساختاری بر عملکرد نوآورانه بیانگر دو نکته مهم است. نخست اینکه سرمایه ساختاری با وجود اینکه تأثیر معناداری بر عملکرد نوآورانه داشته است، ضریب تأثیر آن نسبت به دو بعد دیگر سرمایه فکری به نحو قابل توجهی کمتر بوده است. دوم اینکه، سرمایه ساختاری بیشتر به عواملی اشاره دارد که جنبه سخت افزاری دارند که در فضای استراتژیکی مدیریت دانش که در تحقیق حاضر مورد مطالعه قرار گرفت، کمتر مزیت ایجاد می کند. بونوچی-البردین و همکاران (۲۰۱۸) در توضیح این مطلب به تأثیر اندازه شرکت اشاره می کنند، بدین معنا که در شرکت های بزرگ مجموعه وسیعی از زیرساخت های مدیریت دانش وجود دارد و سرمایه ساختاری در این شرکت ها سرمایه گذاری زیادی را جذب می کند و معمولاً شرکت های بزرگ در این زمینه قادر به کسب مزیت رقابتی نیستند. از این رو اقدامات مدیریت دانش در این شرکت ها که دو سوم نمونه های

این تحقیق را شامل شده‌اند، بیشتر بر تقویت سرمایه‌های رابطه‌ای و انسانی که پیچیدگی‌های بیشتری دارند تمرکز دارد.

پیشنهاد‌های کاربردی و پژوهشی

با توجه به روابط تأییدشده و مدل نهایی تحقیق، برخی پیشنهاد‌های کاربردی به مدیران و سیاست‌گذاران شرکت‌های فعال در صنعت لبنیات ارائه می‌شود:

۱- بر اساس نتایج تحقیق، دو شاخص مهم سرمایه ساختاری که بر عملکرد نوآورانه تأثیر می‌گذارد، راه‌اندازی سیستم‌های کارآمد برای پشتیبانی از عملیات‌های کسب‌وکار و تسهیل همکاری میان کارکنان است. از این رو به شرکت‌های لبنی پیشنهاد می‌شود تمرکز ویژه‌ای بر استقرار سیستم‌های اطلاعاتی داشته باشند؛ مخصوصاً آنکه برخی شرکت‌های این صنعت، همچنان به صورت سنتی عمل می‌کنند و این امر سبب از دست دادن مزیت‌های رقابتی آن‌ها در برابر شرکت‌های دیگری در صنعت لبنیات شده است که در زمینه سیستم‌های اطلاعاتی در سرتاسر زنجیره تأمین پیشرو هستند. همچنین پیشنهاد می‌شود شرکت‌های لبنی با ایجاد یک پایگاه گسترده از داده‌ها و مستندات سیستمی و ایجاد دسترسی آسان به آن‌ها، امکان ارائه راه‌حل‌های هوشمندانه در مواجهه با مسائل جدید را فراهم کنند.

۲- سرمایه انسانی در این تحقیق در سه محور مهارت‌ها، انگیزه‌ها و تخصص‌های سطح بالای کارکنان موردسنجش قرار گرفت که بیانگر این است که برای تقویت عملکرد نوآورانه، سازمان باید بر بهبود این سه شاخص تمرکز کرد. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود مدیران شرایط احراز شغل و فرایندهای جذب را به گونه‌ای طراحی کنند که ورودی‌های بهتری در این سه محور داشته باشند. جذب نیروی ماهر و متخصص احتمالاً هزینه‌های حقوق و دستمزد شرکت‌های لبنیاتی را افزایش خواهد داد، اما همان گونه که این تحقیق نشان می‌دهد از طریق بهبود عملکرد نوآورانه شرکت، این هزینه‌ها جبران خواهد شد.

۳- شاخص‌های سنجش سرمایه رابطه‌ای بیانگر گستردگی و کیفیت ارتباطات در دو سطح واحدها و کارکنان برای حل مسائل سازمانی است. پیشنهاد می‌شود شرکت با بهره‌گیری از روش‌هایی مانند برگزاری جلسات مشترک، هم‌اندیشی‌ها، دوره‌های آموزشی با موضوع فعالیت

سایر واحدهای سازمان و بازدیدهای کوتاه مدت میان واحدی، زمینه شناخت بیشتر کارکنان و درک عمیق تر واحدها از یکدیگر را فراهم کند. این امر به ویژه در شرکت های بزرگ تر لینی که هم گستره فعالیت کشوری و حتی بین المللی دارند و هم از پیچیدگی های ساختاری بیشتری برخوردارند مهم است. همچنین در یک سطح بالاتر پیشنهاد می شود از ارتباطات میان واحدها و کارکنان برای هم آفرینی محصولات و خدمات استفاده کرد که شواهد محدودی از موفقیت آن در برخی شرکت های پیشرو صنایع لینی قابل مشاهده است.

۴- با توجه به تأیید نقش تعدیل گری مدیریت دانش استراتژیک در روابط سرمایه فکری و عملکرد نوآورانه، پیشنهاد می شود مدیریت دانش و شایستگی های دانشی، محور تدوین استراتژی شرکت های فعال در صنعت لینیات قرار گیرد؛ در کنار آن و بر اساس شاخص های سنجش مدیریت دانش استراتژیک پیشنهاد می شود استراتژی های دانشی رقبا به صورت سیستماتیک و مستمر مورد پایش قرار گیرد. به عبارت دیگر، با توجه به رقابت شدیدی که در صنعت لینیات کشور وجود دارد، تنها تأکید بر مدیریت دانش در تدوین استراتژی کفایت نمی کند، بلکه مدیران می توانند با تمرکز بر استراتژی های رقبا، زمینه کسب مزیت رقابتی دانش محور را برای شرکت خود فراهم کنند.

با وجود نوآوری های این پژوهش و تلاش برای شناسایی پویائی های عملکرد نوآورانه از منظر سرمایه فکری، یک محدودیت روش شناختی مهم باید مورد توجه قرار گیرد. در این پژوهش، برای سنجش انواع عملکرد شرکت های لینی از پرسشنامه استفاده شده است که به علت عدم دسترسی به داده های عینی عملکرد این شرکت ها بوده است. از این رو، به سایر پژوهشگران پیشنهاد می شود یا این موضوع را در شرکت هایی که اطلاعات عملکردی در دسترس دارند (مانند شرکت های پذیرفته شده در بورس که الزام افشای اطلاعات دارند) انجام دهند یا با تمرکز بر یک یا چند شرکت، از مطالعه موردی بهره بگیرند.

1. Co-creation

فهرست منابع

- صفرزاده، حسین؛ تدین، اعظم و حرمحمدی، مریم. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس). **طلوع بهداشت**، ۱۱(۱)، ۸۶-۷۶.
- نائیجی، محمدجواد؛ پناهی‌فر، فرهاد و اسفندیاری، زینب. (۱۳۹۶). تأثیر آمیخته بازاریابی داخلی بر گرایش کارآفرینان به‌شکاه‌های فرهنگی-ورزشی: نقش میانجی فرهنگ نوآوری و قابلیت‌های مدیریت دانش. **فصلنامه علمی-پژوهشی توسعه کارآفرینی**، ۱۰(۲)، ۳۷۵-۳۹۳.
- نائیجی، محمدجواد؛ خدابخشی، محمد و محمدیگی کاسوایی، سیما. (۱۳۹۹). ارتقای عملکرد کسب‌وکار از طریق اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه انسانی: نقش میانجی دوست‌توانی نوآوری. **مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی**، ۳(۱)، ۵۷-۸۶.

Reference

- Andreeva, T., Garanina, T., Sáenz, J., Aramburu, N., & Kianto, A. (2021). Does country environment matter in the relationship between intellectual capital and innovation performance. **Journal of Business Research**, 136, 263-273.
- Asiaei, K., Jusoh, R., Barani, O., & Asiaei, A. (2022). How does green intellectual capital boost performance The mediating role of environmental performance measurement systems. **Business Strategy and the Environment**, 31(4), 1587-1606.
- Bamel, N., Pereira, V., Bamel, U., & Cappiello, G. (2021). Knowledge management within a strategic alliances context: past, present and future. **Journal of Knowledge Management**, 25(7), 1782-1810.
- Bayraktaroglu, A. E., Calisir, F., & Baskak, M. (2019). Intellectual capital and firm performance: an extended VAIC model. **Journal of Intellectual Capital**, 20(3), 406-425.
- Beltramino, N.S., García-Perez-de-Lema, D. & Valdez-Juárez, L.E. (2020). The structural capital, the innovation and the performance of the industrial SMEs. **Journal of Intellectual Capital**, 21(6), 913-945.
- Bernard, A. B., Moxnes, A., & Saito, Y. U. (2019). Production networks, geography, and firm performance. **Journal of Political Economy**, 127(2), 639-688.
- Cabrilo, S., & Dahms, S. (2018). How strategic knowledge management drives intellectual capital to superior innovation and market performance. **Journal of Knowledge Management**, 22(3), 621-648.
- Cabrilo, S., & Dahms, S. (2020). The role of multidimensional intellectual capital and organizational learning practices in innovation performance. **European Academy of Management**, 17, 835-855.
- Camisón, C., & Lopez, A.V. (2010). An examination of the relationship between manufacturing flexibility and firm performance: the mediating role of innovation. **International Journal of Operations and Production Management**, 30(8), 853-878.

- Cefis, E., Marsili, O. & Rigamonti, D. (2020). In and Out of Balance: Industry Relatedness, Learning Capabilities and Post-Acquisition Innovative Performance. **Journal of Management Studies**, 57, 210-245.
- Corstjens, M., Carpenter, G. S., & Hasan, T. M. (2019). The Promise of Targeted Innovation. **Mit Sloan Management Review**, 60(2), 39-44.
- Desmet, K., Greif, A., & Parente, S. L. (2020). Spatial competition, innovation and institutions: the Industrial Revolution and the Great Divergence. **Journal of Economic Growth**, 25, 1-35.
- 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.
- Ferraresi, A. A., Quandt, C. O., dos Santos, S. A., & Frega, J. R. (2012). Knowledge management and strategic orientation: leveraging innovativeness and performance. **Journal of Knowledge Management**, 16(5), 688-701.
- Gök, O., & Peker, S. (2017). Understanding the links among innovation performance, market performance and financial performance. **Review of Managerial Science**, 11(3), 605-631.
- Inkinen, H. (2015). Review of empirical research on intellectual Capital and firm performance. **Journal of Intellectual Capital**, 16(3), 518-565.
- Kelly, B., & Pruitt, S. (2015). The three-pass regression filter: A new approach to forecasting using many predictors. **Journal of Econometrics, High Dimensional Problems in Econometrics**, 186(2), 294-316.
- Khanra, S., Kaur, P., Joseph, R. P., Malik, A., & Dhir, A. (2022). A resource-based view of green innovation as a strategic firm resource: Present status and future directions. **Business Strategy and the Environment**, 31(4), 1395-1413.
- Kianto, A., Ritala, P., Spender, J.C., & Vanhala, M. (2014). The interaction of intellectual Capital assets and knowledge management practices in organizational value creation. **Journal of Intellectual Capital**, 15(3), 362-375.
- Kucharska, W. (2021). Leadership, culture, intellectual capital and knowledge processes for organizational innovativeness across industries: the case of Poland. *Journal of Intellectual Capital*, 22(7), 121-141.
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation. **Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity**, 7(1), 66.
- Mabenge, B. K., Ngorora-Madzimure, G. P. K., & Makanyeza, C. (2020). Dimensions of Innovation and Their Effects on the Performance of Small and Medium Enterprises: The Moderating Role of Firm's Age and Size. **Journal of Small Business and Entrepreneurship**, 4(1), 1-26.
- Martínez-Martínez, A., Cegarra-Navarro, J.-G., Garcia-Perez, A., & Vicentini, F. (2021). Extending structural capital through pro-environmental behaviour intention capital: an outlook on Spanish hotel industry. **Journal of Intellectual Capital**, 22(3), 633-652.
- Mio, C., Costantini, A., & Panfilo, S. (2022). Performance measurement tools for sustainable business: A systematic literature review on the sustainability balanced scorecard use. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 29(2), 367-384.

- Naeiji, M. J., & Siadat, S. H. (2019). Developing a measurement for strategic entrepreneurship by linking its dimensions to competitiveness in knowledge-based firms. **International Journal of Business Innovation and Research**, 18(1), 1-18.
- Olabode, O. E., Boso, N., Hultman, M., & Leonidou, C. N. (2022). Big data analytics capability and market performance: The roles of disruptive business models and competitive intensity. **Journal of Business Research**, 139, 1218-1230.
- Papa, A., Mazzucchelli, A., Ballestra, L.V., & Usai, A. (2022). The open innovation journey along heterogeneous modes of knowledge-intensive marketing collaborations: a cross-sectional study of innovative firms in Europe. **International Marketing Review**, 39(3), 602-625.
- Paoloni, M., Coluccia, D., Fontana, S. & Solimene, S. (2020). Knowledge management, intellectual capital and entrepreneurship: a structured literature review. **Journal of Knowledge Management**, 24(8), 1797-1818.
- Pradana, M., Pérez-Luño, A. & Fuentes-Blasco, M. (2020). Innovation as the key to gain performance from absorptive capacity and human capital. **Technology Analysis & Strategic Management**, 32(7), 822-834.
- Quarchioni, S., Paternostro, S., & Trovarelli, F. (2022). Knowledge management in higher education: a literature review and further research avenues. **Knowledge Management Research & Practice**, 20(2), 304-319.
- Ramírez-Solis, E.R., Llonch-Andreu, J. & Malpica-Romero, A.D. (2022). Relational capital and strategic orientations as antecedents of innovation: evidence from Mexican SMEs. **International Journal of Innovation Studies**, 6(1), 1-10.
- Rönkkö, M., & Cho, E. (2022). An Updated Guideline for Assessing Discriminant Validity. **Organizational Research Methods**, 25(1), 6-14.
- Ryu, D., Baek, K. H., & Yoon, J. (2021). Open Innovation with Relational Capital, Technological Innovation Capital, and International Performance in SMEs. **Sustainability**, 13(6), 18-34.
- Samiee, S., Sääksjärvi, M., Harmancıoğlu, N., & Hultink, E. J. (2020). Intentional Cannibalization, Radical Innovation, and Performance: A Comparison of Chinese and Western Enterprises in China. **Journal of International Marketing**, 28(2), 40-58.
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A.U. & Appolloni, A. (2021). Does the interaction between the knowledge management process and sustainable development practices boost corporate green innovation?. **Business Strategy and the Environment**, 30(8), 4206-4222.
- Sun, X., Li, H., & Ghosal, V. (2020). Firm-level human capital and innovation: evidence from China. **China Economic Review**, 59, 101388.
- Theodore, W., Kasali, R., Teslenko, V., Melnikov, R. & Bazin, D. (2021) Evaluation of the impact of human capital on innovation activity in Russian regions. **Regional Studies, Regional Science**, 8(1), 109-126.
- Theriou, N., Maditinos, D., & Theriou, G. (2011). Knowledge management enabler factors and firm performance: an empirical research of the Greek medium and large firms. **European Research Studies**, 15(2), 97-134

- Trivedi, K., & Srivastava, K.B.L. (2022). The role of knowledge management processes in leveraging competitive strategies to achieve firm innovativeness. **The Bottom Line**, 35(2/3), 53-72.
- Wadho, W., & Chaudhry, A. (2018). Innovation and firm performance in developing countries: The case of Pakistani textile and apparel manufacturers. **Research Policy**, 47(7), 1283-1294.
- Wang, Z., Cai, S., Liang, H., Wang, N. & Xiang, E. (2021). Intellectual capital and firm performance: the mediating role of innovation speed and quality. **The International Journal of Human Resource Management**, 32(6), 1222-1250.
- Wang, C. H., & Juo, W. J. (2021). An environmental policy of green intellectual capital: Green innovation strategy for performance sustainability. **Business Strategy and the Environment**, 30(7), 3241-3254.
- You, S.Y., Zhou, K.Z. & Jia. L.D. (2021). How Does Human Capital Foster Product Innovation The Contingent Roles of Industry Cluster Features. **Journal of Business Research**, 130, 335-347.

