

نقش قابلیت های پویا مبتنی بر دانش و تحول دیجیتال در ارتقای سطح بینش استراتژی و عملکرد سازمانی

مهدی رحمتی^۱

^۱ کارشناس ارشد، دانشگاه صنعتی شریف، تهران، ایران

چکیده

این مطالعه به بررسی نقش بینش راهبردی سازمانی و ارتباطات با قابلیت های پویا مبتنی بر دانش، دگرگونی دیجیتال و سازمان های با عملکرد بالا می پردازد. این مطالعه کمی از پرسشنامه برای جمع آوری داده ها از مدیران ارشد و مهندسان شرکت های مختلف در صنعت ساخت و ساز یزد که یک عامل درآمدزای حیاتی برای کشور ایران است، استفاده کرد. برای آزمون فرضیه ها از مدل سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی که به ارزیابی مدل های بازتابی و ساختاری می پردازد، استفاده شد. یافته ها تأثیرات معنی داری را در بین روابط ساخته شده نشان داد. در واقع، بررسی های یافت شده در این مطالعه نشان داد که (۱) قابلیت های پویا مبتنی بر دانش، تأثیر مثبتی بر دگرگونی دیجیتال داشته است. (۲) قابلیت های پویا مبتنی بر دانش و دگرگونی دیجیتال تأثیر مثبتی بر بینش استراتژیک سازمانی داشتند. و (۳) قابلیت های پویا مبتنی بر دانش، دگرگونی دیجیتال و بینش استراتژیک سازمانی تأثیر مثبتی بر سازمان با عملکرد بالا داشتند. نتایج تحلیلی این مطالعه تجربی نیز اطلاعاتی را برای گسترش دانش بینش راهبردی ارائه کرد. سهم عملی این مطالعه یک چارچوب جامع تلفیقی از سازمان با عملکرد بالا است که حاوی بینش های حیاتی برای مدیران ارشد اجرایی، سیاست گذاران، و دست اندرکاران برای حمایت از ایجاد بینش استراتژیک سازمانی به منظور تصمیم گیری های استراتژیک بهتر است.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، تحول دیجیتال، نوآوری، بینش استراتژی، کارایی سازمانی

۱. مقدمه

کسب و کارها نسبت به گذشته مخاطره آمیزتر و پیچیده تر شده اند [۱]. شرایط مخاطره آمیز و پیچیده احتمالاً نیازمند تغییر رویکردهای تصمیم گیری برای مدیریت نوآوری و رقابت بوده است [۲]. نمونه های اخیر محیط های مخاطره آمیز و پیچیده شامل رکودهای اقتصادی، جنگ های تجاری، و بیماری همه گیر کرونا ویروس ۲۰۱۹ است. با این حال، مدل های کافی برای سازمان ها برای انطباق تدریجی با تغییرات در هنگام برخورد با محیط های مخاطره آمیز و پیچیده وجود ندارد. هر چه عدم قطعیت در تغییرات یک محیط بیشتر باشد، استراتژی ها و مدل های کسب و کار عملی کمتری وجود دارد. سازمان ها ممکن است نیاز به تغییر شکل خود و اکوسیستم های شان داشته باشند تا از مزیت کامل مدل های کسب و کار جدید بهره مند شوند [۱]. آنها مجبور شده اند به سرعت روش های فکری و عملیاتی جدیدی را برای ایجاد استراتژی هایی برای موفقیت یا بقا در این محیط های مخاطره آمیز و پیچیده ایجاد کنند.

از آنجایی که تصمیم گیری استراتژیک یک محرک مهم عملکرد است، سازمان ها باید دائماً به دنبال راه هایی برای بهبود توانایی خود در اتخاذ تصمیم های مناسب، به ویژه در محیط های مخاطره آمیز و پیچیده باشند. بحث کلیدی که در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفت این است که چگونه سازمان های بی تجربه می توانند فرآیندهای تصمیم گیری استراتژیک خود را در موقعیت های مخاطره آمیز و پیچیده، با نیاز به نوآوری سریع و به کارگیری مداوم بینش برای تصمیم گیری های خوب، توسعه دهند [۳]. درک مستقیم و شهودی می تواند فرآیندهای سریع تصمیم گیری را، اغلب بدون داده، تسهیل کند [۴]. بر اساس نظریه ایگو (ego)، یونگ^۱ [۵] بینش را ادراک از طریق ناخودآگاه با استفاده از ادراک حسی برای ایجاد احتمالات توصیف کرد. تفکر شهودی به عنوان یک عملیات مغزی توصیف می شود که عناصر حافظه را برای تشکیل یک استراتژی به هم پیوند می دهد. تفکر شهودی یک مکانیسم ذهنی را اعمال می کند که آهسته و آگاهانه در موقعیت های جدید رخ می دهد که در آن تخصص موجود ناکافی است. مغز به صورت فلش بینش پاسخ می دهد [۶]. این مفهوم جالب است زیرا در محیط های مخاطره آمیز و پیچیده، شرکت ها نیاز به تصمیم گیری استراتژیک دارند. اگرچه تفکر شهودی یک شناخت شخصی است، اما تفکر شهودی کارکنان از منظر سازمانی می تواند به عنوان تفکر شهودی سازمانی برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک خود شناخته شود. همانطور که بخشی جدایی ناپذیر از ثوری مزیت منابع است، توجه به منابع داخلی یک شرکت به نقطه برجسته ای در کشف آن دارایی ها، قابلیت ها و شایستگی ها با پتانسیل کسب مزیت های رقابتی بالاتر تبدیل می شود [۷].

قابلیت های مدیریت دانش جذبی، شناختی و پویا، توانایی تفکر شهودی را تشویق می کنند [۸]. بر اساس این یافته ها می توان تأیید کرد که قابلیت های سازمانی در مدیریت دانش بر توسعه تفکر شهودی تأثیر دارد. بنابراین، این مطالعه با هدف استناد به چنین نتایج تجربی انجام شد، زیرا مطالعات قبلی شواهد کافی را در قابلیت های مدیریت دانش نشان ندادند و قابلیت های پویا مبتنی بر دانش را معرفی کرد که شامل چهار قابلیت فرعی از جمله جذب، تولید، ذخیره سازی و سازگاری است. دگرگونی فناوری های دیجیتال، مجموعه ای از فرآیندها برای افزایش فرصت ها برای رشد از طریق فناوری های دیجیتالی که در کارآفرینان دیجیتالی تعبیه شده اند، مزایای سازمانی را از مجازی سازی، تحرک و سیستم های تحلیلی با استفاده از مزایای استراتژیک فراهم می کند [۹]. دگرگونی فناوری های دیجیتالی نقش مهمی در ارزش افزوده به مشتریان، به ویژه در همه گیری بیماری کرونا ایفا کرده است [۱۰]. دگرگونی فناوری های دیجیتالی با بهبود کارایی عملیاتی تأثیر مثبتی بر عملکرد داشته است [۱۱]. با این حال، رابطه بین دگرگونی فناوری های دیجیتالی و تفکر شهودی سازمانی مورد مطالعه قرار نگرفته است. بنابراین، این شکاف نظری در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. متغیرهای دیگری نیز بر توسعه تفکر شهودی سازمانی تأثیر می گذارند، اما این مطالعه بر روی قابلیت های پویا مبتنی بر دانش و دگرگونی های دیجیتالی متمرکز شده است.

تفکر شهودی از منظر قابلیت، یعنی قابلیت های شهودی استراتژیکی، استراتژی پویا سازمانی را تسهیل می کند و از عملکرد نوآوری [۱۲] و عملکرد شرکت [۱۳] پشتیبانی می کند. این مطالعه بر روی چنین رابطه ای متمرکز می باشد، اما برای ارزیابی

^۱ Jung

در بافت سازمانی تغییر پذیر می شود. علاوه بر این، متغیر عملکرد با استفاده از مفهوم سازمان های با عملکرد بالا برای انعطاف پذیری بیشتر تنظیم شده است. تبدیل به سازمانی با عملکرد بالا شدن یک تغییر مهم برای یک سازمان است و مستلزم افزایش کارایی سازمانی، پاسخگویی به خواسته های مشتریان، عملکرد بهتر رقبا و مزیت رقابتی بلندمدت در محیط کسب و کار، از جمله نوآوری، فناوری و محیط زیست است [۱۴].

حقیقت این است که توانایی شرکت های ساختمانی در یافتن یک قرارداد خوب و پر سود و اجرای آن در واقع ناشی از عملکرد استراتژیک آنها است. بنابراین در این پژوهش ما به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که چه عواملی و با چه مکانیسمی با تفکر شهودی سازمانی در صنعت ساختمان مرتبط هستند؟ با توجه به این سوال، اهداف تحقیق برای درک روابط و تأثیرات بین متغیرها از طریق یک مدل ساختاری تعیین می گردد. این تحقیق بر روی شرکت های کوچک و متوسط در صنعت تولید تجهیزات ساخت و ساز املاک و مستغلات در کشور متمرکز می باشد که درآمد بالایی برای کشور ایجاد می کند. این مطالعه مشارکت های نظری و عملی مهمی ارائه می دهد و مفهوم نظری تفکر شهودی را که قبلاً هرگز در زمینه سازمانی روشن نشده بود، گسترش می دهد. یافته های جدید منجر به گسترش این مفهوم دانشگاهی نیز می شود. علاوه بر این، شواهد تجربی از چارچوب مفهومی ارائه می شود که بهبود و توسعه درک استراتژی های سازمانی را برای بهبود عملکرد تصمیم گیری استراتژیک تسهیل می کند.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

• قابلیت های پویا مبتنی بر دانش

مفهوم قابلیت های پویا توسط تسه^۲، پیسانو^۳ و شوون^۴ [۱۵] معرفی شد که قابلیت های پویا را به عنوان شایستگی های یک سازمان در طول یکپارچه سازی استراتژیک منابع داخلی و خارجی برای پاسخ به یک محیط به سرعت در حال تغییر تعریف کردند. قابلیت های پویا برگرفته از دیدگاه مبتنی بر منبع، به سه دسته تقسیم می شوند: (۱) سنجش، یک سیستم تحلیلی برای یادگیری و شناسایی فرصت ها. (۲) تصرف، طراحی ساختار سازمانی، فرآیندها، مدل کسب و کار و انگیزه برای استفاده از فرصت ها. و (۳) پیکربندی مجدد، توسعه سازمانی مستمر و شکل دادن به دارایی های فیزیکی یا نامشهود [۱۶].

مفهوم دیگر قابلیت های پویا که برگرفته از دیدگاه مبتنی بر دانش یا قابلیت های پویا مبتنی بر دانش است، از مدیریت دانش ابداع شده است و به مجموعه فرآیندهایی اشاره دارد که با هدف مدیریت موثر و استفاده از دانش سازمانی، تسهیل ایجاد ارزش، افزایش عملکرد و به دست آوردن استراتژی نسبت به رقبا در سازمان انجام می شود [۱۷]. وانگ^۵ و همکارانش [۱۸] قابلیت های پویا مبتنی بر دانش را به عنوان گروه بندی فعالیت های مدیریت دانش تعریف کردند که شامل تغییر، نوسازی و بهره برداری از منابع دانش است. مزیت رقابتی سازمانی از طریق تعدیل و بهبود مستمر دانش ایجاد می شود. بر این اساس ژنگ^۶ و همکارانش [۱۹] پیشنهاد کردند که بهبودها و دگرگونی های شایستگی های داخلی به فرآیند جستجو و کسب دانش خارجی بستگی دارد. قابلیت های پویا مبتنی بر دانش به سه قابلیت فرعی تقسیم می شوند: اکتساب لبه دانش، تولید و ترکیب. در مقابل، دنفورد^۷ [۲۰] قابلیت های پویا مبتنی بر دانش را به هشت زیر قابلیت طبقه بندی کرد: ایجاد، ادغام، پیکربندی مجدد، تکرار، توسعه، جذب، سنتز و تقلید.

قابلیت های پویا مبتنی بر دانش با مفهوم نوآوری باز همپوشانی دارد. نوآوری باز خلق ارزش را با ترکیب دانش داخلی و خارجی تسهیل می کند [۲۱، ۲۲] و به ترکیبی از فناوری، کارآفرین، بازاریابی و یادگیری مربوط می شود [۲۳]. برای اجرای

^۲ Teece

^۳ Pisano

^۴ Shuen

^۵ Wang

^۶ Zheng

^۷ Denford

نوآوری باز، تغییر مدل کسب و کار برای همکاری با سایر سازمان ها ضروری است. نقش سازمان در شبکه به قابلیت ها و منابع نوآوری بستگی دارد [۲۴]. برای حفظ پویایی نوآوری باز، سازمان نیاز به مدیریت تعادل بین نوآوری باز و بسته دارد [۲۵]. یون^۸ و همکارانش [۲۶] توضیح دادند که تعادل سه اقتصاد فرعی، یعنی نوآوری باز بازار، نوآوری باز اجتماعی و نوآوری باز حلقوی، شاخصی از پویایی نوآوری باز است [۲۷]. اگرچه تحقیقات نوآوری باز اغلب بر کسب دانش خارجی تأکید دارد، ترکیبی از دانش داخلی و دانش کسب شده برای دستیابی به نوآوری نیز در اولویت است [۲۸]. اجزای قابلیت های پویا مبتنی بر دانش در این کار تجزیه و تحلیل شده و در نتیجه کار گونزالس^۹ و همکارانش [۲۹] بهبود داده شده است و نشان می دهد که قابلیت های پویا مبتنی بر دانش از چهار جزء جامع و مختصر در زیر تشکیل شده اند.

قابلیت جذب: این قابلیت به کسب، جذب، تبدیل، و بهره برداری از دانش بیرونی مربوط می شود [۳۰]. به اشتراک گذاری دانش، تبادل اطلاعات و استفاده از منابع موجود در میان شرکا راه هایی برای تولید ایده ها و نوآوری های جدید است [۳۱]. علاوه بر این، این قابلیت به شدت با مفهوم نوآوری باز مرتبط است، زیرا سازمان هایی که به نوآوری متکی هستند، تمایل دارند محیط خود را برای کشف فناوری و دانش بیرونی تجزیه و تحلیل کنند و همزمان تحقیق و توسعه داخلی را انجام دهند [۳۲]. دانشگاه ها و مؤسسات تحقیقاتی به عنوان منابع دانش، از پویایی نوآوری باز در اکوسیستم حمایت می کنند [۳۳]. همکاری تحقیق و توسعه همچنین یک استراتژی برای کسب فناوری ها یا دانش جدید است [۲۲].

قابلیت تولید: به توانایی سازمانی برای توسعه و اصلاح فعالیت ها و فرآیندهایی اشاره دارد که ایجاد دانش جدید را تسهیل می کند [۱۹]. قابلیت تولید هم در داخل و هم در خارج از سازمان رخ می دهد. ایجاد دانش درونی، ترکیبی از دانش درون سازمانی است که فرصت هایی را برای یادگیری متقابل در بین گروه های سازمانی ایجاد می کند و ایجاد دانش جدید و قابلیت نوآورانه را تحریک می کند. برعکس، ایجاد دانش خارجی، ترکیب مجدد سازمان و شرکا برای ایجاد توافقات تحقیق و توسعه مشترک برای ایجاد مشترک دانش جدید است [۲۰].

قابلیت ذخیره سازی: به فرآیند ایجاد حافظه سازمانی اطلاق می شود که در آن دانش به طور رسمی در سیستم های حافظه فیزیکی ذخیره می شود و به صورت غیررسمی به عنوان باورها، ارزش ها و هنجارهای مرتبط با فرهنگ و ساختار سازمانی حفظ می شود [۲۹]. قابلیت ذخیره سازی به حفظ کامل بودن دانش کمک می کند و دسترسی سریع به آن دانش را در حال و آینده تسهیل می کند [۳۴].

قابلیت انطباق: به توانایی سازمانی در یکپارچه سازی و بکارگیری دانش درونی و بیرونی برای حل مشکلات اطلاق می شود [۱۹]. این قابلیت شامل سازماندهی کاربرد دانش، تنظیم جهت های استراتژیک و مقابله با چالش های جدید است و نشان دهنده توانایی یا تخصص کارکنان در بکارگیری دانش مربوطه است. در مقابل، شکست سازمانی در به کارگیری دانش به معنای احتمال کمتر تبدیل دانش به نوآوری است [۳۴].

• دگرگونی دیجیتال

پذیرش دگرگونی فناوری های دیجیتال در حال حاضر به عنوان یک استراتژی مورد استفاده سازمان ها برای حفظ بقای بلندمدت پذیرفته شده است. کاتلر^{۱۰} و همکارانش [۳۵] بازاریابی را به عنوان استفاده از فناوری انسان محور مانند برای برقراری ارتباط، ارائه و افزودن ارزش به مصرف کنندگان تعریف کردند. امکانات این شکل از بازاریابی به ادغام فناوری های جدید مانند هوش مصنوعی، واقعیت افزوده، روبات ها، پردازش زبان طبیعی، واقعیت مجازی، اینترنت اشیا و بلاک چین در فرآیند بازاریابی سازمانی بستگی دارد. بنابراین، دگرگونی فناوری های دیجیتال برای توسعه سازمان ها ضروری است.

مفهوم دگرگونی فناوری های دیجیتال بیش از نیم قرن است که مشاهده شده است. سازمان ها به آن علاقه دارند زیرا پیشرفت فناوری دیجیتال این فرآیند را آسان کرده است، به ویژه در توسعه فناوری هایی برای قدرت پردازش، پهنای باند ارتباطی و

^۸Yun

^۹ Gonzalez

^{۱۰}Kotler

ظرفیت ذخیره سازی، که پایه های فناوری دگرگونی فناوری های دیجیتال را تشکیل می دهند [۳۶]. دگرگونی فناوری های دیجیتال به تغییرات در فناوری های دیجیتال که بر مدل کسب و کار سازمان تأثیر می گذارد، توجه دارد و منجر به تغییر محصولات، ساختار سازمانی و فرآیندها می شود [۳۷]. دگرگونی فناوری های دیجیتال، روشی در بهره گیری از فرصت های دیجیتال، آغازگر نوآوری است، به طور کلی بر یک کسب و کار تأثیر می گذارد و با دیجیتالی سازی - تبدیل آنالوگ به دیجیتال، و دیجیتالی کردن - فناوری دیجیتال برای پیشبرد بهبود فرآیندها متفاوت است [۳۸]. دگرگونی فناوری های دیجیتال فرآیندی است که فناوری اطلاعات، محاسبات، ارتباطات و اتصال را برای ایجاد و توانمندسازی سازمان ها ترکیب می کند. سازمان ها از فناوری دیجیتال برای ایجاد ارزش برای تأثیر مثبت بر رقابت استفاده می کنند، سازمان ها را قادر می سازند تا شبکه های خود را بازتعریف کنند، کانال ها را برای تعامل با تأمین کنندگان و مشتریان بهبود بخشند و چابکی و قابلیت های سازمان ها را افزایش دهند [۳۹].

پذیرش فناوری دیجیتال در سازمان ها نیازمند اصلاحات ساختاری و غلبه بر موانع سازمانی برای تغییر است [۳۹]. دگرگونی فناوری های دیجیتال به تجدید استراتژیک مدل کسب و کار سازمانی، رویکرد مشارکتی و فرهنگ بستگی دارد [۴۰]. به دلیل دانش ناکافی مدیران برای توسعه و اجرای استراتژی های دیجیتال، تنها تعداد کمی از سازمان ها می توانند یک استراتژی دیجیتال را اجرا کنند [۳۸]. اگر اوال^۱ و همکارانش [۴۱] موانع دگرگونی فناوری های دیجیتال را به صورت زیر خلاصه کردند: (۱) عدم احساس فوریت. (۲) ساختار سازمانی نامناسب. (۳) جهت گیری استراتژیک ناکافی. (۴) فرآیندهای تجاری غیر قابل انعطاف. (۵) اهداف تجاری نادرست. (۶) ناتوانی در حفظ همگامی با پویایی کسب و کار دیجیتال. (۷) خطر اتخاذ ابتکارات. (۸) فقدان دستورالعمل های خاص صنعت. (۹) اجرای پیچیده و هزینه بالا؛ (۱۰) پشتیبانی ناکافی از سوی مدیریت عالی؛ (۱۱) مهارت ها و استعداد های دیجیتالی ناکافی و (۱۲) ترس از دست دادن اطلاعات محرمانه.

فناوری دیجیتال، متشکل از سه ویژگی منحصربه فرد، یعنی قابلیت برنامه ریزی مجدد، همگن سازی داده ها و ماهیت خود ارجاعی، با سایر فناوری ها متفاوت است [۴۲]. فناوری های دیجیتال، که به سه نوع متمایز تقسیم می شوند، یعنی مصنوعات دیجیتال، پلتفرم ها و زیرساخت [۴۳]. برای دگرگونی فناوری های دیجیتال و سازمان های نوآور اساسی هستند [۴۴]. به طور خلاصه، هر فناوری دیجیتال در زیر توضیح داده شده است:

سازه های دیجیتالی - به عنوان اجزای دیجیتال، برنامه ها یا محتوای رسانه ای تعریف می شوند که بخشی از یک محصول یا خدمات جدید هستند و ارزش خاصی را به مشتریان ارائه می دهند [۴۳].

پلتفرم های دیجیتال - به عنوان مجموعه مشترک مشتری از خدمات و معماری (شامل مصنوعات دیجیتال) تعریف می شوند که برای میزبانی پیشنهادات تکمیلی [۴۳]. پلتفرم ها بازیگران مختلف (سازمان ها، کاربران و هماهنگ کننده ها) را در یک اکوسیستم به هم متصل می کنند [۴۴].

زیرساخت دیجیتال: به عنوان تجهیزات و سیستم های فناوری دیجیتالی تعریف می شود که ارتباطات، همکاری و قابلیت های محاسباتی را برای حمایت از نوآوری و کارآفرینی بهبود می بخشد [۴۵].

• تفکر شهودی سازمانی

بر اساس نظریه ایگو، بینش ادراک از طریق ناخودآگاه با استفاده از ادراک حسی برای تولید احتمالات است. این نظریه پایه و اساس مفهوم تفکر شهودی است. علاوه بر این، بر اساس تئوری مبتنی بر منبع، منابع داخلی، به عنوان مثال، دارایی ها، قابلیت ها، و شایستگی ها برای به دست آوردن مزیت های رقابتی بالاتر مهم هستند [۴۶]. بینش به افراد کمک می کند تا با دیدگاه درست وفق دهند، بهترین اقدام را انجام دهند، اشتیاق را کشف کنند، فرصت ها را حس کنند و حتی با زمان و منابع محدود به اهداف برسند. بینش وسیله ای است که از طریق آن شخص «بالاتر» به اشکال بی شماری مانند احساسات، تصاویر و احساسات با فرد ارتباط برقرار می کند [۴۷]. شهود، بینشی را روشن می کند که احساسات، دانش، ایده ها یا تجربه را توسعه

^۱Agrawal

می دهد [۴۸]. بینش می تواند فرآیندهای تصمیم گیری را آغاز کند و به افراد اجازه دهد بدون در نظر گرفتن هیچ داده ای تصمیم گیری کنند [۴].

بینش و عقلانیت، دو فرآیند اساسی فکری متفاوت، به طور همزمان برای تصمیم گیری استراتژیک مؤثر مورد نیاز هستند [۳]. کارشناسان احتمالاً راه حلی را از طریق بینش و تحلیل و جابجایی بین دو روش به دست می آورند [۴۹]. مدل تصمیم گیری مبتنی بر شناسایی، که در ابتدا توسط کلین^۲ و همکارانش [۵۰] توسعه یافت، نشان داد که بینش توانایی بالاتری نسبت به تجزیه و تحلیل دارد، زیرا تامل تمایل به برهم زدن برداشت اولیه طبیعی دارد که از درونی پشتیبانی می کند. -یون. اگرچه بینش در ضمیر ناخودآگاه عمل می کرد، اما لزوماً در تضاد یا مخالفت با تحلیل نبود. سایمون^۳ [۵۱] بینش را به عنوان تحلیلی که در عادات و ظرفیت پاسخ سریع از طریق شناخت گنجانده شده است، پیشنهاد کرد. علاوه بر این، بینش و تجزیه و تحلیل فرآیندهای ذهنی هستند که به ویژه با سرعت عمل و سهولت کاربرد متمایز می شوند.

دوگان^۴ [۶] اظهار داشت که بینش را می توان به دو دسته تقسیم کرد: (۱) بینش متخصص، یا شهودی که با انجام یک فعالیت خاص تا زمانی که فرد مهارت پیدا کند، یک مکانیسم ذهنی است که سریعتر از تفکر شهودی است و در موقعیت هایی رخ می دهد. مشابه گذشته؛ و (۲) تفکر شهودی نیز یک مکانیسم ذهنی است، اما کندتر از بینش متخصص رخ می دهد و در موقعیت های جدیدی که تسلط گذشته ناکافی است، برانگیخته می شود. دوگان [۵۲] تفکر شهودی را به عنوان پیش بینی انتخابی عناصر گذشته در ترکیبی جدید به عنوان مسیر اقدام و تعهد شخصی برای ایجاد برنامه های اجرایی در طول مسیر تعریف کرد. تفکر شهودی از تکه های فکری برانگیخته می شود که از ادراکات یا تجربیات متعدد به دست آمده و در اجزای جدید جمع شده اند. در نتیجه جرقه های بینش در ذهن برانگیخته می شود. تکه ها یک ایده ساده را تشکیل می دهند و مدت بیشتری طول می کشد تا یک ایده پیچیده شکل بگیرد. خاطرات موجود ذخیره شده در مغز با خاطرات جدیدی که به تازگی درک شده اند ترکیب می شوند.

• سازمان با عملکرد بالا

مفهوم سازمان با کارایی بالا در اصل در کتاب پیترز و واترمن^۵ [۵۴] ظاهر می شود، جایی که سازمان با کارایی بالا به عنوان سازمانی تعریف می شود که فرهنگ و همسویی قوی بین رهبری، استراتژی ها، ساختار و شایستگی های کارکنان را حفظ می کند. این مفهوم در طول زمان توسعه یافته و بهبود یافته است. دی وال^۶ [۵۵] سازمان با کارایی بالا را سازمانی تعریف می کند که در درازمدت با سازگاری خوب با تغییرات و واکنش سریع به آنها، مدیریت بلندمدت، ایجاد ساختار مدیریت یکپارچه، بهبود مستمر، نتایج مالی بهتری نسبت به رقبا به دست می آورد [۵۶]. علاوه بر این، دو و مای^۷ [۱۴] سازمان با کارایی بالا را به عنوان سازمانی خلاصه کردند که به طور مستمر مجموعه ای از شیوه های خوب را برای افزایش کارایی سازمان ادغام می کند، به تقاضاهای بازار پاسخ می دهد، از رقبا پیشی می گیرد و برای مدت طولانی در محیط کسب و کار رقابتی باقی می ماند. این مطالعات مفهوم سازمان با کارایی بالا را به عنوان عملکرد سازمانی در نظر گرفته اند و با حفظ مفهوم سنتی سعی در ارائه دیدگاه های جالب جدید مانند نوآوری، فناوری و محیط زیست داشته اند. بنابراین، چهار جزء سازمان با کارایی بالا به شرح زیر وجود دارد:

نسل نوآوری- در محیط های به سرعت در حال تغییر و شرایط غیرقابل پیش بینی اقتصادی جهانی، سازمان از طریق ایجاد نوآوری مستمر، مزیت رقابتی را حفظ می کند [۵۷]. نوآوری با معرفی محصولات جدید یا بهبود یافته به بازار، سود را افزایش می دهد و با اجرای روش های جدید یا بهبود یافته برای تولید کالا، هزینه ها را کاهش می دهد [۵۸].

^۱Klein

^۲Simon

^۳Duggan

^۴Peters and Waterman

^۵De Waal

^۶Do and Mai

فن آوری- سازمان از فناوری برای پشتیبانی مؤثر از عملیات خود استفاده می کند. علاوه بر این، سازمان از فناوری اطلاعات برای تسهیل تبادل اطلاعات بین افراد برای تولید دانش استفاده می کند [۵۹]. در حال حاضر، بسیاری از فناوری ها، عملیات سازمانی را ارتقا می دهند، مانند رسانه های اجتماعی که ارتباط بین کاربران را ترویج و پشتیبانی می کنند [۶۰] و روبات های هوش مصنوعی که جایگزین هایی برای انسان در زمینه کار مغزی و کار فیزیکی ایجاد می کنند [۶۱].

دلیل اصلی شکست دگرگونی فناوری های دیجیتال دانش ناکافی در مورد توسعه و اجرای استراتژی های دیجیتال است [۳۸]. قابلیت های پویا مبتنی بر دانش، گروه بندی فعالیت های مدیریت دانش که مستلزم تغییر، تجدید، و بهره برداری از منابع دانش است [۱۸]، توسعه دانش دیجیتال را در یک سازمان تضمین می کند. بنابراین، این مطالعه فرضیه زیر را پیش می برد:

فرضیه ۱: قابلیت های پویا مبتنی بر دانش تأثیر مثبتی بر دگرگونی فناوری های دیجیتال دارند.

دوگان [۵۲] بیان کرد که تفکر شهودی با رویکرد توسعه فون کلاوزویتز^۸ [۵۳] توسعه یافته است که یادگیری از نمونه های تاریخی را اولین گام می داند. این شامل یادگیری از درس های ارائه شده توسط هر فرد و به اشتراک گذاشتن دانش و تجربیات آنها است. بر اساس دیدگاه مبتنی بر دانش، قابلیت های پویا مبتنی بر دانش، که فعالیت های مدیریت دانش هستند که شامل تبدیل، تجدید، و بهره برداری از منابع دانش [۱۸] می شوند، می توانند از توسعه تفکر شهودی سازمانی در این مرحله حمایت کنند. قابلیت های جذب و تولید، داده ها و دانش را از بیرون و داخل سازمان جمع آوری می کند تا دانش جدید ایجاد کند [۲۰]. قابلیت ذخیره سازی به حفظ کامل بودن دانش کمک می کند و دسترسی سریع به دانش را تسهیل می کند [۳۴]. به طور خلاصه، این قابلیت ها از سازمان ها در دستیابی به دانش برای توسعه تفکر شهودی سازمانی پشتیبانی می کند. بنابراین، این تحقیق فرضیه زیر را مطرح می کند:

فرضیه ۲: قابلیت های پویا مبتنی بر دانش تأثیر مثبتی بر تفکر شهودی سازمانی دارند.

در یک سازمان، دگرگونی فناوری های دیجیتال فرآیندی است که فناوری اطلاعات، محاسبات، ارتباطات و اتصال را بهبود و ترکیب می کند [۳۹]. این روشی است که از فرصت های دیجیتالی استفاده می کند، نوآوری را هدایت می کند و بر یک کسب و کار تأثیر می گذارد [۳۸]. دگرگونی فناوری های دیجیتال تبدیل دانش ضمنی را به دانش آشکار و بالعکس تسهیل می کند. این دانش در خاطرات اعضای سازمان نهفته است. این با مرحله اول توسعه تفکر شهودی مطابقت دارد.

دگرگونی فناوری های دیجیتال با تغییر در مدل کسب و کار سازمانی مرتبط است که بر محصولات تغییر یافته، ساختارهای سازمانی و فرآیندها تأثیر می گذارد [۳۷]. طبق تئوری مبتنی بر منبع، دگرگونی فناوری های دیجیتال یک منبع سازمانی است که از قابلیت ها، از جمله تفکر شهودی سازمانی، برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار پشتیبانی می کند [۷]. بنابراین، این مطالعه فرضیه زیر را مطرح می کند:

فرضیه ۳: دگرگونی فناوری های دیجیتال تأثیر مثبتی بر تفکر شهودی سازمانی دارد.

یک سازمان باید دانش مجزا را به یک پایگاه دانش منسجم تبدیل کند تا نوآوری را معرفی کند، از تصمیم گیری حمایت کند، مشکلات کسب و کار را حل کند، ورودی هایی برای آموزش فراهم کند، روال های تجاری را خودکار کند و کارایی سازمانی را بهبود بخشد [۱۷]. یک سازمان با قابلیت های پویا مبتنی بر دانشی قوی با استفاده از دانش برای ایجاد دانش جدید و ارزش سازمانی دارای مزیت رقابتی خواهد بود [۲۰]. با توجه به مطالعه تجربی ژنگ^۹ و همکارانش [۱۹]، قابلیت های پویا مبتنی بر دانش به طور مستقیم نوآوری را ترویج می کنند. قابلیت های پویا مبتنی بر دانش به مفهوم نوآوری باز مربوط می شوند که از سازمان در تجزیه و تحلیل محیط برای کشف فناوری و دانش بیرونی و انجام همزمان تحقیق و توسعه داخلی حمایت می کند

^۸Von Clausewitz
^۹Zheng

[۳۲]. بر اساس این دیدگاه، دانش مهم ترین منبع استراتژیک است و تعیین کننده اصلی مزیت رقابتی پایدار و عملکرد برتر شرکت است. بنابراین، این مطالعه فرضیه زیر را مطرح می کند:

فرضیه ۴: قابلیت های پویا مبتنی بر دانش تأثیر مثبتی بر سازمان با کارایی بالا دارند.

دگرگونی فناوری های دیجیتال به تغییراتی اشاره دارد که مدل کسب و کار یک سازمان را توسعه می دهد [۳۷]. فن آوری های دیجیتال فرصت های نوآوری جذابی را باز می کنند و می توانند به منبع غالب نوآوری تبدیل شوند. زیرساخت دیجیتال از قابلیت های ارتباطی، همکاری و محاسباتی برای ارتقای نوآوری و کارآفرینی پشتیبانی می کند [۴۳]. علاوه بر این، دگرگونی فناوری های دیجیتال ترکیبی از فناوری اطلاعات، محاسبات، ارتباطات و اتصال است [۳۹]. با توجه به فناوری های دیجیتال، این سازمان به یک سازمان با کارایی بالا تبدیل خواهد شد. از تئوری مبتنی بر منبع، استراتژیست ها منابع بالقوه استفاده شده برای به دست آوردن عملکرد برتر را تخمین می زنند [۷]. بنابراین، این مطالعه فرضیه زیر را مطرح می کند:

فرضیه ۵: دگرگونی فناوری های دیجیتال تأثیر مثبتی بر سازمان با کارایی بالا دارد.

نوآوری برگرفته از بینش شخصی است که به کارآفرینان فردی منجر می شود، صرف نظر از اینکه خوداشتغالی باشند یا نباشند. نوآوری از طریق ترکیب خلاقانه عناصر گذشته به روشی جدید و ارزشمند توسعه می یابد. این روش تفکر شهودی است [۶]. تصمیم گیری شهودی در یک زمینه محیطی شامل عوامل درونی سازمان از قبیل فرهنگ تصمیم گیری، فشار زمانی، شرایط بازار، محیط نظارتی و عوامل خارجی مانند تغییرات و اختلالات در بازار است. در یک زمینه داده واقعی، تصمیم گیری شهودی مهم ترین نقش را در پاسخگویی و عملکرد سازمانی ایفا می کند. بر اساس تئوری مبتنی بر منبع، تفکر شهودی سازمانی یک قابلیت مهم است که برای هدایت یک سازمان به سمت یک مزیت رقابتی در نظر گرفته شده است [۷]. بنابراین، این مطالعه فرضیه زیر را مطرح می کند:

فرضیه ۶: تفکر شهودی سازمانی تأثیر مثبتی بر سازمان با کارایی بالا دارد.

۳. روش شناسی

• طراحی تحقیق

این کار یک مطالعه علی و از نوع پژوهش های توصیفی و کاربردی است که داده ها را در قالب پیمایش مقطعی جمع آوری می کند. تحقیقات کمی بر شرکت های کوچک و متوسط یزد در صنعت تجهیزات ساختمانی به عنوان یک بخش حیاتی از کشور که درآمد بالایی را در تولید سنگ های دیجیتال ایجاد می کند. احداث ساختمان به روش پرینت سه بعدی برای اولین بار در استان یزد در شرکت توسعه و عمران یزد در سال ۱۴۰۱ انجام گرفته است. علاوه بر این، سیاست های دولت با معافیت مالیات بر درآمد شرکت ها از عوارض واردات تجهیزات ساختمانی و محدود کردن واردات با افزایش عوارض، از این صنعت حمایت می کند. با توجه به روند رو به رشد تجهیزات دیجیتالی، این مطالعه به جای شرکت های بزرگ و چند ملیتی که تمایل دارند بر اساس سیاست های ستاد عمل کنند، بر شرکت های کوچک و متوسط متمرکز است.

صنایع ساختمان ایران برای اقتصاد ایران بسیار پر اهمیت است چرا که باعث افزایش اشتغال، درآمد و تولید ناخالص داخلی در سطح کشور می شود. این صنعت، با دیگر بخش های صنایع کشور ارتباط تنگاتنگی دارد و پس از صنعت نفت، پر اهمیت ترین صنعت کشور می باشد. صنعت قطعات ساختمانی ایران به دو طبقه تقسیم می شود. اولین ردیف شامل تولیدکنندگان باکیفیت است که به طور مستقیم استانداردهای تولیدکنندگان ساختمانی را رعایت می کنند. تولیدکنندگان ردیف دوم و سوم، عمدتاً شرکت های کوچک و متوسط، نسبت به تولیدکنندگان ردیف اول، سرمایه گذاری کمتری در تحقیق و توسعه فناوری دارند. در نتیجه، آنها برای دسترسی به بازار تولید کننده تجهیزات اصلی مشکل دارند. بنابراین، اکثر آنها مواد خام را برای تغذیه

شرکت های درجه اول تهیه می کنند یا برای بازار تولیدکننده تجهیزات جایگزین تولید می کنند که شامل کانال های مختلفی مانند فروشگاه های عمده فروشی - خرده فروشی می شود.

پژوهش با شناسایی اهمیت مطالعه آغاز شده است. شکل گیری فرضیه ها و پرسشنامه از مرور ادبیات تهیه شده اند. موارد سؤال برای قابلیت های پویا مبتنی بر دانش با مرور کار گونزالس^۲ و همکارانش [۲۹] ایجاد شده است، زیرا ما مطالعه جامع تری نسبت به تحقیقات موجود می خواستیم. قابلیت های پویا مبتنی بر دانش از چهار قابلیت فرعی تشکیل شده اند: جذب، تولید، ذخیره سازی و سازگاری. آیتم های مدیریتی برای دگرگونی فناوری های دیجیتال از نامیبسان^۳ [۴۳] برای اندازه گیری استفاده از فناوری دیجیتال و آگروال^۴ و همکارانش [۴۱] برای اندازه گیری تشویق و حذف موانع اقتباس شدند. هدف این بود که این متغیر بر روی قابلیت استفاده از فناوری های دیجیتال و تسهیلات و موانع پشتیبانی دگرگونی فناوری های دیجیتال ارزیابی شود. موارد برای تفکر شهودی سازمانی بر اساس کار فون کلاوزویتز [۵۳] و دوگان [۶]، متناسب با زمینه سازمانی طراحی شدند. آیتم های سازمان با کارایی بالا از رحیم نیا و مولوی [۵۸] برای اندازه گیری تولید نوآوری، از نیوز و اوسوریو [۵۹] برای اندازه گیری فناوری، و آماه^۵ و همکارانش [۵۶] و دوال [۵۵] برای اندازه گیری محیط اقتباس شدند. ما می خواهیم مفهوم اصلی را گسترش دهیم تا نوآوری و فناوری را به عنوان محرک های عملکرد کلیدی در بر گیرد.

اعتبار محتوایی این پرسشنامه توسط پنج نفر از کارشناسانی که دانش عمیقی در زمینه مدیریت نوآوری، دگرگونی فناوری های دیجیتال و توسعه سازمانی داشتند، برآورد شده است. پرسشنامه دارای پنج بخش خصوصیات سازمانی و سؤالات مربوط به قابلیت های پویا مبتنی بر دانش، دگرگونی فناوری های دیجیتال، تفکر شهودی سازمانی و سازمان با کارایی بالا بود. گویه ها در مقیاس لیکرت ۵ درجه ای (از کاملاً مخالف ۱ تا کاملاً موافق ۵) اندازه گیری شدند. برای آزمون تناسب پرسشنامه، آزمون آزمایشی با بررسی ضریب آلفای کرونباخ از سی شرکت انجام شد. ارزش هر سوال بیشتر از ۰.۸ بود. بنابراین، روایی و پایایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. از اردیبهشت تا آذر ۱۴۰۰، نظرسنجی از طریق پست و ایمیل انجام شد. در این دوره، همه گیری در ایران رخ داد. محقق از روش نمونه گیری تصادفی ساده (نمونه گیری احتمالی) برای جمع آوری نمونه از حدود ۱۵۰۰ شرکت کوچک و متوسط استفاده کرده است. مدیران ارشد اجرایی (مدیرعامل) و مهندسان ارشد در اولویت انتخاب بودند، زیرا آنها به طور جامع از محتوای ذاتی که زمینه مطالعه را پوشش می دهد، آگاهی دارند. پس از تشریح تلفنی تحقیق، مجدداً از نظر مناسب بودن مورد بررسی قرار گرفتند. پس از آن، پرسشنامه مستقیماً برای پاسخگویان ارسال شد. پرسشنامه دارای تعاریف متغیر برای ایجاد یک ادراک ظاهری بود. حجم نمونه با روش ریشه مربع معکوس و گاما-نمایی محاسبه شده است. کمترین حجم نمونه (حداقل ضریب مسیر ۰/۱۷۶ در توان آماری ۷۰ درصد و سطح معناداری ۰/۰۵) به ۱۵۲ نمونه (روش ریشه مربع معکوس) و ۱۴۱ نمونه (روش گاما نمایی) نیاز داشته است. بنابراین، در مجموع ۱۶۳ پاسخ برای تجزیه و تحلیل کافی است. سوگیری، با تطبیق بین اولین و آخرین زمان ۳۰ مجموعه داده بررسی شده است. این یافته گزارش داد که داده ها دارای سوگیری بدون پاسخ بودند. مشخصات نمونه در جدول ۱ فهرست شده است.

• روش های تجزیه و تحلیل داده ها

برای تحلیل مدل مفهومی در این پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده شد. در ابتدا، مجقق تناسب کلی برازش را در نظر گرفته است. مقدار R^2 ، ارتباط پیش بینی کننده (Q^2) و PLSpredict برای قدرت پیش بینی ارزیابی شدند. در نهایت نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مدل ساختاری و اثرات از میان چهار سازه، اعتبار فرضیه های تحقیق را تأیید کرد.

^۲Gonzalez
^۳Nambisan
^۴Agrawal
^۵Amah

جدول ۱-ویژگی های نمونه ها

سنجه	ارزش	فراوانی	درصد
تمرکز بازار	سازنده تجهیزات جایگزین	۱۲۷	٪۷۷,۹
	سازنده تجهیزات جایگزین و سازنده تجهیزات اصلی	۳۶	٪۲۲,۰۹
	کمتراز ۵ سال	۱۳	٪۷,۹۸
مدت زمان تاسیس	۵-۱۰ سال	۳۶	٪۲۲,۰۹
	۱۰-۱۵ سال	۴۶	٪۲۸,۲۲
	۱۵-۲۰ سال	۳۰	٪۱۸,۴۰
	۲۰ سال و بیشتر	۳۸	٪۲۳,۳۱
	مدیرعامل	۸۹	٪۵۴,۶۰
	مدیر	۵۸	٪۳۵,۵۸
شرکت کنندگان	مدیر	۵۸	٪۳۵,۵۸
	کارشناسان ارشد	۱۶	٪۹,۸۲

۴. نتایج

در ارزیابی مدل شاخص های انعکاسی (جدول ۲)، بار عاملی، مقداری بالاتر از ۰,۷۰۷، مورد بررسی قرار گرفت تا اطمینان حاصل شود که سازه می تواند بیش از ۵۰ درصد از واریانس شاخص را توضیح دهد. نتایج با رعایت معیار، پایایی قابل قبولی برای هر متغیر قابل مشاهده ارائه می کند. پس از آن، پایایی سازگاری درونی با استفاده از α کرونباخ، ρA و ρC در نظر گرفته شد. ρA بین مقادیر ۰,۷۰۰ و ۰,۹۰۰ قابلیت اطمینان سازگاری داخلی یک سازه را نشان می دهد [۷۱]. یافته در محدوده معیار داده شده قرار دارند. بنابراین هر شاخص برای تعیین سازه مشابه، همبستگی هایی دارد. در ادامه، روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) که باید بالاتر از ۰,۵۰۰ باشد، ارزیابی شده است. یافته ها از معیارها پیروی کردند. بنابراین، سازه می تواند بیش از ۵۰ درصد از واریانس شاخص های خود را توضیح دهد. در نهایت، ارزیابی روایی واگرا (جدول ۳) نشان داد که سازه های مختلف ویژگی های متفاوتی را اندازه گیری می کنند. مقادیر AVE در ماتریس Fornell-Larcker ارائه شده در قطر، بالاتر از مقادیر همبستگی در همان ستون و ردیف می باشد. علاوه بر این، تمامی شاخص های روایی واگرا (HTMT) همبستگی ها کمتر از ۰,۸۵۰ است. بنابراین، هر سازه در مدل، ویژگی های متفاوتی را اندازه گیری می کند.

برای قدرت پیش بینی مدل ساختاری، سه معیار R^2 ، Q^2 و PLSpredict مورد ارزیابی قرار گرفت (جدول ۴). مقادیر R^2 ۰,۷۵، ۰,۵۰ و ۰,۲۵ به ترتیب قابل ارزیابی، متوسط و ضعیف هستند. نتایج R^2 نشان می دهد که قدرت توضیحی دگرگونی فناوری های دیجیتال بسیار ضعیف بود، در حالی که قدرت توضیحی تفکر شهودی سازمانی و سازمان با کارایی بالا ضعیف بود. با این حال، مقدار R^2 تنها قدرت توضیحی مدل را در نمونه نشان می دهد. بر این اساس، تخمین قدرت پیش بینی تنها با استفاده از R^2 غیرممکن است.

ضرایب مدل ساختاری تبیین کننده رابطه سازه های زوجی از ارزیابی معادلات رگرسیون منشأ می گیرند. بنابراین، برای اطمینان از عدم سوگیری، باید همخطی را در نظر گرفت. در صورت همبستگی مدل های رگرسیونی، متغیرهای پیش بینی کننده نمی توانند به طور مستقل مقدار متغیر وابسته را پیش بینی کنند. برای بررسی از ضریب تورم واریانس (VIF) کمتر از ۳ استفاده شده است.

مقدار Q^2 جنبه های پیش بینی خارج از نمونه و قدرت توضیحی درون نمونه را ترکیب می کند، همچنین قدرت توضیحی درون نمونه و دیدگاه های پیش بینی خارج از نمونه را ترکیب می کند: مقادیر Q^2 ۰,۵، ۰,۲۵ و ۰ به ترتیب ارتباط پیش بینی کننده خوب، متوسط و ضعیف مدل مسیر PLS هستند. یافته های Q^2 نشان داد که دقت پیش بینی تفکر شهودی سازمانی متوسط، اما دگرگونی فناوری های دیجیتال و سازمان با کارایی بالا ضعیف هستند.

جدول ۲ - ارزیابی مدل اندازه گیری

سازه و شاخص ها	عامل ($p < 0.001$)	VIF	α	ρA	ρc	AVE
قابلیت های دینامیکی مبتنی بر دانش			۰/۸۳۱	۰/۸۳۹	۰/۸۷۱	۰/۶۵۴
قابلیت جذبی	۰/۸۳۰	۱/۸۶۶				
قابلیت نسلی	۰/۷۷۰	۱/۶۴۲				
قابلیت ذخیره سازی	۰/۸۴۵	۲/۱۲۱				
قابلیت انطباق	۰/۸۱۰	۱/۸۹۰				
دگرگونی دیجیتال			۰/۸۷۵	۰/۸۷۵	۰/۹۲۲	۰/۷۱۴
استفاده از فناوری دیجیتال	۰/۹۱۰	۲/۵۵۱				
تشویق	۰/۸۹۰	۲/۱۱۴				
حذف موانع	۰/۸۶۹	۱/۸۹۱				
تفکر شهودی سازمانی			۰/۸۲۱	۰/۸۰۱	۰/۸۹۷	۰/۷۰۸
درس گرفتن از تاریخ	۰/۸۴۳	۱/۸۷۴				
ایجاد استراتژی کسب و کار	۰/۸۶۲	۱/۷۵۱				
وضوح	۰/۸۱۲	۱/۶۵۲				
سازمان با عملکرد بالا			۰/۸۱۴	۰/۸۱۱	۰/۸۹۲	۰/۶۳۲
نسل نوآوری	۰/۸۱۲	۰/۷۲۱				
فن آوری	۰/۷۰۱	۱/۳۵۴				
محیط داخلی	۰/۸۳۴	۲/۱۰۲				
محیط خارجی	۰/۸۲۴	۱/۹۲۴				

جدول ۳ - روایی واگرا

سازه ها	معیار Fornell-Larcker				HTMT			
	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)
توانایی های مبتنی بر دانش	۰/۸۱۱							
دگرگونی فناوری های دیجیتال	۰/۳۷۷	۰/۸۴۵			۰/۴۴۵			
تفکر شهودی	۰/۴۵۲	۰/۶۲۱	۰/۸۳۲		۰/۶۷۱	۰/۷۳۵		
سازمان با کارایی بالا	۰/۳۴۲	۰/۴۸۱	۰/۵۲۱	۰/۷۹۱	۰/۴۶۴	۰/۵۱۴	۰/۶۲۵	

PLSpredict برای پیش‌بینی‌های مبتنی بر نمونه با استفاده از PLS-SEM توسعه داده شد. در ابتدا، مقدار Q2predict که برای تایید عملکرد بهتر مدل از ساده‌ترین معیار ارزیابی می‌شود، باید بزرگ‌تر از صفر باشد. با توجه به اینکه خطاهای پیش‌بینی با توزیع نامتقارن زیاد است، میانگین خطای مطلق (MAE) برای مقایسه مقادیر بین PLS-SEM و معیار ساده (مدل رگرسیون خطی، LM) استفاده شدند. نتایج نشان داد که قدرت پیش‌بینی دگرگونی فناوری های دیجیتال قوی، اما قدرت پیش‌بینی تفکر شهودی سازمانی و سازمان با کارایی بالا متوسط بود.

یافته ها نشان می دهد که قابلیت های پویا مبتنی بر دانش اثر مثبت قابل توجهی بر دگرگونی فناوری های دیجیتال داشتند ($t = ۴/۸۱۳$ ، $p = ۰/۰۰۰$). بنابراین، فرضیه ۱ پشتیبانی می شود. علت اصلی شکست دگرگونی فناوری های دیجیتال عدم آگاهی از پیشرفت استراتژی های دیجیتال می باشد [۳۸]. نتایج به‌طور تجربی تأیید کردند که هرچه قابلیت های پویا مبتنی بر دانش بالاتر باشند، دگرگونی فناوری های دیجیتال بهتر است، صرف نظر از ایجاد یا استقرار فناوری

دیجیتال در مصنوعات دیجیتال، پلتفرم ها یا زیرساخت ها. این نتایج با کار آلوارنگا و همکارانش [۶۲] مطابقت دارد. آنها رابطه بین اجرای دگرگونی فناوری های دیجیتال و استفاده از شیوه های مدیریت دانش در سازمان های دولتی را مطالعه کردند و به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش عاملی حیاتی در موفقیت دگرگونی فناوری های دیجیتال است. تجزیه و تحلیل دی وایو و همکارانش نیز [۶۳] نشان داد که سیستم های مدیریت دانش در تضمین بهینه سازی فناوری ها و منابع بسیار مهم هستند.

جدول ۴- ارزیابی مدل ساختاری (PLSpredict) مقایسه مقادیر MAE بین PLS-SEM و LM است.

سازه و شاخص ها	R ²	Q ²	Q ² predict (PLS-SEM)	PLSpredict MAE (PLS-SEM)	MAE (LM)
دگرگونی دیجیتال	۰/۱۴۳	۰/۱۲۱	۰/۱۲۱	تمامی PLS-SEM کمتر از LM	۰/۳۶۲
استفاده از فناوری دیجیتال			۰/۱۳۳	۰/۳۷۱	۰/۳۶۲
تشویق			۰/۰۹۲	۰/۳۴۱	۰/۳۳۳
حذف موانع			۰/۱۳۱	۰/۳۲۵	۰/۳۲۱
تفکر شهودی سازمانی	۰/۴۳۵	۰/۳۳۱	۰/۲۴۷	اکثر PLS-SEM کمتر از LM	۰/۲۳۱
درس گرفتن از تاریخ			۰/۲۸۷	۰/۲۴۱	۰/۲۳۱
ایجاد استراتژی کسب و کار			۰/۱۶۸	۰/۲۶۸	۰/۲۶۶
وضوح			۰/۱۲۱	۰/۲۸۱	۰/۲۸۱
سازمان با عملکرد بالا	۰/۳۲۱	۰/۱۸۴	۰/۱۴۶	اکثر PLS-SEM کمتر از LM	۰/۳۵۴
نسل نوآوری			۰/۰۹۶	۰/۳۵۹	۰/۳۵۴
فن آوری			۰/۰۶۵	۰/۳۱۲	۰/۳۱۲
محیط داخلی			۰/۱۵۲	۰/۳۵۲	۰/۳۵۶
محیط خارجی			۰/۰۹۸	۰/۳۸۹	۰/۳۸۵

سیستم های مدیریت دانش در تضمین بهینه سازی فناوری ها و منابع بسیار مهم بودند. به طور همزمان، فناوری های به کار گرفته شده در سیستم های مدیریت دانش فرآیندهایی را توسعه می دهند که باید بهینه شوند. علاوه بر این، پلتفرم دیجیتالی فعالیت های نوآورانه باز را برای توسعه ویژگی های کیفی جدید تقویت می کند و هزینه کلی منابع غیرمعمول را به شدت کاهش می دهد. به طور همزمان، فن آوری های به کار گرفته شده در سیستم مدیریت دانش، فرآیندها را توسعه می دهند تا بهینه شوند. علاوه بر این، پلتفرم دیجیتالی فعالیت های نوآورانه باز را برای توسعه ویژگی های کیفی جدید تقویت می کند و هزینه کلی نوآوری را به شدت کاهش می دهد [۷۷].

قابلیت های پویا مبتنی بر دانش تأثیر مثبت معناداری بر تفکر شهودی سازمانی داشتند ($\beta = ۰/۳۵۰$ ، $t = ۵/۲۸۵$ ، و $p = ۰/۰۰۰$). بنابراین، فرضیه دوم نیز پشتیبانی می شود. نتایج به دست آمده، این ایده را که قابلیت های پویا مبتنی بر دانش سازمانی به توسعه تفکر شهودی سازمانی کمک می کنند، پشتیبانی کرد. قابلیت های جذبی و نسلی، کسب دانش جدید را ارتقا می دهد. قابلیت ذخیره سازی، حفظ دانش کامل را تشویق می کند و دسترسی سریع به دانش را تسهیل می کند. این قابلیت ها یادگیری را برای ایجاد تفکر شهودی سازمانی تقویت می کند. قابلیت انطباق به معنای سازماندهی به کارگیری دانش، تنظیم جهت های استراتژیک و مقابله با چالش های جدید است. این مفهوم با مطالعات قبلی که نتیجه گیری می شود که سیستم های مدیریت دانش نقش حیاتی در حمایت از مدیران در فرآیندهای تصمیم گیری ایفا می کند، تقویت شده است [۶۳]. طبق یک مطالعه تجربی، قابلیت مدیریت دانش پویا به طور قابل توجهی بر تفکر شهودی تأثیر می گذارد [۸]. علاوه بر

^۲Alvarenga^۲Di Vaio

این، قابلیت های پویا مبتنی بر دانش اثر مثبت غیر مستقیم و معنی داری بر تفکر شهودی سازمانی داشتند ($t = ۰/۱۷۸$ ، $p = ۳/۵۳۰$ و $t = ۰/۰۰۰$) و دگرگونی فناوری های دیجیتال به عنوان میانجی جزئی این رابطه عمل کرد. این نتیجه گیری های دی وایو و همکاران را دنبال می کند که فناوری های دیجیتال مدیریت دانش کارآمد را ارائه می کنند. بنابراین، شرکت ها می توانند استفاده از سیستم های مدیریت دانش را برای حمایت از استراتژی ها و تصمیم گیری ها افزایش دهند.

دگرگونی فناوری های دیجیتال اثر مثبت معنی داری بر تفکر شهودی سازمانی داشت ($t = ۵/۷۸۵$ ، $p = ۰/۰۰۰$) و $t = ۰/۳۸۴$ ، $p = ۰/۰۰۰$). بنابراین، فرضیه سوم نیز پشتیبانی می شود. دگرگونی فناوری های دیجیتال ایجاد تفکر شهودی سازمانی و تصمیم گیری را تسهیل می کند. با توجه به مطالعه ای در مورد تأثیر دگرگونی فناوری های دیجیتال، بازاریابی دیجیتال استراتژی هایی را برای ارتقاء، موقعیت یابی برند و توسعه تجارت الکترونیک تشویق می کند [۶۴]. یک پلت فرم دیجیتال مبتنی بر مدیریت دانش را برای راه حل های استراتژیک در مدیریت دارایی پیشنهاد شده است. بنابراین، ادبیات موجود می تواند این را به دو صورت تفسیر کند: (۱) دگرگونی فناوری های دیجیتال به انتخاب یک استراتژی سازگار کمک می کند، یا (۲) دگرگونی فناوری های دیجیتال بر تفکر شهودی سازمانی برای ایجاد یک استراتژی تأثیر می گذارد. برای بررسی این موضوع به مطالعات بیشتری نیاز است. همچنین مطالعه ای بر روی اثرات دگرگونی فناوری های دیجیتال بر صنعت تولید هند نشان داد که همسویی استراتژیک به طور مثبت بر دگرگونی فناوری های دیجیتال و عملکرد تأثیر می گذارد. این نشان دهنده درک فرآیند سازمانی برای طراحی و ترجمه یک استراتژی دگرگونی فناوری های دیجیتال مناسب قبل از دگرگونی است [۶۵]. اگرچه تحقیقات فعلی در مورد رابطه بین دگرگونی فناوری های دیجیتال و تفکر شهودی سازمانی مبهم است، اما نتایج به عنوان نقطه شروعی برای گسترش پژوهش ها در این زمینه است.

قابلیت های پویا مبتنی بر دانش تأثیر مثبت معنی داری بر سازمان با کارایی بالا داشتند ($t = ۳/۱۹۰$ ، $p = ۰/۰۱۴$) و $t = ۰/۱۰۶$ ، $p = ۰/۰۰۰$). بنابراین، فرضیه چهارم نیز پشتیبانی شد. می شود یافته ها با تحقیقات تجربی همبستگی داشت که در آن صیادی^۶ [۶۶] به این نتیجه رسید که مدیران می توانند یک سازمان با کارایی بالا را از طریق مدیریت دانش ایجاد کنند تا درک خوبی ایجاد کنند. سازمان باید دانش مجزا را به یک پایگاه دانش منسجم برای معرفی نوآوری ها، حمایت از تصمیم گیری، حل مشکلات کسب و کار، ارائه ورودی ها برای آموزش، خودکارسازی روال کسب و کار و بهبود کارایی سازمانی تبدیل کند [۱۷]. علاوه بر این، قابلیت های پویا مبتنی بر دانش اثر مثبت غیرمستقیم و معنی داری بر سازمان با کارایی بالا داشتند ($t = ۴/۳۱۳$ ، $p = ۰/۰۰۰$) و $t = ۰/۵۳۲$ ، $p = ۰/۰۰۰$) و تفکر شهودی سازمانی به عنوان میانجی جزئی این رابطه عمل کرد. می توان تفسیر کرد که قابلیت های پویا مبتنی بر دانش مستقیماً از سازمان با کارایی بالا پشتیبانی می کنند و دانشی را تولید می کنند که ایجاد استراتژی هایی را تحریک می کند که منجر به سازمان با کارایی بالا می شود. اگرچه هیچ مطالعه ای تأثیر این همبستگی غیرمستقیم را تأیید نمی کند، اما نتایج دانش جدیدی را ارائه می کند که می توان آن را گسترش داد.

دگرگونی فناوری های دیجیتال اثر مثبت معنی داری بر سازمان با کارایی بالا داشت ($t = ۲/۳۹۷$ ، $p = ۰/۰۰۵$) و $t = ۰/۳۵۷$ ، $p = ۰/۰۰۵$). بنابراین، فرضیه پنجم نیز پشتیبانی می شود. این یک نتیجه قابل انتظار بود، زیرا استفاده از نوآوری و فناوری برای توصیف سازمان با کارایی بالا در نظر گرفته شد. بنابراین اجرای دگرگونی فناوری های دیجیتال تسریع کننده ای برای معرفی آنها به سازمان است. به گفته وانگ^۷ و همکارانش [۶۷]، دگرگونی فناوری های دیجیتال به طور قابل توجهی بر عملکردهای سازمانی مانند فناوری اطلاعات، سیستم های اطلاعاتی و عملیات تجاری تأثیر می گذارد. این اثرات در مدل ها، ساختارها و فرآیندهای کسب و کار تغییر می کنند. بنابراین، اجرای دگرگونی فناوری های دیجیتال برای بهبود عملکرد سازمانی استراتژیک است. علاوه بر این، دگرگونی فناوری های دیجیتال با عملکرد مالی کوتاه مدت و بلندمدت همبستگی مثبت دارد. نتایج با کار سوزا-زومر^۸ و همکارانش [۶۸] در ارتباط است که قابلیت دگرگونی فناوری های دیجیتال مستقیماً بر عملکرد شرکت تأثیر می گذارد.

^۶Sayyadi^۷Wang^۸Sousa-Zomer

برعکس، نتایج تجربی نشان داد که دگرگونی فناوری های دیجیتال اثر مستقیم معنی داری بر عملکرد شرکت ندارد. با این حال، اثر غیر مستقیم داشت (فناوری های هوشمند واسطه هستند). علاوه بر این، نتایج نشان داد که دگرگونی فناوری های دیجیتال به طور مستقیم بر توسعه و قابلیت استفاده از فناوری های هوشمند به کار رفته برای بهبود عملکرد سازمانی تأثیر می گذارد [۶۹]. علاوه بر این، دگرگونی فناوری های دیجیتال اثر غیرمستقیم مثبت و معنی داری بر سازمان با کارایی بالا داشت ($t=2/556$ ، $p=0/009$)، و تفکر شهودی سازمانی به عنوان میانجی جزئی این رابطه عمل کرد. این مطالعه یک اثر مستقیم بین دگرگونی فناوری های دیجیتال، تفکر شهودی سازمانی و سازمان با کارایی بالا مشاهده کرد. اثر غیرمستقیم می تواند این یادگیری را گسترش دهد که دگرگونی فناوری های دیجیتال یک دگرگونی سازمانی است که منجر به رویکردهای استراتژی متنوع تر برای توسعه به سازمان با کارایی بالا می شود.

تفکر شهودی سازمانی اثر مثبت معنی داری بر سازمان با کارایی بالا داشت ($t=2/655$ ، $p=0/005$). بنابراین، فرضیه ششم نیز پشتیبانی شد. استفاده از استراتژی مناسب در زمان مناسب، عملکرد خوب سازمانی را تضمین می کند. تصمیم گیری شهودی گهگاه به استراتژی های عالی برای دستیابی به پاسخگویی و عملکرد سازمانی خوب منجر می شود [۶۹]. مطابق با یک مطالعه تجربی، نتایج نشان داد که قابلیت تفکر شهودی به طور معنادار و مثبت بر عملکرد شرکت تأثیر می گذارد. در این مطالعه، محققان تفکر شهودی را بر توانایی شخصی متمرکز کردند. آنها توضیح دادند که کارآفرینان باید بر رشد فردی خود تمرکز کنند تا بر اساس وضعیت ذهنی تصمیم گیری کنند که آگاهانه به فرآیندهایی فکر می کند که به کسب دانش کمک می کند [۱۳]. با این حال، نویسندگان دیدگاه گسترده ای در مورد تفکر شهودی در این مطالعه داشتند. اگرچه تفکر شهودی یک قابلیت فردی است، اما سازمانی متشکل از کارکنان با تفکر شهودی بالا، تفکر شهودی سازمانی بالایی تولید خواهد کرد. در نتیجه سازمان می تواند به عملکرد بالایی دست یابد. یافته ها نشان می دهد که قابلیت های پویا مبتنی بر دانش و دگرگونی فناوری های دیجیتال از توسعه تفکر شهودی سازمانی حمایت کرده و سازمان را به سمت سازمان با کارایی بالا سوق خواهند داد.

نتیجه گیری

هر مقاله باید با ارائه توضیحات مشخص به جمع بندی نتایج تحقیق ارائه شده در بخش نتیجه گیری بپردازد. این مطالعه در صنعت ساخت و ساز ایران منجر به درک مکانیسم های چارچوب تحقیق شده و به سؤالات تحقیق پاسخ داده شدند. اولین سوال تحقیق این است که چه عواملی با تفکر شهودی سازمانی مرتبط هستند؟ با توجه به سؤالات تحقیق، رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه قابلیت های پویا مبتنی بر دانش، دگرگونی فناوری های دیجیتال و سازمان با کارایی بالا را به عنوان مرتبط با تفکر شهودی سازمانی نشان می دهد. سوال بعدی تحقیق این است که «مکانیسم آن متغیرها چیست؟» با توجه به تأثیر بررسی شده بین متغیرها، یافته ها نشان می دهد که تفکر شهودی سازمانی یک سازمان را برای تبدیل شدن به سازمان با کارایی بالا توانمند می سازد. قابلیت های پویا مبتنی بر دانش و دگرگونی فناوری های دیجیتال مستقیماً از توسعه تفکر شهودی سازمانی پشتیبانی می کنند، سازمان را به سمت تبدیل شدن به سازمان با کارایی بالا سوق می دهند و به طور غیرمستقیم از طریق تفکر شهودی سازمانی به سازمان با کارایی بالا کمک می کنند.

این مطالعه به دانش جدید در مورد تفکر شهودی سازمانی کمک می کند. گسترش مفهوم مرز نشان داد که بینش استراتژیک نه تنها یک قابلیت فردی [۸، ۱۲، ۱۳] بلکه یک قابلیت سازمانی نیز در نظر گرفته می شود. ثانیاً، این تحقیق تجربی با نظریه مزیت منبع سازگار است. منابع، دارایی ها، قابلیت ها و شایستگی های سازمانی مزیت های رقابتی را افزایش می دهند [۷]. قابلیت های پویا مبتنی بر دانش، دگرگونی فناوری های دیجیتال و تفکر شهودی سازمانی قابلیت های سازمانی را برای حمایت از تبدیل شدن سازمان به سازمان با کارایی بالا در نظر می گیرند. همچنین، این مطالعه با تحقیقات موجود در مورد اینکه چگونه قابلیت های مدیریت دانش به طور مثبت بر توسعه قابلیت تفکر شهودی تأثیر می گذارد، همراستا است [۸]. این مطالعه

ترکیب قابلیت های پویا مبتنی بر دانش را با در نظر گرفتن چهار قابلیت فرعی به نام های جذب، تولید، ذخیره سازی و انطباق، که برای مدیریت دانش مهم هستند، گسترش داد و در نتیجه مدل جامع تر از مدل های موجود بود. در نهایت، این مطالعه چارچوب مفهومی سازمان با کارایی بالا را که در آن نوآوری و فناوری نقش مهمی را ایفا می کند، دوباره ابداع می کند. نوآوری یا فناوری اغلب باعث ایجاد مزیت و عملکرد رقابتی می شود [۵۷]، اما هنوز توسط مفهوم سازمان با کارایی بالا پوشش داده نشده است. بنابراین، گنجاندن نوآوری و فناوری در اجزای سازمان با کارایی بالا بعد جدیدی به مفهوم سازمان با کارایی بالا می بخشد.

این مطالعه دارای محدودیت هایی نیز بوده است که ممکن است در هنگام تطبیق نتایج به احتیاط نیاز داشته باشد. ابتدا، این تحقیق یک مطالعه مقطعی است که در طول شیوع کووید-۱۹ مورد بررسی قرار گرفته است و یافته ها ممکن است نتایج را در یک زمینه خاص تفسیر کند. ممکن است رابطه علی با شرایط عادی متفاوت باشد. ثانیاً، این مطالعه مختص جمعیت در صنعت ساخت و ساز بود که به شدت بر استراتژی هزینه تمرکز دارد. در نتیجه، صنعت به یافته های افزایشی منجر شد. در نهایت دانش و پژوهش ناکافی در مورد تفکر شهودی منجر به تکامل دانش از مرور ادبیات شد که مبنای دستیابی به اهداف تحقیق بود. علاوه بر این، تحقیقات تجربی ناکافی برای مقایسه یافته ها وجود دارد. با این حال، این تحقیق تفکر شهودی را برای تسهیل تحقیقات آینده روشن کرد.

به طور خلاصه، این مطالعه بر اساس و گسترش درک تفکر شهودی است. شرکت ها می توانند از تفکر شهودی سازمانی برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک در محیط مخاطره آمیز و پیچیده، به ویژه در موقعیت های ناشناخته استفاده کنند. مغز از عناصر دانش و تجربه برای پاسخ به آینده ای غیرقابل پیش بینی استفاده می کند. مفهوم تفکر شهودی در یک زمینه سازمانی اصلاح شده است. به طور خلاصه، تفکر شهودی سازمانی ناشی از یادگیری از تاریخ، ایجاد استراتژی های تجاری و اجرای قاطعانه استراتژی های همه کارکنان است. این مطالعه نشان داد که توسعه دانش و دگرگونی فناوری های دیجیتال می تواند از تفکر شهودی سازمانی پشتیبانی کند. شرکت ها می توانند قابلیت های پویا مبتنی بر دانش را با افزایش پتانسیل مدیریت دانش در همه جنبه ها تقویت کنند: جذب دانش خارجی، تولید دانش جدید، ذخیره آن در حافظه فیزیکی یا فرهنگ سازمانی، و یکپارچه سازی و به کارگیری دانش داخلی و خارجی برای دستیابی به راه حل ها. عبارت «دانش قدرت است» اغراق آمیز نیست. عملیات کارآمد هر فرآیند بر اساس دانش سازمانی توسعه یافت. شرکت ها برای افزایش فرصت های جدید و استفاده از فناوری ها برای بهبود عملکرد عملکردی، باید از فناوری های دیجیتال مانند مصنوعات دیجیتال، پلتفرم ها و زیرساخت ها از جمله تحول فناوری های دیجیتال حمایت کنند. در این مورد، در طول همه گیری کرونا، آشکار بود که شرکت های خاصی که از فناوری های دیجیتال برای ایجاد یا اصلاح فرآیندهای تجاری موجود استفاده می کنند، احتمالاً عملکرد خوبی را حفظ کرده و سریع تر از سایرین رشد می کنند. هر دو رویکرد به کسب دانش و توسعه فناوری دیجیتال برای پشتیبانی از تفکر شهودی سازمانی و کمک به اصلاح شرکت به یک سازمان با کارایی بالا کمک می کنند. علاوه بر این، بینش استراتژیک سازمانی با ایجاد استراتژی هایی که به طور مناسب به موقعیت ها پاسخ می دهد، به تکامل عملکرد سازمانی کمک کرد، اگرچه برخی از موقعیت ها هرگز رخ نداده اند. این تحقیق به مدیران، صاحبان کسب و کار یا سیاست گذاران نیاز دارد تا اهمیت توسعه تفکر شهودی سازمانی را تشخیص دهند، زیرا جهان ممکن است مکرراً با موقعیت های مخاطره آمیز و پیچیده، مانند همه گیری ها یا جنگ های تجاری مواجه شود. تفکر شهودی سازمانی قطب نمایی برای حفظ مشاغل و تبدیل بحران ها به فرصت خواهد بود.

منابع و مراجع

۱. Ahmad B, Shafique I, Qammar A, Ercek M, Kalyar MN. Prompting green product and process innovation: Examining the effects of green transformational leadership and dynamic capabilities. *Technology Analysis & Strategic Management*. 2022 May 5:1-3.
۲. 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.
۳. Calabretta, G.; Gemser, G.; Wijnberg, N. The interplay between intuition and rationality in strategic decision making: A paradox perspective. *Organ. Stud.* 2017, 38, 365–401.
۴. Thanos IC. The complementary effects of rationality and intuition on strategic decision quality. *European Management Journal*. 2023 Jun 1;41(3):366-7۴.
۵. Jung, C.G. *Psychological Types: Bollingen Series XX, Volume 6*; Princeton University Press: Princeton, NJ, USA, 1971.
۶. Duggan, W.R. *Strategic Intuition: The Creative Spark in Human Achievement*; Columbia University Press: New York, NY, USA, 2013.
۷. Olutola, Tomiloba, John Balen, Vivian Lotisa, Akaw Johnima, and Ibrina Browndi. "The Intermediate Function of Sustainable Dynamic Capabilities in the Association between Social Customer Relationship Management and Sustainable Competitive Advantage." *Asian Journal of Basic and Applied Sciences* 10, no. 2023 (2023): 97-1۰۴.
۸. Somwethee, P., Aujirapongpan, S. and Ru-Zhue, J., 2023. The influence of entrepreneurial capability and innovation capability on sustainable organization performance: Evidence of community enterprise in Thailand. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), p.100082.
۹. Loonam, J.; Eaves, S.; Kumar, V.; Parry, G. Towards digital transformation: Lessons learned from traditional organizations. *Strateg. Chang.* 2018, 27, 101–109.
۱۰. Kumar, V., Verma, P., Mittal, A., Tuesta Panduro, J.A., Singh, S., Paliwal, M. and Sharma, N.K., 2023. Adoption of ICTs as an emergent business strategy during and following COVID-19 crisis: evidence from Indian MSMEs. *Benchmarking: An International Journal*, 30(6), pp.1850-1883.
۱۱. Guo, L.; Xu, L. The effects of digital transformation on firm performance: Evidence from China's manufacturing sector. *Sustain-ability* 2021, 13, 12844.
۱۲. Zhang, H. and Yuan, S., 2023. How and When Does Big Data Analytics Capability Boost Innovation Performance?. *Sustainability*, 15(5), p.4036.
۱۳. Kiamehr, M., Hobday, M. and Hamed, M., 2015. Latecomer firm strategies in complex product systems (CoPS): The case of Iran's thermal electricity generation systems. *Research Policy*, 44(6), pp.1240-1251.
۱۴. Kloutsiniotis, P.V. and Mihail, D.M., 2020. High performance work systems in the tourism and hospitality industry: a critical review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(7), pp.2365-2395.
۱۵. Teece, D.J.; Pisano, G.; Shuen, A.A. Dynamic capabilities and strategic management. *Strateg. Manag. J.* 1997, 18, 509–533.
۱۶. Brandon-Jones, A.; Knoppen, D. The role of strategic purchasing in dynamic capability development and deployment: A contingency perspective. *Int. J. Oper. Prod. Manag.* 2018, 38, 446–473.

۱۷. Mele, G., Capaldo, G., Secundo, G. and Corvello, V., 2023. Revisiting the idea of knowledge-based dynamic capabilities for digital transformation. *Journal of Knowledge Management*.
۱۸. Wang, E.; Klein, G.; Jiang, J. IT support in manufacturing firms for a knowledge management dynamic capability link to performance. *Int. J. Prod. Res.* 2007, 45, 2419–2434.
۱۹. Zheng, S.; Zhang, W.; Wu, X.; Du, J. Knowledge-based dynamic capabilities and innovation in networked environments. *J. Knowl. Manag.* 2011, 15, 1035–1051.
۲۰. Denford, J. Building knowledge: Developing a knowledge-based dynamic capabilities typology. *J. Knowl. Manag.* 2013, 17, 175–۱۹۴.
۲۱. سیده اسما حسینی، سیدجواد ایرانپان، و سیدجواد میرجهان مرد، “تعیین و اولویت بندی عوامل موثر بر زنجیره تامین سبز با استفاده از رویکرد تحلیل مسیر”، مدیریت تولید و عملیات، ۵، شماره ۲ (پیاپی ۹)، ۱۷۷-۱۶۱، ۱۳۹۳.
۲۲. Suh, Y.; Jeon, J. Monitoring patterns of open innovation using the patent-based brokerage analysis. *Technol. Forecast Soc.* 2019, ۱۴۶, ۵۹۵–۶۰۵.
۲۳. Yun, J.J.; Zhao, X.; Jung, K.; Yigitcanlar, T. The culture for open innovation dynamics. *Sustainability* 2020, 12, 5076.
۲۴. Sabando-Vera, D., Yonfa-Medranda, M., Montalván-Burbano, N., Albors-Garrigos, J. and Parrales-Guerrero, K., 2022. Worldwide research on open innovation in SMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(1), p.20.
۲۵. Zahoor, N., Golgeci, I., Haapanen, L., Ali, I. and Arslan, A., 2022. The role of dynamic capabilities and strategic agility of B2B high-tech small and medium-sized enterprises during COVID-19 pandemic: Exploratory case studies from Finland. *Industrial Marketing Management*, 105, pp.502-514.
۲۶. Yun, J.J.; Won, D.; Park, K. Entrepreneurial cyclical dynamics of open innovation. *J. Evol. Econ.* 2018, 28, 1151–1174.
۲۷. Yun, J.J.; Zhao, X.; Kim, S.A.; Sadoi, Y. Open innovation dynamics of furniture design and function: The difference between IKEA and Nitori. *Sci. Technol. Soc.* 2022, 27, 172–190.
۲۸. Wu, H.; Han, Z.; Zhou, Y. Optimal degree of openness in open innovation: A perspective from knowledge acquisition & knowledge leakage. *Technol. Soc.* 2021, 67, ۱۰۱۷۵۶.
۲۹. Gonzalez, R.; Melo, T. Analyzing dynamic capability in teamwork. *J. Knowl. Manag.* 2019, 23, 1196–1217.
۳۰. Cohen, W.; Levinthal, D. Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Adm. Sci. Q.* 1990, 35, 128–15۲.
۳۱. Choi, K.; Jean, R.-J.; Kim, D. The impacts of organizational learning capacities on relationship-specific innovations: Evidence from the global buyer–supplier relationship. *Int. Mark. Rev.* 2019, 36, 1042–1066.
۳۲. Fabrizio, C.M., Kaczam, F., de Moura, G.L., da Silva, L.S.C.V., da Silva, W.V. and da Veiga, C.P., 2022. Competitive advantage and dynamic capability in small and medium-sized enterprises: a systematic literature review and future research directions. *Review of Managerial Science*, 16(3), pp.617-648.
۳۳. Priyono, A. and Hidayat, A., 2022. Dynamic Capabilities for Open Innovation: A Typology of Pathways toward Aligning Resources, Strategies and Capabilities. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), p.206.

۳۴. Teixeira, E.; Oliveira, M.; Curado, C. Linking knowledge management processes to innovation: A mixed-method and cross-national approach. *Manag. Res. Rev.* 2020, 43, 332–349.
۳۵. Kotler, P.; Kartajaya, H.; Setiawan, I. *Marketing 5.0: Technology for Humanity*; Wiley: Hoboken, NJ, USA, 2021.
۳۶. Shahi, C.; Sinha, M. Digital transformation: Challenges faced by organizations and their potential solutions. *Int. J. Innov. Sci.* 2021, ۱۳, ۱۷–۳۳.
۳۷. Tsou, H.T. and Chen, J.S., 2022. How does digital technology usage benefit firm performance? Digital transformation strategy and organisational innovation as mediators. *Technology Analysis & Strategic Management*, pp.1-14.
۳۸. Peter, M.; Kraft, C.; Lindeque, J. Strategic action fields of digital transformation: An exploration of the strategic action fields of Swiss SMEs and large enterprises. *J. Strategy Manag.* 2020, 13, 160–180.
۳۹. Vial, G. Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *J. Strateg. Inf. Syst.* 2019, 28, 118–144.
۴۰. Warner, K.; Wäger, M. Building dynamic capabilities for digital transformation: An ongoing process of strategic renewal. *Long Range Plan.* 2019, 52, 326–349.
۴۱. Agrawal, P.; Narain, R.; Ullah, I. Analysis of barriers in implementation of digital transformation of supply chain using interpretive structural modelling approach. *J. Model. Manag.* 2020, 15, 297–317.
۴۲. Hodapp, D. and Hanelt, A., 2022. Interoperability in the era of digital innovation: An information systems research agenda. *Journal of Information Technology*, 37(4), pp.407-427.
- ۴۳ Trischler, M.F.G. and Li-Ying, J., 202۳, Digital business model innovation: toward construct clarity and future research directions. *Review of Managerial Science*, 17(1), pp.3-32.
۴۴. Chatzistamoulou, N., 2023. Is digital transformation the Deus ex Machina towards sustainability transition of the European SMEs?. *Ecological Economics*, 206, p.107739.
۴۵. Teoh, M.F., Ahmad, N.H., Halim, H.A. and Ong, C.H., 2022. Digital Business Model Innovation and SMEs' Competitiveness: Insights from Malaysian SMEs. *Global Business and Management Research*, 14(3s), pp.412-433.
۴۶. Ghadiali, A. *Intuition: Access Your Inner Wisdom. Trust Your Instincts. Find Your Path*; DK: New York, NY, USA, 2021.
۴۷. Bajaj, P. *Intuition: Awakening the Intelligence of Body and Mind*; Hay House Publishers India: New Delhi, India, 2017.
۴۸. Chestney, K. *Radical Intuition: A Revolutionary Guide to Using Your Inner Power*; New World Library: Novato, CA, USA, 2020.
۴۹. Okoli, J.; Watt, J. Crisis decision-making: The overlap between intuitive and analytical strategies. *Manag. Decis.* 2018, 56, 1122–۱۱۳۴.
۵۰. Klein, G.; Calderwood, R.; Clinton-Cirocco, A. Rapid decision making on the fire ground. *Proc. Hum. Factors Ergon. Soc. Annu. Meet.* 1986, 30, 576–580.
۵۱. Simon, H. Making management decisions: The role of intuition and emotion. *Acad. Manag. Exec.* 1987, 1, 57–64.
۵۲. Duggan, W.R. *Strategic Intuition: The Key to Innovation*. 2006. Available online: <https://cdn.ymaws.com/www.strategyassociation.org/resource/resmgr/Pastpresentation-MNY/DugganOct08.pdf> (accessed on 6 June 2022).
۵۳. von Clausewitz, C. *On War*; Penguin: New York, NY, USA, 1968.

۵۴. Peters, T.J.; Waterman, R.H. In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies; HarperCollins Publishers: New York, NY, USA, 1982.
۵۵. de Waal, A. The characteristics of a high performance organization. *Bus. Strategy Ser.* 2007, 8, 179–185.
۵۶. Amah, O.E.; Oyetunde, K. Determinants of high-performance organizations in Africa: A conceptual framework and research propositions. *IJMESS* 2019, 8, 319–333.
۵۷. Lim, S.E., 2022. Job crafting to innovative and extra-role behaviors: A serial mediation through fit perceptions and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 106, p.103288.
۵۸. Rahimnia, F.; Molavi, H. A model for examining the effects of communication on innovation performance: Emphasis on the intermediary role of strategic decision-making speed. *Eur. J. Innov. Manag.* 2021, 24, 1035–1056.
۵۹. Nieves, J.; Osorio, J. Using information technology to achieve management innovation. *Acad. Rev. Latinoam. Adm.* 2019, 32, 20–۳۹.
۶۰. Pivec, M.; Macek, A. Employment background influence on social media usage in the field of european project management and communication. *J. Bus. Res.* 2019, 94, 280–289.
۶۱. Freeman, R. Ownership when AI robots do more of the work and earn more of the income. *JPEO* 2018, 1, 74–95.
۶۲. Alvarenga, A.; Matos, F.; Godina, R.; Matias, J. Digital transformation and knowledge management in the public sector. *Sustainability* 2020, 12, 5824.
۶۳. Di Vaio, A.; Palladino, R.; Pezzi, A.; Kalisz, D. The role of digital innovation in knowledge management systems: A systematic literature review. *J. Bus. Res.* 2021, 123, 220–231.
۶۴. Bereznoy, A.; Meissner, D.; Scuotto, V. The intertwining of knowledge sharing and creation in the digital platform based ecosystem: A conceptual study on the lens of the open innovation approach. *J. Knowl. Manag.* 2021, 25, 2022–2042.
۶۵. Singh, S.; Sharma, M.; Dhir, S. Modeling the effects of digital transformation in Indian manufacturing industry. *Technol. Soc.* ۲۰۲۱, ۶۷, ۱۰۱۷۶۳.
۶۶. Sayyadi, M. How effective leadership of knowledge management impacts organizational performance. *Bus. Inf. Rev.* 2019, 36, ۳۰–۳۸.
۶۷. Wang, H.; Feng, J.; Zhang, H.; Li, X. The effect of digital transformation strategy on performance: The moderating role of cognitive conflict. *Int. J. Confl. Manag.* 2020, 31, 441–462.
۶۸. Sousa-Zomer, T.; Neely, A.; Martinez, V. Digital transforming capability and performance: A microfoundational perspective. *Int. J. Oper. Prod. Manag.* 2020, 40, 1095–1128.
۶۹. AlMulhim, A. Smart supply chain and firm performance: The role of digital technologies. *Bus. Process. Manag. J.* 2021, 27, 1353–۱۳۷۲.