



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

## بررسی اثر سرمایه فکری بر روی قابلیت های پویا در شرایط اقتصادی نوظهور:

### فرایند مدیریت دانش به عنوان یک عامل واسطه ای

#### چکیده

هدف این مطالعه بررسی اثرات سرمایه فکری بر روی قابلیت های پویا و نقش واسطه ای فرایند های مدیریت دانش می باشد. بر اساس مرور منابع، مدل تحقیق برای بررسی این رابطه کمی پیشنهاد شد. این مدل با استفاده از 679 پاسخ از صنعت بانکداری در هند و استفاده از تحلیل مدل سازی معادله ساختاری تست شد. پی برده شد که سرمایه فکری با سه بعد آن دارای اثر معنی داری بر روی قابلیت های پویا می باشد. در خصوص نقش واسطه ای فرایند مدیریت دانش، دو الگوی رابطه مشاهده شد: فرایند مدیریت دانش موجب تعدیل اثر سرمایه سازمانی بر روی قابلیت های پویا و موجب تعدیل کامل اثر سرمایه انسانی و اجتماعی بر روی قابلیت های پویا می شود. بر اساس این اطلاعات تجربی، استنباط ها و مسیر های تحقیقاتی آینده نیز به تفصیل بررسی می شود.

**لغات کلیدی:** سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه سازمانی، فرایند مدیریت دانش، قابلیت

های پویا

مقدمه

با افزایش پویایی بازاری و رقابت جهانی، موضوع قابلیت پویا اهمیت زیادی در حوزه تحقیقات کسب کرده است. از این روی امروزه یک لازمه اصلی و گزینه ای برای اطمینان از رشد و قدرت رقابتی شرکت ها مطرح شده است (Chien & Tsai, 2012; Eisenhardt & Martin, 2000; Helfat & Peteraf, 2009; Lin & Wu, 2014; Teece, Pisano, & Schuen, 1997; Tseng & Lee, 2014; Zahra, Sapienza, & Davidsson, 2006).

سوال زیر باید در این رابطه پاسخ داده شود: چه چیزی تسهیل کننده قابلیت های پویا است؟ و بهبود درک ما از پیش نیاز های قابلیت پویا موضوع بسیاری از تحقیقاتی بوده است که به نقش مدیریت، فرهنگ یادگیری سازمانی، همسو سازی فرایند سازمانی، منابع دانش، (Ambrosini & Bowman, 2009; Chien & Tsai, 2012; )

Eisenhardt & Martin, 2000; Griffith, Noble, & Chen, 2006; Lin & Wu, 2014 ; McKelvie & Davidsson, 2009; Nieves & Haller , 2014; Verona & Ravasi, 2002; Wang & Ahmed, 2007; Wu, 2006; Zollo & Winter, 2003) اشاره کرده اند.

نکته جالب این است که علی رغم این ملاحظه در خصوص عوامل موثر بر توسعه قابلیت های دینامیک، تحقیقات تجربی کمی به بررسی اثرات سرمایه فکری پرداخته اند که به صورت مجموع منابع دانش سازمانی تعریف می شود. اغلب تحقیقات وابسته به شرکت های پیشرفته برای استنباط این ارتباط می باشند. مطالعاتی که به این موضوع در زمینه بانکداری اشاره می کنند محدود هستند. به علاوه، به ندرت به ابعاد سرمایه فکری حتی در صورتی که به آن ها استناد شده باشد رسیدگی می شود (هسو و سابول 2012). از این نظر، اثرات سرمایه فکری با ابعاد آن برای تحقیقات باز بوده و روابط منابع مبتنی بر دانش و قابلیت پویا نیازمند شفاف سازی بیشتری است (Easterby-Smith, Lyles, & Peteraf, 2009; Nieves & Haller, 2014 ; Prieto & Easterby-Smith , 2006).

نظریه ظرفیت پویا و دیدگاه مبتنی بر دانش این است که منبع مبتنی بر دانش به عنوان اساسی برای تسهیل جریان دانش در فرایند یادگیری سازمانی ایفا می کند که مکانیسمی را برای ایجاد قابلیت های پویا ارایه می کند (Ambrosini, Bowman, & Collier, 2009; Chien & Tsai, 2012; Grant, 1996a, 1996b; Kogut & Zander, 1992; Lin & Wu, 2014; Nieves & Haller, 2014; Nonaka & Takeuchi, 1995; Teece et al., 1997) این تفکرات بر نقش فرایند مدیریت دانش در اهرم بندی، ترکیب و پیکر بندی دارایی مبتنی بر دانش تاکید دارد (نیلسن 2006). این تفکر با تفکرات عاربرگ و چلوچر 2003 هم خوانی دارد مبنی بر این که قابلیت های شرکت از دانش آن ها جدا نمی باشد. بر این اساس، اثر سرمایه فکری بر قابلیت های پویا بسیاری فوری بوده و از طریق این مکانیسم فرایند مدیریت دانش رخ می دهد. با این حال، نقش فرایند مدیریت دانش یک مکانیسم مداخله ای بین قابلیت های پویا و سرمایه فکری نادیده گرفته شده است. به این ترتیب این سوال هنوز پاسخ داده نشده است: آیا اثر سرمایه فکری در توسعه قابلیت های پویا مشهود است؟ آیا اثر سرمایه فکری با فرایند مدیریت دانش تعدیل می شود.

برای پر کردن این خلا، از مبانی نظری دیدگاه مبتنی بر منابع، kbv و DCV این مطالعه بیان می دارد که سرمایه فکری بر قابلیت های پویا به طور مستقیم و غیر مستقیم با تسهیل و تقویت فرایند مدیریت دانش تاکید دارد.

این مطالعه به بررسی مدل تحقیق در صنعت بانکداری هند پرداخته است. صنعت بانکداری که یک بخش دانش محور است مستلزم حجم دانش زیادی از حیث قابلیت و مهارت ها، روابط شبکه بین کارکنان و مشتریان و دانش فناوری برای رقابتی سازی راهبرد ها، ارزش آفرینی و حفظ قدرت رقابتی است (کامان 2008، ماندل و چاش 2012). این منابع موجب بهینه سازی قابلیت های پویایی می شود که منجر به ایجاد، ترکیب و پیکربندی منابع برای مقابله با شرایط متغیر شده و از طریق فرایند دانش اندوزی و دانش تدوین شده ذخیره شده به روش های رسمی به تکامل رسیده است. از این روی در نظر گرفتن اهمیت دانش، فرایند دانش برای تولید قابلیت پویا و بررسی سرمایه فکری و مدیریت دانش با توجه به تکامل قابلیت های پویا برای صنعت بانکداری لازم است. وقتی که هند وارد اقتصاد جهانی شد، با رقابت داخلی و خارجی بالایی همراه بوده است. آن ها نیازمند مسیر هایی برای ترکیب این دارایی و بهبود قابلیت برای دست یابی به عملیات پایدار هستند. در این چا قابلیت پویا یک عامل محرک برای رشد شرکتی و پایداری مزیت رقابتی است. لذا بانک ها باید بر قابلیت های پویا برای حل نوسانات زیست محیطی و حفظ قدرت رقابتی تاکید کنند. به علاوه مطالعات قبلی در اقتصاد های پیشرفته انجام شده و موجب محدود شدن قابلیت تعمیم نتایج در اقتصاد های نوظهور شدند. این مطالعه 679 مدیر از شرکت های بانک داری در هند را نظر سنجی کرده و از مدل سازی معادله ساختاری برای بررسی فرضیه تحقیق استفاده کرد. ادامه مطالعه به صورت زیر مطرح شده است. پیش زمینه نظری و توسعه فرضیه در بخش مقدمه پوشش داده شده است. روش و نتایج سپس بررسی می شوند. بخش آخر شامل محدودیت ها و نتیجه گیری است.

## دیدگاه های نظری

### چارچوب تحقیق و توسعه فرضیه

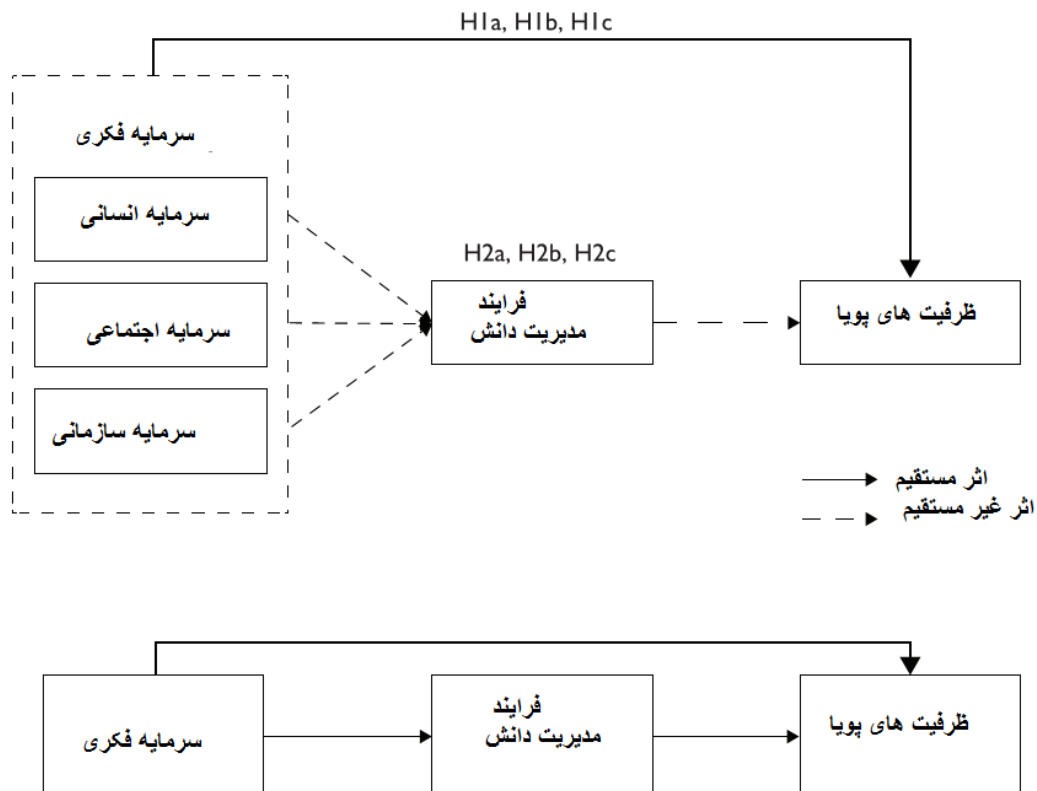
برای درک مفهوم نظری این مطالعه، چارچوب تحقیق ایجاد شد که به بررسی روابط میان ساختار ها می پردازد. چارچوب تحقیق در شکل 1 نشان داده شده است. در حقیقت این چارچوب نشا می دهد که سرمایه فکری بر پویایی دینامیکی اثر مستقیمی دارد و این از طریق فرایند مدیریت دانش صورت می گیرد. این مطالعه بر مبانی نظری RBV-KBV-DCV استناد می کند. پارادایم RBV-KBV مبانی ای را برای تقویت فرایند مدیریت دانش از طریق سرمایه فکری در اختیار می گذارد. RBV-DCV روابط بین منابع و قابلیت ها را شناسایی می کند و این در

حالی است که KBV ، DCV- به شناسایی منابع دانشی به عنوان مبانی فرایند دانش می انجامد که در نهایت به توسعه ظرفیت می انجامد.

### سرمایه فکری و قابلیت های پویا

محققان اقدام به تعریف ظرفیت پویا به صورت شیوه های راهبردی و سازمانی کرده اند که از طریق آن شرکت ها به پیکر بندی منابع جدید دست پیدا کرده و در نهایت پایه دانشی خود را اصلاح کرده و یا توسعه می دهند. و سپس شیوه هایی را برای افزایش پتانسیل شرکت ها برای حل سیستمی مسائل ارائه می دهند. همه این تعاریف حاکی از ماهیت ظرفیت پویا بوده و فرایندی را ارائه می کنند که از طریق آن هدف نهایی شرکت را می توان بدست آورد. در این مطالعه ظرفیت پویا، ترکیب منابع و قابلیت پیکر بندی شرکت برای پاسخ به شرایط کسب و کار نوسانی است که در برگیرنده ظرفیت پیکر بندی مجدد و تلفیق است. ظرفیت پیکر بندی اشاره به ظرفیت شرکت برای تعیین ارزش منابع موجود، ترکیب آن ها و توسعه ظرفیت و اصول منابع جدید دارد. / ظرفیت پیکر بندی مجدد اشاره به ترکیب و تبدیل منابع موجود و دارایی ها برای توان مند سازی شرکت ها برای سازگاری شرکت ها با شرایط بازار دارد.

شکل 1: مدل مفهومی و فرضیات



با افزایش رقابت، ظرفیت پویا به یک مولفه مهم در موفقیت شرکت تبدیل شده و یکی از نیروهای راهبردی مهم برای افزایش عملکرد شرکت و قدرت رقابتی آن است. نیس و همکاران 1997 دانش را به عنوان یک عامل مهم برای طبیعت و تکامل ظرفیت های پویا می داند. در همین راستا، مطالعات مختلفی به بررسی این پدیده پرداخته اند (لین و وو 2014، مک کلیو و دیویدسون 2009، نیوس و هالر 2014، ریسین و همکاران 2014، ورونا و رواسی 2003). با این حال، می تواند توزیع جزئی را در اختیار بگذارد. مطالعات بیشتری برای روشن تر شدن این موضوع لازم هستند.

با در نظر گرفتن این مشکلات این مطالعه انتظار دارند که شرکت ها ظرفیت های پویا را در صورتی توسعه دهند که آن ها دارای سرمایه فکری می باشند که به صورت مجموعه ای از منابع دانش سازمانی مطرح شده است که دارای ابعاد سازمانی مختلفی است. سرمایه فکری در این مطالعه یک مفهوم چند بعدی است. اول، سرمایه انسانی که شامل دانش، مهارت، قابلیت و ظرفیت های مورد استفاده توسط شرکت است. دوم، سرمایه فکری و اجتماعی نشان دهنده دانش مورد استفاده در تعاملات فردی در میان افراد و شبکه ها می باشند. سوم، سرمایه سازمانی یک دانش نهادینه و تجربه ای است که در سیستم ذخیره شده است و در بر گیرنده دینابیس، دستور العمل ها، ساختار ها، فرایندها و منابع است.

### سرمایه انسانی و ظرفیت های پویا

تئوری سرمایه انسانی توصیه می کند که پرسنل های دارای سطوح بالایی از دانش، مهارت و تجربه قادر به شناسایی فرصت ها و تهدیدها بوده و برایندهای خود را پیش بینی کرده و با استفاده از دانش مورد نیاز خود با منابع سازگار می شوند. از این روی سرمایه انسانی موجب تجدید اصول منابع و اطمینان از تحقق ظرفیت های پویا می شود.

ماشر و ماوری 2009 خاطر نشان کرده است که ظرفیت های پویا در بیان دانش و تدوین آن تحت تاثیر تصمیمات مدیریتی قرار دارد. امبروزینی و همکاران 2009 اقدام به بررسی ادراک مدیریتی و دیدگاه مدیریتی برای تغییر به عنوان عامل موثر بر پیکر بندی منابع کردند.

فرضیه 1 الف: سرمایه انسانی بر ظرفیت های پویا اثر دارد

## سرمایه اجتماعی و ظرفیت های پویا

تئوری تبادل اجتماعی پیشنهاد می کند که شرکت های دارای سرمایه اجتماعی از فرایند های یادگیری سازمانی پشتیبانی کرده و موجب افزایش مزیت اطلاعاتی در میان شبکه های مختلف می شوند. این فرایند ها موجب تسهیل یکپارچگی و پیگر بندی مجدد منابع شرکتی شده و قادر به توسعه ظرفیت هایی برای تقویت پاسخ به چالش های محیطی می باشند.

فرضیه 1 ب: سرمایه اجتماعی بر روی ظرفیت های پویا اثر دارد:

## سرمایه سازمانی و ظرفیت های پویا

محققان خاطر نشان کرده اند که سرمایه سازمانی از تبادل اطلاعات میان شرکای اطلاعاتی پشتیبانی کرده و کسب، درونی سازی و بیان منابع جدید را توسعه می کنند (زولو و وینتر 2002). این بیان می دارد که سرمایه سازمانی از کسب ظرفیت های موجود برای قدرت رقابتی پایدار پشتیبانی میکند. منابع نشان دهنده ارزش فناوری اطلاعات برای تدوین دانش است که در آن ظرفیت های پویا ریشه عمیق دارند (استرهای و اسمیت 2009، ماسر و موری 2009 ف شر و لی 2004).

فرض 1 ج: سرمایه سازمانی بر روی ظرفیت های پویا اثر دارد

## نقش واسطه ای فرایند مدیریت دانش

KBV و DCV بیان می دارند که منبع دانش شرکت پایه و اساس ظرفیت سازی از طریق تقویت فرایند مدیریت دانش است: این از جریان دانش پشتیبانی کرده و یک مکانیسم اساسی را برای توسعه ظرفیت ارایه می کند. محققان مدیریت دانش را یک شاخص ظرفیت های پویا در نظر گرفته اند (سپدا و ورا 2005، گولد و وی لرتا و سچر 2001، وان ریجسن و همکاران 2004).

## سرمایه انسانی، فرایند مدیریت دانش و ظرفیت های پویا

مطالعات نشان می دهند که کارکنان با تجربه و آگاه از یادگیری و توان مند سازی شرکت برای کسب، توسعه، انتقال و مدیریت دارایی دانش محور پشتیبانی کرده و از این روی فرایند مدیریت دانش را افزایش می دهند. این استدلال ها نشان دهنده اثر منابع دانش بر فرایند مدیریت دانش و تاثیر آن ها بر روی ظرفیت پویا بر اساس RBV-

KBV-DCV می باشد. فرایند مدیریت دانش مشتکل از مکانیسمی است که از طریق آن سرمایه انسانی مبنایی را برای ایجاد و انتقال دانش جدید ارایه کرده و از منابع جدید پشتیبانی می کند.

فرض 2 الف: فرایند مدیریت دانش یک عامل واسطه ای مثبت بین سرمایه انسانی و ظرفیت های پویا است سرمایه اجتماعی، فرایند مدیریت دانش و ظرفیت های پویا

محققان بر این باورند که سرمایه اجتماعی موجب ایجاد روابط اجتماعی شده و از یادگیری پشتیبانی می کند. برای مثال، سرمایه اجتماعی مربوط به پیوند های اجتماعی است

فرض 2 ب: فرایند مدیریت دانش موجب تعدیل ارتباط مثبت بین سرمایه اجتماعی و ظرفیت پویا می شود سرمایه سازمانی، فرایند مدیریت دانش و ظرفیت های پویا

در شکل فرایند، ساختار و سیستم، سرمایه سازمانی موجب تسهیل اهرم دانش و تقویت کسب دانش و انتقال آن می شود. این نشان دهنده اثر غیر مستقیم سرمایه سازمان بر ظرفیت های پویا از طریق فرایند مدیریت دانش است. در این راستا فرایند مدیریت دانش به شکل یادگیری مدیریت شده مطرح گردیده است که به بررسی دانش سازمانی پرداخته و توجیهاتی را برای فرایند سازگار با دانش ارایه می کند: یعنی خلق، کسب و کاربرد دانش که از توسعه ظرفیت پشتیبانی می کند.

فرضیه 2 ج: فرایند مدیریت دانش یک عامل واسطه ای برای رابطه بین سرمایه سازمانی و ظرفیت پویا است

### روش تحقیق

طیف وسیعی از منابع مربوطه به بررسی اصول شناسایی مقیاس های اندازه گیری پرداخته اند. این مدل با استفاده از 679 پاسخ از صنعت بانکداری در هند و استفاده از تحلیل مدل سازی معادله ساختاری تست شد. پی برده شد که سرمایه فکری با سه بعد آن دارای اثر معنی داری بر روی قابلیت های پویا می باشد.

برای جمع آوری و تست چارچوب، 49 شرکت بانک داری هند استفاده شد. مجموع 1498 پرسش نامه بین دوره های زمانی انتخاب شدند که به پاسخگویان انتقال داده شدند. از این تعداد 679 مورد معتبر بودند و نرخ پاسخ دهی خوب 45.32 درصد گزارش شد.



Variable	Values	Frequency (%)
Gender	Male	61.3
	Female	38.7
Age	25-34	20.4
	35-44	39.5
	45-54	26.3
	55 & above	13.8
Education	Graduate	54.2
	Post-Graduate	42.8
	Doctorate	3.3
	Others	1.7
Experience	5-12	24.1
	13-20	36.2
	21-28	15.8
	29 & above	23.9
<b>Job profile</b>		
Top Management		31.9
	AGM	21.2
	DGM	10.7
Departmental Head		68.1
	Planning and Development	16.5
	Human Resource Development	31.9
	Marketing	19.7

Source: Author's estimation.

## جدول 1

Constructs	M	SD	HC	SC	OC	KMP	DC
HC	3.57	1.19	1.00				
SC	3.57	1.02	0.47**	1.00			
OC	3.87	0.86	0.55**	0.61**	1.00		
KM	3.70	0.99	0.40**	0.47**	0.60**	1.00	
DC	3.73	1.04	0.04	0.15*	0.201*	0.14	1.00

Source: Author's estimation.

Notes: M is Mean, SD is Standard Deviation, HC is Human capital, OC is Organizational Capital, SC is Social Capital, KMP is Knowledge-management Process, DC is Dynamic Capability.

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), \*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## جدول 2

Constructs	SFL	C- $\alpha$	CR	AVE	MSV	ASV	HC	SC	OC	KMP	DC
HC	0.77-0.90	0.96	0.96	0.81	0.30	0.17	0.90				
SC	0.77-0.80	0.94	0.94	0.74	0.37	0.21	0.47	0.86			
OC	0.81-0.87	0.94	0.95	0.79	0.37	0.27	0.55	0.61	0.89		
KMP	0.71-0.90	0.96	0.96	0.55	0.36	0.19	0.40	0.47	0.60	0.75	
DC	0.72-0.86	0.95	0.94	0.56	0.04	0.02	0.04	0.15	0.20	0.40	0.75

Source: Author's estimation.

Notes: SFL is standardized factor loading, C- $\alpha$  is Cronbach alpha, CR is composite reliability, AVE is Average Variance Extracted, MSV is Maximum shared variance, ASV is Average shared variance, HC is Human capital, OC is Organizational Capital, SC is Social Capital, KMP is Knowledge-management Process, DC is Dynamic Capability.

### جدول 3

#### بحث

#### در این مطالعه سه یافته کلیدی وجود داشت:

اولا سرمایه فکری تاثیر معنی داری بر روی توسعه ظرفیت های پویا دارد. ابعاد انسانی، اجتماعی و سازمانی سرمایه فکری نقش مهمی در ایجاد قابلیت های پویا ایفا می کند که این موضوع سازگار با مطالعات قبلی است (بارنی 1991، گارنت و همکاران 1991، هسو و سایول 2012، هسو هاگ وانگ 2012). دوما، تغییرات نسبی در بین ابعاد سرمایه فکری و ظرفیت های پویا وجود دارند که مطابق با نتایج پرنوز 1959 است که به این نتیجه رسید که تولید و استفاده از منابع با تغییرات در دانش همراه است. بیش از سرمایه سازمانی و اجتماعی، سرمایه انسانی می تواند اثر زیادی را بر روی ترکیب و پیکر بندی مجدد منابع شرکت برای رشد با تغییرات بازاری داشته باشد. هم چنین سرمایه اجتماعی اثر زیادی را بر ظرفیت های پویا دارد و این بیش از سرمایه سازمانی است. سوم فرایند مدیریت دانش تعدیل کننده روابط سرمایه فکری و ظرفیت های پویا است. اثر سرمایه انسانی و فکری بر روی ظرفیت پویا با فرایند مدیریت دانش تعدیل می شود که مطابق با مفهوم ارایه شده توسط هنانگ و همکاران (2009) است که نشان می دهد اگرچه ارتباط بین سرمایه سازمانی و ظرفیت های پویا تعدیل می شود. و این نکته جالب است که سرمایه سازمانی اثر مستقیمی بر روی ظرفیت های پویا دارد و یا اثر غیر مستقیمی بر روی فرایند مدیریت دانش دارد.

این یافته ها یک مکانیسم مناسب را برای سرمایه فکری و رابطه ظرفیت پویا ارایه می کنند و از این روی فرایند مدیریت دانش ترکیبی از عناصر دانش در فرایند های فردی، شبکه ها و فناوری ها است و از این روی از فعالیت های دیگر پشتیبانی می کند. این نتیجه مطابق با پارادایم RBV-KBV-DCV هم خوانی دارد. به علاوه میان سه

اثر واسطه‌گری، سرمایه انسانی دارای سهم بیشتری از قابلیت‌های پویای اجتماعی و سازمانی است. به این ترتیب سرمایه انسانی تعیین‌کننده توسعه سرمایه انسانی و سازمانی می‌باشد که موجب تنظیم خلق، کسب، انتقال و توسعه و بهره‌برداری از دانش میان سازمان می‌شوند.

Fit Indices	Direct Model			Mediation model		
	HC-DC (Model 1)	SC-DC (Model 2)	OC-DC (Model 3)	HC-KMP-DC (Model 4)	SC-KMP-DC (Model 5)	OC-KMP-DC (Model 6)
$X^2/df$	2.72	1.83	2.97	1.90	2.56	2.28
GFI	1.00	0.99	0.99	1.00	0.98	0.98
AGFI	0.96	0.94	0.95	0.96	0.93	0.95
CFI	1.00	0.99	0.98	1.00	0.99	0.99
NFI	0.99	0.98	0.97	0.99	0.98	0.98
TLI	0.98	0.90	0.98	0.98	0.98	0.98
RMR	0.02	0.02	0.03	0.01	0.02	0.02
RMSEA	0.04	0.05	0.08	0.05	0.07	0.06
$\rho$	0.001	0.001	0.005	-	-	-
$\beta$	0.33	0.23	0.21	-	-	-

Source: Author's estimation.

Notes:  $X^2/df$  is chi-square/degree of freedom, GFI is Goodness of fit index, CFI is Confirmatory fit index, TLI is Tucker Lewis index, RMSEA is root mean square error of estimation, AGFI is Adjusted goodness of fit index, NFI is Normed fit index,  $\rho$  is significance value,  $\beta$  is Estimation value, HC is Human capital, OC is Organizational Capital, SC is Social Capital, KMP is Knowledge-management Process, DC is Dynamic Capability.

#### جدول 4

Model 4 (HC-KMP-DC)			Model 5 (SC-KMP-DC)			Model 6 (OC-KMP-DC)		
Path	$\rho$	$\beta$	Path	$\rho$	$\beta$	Path	$\rho$	$\beta$
KMP-DC	0.001	0.21	KMP-DC	0.001	0.28	KMP-DC	0.001	0.22
HC-DC	0.312	0.06	SC-DC	0.468	0.05	OC-DC	0.005	0.15
HC-KMP	0.001	0.61	SC-KMP	0.001	0.57	OC-KMP	0.001	0.42

Source: Author's estimation.

Notes:  $\rho$  is significance value,  $\beta$  is Estimation value, HC is Human capital, OC is Organizational Capital, SC is Social Capital, KMP is Knowledge-management Process, DC is Dynamic Capability.

#### جدول 5

#### اهمیت نظری این مطالعه

اهمیت کلیدی این مطالعه در بررسی سهم سرمایه فکری و نقش آن در توسعه مستقیم ظرفیت‌های پویا و از طریق مدیریت دانش است. تا کنون مطالعه‌ای به بررسی ارتباط سرمایه فکری و ظرفیت پویا نپرداخته است. اطلاعات کم‌تری به بررسی اثر هر یک از این ابعاد بر روی ظرفیت‌های پویا نپرداخته‌اند. این مطالعه به بررسی مدل تحقیق در صنعت بانکداری هند پرداخته است. صنعت بانکداری که یک بخش دانش‌محور است مستلزم حجم

دانش زیادی از حیث قابلیت و مهارت ها، روابط شبکه بین کارکنان و مشتریان و دانش فناوری برای رقابتی سازی راهبرد ها، ارزش آفرینی و حفظ قدرت رقابتی است (کامان 2008، ماندل و چاش 2012). این منابع موجب بهینه سازی قابلیت های پویایی می شود که منجر به ایجاد، ترکیب و پیکر بندی منابع برای مقابله با شرایط متغیر شده و از طریق فرایند دانش اندوزی و دانش تدوین شده ذخیره شده به روش های رسمی به تکامل رسیده است. از این روی در نظر گرفتن اهمیت دانش، فرایند دانش برای تولید قابلیت پویا و بررسی سرمایه فکری و مدیریت دانش با توجه به تکامل قابلیت های پویا برای صنعت بانکداری لازم است. وقتی که هند وارد اقتصاد جهانی شد، با رقابت داخلی و خارجی بالایی همراه بوده است. آن ها نیازمند مسیر هایی برای ترکیب این دارایی و بهبود قابلیت برای دست یابی به عملیات پایدار هستند. در این چا قابلیت پویا یک عامل محرک برای رشد شرکتی و پایداری مزیت رقابتی است. لذا بانک ها باید بر قابلیت های پویا برای حل نوسانات زیست محیطی و جفط قدرت رقابتی تاکید کنند. به علاوه مطالعات قبلی در اقتصاد های پیشرفته انجام شده و موجب محدود شدن قابلیت تعمیم نتایج در اقتصاد های نوظهور شدند. این مطالعه 679 مدیر از شرکت های بانک داری در هند را نظر سنجی کرده و از مدل سازی معادله ساختاری برای بررسی فرضیه تحقیق استفاده کرد. محققان اقدام به تعریف ظرفیت پویا به صورت شیوه های راهبردی و سازمانی کرده اند که از طریق آن شرکت ها به پیکر بندی منابع جدید دست پیدا کرده و در نهایت پایه دانشی خود را اصلاح کرده و یا توسعه می دهند. و سپس شیوه هایی را برای افزایش پتانسیل شرکت ها برای حل سیستمی مسائل آرایه می دهند. همه این تعاریف حاکی از ماهیت ظرفیت پویا بوده و فرایندی را آرایه می کنند که از طریق آن هدف نهایی شرکت را می توان بدست آورد. در این مطالعه ظرفیت پویا، ترکیب منابع و قابلیت پیکر بندی شرکت برای پاسخ به شرایط کسب و کار نوسانی است که در برگیرنده ظرفیت پیکر بندی مجدد و تلفیق است. ظرفیت پیکر بندی اشاره به ظرفیت شرکت برای تعیین ارزش منابع موجود، ترکیب آن ها و توسعه ظرفیت و اصول منابع جدید دارد. / ظرفیت پیکر بندی مجدد اشاره به ترکیب و تبدیل منابع موجود و دارایی ها برای توان مند سازی شرکت ها برای سازگاری شرکت ها با شرایط بازار دارد.

برای مدیریت بانکداری، این مطالعه یک سری اطلاعات جذاب را در اختیار می نهد. این مطالعه به درک سرمایه فکری برای اصلاح، تجدید و نیز پیکر بندی منابع دانشی در پاسخ به محیط پویا و نیز در نظر گرفتن فرصت های جدید کمک می کند. چون ابعاد مختلف سرمایه فکری دارای اهمیت نسبی برای ظرفیت های پویا هستند، این

مطالعه به بررسی در قیق و ارزیابی پیاده سازی منابع دانش با متخصصان بانک د پرداخته و استفاده از مهارت ها و شبکه های دانشی را توصیه می کند.

با این وجود این مطالعه جزئیات صریح تری را برای ساختن ظرفیت با آرایه اطلاعات در مورد فرایند مدیریت دانش با توسعه ظرفیت آرایه می کند. فرایند مدیریت دانش بر ظرفیت های پویا اثر دارد. به طوری که متخصصان بانکداری باید از فرایند های دانشی به عنوان مکانیسم مداخله ای برای توسعه ظرفیت های بانکی استفاده کنند . فرایند مدیریت دانش را می توان از طریق منابع دانشی تقویت کرد. در نهایت راهبرد ها و برنامه های تقویت دانش و سرمایه فکری برای تقویت سرمایه های پویا گزارش شده اند.

Path	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect	Remarks
HC-DC	0.37***	0.08	0.29**	Full Mediation
SC-DC	0.34***	0.06	0.28**	Full Mediation
OC-DC	0.33***	0.13*	0.21**	Partial Mediation

Source: Author's estimation.

Notes: HC is Human capital, OC is Organizational Capital, SC is Social Capital, knowledge management is Knowledge-management, DC is Dynamic Capability.

\*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.05$ .

جدول 6



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی