

پیش بینی مزیت رقابتی پایدار با تاکید بر نقش میانجی توسعه منابع انسانی

کامران نظری^{1*}، روح انگیز مهدیکhani²، احسان الیاسی سرزلی³¹ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)² مربی گروه اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.³ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

تاریخ انتشار: 1401/10/01

تاریخ دریافت: 1401/09/01

Predicting sustainable competitive advantage with emphasis on the mediating role of human resources development**Kamran nazari^{1*}, Rouhangiz mahdikhani², Ehsan elyasi sar zali³**¹ Assistant Professor, Department of Public Management, Payam Noor University, Tehran, Iran.(corresponding author)² Lecturer, Department of Economics, Payam Noor University, Tehran, Iran³ Master of Business Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran.

Received: (22/11/2022) Accepted: (22/12/2022)

شناسه یکتا : asm.pgu.ac.ir/article_706413**Abstract****چکیده**

The purpose of this research is the impact of predicting sustainable competitive advantage with emphasis on the mediating role of human resources development. The current research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of nature and method. The statistical population of this research is 2500 employees of small and medium companies in Ilam province, the statistical sample of 333 people was selected using Cochran's formula for the first half of 1401. The data was collected using standard questionnaires, which the validity (convergent and divergent) and reliability (factor loading, composite reliability coefficient, Cronbach's alpha coefficient) of the measurement model show that the model has good validity and reliability. . Based on the results of hypothesis testing by SMART-PLS software, knowledge-based leadership has an impact on sustainable competitive advantage and innovation climate, human resource development has an impact on sustainable competitive advantage and innovation climate, innovation climate has an impact on innovative work behavior; Innovative work behavior has an effect on organizational innovation, organizational innovation has an effect on sustainable competitive advantage, finally, human resource development can play a mediating role in the influence of knowledge-based leadership on sustainable competitive advantage and in the influence of knowledge-based leadership on the atmosphere of innovation.

هدف از این پژوهش، تاثیر پیش بینی مزیت رقابتی پایدار با تاکید بر نقش میانجی توسعه منابع انسانی می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق 2500 نفر از کارکنان شرکت های کوچک و متوسط استان ایلام است، نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران 333 نفر برای نیمه اول سال 1401 انتخاب گردید. داده ها با استفاده از پرسش نامه های استاندارد جمع آوری گردید است که روایی (همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مدل اندازه گیری نشان از آن از روایی و پایایی خوب مدل است. براساس نتایج حاصل از آزمون فرضیات توسط نرم افزار SMART-PLS، رهبری دانش محور بر مزیت رقابتی پایدار و جو نوآوری تاثیر دارد، توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار و جو نوآوری تاثیر دارد، جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه تاثیر دارد؛ رفتار کاری نوآورانه بر نوآوری سازمانی تاثیر دارد، نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار تاثیر دارد، در نهایت توسعه منابع انسانی می تواند نقش میانجی گری را در تاثیر گذاری رهبری دانش محور بر مزیت رقابتی پایدار و در تاثیر گذاری رهبری دانش محور بر جو نوآوری ایفا کند.

Key words: knowledge-based leadership, human resource development, sustainable competitive advantage, organizational innovation factors

واژه های کلیدی: رهبری دانش محور، توسعه منابع انسانی، مزیت رقابتی پایدار، فاکتورهای نوآوری سازمانی.

kamrannazari@pnu.ac.ir

مقدمه

در بیشتر سازمان‌ها در سطح جهان اقتصاد مبتنی بر خلاقیت و نوآوری که برای افزایش سطح درآمد کشورها ارائه شده است، طی سال‌های 2018 تا 2037 در حال اجرا شدن است. این طرح ضمن ایجاد فرصت‌های زیاد برای بخش کسب و کار، چالش‌هایی را برای مدیریت آینده نیز ایجاد کرده است. برای استفاده از چنین سیاستی، رهبران سازمان‌ها یکی از بازیگران کلیدی است (Shamim et al, 2016). سؤال موردنظر این است که کدام سبک رهبری باید در سازمان اتخاذ شود و چگونه بر مزیت رقابتی کسب و کار تأثیر می‌گذارد. از آنجا که در ایران بیشتر شرکت‌ها به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق دولت حمایت می‌شوند لذا بخش‌های کسب و کار باید خود را تنظیم کنند تا از فرصت‌های بزرگ حمایت‌های دولت بهره‌مند شوند تا آنها نیز بتوانند به دستیابی به اهداف استراتژیک کشور کمک کنند باشند. محققینی همچون (Shamim et al, 2017) پیشنهاد کردند که کلیدهای اساسی برای موفقیت در تکامل صنعتی، افزایش قابلیت نوآوری، آموزش و یادگیری در یک سازمان است. باید اهمیت نوآوری را در هنگام مواجهه با تغییر سریع در زمینه کسب و کار ناشی از نوآوری و فناوری درک کرد. مزیت رقابتی پایدار موضوع حیاتی دیگر سازمان برای تضمین بقا در زمان مواجهه با محیط نامطمئن و چالش برانگیز بود. بنابراین، دانستن نحوه ایجاد مزیت رقابتی پایدار آنها ضروری است.

با تمرکز بر سطح شرکت‌ها، این سوال مطرح می‌شود که چگونه رهبری می‌تواند نقش‌هایی را برای استفاده از تکامل صنعتی ایفا کند. چندین سبک رهبری در مقالات وجود دارد که یکی از آنها رویکرد "رهبری استراتژیک" است که ترکیبی از سبک‌های مختلف رهبری رهبر را توضیح می‌دهد (Hamza, 2015). رهبری دانش محور یکی از ویژگی‌های قابل توجه رهبری استراتژیک و در حال حاضر در سازمان‌ها اهمیت یافته است. اعتقاد بر این بود که رهبر دانش محور می‌تواند به جستجوی نوآوری باز کمک کند و در نهایت به مزیت رقابتی پایدار منجر شود (Bakhshan and Derlik, 2022).

پژوهش‌های پیشین روابط بین رهبری دانش محور، نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی پایدار را عمدتاً در بخش آموزش مورد مطالعه قرار داده‌اند. به عنوان مثال، (Donate and Sanchez De Pablo, 2015) و (Kising'u, 2017)، نشان داده‌اند که رهبری دانش محور با توجه به نقش میانجی قابلیت‌های مدیریت دانش تأثیر مستقیمی بر نوآوری دارد. (Kising'uet al, 2016) در زمینه نقش برجسته نوآوری سازمانی در مزیت رقابتی پایدار در دانشگاه‌های نمونه مورد مطالعه، شواهد تجربی ارائه کرده‌اند. با این حال، یافته‌های مرتبط با تأثیر رهبری دانش محور بر نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی پایدار در بستر تکامل صنعتی، محدود باقی مانده است. این مساله، باعث شده هدف مطالعه حاضر، بررسی نقش رهبری دانش محور به منظور رسیدن به مزیت رقابتی پایدار از طریق مؤلفه نوآوری سازمانی به عنوان یک عامل میانجی باشد. (Hitka) (Malik, 2019) et al, (2019) پیشنهاد کردند که وقتی سازمان بخواهد در صنعت رقابتی باقی بماند، در کنار نقش‌های سبک رهبری، سرمایه انسانی نیز حائز اهمیت فراوانی است. توسعه منابع انسانی به عنوان عامل کلیدی دیگر مطرح شده است. در ادبیات رابطه مثبتی بین عملکرد منابع انسانی و نوآوری نشان داده شده است. سطح بالاتر آموزش، مهارت‌ها و پتانسیل یادگیری کارکنان را افزایش می‌دهد. این مساله، محیط نوآوری را ایجاد کرده، خلاقیت را القا می‌کند و در نهایت به نوآوری منجر می‌گردد (Deng et al, 2022). بنابراین، هدف دیگر پژوهش حاضر، علاوه بر بررسی تأثیر نقش‌های رهبری دانش محور، بر مزیت رقابتی پایدار از طریق عوامل مؤلفه‌های نوآوری سازمانی، تعیین نقش تأثیر توسعه منابع انسانی در این رابطه است.

بر همین اساس پژوهشگران به دنبال پاسخ به این پرسش هستند که آیا پیش بینی کنندگان مزیت رقابتی پایدار، چگونه است و نقش میانجی توسعه منابع انسانی در این بین به چه صورت است؟.

چارچوب نظری

مزیت رقابتی پایدار

امروزه، مزیت رقابتی پایدار آنچنان مهم است که بیشتر شرکت‌ها بایستی در طول دوره‌های تکامل صنعتی خود به آن توجه کنند. در رقابت جهانی دو نوع مزیت رقابتی وجود دارد. یکی مزیت رقابتی موقتی است که معمولاً منجر به سود بالا، در مدت زمان محدود می‌شود و دیگری مزیت رقابتی پایدار است که زمانی ادامه می‌یابد که رقبا نتوانند از منبع مزیتی، استفاده کنند (Ashighi, Scuy, 2020). بر اساس نظریه دیدگاه مبتنی بر منابع نشان داده شده که منابع سازمانی که دارای ارزش، کمیاب، تقلیدپذیری و غیرقابل جایگزینی هستند، جزو عوامل کلیدی، برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار به حساب می‌آیند، لذا مزیت رقابتی پایدار می‌تواند برای شرکت‌هایی مفید باشد که بتوانند در تغییرات سریع چرخه عمر فناوری و وضعیت پویا صنعت، کسب و کار خود را به آرامی حفظ کنند. از این رو شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا به مزایای بلندمدت دست یابد و از هرگونه رقابت استراتژیک بالقوه در صنعت اجتناب کند (Madhani, 2010). در این مطالعه از نظریه (Kising'u et al, 2016) استفاده شده است، آنها دریافتند برای بررسی سنجش اینکه آیا شرکت‌ها می‌توانند به مزیت رقابتی پایدار دست یابند، می‌توان سه بخش زیر را مطرح کرد. تعالی سازمانی یا وضعیت یا شرایط برتری یا بالا بودن در وضعیت کیفیت (Abzari et al, 2011). اثربخشی سازمانی یا میزان نزدیک شدن سازمان‌ها به اهداف مورد نظر از طریق کسب و جذب منابع (Sinai and Manzari Tavakoli, 2015). پاسخگویی سازمانی یا تبادل دانش در یک سازمان، که بر توانایی واکنش سریع به تغییرات محیط کسب و کار، فرصت‌ها و تهدیدها تأثیر می‌گذارد (Rezaian et al, 2019).

رهبری دانش محور و مزیت رقابتی پایدار

امروزه رهبران می‌توانند زمانی که شرکت‌ها با چالش تکامل صنعتی روبرو هستند، نقش مهمی را ایفا کنند. مفهوم سبک رهبری باید برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در نظر گرفته شود. (Qalich Lee et al, 2020) با توجه به مفهوم رهبری استراتژیک، رهبری دانش محور را به عنوان راهی برای کشف دانش جدید و تغییر روش تفکر برای رسیدن به یک نتیجه جمعی و فعالیت‌هایی برای رسیدن به یک فرآیند مؤثرتر تشریح کرده‌اند. این رویکرد از طریق نیاز به بهبود فرآیند توسعه یافته است. (Mariam et al, 2022) رهبری دانش محور را با ترکیبی از سبک‌های تعاملی و تحول آفرین رهبری اندازه‌گیری کرده‌اند. (Jafari and Alipour, 2018) تأثیر رهبری دانش محور را بر توسعه نوآوری در سازمان نشان داده‌اند. (Latif et al, 2021) نیز رفتار رهبری دانش محور را به عنوان پیش‌بینی کننده شکل‌گیری نوآوری مطرح کردند. ویژگی‌های کلیدی رهبری دانش محور با توجه به مطالعات قبلی شامل مشاوره، حمایت، تحریک انتشار دانش، تفویض اختیار، راهنمایی، تشویق، شناسایی، الگوی نوآورانه، ارائه چشم‌انداز، پاداش و تحریک فکری و توسعه انتقال دانش است (Moghli and Sepandasa, 2015). بنابراین، برای رویارویی با یادگیری و اجرای نوآوری به ویژگی‌های خاص‌تری از رهبری نیاز است (Hashemi and Yousefi, 2018). بر این اساس از کارمندان منفرد برای داشتن دانش عمیق، قابلیت نوآوری و پذیرش فناوری حمایت می‌شود. با توجه به شواهد قبلی، مشخص شده است که ایجاد دانش تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی دارد (Philosophian and Akhavan, 2022). اگرچه عملکرد سازمانی در کنار بقای سازمان‌ها تعریف شده است، مطالعه حاضر، ایجاد دانش را به عنوان مزیت رقابتی پایدار پیشنهاد می‌کند زیرا به بقای شرکت‌ها در بلند مدت مرتبط است. (Wang et al, 2015) پیشنهاد دادند که کارکنان دانشی، معمولاً ارتباط خوبی با تأمین‌کنندگان و مشتریان برقرار می‌کنند در نتیجه می‌توان مزیت رقابتی پایدار را در شرکت‌ها حاصل کرد. بر اساس این فرض می‌شود:

فرضیه 1. رهبری دانش محور بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر دارد.

توسعه منابع انسانی و مزیت رقابتی پایدار

بر اساس تئوری دیدگاه مبتنی بر منابع، منابع انسانی را می‌توان به عنوان دارایی‌های کمیاب و تکرار نشدنی در نظر گرفت که

می‌تواند مزیت رقابتی پایدار را برای شرکت‌ها فراهم کند (Tarhami et al, 2021). سوال جالب توجه این است که چگونه می‌توان این نیروی عظیم را که در جهت حمایت از اهداف سازمانی نقش تعیین کننده‌ای، دارند را توسعه داد. به اعتقاد (Norouzi Fard and Zamani, 2017) چالش‌های بی شماری از جمله "اولاً اینکه توسعه منابع انسانی فرآیندی است که در محیط کاری رخ می‌دهد و برای ارتقای یادگیری فردی و گروهی در زمینه کاری، شغل و حرفه طراحی شده است. ثانیاً، توسعه منابع انسانی، یادگیری، تغییر و توسعه سازمانی را پوشش می‌دهد. در نهایت، توسعه منابع انسانی به طور انحصاری بر روی مسائل مربوط به شغل در شرکت‌ها متمرکز شده است" در جهت توسعه منابع انسانی وجود دارد، با این وجود توسعه منابع انسانی تعاریف متعددی دارد، از جمله (Wang et al, 2017) آن را مکانیسمی می‌دانند که در شکل‌دهی ارزش‌ها، باورها و مهارت‌های فردی و گروهی دخیل است که می‌تواند از طریق فعالیت‌های مرتبط با یادگیری برای حمایت از عملکرد مطلوب سیستم میزبان بکار رود». با توجه به زمینه تحول اقتصادی، بخش تجاری باید فرآیند توسعه منابع انسانی خود را برای تسریع عملیات شرکتی‌اش، به طور پایدار و کارآمد تنظیم کند. شرکت‌ها باید فعالیت‌های آموزشی خود را بر این اساس برنامه‌ریزی کنند تا توانایی نوآوران کارکنان و توان پذیرش فناوری را افزایش دهند (Shamim et al, 2017). در نتیجه، توسعه منابع انسانی فرآیندی است که به کارکنان کمک می‌کند تا از روش‌های مختلف را یاد بگیرند. انتظار می‌رود که این مساله، بتواند بهره‌وری بالاتری را برای شرکت‌ها ایجاد کند و منجر به ایجاد مزیت رقابتی پایدارشان شود. از این جنبه می‌توان این فرضیه را به صورت زیر مطرح کرد:

فرضیه 2. توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر دارد.

فاکتورهای نوآوری سازمانی (جو نوآوری، رفتار کاری نوآورانه، نوآوری سازمانی) و مزیت رقابتی پایدار

با وجود اینکه نوآوری را می‌توان در جهت‌های استراتژیک شرکت‌ها به کار برد، اما به نظر می‌رسد که دستیابی به آن بدون ایجاد جو نوآوری برای سازمان دشوار باشد. این امر به این دلیل است که جو سازمانی یکی از عوامل مهمی است که منجر به عملکرد بالاتر و ایجاد انگیزه در کارمندان برای داشتن نگرش خوب نسبت به کار در شرکت، به خصوص در نسل جوان می‌شود (Davidescu et al, 2020). جو نوآوری میزان حمایت و تشویق شرکت است که به کارمندان امکان می‌دهد ابتکار عمل داشته باشند و رویکردهای نوآورانه‌ای را کشف کنند که پیش بینی می‌شود بر میزان نوآوری واقعی در آن شرکت‌ها تأثیرگذار باشد (Sarros et al, 2008). این پژوهش جو نوآوری را در چارچوبی شامل دیدگاه مشترک، آزادی، مشارکت ایمن، جهت‌گیری وظیفه و حمایت از نوآوری قرار داده است و با مطالعه (Mendez, 2018) مطابقت دارد. رابطه بین سبک رهبری و جو نوآوری توسط پژوهش‌های قبلی نشان داده شده است. از جمله این پژوهش‌ها (Donate, M. J., & Sanchez De Pablo, 2015) است که دریافته‌اند رهبری دانش محور بر عملکرد نوآوری تأثیر قوی دارد. طبق این حقیقت که رهبری دانش محور از رهبری مبادله‌ای و تحول آفرین تشکیل شده است، (Sarros et al, 2008) نشان دادند که رهبری تحول آفرین با جو نوآوری سازمانی از طریق نقش میانجی یک فرهنگ رقابتی، عملکرد محور و سازمانی مرتبط است. بنابراین، می‌توان فرضیه را به صورت زیر مطرح کرد:

فرضیه 3. رهبری دانش محور بر جو نوآوری تأثیر دارد.

تحقیقات نسبتاً محدودی در جهت توسعه منابع انسانی پیرامون جو نوآوری وجود دارد. (Shamim et al, 2016) اشاره کردند که سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه یک سازمان باعث ایجاد فضایی برای یادگیری مستمر می‌شود. این امر می‌تواند تبادل دانش را در میان کارمندان تحریک کرد و منجر به تولید نوآوری شد (Castaneda, 2020). براساس این استدلال، که توسعه منابع انسانی بر فضای نوآوری تأثیر مثبت داشته باشد. بنابراین، می‌توان فرضیه‌ای را به صورت زیر مطرح کرد:

فرضیه 4. توسعه منابع انسانی بر جو نوآوری تأثیر دارد.

از دیدگاه سازمانی، دانستن چگونگی افزایش نوآوری سازمانی، ضروری است. نوآوری سازمانی در این پژوهش شامل نوآوری محصول، نوآوری فرآیند و نوآوری مدل کسب و کار است. این مفهوم از (Dorin, 2018) استنتاج شد که کاربرد ایده‌های جدید در توسعه محصول جدید، روش، خدمات، فرآیند، فناوری و استراتژی سازمان را نشان داد. علاوه بر این، این پژوهش مفهوم نوآوری

سازمانی را به واسطه تحقیقات (Alharbi et al,2019) و (Kising'u et al, 2016) کامل کرد. بر اساس پژوهش‌های قبلی، عوامل تشکیل دهنده ایجاد نوآوری سازمانی شامل جو نوآوری و رفتار کاری نوآورانه بود. جو نوآوری، کارمندان را برای بیان رفتار کاری نوآورانه و نوآوری سازمانی، آماده می‌کند، در حالیکه رفتار کاری نوآورانه تمایل به نوآوری یا توسعه ایده‌ها، فرآیندها، محصولات یا روش‌های جدید را برای بهره‌مندی از عملیات سازمان نشان می‌دهد (Hosseini Shakib and Moradian, 2019). لذا چهار جنبه از رفتار کاری نوآورانه "اکتشاف فرصت، تولید ایده، ارتقاء ایده و کاربرد" وجود دارد (De Jong and Den Hartog, 2008)، که اعتقاد بر این است که رفتاری قابل اجراست که توان مقابله با تغییر سریع محیط کسب و کار را داشته باشد. علاوه بر این، یافته‌های قبلی نشان داد که چگونه کارمندان به اشتراک‌گذاری اطلاعات و نظارت حمایتی مرتبط با رفتار کاری نوآورانه را درک کردند. جو نوآورانه تأثیر درک به اشتراک‌گذاری اطلاعات و آموزش را بر رفتار کاری نوآورانه تعدیل می‌کند (Bos-Nehles & Veenendaal, 2019). در نتیجه، مدیران اجرایی باید برای به اشتراک‌گذاری اطلاعات، راهنمایی‌های حمایتی و ایجاد جو نوآورانه در سازمان برای تحریک رفتار نوآورانه تلاش کنند. مطابق با بررسی فوق، می‌توان این فرضیه را به صورت زیر مطرح کرد:

فرضیه 5. جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد.

به طرز قابل توجهی، (Shankar et al,2017) رابطه مثبتی بین رفتار کاری نوآورانه و عملکرد سازمانی را کشف کردند. این پژوهش با تبعیت از مفاهیم مشابه، رابطه‌ای را بین رفتار کاری نوآورانه و نوآوری سازمانی را به صورت زیر فرض می‌کند:

فرضیه 6. رفتار کاری نوآورانه بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد.

از نقطه نظر رقابت کسب و کار، نوآوری سازمان می‌تواند به تقویت شرکت در موقعیت برتر آن کمک کند. به عنوان مثال، (Kuncoro & suriani,2018) دریافتند که نوآوری محصول شرکت به طور مثبت بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر می‌گذارد. نوآوری محصول با برآوردن نیازهای بازار، ارزش شرکت را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، مطالعاتی توسط (Matthews & Becker,2009) (Mavondo et al,2005) و (Kising'u et al, 2016) شواهد تجربی‌ای را در مورد پیوندهای بین نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی پایدار ارائه کردند. مطابق با بررسی فوق، می‌توان این فرضیه را به صورت زیر مطرح کرد:

فرضیه 7. نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار دارد.

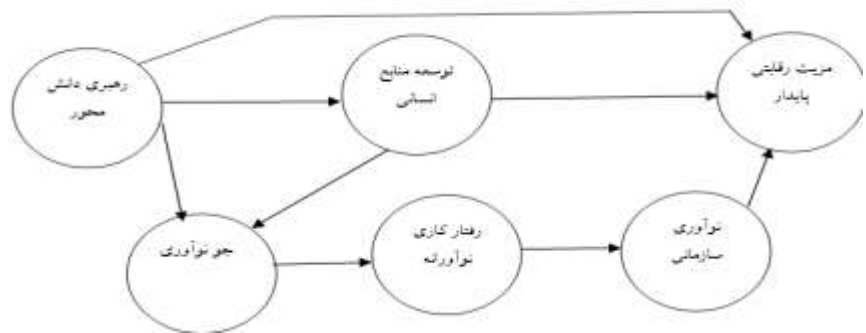
پیشینه‌های پژوهش

بر اساس پژوهشی که توسط (Matthews & Becker,2016) با عنوان چگونگی نقش رهبری دانش محور و فرآیند مدیریت دانش و نوآوری در شرکت فرآورده‌های لبنی کاله تهران به انجام رسید، رابطه معنادار میان مولفه‌های رهبری دانش محور و عملکرد نوآورانه با میانجیگری مولفه‌های مدیریت دانش وجود داشته و ترتیب مولفه‌های مدیریت دانش در تاثیرگذاری بر عملکرد نوآورانه و تاثیرپذیری از رهبری دانش محور به این صورت است که مولفه‌های دانش بیشترین تاثیرپذیری را از مولفه رهبری دانش محور در شرکت کاله تهران دارد و همچنین ذخیره سازی دانش نیز دارای کمترین سطح تاثیرپذیری بوده است. همچنین مشخص گردید در تاثیرگذاری مولفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد نوآورانه، انتقال دانش بالاترین میزان اثر بر خلق دانش داشته و همچنین پایین ترین میزان تاثیرگذاری بر سطح عملکرد نوآورانه در شرکت کاله تهران را بوده است. (Kising'u et al, 2016) شواهد تجربی در مورد پیوندهای بین نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی پایدار را ارائه کردند. نتایج حاصل از دانشگاه‌های نمونه در کنیا نشان داد که نوآوری سازمانی شامل نوآوری محصول، فرآیند و مدیریت نقش مهمی در مزیت رقابتی پایدار دانشگاه‌ها ایفا کرد. در پژوهشی که توسط (Jafari & Alipour,2018) با عنوان اثرگذاری رهبری دانش محور بر نوآوری سازمانی از طریق شیوه‌های مدیریت دانش مطالعه موردی در سازمان مدیریت منابع آب کشور، این نتایج حاصل شد، ارتباط مثبت و معنادار بین رهبری دانش محور بر شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری سازمانی وجود دارد، همچنین بین مدیریت دانش و نوآوری رابطه مستقیمی وجود دارد که مدل‌های

مختلفی در ادبیات موضوع موید بر روابط عوامل فوق شده بوده و حاکی از تاثیر رهبری دانش محور بر نوآوری سازمانی از طریق شیوه های مدیریت دانش دارد. (Kuncoro & Suriani, 2018) در پژوهشی با عنوان تاثیر نوآوری محصول شرکت بر مزیت رقابتی پایدار دریافتند که نوآوری محصول شرکت به طور مثبت بر مزیت رقابتی پایدار تاثیر می گذارد. نوآوری محصول با برآوردن نیازهای بازار، ارزش شرکت را افزایش می دهد.

مدل مفهومی پژوهش

به منظور دستیابی به هدف پژوهش، و با توجه به مطالعات انجام شده و فرضیات مطرح شده و حسب مرور ادبیات صورت گرفته، مدل مفهومی زیر مبنای مطالعه حاضر قرار گرفت. با این اوصاف: مهم ترین نوآوری در مدل حاضر آن است که مطالعات گذشته بیشتر به جنبه تئوریک قضیه پرداختند و اگر تحقیقی نیز صورت گرفته، نتوانسته رابطه متغیرها را به طور کامل با هم ذکر و توصیف کنند و شاید به جرات بتوان گفت مطالعه حاضر توانسته به خوبی این رابطه ها را بین متغیرها به منظور هدف مورد بررسی، به نحو احسن، برقرار کند.



شکل 1. مدل پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش بر مبنای هدف جزء "تحقیقات کاربردی" است و به لحاظ شیوه گردآوری داده ها، از نوع "تحقیقات توصیفی-پیمایشی" است. با عنایت به اینکه نویسندگان این مقاله به دنبال تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش هستند، این پژوهش از نوع "تحقیقات همبستگی" محسوب می شود. جامعه آماری در این پژوهش با توجه به متغیرهای پژوهش، کارکنان شرکت های کوچک و متوسط استان ایلام بودند که تعداد آنها 2500 نفر بود. حجم نمونه 333 نفر بود که از طریق فرمول کوکران بدست آمده و انتخاب افراد به روش تصادفی ساده بوده است. از پرسشنامه رهبری دانش محور (Donate and Sanchez De Pablo, 2015) که مشتمل بر 5 سوال، پرسشنامه توسعه منابع انسانی (Suthammanon and Boonsong, 2016)، که مشتمل بر 6 سوال، پرسشنامه (Amabile et al, 1996)، (Anderson and West, 1998) و (Weiner, 2015)، که مشتمل بر 5 سوال، پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه (De Jong and Den Hartog, 2018)

و (Janssen, 2000)، که مشتمل بر 4 سوال، پرسشنامه نوآوری سازمانی (Kising'u et al, 2016)، که مشتمل بر 8 سوال و در نهایت پرسشنامه مزیت رقابتی پایدار (Kising'u et al, 2016)، که مشتمل بر 9 سوال می باشد، استفاده شده بودند، به عنوان ابزار اصلی جمع آوری داده ها استفاده شدند. مقیاس اندازه گیری نظریات پاسخگویان بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت است که از "کاملاً مخالفم" شروع و به "کاملاً موافقم" ختم شده، نحوه نمره دهی به سوالات نیز، از نمره 1 تا نمره 5، محاسبه شده

است (جدول 1). روایی مدل اندازه‌گیری بر اساس روایی محتوا¹، روایی همگرا² و روایی واگرا³ مشخص گردید. روایی محتوا به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاب وجود می‌آید، این روایی توسط نظر سنجی از 100 نفر حاصل شد. روایی همگرا بر این اصل استوار است که همبستگی میان‌های شاخص‌های هر سازه با یکدیگر متناسب باشد. برای سنجش معیار روایی همگرا بودن از میانگین واریانس‌های خروجی⁴ (AVE) استفاده گردید که بیشتر از 0/5 مطلوب می‌باشد. روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون (جدول 2) مورد سنجش قرار گرفت که برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد. همچنین در بعد تعیین پایایی مدل اندازه‌گیری از سه معیار (ضریب آلفای کرونباخ⁵، ضریب پایایی مرکب⁶) استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده در تمامی متغیرها در این پژوهش، از حداقل مقدار (0/7) بالاتر است. در ضریب پایایی ترکیبی حداقل مقدار (0/7) به بالا پایایی سازه‌ها به صورت مطلق، با توجه به همبستگی سازه‌ها با یکدیگر محاسبه خواهند شد. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی⁷ حقیقی هر سازه است؛ و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از 0/7 را به دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (Fornell and Larcker, 1981). نتایج پایایی و روایی مدل در جدول 2 و 3 اندازه‌گیری و به طور کامل ارائه گردید.

جدول 1. آمار توصیفی

درصد فراوانی				
42 درصد زن		58 درصد مرد		جنس
10 درصد بیشتر از 56 سال	30 درصد بین 41 سال الی 55	60 درصد کمتر از 40 سال		سن
40 درصد ارشد و بالاتر		60 درصد کارشناسی و پایین‌تر		مدرک
35 درصد بیشتر از 21 سال	35 درصد بین 11 سال الی 20	30 درصد کمتر از 10 سال		سابقه

جدول 2. روایی همگرا و پایایی مدل اندازه‌گیری

ضریب پایایی آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب	بارهای عاملی		ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	متغیرهای پژوهش
		آزمون t	ضریب مسیر		
0/83	0/88	-	-	0/611	<u>رهبری دانش محور</u>
-	-	28/828	0/869	-	سوال 1
-	-	11/368	0/736	-	سوال 2
-	-	24/836	0/802	-	سوال 3
-	-	10/704	0/736	-	سوال 4
-	-	16/158	0/756	-	سوال 5

1. Content Validity
2. Convergent Validity
3. Divergent Validity

4. Average Variance Extracted
5. Coefficient of Cronbach's alpha
6. Coefficient of Composite Reliability
7. Loadings factors

0/84	0/85	-	-	0/575	<u>توسعه منابع انسانی</u>
-	-	6/866	0/587	-	سوال 1
-	-	12/934	0/744	-	سوال 2
-	-	21/755	0/827	-	سوال 3
-	-	20/623	0/789	-	سوال 4
-	-	12/259	0/732	-	سوال 5
-	-	25/525	0/844	-	سوال 6
0/79	0/76	-	-	0/547	<u>جو نوآوری</u>
-	-	2/930	0/439	-	سوال 1
-	-	7/961	0/678	-	سوال 2
-	-	25/641	0/821	-	سوال 3
-	-	7/746	0/692	-	سوال 4
-	-	6/043	0/653	-	سوال 5
0/81	0/83	-	-	0/648	<u>رفتار کاری نوآورانه</u>
-	-	16/497	0/784	-	سوال 1
-	-	10/397	0/705	-	سوال 2
-	-	25/244	0/852	-	سوال 3
-	-	39/396	0/868	-	سوال 4
0/91	0/93	-	-	0/643	<u>نوآوری سازمانی</u>
-	-	19/683	0/772	-	سوال 1
-	-	17/209	0/801	-	سوال 2
-	-	17/907	0/796	-	سوال 3
-	-	23/788	0/839	-	سوال 4
-	-	17/876	0/821	-	سوال 5
-	-	17/038	0/791	-	سوال 6
-	-	17/201	0/758	-	سوال 7
-	-	29/542	0/833	-	سوال 8
0/87	0/89	-	-	0/594	<u>مزیت رقابتی پایدار</u>
-	-	14/628	0/753	-	سوال 1
-	-	9/882	0/654	-	سوال 2
-	-	6/260	0/579	-	سوال 3
-	-	17/897	0/785	-	سوال 4
-	-	14/453	0/714	-	سوال 5
-	-	11/522	0/687	-	سوال 6
-	-	13/968	0/758	-	سوال 7
-	-	8/915	0/697	-	سوال 8
-	-	7/637	0/677	-	سوال 9

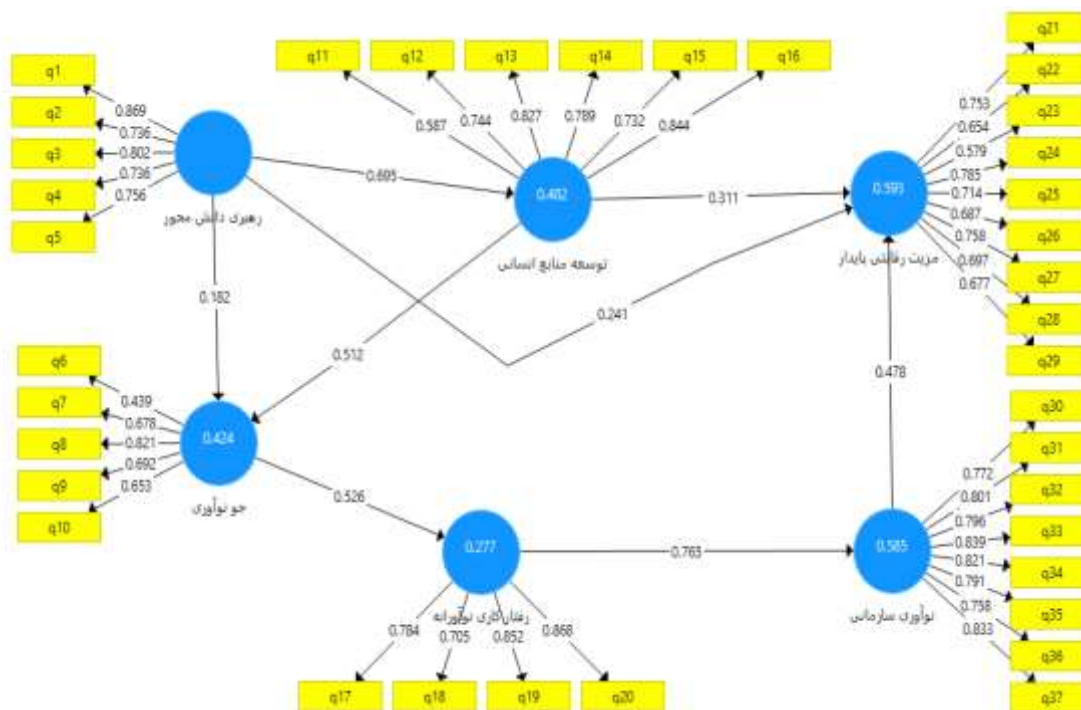
جدول 3. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا مدل اندازه‌گیری

متغیر	توسعه منابع انسانی	جو نوآوری	رفتار کاری نوآورانه	رهبری دانش محور	مزیت رقابتی پایدار	نوآوری سازمانی
توسعه منابع انسانی	0/817					0/76
جو نوآوری	0/758	0/668				0/74
رفتار کاری نوآورانه	0/792	0/526	0/805			0/80
رهبری دانش محور	0/695	0/537	0/622	0/781		0/78
مزیت رقابتی پایدار	0/711	0/493	0/767	0/575	0/745	0/77
نوآوری سازمانی	0/638	0/765	0/765	0/614	0/703	0/81

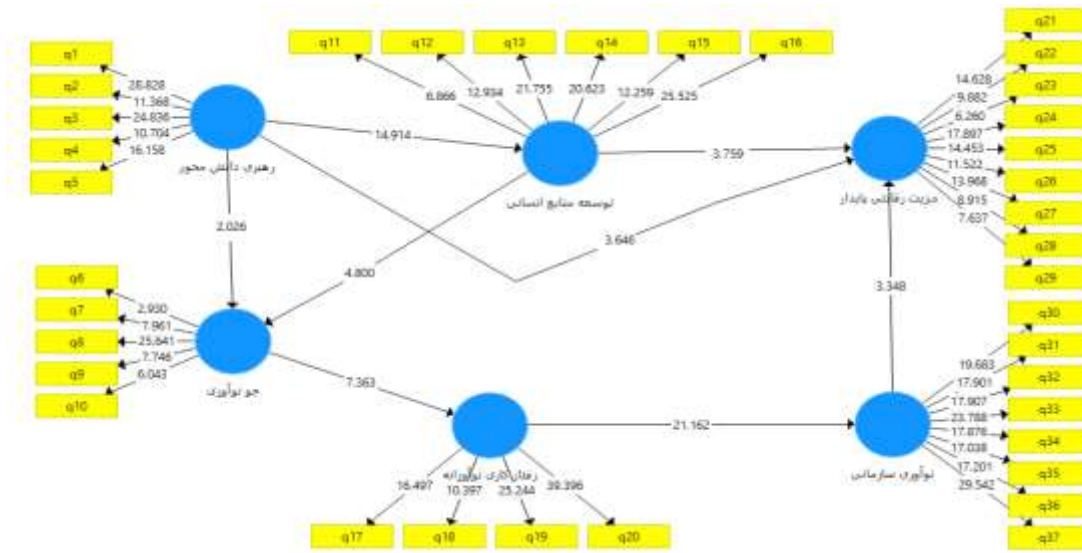
بر توجه به مطالب موصوف و یافته‌های حاصله از خروجی‌های نرم افزار SMART-PLS در جداول 2 و 3 روایی (محتوا، همگرا، واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ)، مدل مطلوب ارزیابی گردید.

یافته‌های پژوهش

در این تحقیق برای مدل سازی از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. این روش برای مدل سازی معادله ساختاری مورد استفاده است. مدل سازی معادله ساختاری تنها ابزار تحلیل مدل‌های مسیر یا علی است. در واقع، این روش ترکیبی است از تحلیل مؤلفه‌های اصلی، که شاخص‌ها را به متغیرهای نهفته مرتبط می‌کند، و تحلیل مسیر، که امکان ایجاد سیستمی از متغیرهای نهفته را فراهم می‌سازد. برآورد پارامترهایی که نشان دهنده شاخص‌ها هستند و روابط مسیر، با استفاده از تکنیک‌های حداقل مربعات معمولی صورت می‌گیرد. در این روش، پژوهشگر باید ابتدا ساختار مدل و روابط شاخص‌ها را مشخص کند. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش SMART-PLS است. در ادامه خروجی‌های حاصل از نرم‌افزار و تحلیل آنها آورده شده است.



نمودار 2. ضرایب مسیر مدل



نمودار 3. نتایج آزمون T

لازم به توضیح است که ارزش t معنادار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان خواهد داد. اگر ارزش t ، بیشتر از $1/96$ باشد حاکی از آن دارد که اثر معنادار و مثبت است، اما اگر ارزش t ، بین $1/96$ تا $-1/96$ باشد نشان از آن دارد که هیچ اثر معناداری بین متغیرها اصلاً وجود ندارد، همچنین اگر ارزش t ، از $-1/96$ – کوچکتر باشد به معنای آن است که اثر منفی و معناداری بین متغیرها وجود دارد. ضرایب مسیر اگر بتوانند بیشتر از $0/6$ شود نشان از آن دارد که ارتباطی قوی بین متغیرها وجود دارد، اما اگر ضریب مسیر بین $0/3$ تا $0/6$ باشند، حکایت از آن دارد که بین متغیرها ارتباط متوسطی برقرار است و سرانجام اگر ضریب مسیر کمتر از $0/3$ شود به معنای ای است که ارتباط ضعیفی بین متغیرها برقرار است (Chin, 2003). داده‌های بدست آمده مطابق نمودارهای (2) و (3) به صورت مفید و مختصر در جدول 4 نشان داده شده است.

جدول 4: خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیات

متغیرها	ضریب مسیر	ارزش آزمون T	سطح معناداری	میزان تأثیر
رهبری دانش محور ← مزیت رقابتی پایدار	0.241	3/646	معنادار	ضعیف
توسعه منابع انسانی ← مزیت رقابتی پایدار	0.311	3/759	معنادار	متوسط
رهبری دانش محور ← جو نوآوری	0.182	2/026	معنادار	ضعیف
توسعه منابع انسانی ← جو نوآوری	0.512	4/800	معنادار	متوسط
جو نوآوری ← رفتار کاری نوآورانه	0.526	7/363	معنادار	متوسط
رفتار کاری نوآورانه ← نوآوری سازمانی	0.765	21/162	معنادار	قوی
نوآوری سازمانی ← مزیت رقابتی پایدار	0.478	3/348	معنادار	متوسط

بر مبنای اطلاعات جدول فوق الذکر که از طریق نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش مشخص شده می‌توان عنوان کرد که: یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها با توجه به ضرایب مسیر و مقدار نشان، معنادار می‌باشند. هر چند که فرضیه‌های پژوهش تنها

اثرات مستقیم را در بر می‌گردد، سعی شده تا در ادامه حداقل مقدور در جدول شماره (5) به بررسی میزان تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم پرداخته و در جدول شماره (6) نیز سعی بر آزمون سوبل بوده است.

جدول 5. تفکیک اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم

اثرات کل	اثرات غیرمستقیم	اثرات مستقیم	روابط
0/385	0/178	0/241	رهبری دانش محور ← مزیت رقابتی پایدار
0/311	----	0/311	توسعه منابع انسانی ← مزیت رقابتی پایدار
0/537	0/109	0/182	رهبری دانش محور ← جو نوآوری
0/512	----	0/512	توسعه منابع انسانی ← جو نوآوری
0/526	----	0/526	جو نوآوری ← رفتار کاری نوآورانه
0/765	----	0/765	رفتار کاری نوآورانه ← نوآوری سازمانی
0/478	----	0/478	نوآوری سازمانی ← مزیت رقابتی پایدار

در جدول فوق، اثرات مستقیم و غیر مستقیم و اثرات کل مورد بررسی قرار گرفت، در ادامه به بررسی نقش متغیرهای میانجی طبق جدول شماره (6) پرداخته خواهد شد. برای نقش متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده شد، لذا زمانی که مقدار Z-value در آزمون سوبل بیشتر از 1.96، باشد حاکی از معنادار بودن نقش متغیر میانجی در سطح اطمینان 95 درصد است. (Davari and Rezazadeh, 2018).

جدول 6. مقادیر Z-value حاصل از آزمون سوبل

نام متغیر میانجی	Z-value	اثر میانجی
توسعه منابع انسانی در تأثیرگذاری رهبری دانش محور بر مزیت رقابتی پایدار	2/107	جزئی
توسعه منابع انسانی در تأثیرگذاری رهبری دانش محور بر جو نوآوری	2/614	جزئی

بر اساس جدول شماره (6)، مقدار Z-Value برای توسعه منابع انسانی، از 1.96 بیشتر می‌باشد و لذا می‌توان بیان که تأثیر متغیرهای میانجی توسعه منابع انسانی در سطح اطمینان 95 درصد معنادار است. زمانی اگر مسیر غیرمستقیم، متغیرها معنادار باشد بدین معنی است که حاصلضرب آنها نیز معنادار است و می‌توان به ارزیابی شمول واریانس¹ پرداخت، لذا متغیر میانجی در یکی از سه حالت زیر قرار خواهد گرفت: $VAF < 0.20$ بدون اثر میانجی $0.20 \leq VAF \leq 0.80$ دارای اثر میانجی جزئی $VAF > 0.80$ دارای اثر میانجی کامل، می‌باشد (Moradi and Miralmasi, 2019). در ادامه به برازش مدل با توجه به معیار GOF^2 پرداخته شده است این معیار مرتبط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. و توسط (Tenenhaus et al, 2004) معرفی شد. (Wetzels et al, 2009) سه مقدار 0.01، 0.25 و 0.36 را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند. مقدار معیار GOF معادل 0.41 و از 0.36 بیشتر می‌باشد که نشانگر برازش قوی مدل کلی پژوهش است.

جدول 7. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

¹ فرمول واریانس در حقیقت نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل است. یعنی

$$VAF = (a \times b) / (a \times b) + c$$

² Goodness of fit

متغیرهای درون‌زا	R^2	شاخص اشتراک	GOF
رهبری دانش محور	-	0/367	$GOF = \sqrt{(0.473*0.354)} = 0.41$
توسعه منابع انسانی	0/482	0/384	
مزیت رقابتی پایدار	0/593	0/339	
جو نوآوری	0/424	0/204	
رفتار کاری نوآورانه	0/277	0/362	
نوآوری سازمانی	0/585	0/464	

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که گفته شد هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی به عنوان پیش‌آیندی بر مزیت رقابتی پایدار با تاکید بر فاکتورهای نوآوری سازمانی بود. نتایج حاکی از **فرضیه اول** نشان داد که رهبری دانش محور بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر دارد. این یافته با نتایج بدست آمده از (Wang et al, 2015) همسویی دارد. با تایید این فرضیه مدیران شرکت‌های مذکور باید به عنوان یک رهبر باید به عنوان یک الگو از قبیل به روز رسانی دانش، گرایش‌ها و فناوری جدید برای کارمندان عمل کند و خود مدیران اجرایی نیز باید اهمیت رویکردهای مدیریتی را درک کنند. مدیران نقش رهبران دانش را بر عهده بگیرند که این خود باعث می‌شود با شفافیت، تحمل اشتباهات و میانجی‌گری برای دستیابی به پی‌شرفت اهداف شرکت تلاش کنند. مدیران به کارکنانی که دانش و مهارت خود را در سازمان یا شرکت برای پیشرفت به اشتراک می‌گذارند و به کار می‌گیرند، پاداش داده شود که خود باعث انگیزه بیشتری در کارکنان می‌شود. پیشنهاد می‌شود که مدیران زمینه‌های لازم تلفیق و ترکیب نوآوری از منابع داخلی و خارجی را برای مشارکت کارکنان در بهبود مشتری‌مداری ایجاد کنند و کارکنان حتی المقدور در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده شوند و فرصت ارائه قابلیت‌های مبتنی بر خلاقیت و نوآوری به آنها داده شود. پیشنهاد می‌شود که مدیران از مشارکت کارکنان در اشتراک دانش استفاده نموده تا زمینه ایجاد ترغیب ذهنی کارکنان را فراهم نموده و با درگیر کردن آنان در فرآیندهای مبتنی بر اثربخشی زمینه توانمندتر نمودن آنان را فراهم نمایند و با بسط و گسترش تعلیم و دانش بر اساس فرآیندها برای توسعه دانش در تمامی واحدها اقدام به تامین مالی از منابع داخلی و خارجی نمایند و در این راستا با کمک کردن واحدهای شرکت به یکدیگر و ابتکار عمل در تصمیم‌گیری‌های مهم رهبری دانش نسبت رقابتی داخلی و خارجی افزایش داده شود.

نتایج **فرضیه دوم** حاکی از آن است، که توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر دارد. که یافته با نتایج (Shamim et al, 2017) مشابهت دارد. با تایید این فرضیه مدیران شرکت‌های مذکور بایستی بتوانند که یک نقشه راه را ارائه دهند و در این نقشه به کارآفرینان آموزش دهند تا آگاهی را در مورد اینکه چگونه شیوه‌های مدیریتی می‌توانند از کسب و کارهایی که با زمینه کسب و کاری نامشخصی مواجه هستند، حمایت کنند. (Kayal, 2013) توسعه منابع انسانی به مدیران سازمان کمک می‌کند تا کارمندان را به دانش و توانایی/تخصص در کار خود مجهز کند و آنها را به دارایی‌های ارزشمندی سوق دهد که می‌توانند منبع حیاتی مزیت رقابتی باشند.

بر مبنای یافته‌های **فرضیه سوم** این واقعیت مشخص گردید که رهبری دانش محور بر جو نوآوری تأثیرگذار است، که این نتیجه با نتایج بدست آمده توسط (Jafari & Alipour, 2018) و (Rozitalab & Tadbri, 2016) و (Sarros et al, 2008) مشابهت دارد. با تایید این فرضیه مدیران شرکت‌ها به کارکنانی نیازمند هستند که اثربخش و کارآمد باشند تا بتوانند به قله اهداف تعیین شده در

جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند البته موفقیت هر سازمان در نه تنها گرو تحقق اهداف بلکه به چگونگی مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری نیز بستگی دارد. چرا که سبک رهبری مناسب عامل تشکیل دهنده نوآوری سازمانی که می‌تواند شرکت‌ها را به سمت مزیت رقابتی سوق دهند. به عبارتی مدیران زمانی می‌توانند مؤثر باشند که در شرکت زمینه‌های لازم برای تلفیق و ترکیب نوآوری را از منابع داخل و خارج در راستای مشارکت کارکنان در بهبود مشتری مداری شرکت در تصمیم‌گیری ایجاد کنند و کارکنان حتی المقدور در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده و اطلاعات مورد نیاز مرتبط با وظایف کارکنان در اختیار آنان قرار گیرد. یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در این زمینه رهبری دانش محور است.

بر اساس نتایج حاصل از فرضیه چهارم این واقعیت مشخص شد که توسعه منابع انسانی بر جو نوآوری تأثیر گذار است، که این نتیجه با نتایج بدست آمده از پژوهش (Castaneda, 2020) مشابهت دارد. لذا مدیران باید توسعه منابع انسانی را در اولویت قرار دهد چرا که این فرآیند جهت آماده سازی کارمندان است که می‌توانند منابع ارزش شمندی برای شرکت‌ها باشند، بر همین اساس بایستی یک برنامه یادگیری متعادل داشته باشند که بتوانند هم برای تئوری و هم برای عمل کاری کارکنان، کاربرد داشته باشد.

یافته های فرضیه پنجم حاکی از آن اثرگذاری جو نوآوری بر رفتار کاری نوآورانه دارد، که این نتیجه با نتایج تحقیقاتی (Bos- Nehles, & Veenendaal, 2019) مشابهت دارد. لذا مدیران بایستی در جهت ارتقاء جو نوآوری در شرکت که اولین بخش عامل تشکیل دهنده نوآوری سازمانی در جهت رفتار کاری نوآورانه است، گام بردارند. بر همین اساس افراد و کارکنان سازمان بایستی با همدیگر همکاری داشته باشند و یکدیگر را در مورد مسائل و مشکلات شرکت مربوط به کار در تیم، مطلع کنند.

یافته های فرضیه ششم این واقعیت را نمایان ساخت که رفتار کاری نوآورانه بر نوآوری سازمانی تأثیر است. که این نتیجه با نتایج تحقیقاتی (Shanker et al, 2017)، مشابهت دارد. لذا مدیران بایستی در جهت ارتقاء رفتار کاری نوآورانه در شرکت که اولین بخش عامل تشکیل دهنده نوآوری سازمانی است، گام بردارند. چرا که رفتار کاری نوآورانه و نوآوری سازمانی در نهایت راه را برای مزیت رقابتی پایدار هموار خواهد کرد و باعث خواهد شد تا شرکت‌ها ایده‌های جدیدی را به منظور حل مسائل و مشکلات دشوار در شرکت، ارائه دهند.

نتایج فرضیه هفتم نیز بیان کرد که نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقاتی (Kuncoro & Suriani, 2018) و (Matthews & Becker, 2009) (Mavondo et al, 2005) ، (Kising'u et al, 2016)، مشابهت دارد. لذا مدیران در جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار باید بتوانند ایده‌های نوآورانه را توسط فناوری‌های جدیدی که در این زمینه وجود دارد را بکار برند، کارمندان باید تشویق شوند تا در نظرات خود قاطع تر و در به اشتراک گذاشتن ایده‌های جدید راحت تر باشند. (Kising'u et al, 2016) دریافتند که نوآوری سازمانی نقش مهمی در ایجاد مزیت رقابتی پایدار نیز دارد.

در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری می‌توان گفت که مطالعات ناچیزی در زمینه بررسی ارتباط بین متغیرها صورت گرفته است؛ به همین خاطر، بررسی و پژوهش در مورد اینگونه روابط بین این متغیرها، مهم هستند. چرا که رسیدن به درک روشنی از اینکه چه عناصری به افزایش مزیت رقابتی پایدار کمک خواهد کرد از اهمیت بسزایی برخوردار است. با این اوصاف، این پژوهش یک پیش نیاز اصلی برای سیستم‌های شرکتی مؤثر و کارآمد را ایجاد کرد تا شرکت‌ها بتوانند خواسته‌ها و نیازهای کارکنان خود را برآورده سازند. در نهایت نتایج این پژوهش یک نقطه شروع خوب برای تحقیقات بیشتر هم به لحاظ تئوری و هم عملی بوده است. به لحاظ تئوری/نظری، ایجاد دانش بیشتر و پیش بینی بهتر رابطه، بین متغیرهای اندازه‌گیری شده منجر به درک بهتر مزیت رقابتی پایدار می‌شود. در کاربردهای عملی، اطلاعات اضافی در مورد چگونگی شکل‌گیری این متغیرها و ارتباط آنها با یکدیگر، به مدیریت مزیت رقابتی پایدار کمک کرده و از این طریق منجر به افزایش رقابت می‌شود، از این رو مدل مفهومی ارائه شده در این پژوهش، قادر است به‌عنوان مدل تجربی راهنما و مبنایی برای تحقیقات علمی و عملی در آینده مد نظر باشد، و به عنوان مهم ترین توصیه‌ای برای محققین آتی، که از طریق آن بتوانند با استفاده از متغیرهای همین پژوهش، مطالعه‌ای

را به صورت مقایسه استانی بین شرکت‌های کوچک و متوسط انجام دهند و نتایج آن‌ها با نتایج این پژوهش مقایسه کنند. تا بر رویی و اعتبار مدل برآورد شده در این پژوهش افزوده شود. هر چند می‌توان به اهمیت رهبری دانش محور نیز در این بین توجه شود. البته با توجه به نتایج گفته شده در فوق محدودیت‌هایی که پژوهشگران در این پژوهش با آن روبرو بودند آن است اولاً کارکنان از ترس اینکه مبادا پاسخ به سوالات اثر سویی بر وضع خدمتی و حقوق آنها داشته باشد، ممکن است سوالات را با دید محافظه کارانه پاسخ داده باشند و ثانیاً تکمیل پرسش‌نامه‌ها به دلیل همه‌گیری ویروس کرونا با کندی پیش رفت.

Reference

- Abzari, M., Shahin, A., and Mohammad Shafie, M. (2011). The governance of excellence components based on the EFQM model (a case study of an industrial group). *Production and Operations Management*, 2(2), 19-36. [in persian]. SID. <https://sid.ir/paper/217500/fa>
- Adeniji, A., (2011). Organizational Climate as a Predictor Of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covenant University. *Business Intelligence Journal*, 14(1), 151-165. <https://api.core.ac.uk/oai/oai:generic.eprints.org:1691/core482>
- Alharbi, I. , Jamil, R. , Mahmood, N. and Shaharoun, A. (2019) Organizational Innovation: A Review Paper. *Open Journal of Business and Management*, 7, 1196-1206. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2019.73084>
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/256995>
- Ashighi Scuy, H. (2020). A model for obtaining green sustainable competitive advantage in the cement industry. *Strategic Management Studies*, 11(41), 111-137. [in persian]. <https://sid.ir/paper/410179>
- Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: The moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661e2683. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2017.1380680>
- Castaneda, D.I. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159-173. <https://doi.org/10.1002/kpm.1637>
- Chin, W. W. (2003). Issues and opinions on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Davari, A. and Rezazadeh, A. (2018). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: Academic Jihad Publishing Organization. <http://dx.doi.org/10.13140/2.1.3280.1922>
- Davidescu, A.A., Apostu, S.A., Paul, A., & Casuneanu, I., (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management, *Sustainability*, 2020, 12(15), 60-86. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1e27.
- Deng, B., Cao, J., Huang, J., and Wu, J., (2022). The Influence of Innovation Climate on Creative Role Identity: The Mediating Role of Flow. *Educational Psychology*, 13, 1-20. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.866464>
- Donate, M. J., & Sanchez De Pablo, J. D. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360e370. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.06.022>
- Dorin, M. (2018). Product and Process innovation: A new Perspective on the Organizational Developmnt. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 3(6), 132-138.
- Philosophian, M., and Akhavan, P. (2022). Investigating the effect of knowledge sharing behavior on organizational performance (case study: Iran Space Organization). *Journal of Information Processing and Management*, 32(3), 713-730. <https://doi.org/10.35050/JIPM010.2017.035>
- Fornell, C. & Larcker D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18 (1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Hamza, H. (2015). Effectiveness of strategic management in media organizations. *International research conference in science and technology*. [in persian]. <https://civilica.com/doc/505124>

- Hashemi, S.H., and Yousefi, M. (2018). Explaining the conceptual model of strategic leadership and open innovation in high technology companies. *Strategic Management Studies Quarterly*, 8(29), 117-141. [in persian]. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.22286853.1396.8.29.5.9>
- Hitka, M., Kucharcikova, A., Starchon, P., Bal azova, Z., Lukac, M., & Stacho, Z. (2019). Knowledge and human capital as sustainable competitive advantage in human resource management. *Sustainability*, 11(18), 4985. <https://doi.org/10.3390/su11184985>
- Hosseini Shakib, M., and Moradian, M.R. (2019). Evaluation of innovation management performance and ranking of factors affecting it with network analysis process in Mapna Materials Engineering Company. *Industrial Technology Development Quarterly*, 16(31), 5-12. [in persian]. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.26765403.1397.16.31.1.7>
- Jafari, M., and Alipour, Z. (2018). Investigating the impact of knowledge-based leadership on organizational innovation through knowledge management methods, a case study in the country's water resources management organization. The world's national scientific research conference in management, accounting, law and social sciences. [in persian]. SID. <https://sid.ir/paper/897154/fa>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287e302. <http://dx.doi.org/10.1348/096317900167038>
- Jimenez-Jimenez, D., & Sanz-Valle, R. (2008). Could HRM support organizational innovation? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1208e1221. <http://dx.doi.org/10.1080/09585190802109952>
- Kayal, A. (2009). empowering employees; turning power into knowledge (the second and final part); "human resources; Asset creation portfolio of the organization. *Tadbir Monthly*, 206. [in persian]. magiran.com/p674931
- Kising'u, T. M., Namusonge, G. S., & Mwirigi, F. M. (2016). The role of organizational learning in sustainable competitive advantage in universities in Kenya. *Account and Financial Management Journal*, 1(5), 335e359. DOI: 10.18535/afmj/v1i5.10
- Kising'u, T., Namusonge, G., & Mwirigi, F. (2016). The role of organizational innovation in sustainable competitive advantage in universities in Kenya. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 3(9), 2762e2786. <http://dx.doi.org/10.18535/ijsshi/v3i9.24>
- Kising'u, T. M. (2017). Role of strategic leadership for sustainable competitive advantage in Kenyan public and private universities. Doctoral dissertation, JKUATCOHRED. <http://hdl.handle.net/123456789/3426>
- Kuncoro, W., & Suriani, W. O. (2018). Achieving sustainable competitive advantage through product innovation and market driving. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 186e192. <http://dx.doi.org/10.1016/j.apmr.2017.07.006>
- Latif, K.F., Afzal, O., Saqib, A., Sahibzada, U.F. and Alam, W. (2021). Direct and configurational paths of knowledge-oriented leadership, entrepreneurial orientation, and knowledge management processes to project success. *Journal of Intellectual Capital*, 22(1), 149-170. <http://dx.doi.org/10.1108/JIC-09-2019-0228>
- Malik, A. (2019). Creating competitive advantage through source basic capital strategic humanity in the industrial age 4.0. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(1), 209e215.
- Mariam, S., Khawaja, K.F., Qaisar, M.N., & Ahmad, F. (2022). Knowledge-Oriented Leadership, Team Cohesion, and Project Success: A Conditional Mechanism. *Project Management Journal*. 53(2), 1-10. <http://dx.doi.org/10.1177/87569728211063128>
- Matthews, J. H., & Becker, K. L. (2009). Innovation and learning for sustainable competitive advantage: Preliminary findings, 23rd annual Australia and New
- Mavondo, F. T., Chimhanzi, J., & Stewart, J. (2005). Learning orientation and market orientation: Relationship with innovation, human resource practices and performance. *European Journal of Marketing*, 39(11/12), 1235e1263. <https://eprints.qut.edu.au/29138/>
- Madhani, P.M., (2010). (PDF) The Resource-Based View (RBV)_ Issues and Perspectives. *A Journal of Research of Prestige Institute of Management*, 1(1), 43-55, [in persian]. <https://ssrn.com/abstract=1579837>
- Mendez, B., (2018). The Impact of Leadership on Product Innovation Teams. MASTER THESIS, <https://diglib.uibk.ac.at/ulbtirolhs/download/pdf/2567077?originalFilename=true>
- Moghli, A., and Sepandasa, M. (2015). The role of knowledge-based leadership in knowledge management practices. The first international conference on accounting, management auditing and economics. [in persian].
- Moradi, M., and Miralmasi, A. (2019). Pragmatic research method. (School of quantitative and qualitative research.) Edition (first). Tehran. [in persian].

- Norouzi Fard, M., and Zamani, A. (2017). Effective management through recognizing the challenges and capacities of the organization's human resources. International conference on innovation in science and technology. [in persian]. <https://sid.ir/paper/865119/fa>
- Qalich Lee, B., Ezzati, N., and Rahmati, H. (2020). Knowledge-based leadership and knowledge sharing. Strategic Management Studies Quarterly, 11(43), 63-79. [in persian]. https://www.smsjournal.ir/article_113804_e885943b69680f5ccce67e6ea79f9d29.pdf
- Rezaian, A., Nazafti, N., and Bagheri, R. (2019). Formation of knowledge network in knowledge-based companies. Business Management Studies, 10(20), 187-213. [in persian]. 10.29252/BAR.2019.1326
- Rooh Bakhshan, S., and Derlik, M.R. (2022). Investigating the effect of knowledge-based leadership on open innovation through the mediating role of absorptive capacity. Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting, 6(20), 1427-1440. [in persian]. <https://www.magiran.com/paper/2446215>
- Rozitalab; A., Tadbri; S. (2016), examining the role of knowledge-based leadership and the process of knowledge and innovation management in Tehran's Kale dairy products company, the second international conference on management and economics in the 21st century. [in persian]. <https://civilica.com/doc/609546>
- Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2008). Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture. Journal of Leadership & Organizational Studies, 15(2), 145e158. <https://doi.org/10.1177/1548051808324100>
- Sinaii, J., and Manzari Tavakoli, H. (2015). The role of organizational culture in organizational effectiveness. International Conference of Management Elites. [in persian]. <https://civilica.com/doc/528763/>
- Shamim, S., Cang, S., Yu, H., & Li, Y. (2016). Management approaches for industry 4.0: A human resource management perspective. 2016 IEEE Congress on Evolutionary Computation (CEC).
- Shamim, S., Cang, S., Yu, H., & Li, Y. (2017). Examining the feasibilities of Industry 4.0 for the hospitality sector with the lens of management practice. Energies, 10(4),499. <https://doi.org/10.3390/en10040499>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. Journal of Vocational Behavior, 100, 67e77. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Suthammanon, L., & Boonsong, K. (2016). Human resource management system readiness assessment in thai business organizations. Panyapiwat Journal, 8(3), 149e164.
- Tan, C. L., & Nasurdin, A. M. (2011). Human resource management practices and organizational innovation: Assessing the mediating role of knowledge management effectiveness. Electronic Journal of Knowledge Management, 9(2), 155.
- Tarhami, A., Adalatian Shahriari, J., and Kakai, H., (2021). The effect of strategic human resource management on entrepreneurial marketing performance with the self-organization model approach. Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting, 5(19), 778-790.
- Tenenhaus, M. Amato, S. & Vinzi, V. E. (2004) A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling. Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting, 1, 739-742.
- Wang, Y., Bhanugopan, R., & Lockhart, P. (2015). Examining the quantitative determinants of organizational performance: Evidence from China. Measuring Business Excellence, 19(2), 23e41. <http://dx.doi.org/10.1108/MBE-05-2014-0014>
- Wang, G. G., Werner, J. M., Sun, J. Y., Gilley, A., & Gilley, J. W. (2017). Means vs ends: Theorizing a definition of human resource development. Personnel Review, 46(6), 1165e1181. <http://dx.doi.org/10.1108/PR-11-2015-0306>
- Weiner, E. (2015). How building a climate for creativity can promote innovative activities. Gothenburg University Publications Electronic Archive (Master Thesis, University of Gothenburg) <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/41338>.
- Wetzels, M. Odekerken-Schröder, G. & Oppen, C. V. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. MIS Quarterly. 33(1), 177-195. <http://dx.doi.org/10.2307/20650284>