

Research Paper

The Mediating Role of Organizational Innovation in the Effects Learning Capabilities on the Financial Performance of Public Corporates



*Mostafa Taheri¹ , Iman Azizi²

1. Faculty Member of Department of Management, Payam Noor University

2. PhD Candidate of Commercial Management, Payam Noor University



Citation: Taheri, M., & Azizi, I. (2021). [The Mediating Role of Organizational Innovation in the Effects of Organizational Learning Capabilities on the Financial Performance of Public Corporates]. *Quarterly Journal of the Macro and Strategic Policies*, 8 (Special Issue), 172-197. <https://doi.org/10.30507/JMSP.2020.102778>

<https://doi.org/10.30507/JMSP.2020.102778>



Funding: See Page 192

Received: 07/01/2018

Accepted: 02/08/2020

Available Online: 21/12/2020

Article Type: Research Paper

Key words:

Financial performance of corporates;
organizational learning capabilities;
organizational innovation.

ABSTRACT

In this study, the organizational learning capabilities consists of management commitment, systems thinking, open area, experimentation, and knowledge sharing and integration. A questionnaire was employed to measure the variables. The method was descriptive and correlational. To test out the assumptions of the study, the Smart-PLS software was used to employ the structural equation method. The analysis was done through Partial Least Square (PLS). The findings suggest that the organizational learning capabilities and all of its aspects have a significant positive effect on the organizational innovation and the financial performance of corporates. Also, the organizational innovation has a significant positive effect on the financial performance of corporates.

* Corresponding Author:

Mostafa Taheri, PhD

Address: Fars, Payam Noor University

Tel: +98 (917) 1076617

E-mail: mtaheri362@gmail.com

بررسی نقش میانجیگری نوآوری سازمانی در تأثیر قابلیت‌های یادگیری بر عملکرد مالی شرکت‌های دولتی

*مصطفی طاهری^۱، ایمان عزیزی^۲

۱. عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور
۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور

چکیده

در این پژوهش، قابلیت‌های یادگیری سازمانی شامل مؤلفه‌های تعهد مدیریتی، دیدگاه سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و به‌اشتراک‌گذاری و یک‌پارچه‌سازی دانش است. برای سنجش متغیرهای پژوهش پرسش‌نامه به‌کار برده شد. روش تحقیق توصیفی از نوع هم‌بستگی بود. جهت پاسخ به سؤالات و بررسی فرضیات تحقیق با نرم‌افزار Smart-PLS از روش بررسی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده گردید. نتایج نشان داد قابلیت‌های یادگیری سازمانی و همه ابعاد آن بر نوآوری سازمانی و عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نوآوری سازمانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها دارای تأثیر مثبت و معناداری است.

تاریخ دریافت: ۱۰ تیر ۱۳۹۷

تاریخ پذیرش: ۱۹ بهمن ۱۳۹۸

تاریخ انتشار: ۱ دی ۱۳۹۹

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

کلیدواژه‌ها:

عملکرد مالی شرکت،
قابلیت‌های یادگیری
سازمانی، نوآوری
سازمانی.

* نویسنده مسئول:

دکتر مصطفی طاهری

نشانی: فارس، دانشگاه پیام نور

تلفن: ۱۰۷۶۶۱۷ (۹۱۷) +۹۸

پست الکترونیک: mtaheri362@gmail.com

۱. مقدمه

پیشرفت‌ها و تغییرات سریع در فناوری اطلاعات و ارتباطات، بالا رفتن سطح انتظارات جامعه، تقاضاهای جدید مشتریان، افزایش خدمات الکترونیک، راه‌اندازی سیستم‌های اتوماسیون اداری، افزایش رقابت بین ارائه‌دهندگان خدمات و... همه و همه منجر به کاهش تقاضا برای خدمات سنتی و افزایش تقاضا برای خدمات جدید شده است. نوآوری مهم‌ترین عامل بقای شرکت‌ها شناخته شده است (Gomes & Wojahn, 2017). نوآوری سازمانی کلیدی برای رونق اقتصاد پویا و جهانی، یک خروجی مهم برای شرکت‌ها و منبع ایجاد ارزش‌افزوده است (Muninger, Hammedi & Mahr, 2019).

نوآوری فرایندی است که از طریق توسعه روش‌های جدید دادوستد و ایجاد راهکارها، راه‌حل‌ها، محصولات و خدمات، ارزش‌افزوده و درجه‌ای از تازگی را برای سازمان، عرضه‌کنندگان و مشتریان فراهم می‌آورد (Wikhamn, 2019). سازمان‌های دارای قدرت نوآوری بیشتر در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه نیل به نوآوری بهتر را می‌دهد، موفق‌تر هستند (Ramírez, Castaneda & Velásquez, 2017). با این وصف، نوآوری سازمانی آن‌گونه که باید، درک نشده است. محققان به اهمیت نوآوری سازمانی برای بهبود عملکرد اشاره کرده‌اند؛ ولی تاکنون تحقیقات تجربی کافی برای شرح کامل این رابطه انجام نشده است. اگرچه پژوهش‌ها و تحقیقات در حوزه نوآوری سازمانی تفاوت‌هایی را نشان می‌دهد، بیشتر پژوهش‌ها از اثر سودمند نوآوری سازمانی بر عملکرد شرکت حمایت می‌کنند. برای مثال **مازانتی، پاین و تورتیا (۲۰۰۶)** از تحلیل کمی برای تشریح هم‌بستگی معنادار و مثبت بین عملکرد شرکت و نوآوری سازمانی استفاده کردند و نتیجه گرفتند که شرکت‌هایی که عملکرد بهتر دارند، به‌طور گسترده‌تری در تغییرات سازمانی مشارکت دارند. بر مبنای نتایج بسیاری از پژوهش‌ها، فعالیت‌های ویژه‌ای از نوآوری سازمانی، از قبیل سیستم‌های مدیریت کیفیت و روش‌های مدیریتی با عملکرد بالا، اثر مثبتی بر عملکرد شرکت دارند (Camisón & Villar-López, 2014).

در تحقیق حاضر، استدلال دیدگاه منبع‌محور منجر به این فرض می‌شود که نوآوری سازمانی اثر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد. نوآوری‌های سازمانی برای سیستمی که آن‌ها را ایجاد می‌کند، خاص هستند و به‌طور معمول سیستم اجتماعی خیلی پیچیده رشته‌ای از مشارکت‌ها و روابط بین آن‌ها را شامل می‌شود. به‌علاوه نوآوری سازمانی در ماهیت خود، چیزی بیش از نوآوری تکنولوژیکی است. نوآوری یکی از منابع حیاتی و کلیدی مزیت رقابتی در محیط در حال تغییر فزاینده امروز محسوب می‌شود. طبق نظر محققان مدیریت، قابلیت نوآوری مهم‌ترین عامل مؤثر بر عملکرد سازمان است. با این حال، علاوه بر ابزار فنی، شرکت‌ها به ایجاد زیرساخت‌هایی نیاز دارند که بتوانند در جهت پشتیبانی و ترویج یادگیری شرکت‌ها گام بردارند که این خود می‌تواند به‌مثابه فاکتوری بسیار مهم برای

بهبود نوآوری سازمانی پیشنهاد گردد. این روابط عمدتاً به ایجاد، اکتساب و ادغام دانش وابسته است که بهبود توانایی شرکت برای تعامل با مشتریان، توسعه منابع و قابلیت‌های جدید و انطباقی در یادگیری فعالانه در جهت خدمت به مشتریان و افزایش عملکرد شرکت را در کار خود موجب می‌شود (Garrido-Moreno & Padilla-Melendez, 2011).

از این رو می‌توان این‌گونه برداشت کرد که قابلیت‌های یادگیری سازمانی پیش‌نیاز بسیار مهمی برای ایجاد نوآوری در سازمان است، و این نیاز درک قوی‌ای از دانش ضمنی را لازم دارد (Brix, 2017). براساس فرض غالب در این مقاله، شرایط سازمانی استراتژیک لازم است تا به کسب، اشاعه و تفسیر دانش بپردازد و به‌صراحت بیشتری قابلیت یادگیری سازمانی را در خود پویا سازد (Kragulj, 2016).

در سازمان با سطوح بالای یادگیری سازمانی، افراد پیوسته توانایی خود را برای خلق نتایجی که برای آن‌ها واقعاً مطلوب است افزایش می‌دهد و یادگیری سازمانی موجب می‌شود الگوی ذهنی جدید و گسترده‌ای پرورش یابد و افراد به‌طور مرتب بیاموزند که چگونه با یکدیگر فراگیرند (خرسندی، سادات میرزاده و سلاطین، ۱۳۹۴). سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌هایی، به‌دلیل تشویق نوآوری، کسب دانش و توسعه قابلیت‌ها، علائم را از محیط دریافت، تفسیر و در فرصت‌ها اعمال می‌کنند (داورپناه و هویدا، ۱۳۹۶). قابلیت یادگیری سازمانی - که از شروط تحقق یادگیری سازمانی در سازمان است - شامل چهار عامل قابلیت تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی، داشتن دید سیستمی به اهداف سازمان، انتقال و یک‌پارچه‌سازی دانش و فضای باز و آزمایشگری است. تعهد مدیریت برای یادگیری به این معناست که مدیریت اهمیت یادگیری را درک و فرهنگی را در سازمان ایجاد کند که کسب، خلق و انتقال دانش ارزشی بنیادی در سازمان تلقی شود. دید سیستمی به‌معنای این است که افراد مختلف، بخش‌ها و نواحی سازمان دید واضحی به اهداف سازمان داشته باشند و بدانند که چگونه می‌توان به توسعه آن اهداف کمک کرد. فضای باز باعث می‌شود ایده‌های جدید درون یا برون سازمانی آزمایش شود و این آزمایشگری برای یادگیری خلاق ضروری است. انتقال دانش اساساً از طریق صحبت و تعامل بین افراد ایجاد می‌شود. محاوره و مذاکره افراد و تیم‌های کاری و جلسات آن‌ها، گردهمایی‌های ایدئالی برای تشریک ایده‌ها و انتقال دانش هستند (Aghdasi & Khakzar Befruei, 2009).

شهرک صنعتی بزرگ شیراز که در شرق شهر شیراز واقع شده، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین شهرک صنعتی استان فارس است. این شهرک با وسعت تقریبی ۱۴۰۰ هکتار (۹۵۹ هکتار فاز عملیاتی و ۶۱۱ هکتار فاز صنعتی) یکی از بزرگ‌ترین و مهم‌ترین شهرک‌های صنعتی کشور محسوب می‌شود. با توجه به مباحث ارائه‌شده باید ذکر کرد که هیچ پژوهشی در ایران به‌صورت تجربی روابط بین قابلیت‌های یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و عملکرد

مالی شرکت را مورد آزمایش قرار نداده است. از این رو جستار حاضر با هدف پر کردن این شکاف از طریق مفهومی که در حال توسعه است، انجام شده و محققان به دنبال بررسی این مسئله است که قابلیت های یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی و عملکرد مالی در شرکت های شهرک صنعتی بزرگ شیراز چه تأثیری دارد.

۲. پیشینه تحقیق

با توجه به اینکه مطالعه نقش میانجیگری نوآوری سازمانی در تأثیر قابلیت های یادگیری سازمانی بر عملکرد مالی شرکت موضوع جدیدی است، مهم ترین مطالعات انجام شده در این زمینه در ادامه بیان می شود. **کمیسون و ویرال لوپز (۲۰۱۴)** در پژوهشی با عنوان «نوآوری سازمانی به عنوان عامل تقویت کننده در قابلیت های نوآوری تکنولوژیکی و عملکرد شرکت» رابطه بین نوآوری سازمانی و قابلیت های نوآوری تکنولوژیکی را ارزیابی و اثر آن ها را بر عملکرد شرکت با استفاده از چارچوب نظری با دیدگاه منبع محور تحلیل کرده اند. این پژوهش گواه تجربی از یک تحقیق بر روی ۱۴۴ شرکت صنعتی اسپانیایی و مدل سازی یک سیستم از توابع ساختاری با استفاده از حداقل مربعات جزئی است. نتایج به دست آمده تأیید کردند که نوآوری سازمانی از توسعه قابلیت های نوآوری تکنولوژیکی حمایت می کند و نیز اینکه هم نوآوری سازمانی و هم قابلیت های تکنولوژیکی برای محصولات و فرایندها می توانند به عملکرد عالی شرکت منجر شوند. هدف اصلی پژوهش **کالموک و آکار (۲۰۱۵)** با عنوان «نقش واسطه ای قابلیت یادگیری سازمانی در ارتباط بین نوآوری و عملکرد شرکت ها: یک چارچوب مفهومی» این بود که آیا قابلیت های یادگیری سازمانی می تواند به عنوان واسطه ای در ارتباط نوآوری و عملکرد شرکت قرار بگیرد. بدین منظور با بررسی مطالعات پیشین به این نتایج رسیدند که قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر مثبتی در نوآوری و عملکرد شرکت می گذارد. علاوه بر این، با توجه به بسیاری از مطالعات تجربی و پیشینه تحقیق، نوآوری تأثیری مثبت در شرکت عملکرد دارد. اثرگذاری مثبت نوآوری بر عملکرد شرکت می تواند به عنوان یک نتیجه از نقش واسطه یادگیری سازمانی افزایش یابد؛ زیرا قابلیت یادگیری سازمانی از نزدیک با فرایند توسعه محصول جدید درگیر است و به دست آوردن، به اشتراک گذاشتن و ذخیره اطلاعات را تسهیل می کند. البته مدل هنوز اثبات نشده است و برای اثبات آن به جمع آوری داده ها و انجام مطالعات تجربی نیاز است. **دافید و ویتی (۲۰۱۵)** در مقاله خود با عنوان «توسعه مدل دانش آموخته درس سیستماتیک برای یادگیری سازمانی از طریق پروژه» بیان کردند که مدل های عملی که برای یادگیری سازمانی وجود دارد، محدود است. به طور کلی این پژوهش نشان می دهد مفهوم یادگیری سازمانی چیست و چگونه باید آن را فعال کرد. با این حال، یادگیری سازمانی از طریق مدل پنیر سوئیسی برای ایمنی و شکست های سیستمی در جنبه های مراقبت های بهداشتی، انرژی هسته ای، راه آهن و سازمان های مختلف اجرا شده و موفقیت هایی به دست آورده است. این پژوهش با اقتباس

از مدل پنیر سوئیسی به فعال کردن سازمان پروژه از طریق مفهوم‌سازی یادگیری سازمانی از تجارب پروژه‌های گذشته و توزیع موفق پروژه می‌پردازد و اینکه چگونه در سراسر شبکه سازمانی از عناصری مانند یادگیری فردی، فرهنگ اجتماعی، فناوری، پردازش و زیرساخت می‌تواند بهره برد. در رویکرد مدل پنیر سوئیسی وجود چندین لایه دفاعی برای به حداقل رساندن و یا پیشگیری از بروز خطا طراحی می‌شود. این مدل وجود سیستم دفاعی متعدد را مطرح می‌کند که به‌منظور جلوگیری یا کاهش بروز خطاها طراحی شده و به مدل پنیر سوئیسی معروف است. این مدل لایه‌های دفاعی سیستم را به لایه‌های پنیر تشبیه می‌کند که هرکدام از لایه‌ها سوراخ‌هایی دارد که نشان‌دهنده نقص در ایمنی هستند. حضور یک سوراخ در یک لایه ممکن است باعث حادثه ناگواری نشود؛ چون لایه‌های دیگر به‌عنوان محافظ عمل می‌کنند. ولی اگر سوراخ‌های هر لایه در امتداد هم قرار گیرند، خطا به‌وقوع می‌پیوندد که نشان از نبود لایه‌های دفاعی برای پیشگیری از بروز خطا بوده است. **گومز و ووچن (۲۰۱۷)** در پژوهشی با عنوان «قابلیت‌های یادگیری سازمانی، نوآوری و کارایی: مطالعه در شرکت‌های کوچک و متوسط» به‌دنبال تجزیه و تحلیل تأثیر قابلیت‌های یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآورانه و عملکرد سازمانی شرکت‌های کوچک و متوسط بوده‌اند. این تحقیق تحت رویکرد کمی، بررسی توصیفی و علی و مقطعی انجام شد. تعداد ۹۲ نمونه در صنعت نساجی بررسی شد. داده‌ها با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد قابلیت یادگیری سازمانی عملکرد نوآورانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد، با این حال، نفوذ از قابلیت یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی معنادار نبود.

۳. مبانی نظری

۳-۱. یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی

بزرگ‌ترین خصوصیت و مزیت سازمان‌های قرن بیست و یکم را داشتن قابلیت نوآوری می‌داند. نوآوری تنها روشی است که سازمان‌ها می‌توانند به موقعیتی برتر در رقابت دست یابند (Ravichandran, 2018). سازمان‌ها در قرن بیست و یکم بی‌وقفه با تغییر مواجه‌اند و نکته کلیدی این است که چگونه باید یاد بگیرند و دانایی جدید تولید کنند. بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای پُر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به‌هنگام و مناسب در برابر تغییرهای پی‌درپی محیطی است. فقط سازمان‌هایی می‌توانند ضرورت‌ها و تغییرات محیطی را به‌موقع پیش‌بینی کنند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و تأکید کنند (خانعلی‌زاده، کردنائیچ و مشبکی، ۱۳۸۹).

یادگیری سازمانی مقوله‌ای است که هم در بقای سازمان و هم در کسب موفقیت‌های آن در صحنه رقابت نقش دارد. صاحب‌نظران اتفاق‌نظر دارند که یادگیری سازمانی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و به همین دلیل یافتن تعریفی واحد از آن که مورد پذیرش بسیاری باشد،

دشوار است (Brix, 2017). تعاریف متعددی از یادگیری سازمانی وجود دارد. به‌زعم تمپلتون (۲۰۰۲)، یادگیری سازمانی مجموعه‌ای از اقدام‌های سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه است که به‌صورت آگاهانه یا ناآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد. وردریگوئز، پرز و دلوال (۲۰۰۳) نیز با توجه به نقش یادگیری در تغییر رفتار، یادگیری سازمانی را فرایند جمعی برای پشتیبانی و حمایت از تغییر رفتار سازمانی می‌دانند. آلگرا و شیوا (۲۰۰۸) یادگیری سازمانی را فرایندی تعریف می‌کنند که سازمان از طریق آن یاد می‌گیرد و این یادگیری به‌معنای هرگونه تغییر در مدل‌های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان شود.

لاهتین ماکي و ماتیللا (۲۰۰۱) سه مؤلفه را برای اندازه‌گیری یادگیری سازمانی تدوین کرده‌اند: شفاف بودن مأموریت و مقاصد؛ توانایی و تعهد رهبری؛ تجربه و انتقال دانش. آرمسترانگ و فولی (۲۰۰۳) مکانیسم‌های یادگیری سازمانی را در چهار گروه شناسایی کرده‌اند: محیط یادگیرنده؛ شناسایی نیازها و ضرورت‌های رشد و یادگیری؛ تحقق نیازهای یادگیری؛ کاربرد یادگیری در محیط کار. گومز، لورنت و کوبرا (۲۰۰۵) چهار مؤلفه یادگیری سازمانی که آن‌ها را قابلیت‌های یادگیری سازمانی نامیده‌اند، استخراج کرده‌اند. روش مورد استفاده آن‌ها مدل معادلات ساختاری بوده است. مؤلفه‌های که استخراج کرده‌اند، عبارت‌اند از: تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یک‌پارچه‌سازی دانش. با توجه به اینکه این رویکرد کامل‌ترین رویکرد ارائه‌شده در خصوص ابعاد و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی است، در پژوهش حاضر از این مؤلفه‌ها برای بررسی یادگیری سازمانی استفاده شده است.

نوآوری عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به‌منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی است. سازمان‌هایی که نوآوری بیشتری دارند، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدید عملکرد بهتری خواهند داشت. فرایند نوآوری شامل کسب، انتشار، استفاده از دانش جدید و موجود است. پذیرش نوآوری سازمان دقیقاً با توانایی آن در استفاده از منابع دانش خود مرتبط است (برومند و رنجباری، ۱۳۸۸). مطالعات اخیر ادعا کرده‌اند که اگر سازمان نتواند نوآوری خود را حفظ کند، با شکست مواجه خواهد شد (Daft & Krause, 2004).

کانتز (۱۹۸۹) نوآوری را فرایند گردآوری هر نوع ایده جدید و مفید برای حل مسئله می‌خواند و معتقد است نوآوری شامل شکل گرفتن ایده، پذیرش و اجرای آن است (به نقل از احمدی و پیشدار، ۱۳۸۹). نوآوری اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه اطلاعات جدیدی نظیر مفهوم، تئوری یا فرضیه است؛ به عبارت دیگر، نوآوری به‌معنای چیز نوی برای استفاده است. نوآوری سازمانی مستلزم تبدیل ایده‌ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این

ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی به کار گرفته می‌شود (Damanpour, Szabat & Evan, 1989). به‌طور کلی نوآوری مجموعه‌ای از دانش، ایده، روش‌ها و مهارت‌هایی است که ممکن است ویژگی‌های منحصر به فرد برای شیوه‌های تولید و رقابتی شرکت باشد (Andersson, Lindgren & Henfridsson, 2008). این تعریف نشان‌دهنده طیف وسیعی از نوآوری‌هاست. در بازار جهانی، شرکت باید توانایی شناسایی فرصت‌های جدید، توانایی طراحی مجدد فناوری و دانش کافی برای کسب مزیت رقابتی را داشته باشد (Teece, 2000).

در پارادایم‌های جدید کسب و کار، بزرگ‌ترین امتیاز رقابتی توان یادگیری است. بر این اساس، سازمان‌هایی موفق‌ترند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبای یاد بگیرند (حاجی‌پور و نظرپور کاشانی، ۱۳۸۹). به عقیده پژوهشگران، برقراری فعالیت‌های قابلیت یادگیری به افزایش نرخ نوآوری منجر می‌شود (Montalvo, 2004). بنابراین فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اصلی ۱: قابلیت‌های یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

۱-۱. تعهد مدیریت بر نوآوری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

۲-۱. دیدگاه سیستمی بر نوآوری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

۳-۱. فضای باز و آزمایشگری بر نوآوری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

۴-۱. به اشتراک‌گذاری و یک‌پارچه‌سازی دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

۲-۳. ارتباط بین قابلیت‌های یادگیری سازمانی و عملکرد

سازمان‌هایی که استراتژی سازگار با سازمان یادگیرنده را می‌پذیرند، جهت رسیدن به موفقیت در عملکرد شرکت اندیشه و تفکر می‌کنند (Ellinger, Ellinger, Yang & How-ton, 2002). قابلیت‌های یادگیری سازمانی مکانیسمی را ایجاد می‌کند که از طریق آن هماهنگی و ترکیبی از منابع و قابلیت‌ها در کاهش زمان و هزینه، شناسایی نیازهای بازار، رضایت مشتری و پاسخ به تغییرات در محیط‌های ارزش‌افزوده به‌دست می‌آید (Prieto & Revilla, 2006). قابلیت‌های یادگیری سازمانی همچنین با آزمایش طرح‌هایی در جهت بهبود فرایندهای کسب و کار، تعامل کارکنان با خارج از سازمان و همچنین آزادی کارکنان در محیط داخلی شرایط را جهت تعهد و رضایت کارکنان و در نتیجه افزایش عملکرد شرکت تقویت می‌کند (Chiva & Alegre, 2009). طبق گفته‌های بیکر و سینکولا (۱۹۹۹)، تأثیر مستقیم یادگیری سازمانی را می‌توان به این شرح ذکر کرد: ۱. ترویج یادگیری مولد به‌عنوان صلاحیت مرکزی و به‌منزله نتیجه‌ای از ایجاد دانش؛ ۲. سؤال از مفروضات بلندمدت مانند دنبال کردن استراتژی بازارمحور، توسعه محصول جدید به‌جای

تلاش برای رهبری بازار؛ ۳. تحقق اینکه رضایت مشتری صرفاً با مکانیسم‌های بازخورد مشتری کامل نمی‌گردد، اما اختلالات نوآورانه حداکثر توان مورد نیاز را می‌تواند شکل دهد. همچنین قابلیت‌های یادگیری سازمانی مدیران را به مداخلات خاص مورد نیاز برای توسعه یادگیری، مانند آموزش، سمینارها، جلسات هفتگی، آثار گروه، پروژه‌های مشترک جهت تمرکز واضح در بیان مأموریت، چشم‌انداز و اهداف سازمان، ترویج می‌کند (Goh, 2003). به این ترتیب، قابلیت‌های یادگیری سازمانی ایجاد چشم‌اندازی مشترک در میان کارکنان را برای درک شکاف میان مرحله کنونی و چشم‌انداز سازمان تسهیل می‌کند و به تلاش در جهت افزایش بهره‌وری منجر می‌شود.

فرضیه اصلی ۲: قابلیت‌های یادگیری سازمانی بر عملکرد مالی شرکت تأثیر معناداری دارد.

۱-۲. تعهد مدیریت بر عملکرد مالی شرکت تأثیر معناداری دارد.

۲-۲. دیدگاه سیستمی بر عملکرد مالی شرکت تأثیر معناداری دارد.

۳-۲. فضای باز و آزمایشگری بر عملکرد مالی شرکت تأثیر معناداری دارد.

۴-۲. به‌اشتراک‌گذاری و یک‌پارچه‌سازی دانش بر عملکرد مالی شرکت تأثیر معناداری دارد.

۳-۳. نوآوری سازمانی و عملکرد

طبق استدلال دیدگاه منبع‌محور، نوآوری سازمانی یک منبع بلاواسطه از مزیت رقابتی محسوب می‌شود که به بهبود عملکرد می‌انجامد (OECD, 2005). دیدگاه منبع‌محور تفاوت‌ها را در عملکرد کسب‌وکار به‌عنوان نتایج ویژگی‌های داخلی سازمان‌ها می‌پذیرد. فرض اصلی این رویکرد آن است که فقط شرکت‌های با دارایی استراتژیک مزیت رقابتی پایدار به‌دست می‌آورند و بنابراین عملکرد عالی نیز دارند.

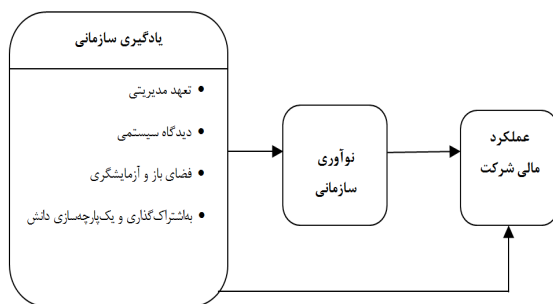
مازانتی و دیگران (۲۰۰۶) از تحلیل کمی برای تشریح هم‌بستگی معنادار و مثبت بین عملکرد شرکت و نوآوری سازمانی استفاده کردند و نتیجه گرفتند که شرکت‌هایی که عملکرد بهتر دارند، در تغییرات سازمانی مشارکت گسترده‌تری دارند. در پژوهش حاضر، استدلال دیدگاه منبع‌محور منجر به این فرض می‌شود که نوآوری سازمانی اثر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد. به‌علاوه هدف از معرفی و ایجاد نوآوری سازمانی بهبود عملکرد شرکت است (Hamel, 2009).

فرضیه اصلی ۳: قابلیت‌های یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه اصلی ۴: یادگیری سازمانی بر عملکرد مالی شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز به‌طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی نوآوری سازمانی تأثیر معناداری دارد.

۳-۴. مدل مفهومی تحقیق

با توجه به اینکه هدف این تحقیق بررسی نقش میانجیگری نوآوری سازمانی در تأثیر قابلیت‌های یادگیری سازمانی بر عملکرد مالی شرکت در شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز است، چارچوب کلی این پژوهش نیز در راستای تبیین موضوع پیش‌گفته به‌شکلی نظام‌مند و اصولی است. برای بررسی فرضیات این پژوهش از مدل مفهومی که در شکل ۱ آمده، استفاده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (منبع: محقق ساخته)

۴. روش تحقیق

از نظر روش‌شناسی، این مقاله از نوع تحقیقات هم‌بستگی است. براساس چگونگی به‌دست آوردن داده‌های مورد نیاز و از نظر طبقه‌بندی تحقیقات با توجه به هدف آن‌ها، در زمره تحقیقات توصیفی قرار دارد. از حیث نوع، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است.

برای تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری از منابع کتابخانه مشتمل بر اسناد، کتب و مقالات علمی موجود استفاده شده است. به‌منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز برای آزمون فرضیات تحقیق پرسش‌نامه استاندارد به‌کار رفت. اطلاعات مربوط به اندازه‌گیری داده‌های تحقیق با سه پرسش‌نامه معتبر جمع‌آوری گردید: پرسش‌نامه قابلیت یادگیری سازمانی ۱۶ سؤال داشت که اک‌گویین، سالی، اipek، حسین و هالیت^۱ (۲۰۱۴) طراحی و تنظیم کرده بودند؛ پرسش‌نامه نوآوری سازمانی ۹ سؤال داشت که کمیسون و ویرال لوپز (۲۰۱۴) طراحی و تدوین کرده بودند. از پاسخ‌دهندگان خواسته شد نظراتشان را درباره هر سؤال اعلام کنند. پرسش‌نامه عملکرد مالی شرکت نیز شامل ۶ سؤال بود که قرانفله و مونیدپا^۲ (۲۰۱۴) طراحی کردند و به‌کار گرفتند.

1. Akgün, Salih, İpek, Hüseyin & Halit
2. Qrunfleh & Monideepa

پرسش‌نامه این تحقیق به سبب روایی محتوا مورد قضاوت چند تن از خبرگان و استادان مدیریت بازرگانی و صنعتی مشغول به کار در دانشگاه‌ها قرار گرفت و پس از انجام برخی اصلاحات و اخذ تأیید از آن استادان، به علت اطمینان بالاتر و قابل قبول بودن روایی صوری آن، حدود ۳۰ پرسش‌نامه در جامعه آماری توزیع گردید. در ابتدا درک تعدادی از سؤالات برای پاسخ‌دهندگان مقدور نبود؛ به همین دلیل پس از چندین بار ترجمه روان متن و حذف تعدادی از سؤالات، پرسش‌نامه از روایی صوری کافی برخوردار شد و در نهایت از پرسش‌نامه مورد توافق برای ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد.

جامعه آماری تحقیق را تمام مدیران و کارشناسان شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز دربرمی‌گیرد. در شهرک صنعتی بزرگ شیراز، حدود ۱۳۰ شرکت فعال وجود دارد. تعداد مدیران و کارشناسان این شرکت‌ها محدود ۴۷۰ نفر است. بنابراین پرسش‌نامه به صورت تصادفی بین ۲۱۲ نفر نمونه از جامعه آماری توزیع شد. برای محاسبه نمونه از فرمول کوکران استفاده شد.

۵. یافته‌های تحقیق

در این پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی^۳ و نرم‌افزار پی‌ال‌اس جهت آزمون فرضیات و صحت مدل استفاده شد. پی‌ال‌اس نگرشی مبتنی بر واریانس است که در مقایسه با تکنیک‌های مشابه معادلات ساختاری همچون لیزرل و آموس به شروط کمتری نیاز دارد (Liljander, Polsa & van Riel, 2009). مزیت اصلی آن در این است که این نوع مدل‌سازی در مقایسه با لیزرل به تعداد کمتری نمونه نیاز دارد (Wixom, B. H., & Watson, 2001). همچنین در شرایطی که تعداد نمونه‌ها و آیتم‌های اندازه‌گیری محدود و توزیع متغیرها نامعین باشد، روشی قدرتمند محسوب می‌شود (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998). مدل‌سازی پی‌ال‌اس در دو مرحله انجام می‌شود. در اولین مرحله، مدل اندازه‌گیری باید از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عامل تأییدی بررسی شود و در دومین مرحله، مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل تحلیل می‌شود (Hulland, 1999).

۵-۱. مرحله اول: مدل اندازه‌گیری^۴

آزمون مدل اندازه‌گیری مربوط به بررسی روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری است.

۵-۱-۱. روایی

برای ارزیابی روایی هم‌گرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج‌شده)^۵ و CR (پایایی

-
3. Partial Least Square
 4. Measurement model
 5. Average Variance Extracted

مركب)^۶ استفاده شد كه نتايج اين معيار براي ابعاد ۷ متغير پژوهش در **جدول ۱** نشان داده شده است. پايابي مركب بالاتر از ۰/۷ و ميانگين واريانس بالاتر از ۰/۵ دو شرط لازم براي اعتبار هم‌گرا و هم‌بستگي سازه‌هاست (Ching Lin & Chih Huang, 2009). همان‌گونه كه از **جدول ۱** مشخص است، تمام مقادير پايابي مركب بالاتر از ۰/۷ و مقادير مربوط به ميانگين واريانس بالاتر از ۰/۵ است و اين مطلب مؤيد آن است كه روايي هم‌گرايي پرسش‌نامه حاضر در حد قابل قبول است.

جدول ۱. نتايج ميانگين واريانس استخراج‌شده سازه‌هاي پژوهش

متغيرها	پايابي مركب	AVE
يادگيري سازماني	۰/۸۴۴۳	۰/۶۲۴۴
نوآوري سازماني	۰/۸۶۵۸	۰/۵۷۵۳
عملکرد مالي شركت	۰/۸۳۷۴	۰/۵۲۳۰
تعهد مديريتي	۰/۸۸۲۱	۰/۶۳۴۰
ديدگاه سيستمي	۰/۸۹۰۹	۰/۶۰۰۸
فضاي باز و آزمائشگري	۰/۷۱۵۰	۰/۶۵۵۶
به‌اشتراك‌گذاري و يك‌پارچه‌سازي دانش	۰/۸۲۵۰	۰/۵۵۳۵

در قسمت روايي واگرا، ميزان تفاوت ميان شاخص‌هاي يك سازه با شاخص‌هاي سازه‌هاي ديگر در مدل مقايسه مي‌شود. اين كار از طريق مقايسه جذر AVE هر سازه با مقادير ضرايب هم‌بستگي بين سازه‌ها محاسبه مي‌گردد. براي اين كار بايد يك ماتريس تشكيل داد كه مقادير قطر اصلي، ماتريس جذر ضرايب AVE هر سازه است و مقادير پايين قطر اصلي، ضرايب هم‌بستگي ميان هر سازه با سازه‌هاي ديگر است. اين ماتريس در **جدول ۲** گزارش شده است. همان‌طور كه از **جدول ۲** برمي‌آيد، جذر AVE هر سازه از ضرايب هم‌بستگي آن سازه با سازه‌هاي ديگر بيشتر شده كه اين مطلب حاكي از قابل قبول بودن روايي واگراي سازه‌هاست.

6. Composite Reliability

جدول ۲. ماتریس مقایسه جذر AVE با ضرایب همبستگی سازه ها (روایی واگرا)

عملکرد مالی شرکت	نوآوری سازمانی	به اشتراک گذاری و یک پارچه سازی دانش	فضای باز و آزمایشگری	دیدگاه سیستمی	تعهد مدیریتی
تعهد مدیریتی	۰/۷۹۶۲				
دیدگاه سیستمی	۰/۷۷۵۱	۰/۵۵۲۰			
فضای باز و آزمایشگری	۰/۸۰۹۶	۰/۶۰۱۴	۰/۴۵۱۱		
به اشتراک گذاری و یک پارچه سازی دانش	۰/۷۴۳۹	۰/۶۰۰۱	۰/۶۱۴۴	۰/۶۲۶۷	
نوآوری سازمانی	۰/۷۵۸۴	۰/۵۵۲۰	۰/۴۵۸۲	۰/۵۲۱۶	۰/۴۲۱۰
عملکرد مالی شرکت	۰/۷۲۳۱	۰/۶۰۱۴	۰/۴۵۱۱	۰/۴۲۳۷	۰/۳۱۲۴

(منبع: محاسبات تحقیق)



۵-۲. پایایی

برای بررسی پایایی پرسش نامه علاوه بر ضریب آلفای کرونباخ^۷ که در جدول ۳ ارائه شده و مؤید پایایی مناسب پرسش نامه است، از روش پای اس نیز استفاده شده است. در این روش، از پایایی شاخص استفاده می شود (Rivard & Huff, 1988). پایایی شاخص نیز با سنجش بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شود که اگر این مقدار برابر یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود (Hulland, 1999)، مؤید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری مورد قبول است. ولی اگر مقدار بار عاملی میان یک سؤال و بعد مربوطه کمتر از ۰/۴ شود، می توان آن سؤال را از مدل و تجزیه و تحلیل های بعدی حذف کرد. همان طور که در شکل ۲ و ۳ مشاهده می شود، تمام مقادیر بارهای عاملی میان سازه ها و سؤالات بیشتر از ۰/۴ است که همبستگی بالایی را نشان می دهد.

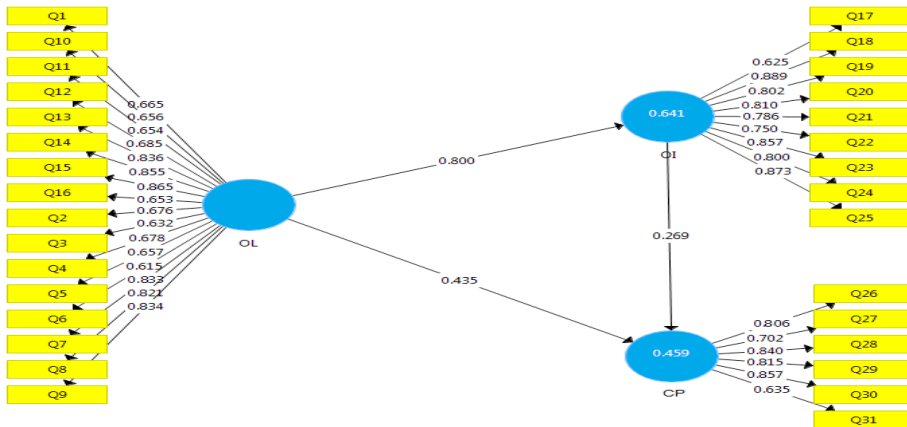
جدول ۳. ضریب آلفای کرونباخ

به اشتراک گذاری و یک پارچه سازی دانش	فضای باز و آزمایشگری	دیدگاه سیستمی	تعهد مدیریتی	عملکرد مالی شرکت	نوآوری سازمانی	یادگیری سازمانی	سازه های پژوهش
۰/۷۳	۰/۸۲	۰/۸۵	۰/۸۵	۰/۸۶	۰/۸۱	۰/۸۴	ضریب آلفای کرونباخ

(منبع: محاسبات تحقیق)



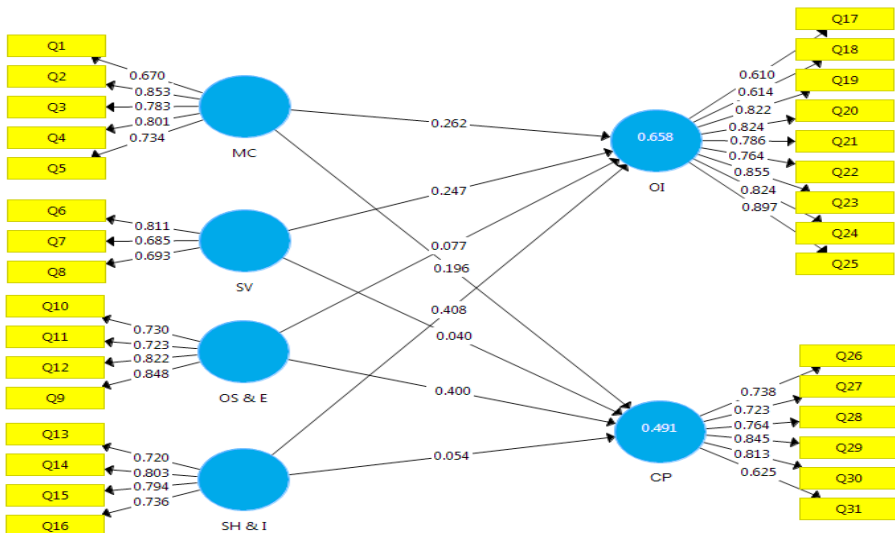
7. Cronbachs Alpha



فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

شکل ۲. خروجی نرم‌افزار، مدل فرضیه‌های اصلی آزمون‌شده پژوهش (ضرایب مسیر و بارهای عاملی)

(منبع: محاسبات تحقیق)



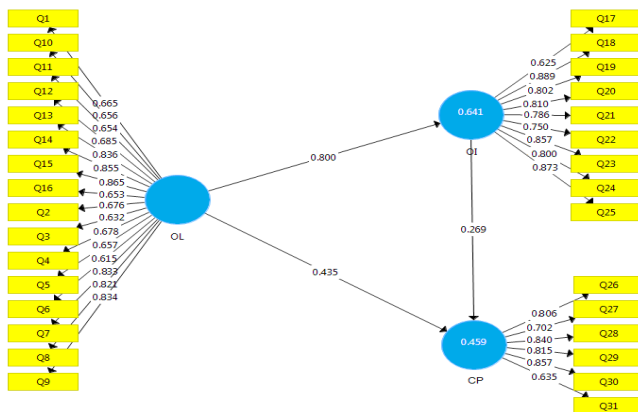
فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

شکل ۳. خروجی نرم‌افزار مدل فرضیه‌های فرعی آزمون‌شده پژوهش (ضرایب مسیر و بارهای عاملی)

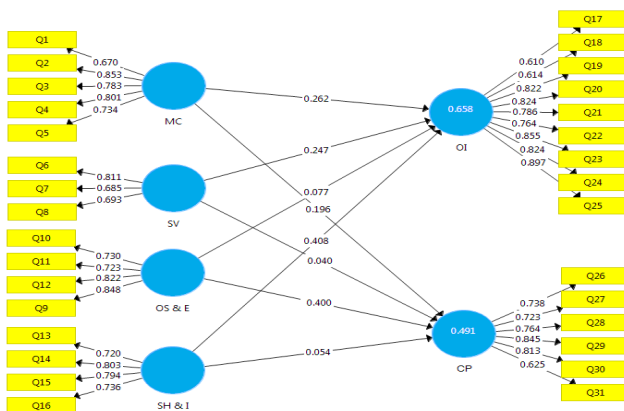
(منبع: محاسبات تحقیق)

۲-۵. مرحله دوم: مدل ساختاری^۸ و آزمون فرضیه‌ها

آزمون الگوی ساختاری که به آزمون فرضیات تحقیق و اثر متغیرهای پنهان بر یکدیگر مربوط است. برای تأیید فرضیه‌های پژوهش، از فرمان Bootstrapping نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد که خروجی حاصل ضرایب t را نشان می‌دهد (شکل ۴ و ۵). وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از $1/96$ و کمتر از $1/96$ - باشد، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش است.



شکل ۴. خروجی نرم‌افزار، ضرایب t در مدل فرضیه‌های اصلی (منبع: محاسبات تحقیق)

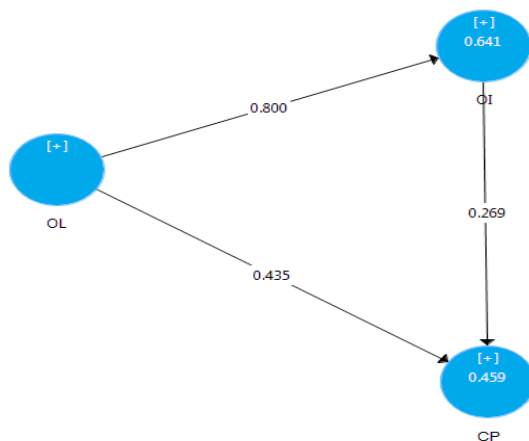


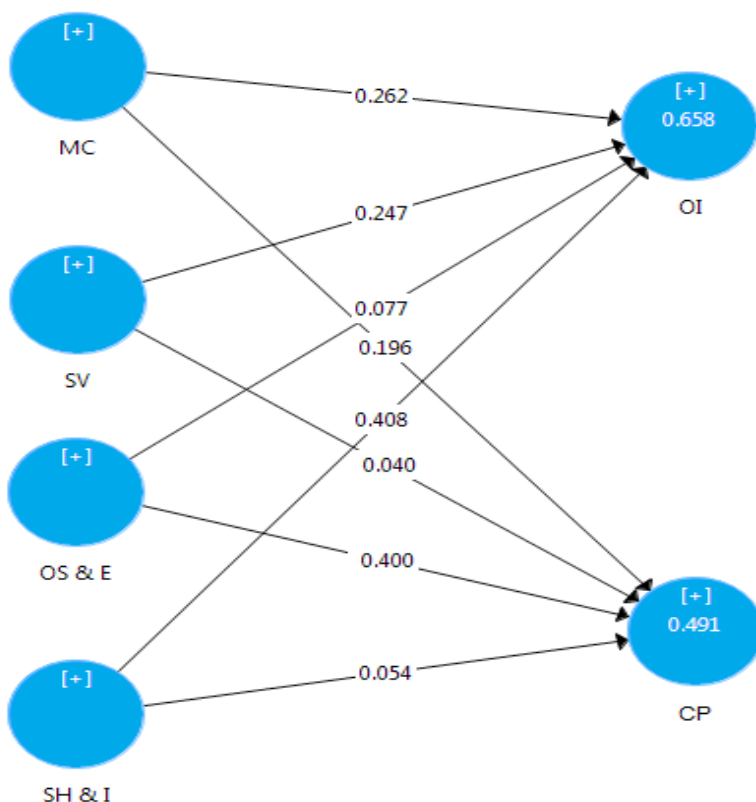
شکل ۵. خروجی نرم‌افزار، ضرایب t در مدل فرضیه‌های فرعی (منبع: محاسبات تحقیق)

8. Structural model

۳-۵. روش‌های ارزیابی مدل‌های سنجش شکل‌دهنده

یکی از راه‌های ارزیابی مدل‌های شکل‌دهنده، ضریب تعیین (R^2) است. ضریب تعیین (R^2) بررسی می‌کند چند درصد از واریانس یک متغیر وابسته توسط متغیر(های) مستقل تبیین و توضیح داده می‌شود. بنابراین طبیعی است که این مقدار برای متغیر مستقل مقداری برابر صفر باشد و برای متغیر وابسته مقدار بیشتر از صفر باشد. هرچه این میزان بیشتر باشد، ضریب تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر خواهد بود (حنفی‌زاده و زارع‌واسان، ۱۳۹۱). بنابر ضریب تعیین مدل در مدل فرضیات اصلی (شکل ۶) می‌توان گفت یادگیری سازمانی توانسته است ۰/۶۴۱ از واریانس متغیر نوآوری سازمانی را توضیح دهد. همچنین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی توانسته‌اند ۰/۴۵۹ از واریانس متغیر عملکرد مالی شرکت را تبیین کنند. بنابر ضریب تعیین مدل در مدل فرضیات فرعی (شکل ۷) می‌توان گفت ابعاد قابلیت‌های یادگیری سازمانی در کل توانسته‌اند ۰/۶۵۸ از واریانس متغیر نوآوری سازمانی و ۰/۴۹۱ از واریانس متغیر عملکرد مالی شرکت را توضیح دهند. محققان سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی کرده‌اند. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت مدل قابلیت پیش‌بینی زیادی دارد. مقدار باقی‌مانده مربوط به خطای پیش‌بینی است و می‌تواند شامل دیگر عوامل اثرگذار بر نوآوری سازمانی و عملکرد مالی شرکت باشد.





شکل ۷. ارزیابی مدل‌های سنجش شکل‌دهنده در مدل فرضیات فرعی

(منبع: محاسبات تحقیق)

۴-۵. پاسخ به فرضیات پژوهش

طبق نتایج به‌دست‌آمده از ضریب مسیر (بیانگر شدت و نوع رابطه بین دو متغیر پنهان) و آماره t ، قابلیت‌های یادگیری سازمانی و همه ابعاد آن بر نوآوری سازمانی و عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج تأثیر مثبت و معنادار قابلیت‌های یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی را نیز تأیید می‌کند. همچنین نتایج نشان می‌دهد نوآوری سازمانی بر عملکرد مالی شرکت تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج کلی فرضیات تحقیق در **جدول ۴** آمده است.

جدول ۴. اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیات پژوهش

فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد شده β	آماره t	معناداری	رد یا تأیید فرضیه
یادگیری سازمانی $\leftarrow$ عملکرد مالی شرکت	۰/۴۳۵	۸/۱۱۸	Sig<0.05	تأیید فرضیه
یادگیری سازمانی $\leftarrow$ نوآوری سازمانی	۰/۴۰۰	۲۱/۳۳۲	Sig<0.05	تأیید فرضیه
نوآوری سازمانی $\leftarrow$ عملکرد مالی شرکت	۰/۲۶۹	۸/۶۳۰	Sig<0.05	تأیید فرضیه
یادگیری سازمانی $\leftarrow$ عملکرد مالی شرکت با توجه به نقش میانجیگری نوآوری سازمانی	۰/۱۰۷	۸/۶۳۰ و ۲۱/۳۳۲	Sig<0.05	تأیید فرضیه
تعهد مدیریت $\leftarrow$ عملکرد مالی شرکت	۱/۹۶	۲/۷۸۵	Sig<0.05	تأیید فرضیه
دیدگاه سیستمی $\leftarrow$ عملکرد مالی شرکت	۱/۰۴۰	۲/۱۴۴	Sig<0.05	تأیید فرضیه
فضای باز و آزمایشگری $\leftarrow$ عملکرد مالی شرکت	۱/۴۰۰	۲/۰۷۵	Sig<0.05	تأیید فرضیه
به‌اشتراک‌گذاری و یکپارچه‌سازی دانش $\leftarrow$ عملکرد مالی شرکت	۱/۰۵۴	۲/۲۵۷	Sig<0.05	تأیید فرضیه
تعهد مدیریت $\leftarrow$ نوآوری سازمانی	۱/۲۶۲	۲/۸۲۸	Sig<0.05	تأیید فرضیه
دیدگاه سیستمی $\leftarrow$ نوآوری سازمانی	۱/۲۴۷	۲/۷۶۹	Sig<0.05	تأیید فرضیه
فضای باز و آزمایشگری $\leftarrow$ نوآوری سازمانی	۱/۰۷۷	۲/۶۵۲	Sig<0.05	تأیید فرضیه
به‌اشتراک‌گذاری و یکپارچه‌سازی دانش $\leftarrow$ نوآوری سازمانی	۱/۴۰۸	۴/۱۰۶	Sig<0.05	تأیید فرضیه

فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان

(منبع: محاسبات تحقیق)

۶. بحث و نتیجه‌گیری

یکی از فرایندهای ارتقای نوآوری در سازمان، به‌اشتراک‌گذاری و یکپارچه‌سازی دانش است. بنابراین چنانچه مدیران شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز خود را به

فراهم کردن فضای باز برای ایده‌های نو و تفویض اختیار کارکنان متعهد بدانند، به‌گونه‌ای که کارکنان به‌راحتی به تعامل و انتقال دانش بپردازند، مشوق شرایطی در سازمان خواهند بود که در آن یادگیری سازمانی و در نتیجه نوآوری ارزش شمرده می‌شود.

نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین تمام ابعاد یادگیری سازمانی با نوآوری و مؤلفه‌های آن وجود دارد و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی (تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یک‌پارچه‌سازی دانش) توانایی پیش‌بینی نوآوری سازمانی را دارند. همچنین از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، به‌اشتراک‌گذاری و یک‌پارچه‌سازی دانش بیشترین سهم را در پیش‌بینی نوآوری داشته است. بنابراین باید توجه کرد انتقال دانش اساساً از طریق صحبت و تعامل بین افراد ایجاد می‌شود. محاوره و مذاکره افراد و تیم‌های کاری و جلسات آن‌ها برای تشریک ایده‌ها و انتقال دانش منجر به نوآوری در سازمان می‌شود.

یافته‌ها نشان از تأثیر بُعد تعهد مدیریت برای یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی و عملکرد مالی شرکت دارد. توجه مدیران و مسئولان شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز به شاخص‌هایی همچون مشارکت دادن مکرر پرسنل در تصمیم‌گیری، یادگیری به‌عنوان سرمایه‌گذاری، استفاده مدیران از روش‌های کاری جدید، قابلیت‌های یادگیری کارکنان به‌عنوان عامل کلیدی و تشویق ایده‌های صادقانه در محل کار، نشان از تعهد مدیران به یادگیری در سازمان است که در نهایت موجب می‌شود نوآوری و عملکرد مالی شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز بهبود یابد. لازم است ذکر شود دیدگاه سیستمی برای یادگیری سازمانی نیز بر نوآوری و عملکرد مالی شرکت تأثیر معناداری دارد. بنابراین داشتن دانش عمومی از اهداف کاری، آگاهی کارکنان از چگونگی مشارکت برای رسیدن به اهداف کلی و ارتباط و کار هماهنگ همه بخش‌ها با هم در شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز منجر به بهبود در دیدگاه سیستمی خواهد شد و از این طریق نوآوری و عملکرد مالی شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز بهبود می‌یابد.

در محیط‌های پویا، شرکت‌ها برای دستیابی به نوآوری به کشف ایده‌های بدیع و توسعه دانش جدید نیاز دارند. بنابراین تلاطم محیطی تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد مالی و نوآوری را افزایش می‌دهد و منجر به ایجاد نوآوری و بهبود عملکرد مالی شرکت می‌شود. اندیشمندان نیز اشاره کرده‌اند که در تئوری یادگیری سازمانی، مفهوم یادگیری سازمانی فرایند به‌دست آوردن و بهبود دانش جدید و ظرفیت‌هاست و این فرایند می‌تواند فعالیت‌های سازمانی را بهبود بخشد. بهبود دانش همچنین به تسهیل کارایی، بهره‌وری و اثربخشی و توانایی نوآوری کمک می‌کند. تسهیم مناسب و بهره‌وری

دانش و انتقال صحیح آن برای اعضای سازمان فرصتی را فراهم می‌کند تا به یادگیری بپردازند و مشارکت کنند و همچنین کارکنان را تحریک می‌کند تا دانش جدید ایجاد کنند و آن را برای تولید نوآوری به کار گیرند و به دیگر کارمندان انتقال دهند.

ازجمله کاربردهای عملی نتایج پژوهش این است که سرپرستان و مدیران شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز باید به‌طور فعال در میان سطوح مختلف سازمان رفتارهایی را که منجر به یادگیری در سازمان می‌شود، توسعه دهند. یادگیری سازمانی عنصری کلیدی در بهبود عملکرد مالی شرکت است. شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز برای بهبود عملکرد مالی خود به تمرکز بر یادگیری مداوم و استفاده از آن نیاز دارند تا بتوانند به‌عنوان عنصری کلیدی برای تسهیل یادگیری فردی، تیمی و سازمانی مطرح شوند. یکی از عناصر بسیار مهم و ازجمله ابعاد یادگیری سازمانی که تأثیر مهمی بر عملکرد مالی شرکت دارد، فضای باز و آزمایشگری است. بنابراین با افزایش یادگیری سازمانی، به‌خصوص با فراهم‌آوری ایده‌ها و تجارب کارکنان و تشویق کردن آزمایشگری‌هایی که در سازمان صورت می‌گیرد، عملکرد مالی آن‌ها بیشتر می‌شود.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت هیچ صنعت و سازمانی تا ابد زنده نخواهد ماند، مگر اینکه در نوآوری خود به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی عملکرد مالی شرکت کوشا باشد و مدام نوآوری خود را حفظ کند. بنابراین امروزه راهبردهای مختلفی مثل کاهش هزینه در زمینه آموزش و توسعه در دهکده جهانی راهکارهایی معتبر پنداشته نمی‌شود. در سطح پایین‌تر، این راهبرد و امثال آن باید هم‌زمان با نوآوری در جهت کسب مزیت رقابتی به کار رود. به‌جای این راهبردها، باید بر نوآوری در تجارت و شغل خود تمرکز کنیم. یادگیری سازمانی یکی از فرایندهای نوآوری در داخل سازمان است که به‌عنوان دارایی کلیدی در جهت کسب مزیت رقابتی مورد توجه سازمان‌ها قرار می‌گیرد؛ چراکه سازمان یادگیرنده براساس ماهیت وجودی خود و به‌منزله ساختاری منظم و پویا، به‌صورت غیرمستقیم و از طریق افزایش خلاقیت و فراهم کردن فرهنگ و چارچوب یادگیری سازمانی، موجبات بهبود مستمر عملکرد مالی شرکت را فراهم می‌کند.

در این پژوهش، تأثیر یادگیری و نقش آن در افزایش عملکرد مالی و نوآوری سازمانی تأیید شد و این نتیجه به‌دست آمد که یادگیری سازمانی به بهبود عملکرد مالی و نوآوری سازمانی در شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز کمک می‌کند؛ در نتیجه اجازه می‌دهد این سازمان به مزایای رقابتی دست یابد و شانس خود را از زنده ماندن در آینده افزایش دهند. بنابراین با توجه به مجموعه تحلیل‌های مقاله، به سرپرستان و مدیران شرکت‌های شهرک صنعتی شیراز پیشنهاد می‌شود:

- مدیران با برگزاری دوره‌های آموزشی زمینه ارتقای یادگیری سازمانی را فراهم آورند.
- اهمیت دادن به رفتارهایی که به انتقال و نشر دانش در سازمان کمک می‌کند و حاکی از فضای یادگیری و یاددهی حاکم بر کارکنان سازمان است.
- ارزیابی دقیق و به کارگیری ایده‌های ارائه‌شده از طرف کارکنان.
- طرح‌های آموزشی در حد امکان نوآورانه باشد و جنبه بهبود مستمر در آموزش را داشته باشد. این طرح‌ها با مشارکت سطوح گوناگون اداره تهیه شود و هدف‌ها و برنامه‌های بخش‌های گوناگون اداره را بیان کند.
- مدیران به ایده‌های جدید توجه کنند و با به کارگیری تکنولوژی نوآورانه به بهبود کیفیت و ارائه خدمات جدید بپردازند.
- حرکت در جهت ایجاد ساختاری پویا و منظم مثل سازمان یادگیرنده؛ چراکه این ساختار به دلیل وجود فرهنگ یادگیری و مختص خود، زمینه‌های رشد و نوآوری سازمان را فراهم می‌کند.
- طراحی الگوی توسعه یادگیری سازمانی.
- تشویق کارکنان سازمان برای پیوستن و تشکیل تیم‌های کاری برای افزایش یادگیری تیمی.
- ثبت و ضبط تجربیات و یادگیری افراد به عنوان فعالیتی ارزشمند در کل سازمان.
- افزایش تعامل و ارتباط کارکنان در محیط کار برای تسهیم دانش (یادگیری).
- اصلاح نگاه هزینه‌ای بودن آموزش و ایجاد یادگیری سازمانی؛ چراکه امروزه آموزش و فراهم کردن زمینه یادگیری سرمایه‌گذاری مناسبی برای سازمان‌هاست.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

این مقاله حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در آماده‌سازی این مقاله مشارکت کرده‌اند.

تعارض منافع

بنا به اظهار نویسندگان، در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

تعهد کپی‌رایت

طبق تعهد نویسندگان، حق کپی‌رایت (CC) رعایت شده است.

References

- Aghdasi, M., & Khakzar Befruei, M. (2009). "Comparative study of organizational learning capabilities as an organizational source of knowledge in public and private hospitals of Tehran: nurses perspectives". *Iran Journal of Nursing*, 21(56), 69-79.
- Ahmadi, P., & Pishdar, M. (2010). *Organizational learning and innovation*. The 3rd National Conference on Creative Studies (TRIZ) and Industrial Innovation Management in Iran. Tehran: Khane Moalem. Received from: https://www.civilica.com/Paper-ICIC03-ICIC03_100.html (Persian)
- Akgün, A.E., Salih, Z.İ., İpek, K., Hüseyin, İ., & Halit, K. (2014). "Bridging Organizational Learning Capability and Firm Performance through Customer Relationship Management". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 531- 540.
- Alegra, J., & Chiva, R. (2008). "Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance: An Empirical Test". *Technovation* 28, 315-326.
- Andersson, M., Lindgren, R., & Henfridsson, O. (2008). "Architectural knowledge in Inter-organizational IT Innovation". *Journal of Strategic Information Systems*, 17 (1), 19-38.
- Armestrang, A., & Foley, P. (2003). "Foundation for a Learning Organization" 14- ,(2) 10 . 82.
- Baker, W.E., & Sinkula, J.M. (1999). "The synergistic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance". *Journal of Academy Marketing Science*, 27, 31-44.
- Boroomand, M., & Ranjbari, M. (2009). "Strategic measures of human resource management and innovation: A knowledge management approach". *Police Organization Development*, 24, 41-54. (Persian)
- Brix, J. (2017). "Exploring knowledge creation processes as a source of organizational learning: A longitudinal case study of a public innovation project". *Scandinavian Journal of Management*, 33, 113-127.
- Camisón, C., & Villar-López, A. (2014). "Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance". *Journal of Business Research*, 67, 2891-2902.
- Ching Lin, T., & Chih Huang, C. (2009). "Understanding social loafing in knowledge contribution from the perspectives of justice and trust". *Expert Systems with Applications*, 36, 6156-6163.
- Chiva, R., & Alegre, J. (2009). "Organizational learning capability and job satisfaction: an

- empirical assessment in the ceramic tile industry". *British Journal of Management*, 20, 323-340.
- Daft, R.L., & Cross, H. (2004). *Organization Theory and Design*. New York.
- Damanpour, F., & Aravind, D. (2011). "Managerial innovation: Conceptions, processes, and antecedents". *Management and Organization Review*. [DOI.org/10.1111/j.1740-8784.2011.00233.x]
- Damanpour, F., Szabat, K.A., & Evan, W.M. (1989). "The relationship between types of innovation and organizational performance". *Journal of Management Studies*, 26(6), 587-601.
- Davarpanah, S., & Hoveida, R. (2017). "Analyzing the relationship between organizational learning and organizational indifference: The case of staffs in Isfahan University". *Journal of Modern Thoughts in Education*, 13(49), 21-38. (Persian)
- Duffield, S., & Whitty S.J. (2015). "Developing a systemic lessons learned knowledge model for organisational learning through projects". *International Journal of Project Management*, 33, 311-324.
- Ellinger, A.D., Ellinger, A.E., Yang, B., & Howton, S.W. (2002). "The relationship between the learning organization concept and firm's financial performance: an empirical assessment". *Human Resource Development Quarterly*, 13(1), 5-21.
- Garrido-Moreno, A., & Padilla-Melendez, A. (2011). "Analyzing the impact of knowledge management on CRM success: The mediating effects of organizational factors". *International Journal of Information Management*, 31, 437-444.
- Goh, S.C. (2003). "Improving organizational learning capability: lessons from two case studies". *The Learning Organization*, 10(4), 216-227.
- Gomes, G., & Wojahn, R.M. (2017). "Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES)". *Revista de Administração*, 52, 163-175.
- Gomez, J.P., Lorente, C.J., & Cabrera, V.R. (2005). "Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement". *Journal of Business Research*, 58, 715-725.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hajipoor, B., & Nazarpourkashani, H. (2010). "The prioritization of organizational culture (Medo Queen) based on its effectiveness on organizational learning". *Strategic Management Thought*, 4(1), 181-208. (Persian)

- Hamel, G. (2006). The why, what and how of management innovation. *Harvard Business Review*, 72–84.
- (2009). “Management innovation”. *Leadership Excellence*, 26(5), 5.
- Hanafizadeh, P., & Zare Ravasan, A. (2012). *The method of analyzing multi-layer structures via smartPLS software*. Tehran: Termeh. (Persian)
- Hulland (1999). *Use of partial least Science*. Environment, Engineering and Technology Griffith University.
- Kalmuk, G., & Acar, A.Z. (2015). “The Mediating Role of Organizational Learning Capability On The Relationship Between Innovation and Firm’s Performance: A Conceptual Framework”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, 164-169.
- Keramati, A., Mehrabi, H., & Mojir, N. (2010). “A process-oriented perspective on customer relationship management and organizational performance: An empirical investigation”. *Industrial Marketing Managemwnt*, 39,1170-1185.
- Khanalizadeh, R., Kordnaich, A., Fani, A., & Moshabeki Esfahani, A. (2010). “The relationship between strengthening and organizational learning”. *Transformation Management Journal*, 2(3), 12-28. (Persian)
- Khorsandi, M., Sadat Mirzazadeh, Z., & Salatin, M. (2015). “Analyzing the relationship between organizational learning capability and organizational performance in the ministry of sport in Khorasan Razavi province”. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(7), 61-68. (Persian)
- Kragulj, F. (2016). “Corrigendum to Conceptualising Needs to Enhance Organisational Learning and Enable Knowledge-Based Innovation”. *Procedia Computer Science*, 99, 195-212.
- Lahteenmaki, S., & Mattila, M. (2001). “Critical aspects of organization learning research and proposal for its measurement”. *British Journal of Management*, 12, 113-129.
- Liljander, V., Polsa, P., & van Riel, A. (2009). “Modelling consumer responses to an apparel store brand: Store image as a risk reducer”. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 16, 281-290.
- Mazzanti, M., Pini, P., & Tortia, E. (2006). “Organizational innovations, human resources and firm performance”. The Emilia-Romagna food sector. *The Journal of Socio-Economics*, 35, 123-141.
- Montalvo, C. (2004). “What Triggers Change and Innovation?”. *Technovation*, 1-12.

- Muninger, M.I., Hammedi, W., & Mahr, D. (2019). "The value of social media for innovation: A capability perspective". *Journal of Business Research*, 95, 116-127.
- OECD (2005). "The measurement of scientific and technological activities Oslo Manual". In *Guidelines for collecting and interpreting innovation data*. 3rd ed. Paris: OECD EUROSTAT.
- Prajogo, D.I., & Sohal, A.S. (2003). "The Relationship Between TQM Practices, Quality Performance, and Innovation Performance". *Journal of Quality and Reliability Management*, 20(8), 901-918.
- Prieto, I.M., & Revilla, E. (2006). "Learning capability and business performance: a non-financial and financial assessment". *The Learning Organization*, 13(2), 166-185.
- Qrunfleh, S., & Monideepa T. (2014). "Supply chain information systems strategy: Impacts on supply chain performance and firm performance". *Int. J. Production Economics*, 147, 340-350.
- Ramírez, S.Q., Castaneda, W.L.R., & Velásquez, J.R. (2017). "Representation of unlearning in the innovation systems: A proposal from agent-based modeling". *Estudios Gerenciales*, 13(1), 1-26.
- Ravichandran, T. (2018). "Exploring the relationships between IT competence, innovation capacity and organizational agility". *Journal of Strategic Information Systems*, 27, 22-42.
- Reinartz, W., Krafft, M., & Hoyer, W.D. (2004). "The Customer Relationship Management Process: Its Measurement and Impact on Performance". *Journal of Marketing Research*, 41, 293-305.
- Rivard & Huff (1988). "Factors of success for End-User computing". *Communications of the ACM*, 31(5), 552-561.
- Rodriguez, S., Perez, J., & Delval, M. (2003). "An empirical study about the effect of cultural problematic on organizational learning in alliances". *Journal of The Learning Organization*, 10(3), 140-157.
- Teece, D.J. (2000). *Managing Intellectual Capital*. Oxford University.
- Tempelton, C., Lewis Brucer R., & Synder, C.A. (2002). "Development of Organizational Learning Contrust". *Journal of Management in Formation System*, 10(2), 175-218.
- Wikhamn, W. (2019). "Innovation, sustainable HRM and customer satisfaction". *International Journal of Hospitality Management*, 76, 102-110.
- Wixom, B.H., & Watson, H.J. (2001). "An empirical investigation of the factors affecting data warehousing success". *MIS Quarterly*, 25(1), 17-41.