

تأثیر شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار با تأکید بر نقش میانجی نوآوری سازمانی فاطمه عسگرزاده^۱

^۱ ارشد مدیریت بازرگانی گرایش استراتژیک دانشگاه بین المللی غیرانتفاعی امام رضا

چکیده

هدف: در فضای رقابتی و پویای کسب‌وکار کنونی، سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، نیازمند شناسایی سازوکارهای راهبردی هستند. هدف این پژوهش، تحلیل تأثیر شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی (HRM) بر مزیت رقابتی پایدار با تأکید بر نقش میانجی نوآوری سازمانی است.

روش‌شناسی: این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-همبستگی است که با رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) انجام شده است. جامعه آماری شامل کارکنان و مدیران سازمان‌های بنیاد فرهنگی رضوی و مدارس تابعه مطالعه بود که با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۳۸۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، برای بررسی استاندارد شیوه‌های نوین HRM از پرسشنامه استاندارد کیچوت (۲۰۲۱)، پرسشنامه نوآوری سازمانی اوگر یوزگت و همکاران (۲۰۱۵) و پرسشنامه مزیت رقابتی که توسط لی و همکارانش (۲۰۰۶) با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS و با بهره‌گیری از آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی و روش بوت‌استرپ برای بررسی نقش میانجی صورت گرفت.

یافته‌ها: نتایج آمار توصیفی حاکی از وضعیت مطلوب متغیرهای پژوهش در جامعه مورد مطالعه است. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی پایدار دارد. همچنین، یافته‌ها نقش میانجی نوآوری سازمانی را در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و مزیت رقابتی پایدار تأیید کرد؛ بدین معنا که نوآوری سازمانی به عنوان یک سازوکار حیاتی، بخشی از تأثیر شیوه‌های HRM بر مزیت رقابتی را میانجی‌گری می‌کند.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها مؤید آن است که سازمان‌ها با پیاده‌سازی نظام‌های کاری با عملکرد بالا، می‌توانند ظرفیت‌های نوآورانه خود را ارتقا داده و از این طریق به برتری پایدار در بازار دست یابند. این پژوهش ضمن بسط ادبیات مدیریت استراتژیک، به مدیران پیشنهاد می‌کند که با تقویت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و همسوسازی نظام‌های پاداش با عملکرد نوآورانه، نوآوری سازمانی را به موتور محرک مزیت رقابتی خود تبدیل کنند.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی، مزیت رقابتی پایدار، نوآوری سازمانی.

مقدمه

در محیط رقابتی و پویای کسب و کارهای امروزی، سازمان‌ها برای بقا و رشد ناگزیر از دستیابی به مزیت رقابتی پایدار هستند [۱]. تغییرات سریع فناوری، جهانی‌شدن بازارها، افزایش شدت رقابت و پیچیده‌تر شدن نیازهای مشتریان موجب شده است که منابع سنتی مزیت رقابتی مانند سرمایه فیزیکی یا دسترسی به بازارها دیگر به تنهایی تضمین‌کننده موفقیت سازمان‌ها نباشند [۲]. در چنین شرایطی، منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های راهبردی سازمان‌ها شناخته می‌شود. بسیاری از پژوهشگران حوزه مدیریت معتقدند که نیروی انسانی توانمند، خلاق و متعهد می‌تواند منبعی ارزشمند، کمیاب و دشوار برای تقلید باشد و از این طریق سازمان را به مزیت رقابتی پایدار برساند [۳]. بنابراین مدیریت اثربخش منابع انسانی به یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران و پژوهشگران تبدیل شده است.

مدیریت منابع انسانی در دهه‌های اخیر دستخوش تحولات گسترده‌ای شده است. در گذشته، مدیریت منابع انسانی بیشتر بر وظایف اداری و عملیاتی مانند استخدام، آموزش و پرداخت حقوق تمرکز داشت، اما امروزه این حوزه به‌عنوان یک شریک استراتژیک در سازمان‌ها شناخته می‌شود. رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی بر هم‌راستایی استراتژی‌های منابع انسانی با اهداف کلان سازمان، توسعه سرمایه انسانی، توانمندسازی کارکنان، ایجاد فرهنگ یادگیری، و تشویق خلاقیت و نوآوری تأکید دارند [۴،۲]. در این چارچوب، سازمان‌ها تلاش می‌کنند با طراحی و اجرای شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی، ظرفیت‌های دانشی و مهارتی کارکنان را افزایش داده و زمینه‌های لازم برای خلق ارزش و نوآوری را فراهم سازند.

یکی از مهم‌ترین مفاهیمی که در ادبیات مدیریت استراتژیک و مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته، مفهوم مزیت رقابتی پایدار است. مزیت رقابتی پایدار به توانایی سازمان در ایجاد ارزش برتر نسبت به رقبای و حفظ این برتری در طول زمان اشاره دارد [۵]. بر اساس دیدگاه مبتنی بر منابع، سازمان‌هایی قادر به دستیابی به مزیت رقابتی پایدار هستند که منابع و قابلیت‌هایی در اختیار داشته باشند که ارزشمند، کمیاب، غیرقابل تقلید و غیرقابل جایگزین باشند. در این میان، منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع نامشهود سازمان شناخته می‌شوند که می‌توانند از طریق دانش، مهارت، خلاقیت و تعهد کارکنان، ارزش‌های منحصر به فردی برای سازمان ایجاد کنند [۶،۷]. به همین دلیل بسیاری از پژوهشگران تأکید کرده‌اند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی می‌توانند نقش مهمی در ایجاد و حفظ مزیت رقابتی ایفا کنند.

در سال‌های اخیر، مفهوم شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی یا سیستم‌های کاری با عملکرد بالا مورد توجه گسترده قرار گرفته است. این شیوه‌ها مجموعه‌ای از سیاست‌ها و اقدامات مدیریتی هستند که با هدف ارتقای توانمندی، انگیزش و فرصت مشارکت کارکنان طراحی می‌شوند. از جمله این شیوه‌ها می‌توان به آموزش و توسعه مستمر، نظام‌های جبران خدمات مبتنی بر عملکرد، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، ارزیابی عملکرد پیشرفته، مدیریت استعداد، کار تیمی، و ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتی اشاره کرد [۸]. اجرای اثربخش این شیوه‌ها می‌تواند موجب افزایش تعهد سازمانی، بهبود عملکرد کارکنان، ارتقای یادگیری سازمانی و در نهایت تقویت توان رقابتی سازمان شود [۹].

با وجود اهمیت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که تأثیر این شیوه‌ها بر عملکرد و مزیت رقابتی سازمان به‌طور مستقیم رخ نمی‌دهد، بلکه از طریق سازوکارها و متغیرهای میانجی مختلفی شکل می‌گیرد [۱۰]. یکی از مهم‌ترین این سازوکارها، نوآوری سازمانی است. نوآوری سازمانی به توانایی سازمان در خلق و اجرای ایده‌های جدید در زمینه محصولات، خدمات، فرایندها یا روش‌های مدیریتی اشاره دارد. سازمان‌هایی که از سطح بالاتری از نوآوری برخوردارند، قادرند سریع‌تر به تغییرات محیطی پاسخ دهند، محصولات و خدمات متمایزتری ارائه دهند و موقعیت رقابتی خود را در بازار تقویت کنند [۱۱، ۱۲].

نوآوری سازمانی به‌شدت تحت تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی قرار دارد. زمانی که سازمان‌ها محیطی حمایتی برای یادگیری، خلاقیت و مشارکت کارکنان ایجاد می‌کنند، احتمال شکل‌گیری ایده‌های نو و تبدیل آن‌ها به نوآوری افزایش می‌یابد. برنامه‌های آموزشی می‌توانند دانش و مهارت‌های جدیدی در کارکنان ایجاد کنند، نظام‌های انگیزشی مناسب می‌توانند انگیزه لازم برای ارائه ایده‌های خلاقانه را تقویت کنند، و فرهنگ سازمانی باز و مشارکتی می‌تواند زمینه تبادل دانش و تجربیات را فراهم آورد. در نتیجه، شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی می‌توانند بستر مناسبی برای توسعه نوآوری در سازمان‌ها فراهم سازند [۱۲].

از سوی دیگر، نوآوری سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی ایجاد مزیت رقابتی پایدار شناخته می‌شود. سازمان‌هایی که توانایی نوآوری مستمر دارند، قادرند محصولات و خدمات متمایزتری ارائه دهند، هزینه‌های خود را کاهش دهند، کیفیت فرایندهای داخلی را بهبود بخشند و نیازهای مشتریان را بهتر پاسخ دهند [۱۳]. این توانایی‌ها موجب می‌شود که سازمان‌ها در مقایسه با رقبا عملکرد بهتری داشته باشند و موقعیت رقابتی خود را در بازار حفظ کنند. بنابراین می‌توان گفت که نوآوری سازمانی پلی میان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و مزیت رقابتی پایدار ایجاد می‌کند [۱۴].

در ادبیات مدیریت، مطالعات متعددی به بررسی رابطه میان مدیریت منابع انسانی، نوآوری و عملکرد سازمانی پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی پیشرفته استفاده می‌کنند، معمولاً سطح بالاتری از نوآوری و عملکرد را تجربه می‌کنند. این مطالعات همچنین نشان می‌دهند که ایجاد محیطی که در آن کارکنان احساس امنیت روانی، مشارکت و حمایت کنند، می‌تواند نقش مهمی در تقویت رفتارهای نوآورانه داشته باشد [۱۵]. به بیان دیگر، زمانی که کارکنان احساس کنند ایده‌های آن‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد و برای نوآوری پاداش دریافت می‌کنند، تمایل بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های خلاقانه خواهند داشت.

با وجود پیشرفت‌های قابل توجه در این حوزه، همچنان خلأهایی در ادبیات پژوهش وجود دارد. بسیاری از مطالعات پیشین رابطه مستقیم میان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی را بررسی کرده‌اند، در حالی که توجه کمتری به سازوکارهای میانجی مانند نوآوری سازمانی داشته‌اند [۱۶]. علاوه بر این، در بسیاری از سازمان‌ها هنوز درک جامعی از نحوه طراحی و اجرای شیوه‌های منابع انسانی به‌گونه‌ای که نوآوری و مزیت رقابتی را تقویت کند، وجود ندارد. بنابراین بررسی نقش میانجی نوآوری سازمانی در رابطه میان شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی و مزیت رقابتی پایدار می‌تواند به درک بهتر این روابط کمک کند [۱۵].

از منظر عملی نیز این موضوع اهمیت زیادی دارد. مدیران سازمان‌ها به دنبال راهکارهایی هستند که بتوانند از طریق آن‌ها توان رقابتی سازمان خود را افزایش دهند. در این میان، سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی و ایجاد محیطی نوآورانه می‌تواند یکی از مؤثرترین راهبردها باشد. در صورتی که سازمان‌ها بتوانند شیوه‌های منابع انسانی خود را به‌گونه‌ای طراحی کنند که

خلاقیت، یادگیری و همکاری کارکنان را تقویت کند، احتمال دستیابی به نوآوری و در نهایت مزیت رقابتی پایدار افزایش خواهد یافت.

با توجه به اهمیت روزافزون دانش و نوآوری در اقتصاد امروز، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری نیازمند مدیریت اثربخش منابع انسانی هستند. شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی نه تنها به بهبود عملکرد کارکنان کمک می‌کنند، بلکه می‌توانند زمینه‌ساز ایجاد فرهنگ نوآوری و یادگیری در سازمان شوند [۱۷]. این فرهنگ به نوبه خود می‌تواند سازمان را در مسیر دستیابی به مزیت رقابتی پایدار قرار دهد. بنابراین بررسی ارتباط میان این متغیرها می‌تواند هم از نظر نظری و هم از نظر عملی ارزشمند باشد.

بر این اساس، هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار با تأکید بر نقش میانجی نوآوری سازمانی است. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش بتواند به غنای ادبیات مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک کمک کرده و همچنین راهنمایی‌هایی کاربردی برای مدیران سازمان‌ها در جهت طراحی و اجرای سیاست‌های اثربخش منابع انسانی ارائه دهد.

روش شناسی پژوهش

طرح پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش اجرا، توصیفی-همبستگی است که با رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شده است. هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار با تأکید بر نقش میانجی نوآوری سازمانی است. با توجه به اینکه پژوهش به بررسی روابط میان متغیرها در شرایط واقعی سازمان‌ها می‌پردازد و در آن هیچ‌گونه دستکاری در متغیرها صورت نمی‌گیرد، در زمره پژوهش‌های غیرآزمایشی قرار می‌گیرد. همچنین از آنجا که داده‌ها در یک مقطع زمانی مشخص گردآوری شده‌اند، این پژوهش از نوع مقطعی محسوب می‌شود.

در این مطالعه، شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی به‌عنوان متغیر مستقل، مزیت رقابتی پایدار به‌عنوان متغیر وابسته و نوآوری سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. برای بررسی روابط میان این متغیرها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد تا علاوه بر سنجش روابط مستقیم، نقش میانجی نوآوری سازمانی نیز مورد آزمون قرار گیرد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان و مدیران سازمان‌های بنیاد فرهنگی رضوی و مدارس تابعه است. انتخاب کارکنان به این دلیل انجام شد که آن‌ها به‌طور مستقیم با سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان در ارتباط بوده و قادر به ارزیابی وضعیت نوآوری و مزیت رقابتی سازمان هستند.

با توجه به نامحدود بودن جامعه آماری، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد. بر این اساس حداقل حجم نمونه مورد نیاز ۳۸۴ نفر برآورد شد. برای افزایش دقت نتایج و کاهش احتمال خطای نمونه‌گیری، تعداد بیشتری پرسشنامه توزیع شد که پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص، تعداد نهایی پرسشنامه‌های قابل تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی ساده بوده است. به این صورت که ابتدا فهرستی از کارکنان تهیه شد و سپس افراد نمونه به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. این روش به منظور افزایش قابلیت تعمیم نتایج پژوهش به کل جامعه آماری مورد استفاده قرار گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها: ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه استاندارد است. پرسشنامه پژوهش از سه بخش اصلی تشکیل شده است: پرسشنامه شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی، پرسشنامه نوآوری سازمانی و پرسشنامه مزیت رقابتی پایدار. تمامی گویه‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) طراحی شده‌اند.

پرسشنامه شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی پرسشنامه استاندارد کیچوت (۲۰۲۱): برای سنجش شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی از پرسشنامه استاندارد ۱۴ گویه‌ای طراحی شده توسط کیچوت (۲۰۲۱) است که با استفاده از طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از ۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) تنظیم شده است. با توجه به ساختار این مقیاس، دامنه نمرات قابل اکتساب برای هر پاسخ‌دهنده بین ۱۴ تا ۷۰ قرار می‌گیرد که مطابق با استانداردهای ارزیابی، نمرات کمتر از ۲۸ نشان‌دهنده سطح ضعیف، نمرات بین ۲۹ تا ۵۶ بیانگر سطح متوسط و نمرات بیش از ۵۷ نشان‌دهنده وضعیت عالی در پیاده‌سازی شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی در سازمان است. جهت اطمینان از کیفیت ابزار، شاخص‌های روان‌سنجی در نرم‌افزار SmartPLS مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن حاکی از روایی و پایایی بسیار مطلوب ابزار است؛ به طوری که ضریب آلفای کرونباخ برای این متغیر ۰.۹۳۱ و پایایی ترکیبی (CR) آن ۰.۹۴۴ محاسبه شد که هر دو مقدار از حد آستانه ۰.۷ فراتر رفته و همسانی درونی بالای ابزار را تأیید می‌کنند. همچنین، روایی همگرا از طریق شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) مورد ارزیابی قرار گرفت که مقدار ۰.۶۷۹ آن، فراتر از حد آستانه ۰.۵ قرار دارد و بیانگر برازش مطلوب و توانایی بالای گویه‌ها در تبیین سازه اصلی است؛ لذا این پرسشنامه از اعتبار علمی لازم جهت گردآوری داده‌های پژوهش برخوردار می‌باشد.

پرسشنامه نوآوری سازمانی: برای اندازه‌گیری متغیر نوآوری سازمانی از پرسشنامه نوآوری سازمانی اوگر یوزگت و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شد. پرسشنامه نوآوری سازمانی دارای ۱۲ سوال و ۲ مولفه اکتشاف و بهره‌برداری باشد و بر اساس طیف لیکرت با سوالاتی مانند (این شرکت در معرفی و ارائه سیستم‌های نوین مدیریتی (مانند سیستم‌های جدید؛ استخدام، و سیستم‌های جدید ارزیابی) محافظه کار است.) به سنجش نوآوری سازمانی می‌پردازد. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۱۷ تا ۸۵ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان‌دهنده میزان بیشتر نوآوری سازمانی خواهد بود و بالعکس.

ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش بوستانی (۱۳۹۷) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد.

پرسشنامه مزیت رقابتی پایدار: به منظور سنجش متغیر مزیت رقابتی سازمان، از پرسشنامه استاندارد و ۱۶ گویه‌ای لی و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد که در قالب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از خیلی کم تا خیلی زیاد) تنظیم شده است. این ابزار، پنج بعد اصلی شامل قیمت یا هزینه (گویه‌های ۱ تا ۲)، کیفیت (گویه‌های ۳ تا ۶)، قابلیت‌های تحویل (گویه‌های ۷ تا ۹)، نوآوری در محصول (گویه‌های ۱۰ تا ۱۲) و زمان ارائه به بازار (گویه‌های ۱۳ تا ۱۶) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. بر اساس شیوه نمره‌گذاری این ابزار، بازه نمرات بین ۱ تا ۱۶ نشان‌دهنده سطح ضعیف، نمرات ۱۶ تا ۴۸ بیانگر سطح متوسط و نمرات بالای ۴۸ نشان‌دهنده وضعیت بسیار خوب مزیت رقابتی در سازمان است. روایی این ابزار در پژوهش لی و همکاران (۲۰۰۶) از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی تأیید شده و در مطالعات بومی (از جمله علوی، ۱۳۹۳) نیز از طریق روایی صوری و محتوایی با بهره‌گیری از نظر متخصصان و خبرگان دانشگاهی احراز گردیده است. همچنین، پایایی این پرسشنامه در مطالعه اولیه لی و همکاران (۲۰۰۶) با ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۵ گزارش شده و در مطالعه علوی (۱۳۹۳) نیز از طریق اجرای

مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری، ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۷ به دست آمده است که نشان دهنده ثبات درونی و پایایی مطلوب ابزار جهت گردآوری داده‌های پژوهش حاضر می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان شامل جنسیت، سن، سابقه کاری و سطح تحصیلات مورد بررسی قرار گرفت. همچنین برای توصیف متغیرهای پژوهش از شاخص‌هایی مانند میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر استفاده شد.

در بخش آمار استنباطی، برای بررسی روابط میان متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. این روش امکان بررسی همزمان روابط میان متغیرهای مشاهده شده و پنهان را فراهم می‌کند. در این پژوهش ابتدا مدل اندازه‌گیری با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد آزمون قرار گرفت و سپس مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش تحلیل شد. به منظور بررسی نقش میانجی نوآوری سازمانی از روش بوت‌استرپ استفاده شد. همچنین برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌هایی مانند شاخص برازش تطبیقی، شاخص برازش افزایشی، ریشه میانگین مربعات خطای تقریب و نسبت کای دو به درجه آزادی استفاده شد. تمامی تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی وضعیت کلی متغیرهای اصلی پژوهش، شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی محاسبه شد. نتایج نشان می‌دهد که میانگین هر سه متغیر بالاتر از مقدار متوسط مقیاس (عدد ۳ در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت) است؛ بنابراین، در مجموع، پاسخ‌دهندگان ارزیابی نسبتاً مثبتی از هر سه سازه ارائه کرده‌اند. همچنین، مقادیر چولگی و کشیدگی در دامنه قابل قبول قرار دارند و نشان می‌دهند که توزیع داده‌ها از نرمالیت نسبی برخوردار است.

جدول ۱ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

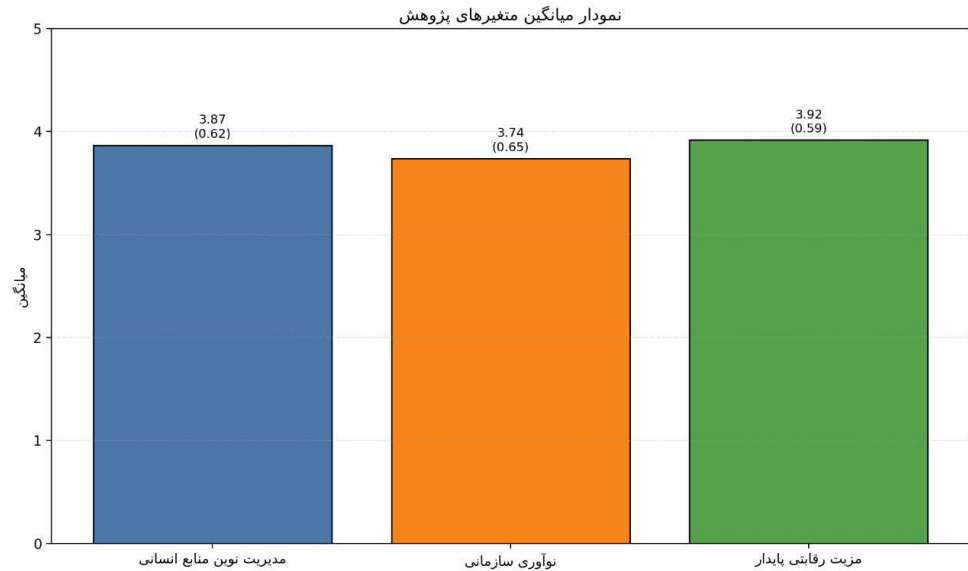
متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی	۳.۸۷	۰.۶۲	-۰.۴۱	-۰.۱۲
نوآوری سازمانی	۳.۷۴	۰.۶۵	-۰.۳۵	-۰.۱۸
مزیت رقابتی پایدار	۳.۹۲	۰.۵۹	-۰.۲۸	-۰.۰۹

نتایج حاصل از تحلیل آمار توصیفی نشان دهنده وضعیت مطلوب و در عین حال متمایز متغیرهای اصلی پژوهش در جامعه مورد مطالعه است. در این میان، «مزیت رقابتی پایدار» با کسب بالاترین میانگین (۳.۹۲)، بیانگر آن است که سازمان‌های مورد بررسی توانسته‌اند جایگاه رقابتی خود را در سطح نسبتاً مطلوبی تثبیت کرده و ارزش برتری نسبت به رقبای ایجاد نمایند. «شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی» با میانگین ۳.۸۷ در رتبه دوم قرار دارد که نشان دهنده پذیرش و استقرار قابل قبول این رویکردها در لایه‌های مدیریتی و اجرایی سازمان‌هاست. هرچند «نوآوری سازمانی» با میانگین ۳.۷۴ در جایگاه سوم قرار گرفته و کمترین میانگین را در میان متغیرها به خود اختصاص داده است، اما قرارگیری این مقدار در سطحی بالاتر از میانگین نظری طیف لیکرت، مؤید وجود زیرساخت‌ها و فضای سازمانی مساعد برای تبلور نوآوری است؛ با این وجود، این یافته نشان

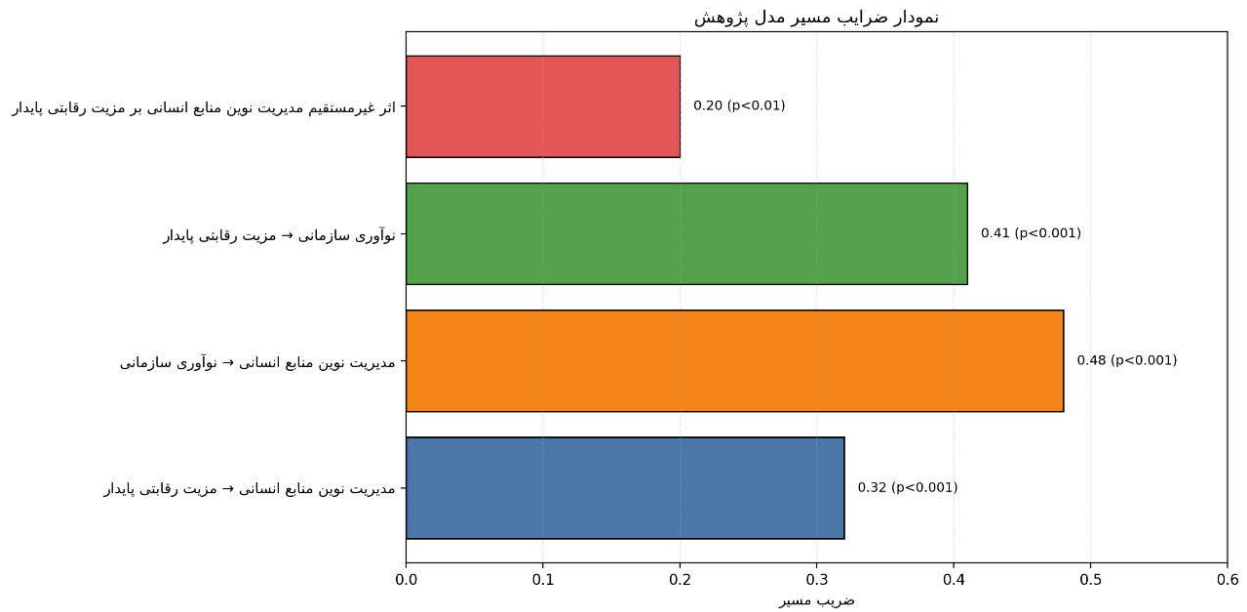
می‌دهد که ظرفیت‌های نوآورانه سازمان‌ها هنوز به پتانسیل حداکثری خود نرسیده و نیازمند توجه و بهبود مستمر است. از منظر توزیع آماری، انحراف معیار متغیرها در بازه (۰.۵۹ تا ۰.۶۵) قرار دارد که گویای پراکندگی مطلوب و متوازن نظرات پاسخ‌دهندگان و عدم وجود ناهمگنی شدید در ادراکات سازمانی آنان است. همچنین، مقادیر چولگی منفی و نزدیک به صفر، حاکی از تمایل ملایم توزیع داده‌ها به سمت مقادیر بالاتر طیف (موافقت) است؛ بعلاوه، مقادیر کشیدگی نزدیک به صفر، نشان‌دهنده انطباق مناسب توزیع داده‌ها با فرض نرمال بودن است که این امر پیش‌فرض‌های لازم برای بهره‌گیری از آزمون‌های استنباطی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) را به شکلی مطلوب فراهم آورده است.

بررسی نمودار (۱) میانگین‌ها نشان‌دهنده یک الگوی سلسله‌مراتبی در ادراکات سازمانی است؛ به‌گونه‌ای که «مزیت رقابتی پایدار» با کسب بالاترین میانگین، پیشتاز بوده و پس از آن، «شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی» و «نوآوری سازمانی» در جایگاه‌های بعدی قرار دارند. اگرچه هر سه متغیر در سطحی مطلوب ارزیابی شده‌اند، اما پایین‌تر بودن میانگین نوآوری سازمانی در مقایسه با سایر متغیرها، نشان می‌دهد که علی‌رغم وجود بسترهای لازم، این مؤلفه پتانسیل بیشتری برای تقویت داشته و می‌تواند به عنوان یک اهرم استراتژیک برای بهبود عملکرد سازمان مورد توجه مدیران قرار گیرد. در سوی دیگر، تحلیل نمودار (۲) ضرایب مسیر، مبانی تئوریک پژوهش را با ارائه شواهد تجربی تأیید می‌کند. بر اساس مدل ساختاری، تأثیر مثبت و معنادار «شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی» بر «نوآوری سازمانی» و همچنین تأثیر مستقیم و مثبت «نوآوری سازمانی» بر «مزیت رقابتی پایدار»، نشان‌دهنده یک سازوکار زنجیره‌ای در سازمان است. علاوه بر این، مشاهده اثر مستقیم و مثبت «شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی» بر «مزیت رقابتی پایدار»، بیانگر آن است که این شیوه‌ها هم به صورت مستقل و هم از طریق میانجی‌گری نوآوری سازمانی، به عنوان پیشران‌های کلیدی در دستیابی به برتری بلندمدت عمل می‌کنند. به عبارت دیگر، این الگو تأیید می‌کند که استقرار سیستم‌های نوین منابع انسانی، نه تنها زیرساختی برای ارتقای ظرفیت‌های نوآورانه فراهم می‌آورد، بلکه به عنوان کاتالیزوری در تثبیت مزیت رقابتی پایدار عمل می‌نماید.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها جدول (۲) نشان می‌دهد که مدل ساختاری پژوهش از برآزش مطلوبی برخوردار بوده و تمامی چهار فرضیه تدوین‌شده مورد تأیید قرار گرفته‌اند. در وهله نخست، تأیید اثر مثبت و معنادار «شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی» بر «نوآوری سازمانی» نشان می‌دهد که پیاده‌سازی نظام‌های کاری با عملکرد بالا (مانند توانمندسازی، مشارکت فعال کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری، آموزش‌های مستمر و نظام‌های پاداش‌دهی هدفمند)، بستری بنیادین برای شکوفایی خلاقیت و ظهور ایده‌های نو فراهم می‌آورد. در فرضیه دوم، اثر مثبت «نوآوری سازمانی» بر «مزیت رقابتی پایدار» به اثبات رسید که مؤید نقش حیاتی قابلیت‌های نوآورانه به عنوان پیشران اصلی تمایز در بازارهای پویا است؛ به‌گونه‌ای که سازمان‌های نوآور، به واسطه تطبیق‌پذیری سریع با تغییرات محیطی و ارائه ارزش‌های متمایز، جایگاه رقابتی خود را تحکیم می‌بخشند. علاوه بر این، تأیید اثر مستقیم و مثبت «شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی» بر «مزیت رقابتی پایدار»، گویای آن است که این شیوه‌ها، فراتر از نقش‌های عملیاتی، با تقویت بهره‌وری، تعهد و انعطاف‌پذیری نیروی انسانی، به صورت مستقیم نیز سهمی کلیدی در خلق برتری بلندمدت ایفا می‌کنند. در نهایت، یافته بسیار حائز اهمیت در این پژوهش، تأیید نقش میانجی «نوآوری سازمانی» در رابطه میان متغیر مستقل و وابسته است؛ این نتیجه نشان می‌دهد که نوآوری نه تنها یک پیامد مدیریت منابع انسانی، بلکه سازوکاری کلیدی و یک "پل استراتژیک" است که از طریق آن، سیاست‌های منابع انسانی به نتایج رقابتی ترجمه می‌شوند. به عبارت دیگر، اثربخشی مدیریت منابع انسانی در کسب مزیت رقابتی پایدار، تا حد زیادی مرهون ظرفیت سازمان در تبدیل این قابلیت‌ها به نوآوری‌های محصولی، فرآیندی و مدیریتی است.



نمودار ۱ میانگین متغیرهای پژوهش



نمودار ۲ نمودار ضرایب مسیر مدل پژوهش

جدول ۲ بررسی فرضیات پژوهش

فرضیه	مسیر	نتیجه
-------	------	-------

H۱	شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی - تایید شد نوآوری سازمانی
H۲	نوآوری سازمانی- مزیت رقابتی پایدار تایید شد
H۳	شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی - تایید شد مزیت رقابتی پایدار
H۴	نقش میانجی نوآوری سازمانی در رابطه تایید شد شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی و مزیت رقابتی پایدار

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار با نقش میانجی نوآوری سازمانی بود. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که میانگین هر سه متغیر اصلی پژوهش یعنی شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی، نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی پایدار بالاتر از حد متوسط مقیاس قرار دارد. این یافته نشان می‌دهد که در سازمان‌های مورد مطالعه توجه قابل قبولی به توسعه منابع انسانی و ایجاد قابلیت‌های رقابتی وجود دارد. از سوی دیگر، نرمال بودن نسبی توزیع داده‌ها از طریق شاخص‌های چولگی و کشیدگی نیز نشان داد که داده‌های جمع‌آوری شده از کیفیت مناسبی برای انجام تحلیل‌های استنباطی برخوردار بوده‌اند. این موضوع اعتبار نتایج حاصل از تحلیل‌های آماری بعدی را تقویت می‌کند و نشان می‌دهد که الگوی روابط میان متغیرهای پژوهش می‌تواند به‌طور قابل اطمینانی مورد بررسی قرار گیرد.

یکی از مهم‌ترین یافته‌های این پژوهش تأیید تأثیر مثبت و معنادار شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی بود. این نتیجه بیانگر آن است که هرچه سازمان‌ها از سیاست‌ها و رویکردهای پیشرفته‌تری در حوزه مدیریت منابع انسانی استفاده کنند، زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان بیشتر فراهم می‌شود. شیوه‌هایی مانند آموزش مستمر کارکنان، توانمندسازی نیروی انسانی، ایجاد نظام‌های انگیزشی مؤثر، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی می‌توانند محیطی حمایتی برای شکل‌گیری ایده‌های نو ایجاد کنند. در چنین شرایطی کارکنان احساس می‌کنند که سازمان از ابتکار عمل و خلاقیت آن‌ها حمایت می‌کند و در نتیجه تمایل بیشتری برای ارائه راهکارهای نوآورانه در حل مسائل سازمانی خواهند داشت.

این یافته با بسیاری از مطالعات پیشین در حوزه مدیریت منابع انسانی راهبردی همسو است. در ادبیات نظری، پژوهشگران حوزه مدیریت بر این باورند که سیستم‌های پیشرفته مدیریت منابع انسانی می‌توانند با تقویت یادگیری سازمانی، تبادل دانش و همکاری میان کارکنان، ظرفیت نوآوری سازمان‌ها را افزایش دهند. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که در آن‌ها کارکنان از فرصت‌های آموزشی و توسعه‌ای بیشتری برخوردارند، توانایی بیشتری در تولید و اجرای ایده‌های نو دارند. همچنین تأکید شده است که ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد، مشارکت و یادگیری می‌تواند نقش مهمی در افزایش نوآوری ایفا کند. نتایج پژوهش حاضر نیز این دیدگاه‌ها را تأیید می‌کند و نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی می‌تواند به‌عنوان یکی از محرک‌های اصلی نوآوری در سازمان‌ها عمل کند [۱۸].

یافته مهم دیگر پژوهش نشان داد که نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر مزیت رقابتی پایدار دارد. این نتیجه بیانگر آن است که سازمان‌هایی که توانایی بیشتری در خلق و اجرای ایده‌های نو دارند، بهتر می‌توانند در محیط رقابتی امروز عملکرد موفق‌تری داشته باشند. در واقع، نوآوری سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا محصولات و خدمات جدیدی ارائه دهند، فرآیندهای کاری خود را بهبود دهند و سریع‌تر با تغییرات محیطی سازگار شوند. این قابلیت‌ها موجب می‌شود سازمان‌ها بتوانند ارزش بیشتری برای مشتریان ایجاد کنند و در نتیجه جایگاه رقابتی خود را در بازار تثبیت نمایند [۱۹].

این نتیجه با دیدگاه‌های مطرح در حوزه مدیریت استراتژیک و نظریه منبع‌محور سازمان نیز همخوانی دارد. بر اساس نظریه منبع‌محور، سازمان‌ها زمانی می‌توانند به مزیت رقابتی پایدار دست یابند که دارای منابع و قابلیت‌هایی باشند که ارزشمند، کمیاب، غیرقابل تقلید و غیرقابل جایگزین باشند [۲۰]. نوآوری سازمانی یکی از مهم‌ترین این قابلیت‌ها محسوب می‌شود، زیرا حاصل ترکیب دانش، مهارت‌ها، تجربه و فرهنگ سازمانی است و به‌سادگی توسط رقبای قابل تقلید نیست. بنابراین، سازمان‌هایی که قادرند ظرفیت نوآوری خود را توسعه دهند، می‌توانند مزیت رقابتی پایدارتری نسبت به رقبای ایجاد کنند. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان می‌دهد که نوآوری سازمانی می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در تقویت مزیت رقابتی سازمان‌ها عمل کند.

از دیگر یافته‌های مهم پژوهش، تأیید تأثیر مستقیم شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار بود. این نتیجه نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی نه‌تنها از طریق تقویت نوآوری، بلکه به‌طور مستقیم نیز می‌تواند عملکرد رقابتی سازمان را بهبود بخشد. هنگامی که سازمان‌ها به توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان توجه می‌کنند و محیطی مبتنی بر انگیزش و مشارکت ایجاد می‌کنند، کارکنان با تعهد و بهره‌وری بیشتری فعالیت می‌کنند. این موضوع می‌تواند منجر به بهبود کیفیت خدمات، افزایش کارایی سازمان و ارتقای سطح رضایت مشتریان شود. در نتیجه، سازمان قادر خواهد بود جایگاه رقابتی خود را در بازار حفظ کرده و حتی آن را تقویت کند.

نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های بسیاری از تحقیقات انجام‌شده در حوزه مدیریت منابع انسانی راهبردی همخوانی دارد. در این مطالعات تأکید شده است که سرمایه انسانی یکی از مهم‌ترین منابع استراتژیک سازمان محسوب می‌شود و سازمان‌هایی که در توسعه این سرمایه سرمایه‌گذاری می‌کنند، از مزیت رقابتی بیشتری برخوردار خواهند شد. به بیان دیگر، منابع انسانی توانمند و خلاق می‌توانند به‌عنوان موتور محرک سازمان در مسیر دستیابی به اهداف استراتژیک عمل کنند. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان می‌دهد که استفاده از شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی می‌تواند نقش مهمی در تقویت توان رقابتی سازمان‌ها داشته باشد [۲۱].

یکی از مهم‌ترین دستاوردهای این پژوهش، تأیید نقش میانجی نوآوری سازمانی در رابطه میان شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی و مزیت رقابتی پایدار است. این نتیجه نشان می‌دهد که بخشی از تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مزیت رقابتی از طریق افزایش سطح نوآوری در سازمان منتقل می‌شود. به عبارت دیگر، مدیریت منابع انسانی با ایجاد محیطی مناسب برای یادگیری، خلاقیت و تبادل دانش، زمینه‌های توسعه نوآوری سازمانی را فراهم می‌کند و این نوآوری در نهایت به تقویت مزیت رقابتی سازمان منجر می‌شود.

این یافته با دیدگاه‌های جدید در حوزه مدیریت منابع انسانی راهبردی نیز همسو است [۲۲]. در بسیاری از پژوهش‌های اخیر تأکید شده است که اثر واقعی سیستم‌های مدیریت منابع انسانی زمانی آشکار می‌شود که این سیستم‌ها بتوانند قابلیت‌های سازمانی مانند نوآوری، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را تقویت کنند. در واقع، مدیریت منابع انسانی به‌تنهایی نمی‌تواند

مزیت رقابتی ایجاد کند، اما از طریق توسعه چنین قابلیت‌هایی می‌تواند نقش بسیار مهمی در بهبود عملکرد سازمان داشته باشد. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان می‌دهد که نوآوری سازمانی یکی از مهم‌ترین مکانیزم‌هایی است که از طریق آن شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی به مزیت رقابتی پایدار تبدیل می‌شوند.

در مقایسه با یافته‌های پژوهش حاضر، بسیاری از مطالعات پیشین نیز به وجود رابطه مثبت میان مدیریت منابع انسانی، نوآوری و عملکرد سازمانی اشاره کرده‌اند. این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که رویکردی راهبردی به مدیریت منابع انسانی دارند، معمولاً از سطح بالاتری از نوآوری و عملکرد برخوردارند. با این حال، پژوهش حاضر با بررسی همزمان این سه متغیر در قالب یک مدل مفهومی یکپارچه، تلاش کرده است تصویر جامع‌تری از روابط میان آن‌ها ارائه دهد. تأیید نقش میانجی نوآوری سازمانی در این مدل نشان می‌دهد که نوآوری می‌تواند حلقه اتصال میان سرمایه انسانی و مزیت رقابتی سازمان باشد.

به طور کلی، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در محیط رقابتی امروز، سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به مدیریت منابع انسانی و توسعه نوآوری داشته باشند. سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه کارکنان، ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر یادگیری و خلاقیت، حمایت از ایده‌های نو و فراهم کردن فرصت‌های مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری می‌تواند زمینه‌های افزایش نوآوری در سازمان‌ها را فراهم کند. این نوآوری نیز به نوبه خود می‌تواند موجب بهبود عملکرد سازمان و تقویت جایگاه رقابتی آن در بازار شود.

در نهایت می‌توان گفت که نتایج پژوهش حاضر ضمن تأیید بسیاری از یافته‌های پیشین در ادبیات مدیریت، نشان می‌دهد که ترکیب شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد مزیت رقابتی پایدار داشته باشد. سازمان‌هایی که قادرند از طریق مدیریت مؤثر منابع انسانی، ظرفیت نوآوری خود را افزایش دهند، در مقایسه با سایر سازمان‌ها از توان بیشتری برای سازگاری با تغییرات محیطی و حفظ برتری رقابتی برخوردار خواهند بود.

پیشنهادات

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر برای مدیران و سازمان‌ها ارائه می‌شود:

- مدیران سازمان‌ها باید با به‌کارگیری شیوه‌های نوین مدیریت منابع انسانی مانند آموزش‌های تخصصی، توسعه مهارت‌های کارکنان و ایجاد نظام‌های پاداش مبتنی بر عملکرد، زمینه افزایش نوآوری در سازمان را فراهم کنند.
- ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر خلاقیت و حمایت از ایده‌های نو می‌تواند نقش مهمی در تقویت نوآوری سازمانی و در نهایت افزایش مزیت رقابتی داشته باشد.
- سازمان‌ها می‌توانند با مشارکت دادن کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری و حل مسائل سازمانی، حس تعلق و انگیزه آن‌ها را افزایش داده و بستر مناسبی برای شکل‌گیری ایده‌های خلاقانه فراهم کنند.
- توجه به توانمندسازی کارکنان و فراهم کردن فرصت‌های یادگیری و توسعه حرفه‌ای می‌تواند موجب افزایش توان نوآوری و بهبود عملکرد سازمان شود.

- پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده این مدل را در سایر سازمان‌ها و صنایع نیز مورد بررسی قرار دهند تا امکان تعمیم نتایج افزایش یابد.
- استفاده از متغیرهای میانجی یا تعدیل‌گر دیگر مانند فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی یا رهبری تحول‌آفرین می‌تواند درک دقیق‌تری از روابط میان متغیرها فراهم کند.
- انجام مطالعات طولی می‌تواند به بررسی بهتر تغییرات نوآوری و مزیت رقابتی در طول زمان کمک کند.
- استفاده از روش‌های ترکیبی (کمی و کیفی) در پژوهش‌های آینده می‌تواند ابعاد عمیق‌تری از تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی را آشکار سازد.

منابع

۱. Barney, J. (۱۹۹۱). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, ۱۷(۱), ۹۹-۱۲۰.
۲. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (۱۹۹۸). High performance work systems and firm performance. *Academy of Management Journal*, ۴۱(۱), ۸-۲۹.
۳. Dess, G. G., & Picken, J. C. (۲۰۰۰). Changing roles: Leadership in the ۲۱st century. *Organizational Dynamics*, ۲۸(۳), ۱۸-۳۴.
۴. Drucker, P. F. (۱۹۹۹). *Management challenges for the ۲۱st century*. HarperCollins.
۵. Huselid, M. A. (۱۹۹۵). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, ۳۸(۳), ۶۳۵-۶۷۲.
۶. Laursen, K., & Foss, N. J. (۲۰۰۳). New human resource management practices, complementarities and the impact on innovation performance. *Cambridge Journal of Economics*, ۲۷(۲), ۲۴۳-۲۶۳.
۷. Porter, M. E. (۱۹۸۵). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
۸. Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (۱۹۸۷). Linking competitive strategies with human resource management practices. *Academy of Management Executive*, ۱(۳), ۲۰۷-۲۱۹.
۹. Wright, P. M., & McMahan, G. C. (۲۰۱۱). Exploring human capital: Putting human back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, ۲۱(۲), ۹۳-۱۰۴.
۱۰. Ahmadi, A., & Fathi, M. (۲۰۱۶). The relationship between human resource management practices and organizational innovation. *Journal of Human Resource Management Research*, ۸(۲), ۴۵-۶۲.
۱۱. Akbari, P., & Jalali, A. (۲۰۱۷). The impact of strategic human resource management on competitive advantage in Iranian organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, ۱۰(۳), ۵۶۷-۵۸۹.
۱۲. Alavi, S. B., & Karimi, R. (۲۰۱۴). Human resource management practices and innovation capability: Evidence from Iranian organizations. *International Journal of Management and Humanity Sciences*, ۳(۱۲), ۳۴۵۲-۳۴۶۰.

- Amiri, A., & Kazemi, M. (۲۰۱۸). The role of organizational innovation in improving firm performance. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, ۷(۱), ۱-۱۲.
- Gholami, M., & Kazemi, M. (۲۰۱۹). The relationship between high-performance work systems and sustainable competitive advantage: The mediating role of innovation. *Journal of Organizational Culture Management*, ۱۷(۳), ۴۱۱-۴۳۲.
- Hosseini, S. M., & Zarei, A. (۲۰۲۰). Designing a model of human resource management impact on innovation capability. *Human Resource Management Researches*, ۱۲(۱), ۷۵-۱۰۱.
- Jafari, P., & Mohammadi, M. (۲۰۱۷). The mediating role of organizational innovation in the relationship between human resource management practices and organizational performance. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, ۱۰(۲), ۱۲۵-۱۴۸.
- Zare, H., & Soltani, I. (۲۰۲۱). The effect of agile human resource management on sustainable competitive advantage. *Journal of Human Resources Management*, ۱۱(۲), ۱۵۵-۱۷۹.
- Huselid, M. A. (۱۹۹۵). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, ۳۸(۳), ۶۳۵-۶۷۲.
- Boxall, P., & Purcell, J. (۲۰۲۲). *Strategy and Human Resource Management*. Bloomsbury Publishing.
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (۲۰۱۱). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, ۶۴(۴), ۴۰۸-۴۱۷.
- Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (۲۰۱۵). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, ۶۸(۲), ۳۶۰-۳۷۰.
- Barney, J. B. (۱۹۹۱). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, ۱۷(۱), ۹۹-۱۲۰.