MODIRIAT-E-FRDA JOURNAL
ISSN 2228-6047

Analysis of the impact of innovation in human resource management measures on organization performance with emphasis on the role of innovation capabilities and competitive advantage in the companies of Tos Industrial Town

Sajjad Houshangi[1] | Vajihe Hoshyar[2*]

1. Master's degree in Strategic Management, Attar Institute of Higher Education. Email:sajad.houshangi7513@gmail.com
2. Assistant Professor, Department of Management, Attar Institute of Higher Education, Mashhad, Iran (corresponding author). Email:v.hoshyar@attar.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received: 18 March 2021
Revised: 10 June 2021
Accepted: 16 June 2021

Keywords:
innovation in human resource management measures, organization performance, innovation capabilities, competitive advantage.

ABSTRACT

Objective: The current research was conducted with the aim of analyzing the impact of innovation in human resource management measures on the organization's performance, emphasizing the role of innovation capabilities and competitive advantage in the companies of Tos Industrial Town. Based on the role that these companies of Tous Industrial Town have in creating competitive advantage and creating employment, the importance of human resource measures and innovation in human resource procedures in the industry and companies of the industrial town proves the necessity of the present research.

Methodology: The current research is applied in terms of purpose and descriptive-survey research method. The statistical population of this research is all the senior managers and human resources of the companies of Tos Industrial Town, with an unknown number. The sample size was determined based on Cochran's formula and by non-random sampling among 384 people. In order to collect information, the standard questionnaire of Vangsakcharoen and Tavipabon Wang (2023) was used. Cronbach's alpha was used to confirm the reliability of the questionnaire, and confirmatory factor analysis was used for the validity of the questionnaire. In addition, divergent validity was also confirmed, and data analysis was done by structural equation method using PLS version 3 and SPSS version 24 software.

Conclusion: The results of this research show that innovation in human resource management measures and innovation capabilities have a positive and significant impact on organizational performance and competitive advantage in the companies of Tos Industrial City. Also, innovation capabilities and competitive advantage mediate the impact of innovation in human resource management measures on the organizational performance of companies in Toos Industrial Town.

Originality:

Cite this article: Houshangi, Sajjad., Hoshyar, Vajihe. (2024). Analysis of the impact of innovation in human resource management measures on organization performance with emphasis on the role of innovation capabilities and competitive advantage in the companies of Tos Industrial Town. *Academic Librarianship and Information Research*, 54 (4), 1-20. DOI: 0000000000000000000

© The Author(s).

DOI: 00000000000000000000000000

, Vol, , No. , 2020, pp. .

نشریه مدیریت فردا
ISSN 2228-6047

تحلیل تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با تاکید بر نقش قابلیت‌های نوآوری و مزیت رقابتی در شرکت‌های شهرک صنعتی توس

سجاد هوشنگی[۱] وجیهه هوشیار*[۲]

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تحلیل تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با تاکید بر نقش قابلیت‌های نوآوری و مزیت رقابتی در شرکت‌های شهرک صنعتی توس انجام گرفت.

ضرورت: براساس نقشی که این شرکت‌های شهرک صنعتی توس در خلق مزیت رقابتی و ایجاد اشتغال دارند، اهمیت اقدامات منابع انسانی و نوآوری در رویه‌های منابع انسانی در صنعت و شرکت‌های شهرک صنعتی ضرورت پژوهش حاضر را مبرهن می‌سازد.

روش شناسی: تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران ارشد و منابع انسانی شرکت‌های شهرک صنعتی توس به تعداد نامشخص می‌باشد. حجم نمونه براساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس ۳۸۴ نفر تعیین شد. جهت ابزارگردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد وانگساکچاروئن و تاویپابون وانگ (۲۰۲۳) استفاده شده که جهت تأیید پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ و برای روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید که مقادیر به‌دست‌آمده بیانگر تأیید پایایی و روایی پرسشنامه است. علاوه براین، روایی واگرا نیز مورد تأیید قرار گرفت، جهت تحلیل داده‌ها به روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار پی ال اس نسخه ۳ و اس پی اس اس نسخه ۲۴ انجام پذیرفت.

یافته‌ها: نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی و قابلیت‌های نوآوری بر عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی در شرکت‌های شهرک صنعتی توس تاثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین قابلیت‌های نوآوری و مزیت رقابتی تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت های شهرک صنعتی توس را میانجی‌گری می‌کند.

نتیجه‌گیری: نوآوری سازمان در اقدامات مدیریت منابع انسانی و کسب مزیته رقابتی عامل مهم و اثرگذاری در عملکرد سازمان است که امکان چشم‌پوشی در آن در این دوره از رقابت سازمان میسر نیست. موفقیت سازمان در گرو داشتن منابع انسانی کارامد و نوآور است تا به آنچه تعیین کرده دست یابد.

کلیدواژه‌ها: نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمان، قابلیت‌های نوآوری، مزیت رقابتی.

۱

۲

مقدمه

عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین مولفه‌ها برای بقای یک سازمان می‌باشد. مدیران اجرایی باید بدانند که عملکرد سازمان‌هایشان درچه سطحی است تا متوجه این موضوع بشوند که چه تغییرات استراتژیکی در صورت نیاز انجام شود(رازیچ[1] ۲۰۱۷). با این حال، عملکرد یک مفهوم بسیار پیچیده است. چراکه عملکرد سازمانی نشان می‌دهد که یک سازمان چگونه به رسالت و اهداف مربوط به خود می‌رسد(لیو[2] ۲۰۲۱). همچنین متون مدیریت راهبردی، نوآوری را به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می‌بینند(پیبل و همکاران[3] ۲۰۲۰). سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آنها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفق‌تر خواهند بود(برومند، ۱۳۹۹).

سازمان‌ها ممکن است مجموعه‌ای از اقدامات راهبردی در منابع انسانی را تعیین و اِعمال کنند تا موجب تمایل و انگیزش کارکنان برای مشارکت در انجام اقدامات آگاهانه به منظور توسعه تخصص سازمانی برای اهداف سازمان مثل عملکرد نوآوری شوند. در نتیجه، نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌تواند برای فعالیت‌های نوآوری هدایت‌کننده و مهم باشد(طالقانی و جوادی، ۱۳۹۸).

از سوی دیگر در دنیای امروز، فرایند جهانی شدن، گسترش تجارت جهانی و بازارهای مصرف، تغییرات سریع در الگوهای مصرف و تقاضا و نیز افزایش تعداد رقیبان و شدت رقابت، باعث اهمیت یافتن مفاهیمی چون رقابت‌پذیری و خلق مزیت رقابتی شده‌اند. این موضوع موجب شده است تا شرکت‌ها در جهت ارتقای رقابت‌پذیری خود، جهت شناسایی عوامل مؤثر بر رقابت‌پذیری، خلق مزیت رقابتی و حفظ و تقویت آنها تلاش کنند(موکان[4] ۲۰۱۹). درواقع شرکت‌ها جهت تحقق این هدف و افزایش سهم بازار باید از قابلیت‌هایی برخوردار باشند و این قابلیت‌ها باید به گونه‌ای باشد که آنها را متمایز از رقبایشان کند و رقبا نتوانند آنها را به راحتی تقلید نمایند(شیخی، ۱۴۰۰). شرکت‌های کوچک و متوسط نیز نیازمند خلق مزیت رقابتی در محیط رقابتی بوده و نیازمند قابلیت‌هایی ازجمله بهره‌گیری از منابع سازمانی و قابلیت نوآوری هستند. این قابلیت‌ها می‌توانند نقش مشترکی در ایجاد مزیت رقابتی ایفا نمایند، چراکه این توانایی‌ها ممکن است نادر باشند، به سختی در دسترس قرار گیرند و غیرقابل جایگزینی باشند و ارزششان می‌تواند به همان شرکت اختصاص داشته باشد(چویی[5] ۲۰۱۹).

امروزه نیروی انسانی سازمان، نه به عنوان هزینه، بلکه به عنوان دارایی ارزشمندی جهت رسیدن به مزیت رقابتی تلقی می‌گردد. کیفیت منابع انسانی در سازمان و ایجاد عواملی نظیر احساس برخورد عادلانه نزد افراد، تعهد سازمانی و رضایتمندی شغلی، بر عملکرد و بهره وری در سازمان نقشی اساسی دارند(اشنک[6] ۲۰۱۷). ضمن اینکه توجه به این نکته بسیار حائز اهمیت می‌باشد که فعالیت‌های سازمان توسط نیروهای انسانی آن صورت می‌گیرد و کارکنان دارای انگیزه و مستعد نوآوری، ریسک‌پذیر و تبادل‌کننده دانش، نقش انکارناپذیری را در تقویت و افزایش سرعت مواجه شدن سازمان در برابر تغییرات محیطی و رقابتی شدید، دارند(لوکاس[7] ۲۰۲۰).

---

[1] Razich
[2] Liu
[3] Pibel & et al
[4] Mokan
[5] Choi
[6] Eshnack
[7] Lukas

نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی[1]در سازمان، منجر به بهبود کارایی و ارتقای اثربخشی می‌گردد. این درحالی است که تجربه کشورهای تـازه توسعه‌یافته نشان‌دهنده آن است که صنعت می‌تواند به عنوان بخش پیشتاز، سایر بخش‌های اقتصادی را تحت تأثیر قرار دهد(ژائو[2]و همکاران، ۲۰۲۲). توسعه صنعتی و تجهیز شهرک‌های صنعتی برای افزایش توان تولیدی و صادراتی کشور، سیاست‌های منطقی و منطبق با توانایی‌ها و امکانات واقعی مناطق مختلف کشور را می‌طلبد تا ضمن تقویت زیربناها در این بخش، وضع کنونی صنعت به عنوان بخش تولیدکننده کالاهای جایگزین واردات و درون‌نگر به بخشی برون‌نگر و صادرات‌گرا تغییر جهت یابد(حسینی و همکاران، ۱۳۹۶). این امر نیاز به مطالعه‌ای عمیق و نوین دارد تا براساس آن مزیت‌های رقابتی فعالیت‌های صنعتی مناطق مختلف شناسایی شود و سرمایه‌گذاری‌ها به منظور گسترش آنها هدایت شود. شهرک صنعتی توس در سال ۱۳۶۸ به تصویب هیات دولت وقت رسید. و در سال ۱۳۷۱عملیات فیزیکی آن آغاز گردید. این شهرک با حدود ۸۰۱ قطعه واگذار شده یکی از بزرگترین شهرک‌های صنعتی ایران است. و با توجه به اینکه در حال حاضر، شهرک‌های صنعتی در ردیف بخش‌ها و ارکان مهم اقتصاد کشور قرار دارند و توسعه اقتصادی کشورها بدون توسعه این شهرک‌ها ممکن نیست. این توسعه می‌تواند مؤثرترین وسیله برای نیل به اهداف مطرح شده در چارچوب اقتصاد ملی باشد، بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با تاکید بر نقش قابلیت‌های نوآوری و مزیت رقابتی در شرکت‌های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد؟

۱. مروراديبات

عملکرد سازمانی[3]

عملکرد سازمانی شامل ستاده‌ها و پیامدهای واقعی فعالیت‌های یک سازمان است که در مقایسه با نهاده‌ها اندازه‌گیری می‌شود. این مفهوم در کنار مفاهیمی مانند ارزیابی عملکرد، مدیریت عملکرد و عملکرد شغلی قرار می‌گیرد(واکر ، ۲۰۱۸). در واقع عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین مفاهیم تئوری‌های مدیریت است و قدمتی به اندازه تاریخ مدیریت دارد ()). عملکرد سازمانی به چگونگی مأموریت‌ها و وظایف و فعالیت‌های سازمان و نتایج آنها اطلاق می‌شود. این مفهوم ارزش مورد انتظار سازمان تعریف می‌شود که یک فرد در یک دوره از زمان انجام می‌دهد. هر سازمانی برای نیل به عملکرد مطلوب در جستجوی راه‌هایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد. تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تأثیر گذاری بیشتری بر روی کارشان داشته باشند. عملکرد سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان، مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی سازمانی دانست(الدهری و احمد[4] ۲۰۲۴). عملکرد سازمانی نشان می‌دهد که یک سازمان چگونه به رسالت و اهداف مربوط به خود می‌رسد(تجهجادی[5]و همکاران، ۲۰۲۴). عملکرد سازمانی دلالت بر شروع از یک وضعیت معین

[1] innovations in human resource practices
[2] Zhao
[3] Organizational Performance
[4] Aldhaheri & Ahmad
[5] Tjahjadi

و رسیدن به یک هدف دقیق دارد که این ممکن است شامل چندین نقطه هدف از قبیل سهم بازار، حجم فروش، انگیزش کارکنان، رضایت مشتری، سطح کیفیت و غیره باشد(رزیق[1] و همکاران، ۲۰۲۴).

مزیت رقابتی[2]

مزیت رقابتی شامل مجموعه عوامل یا قابلیت‌هایی است که همواره شرکت را به نشان دادن عملکردی بهتر از رقبا قادر می سازد(سام، ۲۰۲۲) و میزان فزونی جذابیت پیشنهادهای شرکت در مقایسه با رقبا ازنظر مشتریان است (مستقفیر و همکاران، ۲۰۲۰)درواقع، راهبرد رقابتی، به سازمان امکان می‌دهد تا از سه زاویه متفاوت، از مزیت‌های رقابتی خود بهره گیرد و جایگاهی بالاتر از رقبا به دلیل مزیتی که دارد به دست آورد (رانا و یون[3] ۲۰۲۴). شرکت‌هایی که مزیت و برتری را از طریق کاهش هزینه‌ها جست وجو می‌کنند، رهبران هزینه نامیده می‌شوند، همچنین گروهی دیگر ممکن است مزیت و برتری را با دنبال کردن راهبردهای تمرکز و هدف قراردادن بازاری کوچک و محدود کسب کنند(آدام، ۲۰۱۹).

نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی

نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی به عنوان یک ایده، برنامه، عمل یا سیستم، مربوط به عملکرد مدیریت منابع انسانی است(وانگ و داس ، ۲۰۱۷). ازآنجاکه مشاغل با تأکید بر رشد سازمانی، به احتمال زیاد از شیوه‌های نوآورانه منابع انسانی برای پرورش و حفظ شایستگی‌های اصلی استفاده می‌کنند. به اعتقاد روناتیو (۲۰۱۹) نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی شامل انتخاب، پاداش، توسعه شغلی، مشارکت و آموزش است. این نوآوری مشارکت در یک روش مدرن منابع انسانی است. با افزایش مشارکت کارکنان در بخش‌های مختلف شرکت با استفاده از فناوری مدرن یا رسانه‌های اجتماعی و عضویت در آن نیروی انسانی احساس می‌کند که بخشی ضروری از سازمان و جامعه است. شیوه‌های مشارکت کارکنان، مانند استفاده از گروه‌های خودگردان و به اشتراک‌گذاری اطلاعات در سراسر شرکت، نه تنها اجازه می‌دهد تا کارکنان به طور فردی به درجاتی از استقلال در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با روش‌ها و فرآیندهای کاری برسند، بلکه به شناسایی و حذف موانع عملکرد کمک می‌کند(مستقفیر و همکاران ، ۲۰۲۰). همچنین یکی دیگر از شاخه‌های نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی آموزش و توسعه است. ویژگی کلیدی شیوه‌های نوآورانه منابع انسانی توسعه است، این توسعه به معنای ارتقای مهارت‌های کارکنان و مجموعه‌های رفتاری که یک شرکت را به سوی مزیت رقابتی پایدار هدایت می‌کند؛ است(وانگ و داس، ۲۰۱۷).

قابلیت‌های نوآوری[4]

قابلیت نوآوری عبارت است از قابلیت‌های یک بنگاه برای توسعه و بهبود فناوری‌های موجود و یا خلق قابلیت نوآوری فناوری‌های جدید. درواقع قابلیت نوآوری به عنوان یک قابلیت سازمانی از مهم‌ترین منابع داخلی شرکت‌ها در جهت خلق عملکرد برتر محسوب می‌شوند. قابلیت نوآوری منتهی به توسعه محصولات و فرایندهای جدید می‌شود(گوین و چان، ۲۰۱۷). قابلیت نوآوری در محصول به عنوان قابلیت ارائه

[1] Raziq
[2] competitive advantage
[3] Rana & Youn
[4] innovation capabilities

محصولات و خدمات جدید به بازار برای برآورده کردن نیاز کاربران بیرونی و قابلیت نوآوری در فرایند به عنوان قابلیت عناصر جدید معرفی شده در تولید و یا عملیات یک شرکت برای تولید یک محصول و یا ارائه یک خدمت تعریف می‌شود(عزیز[1]و همکاران، ۲۰۲۴). قابلیت نوآوری بیانگر پتانسیل و توانمندی سازمان در ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان است که در موفقیت و رشد سازمان نقش بسزایی دارد. به طوریکه، استفاده کاربردی و درست از منابع به شرط ایجاد نوآوری اهمیت ویژه‌ای در جایگاه سازمان و مزیت رقابتی دارد (جانسون، ۲۰۱۸).

۲. پیشینهٔ پژوهش

ناتالی و اسمیت(۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر شدت مزیت رقابتی بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت منابع انسانی راهبردی انجام دادند. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۳۵ شرکت خصوصی در صنایع غذایی ژاپن بوده است. جهت تحلیل فرضیات از نرم افزار اس پی اس اس و مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است که نتایج از وجود رابطه مثبت و معنادار میان مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی دارد. همچنین مدیریت منابع انسانی راهبردی نیز تاثیر معناداری بر عملکرد سازمان نداشته است. پیبل و همکاران(۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی: نقش میانجی‌گری جو اخلاقی پرداختند. جامعه آماری شامل ۳۸۶ مدیر ارشد و مدیر منابع انسانی در گروه کارخانجات تولید لبنیات در ملبورن بوده است. جهت ارائه مدل علاوه بر مصاحبه کیفی و اختصاصی از پرسشنامه‌های استاندارد نیز استفاده شده است. یافته‌ها حاکی آن است که با ارتقا و تقویت نوآوری در مدیریت منابع انسانی و ارزیابی صحیح کارکنان به عنوان سرمایه‌های انسانی، می‌توان عملکرد شغلی را بهبود بخشیده و از مزایای جو اخلاقی در سازمان بهره برد. قصوری (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان انجام داد. نتایج تحقیق نشان داد که اجرای برنامه‌های مدیریت منابع انسانی به شکل صحیح، علاوه بر تحقق اثربخشی و افزایش کارایی در سازمان، رضایتمندی شغلی، تعهد و وفاداری سازمانی را در کارکنان ایجاد نموده و در نهایت سازمان در راه رسیدن به اهداف استراتژیک خود، موفق عمل می‌نماید. محمدی و نوری(۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری: با تاکید بر نقش قابلیت‌های نوآوری انجام دادند. نتایج بدست آمده نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد و نوآوری و قابلیت نوآوری سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد. این اقدامات جهت ایجاد انگیزه در کارکنان به منظور کسب، تسهیم وکاربرد دانش در سازمان مفید است. ضمن اینکه موجب توسعه محیطی سازمان نیز می‌گردد. برومند(۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر مدیریت اقدامات نوآورانه منابع انسانی بر عملکرد مالی پردیس‌های دانشگاهی در نظام آموزش عالی کشور پرداخت. تایج مطالعه نشان داد که اقدامات نوآورانه منابع انسانی بر عملکرد مالی پردیس‌های دانشگاهی تاثیر می‌گذارد و با بکارگیری آن در پردیس‌های دانشگاهی، کیفیت ارائه خدمات و عملکرد نیز افزایش می‌یابد. همچنین استراتژی بازار بر رابطه میان اقدامات نوآورانه منابع انسانی و عملکرد مالی پردیس‌های دانشگاه تاثیرگذار است. همچنین، طالقانی و جوادی(۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی میان کارکنان دانشگاه تهران پرداختند. نتایج این مطالعه حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار میان مدیریت منابع انسانی صحیح و کارآمد با عملکرد سازمانی در دانشگاه تهران دارد.

۳. شکاف تحقیق و تعریف مسئله

در عصر ما برای بقاء و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، می‌بایست قابلیت‌های سازمانی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود(محمدی و نوری، ۱۴۰۰). همچنین برای آن که بتوان در محیط اقتصادی متغیر به حیات ادامه داد؛ باید به توسعه

[1] Aziz

قابلیت‌های نوآوری روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط برای رویارویی پاسخ‌های بدیع تدارک دید و همراه تأثیرپذیری از این تحولات برآنها اثر گذاشت و به آنها شکل مطلوب داد.

لارنس (۲۰۲۱) نشان داد که ادغامِ مجموعه‌ای از اقدامات منابع انسانی به طور مثبتی با بهره‌وری ارتباط دارد. به طور مشابه، اسدی و همکاران (۱۴۰۱) تأثیرات اقدامات منابع انسانی نوآورانه را مورد بررسی قرار دادند. آنها از شاخص‌های اقدامات نوآورانه متفاوتی استفاده کردند که شامل پرداخت‌های تشویقی، استخدام و انتخاب، کار تیمی، رویه‌های شغلی منعطف، تضمین استخدام، ارتباطات و آموزش بود. نتایج آنها نشان داد که این اقدامات نوآورانه نسبت به دیدگاه سنتی مثل شرح شغل‌های محدود، رویه‌های کاری سخت و غیر قابل انعطاف، و پرداخت ساعتی منجر به سطوح بهره‌وری بالاتری می‌شود. بنابراین شرکت‌ها برای حیات نیازمند نوآوری مستمر و مزیت رقابتی در محیط در حال تغییر هستند. از آنجا که شرکت‌های کوچک و متوسط مهم‌ترین بخش در توسعه اقتصادی کشورها، تلقی می‌شوند(لینکدیانو و سایمون ، ۲۰۱۸) می‌توانند با نوآوری در اقدامات منابع انسانی و توسعه قابلیت‌های نوآوری به کارآفرینی، پویایی صنعت، نوآوری و ایجاد فرصت‌های شغلی به اقتصادهای ملی و جهانی کمک نمایند(شیخی، ۱۴۰۰). در بسیاری از کشورهای پیشرفته و تازه توسعه‌یافته، ایجاد و حمایت از بنگاه‌های کوچک و متوسط، یکی از اولویت‌های اساسی در برنامه توسعه اقتصادی و مقابله با بیکاری محسوب می‌شود؛ چراکه شرکت‌های کوچک و متوسط از نظر اشتغال و تولید ارز در کشورهای درحال توسعه به مراتب موفق‌تر از شرکت‌های بزرگ عمل کرده‌اند(حسینی و همکاران، ۱۳۹۶). مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط هر روزه بیشتر به اهمیت اجرای فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و نوآوری در اقدامات منابع انسانی و تاثیر آن بر رشد عملکرد سازمانی پی می‌برند(روناتیو ، ۲۰۱۹). پژوهش‌های متعددی بر ارتباط مثبت میان سطوح به‌کارگیری مدیریت منابع انسانی و میزان توسعه‌یافتگی شرکت‌های کوچک و متوسط از نظر راهبردی تأکید دارند(ناتالی و اسمیت ، ۲۰۲۱). به این معنی که با توسعه چرخه عمر محصول، چرخه عمر بازاریابی و شبکه‌های همکاری، سطوح متنوع‌تری از اقدامات مدیریت منابع انسانی به کارگرفته خواهد شد.

پس می‌توان مدعی شد، با توجه به اهمیت مفاهیم منابع سازمانی، قابلیت نوآوری و عملکرد سازمان در خلق مزیت رقابتی، شرکت‌های صنعتی کوچک و متوسط ناگزیرند برای بهبود عملکرد، ورود، بقا و رشد در بازارهای داخلی و بین المللی و کسب جایگاه رقابتی، به به کارگیری بهره ور و نوآورانه در منابع سازمانی و ارتقا پیوسته قابلیت نوآوری روی آورند(آدام ، ۲۰۱۹). گرچه بسیاری از مطالعات، جداگانه به بررسی نقش منابع سازمانی، قابلیت نوآوری و عملکرد سازمانی در خلق مزیت رقابتی پرداخته‌اند(جانسون ، ۲۰۱۸)، اما در هیچ یک به بررسی رابطه همزمان این چهار متغیر با یکدیگر باوجود نقش میانجی قابلیت نوآوری و مزیت رقابتی توجه نشده است و از این حیث پژوهش حاضر نسبت به پژوهش‌های پیشین جامعیت بیشتری دارد که جنبه دیگری از نوآوری آن محسوب می‌گردد. بنابراین با توجه به جامعه هدف پژوهش حاضر که شرکت‌های شهرک صنعتی توس را شامل می‌شود و بر اساس نقشی که این شرکت‌ها در خلق مزیت رقابتی و ایجاد اشتغال دارند، اهمیت اقدامات منابع انسانی و نوآوری در رویه‌های منابع انسانی در صنعت و شرکت‌های شهرک صنعتی ضرورت پژوهش حاضر را مبرهن می‌سازد، بنابراین هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با تاکید بر نقش قابلیت‌های نوآوری و مزیت رقابتی در شرکت‌های شهرک صنعتی توس است.

تشریح مدل مفهومی

توانایی‌های سازمان جهت دستیابی به محصولات جدید و جنبه‌های دیگر عملکرد سازمانی با دانش منابع انسانی آن سازمان در ارتباط است. بنابراین بیشترین منابع منحصربه‌فرد و بی‌رقیب در دسترس شرکت‌ها، افرادی هستند که دارای دانش می‌باشند و همین افراد هستند که

قادرند سایر منابع سازمان را به‌صورتی اثربخش به‌کار بندند. از سوی دیگر منابع انسانی ممکن است به طور خاص جهت تدارک یک مزیت رقابتی پایدار مهم باشند. بنابراین، اینگونه استنباط می‌گردد که مزایای رقابتی به‌طور فزاینده‌ای از دانش و مهارت‌های فنی و قابلیت‌های نوآوری افراد در خلق و آفرینش محصولات جدید حاصل می‌گردد(عزیز و همکاران، ۲۰۲۴). کاستر و یندا (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی رابطه نوآور یدر اقدامات مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی پرداختند و اذعان داشتند نواوری درمدیریت منابع انسانی نقش و جایگاه ویژه‌ای در رشد نوـوری سازمانی دارد و منجر به تحولات مثبت سازمانی می‌شود. به علاوه براساس وجود رابطه مثبت و قوی میان مدیریت منابع انسانی مبتنی بر همکاری و نوآوری در جهت کسب مزیت رقابتی در زمان استخدام، به میزان توانایی افراد جهت کارهای تیمی و فعالیت‌های مشارکتی توجه کرده، به هنگام پاداش‌دهی تـلاش نموده تا بـه صـورت گروهی پاداش اختصاص یابد نه به صورت انفرادی و در ارزیابی عملکرد به مهارت کارکردن و برقراری ارتباط با دیگران نیز توجه شود(لاوی، ۲۰۲۰). براساس، فرضیه پژوهش نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر قابلیت نوآوری در سازمان تاثیر دارد. اسدی و همکاران(۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی انجام دادند. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت ایران خودرو به تعداد ۴۸ هزار نفر بوده است. نتایج این تحقیق نشان داد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. حسینی و همکاران(۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر سازگاری راهبردهای مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که سازگاری راهبردهای مدیریت منابع انسانی و راهبردهای کسب و کار بر عملکرد سازمانی و کسب مزیت رقابتی تاثیر مثبت و معنادار دارد. براساس فرضیه پژوهش نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی تاثیر دارد. همچنین، نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد. وانگساکچاروئن[1] و تاویپابون وانگ[2](۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان تأثیر نوآوری در اقدامات منابع انسانی، قابلیت‌های نوآوری، و مزیت رقابتی در عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط در تایلند انجام دادند .نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین نوآوری در اقدامات منابع انسانی، قابلیت‌های نوآوری، مزیت رقابتی و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط وجود دارد. همچنین موفقیت نوآوری در اقدامات منابع انسانی به طور غیرمستقیم بر عملکرد شرکت‌ها از طریق میانجی‌گری قابلیت‌های نوآوری و مزیت رقابتی امکان‌پذیر است این نتایج به توسعه اثربخشی عملکرد بلندمدت و تجاری کمک می کند، زیرا عوامل اساسی منابع انسانی و قابلیت های نوآوری در صنعت بسیار رقابتی فعلی با عصر اختلال دیجیتال تشدید می شود.براساس فرضیه پژوهش قابلیت‌های نوآوری تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت های شهرک صنعتی توس را میانجی‌گری می‌کند. گامپینه و باتینو[3](۲۰۲۳) پژوهشی با هدف ارائه مجموعه ای از شیوه های مدیریت منابع انسانی است در نوآوری سازمانی انجام دادند. رویکرد روش‌شناختی یک رویکرد کمی با استفاده از تکنیک نمونه‌گیری مناسب برای جمع‌آوری داده‌های معتبر از ۱۲۶ کارمند بخش خدمات در پنج مرکز فروش و خدمات است. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که هر دو شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تعهد و نوآوری بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارند. در همین حال، نتایج نشان داده است که سیستم کار با عملکرد بالا بر نوآوری سازمانی تأثیری ندارد. بنابراین، این مطالعه استدلال می‌کند که برای رویارویی با چالش‌های مرتبط با ماهیت همیشه در حال تحول سازمان‌ها، مدیریت ارشد باید از استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی یکپارچه استفاده کند که بتواند اثر تجمعی در هدایت نوآوری سازمانی داشته باشد.

فرضیه‌های پژوهش حاضر به شرح زیر ارائه شده است:

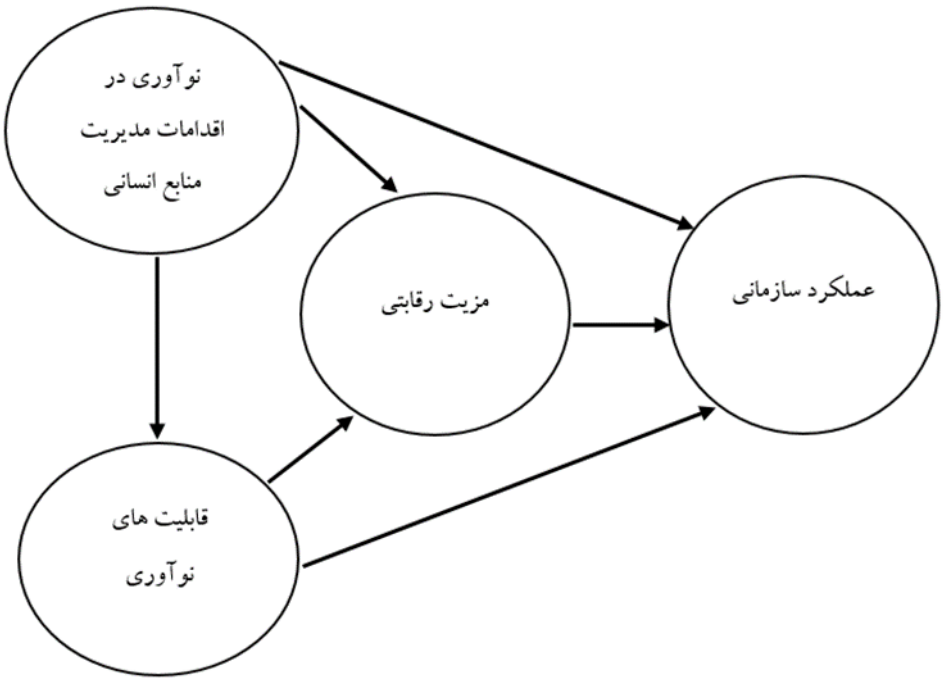
۱. نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر قابلیت های نوآوری در شرکت های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد.

[1] Wongsansukcharoen

[2] Thaweepaiboonwong

[3] Gampinea & Batieno

۲. نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی در شرکت های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد.
۳. نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد.
۴. قابلیت‌های نوآوری بر مزیت رقابتی در شرکت های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد.
۵. قابلیت‌های نوآوری بر عملکرد سازمانی در شرکت های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد.
۶. مزیت رقابتی بر عملکرد سازمانی در شرکت های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد.
۷. قابلیت‌های نوآوری تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت های شهرک صنعتی توس را میانجی‌گری می‌کند.
۸. مزیت رقابتی تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت های شهرک صنعتی توس را میانجی‌گری می‌کند.



شکل۱: مدل مفهومی پژوهش

٤. روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مدیران ارشد و مدیران منابع انسانی در شرکت‌های شهرک صنعتی توس به تعداد نامشخص می‌باشد. حجم نمونه براساس فرمول کوکران و به روش نمونه گیری غیرتصادفی در دسترس ۳۸۴ نفر تعیین شد. جهت ابزارگردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد وانگساکچاروئن و تاویپابون وانگ

(۲۰۲۳) استفاده شده است. برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقادیر به دست آمده برای آلفای کرونباخ متغیر نوآوری در اقدامات منابع انسانی ۰/۹۴۶، عملکرد سازمانی ۰/۹۲۰، قابلیت نوآوری ۰/۹۴۶، مزیت رقابتی ۰/۷۶۹ تایید پایایی پرسشنامه است. همچنین، روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی انجام شد که مقادیر به دست آمده بیانگر تایید روایی پرسشنامه بود. علاوه براین، روایی واگرا نیز مورد تأیید قرار گرفت، جهت تحلیل داده‌ها به روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار smart pls انجام پذیرفت.

۵. یافته‌های پژوهش

در بین ۳۸۴ نفری که در تحقیق مشارکت کردند زنان به تعداد ۱۳۶ معادل ۶/۳۵٪ و مردان به تعداد ۲۴۸معادل ۶۴/۴ ٪ در نمونه آماری عضویت داشتند. بیشترین رده سنی پاسخ‌دهندگان را افراد ۴۱ تا ۵۰ سال حدود ۵۰/۲٪ تشکیل داده‌اند. از نظر سطح تحصیلات پاسخ¬دهندگان فوق لیسانس بیشترین فراوانی ۴۸/۲ ٪ و کمترین مقدار لیسانس ۱۹٪ را به خود اختصاص داده است. همان‌طور که مشخص شده براساس سابقه کار، بیشترین فراوانی مربوط به گروه بیش از ۱۶ سال سابقه به تعداد ۱۶۱ نفر (۴۲,۳ درصد) است.

تحلیل عاملی تاییدی

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴شود (هولاند، ۱۹۹۹)، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه¬گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه¬گیری قابل قبول است. البته برخی از نویسندگان مانند ریوارد و هاف (۱۹۸۸)، عدد ۰/۵ را به عنوان ملاک بارهای عاملی ذکر نموده¬اند. در جداول زیر مقادیر بارهای عاملی برای پرسشنامه ارائه شده است.

جدول۱: تحلیل عاملی تاییدی

گویه‌ها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره t	P Values
Q۱ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۶۴۱	۰/۶۴۴	۱۳/۹۹۶	۰/۰۰۰
Q۲ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۷۱۷	۰/۷۱۹	۱۱/۰۵۳	۰/۰۰۰
Q۳ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۷۵۷	۰/۷۵۲	۱۷/۸۱۶	۰/۰۰۰
Q۴ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۷۸۵	۰/۷۸۶	۲۳/۷۵۸	۰/۰۰۰
Q۵ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۷۹۶	۰/۷۹۶	۱۹/۸۸۶	۰/۰۰۰
Q۶ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۵۹۵	۰/۵۹۴	۸/۱۹۶	۰/۰۰۰
Q۷ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۷۷۱	۰/۷۷۲	۱۵/۰۹۰	۰/۰۰۰
Q۸ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۷۶۰	۰/۷۶۶	۱۳/۵۱۷	۰/۰۰۰
Q۹ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۷۶۷	۰/۷۶۸	۱۷/۸۹۴	۰/۰۰۰
Q۱۰ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۸۱۰	۰/۸۱۳	۲۳/۹۷۹	۰/۰۰۰
Q۱۱ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۷۶۹	۰/۷۷۰	۲۱/۸۶۵	۰/۰۰۰
Q۱۲ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۷۲۴	۰/۷۲۱	۱۴/۵۷۱	۰/۰۰۰

Q۱۳ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۷۹۷	۰/۷۹۶	۲۲/۷۶۶	۰/۰۰۰
Q۱۴ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۵۰۷	۰/۴۹۹	۷/۰۴۹	۰/۰۰۰
Q۱۵ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۶۹۷	۰/۷۰۲	۱۲/۷۵۷	۰/۰۰۰
Q۱۶ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۷۴۵	۰/۷۴۵	۱۷/۵۰۷	۰/۰۰۰
Q۱۷ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۵۶۶	۰/۵۶۴	۷/۳۸۰	۰/۰۰۰
Q۱۸ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۶۰۹	۰/۶۱۲	۱۱/۰۲۰	۰/۰۰۰
Q۱۹ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۵۸۹	۰/۵۹۵	۸/۹۴۰	۰/۰۰۰
Q۲۰ -> نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۶۲۶	۰/۶۳۴	۱۲/۸۱۱	۰/۰۰۰
Q۲۱ -> عملکرد سازمانی	۰/۶۲۵	۰/۶۲۹	۱۲/۷۴۹	۰/۰۰۰
Q۲۲ -> عملکرد سازمانی	۰/۶۱۲	۰/۶۱۱	۱۲/۵۳۶	۰/۰۰۰
Q۲۳ -> عملکرد سازمانی	۰/۶۲۵	۰/۶۳۱	۶/۷۹۸	۰/۰۰۰
Q۲۴ -> عملکرد سازمانی	۰/۶۳۷	۰/۶۴۱	۱۱/۴۰۲	۰/۰۰۰
Q۲۵ -> عملکرد سازمانی	۰/۷۱۲	۰/۷۱۲	۱۴/۸۹۰	۰/۰۰۰
Q۲۶ -> عملکرد سازمانی	۰/۶۹۹	۰/۶۹۴	۱۴/۱۰۴	۰/۰۰۰
Q۲۷ -> عملکرد سازمانی	۰/۷۱۵	۰/۷۱۲	۱۸/۸۲۶	۰/۰۰۰
Q۲۸ -> عملکرد سازمانی	۰/۷۳۱	۰/۷۳۴	۱۹/۶۶۵	۰/۰۰۰
Q۲۹ -> عملکرد سازمانی	۰/۶۴۰	۰/۶۳۹	۱۲/۲۵۶	۰/۰۰۰
Q۳۰ -> عملکرد سازمانی	۰/۷۳۴	۰/۷۳۲	۱۷/۵۳۹	۰/۰۰۰
Q۳۱ -> عملکرد سازمانی	۰/۷۱۷	۰/۷۱۹	۱۸/۲۳۰	۰/۰۰۰
Q۳۲ -> عملکرد سازمانی	۰/۶۸۸	۰/۶۸۹	۱۳/۵۸۷	۰/۰۰۰
Q۳۳ -> عملکرد سازمانی	۰/۶۸۶	۰/۶۸۷	۱۵/۵۰۷	۰/۰۰۰
Q۳۴ -> عملکرد سازمانی	۰/۷۱۱	۰/۷۱۱	۱۴/۸۴۰	۰/۰۰۰
Q۳۵ -> عملکرد سازمانی	۰/۶۵۱	۰/۶۵۲	۱۲/۲۶۵	۰/۰۰۰
Q۳۶ -> قابلیت های نوآوری	۰/۶۷۴	۰/۶۸۰	۱۱/۱۲۶	۰/۰۰۰
Q۳۷ -> قابلیت های نوآوری	۰/۷۰۲	۰/۷۰۸	۱۱/۷۷۰	۰/۰۰۰
Q۳۸ -> قابلیت های نوآوری	۰/۶۳۸	۰/۶۳۹	۱۰/۳۶۸	۰/۰۰۰
Q۳۹ -> قابلیت های نوآوری	۰/۷۸۶	۰/۷۸۶	۲۴/۰۲۰	۰/۰۰۰
Q۴۰ -> قابلیت های نوآوری	۰/۶۵۱	۰/۶۴۷	۱۲/۲۷۹	۰/۰۰۰
Q۴۱ -> قابلیت های نوآوری	۰/۶۷۵	۰/۶۷۲	۱۴/۴۴۱	۰/۰۰۰
Q۴۲ -> قابلیت های نوآوری	۰/۶۲۷	۰/۶۲۴	۹/۹۲۰	۰/۰۰۰
Q۴۳ -> قابلیت های نوآوری	۰/۶۴۱	۰/۶۴۱	۱۱/۲۲۵	۰/۰۰۰

Q۴۴ -> قابلیت های نوآوری	۰/۷۸۵	۰/۷۸۸	۲۲/۴۴۵	۰/۰۰۰
Q۴۵ -> قابلیت های نوآوری	۰/۷۴۰	۰/۷۴۴	۱۱/۸۵۷	۰/۰۰۰
Q۴۶ -> قابلیت های نوآوری	۰/۷۲۳	۰/۷۲۱	۱۳/۳۵۲	۰/۰۰۰
Q۴۷ -> قابلیت های نوآوری	۰/۷۶۲	۰/۷۶۱	۱۷/۸۰۱	۰/۰۰۰
Q۴۸ -> قابلیت های نوآوری	۰/۷۳۶	۰/۷۳۹	۱۱/۰۳۳	۰/۰۰۰
Q۴۹ -> قابلیت های نوآوری	۰/۷۸۸	۰/۷۸۶	۲۳/۱۶۵	۰/۰۰۰
Q۵۰ -> قابلیت های نوآوری	۰/۶۴۸	۰/۶۵۰	۱۰/۷۹۷	۰/۰۰۰
Q۵۱ -> قابلیت های نوآوری	۰/۶۹۹	۰/۶۹۹	۱۴/۳۷۹	۰/۰۰۰
Q۵۲ -> قابلیت های نوآوری	۰/۶۱۲	۰/۶۱۶	۹/۵۹۸	۰/۰۰۰
Q۵۳ -> قابلیت های نوآوری	۰/۶۸۳	۰/۶۸۱	۱۴/۵۷۷	۰/۰۰۰
Q۵۴ -> قابلیت های نوآوری	۰/۴۱۵	۰/۴۱۴	۰/۳۸۳	۰/۰۰۰
Q۵۵ -> قابلیت های نوآوری	۰/۶۳۴	۰/۶۳۴	۱۱/۹۷۸	۰/۰۰۰
Q۵۶ -> قابلیت های نوآوری	۰/۷۲۵	۰/۷۲۷	۲۰/۱۴۱	۰/۰۰۰
Q۵۷ -> قابلیت های نوآوری	۰/۶۹۱	۰/۶۹۲	۱۶/۶۴۸	۰/۰۰۰
Q۵۸ -> مزیت رقابتی	۰/۷۶۸	۰/۷۶۹	۲۰/۰۱۴	۰/۰۰۰
Q۵۹ -> مزیت رقابتی	۰/۷۵۷	۰/۷۵۷	۲۰/۶۷۱	۰/۰۰۰
Q۶۰ -> مزیت رقابتی	۰/۶۹۲	۰/۶۹۲	۹/۲۸۱	۰/۰۰۰
Q۶۱ -> مزیت رقابتی	۰/۶۷۷	۰/۶۷۸	۹/۱۶۶	۰/۰۰۰

با توجه به جدول فوق که نتایج تحلیل عاملی گویه‌های پرسشنامه مورد نظر را نشان می دهد، از آنجا که بارعاملی همه گویه‌ها از ۰/۴ بیشتر است، پرسشنامه دارای روایی مطلوب است.

اعتبار واگرا

اعتبار واگرا یا افتراقی نسبتا یک مفهوم تکمیل کننده است و در مدل سازی مسیری PLS دو معیار برای آن مطرح شده است: معیار فورنل-لارکر و آزمون بارهای عرضی

معیار فورنل-لارکر

این معیار ادعا می کند که یک متغیر باید در مقایسه با شاخص‌های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین شاخص‌های خودش داشته باشد. می توان برای این آزمون، جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون مقایسه شود که باید جذر AVE برای هر متغیر مکنون از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر باشد. اعداد روی قطر اصلی، جذر AVE برای هر سازه را نشان می‌دهند.

جدول ۲: روش فورنل و لارکر

	عملکرد سازمانی	قابلیت های نوآوری	مزیت رقابتی	نوآوری در اقدامات منابع انسانی
عملکرد سازمانی	۰/۷۲۶			

قابلیت های نوآوری	۰/۷۳۴	۰/۷۵۷		
مزیت رقابتی	۰/۷۱۲	۰/۷۵۵	۰/۷۱۹	
نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰/۶۱۹	۰/۶۵۶	۰/۶۱۷	۰/۷۰۷

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، در بررسی تمام متغیرها جذر AVE هر متغیر از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر است و می‌توان گفت روایی واگرا مدل اندازه گیری با استفاده از آزمون فورنل- لارکر تأیید شد.

آزمون بار مقطعی[1]

براساس این آزمون پیشنهاد شده است بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان مربوط به خود باید بیشتر از بار عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد (هیر و همکاران، ۲۰۱۷[2]). نتایج حاصل از آزمون ارائه شده است.

جدول۳: روایی واگرا بارهای عاملی متقابل

	عملکرد سازمانی	قابلیت های نوآوری	مزیت رقابتی	نوآوری در اقدامات منابع انسانی
Q۱	۰.۵۲۱	۰.۵۱۰	۰.۴۶۲	۰.۶۴۱
Q۲	۰.۵۷۹	۰.۵۱۰	۰.۴۶۱	۰.۷۱۷
Q۳	۰.۵۹۹	۰.۵۳۸	۰.۵۲۳	۰.۷۵۷
Q۴	۰.۵۸۱	۰.۵۸۴	۰.۵۵۰	۰.۷۸۵
Q۵	۰.۵۸۱	۰.۵۷۹	۰.۵۵۲	۰.۷۹۶
Q۶	۰.۴۸۲	۰.۴۱۱	۰.۳۷۳	۰.۵۹۵
Q۷	۰.۵۵۴	۰.۵۶۴	۰.۵۲۴	۰.۷۷۱
Q۸	۰.۶۳۰	۰.۵۵۸	۰.۵۸۰	۰.۷۶۰
Q۹	۰.۶۳۸	۰.۶۱۴	۰.۶۰۴	۰.۷۶۷
Q۱۰	۰.۶۴۰	۰.۶۲۹	۰.۶۹۶	۰.۸۱۰
Q۱۱	۰.۶۳۶	۰.۶۰۵	۰.۵۶۸	۰.۷۶۹
Q۱۲	۰.۵۸۶	۰.۵۲۹	۰.۴۵۶	۰.۷۲۴
Q۱۳	۰.۶۳۹	۰.۵۹۶	۰.۵۶۸	۰.۷۹۷
Q۱۴	۰.۴۶۱	۰.۳۵۷	۰.۳۷۹	۰.۵۰۷
Q۱۵	۰.۵۴۰	۰.۵۵۲	۰.۵۲۳	۰.۶۹۷
Q۱۶	۰.۶۵۳	۰.۵۶۰	۰.۵۲۵	۰.۷۴۵
Q۱۷	۰.۴۹۷	۰.۴۴۸	۰.۳۵۳	۰.۵۶۶

1 Cross Loading

2 Hair et al

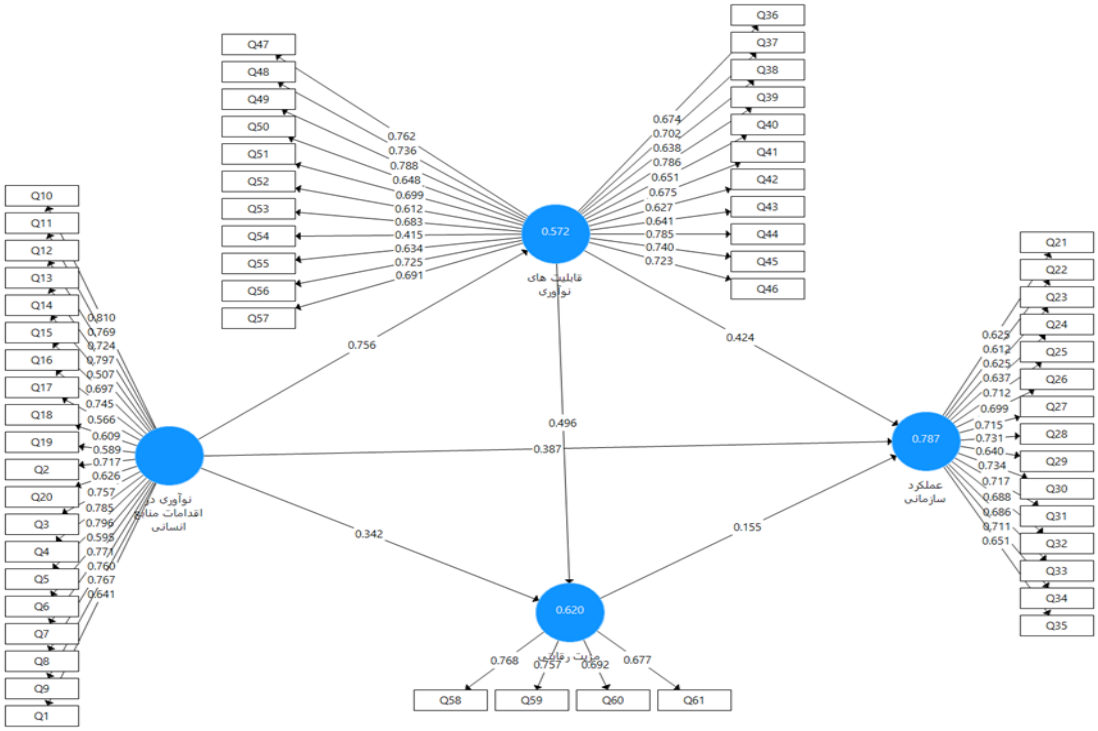
	عملکرد سازمانی	قابلیت های نوآوری	مزیت رقابتی	نوآوری در اقدامات منابع انسانی
Q۱۸	۰.۵۲۶	۰.۴۸۷	۰.۴۴۰	۰.۶۰۹
Q۱۹	۰.۵۵۹	۰.۵۰۴	۰.۳۸۹	۰.۵۸۹
Q۲۰	۰.۶۲۰	۰.۴۶۱	۰.۴۷۳	۰.۶۲۶
Q۲۱	۰.۶۲۵	۰.۴۹۵	۰.۴۱۱	۰.۵۷۳
Q۲۲	۰.۶۱۲	۰.۴۵۷	۰.۴۰۹	۰.۵۰۰
Q۲۳	۰.۶۲۵	۰.۴۶۶	۰.۴۳۷	۰.۵۱۱
Q۲۴	۰.۶۳۷	۰.۴۷۶	۰.۴۹۵	۰.۵۴۶
Q۲۵	۰.۷۱۲	۰.۵۱۰	۰.۴۱۵	۰.۵۴۳
Q۲۶	۰.۶۹۹	۰.۵۲۸	۰.۳۸۶	۰.۵۵۹
Q۲۷	۰.۷۱۵	۰.۵۵۳	۰.۴۶۹	۰.۶۲۳
Q۲۸	۰.۷۳۱	۰.۵۹۸	۰.۵۱۰	۰.۶۳۵
Q۲۹	۰.۶۴۰	۰.۴۸۰	۰.۳۷۵	۰.۴۷۹
Q۳۰	۰.۷۳۴	۰.۵۵۹	۰.۴۶۰	۰.۵۴۹
Q۳۱	۰.۷۱۷	۰.۵۷۶	۰.۴۴۹	۰.۵۶۳
Q۳۲	۰.۶۸۸	۰.۵۹۸	۰.۵۰۲	۰.۵۷۴
Q۳۳	۰.۶۸۶	۰.۶۴۸	۰.۵۳۳	۰.۵۵۶
Q۳۴	۰.۷۱۱	۰.۶۸۰	۰.۵۲۶	۰.۵۶۷
Q۳۵	۰.۶۵۱	۰.۶۵۷	۰.۵۴۹	۰.۵۵۷
Q۳۶	۰.۵۹۶	۰.۶۷۴	۰.۵۴۶	۰.۶۲۰
Q۳۷	۰.۶۱۶	۰.۷۰۲	۰.۵۵۹	۰.۶۳۱
Q۳۸	۰.۵۵۸	۰.۶۳۸	۰.۵۲۳	۰.۵۲۸
Q۳۹	۰.۶۴۹	۰.۷۸۶	۰.۵۲۸	۰.۵۸۳
Q۴۰	۰.۵۸۶	۰.۶۵۱	۰.۴۰۶	۰.۴۷۲
Q۴۱	۰.۵۸۹	۰.۶۷۵	۰.۵۲۹	۰.۴۹۱
Q۴۲	۰.۵۱۹	۰.۶۲۷	۰.۴۰۶	۰.۴۲۸
Q۴۳	۰.۵۳۴	۰.۶۴۱	۰.۴۲۵	۰.۴۴۵
Q۴۴	۰.۶۰۷	۰.۷۸۵	۰.۵۸۸	۰.۵۹۰
Q۴۵	۰.۶۵۳	۰.۷۴۰	۰.۵۹۶	۰.۵۲۷
Q۴۶	۰.۵۸۸	۰.۷۲۳	۰.۵۴۳	۰.۵۵۱
Q۴۷	۰.۶۱۲	۰.۷۶۲	۰.۵۴۸	۰.۵۴۶
Q۴۸	۰.۶۰۸	۰.۷۳۶	۰.۵۱۹	۰.۵۲۱
Q۴۹	۰.۶۵۶	۰.۷۸۸	۰.۵۹۶	۰.۵۹۵

	عملکرد سازمانی	قابلیت های نوآوری	مزیت رقابتی	نوآوری در اقدامات منابع انسانی
Q۵۰	۰.۵۵۵	۰.۶۴۸	۰.۴۵۸	۰.۴۶۷
Q۵۱	۰.۵۵۶	۰.۶۹۹	۰.۴۷۸	۰.۵۲۵
Q۵۲	۰.۵۵۷	۰.۶۱۲	۰.۴۳۰	۰.۴۵۸
Q۵۳	۰.۵۲۵	۰.۶۸۳	۰.۴۵۱	۰.۴۹۳
Q۵۴	۰.۲۶۴	۰.۴۱۵	۰.۲۹۴	۰.۳۱۱
Q۵۵	۰.۵۰۴	۰.۶۳۴	۰.۵۱۳	۰.۴۹۷
Q۵۶	۰.۶۰۲	۰.۷۲۵	۰.۶۳۵	۰.۵۴۸
Q۵۷	۰.۵۶۴	۰.۶۹۱	۰.۷۰۵	۰.۵۱۰
Q۵۸	۰.۵۰۸	۰.۵۰۳	۰.۷۶۸	۰.۴۳۷
Q۵۹	۰.۵۶۸	۰.۵۴۱	۰.۷۵۷	۰.۴۳۱
Q۶۰	۰.۵۲۲	۰.۵۱۳	۰.۶۹۲	۰.۴۲۱
Q۶۱	۰.۴۰۶	۰.۴۸۵	۰.۶۷۷	۰.۳۵۱

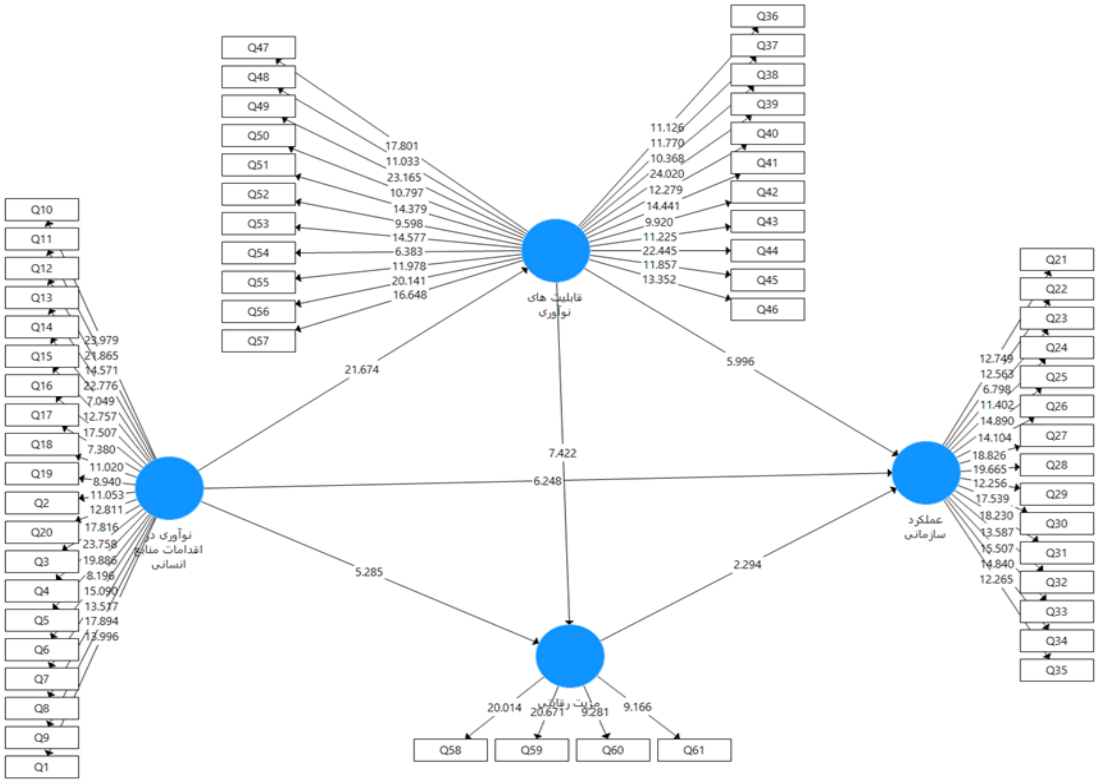
میزان افتراق گویه‌های متغیرهای پنهان موجود در مدل، انجام شد، نشان داد که بار عاملی هر گویه بر روی متغیر پنهان مربوط به خود، بیشتر از بار عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر گزارش شد. بر این اساس، روایی افتراقی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص بارهای عاملی متقابل، تأیید شد.

برازش مدل بیرونی

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد.



شکل۲: ضرایب معناداری t- value برای فرضیات



شکل۳: ضریب مسیر برای فرضیات

ضریب تعیین R^2 (R Squars)

معیار R^2 میزان تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را مشخص می کند. نکته ضروری این است که مقدار R^2 تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چاین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به‌وسیله معیار R^2 در نظرمی گیرد.

جدول۴: ضریب تعیین

	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
عملکرد سازمانی	۰.۷۸۷	۰.۷۸۵
قابلیت های نوآوری	۰.۵۷۲	۰.۵۷۰
مزیت رقابتی	۰.۶۲۰	۰.۶۱۸

اندازه اثر

معیار دیگر بررسی مدل ساختاری اندازه اثر می‌باشد. کوهن (۱۹۸۸) مقادیر ۰,۰۲؛ ۰,۱۵ و بیشتر ۰,۳۵ را به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ارزیابی کرده‌اند.

جدول۵: اندازه اثر

	عملکرد سازمانی	قابلیت های نوآوری	مزیت رقابتی
قابلیت های نوآوری	۰.۲۸۳		۰.۲۷۸
مزیت رقابتی	۰.۰۴۳		
نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۰.۲۶۶	۱.۳۳۴	۰.۱۳۲

نتایج بررسی مقادیر اندازه اثر نشان داد که این مقدار برای اثرات ضعیف تا قوی گزارش شد.

معیار قدرت پیش‌بینی مدل Q2

قدرت پیش‌بینی مدل یا اشتراک افزونگی معیار دیگری برای بررسی مدل ساختاری است. هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم‌پوشی می‌باشد. معروفترین و شناخته شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی، شاخص Q2 است که بر اساس این ملاک مدل باید نشانگرهای متغیر مکنون درون‌زای انعکاسی را پیش‌بینی کند. مقادیر بدست آمده از این آزمون مثبت است که نشان دهنده کیفیت مناسب مدل ساختاری است (هنسرلر و همکاران، ۲۰۰۹). در مورد قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرهای پنهان درونزا سه مقدار ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۵ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی شده‌اند (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹). نتایج نشان داد که توان پیش‌بینی مدل قوی گزارش شد.

جدول۶: توان پیش‌بینی مدل

	SSO	SSE	Q² (=۱-SSE/SSO)
عملکرد سازمانی	۶/۵۲۸/۰۰۰	۴/۴۴۸/۸۰۶	۰/۳۱۹
قابلیت های نوآوری	۸/۴۴۸/۰۰۰	۶/۳۳۶/۰۵۷	۰/۲۵۰
مزیت رقابتی	۱/۹۲۰/۰۰۰	۱/۳۷۳/۸۳۳	۰/۲۸۴
نوآوری در اقدامات منابع انسانی	۷/۶۸۰/۰۰۰	۷/۶۸۰/۰۰۰	

برازش کلی مدل GOF

شاخصی به نام GOF توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آنها را مورد آزمون قرار می‌دهد. این شاخص بصورت میانگین R2 و میانگین مقادیر اشتراکی بصورت دستی محاسبه می‌شود. این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین است. از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰,۰۱؛ ۰,۲۵ و ۰,۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف؛ متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند.

جدول۷: نتایج برازش مدل کلی

	ضریب تعیین	√ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی	√مقادیر اشتراکی	GOF
عملکرد سازمانی	۰/۷۸۷	۰/۶۵۴	۰/۵۴۲	۰/۵۳۲	۰/۳۴۸
قابلیت های نوآوری	۰/۵۷۲		۰/۵۷۳		
مزیت رقابتی	۰/۶۲۰		۰/۵۱۷		
نوآوری در اقدامات منابع انسانی			۰/۵۰۰		
ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)					۰/۰۷۹

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰,۳۴۸ بوده که نزدیک به مقدار پیشنهادی وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) یعنی ۰,۳۶ که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد، میباشد و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

٦. تحلیل یافته ها

نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر قابلیت‌های نوآوری در شرکت‌های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر نوآوری در اقدامات منابع انسانی بر قابلیت های نوآوری برابر با ۰/۷۵۶ می‌باشد که مقداری مثبت است. آماره t این ارتباط ۲۱/۶۴۷، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد. بنابراین این فرضیه پژوهش تایید می‌شود. نتیجه‌ی این فرضیه با نتیجه تحقیق احمدزاده و همکاران(۱۴۰۰)، وانگساکچاروئن و تاویپابون وانگ(۲۰۲۳)، همسو است. نتیجه این فرضیه نشان می‌دهد که نوآوری به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می‌باشد. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آنها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفق‌تر خواهند بود. ابتکارات و اقدامات نوآوری به طور زیادی به دانش، تخصص و تعهد کارکنان به عنوان دروندادهای فرایند ایجاد ارزش وابسته است. دانش و شایستگی‌های منابع انسانی به عنوان دارایی‌های باارزش برای سازمان‌ها می‌باشد. اقدامات منابع انسانی ابزار و شیوه‌های اصلی هستند که توسط آنها سازمان‌ها می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و رسیدن به اهداف سازمانی موجود مورد تاثیر قرار دهند.

نتایج حاصل از فرضیه دوم نشان می‌دهد نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی در شرکت‌های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر نوآوری در اقدامات منابع انسانی بر مزیت رقابتی برابر با ۰/۳۴۲ می‌باشد که مقداری مثبت است و بیانگر تأثیر مثبت متغیر مستقل بر وابسته است. آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد. بر این اساس فرضیه پژوهش تایید می‌شود. نتیجه‌ی این فرضیه با نتیجه‌ی تحقیق وانگساکچاروئن و تاویپابون وانگ(۲۰۲۳)، لارنس و همکاران(۲۰۲۰)، فارتیندو (۲۰۱۹) و احمدزاده و همکاران(۱۴۰۰) همسو است.نتیجه این فرضیه نشان می‌دهد که نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های شهرک صنعتی توس می‌تواند باعث تقویت و ترویج نوآوری در این سازمان شده و به دنبال آن این نوآوری تبدیل به یک مزیت رقابتی مهم برای سازمان گردد. و سازمان‌های پیشرو می‌کوشند تا با ایجاد نوآوری روابط خود با مشتریان را استحکام بخشند، سهم بیشتری از بازار به دست آورده و مزیت رقابتی کسب کنند.

نتایج حاصل از فرضیه سوم نشان می‌دهد نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت‌های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی برابر با ۰/۳۸۷ می‌باشد که مقداری مثبت است و بیانگر تأثیر مثبت متغیر مستقل بر وابسته است. آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد. بر این اساس فرضیه پژوهش تایید می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق وانگساکچاروئن و تاویپابون وانگ(۲۰۲۳)، سانچی و همکاران(۲۰۱۸)، همسو است. نتیجه این فرضیه بیانگر آن است که سازمان‌ها می‌توانند با توسعه قابلیت‌های سازمانی خود ضمن ایجاد ارتباط مناسب با مشتریان به مزیت رقابتی دست یافته و در شرایط متغیر بازار رقابتی به پویایی لازم برسند و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند. برای کسب مزیت رقابتی ابتدا حفظ مشتریان موجود نسبت به مشتریان جدید کم هزینه‌تر است. در این راستا همه سازمان‌ها برای بقاء در وهله اول و سپس ارتقا عملکرد سازمانی نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه و محصولات و خدمات نوآور هستند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده میشود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌بخشد.

نتایج حاصل از فرضیه چهارم نشان می‌دهد قابلیت‌های نوآوری بر مزیت رقابتی در شرکت های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر قابلیت‌های نوآوری بر مزیت رقابتی برابر با ۰/۴۹۶می‌باشد که مقداری مثبت است و بیانگر تأثیر مثبت متغیر مستقل بر وابسته است. آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد. بر این اساس فرضیه پژوهش تایید می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق وانگساکچاروئن و تاویپابون وانگ(۲۰۲۳)، پور و همکاران(۱۴۰۲) و جعفری(۱۴۰۰) همسو می‌باشد.نتیجه این فرضیه بیانگر این است که براساس رویکرد مبتنی بر منابع، شرکت‌های شهرک صنعتی توس می‌توانند از طریق به‌کارگیری بهره‌ور از منابع سازمانی و ارتقا پیوسته قابلیت نوآوری به مزیت رقابتی دست یابند. فعالیت‌های نوآوری در سازمان دارایی‌های مهم سازمانی هستند که می‌توانند به سازمان‌ها در خلق، به کارگیری و تسهیم دانش و بهبود عملکرد سازمانی کمک نموده و سبب کسب مزیت رقابتی نیز شود. درواقع درواقع شرکت‌ها جهت تحقق این هدف و افزایش سهم بازار باید از قابلیت‌هایی برخوردار باشند و این قابلیت‌ها باید به گونه ای باشد که آنها را متمایز از رقبایشان کنند و رقبا نتوانند آنها را به راحتی تقلید نمایند که این همان بهره گیری از منابع سازمانی و قابلیت نوآوری است.

نتایج حاصل از فرضیه پنجم نشان می‌دهد قابلیت‌های نوآوری بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر قابلیت‌های نوآوری بر عملکرد سازمانی برابر با ۰/۴۲۴ می‌باشد که مقداری مثبت است و بیانگر تأثیر مثبت متغیر مستقل بر وابسته است. آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد. نتیجه این فرضیه با نتیجه‌ی تحقیق وانگساکچاروئن و تاویپابون وانگ(۲۰۲۳)، مورنس و همکاران(۲۰۲۱) همسو بوده است. نتیجه این فرضیه بیانگر این است که شرکت‌های شهرک صنعتی توس ناگزیرند برای بهبود عملکرد، ورود، بقا و رشد در بازارهای داخلی و بین‌المللی و کسب جایگاه رقابتی، به بکارگیری بهره‌ور از منابع سازمانی و ارتقا پیوسته قابلیت نوآوری روی آورند. در سازمان‌هایی که جایگاه قابلیت‌های نوآوری در سازمان را به رسمیت شناخته به علت وجود سرمایه های فکری و استفاده از دانش، فعالیت‌های نوآوری بیشتر به وقوع می پیوندد که این به نوبه خود حل مسئله، ارائه راهکارهای بدیع و غیرتقلیدی برای انجام امور و به طور کلی نوآوری و بهبود عملکرد سازمانی را در پی دارد.

نتایج حاصل از فرضیه ششم نشان می‌دهد مزیت رقابتی بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های شهرک صنعتی توس تاثیر دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر مزیت رقابتی بر عملکرد سازمانی برابر با ۰/۱۵۵ می‌باشد که مقداری مثبت است و بیانگر تأثیر مثبت متغیر مستقل بر وابسته است. آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد. براین اساس فرضیه پژوهش تایید می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق وانگساکچاروئن و تاویپابون وانگ(۲۰۲۳)، نصوری و همکاران(۱۴۰۰)همسو است.نتیجه این فرضیه بدین مفهوم است سازمان‌هایی که به دنبال کسب مزیت رقابتی هستند از طریق افزایش ارتباط با مشتریان، حفظ مشتریان فعلی و گسترش سهم بازار در نهایت عملکرد خود را بهبود می‌بخشند. درواقع برای رقابت در یک بازار به شدت رقابتی که همواره محصولات و رقبای جدید پا به عرصه ظهور می‌گذارند و بهبود عملکرد سازمانی، ایجاد نوآوری به منظور بالا بردن سهم بازار، حفظ جایگاه سازمان در بین مشتریان و کسب مزیت رقابتی اهمیت می‌یابد. در واقع، مزیت رقابتی پایدار موقعیت بی‌نظیر یک سازمان در برابر رقبایش است که پیوسته در حال توسعه است و با افزایش مزیت رقابتی به طور مستقیم عملکرد و بهره وری سازمانی بهبود نیز می‌یابد.

نتایج حاصل از فرضیه هفتم نشان می‌دهد قابلیت‌های نوآوری تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت‌های شهرک صنعتی توس را میانجی‌گری می‌کند. براساس نتایج با توجه به اینکه مقادیر Z-value به دست آمده بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا نقش میانجی قابلیت‌های نوآوری در تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت‌های شهرک صنعتی توس در سطح

اطمینان ۹۵ درصد معنادار است [۰/۰۵ .≥ P –Value و با توجه به مقدار بدست آمده از آماره VAF که برابر با ۰/۴۵۳ است که می‌توان گفت که میانجی‌گری جزئی صورت گرفته است. نتیجه این فرضیه با نتیجه تحقیق وانگساکچاروئن و تاویپابون وانگ(۲۰۲۳)، و موسوی و همکاران(۱۴۰۰) همسو است. نتیجه این فرضیه بیانگر این است که با سرمایه گذاری در منابع انسانی به عنوان یکی از قابلیت‌ها و دارائی‌های مهم سازمانی و نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌توان موجب بهبود عملکرد سازمانی شد. و برای آنها مزیت سازمانی پایدار ایجاد نمود. نوآوری به طور فزاینده‌ای بـه عنـوان یکـی از عوامل اصلی موفقیت بلندمدت شرکتها در بازارهـای رقابتی بدل شده است و نقش مهمـی در ایجـاد ارزش و کسـب مزیـت رقـابتی و بهبود عملکرد سازمانی دارد.

نتایج حاصل از فرضیه هشتم نشان می‌دهد مزیت رقابتی تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت های شهرک صنعتی توس را میانجی‌گری می‌کند. براساس نتایج با توجه به اینکه مقادیر Z-value به دست آمده بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا نقش میانجی مزیت رقابتی در تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت های شهرک صنعتی توس در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است [۰/۰۵ .≥ P –Value بر این اساس فرض پژوهش تأیید می‌شود. با توجه به مقدار بدست آمده از آماره VAF که برابر با ۰/۲۷۸ است که می‌توان گفت که میانجی‌گری جزئی صورت گرفته است. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق وانگساکچاروئن و تاویپابون وانگ(۲۰۲۳)، همسو است. نتیجه این فرضیه بیانگر این است که با توجه به اینکه نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از قابلیت‌های اثرگذار بر شـکل گیـری مزیـت رقـابتی شناخته شده است، ویژگی‌های فردی همچـون کنترل و نظم درونی، ریسـک‌پـذیری، داشـتن روحیـه نوآوری و خلاقیت در میان مدیران و کارکنـان می‌تواند در بهبود عملکرد سازمانی تأثیر بسزایی داشته باشد. نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی که شامل انگیزه برای کار و در واقع به عنوان پیش شرطی برای نمایش شایستگی‌های کارکنان می‌باشد از طریق ایجاد فرصت برای ارائه ایده‌های نو و خلاقانه کارکنان را قادر می‌سازد تا از دانش خود استفاده کنند و به طور مستمر نوآوری داشته باشند، بنابراین عامل مهمی در به وجود آوردن مزیت رقابتی برای سازمان می‌باشـد و بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تحلیل تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با تاکید بر نقش قابلیت‌های نوآوری و مزیت رقابتی در شرکت‌های شهرک صنعتی توس انجام پذیرفت. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش بیان میدارد نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی و قابلیت‌های نوآوری بر عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی در شرکت‌های شهرک صنعتی توس تاثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین قابلیت‌های نوآوری و مزیت رقابتی تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت های شهرک صنعتی توس را میانجی‌گری می‌کند. تبیین نتایج نشان می‌دهد که نوآوری سازمان در اقدامات مدیریت منابع انسانی و کسب مزیته رقابتی عامل مهم و اثرگذاری در عملکرد سازمان است که امکان چشم‌پوشی در آن در این دوره از رقابت سازمان میسر نیست. موفقیت سازمان در گرو داشتن منابع انسانی کارامد و نوآور است تا به آنچه تعیین کرده دست یابد. درواقع، کسب مزیت رقابتی و عملکرد بالا مستلزم داشتن خلاقیت و نوآوری در میان منابع سازمانی است. به طوریکه، مجهز بودن منابع به خلاقیت و نوآوری بالا امکان موفقیت و تولید محصولات بکر و خلاق در بازار را دو چندان کرده و زمینه پیشرفت را فراهم می‌کند.

پیشنهادات کاربردی

پیشنهدات و راهکارهایی با توجه به نتایج جهت بهبود شرایط ارائه شده است.

- ✓ طراحی و استقرار نظام جانشین پروری برای کارکنان کلیدی در جهت حفظ نیروهای با استعداد و خلاق و آموزش آنان برای تصدی پست‌های بعدی
- ✓ طرح ریزی و برنامه ریزی بهبود ارتباطات بیرونی با مشتریان، تأمین‌کنندگان و سرمایه گذاران در شرکت‌های شهرک صنعتی توس
- ✓ حمایت از ایده های جدید در انجام فرایندهای سازمانی از طریق اختصاص بودجه به ایده‌های اجرایی کارکنان خلاق و نوآور
- ✓ حمایت از کار گروهی و ایده های برتر کارکنان در داخل شرکت‌های شهرک صنعتی توس
- ✓ حمایت از ضرورت آموزش و ارتقا کارمندان
- ✓ افزایش کارآیی در زمینه‌های منابع انسانی، مواد اولیه، تجهیزات شرکت و طراحی نظام تشویق مبتنی برآن
- ✓ تلاش در جهت بهبود و ارتقا فرایند جامعه پذیری کارمند جدید و پذیرش وی از سوی همکاران(از طریق معرفی تک به تک به همکاران و برگزاری نشست آشنایی)
- ✓ راه اندازی و پشتیبانی از سیستم CRM جهت ارتباط مستمر با مشتریان
- ✓ برقراری ارتباط مناسب بین کارمند و ارباب رجوع در جهت افزایش رضایت ذی نفعان و ارباب رجوع
- ✓ تلاش به منظور ایجاد یک فرهنگ حمایتی از طریق طراحی سیستم های تشویقی و انگیزشی برای تقویت خلاقیت و نوآوری، یادگیری و توسعه منابع انسانی
- ✓ حضور بیشتر و مستمر شرکت‌ها در نمایشگاه ها و همایش های تخصصی و بهره گیری از ایده های بیرونی جهت ارتقا قابلیت نوآوری
- ✓ برگزاری دوره های آموزشی نظام مند، تدوین دستورالعمل های تشویقی و انگیزشی، طراحی استانداردهای ویژه برای ارزیابی دوره ای عملکرد کارکنان
- ✓ اندازه گیری وفاداری و رضایت مشتریان و ذی نفعان در جهت تحلیل ارتباط کارکنان با ارباب رجوع و ذینفعان
- ✓ طراحی چارچوب شایستگی‌های کارکنان و مدیران شامل دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایشان و برنامه‌ریزی توسعه آنها مبتنی بر شایستگی‌ها در جهت ارتقا عملکرد سازمانی
- ✓ جذب نیروی انسانی با تحصیلات دانشگاهی بالا و بهینه سازی ترکیب تحصیلاتی آنان، ایجاد برنامه های توانمندسازی و یادگیری مستمر کارکنان از طریق برنامه های آموزشی تخصصی و مهارت محور
- ✓ به کارگیری روش های انگیزشی به منظور جذب نخبگان و فارغ التحصیلان برتر رشته های مورد نیاز
- ✓ ارتقا فرهنگ همبستگی، ساختار سازمانی ساده تر و مدیریت راهبردی منابع
- ✓ طراحی و استقرار فرآیند مدیریت عملکرد سرمایه انسانی در داخل شرکت‌های شهرک صنعتی توس
- ✓ حذف قوانین و مقرارت دست و پاگیر، روش‌های کاری زاید و سلسله مراتب پیچیده و طولانی به منظور کاهش سطح دیوانسالاری زاید در داخل شرکت‌های شهرک صنعتی توس در جهت ثبت و اجرای ایده‌های نوآورانه

- ✓ طراحی سیستم حمایت و تشویق از فکرهای برتر کارکنان به منظور به کارگیری به موقع آنها در فرآیندهای عملیاتی در داخل هر شرکت در شهرک صنعتی توس

تحقیقات آتی

پیشنهاداتی جهت پژوهش‌های آتی با توجه به نتایج پژوهش ارائه شده است.

- بررسی تاثیر قابلیت‌های سازمانی بر عملکرد سازمان با تاکید بر نقش نوآوری و مزیت رقابتی
- بررسی تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با تاکید بر نقش قابلیت‌های نوآوری و مدیریت دانش
- بررسی تاثیر نوآوری در اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با تاکید بر نقش قابلیت‌های قابلیت‌های کارآفرینی فناورانه و مزیت رقابتی

منابع

طالقانی، سید علی، جوادی، محسن، (۱۳۹۸). بررسی تاثیر ابزار مدیریت منابع انسانی بر بهبود عملکرد سازمانی میان کارکنان دانشگاه تهران، فصلنامه پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، ۳(۱۵)، ۱۸-۳۴.

اسدی، بهناز، محمدی، یاسمن، شاهسوندی، علی، (۱۴۰۱). بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، ۵(۱۰)، ۹۸-۱۱۸.

حسینی، مهلا، نوراللهی، اصغر، سمیری، ناصر، یحیی منش، نازنین، (۱۳۹۶). بررسی تاثیر سازگاری راهبردهای مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم اجتماعی.

برومند مهدی، (۱۳۹۹). بررسی تاثیر مدیریت اقدامات نوآورانه منابع انسانی بر عملکرد مالی پردیس‌های دانشگاهی در نظام آموزش عالی کشور، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۱۱(۲۳)، ۷۷-۹۳.

شـیخی، محمدرضـا، (۱۴۰۰). اقدامات نوآوری در صـنعت با خلق مزیت رقابتی(مورد مطالعه شـهرک صـنعتی کلات)، پژوهش های مدیریت آموزشی، ۲(۳)، ۴۵-۸۳

Adam, M. (2019). Human resource management measures and organizational performance with competitive advantage, innovation and organizational, 17(9), 67-89.

Aldhaheri, S.M. and Ahmad, S.Z. (2024), "The influence of transformational leadership on organizational performance and knowledge management capability", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2022-0532

Aziz, N.A., Al Mamun, A., Reza, M.N.H. and Naznen, F. (2024), "The impact of big data analytics on innovation capability and sustainability performance of hotels: evidence from an emerging economy", Journal of Enterprise Information Management, Vol. 37 No. 3, pp. 1044-1068. https://doi.org/10.1108/JEIM-07-2023-0354

Choi, B. &. (2019). Innovation in human resource management practices. Information & Management, 40(2), 403- 417.

Eshnack, H. (2017). Strategic planning of human resources in order to create a competitive advantage, Corporate Communications: An International Journal, 11(2), 148-161.

Gampine, Ibrahim Tanko., & Batieno, Aline. (2023). Management Science Letters The role of human resource management practices on organizational innovation: The importance of innovation driven human resource practices. Management Science Letters. 13. 241-250. 10.5267/j.msl.2023.6.003.

Johnson, A. (2019). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. International Journal of Productivity and Performance Management, 63(3), 308-323.

Johnson, F. (2018). Creating competitive advantage in industrial start-ups in Thailand, Social society, 56(19), 458-481.

Koster, F. and Benda, L. (2020), "Innovative human resource management: measurement, determinants and outcomes", International Journal of Innovation Science, Vol. 12 No. 3, pp. 287-302. https://doi.org/10.1108/IJIS-03-2020-0027

Lavie, D. (2019). The competitive advantage of interconnected firms: An extension of the resource-based view", Academy of Management Review, 31(3), pp. 643-47.

Lukas, J.Z. (2020). Innovation capabilities in human resources versus traditional management practices. Journal of Intellectual Capital, 5(2), 195- 212

Moustaghfir, K., El Fatihi, S., & Benouarrek, M. (2020). Human resource management practices, entrepreneurial orientation and firm performance: What is the link? Measuring Business Excellence, 24(2), 267–283.

Liu, C. H. (2021). The relationships among intellectual capital, social capital, and performance - The moderating role of business ties and environmental uncertainty, Tourism Management, 553-561.

Mokan, L. (2019). Investigating the relationship between human resource management measures with high performance work systems approach and competitive advantage in the banking industry, journal of work and organizational psychology, 36(2), 45-87.

Natali, I., Smith, M. (2021). Investigating the impact of the intensity of competitive advantage on organizational performance with the role of strategic human resource management. Journal of Intellectual Capital, 7(2), 61-77.

Nguyen, V. C., & Chau, N. T. (2017). Research framework for the impact of total quality management on competitive advantage: The mediating role of innovation performance. Review of International Business and Strategy, 27(3), 335–351

Pibel, L. M., Artene, A., Sarca, I., Draghici, A. (2020). Innovation in human resource management practices and job performance: The mediating role of ethical climate. Procedia - Social and Behavioral Sciences 221, 194 – 202.

Razich, R. A. (2017). Innovation in human resource management practices, Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management, 17(5), 43-52.

Rana, M.R.I. and Youn, S.-y. (2024), "Knowledge management and fashion retail performance: the moderating role of product complexity", International Journal of Retail & Distribution Management, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/IJRDM-07-2023-0468

Raziq, M.M., Jabeen, Q., Saleem, S., Shamout, M.D. and Bashir, S. (2024), "Organizational culture, knowledge sharing and organizational performance: a multi-country study", Business Process Management Journal, Vol. 30 No. 2, pp. 586-611. https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2023-0549

Ronatio, K.R. (2019). Innovation capabilities in small and medium enterprises. Finance India journal, 19(4), 1365-1374.

Som, A. (2022). Innovative human resource management and corporate performance in the context of economic liberalization in India. International Journal of Human Resource Management, 19(7), 1278–1297

Wang, X., & Dass, M. (2017). Building innovation capability: The role of top management innovativeness and relative-exploration orientation. Journal of Business Research, 76, 127–135.

Tjahjadi, B., Soewarno, N., Sutarsa, A.A.P. and Jermias, J. (2024), "Effect of intellectual capital on organizational performance in the Indonesian SOEs and subsidiaries: roles of open innovation and organizational inertia", Journal of Intellectual Capital, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/JIC-06-2023-0140

Wongsansukcharoen, J., Thaweepaiboonwong, J. (2023). Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand, European Research on Management and Business Economics, 29(1), 1-13. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2022.100210

Walker, K. (2018). A systematic review of the Organizational Performance: Definition, measurement, and theory. Corporate reputation review, 12(4), 357-387.

Zhao, F., Hu, W., Ahmed, F. and Huang, H. (2023), "Impact of ambidextrous human resource practices on employee innovation performance: the roles of inclusive leadership and psychological safety", European Journal of Innovation Management, Vol. 26 No. 5, pp. 1444-1470. https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2021-0226