

Paper Type: Original Article

The Mediating Role of Human Resources and Internal Processes on the Relationship between Innovation Strategy and Financial Performance

Vajiheh DehghanTezerjani^{1,*}, Mahmoud Moeinadin², Soheila Shahrestani¹

¹ Department of Accounting, Imam Javad Institute of Higher Education, Yazd, Iran; dhqanwjyhh@gmail.com; s.shahrestany@yahoo.com.

² Department of Accounting, Islamic Azad University, Yazd, Iran; mahmoudmoein@gmail.com.

Citation:



DehghanTezerjani, V., Moeinadin, M., & Shahrestani, S. (2022). The mediating role of human resources and internal processes on the relationship between innovation strategy and financial performance. *Innovation management and operational strategies*, 3(4), 387-405.

Received: 21/03/2022

Reviewed: 24/04/2022

Revised: 07/05/2022

Accepted: 01/07/2022

Abstract

Purpose: Today, organizations need to implement an innovation strategy supported by competent human resources and appropriate internal processes in order to succeed and achieve sustainable financial performance in the face of global competition; therefore, the present study investigates the role of innovation strategy in active manufacturing companies in Yazd province in financial performance through human resource mediator variables and internal processes.

Methodology: The present research method is applied in terms of purpose and in terms of nature and method of collecting descriptive-survey information. The statistical population of this study consists of financial managers and senior accounting supervisors of production units in Yazd province; the available sampling method was used to select the sample, and a total of 100 acceptable questionnaires were collected and analyzed. Cronbach's alpha coefficient confirmed the content validity of the questionnaires according to experts' opinions, and the structure's validity was confirmed using confirmatory factor analysis and reliability. Data analysis was performed using the structural equation technique, SPSS 21, and smart PLS 3 software.

Findings: The research findings show that the innovation strategy significantly affects human resources and internal processes, but its effect on financial performance is insignificant. On the other hand, the effect of internal processes on financial performance was substantial, but human resources did not significantly affect financial performance. The results also show that the innovation strategy does not affect financial performance through human resources, but through internal processes has been able to affect financial performance.

Originality/Value: Today, the major changes created in the business environment along with the competition have highlighted the role of managers in the management of industries in order to improve the performance of the organization. Theoretically, contingency theory supports the relationship between innovation and performance by explaining the role of organization design. Obviously, the role of human resource capability and internal process can also be effective in this regard; therefore, according to the research gap in the previous studies, the present study investigated the relationship between innovation strategy and financial performance with the mediating role of human resources and internal process at the level of industrial units in Yazd province as one of the country's industrial hubs.

Keywords: Innovation strategy, Financial performance, Internal processes, Human resources.

Corresponding Author: dhqanwjyhh@gmail.com

<http://dorl.net/dor/20.1001.1.27831345.1401.3.4.2.1>



Licensee. **Innovation Management & Operational Strategies**. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).



نوع مقاله: پژوهشی



بررسی نقش میانجی منابع انسانی و فرآیندهای داخلی بر رابطه بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی

وجیهه دهقان تزرجانی^۱، محمود معین الدین^۲، سهیلا شهرستانی^۱

^۱گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی امام جواد، یزد، ایران.

^۲گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران.

چکیده

هدف: امروزه، سازمان‌ها جهت موفقیت و دستیابی به پایداری عملکرد مالی در شرایط رقابت جهانی نیاز به اجرای استراتژی نوآوری پشتیبانی شده توسط منابع انسانی ذی‌صلاح و فرآیندهای داخلی مناسب دارند؛ بنابراین، پژوهش حاضر به بررسی نقش استراتژی نوآوری در شرکت‌های تولیدی فعال استان یزد در عملکرد مالی از طریق متغیرهای میانجی منابع انسانی و فرآیندهای داخلی می‌پردازد. روش‌شناسی پژوهش: روش پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از مدیران مالی و سرپرستان ارشد حسابداری واحدهای تولیدی استان یزد بوده و برای انتخاب نمونه نیز از روش نمونه‌گیری در دسترس بهره گرفته شده است. در مجموع، تعداد ۱۰۰ پرسشنامه قابل قبول جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها با توجه به نظرات خبرگان و روایی سازه با استفاده از ابزار تحلیل عاملی تاییدی و پایایی نیز به وسیله ضریب آلفای کرونباخ تایید گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با به‌کارگیری تکنیک معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای *smart pls 3* و *spss 21* انجام شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد استراتژی نوآوری تأثیر معناداری بر منابع انسانی و فرآیندهای داخلی دارد؛ ولی تأثیر آن بر عملکرد مالی معنادار نیست. از طرفی تأثیر فرآیندهای داخلی بر عملکرد مالی نیز معنادار بوده ولی منابع انسانی بر عملکرد مالی تأثیر معناداری نداشته است. همچنین، نتایج حاکی از این است که استراتژی نوآوری از طریق منابع انسانی بر عملکرد مالی تأثیر نمی‌گذارد ولی از طریق فرآیندهای داخلی توانسته بر عملکرد مالی موثر واقع شود.

اصالت/ارزش افزوده علمی: امروزه، تغییرات عمده ایجاد شده در فضای کسب و کار توأم با رقابت، نقش مدیران را در مدیریت صنایع به‌منظور بهبود عملکرد سازمان برجسته ساخته است. به لحاظ نظری نیز نظریه اقتضایی با تبیین نقش طراحی سازمان از رابطه نوآوری و عملکرد حمایت می‌کند. بدیهی است نقش قابلیت منابع انسانی و فرآیند داخلی نیز در این رابطه می‌تواند موثر باشد؛ لذا با توجه به شکاف تحقیقاتی موجود در مطالعات پیشین، پژوهش حاضر به بررسی رابطه استراتژی نوآوری و عملکرد مالی با نقش میانجی منابع انسانی و فرآیند داخلی در سطح واحدهای صنعتی استان یزد به‌عنوان یکی از قطب‌های صنعتی کشور پرداخته است.

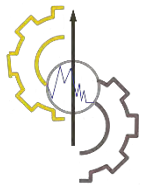
کلیدواژه‌ها: استراتژی نوآوری، عملکرد مالی، فرآیندهای داخلی، منابع انسانی.

۱- مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌ها با رقابت فزاینده و بحث پایداری روبرو هستند و برای دستیابی به مزیت رقابتی باید از استراتژی استفاده کنند (همبریک^۱، ۱۹۸۳). استراتژی را هنر مدیرعامل می‌داند که می‌تواند با وجود کاستی‌ها و قدرت‌های داخل سازمان، تهدیدها را به فرصت

¹ Hambrick





تبدیل نماید. دیوید^۱ (۲۰۱۸) استراتژی را ترکیبی از علم و هنر اجرا و برآورد تصمیمات اساسی می‌داند که سازمان را در جهت رسیدن به اهداف طولانی مدت یاری می‌کند. نوآوری روندی است که در ابتدا با ایجاد ایده آغاز می‌شود و با تغییرات کلی ادامه می‌یابد و در نهایت، محصول و خدمات جدید به بازار ارایه می‌شود (ادواردز و گوردون^۲، ۱۹۸۴). نوآوری اساسی‌ترین اصل جهت رشد اقتصادی شرکت‌ها معرفی شده است (پنروز^۳، ۱۹۵۹)؛ لذا محققین و سیاستمداران خواستار افزایش نوآوری در سازمان‌ها می‌باشند. به بیانی دیگر، جهانی شدن منجر به توسعه سریع و مداوم بخش تجارت می‌شود. این توسعه منجر به عدم اطمینان کسب‌وکار و توسعه شدید در میان نهادهای تجاری شده است. برای پیروزی در چنین رقابت تجاری، شرکت‌ها باید مزایای رقابتی را توسعه دهند و از استراتژی‌های نوآورانه استفاده کنند (پورتر^۴، ۱۹۹۶). در حال حاضر، سازمان‌ها با چالش‌هایی همراه با تغییر در فضای کسب‌وکار روبرو هستند. مدیریت باید در مدیریت منابع خود برای بهبود عملکرد سازمانی حرفه‌ای‌تر عمل نماید (زیگان و همکاران^۵، ۲۰۰۸). عملکرد سازمان، چندبعدی است؛ زیرا شامل عملکرد مالی و غیرمالی است که باید به‌طور متوازن و هماهنگ مورد توجه قرار گیرد. میبودی^۶ (۲۰۱۵) نشان می‌دهد مدیران با موقعیت‌های سطح بالا و همچنین مدیران سازمان‌های بزرگ تأکید بیشتری بر اقدامات عملکردی معیارهای استراتژیک دارند. موفقیت در تجارت با نوآوری تعیین می‌شود (اون و مونترو-سانچز^۷، ۲۰۱۰). در ایجاد نوآوری، یک سازمان نیاز به توسعه یک استراتژی رسمی و جامع دارد. همسویی استراتژی تدارکات با استراتژی کلی کسب‌وکار برای عملکرد شرکت در سطوح عالی مهم است (بگ و همکاران^۸، ۲۰۱۸) **Error!**

Reference source not found. ابعاد استراتژی نوآوری شامل جهت‌گیری رهبری، نوآوری فرآیند، نوآوری در محصول، منابع داخلی نوآوری، منابع خارجی نوآوری، اجرای نوآوری و سطح سرمایه‌گذاری است (زهرا و داس^۹، ۱۹۹۳) و اجرای موفقیت‌آمیز استراتژی نوآوری تأثیر بسزایی بر عملکرد سازمان خواهد داشت. این موضوع توسط تئوری مبتنی بر منابع^{۱۰} پشتیبانی می‌شود که بیان می‌کند مزیت رقابتی توسط عوامل یا منابع داخلی یک سازمان هدایت می‌شود (ابویاسین و ابود^{۱۱}، ۲۰۱۳). نظریه اقتضایی با بیان این‌که طراحی سازمان فقط در شرایط خاص موثر خواهد بود، از رابطه بین نوآوری و عملکرد پشتیبانی می‌کند (اوتلی^{۱۲}، ۱۹۸۰)؛ لذا، استراتژی نوآوری یکی از عوامل اقتضایی است که بر عملکرد مالی در شرایط رقابت شدیداً تأثیر می‌گذارد (زیگان و زگلات^{۱۳}، ۲۰۱۰).

اجرای موفقیت‌آمیز استراتژی نوآوری نیاز به نقش سیستم اطلاعات حسابداری شرکت دارد. عصر اطلاعات توسط اطلاعات و دانش کنترل می‌شود؛ این امر همچنین توجه به نقش سرمایه انسانی را افزایش می‌دهد. سرمایه انسانی عامل مهمی در تعیین ارزش سازمان است (تن و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۷). به طوری که منابع انسانی شایسته تأثیر قابل توجهی بر عملکرد فرآیندهای داخلی از جمله فرآیندهای مربوط به نوآوری، عملیات و خدمات پس از فروش دارد (تانمت و اسمیت^{۱۵}، ۲۰۱۱). تحقیقات نشان می‌دهد که شرکت‌ها برای پیروزی در رقابت باید نوآورانه‌تر باشند (ایوانگلیستا و همکاران^{۱۶}، ۱۹۹۸). شرکت‌ها باید ساختارها و سازمان‌های کاری خود را تغییر دهند، شایستگی‌های اصلی را بهبود بخشند، ساختارهای جدید را برای پاسخگویی به شرایط جدید بازار و تقاضای مشتری، تنظیم بازارهای مختلف، همکاری با سایر شرکت‌ها و سرمایه‌گذاری در نوآوری ایجاد کنند (اولوسوی و همکاران^{۱۷}، ۲۰۰۱). به عبارتی، نوآوری لازمه موفقیت سازمان برای رسیدن به بالاترین سطح عملکرد خواهد بود (حامل^{۱۸}، ۱۹۹۹). امروزه، سازمان‌ها جهت پیروزی و پایداری در بازارهای بین‌المللی، پیوسته باید خلاق و نوآور باشند؛ از این رو، در صورتی که سازمان‌های مذکور در ارایه محصولات خود نوآوری و خلاقیت نداشته باشند، با کاهش عملکرد روبه‌رو شده و از زنجیره رقابت حذف خواهند شد؛ لذا، در بازارهای رقابتی استراتژی نوآوری در برنامه‌های سازمان برای بهبود عملکرد سازمان نقش مهمی دارد (دورند و همکاران^{۱۹}، ۲۰۱۷).

در بازارهای جهانی نیز عدم اعتماد محیطی، پیچیدگی، رقابت، جهانی شدن و تحولات فرآیند و فناوری نقش بسزایی در عملکرد سازمان بر عهده دارند، به طوری که اساسی‌ترین دغدغه سازمان‌ها تدوین و اجرای استراتژی‌هایی است که کارکرد سازمان‌ها را در دوره رقابتی بازارهای جهانی پشتیبانی کند. یکی از علت‌های اصلی شکست شرکت‌ها و سطح پایین عملکرد آن‌ها، عدم به‌کارگیری استراتژی نوآوری

¹ David

² Edwards and Gordon

³ Penrose

⁴ Porter

⁵ Zigan et al.

⁶ Meybodi

⁷ Un and Montoro Sanchez

⁸ Bag et al.

⁹ Zahra and Das

¹⁰ Resource-Based Theory (RBT)

¹¹ Aboyassin and Abood

¹² Otley

¹³ Zigan and Zeglat

¹⁴ Tan et al.

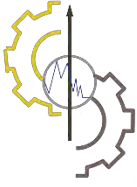
¹⁵ Tuanmat and Smith

¹⁶ Evangelista et al.

¹⁷ Ulusoy et al.

¹⁸ Hamel

¹⁹ Durand et al.



می‌باشد (جانسن و همکاران^۱، ۲۰۰۶). مطالعات پیشین بیان می‌کند که سطح بالایی از نوآوری به‌طور مداوم در اجرای استراتژی مورد استفاده قرار می‌گیرد تا به عملکرد بهتر منجر شود (ویراواردنا^۲، ۲۰۰۳؛ بیسه و اوتلی^۳، ۲۰۰۴؛ جانکالا^۴، ۲۰۱۰). همان‌طور که اشاره شد استراتژی‌های نوآوری به عوامل اقتضایی بستگی دارد. رویکرد اقتضایی همچنین بیان می‌کند که تاثیر استراتژی‌ها (از جمله استراتژی‌های نوآوری) بر عملکرد بستگی به عوامل ساختاری مشتمل بر سیستم‌های مدیریت، قابلیت‌های منابع انسانی و عملکرد فرآیندهای داخلی دارد (چن هال^۵، ۲۰۰۶)؛ بنابراین، استراتژی‌های نوآوری را می‌توان با هدف بهبود عملکرد به‌کار گرفت و این امر مستلزم حمایت از محیط داخلی و خارجی است. در این راستا، باتوجه به اهمیت نقش استراتژی‌های نوآوری در موفقیت و عملکرد شرکت‌ها، در پژوهش حاضر، پس از مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش، به بررسی تاثیر استراتژی نوآوری بر عملکرد مالی با در نظر گرفتن نقش میانجی متغیرهای منابع انسانی و فرآیندهای داخلی در شرکت‌های تولیدی مستقر در شهرک‌های صنعتی استان یزد پرداخته شده است. در پایان یافته‌ها، نتایج و پیشنهادها ارائه می‌شود.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- استراتژی نوآوری

امروزه، سازمان‌ها جهت پیروزی و پایداری در بازارهای بین‌المللی پیوسته باید خلاق و نوآور باشند. از این رو، در صورتی که سازمان‌های مذکور در ارائه محصولات خود نوآوری و خلاقیت نداشته باشند، با تضعیف عملکرد روبه‌رو شده و از زنجیره رقابت حذف خواهند شد. استراتژی نوآوری یک اصطلاح مدیریتی است که مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و کارکردهای بیرونی و درونی بالقوه نوآور را پشتیبانی می‌کند. همچنین پایه و اساسی برای موفقیت و بهبود عملکرد است و جهت‌گیری صنایع را برای حفاظت و مشارکت از ایده‌ها و فرآیندهای جدید و خلاقانه نشان می‌دهد (دورند و همکاران، ۲۰۱۷). ترزیوسکی^۶ (۲۰۰۲) تاثیر نوآوری بر شاخص عملکرد شرکت (رضایت مشتری، بهره‌وری و رقابت فناوری) را بررسی نموده و سه نوع استراتژی توسط وی پیشنهاد شده است: ۱- استراتژی نوآوری یکپارچه، ۲- استراتژی نوآوری افزایشی، و ۳- استراتژی نوآوری بنیادی. نتایج برخی تحقیقات نشان می‌دهد که استراتژی نوآوری یکپارچه تاثیر کمی بر عملکرد دارد. دلیل این امر آن است که شرکت‌ها به‌طور کلی، هنوز به مرحله یکپارچه‌سازی سیستم و توانایی کار در شبکه نرسیده‌اند. استراتژی نوآوری افزایشی مناسب‌تر است تا به‌عنوان مشوقی برای نوآوری پایدار استفاده شود. در حالی که استراتژی نوآوری بنیادی برای ایجاد تغییرات سریع در محصولات و فرآیندها مناسب‌تر است.

۲-۲- منابع انسانی

هر سازمان جهت تحقق اهداف سازمانی به چهار نوع منبع احتیاج دارد: منابع مالی، منابع انسانی، منابع فنی و منابع فیزیکی. مطالعات نشان می‌دهد که منابع انسانی منبعی ویژه از قابلیت‌ها و شایستگی‌های سازمان می‌باشد که برای آن سازمان محصول رقابتی پایدار به وجود می‌آورند. طبق نظریه مبتنی بر منابع، برای ارائه نتایج مطلوب، منابع باید از چهار معیار زیر برخوردار باشند: ارزش؛ به این معنی که منابع باید برای مشتریان و سازمان‌ها دارای ارزش استراتژیک باشند، نادر بودن؛ به این معنی که منابع باید کم و منحصر به فرد باشند، تقلید ناقص؛ به این معنی که سازمان‌هایی که این منابع را ندارند استراتژی نوآوری پایدار نمی‌توانند این منابع را تکرار کنند، عدم جایگزینی؛ به این معنی که منابع نمی‌توانند با منابع دیگر جایگزین شوند. در واقع بر اساس این نظریه، منابع شرکت‌ها بر موفقیت آن‌ها تاثیر بسزایی می‌گذارند (یانگ و کانگ^۷، ۲۰۰۸).

در زمان حاضر، اساسی‌ترین سرمایه در اختیار سازمان‌های کوچک و متوسط، منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی، پیشنهاد و برنامه‌ریزی فعالیت منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمان می‌باشد. به بیان دیگر، مدیریت منابع انسانی به این معناست که سازمان‌ها برای افزایش کارایی باید منابع انسانی را با عملکرد طولانی مدت مدیریت اجرا نمایند تا هماهنگی منابع، صلاحیت‌ها و رفتار با محیط داخلی و خارجی سازمان صورت گیرد. با این‌که بخش منابع به‌طور مستقیم نمی‌تواند در خصوص منابع دیگر نقش ایفا کند ولی با

¹ Jansen et al.

² Weerawardena

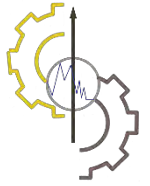
³ Bisbe and Otley

⁴ Jänkälä

⁵ Chenhall

⁶ Terziowski

⁷ Yang and Kang



در نظر گرفتن جایگاه منابع انسانی در تمام بخش‌های سازمان، مدیریت منابع انسانی با تدوین سیستم‌های اثربخش منابع انسانی؛ اساس پایداری، سودآوری، کارایی و توسعه سازمان را میسر می‌کند (قلی‌پور^۱، ۲۰۱۱).

۲-۳- عملکرد مالی و فرآیندهای داخلی

عملکرد شرکت نشان‌دهنده میزان کارکرد شرکت در یک زمان مشخص می‌باشد که موجب سود، درآمد و افزایش در ثروت سهام‌داران می‌شود. طبق دیدگاه کوهانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۷) عملکرد سازمانی مناسب، اشاره به توسعه و پیشرفت یک سازمان دارد و دارای اجزای متنوعی است. محققان در ارتباط با سنجش و برآورد عملکرد سازمان‌ها اغلب جنبه مالی آن را در نظر می‌گیرند. به‌طور کلی، سیستم سنجش عملکرد به دنبال هدایت مدیران و کارکنان شرکت‌ها به سوی اجرای درست استراتژی‌های سازمان می‌باشد. در واقع سازمان‌هایی به سنجش عملکرد اهمیت می‌دهند که در اجرای استراتژی خود بهتر عمل می‌کنند، چراکه اهدافشان را به کلیه کارکنان سازمان منتقل کرده‌اند. عملکرد مالی نشان می‌دهد که آیا استراتژی شرکت در پیشرفت‌های اساسی نقش دارد یا خیر. طبق گفته کاپلان^۳ (۲۰۰۹) عملکرد مالی شرکت از دو طریق می‌تواند بهبود یابد: استراتژی رشد و استراتژی بهره‌وری. سازمان‌ها می‌توانند با افزایش بهره‌وری از طریق نوآوری، نوآوری در محصول و نوآوری فرآیند، سودآور باشند. برای دستیابی به موفقیت، سازمان‌ها باید علاوه بر جنبه مالی به جنبه‌های غیر مالی (عملکرد فرآیند داخلی، رضایت مشتری و کارکنان، نوآوری، طراحی و تکوین محصول جدید، کیفیت، مدیریت دانش) نیز توجه نمایند؛ بنابراین، نمی‌توان با استفاده از شاخص‌های محدودی که فقط نگاهی مقطعی و سطحی بر عملکرد دارند به این هدف دست یافت؛ لذا، استفاده از کارت امتیازی متوازن جهت نمایش نتایج می‌تواند نگرش مطلوب و مناسب برای ارزیابی و سنجش عملکرد باشد. این ابزار یک فن مدیریتی است که به مدیران این فرصت را می‌دهد تا روند و فعالیت‌های صعودی یا نزولی سازمان را از زوایای مختلف مالی و غیر مالی بسنجند. همچنین، ابزاری برای اجرای استراتژی‌ها می‌باشد و با در نظر گرفتن چهار شاخص مالی، فرآیندهای داخلی، مشتری و رشد و یادگیری، دیدگاه کامل و جامع را در عملکرد سازمان ابداع می‌نماید. در مدل کارت امتیازی به منظور سنجش و برآورد عملکرد بایستی از شاخص‌های متوازن استفاده نمود. در این پژوهش به ارزیابی عملکرد از منظر مالی و فرآیندهای داخلی پرداخته شده است؛ بنابراین، به‌طور کلی سنجش عملکرد باعث بهبود کیفیت و کاهش هزینه می‌شود. به منظور جلب رضایت مشتریان، کسب منافع مالی بهتر و کارایی بالاتر، سازمان بایستی فرآیندها و فعالیت‌های خود را به شکل کارآمد و اثربخش انجام دهد. در واقع هدف اصلی عملکرد فرآیندهای داخلی این است که طراحی فرآیندهای داخلی مطابق با نیازهای مشتریان باشد و موجب تثبیت رضایت مشتری شود (کارابولوت^۴، ۲۰۱۵).

۳- پیشینه پژوهش

الزهرانی و الم ذری^۵ (۲۰۱۴) با بررسی تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد مالی بانک‌های سعودی دریافتند بین شیوه‌های موثر مدیریت منابع انسانی و عملکرد مالی بانک‌های عربستان سعودی رابطه همبستگی مثبت وجود دارد. کارابولوت (۲۰۱۵) به بررسی اثرات استراتژی نوآوری بر عملکرد شرکت‌های تولیدی در ترکیه پرداخت. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بهبود عملکرد شرکت‌های تولیدی ترکیه از طریق استراتژی نوآوری امکان‌پذیر می‌باشد و نیز استراتژی نوآوری می‌تواند موجب بهبود عملکرد یادگیری و رشد، عملکرد مشتریان و عملکرد فرآیندهای داخلی کسب‌وکار شود.

سندز و همکاران^۶ (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای ارتباط بین آموزش مداوم و ارزیابی عملکرد، استقلال، تعهد سازمان و فرآیندهای زیست‌محیطی، اجتماعی و نوآوری گرا در محیط کسب‌وکار استرالیا را بررسی نمودند و در پایان اثر سرمایه انسانی بر عملکرد فرآیند داخلی را مثبت ارزیابی نمودند و همچنین ارتباط مستقیم و غیرمستقیم فرآیندهای داخلی بر عملکرد مالی را مورد سنجش قرار دادند. پول و همکاران^۷ (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای به بررسی چگونگی تاثیر جهت‌گیری بازاریابی داخلی بر نتایج کارت امتیازی متوازن (عملکرد مالی، مشتری، فرآیند داخلی، یادگیری و رشد) در یک کسب‌وکار کوچک پرداختند و به این نتیجه رسیدند که جهت‌گیری بازاریابی داخلی بر عملکرد مالی و غیر مالی

¹ Gholipour

² Koohang et al.

³ Kaplan

⁴ Karabulut

⁵ Al-Zahrani and Almazari

⁶ Sands et al.

⁷ Pool et al.

تاثیر مثبت می‌گذارد. همچنین، نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که اقدامات عملکرد غیرمالی (مشتری، فرآیندهای داخلی، یادگیری و رشد) مستقیماً بر عملکرد مالی تاثیر می‌گذارد و در پایان، اثر عملکردی فرآیندهای داخلی بر عملکرد مالی را مثبت ارزیابی نمودند.

هارياتی و تاژادی^۱ (۲۰۱۸) پژوهشی باهدف بررسی چگونگی تاثیر متغیرهای زمینه‌ای (شامل استراتژی نوآوری، سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت و عملکرد فرآیند تجارت داخلی) بر عملکرد مالی شرکت‌های تولیدی اندونزی منتشر نمودند. نتایج نشان می‌دهد که سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد فرآیند داخلی تا حدی واسطه رابطه استراتژی نوآوری و عملکرد مالی هستند. هوتاهایان^۲ (۲۰۲۰) نیز در مطالعه‌ای به تجزیه و تحلیل اهمیت استراتژی نوآوری پایدار اعمال‌شده در شرکت‌های تولیدی اندونزی بر عملکرد مالی از طریق چندین متغیر پرداختند و بر اساس یافته‌های پژوهش به این نتیجه رسیدند که استراتژی نوآوری تاثیر قابل توجهی بر عملکرد مالی دارد؛ سرمایه فکری رابطه معناداری بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی ندارد و عملکرد فرآیند داخلی رابطه معناداری بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی دارد.

لو و لیائو^۳ (۲۰۲۱) به بررسی تاثیر منابع انسانی، استراتژی‌های تجاری و عملکرد مالی بر پایداری شرکت‌ها پرداختند. یافته‌های تجربی نشان می‌دهد که منابع و عوامل استراتژی بر پایداری شرکت‌های ژاپنی با قدمت قرن تاثیر می‌گذارند، درحالی‌که بر عملکرد مالی کوتاه‌مدت تاثیر ندارد. وانگ و همکاران^۴ (۲۰۲۱) نیز به بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد شرکت با توجه به نقش واسطه نوآوری پرداختند. نتایج نشان می‌دهد سه مؤلفه سرمایه فکری یعنی سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای با نوآوری رابطه مثبت دارند که به نوبه خود عملکرد مالی و عملیاتی یک شرکت را تسهیل می‌کند. در ایران جعفری^۵ (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان فارس پرداخته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی و همچنین مدیریت دانش تاثیر دارد و مدیریت دانش نیز بر نوآوری سازمانی موثر است.

رهنمای رودپشتی و همکاران^۶ (۲۰۱۹) در مقاله‌ای به بررسی روش‌ها و دیدگاه‌های BSC در حسابداری مدیریت و تصمیم‌های استراتژیک سنجش عملکرد پرداختند. نتایج نشان می‌دهد در سال‌های اخیر تحقیقات ارزشمندی در خصوص استفاده از رویکردهای نوین در حوزه حسابداری مدیریت بالاخص BSC انجام شده است که هدف آن‌ها رفع نواقص موجود در مدل سنتی و کمک در تصمیم‌گیری مناسب جهت اخذ تصمیمات استراتژیک می‌باشد. طاهری و عزیزی^۷ (۲۰۲۰) مقاله‌ای با عنوان بررسی نقش میانجی‌گری نوآوری سازمانی در تاثیر قابلیت‌های یادگیری بر عملکرد مالی شرکت‌های دولتی منتشر نمودند. نتایج نشان می‌دهد قابلیت‌های یادگیری سازمانی و همه ابعاد آن بر نوآوری سازمانی و عملکرد مالی شرکت‌ها تاثیر مثبت و معناداری دارد همچنین نوآوری سازمانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها دارای تاثیر مثبت و معنادار است.

اجلی و همتی^۸ (۲۰۲۲) در مقاله‌ای با عنوان بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی قابلیت مدیریت و محوریت کارآفرینانه نشان دادند، مدیریت استراتژیک منابع انسانی به‌طور مستقیم تاثیر بیشتری بر عملکرد سازمانی نسبت به متغیرهای قابلیت مدیریتی و محوریت کارآفرینانه دارد. فاضلی کبری و همکاران^۹ (۲۰۲۱) به بررسی پژوهشی با عنوان تاثیر نوآوری، خلاقیت و سرمایه فکری بر عملکرد مالی مطالعه گروه صنعتی مینا پرداختند. نتایج نشان می‌دهد متغیر سرمایه فکری و همچنین متغیر خلاقیت و نوآوری تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد مالی بنگاه مورد مطالعه دارد.

دهقان و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۱) نیز پژوهشی با عنوان کاربرد سیاست‌های مدیریت منابع انسانی برای مدیران بازاریابی: تاکید بر راهبردهای بازاریابی و عملکرد سازمانی در شرکت‌های کوچک و متوسط انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد سیاست‌های مدیریت منابع انسانی بر راهبردهای بازاریابی و عملکرد سازمان تاثیر مثبت و معناداری می‌گذارند. نظری پور و رنجبر^{۱۱} (۲۰۲۲) در پژوهشی به تجزیه و تحلیل اثرات استراتژی نوآوری بر عملکرد مالی با نقش میانجی متغیرهای اقتصادی پرداختند. نتایج حاکی از آن است که متغیرهای اقتصادی بر رابطه بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی دارای اثر مثبت و معناداری است. وقفی و نیلوفری^{۱۲} (۲۰۲۱) پژوهشی با هدف بررسی تاثیر

¹ Hariyati and Tjahjadi

² Hutahayan

³ Lo and Liao

⁴ Wang et al.

⁵ Jafari

⁶ Rahnamay Roodposhti et al.

⁷ Taheri and Azizi

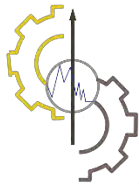
⁸ Ajli and Hemmati

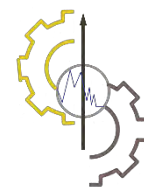
⁹ Fazeli Kebria et al.

¹⁰ Dehghan et al.

¹¹ Nazari-pour and Ranjbar

¹² Waqfi and Niloufari





استراتژی کسب‌وکار بر عملکرد شرکت با تاکید بر توانایی مدیریت انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که استراتژی کسب‌وکار بر بازه دارایی‌ها، ارزش شرکت و جریان نقد عملیاتی تاثیر مستقیم دارد. در جدول ۱ خلاصه‌ای از پیشینه‌های پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱- جمع‌بندی پیشینه پژوهش.

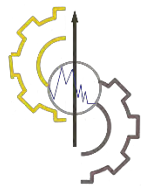
Table 1- Summary of research background

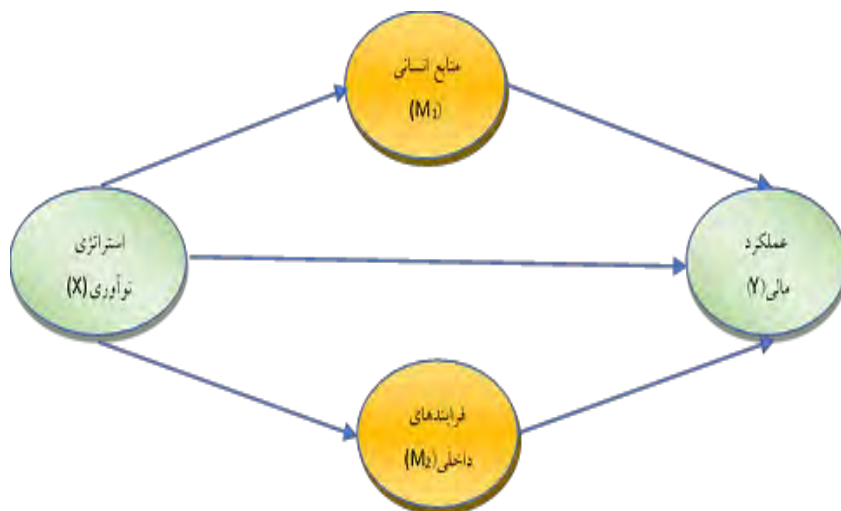
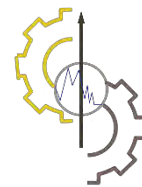
ردیف پیشینه داخلی	پژوهشگران	موضوع	روش جمع‌آوری داده‌ها	نتایج پژوهش
1	جعفری (۲۰۱۹)	تاثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی	پرسشنامه	مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی و همچنین مدیریت دانش تاثیر دارد و مدیریت دانش نیز بر نوآوری سازمانی موثر است.
2	رهنمای رودپشتی و همکاران (۲۰۱۹)	کاربست BSC و روش‌های نوآورانه توسعه‌یافته در حسابداری مدیریت و تصمیم‌های استراتژیک سنجش عملکرد	پرسشنامه	نتایج نشان می‌دهد در سال‌های اخیر تحقیقات ارزشمندی در خصوص استفاده از رویکردهای نوین در حوزه‌ی حسابداری مدیریت بالاخص BSC انجام شده است.
3	طاهری و عزیزی (۲۰۲۰)	بررسی نقش میانجیگری نوآوری سازمانی در تاثیر قابلیت‌های یادگیری بر عملکرد مالی شرکت‌های دولتی	پرسشنامه	قابلیت‌های یادگیری سازمانی و همه ابعاد آن بر نوآوری سازمانی و عملکرد مالی شرکت‌ها تاثیر مثبت و معناداری دارد همچنین نوآوری سازمانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها دارای تاثیر مثبت و معنادار است.
4	اجلی و همتی (۲۰۲۲)	بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی قابلیت مدیریت و محوریت کارآفرینانه	پرسشنامه	مدیریت استراتژیک منابع انسانی به‌طور مستقیم بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.
5	فاضلی کبریا و همکاران (۲۰۲۱)	بررسی تاثیر نوآوری، خلاقیت و سرمایه فکری بر عملکرد مالی صنعتی مینا	پرسشنامه	سرمایه فکری، خلاقیت و نوآوری بر عملکرد مالی بنگاه مورد مطالعه دارای تاثیر مثبت و معناداری است.
6	دهقان و همکاران (۲۰۲۱)	بررسی تاثیر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی بر راهبردهای بازاریابی و عملکرد سازمانی	پرسشنامه	کاربرد سیاست‌های منابع انسانی بر عملکرد سازمانی دارای تاثیر مثبت و معناداری می‌باشد.
7	نظری‌پور و رنجبر (۲۰۲۲)	بررسی رابطه استراتژی نوآوری و عملکرد مالی با نقش متغیرهای اقتضایی	پرسشنامه	متغیرهای اقتضایی بر رابطه بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی دارای تاثیر مثبت و معناداری است.
8	وقفی و نیلوفری (۲۰۲۱)	بررسی تاثیر استراتژی کسب‌وکار بر عملکرد شرکت با تاکید بر توانایی مدیریت	سایت کدال و صورت‌های مالی شرکت‌ها	استراتژی کسب‌وکار بر بازه دارایی‌ها، ارزش شرکت و جریان نقد عملیاتی تاثیر مستقیم دارد.

ردیف	پژوهشگران	موضوع	روش جمع‌آوری داده‌ها	نتایج پژوهش
9	الزهرانی و الم ذری (۲۰۱۴)	تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد مالی بانک‌های عربستان سعودی	پرسشنامه	بین شیوه‌های موثر مدیریت منابع انسانی و عملکرد مالی بانک‌ها رابطه همبستگی مثبت وجود دارد.
10	کارابولوت (۲۰۱۵)	اثرات استراتژی نوآوری بر عملکرد شرکت	پرسشنامه	استراتژی نوآوری شرکت‌های تولیدی ترکیه موجب بهبود عملکرد مالی، مشتریان، رشد و یادگیری و فرآیندهای داخلی آن‌ها می‌شود.
11	سندز و همکاران (۲۰۱۶)	بررسی تجربی روابط بین چارچوب کارت امتیازی متوازن پایداری و تاثیر آن‌ها بر عملکرد مالی	نظرسنجی	سرمایه انسانی بر فرآیندهای داخلی ارتباط مستقیم دارد و فرآیندهای داخلی ارتباط مستقیم با ارزش مشتری دارد همچنین ارتباط مستقیم و غیرمستقیم فرآیندهای داخلی بر عملکرد مالی را ارزیابی نمودند.
12	پول و همکاران (۲۰۱۷)	جهت‌گیری بازاریابی داخلی با نتایج کارت امتیازی متوازن در مشاغل کوچک	پرسشنامه	جهت‌گیری بازاریابی داخلی بر میزان عملکرد مالی و غیرمالی تاثیر مثبت می‌گذارد همچنین اقدامات عملکرد غیرمالی (مشتری، فرآیندهای داخلی، یادگیری و رشد) مستقیماً بر عملکرد مالی تاثیر می‌گذارد و عملکرد فرآیند داخلی بر عملکرد مالی اثر مثبت دارد.
13	هاریتای و تازادی (۲۰۱۸)	عوامل احتمالی موثر بر عملکرد مالی شرکت‌های تولیدی مورد مطالعه اندونزی	پرسشنامه	سیستم اطلاعات حسابداری و عملکرد فرآیند داخلی واسطه رابطه استراتژی نوآوری و عملکرد مالی می‌باشد.
14	هوتاهایان (۲۰۲۰)	بررسی نقش واسطه‌ای سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت، سرمایه انسانی در رابطه بین استراتژی نوآوری و عملکرد فرآیندهای داخلی و تاثیر آن‌ها بر عملکرد مالی شرکت‌ها	مصاحبه و پرسشنامه	سرمایه فکری رابطه معناداری بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی ندارد. سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت و فرآیندهای داخلی رابطه معناداری بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی دارد.
15	لو و لیائو (۲۰۲۱)	بررسی تاثیر منابع انسانی، استراتژی تجاری و عملکرد مالی بر پایداری شرکت‌های ژاپنی	پرسشنامه	استراتژی تجاری و منابع انسانی بر پایداری شرکت تاثیر می‌گذارد اما عملکرد مالی کوتاه‌مدت بر پایداری اثر نمی‌گذارد.
16	وانگ و همکاران (۲۰۲۱)	بررسی نقش میانجی نوآوری بر رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت	پرسشنامه	سرمایه فکری بر نوآوری دارای تاثیر مثبت و معناداری است و که خود باعث بهبود عملکرد مالی و عملیاتی شرکت می‌شود.

۴- مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

رابطه بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی همواره جزء مسایل مطروحه در مباحث مدیریتی بوده است و محققان بسیاری به بررسی این رابطه پرداخته‌اند. از آنجایی که، فرآیندهای داخلی و منابع انسانی بیانگر بسیاری از مشخصات و جهت‌گیری‌های شرکت است؛ لذا، در این پژوهش به بررسی اثر این متغیرها بر رابطه بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی پرداخته شده است. مدل در نظر گرفته شده برای پژوهش حاضر از مدل پژوهشی با عنوان، بررسی نقش میانجی سرمایه انسانی و سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت در رابطه بین استراتژی نوآوری و فرآیند داخلی و تاثیر آن بر عملکرد مالی شرکت‌ها (هوتاهایان، ۲۰۲۰) مطابق شکل ۱ اقتباس گردیده است.





شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش.

Figure 1- Conceptual model of research.

۴-۱- فرضیه‌های پژوهش

باتوجه به مدل پژوهش، در تحقیق حاضر ۵ فرضیه اصلی و ۲ فرضیه میانجی به شرح ذیل مورد آزمون واقع شده است؛

فرضیه ۱: بین استراتژی نوآوری و منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳: بین استراتژی نوآوری و فرآیندهای داخلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۴: بین منابع انسانی و عملکرد مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

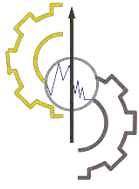
فرضیه ۵: بین فرآیندهای داخلی و عملکرد مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۶: بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی با نقش میانجی منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۷: بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی با نقش میانجی فرآیندهای داخلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۵- روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت و نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از بین انواع پژوهش‌های توصیفی از نوع پیمایشی است. روش تحقیق حاضر از این جهت که نتایج حاصل از آن را می‌توان در شرکت‌های تولیدی به کار گرفت، کاربردی می‌باشد. همچنین، این تحقیق از رویکرد کمی استفاده می‌کند و هدف آن ارایه شواهد تجربی در مورد تاثیر استراتژی‌های نوآوری بر روی عملکرد مالی از طریق بررسی نقش میانجی منابع انسانی و عملکرد فرآیندهای داخلی در شرکت‌های تولیدی مستقر در شهرک‌های صنعتی استان یزد است. جامعه آماری این پژوهش، سرپرستان ارشد حسابداری و مدیران مالی شرکت‌های تولیدی مستقر در استان یزد در نظر گرفته شده است. از آنجایی که، در پژوهش حاضر از دو متغیر عملکرد مالی و فرآیندهای داخلی که از جمله ابعاد روش کارت امتیازی متوازن و یکی از مهم‌ترین تکنیک‌های استراتژیک حسابداری مدیریت می‌باشند، استفاده شده است؛ لذا، باتوجه به آگاهی بیشتر این گروه از افراد در پاسخ به سوالات این تحقیق، پرسشنامه مدنظر بین جامعه هدف توزیع گردید. به دلیل این که حجم جامعه نامعلوم می‌باشد و منبع معتبر جهت تهیه آمار دقیق این جامعه وجود ندارد با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و با بهره گرفتن از فرمول کوهن حجم نمونه برآورد شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، تعداد ۱۳۰ پرسشنامه در بین جامعه هدف توزیع گردید که تعداد ۱۰۰ پرسشنامه قابل قبول در تجزیه و تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت. جمع‌آوری داده‌ها و تعمیم نتایج حاصل از نمونه منتخب به کل جامعه آماری در قلمرو زمانی سال ۱۴۰۰ صورت گرفته است. داده‌ها



در این پژوهش به روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده است؛ از منابع کتابخانه‌ای شامل کتب و مقالات معتبر داخلی و خارجی، به منظور گردآوری اطلاعات مرتبط با ادبیات و پیشینه پژوهش استفاده شده است. در ارتباط با جمع‌آوری اطلاعات برای تایید یا رد فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی بهره گرفته شد. بدین منظور در روش میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه گردآوری داده‌ها صورت گرفت. پرسشنامه یکی از ابزارهای سنجش و روش مستقیم برای دستیابی به داده‌های تحقیق است که در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد مستخرج از منابع موثق به شرح جدول ۲ استفاده شده است.

در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌ها به این دلیل که از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است و محقق با انتخاب دقیق مترجم، انتقال مفاهیم از ترجمه انگلیسی به فارسی رعایت نموده و بعد از ترجمه نظرات صاحب‌نظران در راستای بررسی مفهوم سوالات پرسشنامه را مورد توجه قرار داده است و نیز در هنگام پاسخ‌دهی از پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه، ابهامات احتمالی رفع گردیده است؛ لذا، روایی آن مورد تایید واقع گردید. پایایی، ثبات و سازگاری درونی ابزار اندازه‌گیری پژوهش را نشان می‌دهد. در واقع پایایی یعنی به دست آوردن پاسخ‌ها و نتایج یکسان و شبیه به هم در شرایط یکسان به این معنی که پاسخ‌دهندگان معنای یکسانی را برای هر یک از گویه‌ها قائل شوند. در این پژوهش به منظور تعیین میزان پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. اگر ضریب آلفا بیشتر از ۰/۷ باشد پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است (محمدبیگی و همکاران، ۲۰۱۵)؛ لذا، با توجه به نتایج ارایه شده از آزمون آلفای کرونباخ در جدول ۳ پرسشنامه این پژوهش از پایایی قابل قبولی نیز برخوردار می‌باشد.

در این پژوهش ابتدا داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 تجزیه و تحلیل گردید؛ در ادامه تایید روابط میان متغیرها و آزمون فرضیه‌ها با هدف سنجش روابط هم‌زمان، مستقیم یا غیرمستقیم میان متغیرها از طریق تحلیل عاملی تاییدی و تکنیک مدل‌سازی PLS با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS3 صورت گرفته است. از این روش در مواردی که مدل پیچیده یا حجم نمونه کوچک بوده و یا توزیع متغیرها نرمال نباشد، استفاده می‌شود.

جدول ۲- متغیرها و ابزار گردآوری داده.

Table 2- Variables and data collection tools.

ردیف	متغیرها	ابزار جمع‌آوری داده	طبیف	شماره سوالات	منبع سوالات	نماد
1	عملکرد مالی	پرسشنامه	لیکرت پنج درجه	1-4	شهرستانی و همکاران ^۲ (۲۰۱۹)	FP
2	فرآیندهای داخلی	پرسشنامه	لیکرت پنج درجه	5-9	شهرستانی و همکاران (۲۰۱۹)	IP
3	استراتژی نوآوری	پرسشنامه	لیکرت پنج درجه	10-31	ترزوسکی (۲۰۰۲)	IS
4	منابع انسانی	پرسشنامه	لیکرت پنج درجه	32-60	بونتیس و همکاران ^۳ (۲۰۰۲)	HR

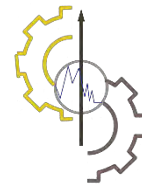
جدول ۳- محاسبه پایایی سوالات مربوط به پرسشنامه.

Table 3- Calculating the reliability of the questions related to the questionnaire.

متغیر	شماره سوالات پرسشنامه	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
عملکرد مالی	1-4	4	0.810
فرآیندهای داخلی	5-9	5	0.764
استراتژی نوآوری	10-31	22	0.954
منابع انسانی	32-60	29	0.969
کل پرسشنامه	1-60	60	0.942

*منبع: یافته‌های پژوهشگر

¹ Mohammadbeigi et al.² Shahrestani et al.³ Bontis et al.



در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به مقایسه متغیرهای پژوهش با حد وسط مقیاس اندازه‌گیری پرداخته می‌شود. در جدول ۴ آزمون t یک نمونه برای مقایسه میانگین مشاهده شده متغیرهای پژوهش با میانگین نظری مقیاس اندازه‌گیری نشان داده است که با توجه به سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵، میانگین متغیرهای استراتژی نوآوری و منابع انسانی به صورت معنادار متفاوت از میانگین نظری است. با توجه به میانگین‌های برآورد شده متغیرها می‌توان نتیجه گرفت میانگین متغیرهای استراتژی نوآوری و منابع انسانی بزرگ‌تر از ۳ بوده پس به صورت معنادار بیشتر از حد متوسط بوده و متغیرهای عملکرد مالی و فرآیندهای داخلی در حد متوسط می‌باشد.

جدول ۴- آزمون t یک نمونه برای متغیرهای پژوهش.

Table 4- t test is a sample for research variables.

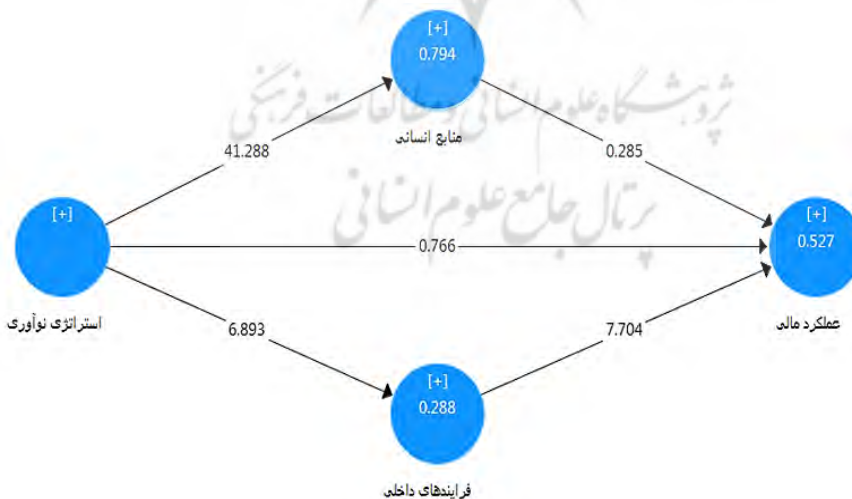
متغیر	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین
عملکرد مالی	3.0350	0.440	99	0.661	0.03500
فرآیندهای داخلی	3.0160	0.209	99	0.835	0.01600
استراتژی نوآوری	3.2723	3.589	99	0.001	0.27227
منابع انسانی	3.3231	4.046	99	0.000	0.32310

*منبع: یافته‌های پژوهشگر

۶-۲- آمار استنباطی

۶-۲-۱- آزمون مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری)

در ابتدا خروجی مدل ساختاری مورد بررسی در این پژوهش حاصل از کاربرد تکنیک معادلات ساختاری در قالب نرم‌افزار *PLS* ارایه (شکل ۲) و در ادامه این بخش موارد لازم جهت تایید مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری تبیین و در نهایت نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش ارایه شده است.



شکل ۲- مدل اصلی در حالت اعداد معناداری (t -value).

Figure 2- The main model in the case of significant numbers (t -value).

قبل از آزمون فرضیه‌ها در معادلات ساختاری لازم است روایی سازه‌ها مورد آزمایش قرار گیرد تا مشخص شود گویه‌های پرسشنامه برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر مناسب است. بدین منظور از تحلیل عاملی تاییدی (*CFA*)، استفاده می‌شود. با توجه به نتایج، تمامی گویه‌ها دارای آماره t بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بودند؛ لذا، کار را با همه گویه‌ها ادامه داده و به بررسی مدل پرداخته شد. در جدول ۵ مقادیر بار عاملی برای گویه‌های هر متغیر آورده شده است.

جدول ۵- نتایج بررسی مقادیر بار عاملی سوالات برای متغیرهای پژوهش.

Table 5- Results of the study of factor load values of questions for research variables.

متغیر	گویه	بار عاملی	آماره t	مقادیر P	متغیر	گویه	بار عاملی	آماره t	مقادیر P
عملکرد مالی	Q1	0.821	17.642	0.000	منابع انسانی	Q31	0.678	10.696	0.000
	Q2	0.851	27.889	0.000		Q32	0.680	8.809	0.000
	Q3	0.855	27.941	0.000		Q33	0.640	7.833	0.000
	Q4	0.666	8.026	0.000		Q34	0.718	10.067	0.000
فرآیندهای داخلی	Q5	0.678	9.001	0.000	Q35	0.756	17.407	0.000	
	Q6	0.724	9.757	0.000	Q36	0.803	19.502	0.000	
	Q7	0.593	5.341	0.000	Q37	0.787	16.271	0.000	
	Q8	0.744	12.217	0.000	Q38	0.836	27.204	0.000	
	Q9	0.829	21.740	0.000	Q39	0.778	17.700	0.000	
استراتژی نوآوری	Q10	0.766	15.124	0.000	Q40	0.785	18.146	0.000	
	Q11	0.711	11.343	0.000	Q41	0.725	12.865	0.000	
	Q12	0.701	10.908	0.000	Q42	0.739	14.959	0.000	
	Q13	0.692	11.606	0.000	Q43	0.805	20.537	0.000	
	Q14	0.510	5.306	0.000	Q44	0.779	15.579	0.000	
	Q15	0.783	18.627	0.000	Q45	0.770	14.188	0.000	
	Q16	0.545	7.844	0.000	Q46	0.816	21.170	0.000	
	Q17	0.580	8.887	0.000	Q47	0.653	8.865	0.000	
	Q18	0.703	11.629	0.000	Q48	0.810	19.467	0.000	
	Q19	0.756	16.288	0.000	Q49	0.787	18.372	0.000	
	استراتژی نوآوری	Q20	0.822	22.691	0.000	Q50	0.823	25.017	0.000
Q21		0.734	17.200	0.000	Q51	0.236	2.063	0.000	
Q22		0.728	11.648	0.000	Q52	0.652	8.377	0.000	
Q23		0.775	17.346	0.000	Q53	0.725	11.977	0.000	
Q24		0.666	10.010	0.000	Q54	0.674	10.349	0.000	
Q25		0.863	32.883	0.000	Q55	0.778	19.270	0.000	
Q26		0.760	15.670	0.000	Q56	0.739	16.337	0.000	
Q27		0.757	13.486	0.000	Q57	0.641	9.748	0.000	
Q28		0.688	12.312	0.000	Q58	0.813	22.826	0.000	
Q29		0.632	7.825	0.000	Q59	0.655	10.026	0.000	
Q30		0.682	10.684	0.000	Q60	0.730	16.367	0.000	

*منبع: یافته‌های پژوهشگر

آزمون سنجش پایایی

نتایج آزمون پایایی به سه روش؛ ضرایب آلفای کرونباخ، ρ_A و پایایی مرکب در جدول ۶ نشان داده شده است. در مدل اندازه‌گیری، هماهنگی درونی مدل یا میزان پایایی با محاسبه‌ی پایایی مرکب (*Composite reliability*) سنجیده می‌شود که این شاخص برای همه متغیرها از شاخص معیار ۰/۷ بزرگ‌تر شده است. همچنین مقداری آلفای کرونباخ و ρ_A بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول می‌باشد. بنابراین، پایایی مدل اندازه‌گیری مورد تایید قرار گرفته است.

جدول ۶- مقادیر شاخص‌های سنجش پایایی.

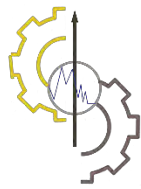
Table 6- Values of reliability indicators.

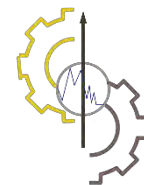
متغیر	آلفای کرونباخ (>0.7)	ضریب ρ_A (>0.7)	پایایی مرکب Composite reliability (>0.7)
استراتژی نوآوری	0.952	0.956	0.957
عملکرد مالی	0.810	0.813	0.877
فرآیندهای داخلی	0.764	0.782	0.840
منابع انسانی	0.969	0.972	0.971

*منبع: یافته‌های پژوهشگر

آزمون سنجش روایی

به منظور بررسی روایی مدل‌های اندازه‌گیری از دو جنبه روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. در ادامه نتایج آزمون‌های AVE، روش فورنل و لارکر و شاخص HTMT تحلیل خواهد شد.





روایی همگرا که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار عدد بحرانی ۰/۵ می‌باشد. در جدول ۷ مقدار این ضریب برای هر یک از سازه‌ها ارایه شده است. از آنجایی که، مقدار AVE برای همه متغیرها بالاتر از ۰/۵ می‌باشد؛ بنابراین، روایی همگرا مدل اندازه‌گیری در این آزمون مورد تایید قرار گرفته است.

جدول ۷- مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE).
Table 7- Values of average variance extracted (AVE).

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (AVE) (>0.5)
استراتژی نوآوری	0.505
عملکرد مالی	0.643
فرآیندهای داخلی	0.515
منابع انسانی	0.543

*منبع: یافته‌های پژوهشگر

روش فورنل و لارکر

در جدول ۸ مقادیر ماتریس فورنل و لارکر مشخص شده است و چون در همه موارد مجذور واریانس استخراجی داده‌ها (قطر اصلی ماتریس) از اعداد پایین خود بیشتر است؛ روایی واگرایی مدل تایید می‌شود.

جدول ۸- روایی واگرایی بر اساس معیار فورنل و لارکر.
Table 8- Divergent validity based on Fornell and Larcker criteria.

گزینه	استراتژی نوآوری	عملکرد مالی	فرآیندهای داخلی	فرآیندهای داخلی	منابع انسانی
استراتژی نوآوری	0.711				
عملکرد مالی	0.442	0.802			
فرآیندهای داخلی	0.537	0.623	0.718	0.718	
منابع انسانی	0.691	0.449	0.572	0.572	0.737

*منبع: یافته‌های پژوهشگر

مقدار جذر واریانس استخراجی داده‌ها (AVE) متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو، می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر و این به آن معنی است که روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

شاخص HTMT

هنسلر و همکاران^۲ (۲۰۱۵) شاخص جدیدی به نام *Heterotrait-Monotrait Ratio* یا *HTMT* برای ارزیابی روایی واگرایی ارائه کرده‌اند. این شاخص با عنوان نسبت خصیصه تک‌ارزشی به خصیصه چند ارزشی ترجمه شده است. شاخص *HTMT* جایگزین روش فورنل-لارکر شده است. حد مجاز معیار *HTMT* میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ می‌باشد. اگر مقادیر این معیار کمتر از ۰/۹ باشد، روایی واگرایی قابل قبول است. در جدول ۹ مقادیر شاخص *HTMT* مشخص شده است که همه مقادیر کمتر از ۰/۹ می‌باشد؛ بنابراین، روایی واگرایی مدل تایید می‌شود.

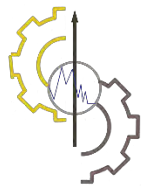
¹ Fornell and Larcker

² Henseler et al.

Table 9- Divergent validity based on the HTMT index.

منابع انسانی	فرآیندهای داخلی	عملکرد مالی	استراتژی نوآوری
			استراتژی نوآوری
			عملکرد مالی
		0.804	0.497
		0.498	0.599
	0.642		0.824
			منابع انسانی

*منبع: یافته‌های پژوهشگر



۲-۲-۶- آزمون مدل درونی (مدل ساختاری)

آزمون اثرات مستقیم

فرضیات در قالب مدل درونی مورد بررسی قرار گرفتند و مسیر مدل ساختاری ارزیابی شد. هر مسیر متناظر با یکی از فرضیات مدل می‌باشد. آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت، اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر مکنون با متغیر وابسته است. هراندازه این ضریب مسیر بالاتر باشد تاثیر پیش‌بینی‌کننده متغیر مکنون نسبت به متغیر وابسته بیشتر خواهد بود. با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مربوط می‌توان به بررسی معنی‌داری اثرات بین متغیرهای پژوهش پرداخت. به منظور بررسی معنی‌داری ضریب مسیر یا همان بتا باید معناداری مقدار t -value برای هر ضریب مسیر مورد توجه قرار گیرد، از همین رو از روش بوت استرپینگ^۱ استفاده شد.

جدول ۱۰- اثرات مستقیم نقش متغیرهای پژوهش در مدل اصلی.

Table 10- Direct effects of the role of research variables in the main model.

مسیر	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	مقادیر P
استراتژی نوآوری ← عملکرد مالی	0.116	0.151	0.766	0.443
استراتژی نوآوری ← فرآیندهای داخلی	0.537	0.078	6.893	0.000
استراتژی نوآوری ← منابع انسانی	0.891	0.022	41.288	0.000
فرآیندهای داخلی ← عملکرد مالی	0.688	0.089	7.704	0.000
منابع انسانی ← عملکرد مالی	-0.047	0.167	0.285	0.776

*منبع: یافته‌های پژوهشگر

همان‌طور که در جدول ۱۰ مشخص می‌باشد مقدار آماره t و مقادیر P برای کلیه مسیرها به جز مسیرهای استراتژی نوآوری و منابع انسانی به عملکرد مالی، آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و مقادیر P کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد که نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ همه مسیرها به جز مسیرهای استراتژی نوآوری و منابع انسانی به عملکرد مالی، تاثیر معنادار داشته است.

آزمون اثرات غیرمستقیم

باتوجه به این‌که اثرات غیرمستقیم در این تحقیق مورد توجه بوده است در ادامه نتایج بررسی فرضیات میانجی در جدول ۱۱ ارائه می‌شود. فرضیه ششم به بررسی و آزمون رابطه استراتژی نوآوری و عملکرد مالی از طریق منابع انسانی می‌پردازد. باتوجه به سطح معناداری (۰/۷۷۸) که بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد. در سطح اطمینان ۹۵٪ استراتژی نوآوری از طریق منابع انسانی بر عملکرد مالی تاثیر نمی‌گذارد. فرضیه هفتم به بررسی و آزمون رابطه استراتژی نوآوری و عملکرد مالی از طریق فرآیندهای داخلی می‌پردازد. بر طبق سطح معناداری (۰/۰۰۰) که کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد و باتوجه به معنادار نبودن رابطه مستقیم بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی در مدل، متغیر فرآیندهای داخلی نقش میانجی را به صورت کامل ایفا می‌کند و اثر غیرمستقیم آن برابر ۰/۳۷ است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ استراتژی نوآوری از طریق فرآیندهای داخلی بر عملکرد مالی تاثیر می‌گذارد.

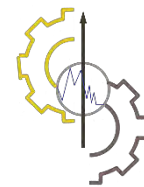
¹ Bootstrapping

جدول ۱۱- نتایج آزمون اثرات غیرمستقیم برای فرضیه‌های میانجی.

Table 11- Results of indirect effects test for mediating hypotheses.

مسیر	ضریب مسیر غیرمستقیم	خطای استاندارد	آماره t	مقادیر P
استراتژی نوآوری ← فرآیندهای داخلی ← عملکرد مالی	0.369	0.069	5.320	0.000
استراتژی نوآوری ← منابع انسانی ← عملکرد مالی	-0.042	0.150	0.282	0.778

*منبع: یافته‌های پژوهشگر



۶-۳-۱- ارزیابی برازش و کیفیت مدل

به منظور بررسی قدرت پیش‌بینی متغیرهای وابسته در مدل از آزمون‌های R^2 ، F^2 و Q^2 استفاده شده است و از شاخص‌های $SRMR^1$ ، NFI^2 و $RMS\ Theta^3$ برای سنجش برازش کلی مدل استفاده شد.

۶-۳-۱- ضریب تعیین R^2

ضریب تعیین R^2 معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار R^2 تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارایه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تعیین معرفی شده است.

جدول ۱۲- ضریب تعیین R^2 .
Table 12- Coefficient of determining R^2 .

سازه	R^2
عملکرد مالی	0.527
فرآیندهای داخلی	0.288
منابع انسانی	0.794

*منبع: یافته‌های پژوهشگر

همان‌طورکه در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود متغیر منابع انسانی با مقدار ضریب تعیین ۰/۷۹۴ دارای قدرت تبیین‌پذیری قوی و متغیر فرآیندهای داخلی با مقدار ۰/۲۸۸ قدرت تبیین‌پذیری متوسطی را دارا می‌باشد.

۶-۳-۲- شاخص اندازه تاثیر (F^2)

شاخص اندازه اثر دیگر شاخص برازش مدل است و برای متغیرهای مستقل برون‌زا مصداق دارد. شاخص F^2 برای یک متغیر مستقل، میزان تغییرات در برآورد متغیر وابسته را زمانی که اثر آن متغیر حذف شود را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر مقدار F^2 سهم متغیر مستقل در ضریب تعیین یک سازه درون‌زا را نشان می‌دهد. در مقادیر کمتر ۰/۰۲ سهم مستقل در وابسته کم، مقادیر بین ۰/۰۲ تا ۰/۱۵ ضعیف، مقادیر بین ۰/۱۵ تا ۰/۲۵ قابل قبول و مقادیر بالاتر از ۰/۲۵ سهم مستقل در وابسته قوی ارزیابی می‌شود. چنانچه در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود. اندازه تاثیر مسیرهای استراتژی نوآوری به فرآیندهای داخلی و منابع انسانی و مسیر فرآیندهای داخلی به عملکرد مالی قوی و بقیه مسیرها ضعیف می‌باشد.

جدول ۱۳- اندازه اثر F^2 .

Table 13- Effect size F^2 .

استراتژی نوآوری	عملکرد مالی	فرآیندهای داخلی	منابع انسانی
استراتژی نوآوری	0.006	0.404	0.848
عملکرد مالی	0.669		
فرآیندهای داخلی	0.001		
منابع انسانی			

¹ Square Root Mean Residual (SRMR)

² Normed Fit Index (NFI)

³ Root Mean Squared (RMS) Theta

جدول ۱۴- کیفیت پیش‌بینی کنندگی (Q²).Table 14- Prediction quality (Q²).

سازه	Q ²
عملکرد مالی	0.318
فرآیندهای داخلی	0.133
منابع انسانی	0.419

*منبع: یافته‌های پژوهشگر

همان‌گونه که، از جدول ۱۴ مشخص است قدرت پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زا منابع انسانی و عملکرد مالی در سطح قوی و متغیر فرآیندهای داخلی دارای قدرت پیش‌بینی در سطح متوسط می‌باشد که بیانگر برازش مناسب برای مدل ساختاری می‌باشند.

۴-۳-۶- شاخص‌های برازش کلی مدل

شاخص‌های *SRMR*، *NFI*، *RMS Theta* و *GOF* برای سنجش برازش کلی مدل استفاده شد. مقادیر بین ۰/۰۸ و ۰/۱ برای *SRMR*، مقادیر بیش‌تر از ۰/۹ برای *NFI* و مقادیر کم‌تر از ۰/۱۲ برای *RMS Theta* (هنسلر و همکاران، ۲۰۱۵) نشان‌دهنده برازش مناسب مدل هستند. چنانچه مشاهده می‌شود شاخص‌های *SRMR*، *RMS Theta* و *GOF* مورد تایید قرار گرفته است (جدول ۱۵).

جدول ۱۵- شاخص‌های برازش کلی مدل.

Table 15- General fit indices of the model.

شاخص برازش	مقدار به‌دست‌آمده	آستانه قابل قبول	نتیجه
SRMR	0.077	کمتر از ۰/۰۸ یا ۰/۱	تایید
RMS Theta	0.112	کمتر از ۰/۱۲	تایید
NFI	0.517	بالاتر از ۰/۹	رد
GOF	0.544	بالاتر از ۰/۳۶	تایید

*منبع: یافته‌های پژوهشگر

۷- آزمون فرضیه‌های پژوهش

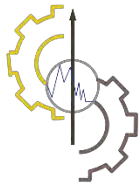
پس از بررسی و تایید مدل اصلی، فرضیه‌های مدل پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند و اگر مقدار قدر مطلق آماره *t* کوچک‌تر از مقدار ۱/۹۶ باشد، فرض صفر تایید و در صورتی که مقدار قدر مطلق آماره *t* بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ باشد، فرض صفر رد می‌شود. در این بخش فرضیه‌های اصلی و میانجی مربوط به هر سوال آزمون می‌شوند. باتوجه به آزمون‌های انجام‌شده و نتایج ارایه‌شده، خلاصه‌ی بررسی فرضیات تحقیق به‌صورت جدول ۱۶ به‌دست‌آمده است:

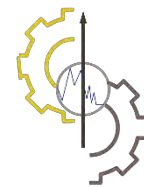
جدول ۱۶- خلاصه بررسی فرضیات تحقیق.

Table 16- Summary of research hypotheses.

فرضیات	ضریب مسیر	آماره <i>t</i>	سطح معناداری <i>p</i>	نتیجه
استراتژی نوآوری ← منابع انسانی	0.891	41.288	0.000	تایید
استراتژی نوآوری ← عملکرد مالی	0.116	0.766	0.443	رد
استراتژی نوآوری ← فرآیندهای داخلی	0.537	6.893	0.000	تایید
منابع انسانی ← عملکرد مالی	-0.047	0.285	0.776	رد
فرآیندهای داخلی ← عملکرد مالی	0.688	7.704	0.000	تایید
استراتژی نوآوری ← منابع انسانی ← عملکرد مالی	-0.042	0.282	0.778	رد
استراتژی نوآوری ← فرآیندهای داخلی ← عملکرد مالی	0.369	5.320	0.000	تایید

*منبع: یافته‌های پژوهشگر

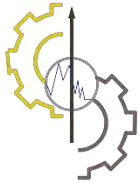




پژوهش حاضر به منظور بررسی تاثیر منابع انسانی و فرآیندهای داخلی بر رابطه بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی انجام گرفت. فرضیه های پژوهش جهت توضیح و شرح رابطه بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی با نقش میانجی منابع انسانی و فرآیندهای داخلی و بر اساس مدل پژوهش، ارائه شده است. داده‌های پژوهش حاضر از طریق ابزار پرسشنامه گردآوری گردید. بدین منظور نمونه‌ای متشکل از ۱۰۰ سرپرست حسابداری و مدیر مالی شرکت‌های تولیدی مستقر در استان یزد در نظر گرفته شد و با استفاده از داده‌های به دست آمده به آزمون فرضیه‌ها پرداخته و در نهایت، نتایج حاصله به جامعه هدف تعمیم داده شد. باتوجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت که سطح استراتژی نوآوری بر منابع انسانی شرکت‌ها تاثیر مثبت و معنی داری دارد. سرمایه انسانی بر افزایش دانش و یادگیری تمرکز دارد و نقش افراد و گروه‌ها را در فرآیند انتشار دانش برجسته می‌کند. استراتژی نوآوری نیز تاکید بیشتری بر نوآوری برای غلبه بر عدم اطمینان کسب‌وکار و رقابت شدید در بخش تجاری دارد. در مطالعات قبلی اشاره شده که نوآوری بخش جدایی‌ناپذیری از استراتژی کسب‌وکار است که به سرمایه فکری نیاز دارد (پیکا^۱، ۲۰۰۲)؛ لذا، از منظر تجربی، وجود رابطه منطقی بین استراتژی نوآوری و منابع انسانی مورد انتظار است که در تحقیق حاضر نیز این رابطه تایید گردیده است و پژوهش انجام شده توسط جعفری (۲۰۱۹) با نتیجه به دست آمده از پژوهش حاضر نیز سازگار می‌باشد. طبق نتیجه فرضیه دوم استراتژی نوآوری بر عملکرد مالی تاثیر معناداری ندارد. موفقیت مالی کسب‌وکار توسط نوآوری تعیین می‌شود (حامل، ۱۹۹۹). طبق نظر کاپلان (۲۰۰۹)، عملکرد مالی در سطح عالی یک شرکت را می‌توان از دو طریق بهبود بخشید، یعنی استراتژی رشد و استراتژی بهره‌وری. سازمان‌ها می‌توانند با افزایش بهره‌وری از طریق نوآوری، به ویژه نوآوری محصول و نوآوری فرآیند، سودآوری ایجاد کنند. علی‌رغم نتایج حاصله از مطالعات پیشین، یافته به دست آمده از این فرضیه با مبانی نظری هم راستا نمی‌باشد. لذا، می‌توان چنین استدلال نمود که برای اثربخشی نوآوری بر عملکرد مالی، نیاز به تقویت و بهبود عناصر میانجی از جمله فرآیندهای داخلی است که این موضوع در آزمون فرضیه‌های بعدی مورد بررسی قرار گرفته و به تایید نیز رسیده است. تحقیقات کارابولوت (۲۰۱۵)، طاهری و عزیزی (۲۰۲۰)، فاضلی کبریا و همکاران (۲۰۲۱) و وقفی و نیلوفری (۲۰۲۱) تایید می‌کنند که نوآوری منجر به عملکرد برتر سازمان می‌شود و لیکن نتایج این تحقیقات با نتیجه پژوهش حاضر قابل تطبیق نمی‌باشد. نتیجه فرضیه سوم پژوهش نشان داد که استراتژی نوآوری بر فرآیندهای داخلی تاثیر مثبت و معناداری دارد، یعنی با افزایش سطح استراتژی نوآوری، فرآیندهای داخلی نیز بهبود می‌یابد. نوآوری متاثر از مهارت‌ها و منابع سازمان بوده و از آن در راستای بهبود عملکرد کسب‌وکار استفاده می‌شود. به عبارتی مدیریت در محصولات یا فرآیندها در جهت رفع نیازهای مشتری باعث ایجاد نوآوری می‌شود (جونز^۲، ۲۰۰۴). تریوسکی (۲۰۰۲) تاثیر نوآوری را بر عملکرد فرآیندهای داخلی (رضایت مشتری، بهره‌وری و رقابت تکنولوژیکی) به اثبات رسانیده است. تقویت و بهبود فرآیندهای داخلی باعث رقابتی شدن سازمان و ایجاد عملکرد مالی بهتر خواهد شد. لذا، نتیجه تایید این فرضیه با مبانی نظری و تحقیق انجام شده توسط کارابولوت (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه چهارم پژوهش حاکی از آن است که منابع انسانی بر عملکرد مالی تاثیر معناداری ندارد. منابع انسانی ماهر و کارآزموده آن قدر در اقتصاد هر کشور اهمیت دارد که بسیاری از کشورهای پیشرفته به طور مستمر، اقدام به جذب نیروهای دانش‌آموخته و کارآزموده خارجی به عنوان مهاجر می‌کنند تا از دانش و مهارت آنها در مسیر رشد اقتصادی خود بهره‌مند شوند. لذا، هراندازه وضعیت مدیریت دانش، ساختار مدیریت و توجه به بحث نظام حقوق و پاداش در سازمان مطلوب‌تر باشد، به تبع آن سازمان از نظر عملکرد مالی دارای وضعیت مطلوب‌تری خواهد بود (تیلور^۳، ۲۰۰۶). در تحقیقات الزهرانی و الم ذری (۲۰۱۴)، دهقان و همکاران (۲۰۲۱) و همچنین اجلی و همی (۲۰۲۲) تاثیر منابع انسانی بر عملکرد مالی مثبت ارزیابی شده است. اما باید چنین اظهار داشت که نتایج این فرضیه با مبانی نظری و برخی از پژوهش‌های پیشین تطابق ندارد. به نظر می‌رسد در تبیین چرایی بروز این نتیجه بتوان به این موضوع اشاره کرد که شرکت‌های مورد مطالعه به اندازه کافی به منابع انسانی و نقش بی‌بدیل این مولفه در بهبود عملکرد شرکت توجه نداشته‌اند. همچنین می‌توان به نقطه نظر کاپلان (۲۰۰۹) در این خصوص اشاره کرد که بیان می‌کند سرمایه انسانی به عنوان یک دارایی نامشهود تاثیر مستقیمی بر عملکرد مالی ندارد، بلکه از طریق بهبود فرآیند کسب‌وکار بر بهبود عملکرد تاثیر دارد. طبق نتیجه حاصل از بررسی و آزمون فرضیه پنجم تحقیق، رابطه فرآیندهای داخلی و عملکرد مالی مثبت ارزیابی گردید. یعنی با بهبود فرآیندهای داخلی، میزان عملکرد مالی نیز افزایش می‌یابد. شرکت‌ها برای بهبود عملکرد خود باید ساختارها و سازمان‌های کاری خود را دستکاری کنند، شایستگی‌های اصلی را بهبود بخشند و ساختارهای جدیدی را برای پاسخگویی به شرایط جدید بازار و تقاضای مشتری ایجاد کنند (اولوسوی و همکاران، ۲۰۰۱). نتیجه به دست آمده از این فرضیه با تحقیق پول و همکاران (۲۰۱۷) سازگار می‌باشد و نیز در پژوهش انجام شده توسط سندز و همکاران (۲۰۱۶)

¹ Pyka
² Jones

³ Taylor



رابطه مستقیم و غیرمستقیم فرآیندهای داخلی با عملکرد مالی تایید شده است. نتیجه حاصل از فرضیه ششم پژوهش حکایت از آن دارد که استراتژی نوآوری از طریق منابع انسانی بر عملکرد مالی تاثیر نمی‌گذارد، درحالی‌که به‌زعم نظر برخی از محققین برای اجرای موثر استراتژی، مدیریت سازمانی به سرمایه انسانی مطابق با الزامات استراتژی نیاز دارد. بروز این نتیجه و عدم تایید نقش میانجی منابع انسانی در رابطه بین نوآوری و عملکرد مالی نیز شاید نتیجه عدم توجه کافی به نقش منابع انسانی در شرکت‌های مورد مطالعه باشد. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون این فرضیه با تحقیقات هوتاهایان (۲۰۲۰) همسو می‌باشد و لیکن با تحقیقات وانگ و همکاران (۲۰۲۱) سازگار نمی‌باشد. طبق نتیجه فرضیه هفتم پژوهش تاثیر استراتژی نوآوری از طریق فرآیندهای داخلی بر عملکرد مالی مثبت ارزیابی شده است. نوآوری در اجرای استراتژی بر عملکرد مالی از طریق سرمایه فکری یا سرمایه ساختاری و فرآیندهای داخلی تاثیر می‌گذارد و طبق بررسی‌های به‌عمل‌آمده از سوی محقق، تحقیقات انجام شده توسط هاریاتی و تاژادی (۲۰۱۸) و هوتاهایان (۲۰۲۰) نیز با نتایج حاصله در خصوص این تایید فرضیه همسو می‌باشد.

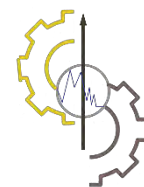
بنابراین به‌طورکلی باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده و نقش مهم منابع انسانی و فرآیندهای داخلی در پیشرفت شرکت‌ها، پیشنهاد می‌گردد شرکت‌ها به استراتژی نوآوری توجه ویژه داشته باشند و توسعه استراتژی نوآوری را در دستور کار خود قرار دهند، تا در سایه استفاده از مزایای بی‌شمار استراتژی نوآوری بتوانند موجبات بهبود منابع انسانی و فرآیندهای داخلی سازمان خود را نیز فراهم آورند. ازجمله نتایج دیگر پژوهش عدم تاثیرگذاری منابع انسانی بر عملکرد مالی و همچنین عدم نقش‌آفرینی منابع انسانی به‌عنوان میانجی بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی بود. این نتایج می‌تواند حاصل عدم توجه کافی به منابع انسانی و احتمالاً عدم کفایت مهارت‌های لازم نزد منابع انسانی شرکت‌های مورد مطالعه باشد که این امر می‌تواند آهنگ رشد و توسعه این شرکت‌ها را تحت تاثیر منفی قرار دهد. در این راستا توجه شرکت‌ها به مسایل مرتبط با منابع انسانی ازجمله استخدام، آموزش ضمن خدمت و ارزیابی عملکرد باید در دستور کار قرار گیرد. علاوه بر این، نتایج تحقیق مؤید تاثیرگذاری فرآیندهای داخلی بر عملکرد مالی بوده است. از آن جایی که مهم‌ترین هدف مدیریت افزایش ثروت سهام‌داران می‌باشد و بخشی از این هدف در سایه بهبود عملکرد مالی شرکت‌ها تبلور پیدا می‌کند؛ لذا، به شرکت‌های مورد مطالعه پیشنهاد می‌گردد اهتمام لازم جهت توسعه فرآیندهای داخلی جدید و نیز بهبود فرآیندهای داخلی موجود به‌ویژه از طریق تمرکز بر آموزش منابع انسانی و توسعه رشد و یادگیری سازمانی را داشته باشند تا بتوانند از اثرات مثبت آن بر عملکرد مالی بهره‌مند شوند و همچنین باتوجه به تایید نقش مثبت فرآیندهای داخلی به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین استراتژی نوآوری و عملکرد مالی، به شرکت‌های مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود برای بهبود اثربخشی استراتژی نوآوری به توسعه و بهبود فرآیندهای داخلی توجه ویژه داشته باشند تا بتوانند به‌واسطه آن از مزایای متعدد توسعه فرآیندهای داخلی از جمله استفاده از اثر واسطه‌ای آن در بهبود اثربخشی استراتژی نوآوری در شرکت برخوردار گردند.

تشکر و قدردانی

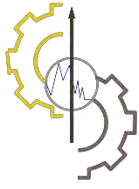
بدین‌وسیله از تمام افرادی که در انجام این پژوهش همکاری نمودند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

منابع

- Aboyassin, N. A., & Abood, N. (2013). The effect of ineffective leadership on individual and organizational performance in Jordanian institutions. *Competitiveness review: an international business journal*, 23(1), 68-84. <https://doi.org/10.1108/10595421311296632>
- Ajli, M., & Hemmati, E. (2022). Investigating the effect of strategic human resource management on organizational performance with the mediating role of management capability and entrepreneurial focus. *Innovation management and operational strategies*, 3(3), 238-257. (In Persian). http://www.journal-imos.ir/article_132628.html
- Al-Zahrani, A. A., & Almazari, A. A. (2014). The impact of affective human resources management practices on the financial performance of the Saudi banks. *Review of integrative business and economics research*, 3(1), 346- 356. http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_k14-171__346-356_.pdf
- Bag, S., Gupta, S., & Telukdarie, A. (2018). Importance of innovation and flexibility in configuring supply network sustainability. *Benchmarking: an international journal*, 25(9), 3951-3985. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2017-0132>
- Bisbe, J., & Otle, D. (2004). The effects of the interactive use of management control systems on product innovation. *Accounting, organizations and society*, 29(8), 709-737. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2003.10.010>
- Bontis, N., Crossan, M. M., Hulland, J. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of management studies*, 39(4), 437- 469. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.t01-1-00299>



- Chenhall, R. H. (2006). Theorizing contingencies in management control systems research. *Handbooks of management accounting research*, 1, 163-205. [https://doi.org/10.1016/S1751-3243\(06\)01006-6](https://doi.org/10.1016/S1751-3243(06)01006-6)
- David, F. R. (2018). *Strategic management* [Erabi, S. M. & Taghizadeh Motlagh, M. Trans.] Cultural Research Publication. **(In Persian)**. <https://markaketab.com>
- Dehghan, M., Ahmadi, H., & Rajabpur, I. (2021). Application of human resource management policies for marketing managers: emphasis on marketing strategies and organizational performance in small and medium enterprises. *Modern marketing research quarterly*, 11(3), 12-146. **(In Persian)**. <https://doi.org/10.22108/nmrj.2021.128752.2446>
- Durand, R., Grant, R. M., & Madsen, T. L. (2017). The expanding domain of strategic management research and the quest for integration. *Strategic management journal*, 38(1), 4-16. <https://doi.org/10.1002/smj.2607>
- Edwards, K. L., & Gordon, T. J. (1984). Characterization of Innovations Introduced on the U.S. Market in 1982. Futures Group and NTIS. <https://www.worldcat.org/title/characterization-of-innovations-introduced-on-the-us-market-in-1982/oclc/221071157>
- Evangelista, R., Sandven, T., Sirilli, G., & Smith, K. (1998). Measuring innovation in European industry. *International journal of the economics of business*, 5(3), 311-333. <https://doi.org/10.1080/13571519884413>
- Fazeli Kebria, H., Chekin, M., Babaei Samirmi, M., & Aziz Abadi Farahani, P. (2021). Investigating the effect of intellectual capital and innovation on financial performance, the Case Study of MAPNA Company. *Journal of innovation and creativity in human science*, 11(1), 23-44. **(In Persian)**. https://journal.bpj.ir/mobile/article_685260.html?lang=en
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gholipour, A. (2011). *Human resource management (concepts, theories and applications)*. Samat Publications. **(In Persian)**. <https://samta.samt.ac.ir/content/9323/>
- Hambrick, D. C. (1983). Some tests of the effectiveness and functional attributes of Miles and Snow's strategic types. *Academy of management journal* 26(1), 5-26.
- Hamel, G. (1999). Bringing silicon valley inside. *Harvard business review*, 77(5), 71. <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA55739480&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=00178012&p=AONE&sw=w>
- Hariyati, H., & Tjahjadi, B. (2016). Hubungan antara strategi inovasi dengan kinerja keuangan yang dimediasi oleh modal intelektual dan kinerja pelanggan. *Paper ini pernah di presentasikan pada acara Konferensi Regional*, 1- 27. **(In Indonesia)**. <http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA%20XVIII/makalah/141.pdf>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.
- Hutahayan, B. (2020). The mediating role of human capital and management accounting information system in the relationship between innovation strategy and internal process performance and the impact on corporate financial performance. *Benchmarking: an international journal*, 27(4), 1289-1318. <https://doi.org/10.1108/BIJ-02-2018-0034>
- Jafari, S. (2019). The Impact of human resource management on knowledge management and organizational innovation. *Third international conference on new developments in management, economics and accounting*, Tehran, Iran. Civilica. **(In Persian)**. <https://civilica.com/doc/949259>
- Jänkälä, S. (2010). *Role of interactive control systems and foresight in competitive dynamics of businesses*. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1592412>
- Jansen, J. J., Van Den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2006). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: effects of organizational antecedents and environmental moderators. *Management science*, 52(11), 1661-1674.
- Jones, G. R. (2004). *Organizational theory, design and change*. Prentice Hall, United States. <https://industri.fatek.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/085-Organizational-Theory-Design-and-Change-Gareth-R.-Jones-Edisi-7-2013.pdf>
- Kaplan, R. S. (2009). Conceptual foundations of the balanced scorecard. *SSRN electronic journal*, 3, 1253-1269. DOI: 10.1016/S1751-3243(07)03003-9
- Karabulut, A. T. (2015). Effects of innovation strategy on firm performance: a study conducted on manufacturing firms in Turkey. *Procedia-social and behavioral sciences*, 195, 1338-1347. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.314>
- Koohang, A., Paliszkiwicz, J., & Goluchowski, J. (2017). The impact of leadership on trust, knowledge management, and organizational performance: a research model. *Industrial management & data systems*. 117(3), 521-537. <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2016-0072>
- Lo, F. Y., & Liao, P. C. (2021). Rethinking financial performance and corporate sustainability: perspectives on resources and strategies. *Technological forecasting and social change*, 162, 120346. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120346>
- Meybodi, M. (2015). Consistency of strategic and tactical benchmarking performance measures. *Benchmarking: an international journal*, 22(6), 1019-1032. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2013-0074>
- Mohammadbeigi, A., Mohammadsalehi, N., & Aligol, M. (2015). Validity and reliability of the instruments and types of measurements in health applied researches. *Journal of Rafsanjan university of medical sciences*, 13(12), 1153-1170.
- Nazaripour, M., & Ranjbar, A. M. (2022). Analyze the effects of innovation strategies on financial performance mediated by contingent variables. *Journal of innovation management and operational strategies*, 3(3), 258-277. **(In Persian)**. DOI: 10.22105/imos.2022.316586.1190



- Otley, D. T. (1980). The contingency theory of management accounting: achievement and prognosis. In *Readings in accounting for management control* (pp. 83-106). Springer, Boston, MA.
- Penrose, E. T. (1959). *The theory of the growth of the firm*. JohnWiley, New York.
- Pool, J. K., Khodadadi, M., Kalati, E. A. (2017). Linking internal marketing orientation to balanced scorecard outcomes in small businesses: the case of travel agencies. *International journal of culture, tourism and hospitality research*, 11(3), 297- 308. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-03-2016-0024>
- Porter, M. E. (1996). What is strategy. *Harvard business review*, 74(6), 61-78.
- Pyka, A. (2002). Innovation networks in economics: from the incentive-based to the knowledge-based approaches. *European journal of innovation management*, 5(3), 152-163. <https://doi.org/10.1108/14601060210436727>
- Rahnamay Roodposhti, F., Imeni, M., & Sayadmanesh, S. (2019). BSC application and innovative methods of developed in the management accounting and strategic decisions of performance measurement. *Journal of decisions and operations research*, 4(3), 246-261. (In Persian). <https://doi.org/10.22105/dmor.2020.215116.1135>
- Sands, J. S., Rae, K. N., & Gadenne, D. (2016). An empirical investigation on the links within a sustainability balanced scorecard (SBSC) framework and their impact on financial performance. *Accounting research journal*, 29(2), 154-178. <https://doi.org/10.1108/ARJ-04-2015-0065>
- Shahrestani, S., Esmaeili, T., Beh Navid, E., & Mirasheh, A. (2019). Adoption of management accounting techniques in small and medium enterprises. *Journal of new research approaches in management and accounting*, 3(20), 70-79. (In Persian). <http://ensani.ir/fa/article/download/412635>
- Taheri, M., & Azizi, I. (2020). The role of organizational innovation mediation in the impact of learning capabilities on the financial performance of state-owned companies. *Quarterly strategic policies quarterly*, 8, 172-197. (In Persian). https://www.jmsp.ir/article_102778.html
- Tan, H. P., Plowman, D., & Hancock, P. (2007). Intellectual capital and financial returns of companies. *Journal of intellectual capital*, 8(1), 76-95. <https://doi.org/10.1108/14691930710715079>
- Taylor, S. (2006). Acquaintance, meritocracy and critical realism: researching recruitment and selection processes in smaller and growth organizations. *Human resource management review*, 16(4), 478-489. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.08.005>
- Terziowski, M. (2002). Achieving performance excellence through an integrated strategy of radical innovation and continuous improvement. *Measuring business excellence*, 6(2), 5-14. <https://doi.org/10.1108/13683040210431419>
- Tuanmat, T. Z., & Smith, M. (2011). The effects of changes in competition, technology and strategy on organizational performance in small and medium manufacturing companies. *Asian review of accounting*, 19(3), 208-220.
- Ulusoy, G., Özgür, A., Bilgiç, T., Kaylan, A. R., & Payzin, E. (2001). A study on technology management process: The parts and components suppliers in the Turkish automotive industry. *Technology management*, 5(4), 245-260. <https://research.sabanciuniv.edu/id/eprint/16898>
- Un, C. A., & Montoro Sánchez, A. (2010). Innovative capability development for entrepreneurship: a theoretical framework. *Journal of organizational change management*, 23(4), 413-434. <https://doi.org/10.1108/09534811011055403>
- 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. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1511611>
- Waqfi, H., & Niloufari, Z. (2021). The effect of business strategy on company performance with emphasis on the moderating role of management ability. *Innovation management and operational strategies*, 2(3), 285-305. (In Persian). http://www.journal-imos.ir/article_140273.html
- Weerawardena, J. (2003). The role of marketing capability in innovation-based competitive strategy. *Journal of strategic marketing*, 11(1), 15-35. <https://doi.org/10.1080/0965254032000096766>
- Yang, S., & Kang, H. H. (2008). Is synergy always good? Clarifying the effect of innovation capital and customer capital on firm performance in two contexts. *Technovation*, 28(10), 667-678. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2008.01.004>
- Zahra, S. A., & Das, S. R. (1993). Innovation strategy and financial performance in manufacturing companies: an empirical study. *Production and operations management*, 2(1), 15-37. <https://doi.org/10.1111/j.1937-5956.1993.tb00036.x>
- Zigan, K., & Zeglat, D. (2010). Intangible resources in performance measurement systems of the hotel industry. *Facilities*, 28(13/14), 597-610. <https://doi.org/10.1108/02632771011083667>
- Zigan, K., Macfarlane, F., & Desombre, T. (2008). Intangible resources as performance drivers in European hospitals. *International journal of productivity and performance management*, 57(1), 57-71.