



BRANDAFARIN JOURNAL OF MANAGEMEMNT

Volume No.: 3, Issue No.: 44, Nov 2023

P-ISSN: 2717-0683 , E-ISSN: 2783-3801

Innovation in organizational learning and its impact on the sustainable performance of companies

Mostafa Ansari

DBA graduate of Tarjoman Oloom Higher Education Institute

Abstract

This research has analyzed the role of learning in an organization while measuring and managing sustainable organizational performance. Furthermore, our research has also included the intervening role of organizational networking and organizational innovation while analyzing the relationship between organizational learning and sustainable organizational performance. Our research has adopted a quantitative approach while using the survey method to collect data from 710 owners of the manufacturing sector belonging to the Small and Medium Enterprises SMEs operating in Laos. Informed consent was obtained from all participants for your research. Structure equation modeling SEM was used through partial least square PLS software to test the collected data's reliability and validity and test the hypothesis to meet the research objectives. The study's findings reveal that organizational learning is vital to organizational performance and success. Information sources (networks) moderate the relationship between innovation and organizational performance. Our findings confirm that innovation is disruptive if it is not well-informed and well-processed. The research concludes that organizational learning is very vital for sustainable organizational performance. The current research contributes to the body of knowledge by examining sustainable organizational performance from an entirely different perspective.

Keywords: Organizational learning, information processing, networking, sustainable organizational performance

نوآوری در یادگیری سازمانی و تاثیر آن در عملکرد پایدار شرکت ها

مصطفی انصاری

دانش آموخته DBA موسسه آموزش عالی ترجمان علوم

چکیده

این پژوهش ، نقش یادگیری در سازمان را در زمان ارزیابی و مدیریت عملکرد پایدار سازمانی مورد تحلیل قرار می دهد. علاوه براین، پژوهش ما شامل نقش مداخله گر شبکه بندی و نوآوری سازمانی در زمان تحلیل رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد پایدار سازمانی می شود. در زمان استفاده از روش نظرسنجی برای جمع اوری داده های 710 نفر از صاحبان بخش تولید متعلق به بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک (SME) در لائوس ، پژوهش ما رویکرد کمی را اتخاذ می کند. همه شرکت کنندگان ، آگاهانه به پژوهش شما رضایت دادند. مدل سازی معادل سازه بنگاه های کوچک و متوسط از طریق نرم افزار pls(روش کاهش متغیرات با استفاده از پیش بینی با کمک مجموعه کوچکتري از پیش گوها) و با هدف تست پایایی و اعتبار داده های جمع اوری شده و همچنین تست فرضیه ها به منظور رویارویی با اهداف پژوهش مورد استفاده قرار می گیرد. یافته های مطالعاتی این مورد را نشان می دهند که یادگیری سازمانی برای عملکرد و موفقیت سازمانی حیاتی می باشد. منابع اطلاعاتی(شبکه ها)، رابطه بین نوآوری و عملکرد سازمانی را تعدیل می کنند. یافته های ما ، در صورت عدم آگاهی کافی و پردازش مناسب نوآوری، مخرب بودن آن را تایید می کنند. براساس نتایج این پژوهش، یادگیری سازمانی برای عملکرد پایدار سازمانی حیاتی است. از دیدگاهی کاملا متفاوت، پژوهش اخیر از طریق بررسی عملکرد پایدار سازمانی، به مجموعه دانش و آگاهی کمک می کند.

لغات کلیدی:

یادگیری سازمانی، پردازش اطلاعات، شبکه بندی، عملکرد سازمانی پایدار

1 مقدمه

دستیابی به عملکرد پایدار سازمانی ، هدف اصلی هر سازمان می باشد. دستیابی به عملکرد، بستگی به شاخص های حیاتی عملکرد دارد که به عنوان اقدامات هدفمند ، چالش برانگیز هستند[1] . امروزه، عامل پایداری به عنوان یک عنصر حیاتی در جهت کسب امتیاز رقابتی و بهبود ظرفیت نوآوری سازمانها مورد بررسی قرار می گیرد.[2]. دهه ها است که مدیریت و حفظ عملکرد سازمانی ، یکی از مسائل بسیار مهم مطالعات سازمانی می باشد. مولفین مختلف به تشریح متفاوت عملکرد سازمانی در ادبیات نمایشی عملکرد پرداختند[3]. اگر چه مولفین تشریحات متفاوت را پیشنهاد دادند اما بیشتر آنها با این مورد موافق بودند که این عملکرد می تواند از طریق چگونگی کارایی و کارآمدی شرکت در ایجاد بیشترین منابع کمینه موجود در شرایط کنونی تعیین شود.

نتایج سازمانی در هر دو معیارهای مالی و غیر مالی مورد ارزیابی قرار گرفت. شاخص های عملکرد مالی شامل موارد ذیل می شوند: بازده سرمایه گذاری، بازده حقوق صاحبان سهام، حجم فروش، درصد سود از فروش خالص و نسبت سود به درآمد. در مقایسه، شاخص های عملکرد غیر مالی شامل مواردی همانند مشتری داخلی، رضایت کارمند، رضایت مشتری خارجی، عملکرد محیطی و عملکرد اجتماعی می شوند.

عملکرد پایدار سازمانی بستگی به قابلیت سازمانی در جهت تعامل با چالش های محیط داخلی و خارجی دارد. اکثر تحقیقات موجود، ارتباط با محیط داخلی سازمان و عوامل مربوطه را مورد توجه قرار می دهند. تعداد زیادی از محققان بر اهمیت تقویت عوامل سازمانی داخلی با هدف ارتقا عملکرد تاکید می کنند. پژوهشگران بر این باورند که عوامل خارجی اغلب فراتر از کنترل سازمان می باشند همچنین مدیریت یا اثر گذاری آنها نیز فراتر از منبع کنترل آنها است. بنابراین، این پژوهش شامل هر دو عوامل داخلی و خارجی می شود، برای نمونه: نوآوری، یادگیری در شرکت، یادگیری از محیط خارجی و شبکه بندی که می تواند بر عملکرد شرکت تاثیر گذار باشند.

یادگیری سازمانی شامل یادگیری جمعی گروه ها و اشخاص می شود، اما این یادگیری فراتر از یادگیری کلی فردی است [4]. چندین مسیر یادگیری وجود دارد، اما یکی از روشهای بسیار معمول یادگیری سازمانی، اصلاح خطاها می باشد. سازمانها در تلاش برای شناسایی عدم موفقیت در برآورده ساختن انتظارات مشتری از طریق پذیرش فرایند اصلاح هستند. پس از شناسایی خطاها، مرحله دوم اصلاح آنها است، انهم در جایی که نوآوری شامل سازمانهایی می شود که سعی در پذیرش یا اجرا مسیره های نوآوری با هدف اصلاح خطاها دارند. در فرایند شناسایی و اصلاح خطا، کل سازمان مشارکت دارند. ایجاد رابطه متصل بین فرایند تشخیص و اصلاح سبب یادگیری مستمر شرکت، ارتقا و ابداع می شود. [5]. بر طبق پژوهش انجام شده از طریق [6] farrel، این فرایند یادگیری سازمانی به ارائه نتایج مورد نیاز سازمان کمک می کند. قطعاً، یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت می گذارد. همچنین، تاثیر گذاری یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی به عنوان یادگیری سازمانی جمعی در میان کارمندان، با هدف ارتباط با تغییر سریع محیط و تقاضاهای مشتریان، انتشار میابد [7,8].

برآوردن نیازهای به سرعت در حال تغییر طبیعت و مشتریان نیازمند نوآوری می باشد. نوآوری، کلید تعامل با محیط های کسب و کار پویا از طریق رقابتی کردن آنها است. همچنین نوآوری می تواند به شکل های مختلف همانند تولید، فرایند، فنی، بازاریابی و نوآوری سازمانی ایجاد شود [9]. انواع مختلف ظرفیت سازی نوآوری می توانند سبب ایجاد ارزش و ارتقا عملکرد شوند. چگونگی ایجاد ظرفیت نوآوری قابل درک می باشد [10]. فرایند مدیریت نوآوری شامل دستیابی، انتشار و استفاده از دانش جدید [11-13] می شود، همچنین هدف مدیریت نوآوری گسترش قابلیت های این فرایند است [14]. نوآوری به سازمانها در جهت ارتقا عملکردشان از طریق اتخاذ راهکار متفاوت کمک می کند، راهکاری که در آن سازمانها راه حل های منحصر به فردی را برای محصولات نهایی خود یا خدمات رسانی به مشتریانانشان ارائه می دهند. سازمانهای متمایز می توانند قیمت های بالاتری نسبت به محصولات جایگزین و خدمات موجود ارائه کرده و سبب ارتقا عملکرد سازمانی شوند [15]. نوآوری سازمانی مهم بوده اما نمی تواند به طور مجزا کار کند. سازمان ها باید دارای شبکه ای قوی باشند، این شبکه شامل همه سهام داران و ابزارهای تغییر یافته در سرتاسر زنجیره اعتبار شرکت، با هدف اجرا فرایند یادگیری سازمانی، از طریق روشهای نوآوری می شود. شبکه بندی، موضوع اصلی این مطالعه است زیرا هیچ سازمانی

قابلیت فعالیت مجزا را در یک محیط رقابتی ندارد. مفهوم شبکه در زمینه تحقیق فعلی نیاز به توضیح بیشتر قبل از اشاره به اهمیت آن دارد. با وجود تشریح مفهوم شبکه و شبکه بندی از طریق چندین مولف، محقق تمایل به بررسی تشریح صورت گرفته با عنوان تشریح عملکردی از طریق Hoang و Antoncic برای این پژوهش دارد [16]. [16] Huang and Antoncic به تشریح مفهوم شبکه به عنوان مجموعه ای از عوامل (گره ها) و روابط (پیوندها) مرتبط با این عوامل پرداختند. تئوری شبکه بندی ادعا می کند که تنها این کسب و کارها می توانند در محیط کسب و کار رقابتی اخیر موفق عمل کرده و به منبع بیشتری از طریق شبکه های خود دست یابند. سازمانها نمی توانند به بررسی همه موانع تحت کنترلشان بپردازند زیرا هر سازمانی دارای منابع محدود می باشد، بنابراین، جمع آوری همه منابع از شبکه و در دسترس قرار دادن آنها برای همه سهام داران شبکه مطلوب می باشد [17].

1.1 شکاف تحقیقاتی

[18] March and Sutton بر ضروری بودن وضوح مفهوم ، قبل از ارزیابی عملکرد، تاکید کردند. محققان، عملکرد سازمانی را از زاویه های متعدد مطالعه کردند. [19] Shanker, bhanugopen به مطالعه نقش نوآوری در عملکرد سازمانی پرداختند. در مقایسه، [20] shin and Konrad درباره نقش سیستم کار دارای عملکرد بالا در عملکرد سازمانی بحث کردند. اهمیت مدیریت خطر در عملکرد مدیریت از طریق [21] REF مورد بحث قرار گرفت. همانگونه که Ref تاکید کرد، مدیریت زنجیره تامین مبتنی بر داده و اطلاعات وسیع برای مدیریت عملکرد سازمانی ضروری می باشند. با وجود تاکید محققان بر اهمیت شبکه بندی و نوآوری در ادبیات نمایشی، ما به سختی مطالعاتی را یافتیم که به بررسی مکانیسم نقش (مداخله گر) نوآوری و شبکه بندی در عملکرد سیستم می پرداختند. شرکت های متوسط و کوچک بیشترین بخش رشد در لائوس را شامل می شوند، به طوریکه 60٪-65٪ از کل شغلها مربوط به این شرکتها در لائوس می باشد [24]. با وجود این، تحقیق بسیار اندکی در زمینه این شرکتها انجام شده است، مخصوصا در زمینه یادگیری و شبکه بندی. شرکتهای فوق در لائوس و دیگر کشورهای در حال توسعه دارای حداقل منابع بوده و دارای شرایط متفاوت بازار، در مقایسه با کشورهای توسعه یافته ، هستند [25]. این پژوهش ، شکاف تحقیقاتی را مورد بررسی قرار داده و به ادبیات کشورهای در حال توسعه کمک می کند، مخصوصا در لائوس. براساس بحث فوق، پژوهش اخیر قابلیت دستیابی به اهداف ذیل را دارد:

- نخستین هدف مطالعه اخیر ، شناسایی رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد یک شرکت است.
- دومین هدف تحقیق درمورد اثر یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی می باشد.
- سومین هدف بررسی اثر نوآوری سازمانی بر عملکرد شرکت است.
- چهارمین هدف مشاهده نقش میانجی گر نوآوری سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت می باشد.
- پنجمین هدف مطالعه نقش تعدیل کننده شبکه بندی سازمانی در رابطه بین نوآوری سازمانی و عملکرد شرکت است.

2. بررسی ادبیات و توسعه فرضیه

این پژوهش به بررسی اثر یادگیری سازمانی بر عملکرد شرکت در زمان وجود نوآوری سازمانی و شبکه بندی می پردازد. این بخش بینش دقیقی را در چارچوب مفهوم عملکرد ایجاد کرده است، در جایی که این مفهوم ایجاد شده و هم اکنون وجود دارد. این بخش در زمینه ادبیات موجود درباره متغیرهای پژوهش اخیر بحث می کند برای نمونه: عملکرد شرکت، شبکه بندی نوآوری و یادگیری سازمانی، همچنین درباره رابطه آنها با همدیگر توضیح می دهد.

2.1. یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت

لازمه عملکرد واقعی سازمان، وجود دو نوع عملکرد می باشد. نخست، راندمان فعالیت که اشاره به فعالیت هایی دارد که مستقیماً به تشریح شغل یک کارمند پرداخته و به تولید محصولات یا خدمات نهایی کمک می کند. مورد دوم، شامل یک فعالیت ضمنی می شود که کار واقعی کارمند محسوب نشده اما سبب شکل دهی محیط روانشناسی و اجتماعی کارمند می شود [26]. عملکرد سازمان تعیین کننده چگونگی تاثیر کارآمد آن بر اهداف و مقاصد مشخص شده می باشد. پژوهش مربوط به عملکرد ارزیابی از طریق مراحل متعدد در طی چندین سال گذشته انجام شد. در ابتدا، بعضی از محققان بر این باور بودند که تنها عملکرد مالی ضروری بود [27,28]. پژوهش اخیر بر این مورد تاکید داشت که شاخص های غیر مالی همانند عملکرد مالی مهم هستند. این شاخص ها ممکن است برای عملکرد مالی [29]، عملکرد بازار [30]، عملکرد مشتری [31] یا عملکرد کلی [32] مورد استفاده قرار گیرند. تنها پژوهش اخیر به بررسی عملکرد غیر مالی سازمانها پرداخت. چندین عامل می توانند بر عملکرد سازمانی تاثیر گذارند. یادگیری سازمانی عنصری است که در ارتباط با جنبه های داخلی و خارجی شرکت می باشد. یادگیری فرایندی است که در آن سازمانها از طریق محیط خارجی به نتایجی دست یافته و به پردازش اطلاعات با هدف تغییر سازمانها، بر طبق نیازهای موجود محیط خارجی می پردازند [33]. یادگیری سازمانی تاثیر مثبتی بر عملکرد شرکت خواهد داشت [6,34,35]. Zhao Li [36] به بررسی ارتباط یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی می پردازد. آنها در این مورد بحث می کنند که یادگیری سازمانی سبب آگاهی های جدید در راستای کمک به سازمانها در بررسی نیازهای مشتری و صنعتی همیشه در حال تغییر می شود. براساس نوشته فوق، محققان مورد ذیل را ارائه کردند:

H1: یادگیری سازمانی، تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی خواهد داشت.

2.2. یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد شرکت

عملکرد سازمانی با چالش ارزیابی مواجه است. محققان مختلف، چندین اقدام در جهت ارزیابی عملکرد سازمانی انجام داده اند. معیارهای عملکرد عینی شامل داده های مالی از قبیل نتایج مالی، کسب سود و بازده سرمایه گذاری می شوند. علاوه براین، معیارهای عملکرد ذهنی شامل اطلاعات غیر مالی از قبیل رضایت مشتری، عملکرد اجتماعی، رضایت کارمند و عملکرد محیطی سازمان هستند [37,38]. اشاره به دستیابی به داده های زمانی واقعی سازمانها، خصوصاً بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک ضروری می باشد. عملکرد بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک پیچیده است، به طوریکه آنها تمایلی به به اشتراک گذاری داده های مالیشان ندارند.

در زمان مشابه، مقایسه بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک تولیدی و بخشهای خدمات بعثت وجود تمایزات بارز میان آنها می باشد. برای نمونه: این تمایزات می توانند از لحاظ اندازه سازمان یا نوع صنعتی بودن آنها باشد. علاوه براین، استانداردهای مالی برای ارزیابی و گزارش مورد استفاده قرار می گیرند [39].

غیر از شاخص های مالی و غیر مالی، عملکرد سازمان از طریق رضایت سهام داران مختلف همانند مشتریان و کارمندان مورد ارزیابی و قضاوت قرار می گیرد [40]. اکثر مطالعات در زمینه عملکردهای سازمانی و نوآوری از طریق کشورهای پیشرفته صورت گرفتند، انهم در جایی که موقعیت های محیطی و اقتصادی متفاوت از کشورهای در حال توسعه می باشند. [41] Mitroulis and Kitsios بر رویکرد شرکت برای عملکرد پایدار تاکید کردند. آنها به این مورد دست یافتند که شرکت ها نیاز به توسعه یک رویکرد با هدف دستیابی به دانش مربوط به موقعیت های اخیر بازار از طریق منابع سرمایه گذاری در هوش اقتصادی داد و ستد دارند. سپس در فرایند مدیریت نوآوری، این فرایند از طریق سازمانها به تولید محصولات و خدمات جدید پرداخته ، به کسب و کار آنها رونق بخشیده و مدیریت نوآوری و رویکردهای بازاریابی را آغاز می کند. یک راهکار نوآوری می تواند در صورتی بسیار ارزشمند تلقی شود که از طریق بازار محوری و تمایز گزایی تکمیل و اجرایی شود [42]. تعداد زیادی از محققان رابطه بین نوآوری با عملکرد سازمانی را مثبت تلقی کردند [43-46]. با وجود این، اکثر محققان براین باورند که نوآوری با محصولات جدید در حال توسعه ارتباط دارد. مفاهیم مختلف پایداری سبب گسترش محدوده سنجش پایداری شده اند اما عدم وجود توافق کافی از طریق گزارش استانداردهای مشخص دیده می شود. ساده سازی و مفهوم گرایی پایداری به منظور ارزیابی نوآوری ضروری می باشد. نوآوری دارای جنبه های متعددی است، برای نمونه: تولید، خدمات و نوآوری فرایند. این پژوهش به تشریح نوآوری به عنوان محصولات جدید یا ارتقا یافته می پردازد اما واژه جدید یا ارتقا یافته کاملاً نسبی و ذهنی بوده و دارای مفهوم ضمنی مبهم می باشد. برای نمونه: واژه جدید ممکن است به عنوان یک فرایند جدید از طریق سازمان یا مشتری درک شود که این درک ممکن است متفاوت باشد. بنابراین، هر مشتری و سازمان ممکن است درک متفاوتی از نوآوری داشته باشند که یکسان نباشد [47,48]. نوآوری فرایندی است که به دستیابی سازمانها به عملکرد یا حفظ عملکرد سازمانی کمک می کند. یادگیری مربوط به نوآوری، تکنولوژی های جدید و راه های جدید برای اجرا این تکنولوژی ها در مسیرهای مختلف می توانند سازمان را به سوی عملکرد پایدار سازمانی سوق دهند [49]. این پژوهش به بررسی این مورد می پردازد که هر جنبه ای از فن اوری نوآورانه، تولید و نوآوری در فرایند، در پیرامون موضوعات سازمانها همانند انواع مختلفی از نوآوری می باشند. یادگیری سازمانی می تواند تنها در صورتی ارزشمند تلقی شود که سازمان برای درک یادگیری و اجرایی کردن آن با هدف دستیابی به سطح جدیدی از عملکرد، به اندازه کافی نوآورانه شود [50]. پژوهش اخیر این مورد را مبنای فرضیه قرار می دهد که نوآوری می تواند بهترین میانجی گر در رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمانی باشد. براساس نوشته فوق الذکر، پژوهش اخیر به ارائه فرضیه های ذیل می پردازد:

H2: یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی اثر می گذارد.

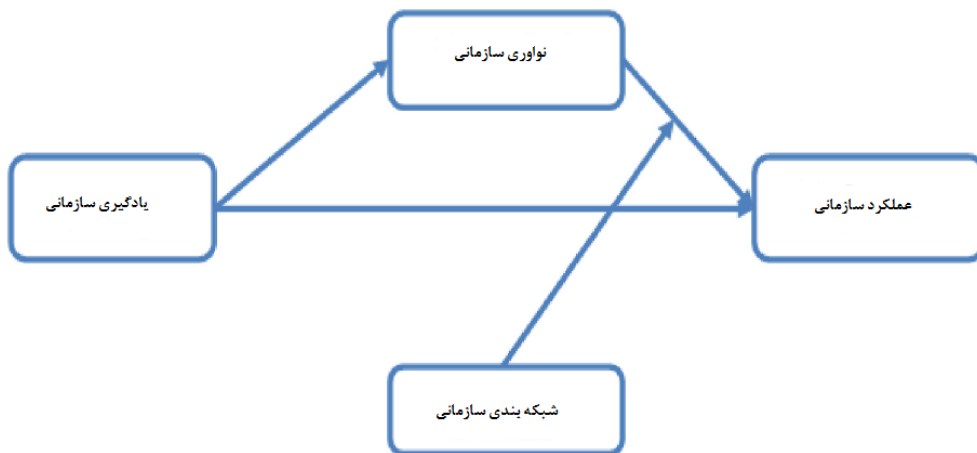
H3: نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی اثر می گذارد.

H4: نوآوری رابطه میانجی بین یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت می باشد.

2.3 شبکه بندی سازمانی ، نوآوری و عملکرد پایدار شرکت

یک شبکه سازمانی اشاره به روابط مستقیم یا غیرمستقیم و یا سازمان های تجاری مبادله کالا، خدمات و اطلاعات دارد [51]. اگرچه شبکه ها و شبکه بندی ، حیطة های اصلی مدیریت یا علوم اجتماعی نیستند ، این مفاهیم قرصی علوم مغز ، نخست از طریق دانشمندان کامپیوتر و سپس علم مدیریت ، گرفته شدند. فرایند درک شبکه ها و سازمانهای موجود در آنها، کاملا دشوار می باشد، اما اشاره به این مورد که چگونه سازمانها می توانند از شبکه های خود سودرسانی کنند جالب و ضروری است. در طول دو دهه گذشته، کانون توجه سازمانی از تعامل با مسائل داخلی به روابط بین سازمانی تغییر کرد. سرانجام اینکه، اصل مطلب مربوط به درک اهمیت شبکه های کسب و کار از طریق سازمانها می باشد [52]. در شبکه های کسب و کار، سازمانها دارای روابط تجاری مستقیم بین دو یا چند عامل سازمانی هستند. این رابطه بین سازمانی به کل سازمان در کسب سود از محیط پیرامون شبکه کمک می کند. با وجود این، روابط تجاری نمی تواند به طور مجزا همزمان با گسترش رابطه و زمان تقاضا حفظ شوند. کسب و کارها ارتباط نزدیکی با یکدیگر داشته و در شبکه ها به شکل انبوه وجود دارند، جایی که شرکتهای خیلی مهم در این شبکه قرار گرفته و چندین عامل دیگر نیز شامل آنها می شوند. سازمانها می توانند مشارکت در شبکه های وسیع شرکت ها را بیاموزند. یادگیری سازمانی شبکه ای است که در نهایت به ارزیابی و مدیریت عملکرد سازمانی کمک خواهد کرد [53]. شبکه بندی سازمانی ، یک ناحیه یا محدوده جدید تحقیقاتی است ، مخصوصا در ادبیات علم مدیریت که به توجه بیشتری نیاز دارد [54]. شبکه بندی در دیگر رشته ها دارای پایه و اساس می باشد برای نمونه : علوم زیستی و کامپیوتر. این مورد نیز در اینجا قابل اصلاح و ارائه می باشد که تنها چندین پژوهش در رابطه با موضوع کاربرد در علوم مدیریت وجود دارد. پژوهشهای محدودی درباره مدیریت شبکه بندی در دسترس می باشند، آنها مرتبط با محیط خارجی سازمانها بوده و با روابط و صلاحیت سازمانی در تعاملند. [55] Ford and Hakansson به تشریح شبکه بندی سازمانی به عنوان اقدامات مدیران فردی اثر گذار بر محتوا و مسیر رابطه بین آنها می پردازد، آنها همچنین درباره این اقدامات شناخته شده به عنوان تلاش های آگاهانه برای تاثیر متقابل بحث می کنند (p.197). [56] Ebers همچنین به تشریح شبکه بندی سازمانی به عنوان شکل خاصی از سازماندهی یا حکومت و تبادل روابط بین سازمان ها می پردازد (p.4). [55] Ford and hakansson صراحتا این مورد را تکرار می کنند که شبکه بندی سازمانی آگاهانه بوده و یک هدف خاصی را مورد پیگیری قرار می دهد، سازمان ها در یک شبکه باید در جهت دستیابی به یک هدف مشترک به توافق برسند. بنابراین، محققان می توانند به این استنباط برسند که شبکه بندی سازمانی ، رفتار جمعی می باشد که با هدف مجهز ساختن و درک محیط شبکه مورد استفاده قرار می گیرد. این درک به سازمانها در جهت استفاده از منابعشان و همچنین قابلیت های ابداعی با هدف افزایش عملکرد کمک می کند. در بخشهای قبلی، ما به بررسی این مورد پرداختیم که یادگیری و نوآوری سازمانی ، شاخص های اصلی برای افزایش عملکرد سازمانی محسوب می شوند. [57] Acquaah در زمینه قابلیت شبکه های بسیار گسترده در ایجاد فرصت های مهم و جدید سازمانی بحث کردند. از طرف دیگر، احتمالا تماس های نزدیک در یک شبکه کوچک هم اکنون به مرحله اشباع اطلاعات رسیده است. یادگیری یک شبکه سازمانی ،

عنصر بسیار حیاتی می باشد که از طریق آن یک سازمان می تواند به شناسایی یا استفاده از مدیریت عملکرد بهتر پردازد که دستیابی به آن در صورتی که یک سازمان دارای یک شبکه کوچک باشد، مشکل خواهد بود. از طرف دیگر، بعضی از مسائل خصوصی مربوط به اطلاعات راهکاری سازمانها وجود دارند [58]. به طور قابل ملاحظه ای، تحقیق اندکی به شناسایی نقش یادگیری سازمانی (اموخته شده از شبکه ها) در عملکرد سازمانی می پردازد. شبکه بندی سازمانی سبب افزایش رابطه بین نوآوری و عملکرد سازمانی می شود زیرا سازمانها تنها قابلیت استفاده از نوآوری را در جهت درک جامع شبکه هایشان دارند. بدون درک شبکه سازمانی، اجرای هر گونه تغییر یا مسیر نوآوری تولید چالش برانگیز می باشد زیرا هر نوآوری با دیگر شرکتها در شبکه ها در ارتباط می باشد. طبیعت پویا و انعطاف پذیر سازمانها می تواند سبب تقویت یادگیری و سازگاری آنها با تغییرات شوند. همه عوامل شبکه می توانند با فرایند اجرا نوآوری از طریق سازمان ارتباط داشته باشند.



شکل 1. چارچوب نظری

منبع: مشارکت مولف.

براساس درک ما از شبکه بندی سازمانی در افزایش عملکرد سازمانی، این پژوهش فرضیه ذیل را مورد آزمایش قرار داد:

H4: شبکه بندی سازمانی سبب تعدیل رابطه بین نوآوری سازمانی و عملکرد شرکت می شود.

3. چارچوب نظری

تئوری یادگیری سازمانی، تئوری جامعی است که با اشخاص و عوامل سازمانی تاثیر گذار بر یادگیری سازمانی در ارتباط می باشد. این تئوری به تشریح چگونگی کمک یادگیری سازمانی و بررسی سازمانها، فرایند دستیابی، و همچنین استفاده از دانش جدید به منظور اجرا فرایندها و عملکردهای نوآوری در محیط های سازمانی، با هدف افزایش عملکرد شرکت می پردازد [59]. پژوهش اخیر استنباطی از تئوری یادگیری اجتماعی / مدل سازی رفتاری و چارچوب ضمیمه شده (مطابق شکل 1) می باشد، زیرا محققان معتقدند که یادگیری اعم از فردی، گروهی یا سازمانی، فرایند اجتماعی می باشد که انسان را شامل می شود، همچنین، یادگیری در انزوا ممکن نیست. منشا یادگیری، سهام داران یک شرکت اعم از مشتریان، فروشندگان یا رقابت کنندگان می باشد. همه این سهام داران به منظور شکل دهی معنی و دانش مربوط به روابط حاصل از عمل و اثرات زمینه سازمانی در تعامل

هستند. بعضی اوقات، این احتمال نیز وجود دارد که یادگیری غیر قابل مشاهده باشد از قبیل یادگیری که منتهی به تصمیم گیری تغییر ناپذیر می شود. اشخاص در سازمانها، در زمینه اجتماعی و با یادگیری اولیه و دانش مربوطه در آن زمینه، از دیگران اطلاعات می گیرند. بنابراین، یادگیری سازمانی یک مجموعه می باشد، بیش از چیزی که اشخاص از آن آگاهی داشته و یاد می گیرند، می تواند فراتر از تصدی افراد، در حد مطلوب ماندگار شود. ممکن است یادگیری در فرایندها و سیاستهای رسمی صریح رمز گذاری شده و اطلاعات و سیستم های جمع آوری داده ها به اشکال نسبتا صریح همانند مخازن در حافظه سازمان، کانال های غیر رسمی ارتباطی، فرهنگ و هنجارهای رفتاری ثبت شوند.

4. مطالب و روشها

پژوهش اخیر کمی بوده، داده ها جمع آوری و تحلیل شده، یک فرضیه توسعه یافته و نتایج از داده های تجربی/ عددی استفاده می کنند. با توجه به الگو اثبات گرا، پژوهش اخیر یک رویکرد کمی را انتخاب می کند. این رویکرد کمی پژوهش برای تست مجموعه فرضیه بسیار کارآمد و ارزشمند می باشد به طوریکه محقق را قادر به تحقیق و اعتبار سنجی اهداف و فرضیه های پژوهش می سازد که این کار با کمک مطالب پژوهش اعم از یک فرضیه و تشریح ویژگی های یک جمعیت بیشتر، با کمک داده های نمونه، امکان پذیر می باشد.

4.1. جمعیت و نمونه گیری

سهام بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک از تولید ناخالص داخلی لائوس، 40٪ می باشد، اما پژوهش بسیار اندکی در مورد بررسی این شرکتها وجود دارد [60]. بنابراین پژوهش اخیر سعی در بررسی این شکاف از طریق مورد هدف قرار دادن این شرکتها در لائوس دارد، خصوصا شرکتها صنعتی مربوطه. انتخاب اندازه نمونه و تکنیک نمونه گیری بستگی به نوع مطالعه، منابع مالی، محدودیت های زمانی و اطلاعات موجود درباره مسئله پژوهش دارد [61,62]. پژوهش اخیر از نمونه گیری اسان استفاده می کند و محققان نیز از طریق تماس های فردی با بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک، تماس حاصل می کنند، بعضی از آنها با مشارکت در پژوهش موافق هستند. ما خود به توزیع مجموع 1200 پرسشنامه ایمیلی مدیریت شده حاوی 100 مورد از طریق ایمیل ها و دیدارهای فردی، تا جای ممکن پرداختیم. رضایت آگاهانه از همه شرکت کنندگان در پژوهش کسب شد. ما تعداد 750 پرسشنامه از 1200 پرسشنامه توزیعی را با میزان پاسخ دهی 62.5٪ دریافت کردیم. محققان به این نتیجه رسیدند که تنها تعداد 710 پرسشنامه از 750 پرسشنامه قابل استفاده بودند زیرا بعضی از پرسشنامه ها فاقد ارزش بودند.

4.2. جمع آوری داده ها

این پرسشنامه، منبع موثقی برای جمع آوری داده ها، در مقایسه با مصاحبه هایی محسوب می شود که بعلت قضاوت محقق در مطالعه، کمتر تحت تاثیر جهت گیری های مختلف قرار می گیرد [63]. این پژوهش سبب اطمینان از یادگیری، از طریق نسخه کوتاهتر ابعاد پرسشنامه سازمانها (DOLQ) با داشتن 21 مورد متناسب با

Ref[64] شده و دارای 7 بعد فرعی می باشد، برای نمونه: یادگیری مستمر، پرس و جو و گفتگو، یادگیری تیمی، سیستم های جاسازی شده ، توانمند سازی، اتصال سیستم ها و رهبری استراتژیک. یک پرسشنامه [65] به منظور ارزیابی شبکه بندی سازمانی حاوی 8 زیر ساخت و 31 فقره ، مورد پذیرش قرار می گیرد. به عنوان نمونه شما باید در مورد مشکلات به نصیحت اعضای گروه تحقیقاتی خود گوش فرا دهید. این ابزار اقتباسی Ref[66] شامل 33 فقره برای نمونه(رهبران این سازمان تمایل به حمایت از مسیرهای جدیدانجام عملکردها دارند). برای ارزیابی نوآوری سازمانی می شوند. عملکرد سازمانی از طریق ابزار اقتباسی Ref[67] ارزیابی شد. پژوهش اخیر تنها به بررسی معیارهای غیر مالی حاوی 16 فقره می پردازد.

5. نتایج

نرم افزار هوشمند PLS در تکنیک مدل یابی معادله سازی برای تحلیل داده ها ، از طریق روش دو مرحله ای (hairJr etal 2016) استفاده می کند. نخستین مرحله به تحلیل داده های جمع اوری شده از یک دیدگاه پایایی و اعتبار می پردازد. این داده ها قبلا از نظر پایایی و اعتبار بررسی شدند، مرحله بعد به ارزیابی مدل سازه می پردازد. نخستین مرحله، مدل اندازه گیری و دومین مرحله ، مدل سازه می باشد. نرم افزار pls بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک شامل نرم افزار مدل سازی معادله سازه نسبتا جدید ، با معیارهای ارزیابی پایایی، مدل می شود.

5.1 تست بهنجاری

جدول 1 نشاندهنده این مورد می باشد که بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک پاسخگو پرسشنامه دارای سطح بالاتری از یادگیری سازمانی هستند و مقادیر میانگین همه شاخص ها مرتبط با سازه یادگیری سازمانی هستند که به طرز قابل توجهی به 4 نزدیکتر بوده یا بالاتر از این سطح هستند. به نظر می رسد که همه انحراف معیارهای موارد پرسشنامه کمتر از 1 می باشند که این مورد نشاندهنده تغییرات جزئی در پاسخهای افراد پاسخگو به موارد پرسشنامه می باشد. با وجود این، زمانی که توزیع موارد شاخص مشکل محسوب می شود(شکل 1)، به نظر می رسد که امارهای چولگی و عدم تقارن در چارچوب مقادیر غیر قابل قبول ± 1 ، از مسیر طبیعی منحرف می شوند.

5.2 مدل اندازه گیری

نخستین مرحله در ارزیابی مدل اندازه گیری ، بررسی بارگذاری فاکتور شاخص برای تعیین اعتبار همگرا سازه، با توجه به توصیه ها ، می باشد(Hair Jr etal, 2016: Trochim,2005). بارگذاری فاکتور برابر با یا بزرگتر از 0.70، قابل قبول است، با وجود این، بارگذاری فاکتور بین 0.40 و 0.70 می باشد.

چولگی	کشیدگی بیش از حد	انحراف معیار	میانگین	مقدار در حال بارگذاری	ایتم نشانگر
-0.901	0.781	0.959	3.932	0.766	AOI-2
-0.992	1.193	0.958	3.948	0.836	Aol-3
-1.205	2.026	0.980	3.988	0.820	Aol-4
-1.003	1.472	0.938	3.976	0.810	Aol- 5
-0.900	1.263	0.893	3.916	0.782	Aol-6
-1.066	1.858	0.906	3.966	0.724	Aol-8
- 0.700	0.752	0.852	4.010	0.730	BCC-2
-0.803	1.242	0.812	4.046	0.743	BCC-3
-0.730	1.215	0.774	4.032	0.685	BCC-4
-1.021	2.440	0.815	4.084	0.687	BCC- 7
-1.034	2.022	0.867	4.028	0.733	BCC-8
-0.757	1.230	0.816	4.014	0.719	BCC- 9
-0.934	1.928	0.847	3.970	0.730	BCC- 11
-0.775	1.770	0.802	4.016	0.715	BCC- 12
-0.965	1.901	0.855	4.012	0.703	BCC -13
-1.105	3.104	0.822	4.012	0.750	BCC-14
-1.013	1.930	0.854	4.074	0.732	INF-1
-0.897	1.303	0.870	4,038	0.815	INF-2
-0.841	1.329	0.844	4.042	0.808	INF-3
-1.117	2.699	0.856	3.962	0.773	INF-4
-0.734	0.911	0.870	3.926	0.745	INF-6
-0.709	0.945	0.848	3.968	0.729	INI-2
-0.646	1.110	0.788	4.018	0.688	INI-3
-0.580	0.473	0.825	3.954	0.695	INI-4
-0.885	1.495	0.930	3.934	0.709	INI-5
-0.751	0.653	0.847	4.062	0.751	INI-6
-0.970	2.154	0.836	4.044	0.656	INI-7
-0.650	0.542	0.836	4.028	0.765	INI-8
-0.722	0.781	0.845	4.002	0.763	INI-9
-0.481	0.042	0.814	3.994	0.714	INI-10
-0.790	1.022	0.869	3.954	0.723	INI-11
-0.685	0.772	0.863	3.948	0.652	INI -12
-0.895	1.639	0.821	3.990	0.624	INV-1
-0.736	0.855	0.819	3.972	0.691	INV-3
-0.660	0.410	0.811	4.052	0.668	INV-5
-0.873	1.138	0.856	4.004	0.682	INV-6
-0.511	-0.484	0.819	4.086	0.738	INV-7
-0.390	-0.278	0.759	4.068	0.718	INV-8
-0.877	1.598	0.819	4.036	0.772	INV-9
-0.595	0.407	0.800	4.004	0.755	INV-10
-0.866	1.726	0.825	3.948	0.754	INV-11

-0.666	0.946	0.803	3.970	0.726	INI-12
-0.646	1.117	0.793	3.970	0.707	INI-13
-0.745	0.793	0.826	4.010	0.686	INV-14
-0.750	0.837	0.837	3.974	0.725	INV-15
-0.802	0.235	1.032	3.792	0.724	FPM-1
-0.664	0.961	0.789	3.960	0.742	FPM-2
-0.778	1.265	0.840	3.982	0.743	FPM-3
-0.817	1.612	0.773	4.006	0.772	FPM-4
-0.638	0.553	0.813	3.982	0.756	FPM-5
-0.617	0.497	0.809	4.014	0.771	FPM-6
-0.746	0.702	0.834	4.032	0.813	FPM-7
-0.619	0.318	0.790	4.060	0.757	FPM-8
-0.783	0.654	0.867	4.004	0.783	FPM-9
-0.676	0.930	0.756	4.054	0.763	FPM-10
-0.849	1.571	0.781	4.066	0.737	FPM-11

این توصیه شامل مواردی با بارگذاری خارجی کمتر از مقدار 0.4 نمی شود.

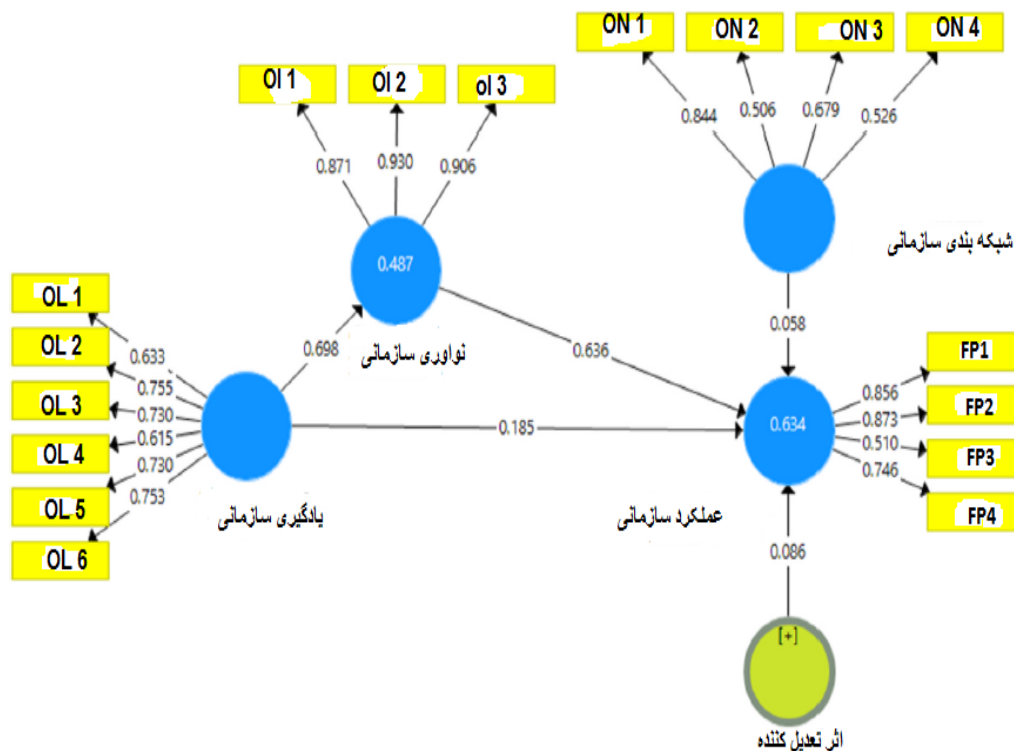
در گام بعدی، ما مواردی را با بارگذاری فاکتور بین 0.40 و 0.69، به عنوان میانگین واریانس گرفته شده (AVE) حفظ کرده که مهمترین آنها مقدار 0.50 برای اعتبار محتوا (Hair Jr et al, 2016: Hair et al, 2011) می باشد. نتایج در شکل 2 و جدول 3 وجود دارند. جدول 3 نشاندهنده این مورد می باشد که میزان قابل توجه الفای Cronbach 0.7 برای همه متغیرات است، بجز برای شبکه سازمانی 0.574، این مورد بدلیل بالاتر بودن قابلیت اطمینان ترکیبی از 0.7، قابل قبول می باشد. مقدار میانگین واریانس گرفته شده الفای بالاتر از مقدار استاندارد 0.5 می باشد که این به معنای قابلیت اطمینان داده ها برای تحلیل بیشتر می باشد. در مطالعه اخیر، داده های جمع اوری شده از اعتبار افتراقی، از طریق استفاده از روش توصیه شده Fornell lacker و تکنولوژی HTMT تست شدند. در روش Fornell lacker، استاندارد اعتبار اینگونه می باشد که مقادیر مورب باید بالاتر از همه مقادیر دیگر باشند. نتایج مشخص شده در جدول 2 شامل معیارهای اصلی در حال اجرا هستند. بر طبق روش تکنولوژی HTMT، هیچ مقادیری نباید بیشتر از 0.90 باشد. بنابراین، داده های جمع اوری شده ما از طریق هر دو نوع تست مورد تایید قرار می گیرند.

5.3 دل سازه

پس از آزمایش داده ها از نظر قابلیت اطمینان و اعتبار، مرحله دوم تست مدل سازه برای روابط اشاره شده در بخشهای قبل است. یک فرایند 4 مرحله ای به منظور تست مدل سازه پذیرفته شد (Henseler et al, 2015: Hair Jr et al 2016, 2011: Hair et al 2017). نخستین مرحله، محاسبه مقدار R2 برای هر متغیر پنهان می باشد، R2 ضریب تعیین کننده ای می باشد که نشاندهنده این است که چه مقدار واریانس در یک متغیر، به

دلیل وجود متغیرهای مستقل، با متغیر مدل سازه ارتباط دارد (Hair et al, 2011: Ahmed et al, 2019). مقادیر استانه را برای R^2 ، 0.19 (ضعیف) ، 0.33 (تا حدودی قوی) و 0.67 (بسیار قوی) پیشنهاد کرد. تست تغییر در R^2 به عنوان سازه مشخص خارجی از مدل سازه حذف شده و اثر قابل توجه حذف شده بر سازه بیرونی ارزیابی می شود. علاوه بر این، مدل ارتباط پیش بینی کننده (q square) (stone,1974: geisser,1974) به سبب قدرت پیش بینی ارزیابی مدل سازه خارج از نمونه، چشم بسته محاسبه می کند. در بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک pls، مقدار Q^2 برای سازه بازتابی داخلی خاص بیشتر از 0 می باشد که این مورد نشاندهنده ارتباط پیش بینی کننده مسیر مدل برای یک سازه وابسته خاص است و زمانی که مدل سازه، این ارتباط پیش بینی کننده را نشان می دهد، این مدل به درستی داده های استفاده نشده در تخمین مدل را به درستی ارائه می دهد (Hair Jr et al 2016). مقدار Q^2 بالاتر از سطح 0.025 و 0.5 نشاندهنده ارتباط پیش بینی کننده مقادیری در سطوح کم، متوسط و قابل توجه می باشد. F-Square اندازه اثر گذار ($0.02 \geq$ مقدار کم، $0.15 \geq$ مقدار متوسط ، $0.35 \geq$ مقدار زیاد) می باشد. F-Square به ارزیابی واریانس تشریح کننده هر متغیر خارجی در این مدلها می پردازد. Q-square اعتبار پیش بینی می باشد که به ارزیابی این مورد می پردازد که آیا مدل شما دارای اعتبار پیش بینی شده می باشد یا خیر ($0 >$ مطلوب است).

جدول 5 نشاندهنده رابطه مثبت بین یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت می باشد. رابطه مقدار p مهم می باشد $0.05 <$ مقدار فاصله اطمینان غیر صفر نشاندهنده مثبت بودن هر دو رابطه است.



شکل 2. مدل اندازه گیری

منبع: مشارکت مولف

جدول 2- مقادیر VIF برای تعیین یکسو سازی سازه ها (قرار گیری سازه ها در یک جهت)

NTW	INV ORL	
1.530	2.679	FRM
	2.926	
1.252		INV
1.866		
1.000		OL
1.000		

جدول 3. - ثبات داخلی.

وارپانس شده	میانگین گرفته (AVE)	اطمینان	قابلیت ترکیبی	Rho-A	الفا cronbech	
	0.578	0.841		0.808	0.746	عملکرد شرکت
0.815		0.93		0.887	0.886	نوآوری سازمانی
0.497		0.855		0.848	0.817	یادگیری سازمانی
0.526		0.74		0.63	0.574	شبکه بندی سازمانی

منبع: مشارکت مولف

5.4. تست فرضیه

پس از بررسی مسائل خطی، در ابتدا، میزان دوام مدل و کیفیت، و در مرحله بعد، تست ضرایب مسیر و اهمیت آنها از طریق به کارگیری منابع موجود با توجه به دستورالعمل ها صورت می پذیرد (Hair Jr et al 2016). این محقق، همه فرضیه های مستقیم را که براساس میزان قابلیت تشریح آنها، ارزش قابل توجه و مقدار فاصله اطمینان بود را پذیرفت.

جدول 4 (تست مستقیم فرضیه) نشاندهنده رابطه مثبت یادگیری سازمانی با عملکرد شرکت می باشد. پس از تست رابطه مستقیم بین متغیرهای مستقل و وابسته، مرحله بعدی، تست نقش واسطه گر نوآوری در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی می باشد. جهت تست این میانجی گری، ما مجددا مدل سازی معادله سازه را اجرا می کنیم، نتایج فرضیه میانجی گری در جدول 7 قابل مشاهده می باشد.

جدول 5، نشاندهنده این مورد می باشد که تاثیر غیر مستقیم (اثر یادگیری سازمانی بر عملکرد شرکت در زمان وجود نوآوری سازمانی) راهی است مهمتر از اثر مستقیم یادگیری بر عملکرد شرکت. از طریق این 3 شرط می توان به میانجی گری رابطه توسط متغیر پی برد. نخستین شرط، بررسی هر گونه تفاوت احتمالی بین اثرات مستقیم و غیر مستقیم است. اثر غیر مستقیم $OL \rightarrow OI \rightarrow FP = 0.443$ ، بیشتر از اثر مستقیم OL-

$p=0.185$ می باشد که این مورد به معنای اجرای شرط اول تست میانجی گری است. شرط دوم، بررسی وجود احتمالی صفر، بین حد بالا و پایین فواصل اطمینان است. در مطالعه موجود، مقدار $CI 2.50\%$ ، 0.342 و مقدار $CI 97.50\%$ ، 0.556 می باشد. هر دو مقادیر حاوی نشانه های مثبت می باشند که این بدان معناست که صفر در مقدار بالاتر یا پایینتر فاصله اطمینان وجود ندارد. این مورد همچنین به معنای اجرای شرط دوم می باشد. شرط سوم به بررسی اهمیت یا عدم اهمیت احتمالی تاثیرات مستقیم و غیر مستقیم می پردازد. در پژوهش اخیر، هر دو اثرات مستقیم و غیر مستقیم حائز اهمیت می باشند. این به معنای اجرای شرط سوم تست میانجیگری است؛ بنابراین ما می توانیم ادعا کنیم که نوآوری سازمانی به عنوان میانجی گر جزیی مکمل در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت عمل می کند. مرحله نهایی مدل سازی سازه به تست اثر مدل تعدیل کننده شبکه بندی سازمانی در زمینه رابطه بین نوآوری سازمانی و عملکرد شرکت می پردازد. نتایج تحلیل میانجی گری در جدول 8 و شکل 2 قابل مشاهده می باشد. شبکه سازمانی، جنبه مهمی می باشد که نمی توان ان را نادیده گرفت، خصوصا در نوآوری فنی، جایی که منابع کمیاب هستند. هر سازمان برای منابعی رقابت می کند که در نهایت منجر به جهت گیری سازمان به سوی عملکرد سازمانی برتر می شود. برطبق نتایج، یک شرکت تنها در صورتی می تواند عملکرد خوبی داشته باشد که با سهام دارانش در ارتباط باشد. اگرچه نوآوری و یادگیری سازمانی، نقش اساسی در مدیریت عملکرد یک شرکت ایفا می کنند، اما شبکه بندی نقش حیاتی در عملکردش دارد. این مطالعه، شبکه بندی سازمانی را به عنوان یک میانجی گر در رابطه بین نوآوری سازمانی و عملکرد شرکت تست کرده است. با توجه به شکل 3، شیب رابطه مثبت بوده و سبب قطع و عدم اتصال رابطه نمی شود. شبکه بندی سازمانی دارای اهمیت مثبت در اثر گذاری بر رابطه بین عملکرد و نوآوری شرکت می باشد. ما به بررسی نسبت واریانس متغیر درونی معتبر می پردازیم، این رویکرد می تواند بررسی صحت پیش بینی را تشریح کند. شکل و جدول فوق الذکر، نتیجه تست میانجی گری از طریق روش ضرب ارائه می شود. پژوهش ما این مورد را نشان می دهد که شبکه بندی سازمانی متأثر از رابطه یاد شده است. بنابراین، محققان می توانند ادعا کنند که یک شبکه سازمانی برای مدیریت عملکرد یک شرکت ضروری می باشد.

جدول 4- اعتبار افتراقی

HTMT				Formell Lacker		
OI	FM	ON	OL	OI	FM	OL
					0.76	عملکرد شرکت
	0.829			0.903	0.771	نوآوری سازمانی
0.718	0.697		0.705	0.698	0.66	یادگیری سازمانی
0.367	0.454	0.653	0.498	0.27	0.327	شبکه بندی سازمانی
					0.746	

جدول 5 - ضریب تعیین

Q Square	F Square	R Square تعدیل شده	R Square	
0.628		0.634		عملکرد شرکت
			0.337	
	0.143	0.485	0.487	نوآوری سازمانی
0.347	0.038			یادگیری سازمانی
			0.375	
	0.017			شبکه بندی سازمانی

منبع: مشارکت مولف

جدول 6 - تست فرضیه برای رابطه مستقیم

نتیجه	نمونه اصلی	میانگین نمونه	انحراف معیار	امارهای T	مقادیر P	%2.50	%97.50
OL->FM تایید شده	0.185	0.187	0.066	21.813	0.005	0.531	0.745
OL->OI تایید شده	0.698	0.701	0.039	17.773	0	0.539	0.715
OI->FP تایید شده	0.636	0.632	0.055	0.055	11.647	0	0.539

منبع: مشارکت مولف

جدول 7 - تست فرضیه برای رابطه میانجی گری

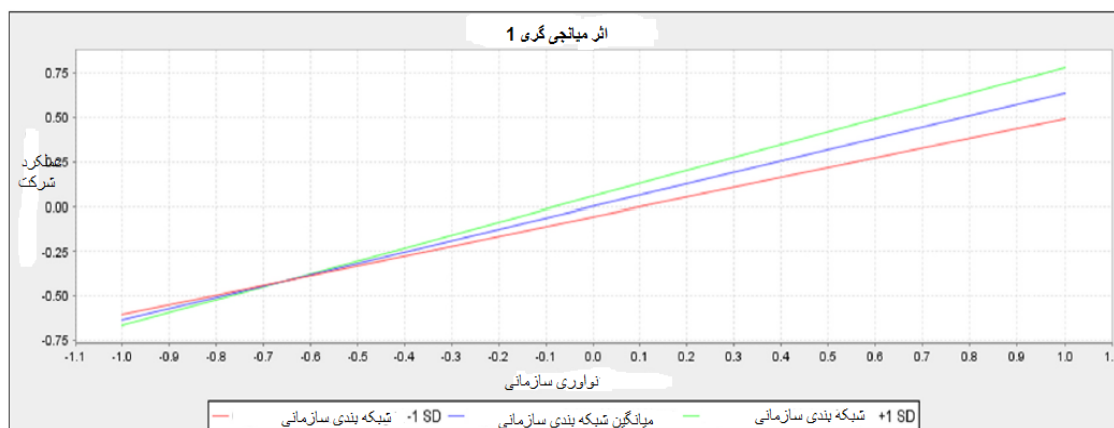
اثر غیر مستقیم	امارهای T	مقادیر P	%2.50	%97.50	اثر مستقیم	امارهای T
0.443	7.969	0.000	0.342	0.556	0.185	2.813
0.745					0.531	
0.005					0.005	

منبع: مشارکت مولف

جدول 8 - تست فرضیه برای رابطه میانجی گری

نمونه اصلی	میانگین نمونه	انحراف معیار	امارهای T	مقادیر P	%2.50	%97.50
0.186	0.183	0.14	2.144	0.002	0.009	0.172

منبع: مشارکت مولف



شکل شماره 3. شیب اثر تعدیل کننده.

منبع: مشارکت مولف

6. بحث

با بررسی این تست، محققان می توانند ادعا کنند که یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند، این مورد نخستین فرضیه مطالعاتی بود، بنابراین این محقق می تواند ادعا بر تایید این فرضیه به عنوان یکی از مطالعات داشته باشد. این نتیجه مطابق با نتایج [68,69] است.

همچنین این مطالعه نشاندهنده تاثیر 63٪ نوآوری سازمانی بر عملکرد شرکت است. این نتیجه در سطح 95٪ اطمینان به عنوان $P < 0.05$ و فاصله اطمینان بدون صفر حائز اهمیت می باشد. بنابراین، براساس نتایج تست، این محقق ادعا می کند که فرضیه دوم این تحقیق "نوآوری سازمانی دارای اثر مثبتی بر عملکرد شرکت می باشد" بر طبق نتایج موجود در جدول 4 قابل قبول می باشد. تحقیق اخیر ادعای صورت گرفته از طریق Refs[70,71] را تایید می کند، براساس این ادعا، نوآوری سازمانی و عملکرد شرکت رابطه مثبتی با یکدیگر دارند.

آخرین فرضیه مستقیم "یادگیری سازمانی اثر مثبتی بر نوآوری سازمانی دارد" در پرتو نتایج جدول 4 تایید شد. مقدار P کمتر از 0.05 بوده و فاصله اطمینان غیر صفر می باشد، اما قدرت تشریح روابط هنوز ضعیف است. براساس نوشته موجود، مطالعه اخیر به بررسی نوآوری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در ارتباط بین یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت، به عنوان اثر غیر مستقیم $OL \rightarrow OI \rightarrow FP = 0.443$ ، می پردازد که بیشتر از اثر مستقیم $OL \rightarrow FP = 0.185$ است. فاصله اطمینان رابطه نباید شامل عدد صفر شده و سطح معنادار باید $(p < 0.05)$ باشد. بنابراین، محققان ادعا می کنند که نوآوری سازمانی واسطه رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت است، در پرتو این نتایج، محققان فرضیه 4 را تایید کردند.

شکل 3 و جدول 6 نشاندهنده این می باشند که شبکه بندی سازمانی سبب گسترش رابطه موجود می شود، همچنین؛ شبکه بندی سازمانی به طرز قابل توجهی به تشریح واریانس در عملکرد یک شرکت می پردازد.

بنابراین محققان می توانند ادعا کنند که "شبکه بندی سازمانی که سبب تعدیل رابطه بین نوآوری سازمانی و عملکرد شرکت می شود" قابل قبول می باشد.

اکثر مطالعات پایداری در بخش ساخت می باشند، با وجود این، شواهد بسیار کمی از صنایع خدمات رسانی وجود دارند [72-74]. نتایج مطالعه اخیر نشان می دهند که یادگیری سازمانی برای عملکرد سازمانی حائز اهمیت می باشد. دستیابی به نوآوری و اجرا تنها زمانی در سازمانها امکان پذیر است که یک سازمان از شبکه سازمانی متصل بسیار خوبی برخوردار باشد.

6.1. مفاهیم

محققان به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی برای عملکرد سازمانی ضروری است. همچنین منشا پژوهش اخیر اطلاعات و منبع اطلاعاتی می باشد. برای نمونه: شبکه های سازمانی، نقش مهمی را در عملکرد سازمان ایفا می کنند. این مطالعه در تلاش برای ارزیابی عملکرد شرکت، در زمان بررسی تنها معیارهای غیر مالی، می باشد برای نمونه: رضایت کارمند/ مشتری داخلی، رضایت مشتری خارجی، عملکرد محیطی و عملکرد اجتماعی. بنابراین، سازمانها باید در انتخاب بخشی از شبکه و میزان اطلاعات مورد نیاز شبکه در جهت ایفای نقش مثبت در عملکرد سازمانی، منطقی عمل کنند. همچنین سازمانها باید به منظور بهره برداری از فرصت ها با هدف عملی سازی آنها به شکل مطلوب در آینده، فرصت ها را درک و فرایند نوآوری را اجرایی کنند. محققان قابلیت گسترش بیشتر حوزه های مطالعاتی را درباره نقش اطلاعات در توسعه عملکرد و سازمانهای پایدار دارا می باشند. ارزیابی جامع اطلاعات، به عنوان منبع تصمیم گیری ها در زمینه توسعه سازمان و شاخص های مربوط به پروژه های فردی باید بررسی شوند. با وجود این، درنهایت ملاحظات اقتصادی، فرایندهای تصمیم گیری را با توجه به اجرای نوآوری ها تشریح می کنند. علاوه بر این، عوامل مالی مرتبط با سرمایه گذاری ها، در مقایسه با سازمان شرکت های بزرگ، نقش بسیار مهمی را در بخش بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک ایفا می کنند، که این مورد اغلب بعلت داشتن سرمایه بیشتر، در معرض خطر سرمایه گذاری قرار دارد. با وجود این، این مسئله نیازمند تحقیق بیشتر به منظور تشریح نسبت های مالی مربوط به عوامل غیر مالی (همانگونه که در این مقاله تشریح شد) می باشد.

6.2. محدودیت ها و پژوهش آینده

با توجه به منابع پژوهش، زمان و حیطه محدود، پژوهش اخیر تنها به جمع اوری داده ها از صاحبان بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک تولیدی در لائوس می پردازد. بخش خدمات این بنگاه های اقتصادی ممکن است دارای مکانیسم های کاری متفاوت باشد، بنابراین، محققان به بررسی بخش خدمات بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک تشویق می شوند. محققان آینده نیز از بررسی و گسترش پژوهش در آن سوی مرزها و پژوهش تطبیقی در زمینه به اشتراک گذاری مشخصه های مشابه بنگاه های اقتصادی متوسط و کوچک در کشورهای در حال توسعه استقبال کردند.

یک عامل مهم برای بررسی بیشتر، مقایسه مشخصه های مشابه بخش بنگاه های متوسط و کوچک سازمانها در کشورهای توسعه یافته با مشخصه های ارائه شده در این مطالعه می باشد. ممکن است همچنین تحقیق بیشتر شامل بخشهای بزرگ شرکتهایی شود که از طریق مسیرهای عملکردی بسیار خودکار و استاندارد شده تحت نظارت قرار می گرفته و بر نتایج بدست آمده اثر گذار باشند.

7. نتیجه گیری

ارزیابی، مدیریت و حفظ عملکرد سازمانی پیچیده می باشد و این مورد یک مشکل دراز مدت است که هنوز کاملا از طریق محققان و مدیریت سازمانها شناسایی نشده است. مطالعه در زمینه پژوهش اخیر به بررسی نوآوری سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی بین یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت پرداخته است. این یادگیری سازمانی در صورت عدم تبدیل به شیوه ها و عملکردها، نمی تواند به سازمانها در جهت دستیابی به عملکرد بالا کمک کند. عملکرد سازمانی نقش تعیین کننده ای در موفقیت کسب و کار دارد. عوامل زیادی از قبیل سهام بازار، حجم فروشها و عوامل داخلی شامل ارتقاهای سیستم سازمانی می شوند.

رویکردهای متفاوتی در جهت ارزیابی عملکرد سازمانی وجود دارند. نوآوری در سطح سازمانی، شامل نوآوری از لحاظ توسعه محصول/خدمات جدید، نوآوری بازاریابی و سازمانی، توسعه دانش، ظرفیت های خلاق و افزایش عملکرد مبدا از طریق تمایز نوآوری، از مواردی هستند که سازمانهای اندکی آنها را قبول کرده و نسبت به آنها متعهد می باشند. پژوهش اخیر به ارزیابی عملکرد سازمانی از طریق یادگیری سازمانی، نوآوری و شبکه بندی می پردازد. یافته پژوهش اخیر بر این مورد اشاره دارد که یادگیری سازمانی برای عملکرد سازمانی ضروری است. یادگیری به واسطه شبکه های خارجی و اجرای آن در داخل شبکه سازمان نوآوری منتهی به عملکرد بهتر سازمان می شود. پژوهش اخیر از نظر تجربی، نقش یادگیری اجرایی شده در شبکه های خارجی را تست می کند، در این شبکه ها، یادگیری نوآوری در داخل شبکه های سازمانی سبب تسهیل عملکرد بهتر می شود. پژوهش اخیر، نقش بنگاه های تولیدی متوسط و کوچک را در لائوس برجسته می کند زیرا این بنگاه ها به طرز قابل توجهی در تولید ناخالص ملی لائوس مشارکت دارند. محققان می توانند این مطالعه را با مشخصه های مشابه در سطح وسیع تا دیگر کشورهای توسعه یافته، گسترش دهند.

منابع و مراجع

[1] K.U. Rehman, et al., Impact of entrepreneurial leadership on product innovation performance: intervening effect of absorptive capacity, intra-firm networks, and design thinking, *Sustainability* 13 (13) (2021) 7054.

[2] B. Purvis, Y. Mao, D. Robinson, Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins, *Sustain. Sci.* 14 (3) (2019) 681–695.

[3] A. Mackey, T.B. Mackey, J.B. Barney, Corporate social responsibility and firm performance: investor preferences and corporate strategies, *Acad. Manag. Rev.* 32 (3) (2007) 817–835.

[4] V.I. Sessa, M. London, *Continuous Learning in Organizations: Individual, Group, and Organizational Perspectives*, Psychology Press, 2015.

[5] D. Jimenez-Jimenez, R. Sanz-Valle, Innovation, organizational learning, and performance, *J. Bus. Res.* 64 (4) (2011) 408–417.

[6] M.A. Farrell, Developing a market-oriented learning organisation, *Aust. J. Manag.* 25 (2) (2000) 201–222.

- [7] S.-Y. Chien, C.-H. Tsai, Dynamic capability, knowledge, learning, and firm performance, *J. Organ. Change Manag.* 25 (3) (2012) 434–444.
- [8] J. Giniuniene, L. Jurksiene, Dynamic capabilities, innovation and organizational learning: interrelations and impact on firm performance, *Procedia Soc. Behav. Sci.* 213 (2015) 985–991.
- [9] F. Damanpour, K.A. Szabat, W.M. Evan, The relationship between types of innovation and organizational performance, *J. Manag. Stud.* 26 (6) (1989) 587–602.
- [10] A. Adriansyah, A.Z. Afiff, Organizational culture, absorptive capacity, innovation performance and competitive advantage: an integrated assessment in Indonesian banking industry, *The South East Asian Journal of Management* (2015).
- [11] S. Sindakis, F. Kitsios, Entrepreneurial dynamics and patient involvement in service innovation: developing a model to promote growth and sustainability in mental health care, *J. Knowl. Econ.* 7 (2) (2016) 545–564.
- [12] G.D. Kitsios, et al., Can we trust observational studies using propensity scores in the critical care literature? A systematic comparison with randomized clinical trials, *Crit. Care Med.* 43 (9) (2015) 1870–1879.
- [13] D. Mitroulis, F. Kitsios, Competitive innovation strategies improving the organizational performance, in: *Proceedings of the 4th International Symposium & 26th National Conference on Operational Research*, June. 2015.
- [14] G. Gunday, et al., Effects of innovation types on firm performance, *Int. J. Prod. Econ.* 133 (2) (2011) 662–676.
- [15] J. Parnell, M. Brady, Capabilities, strategies and firm performance in the United Kingdom, *Journal of Strategy and Management* 12 (1) (2019) 153–172.
- [16] H. Hoang, B. Antoncic, Network-based research in entrepreneurship: a critical review, *J. Bus. Ventur.* 18 (2) (2003) 165–187.
- [17] S.P. Borgatti, D.S. Halgin, on network theory, *Organ. Sci.* 22 (5) (2011) 1168–1181.
- [18] J.G. March, R.I. Sutton, Crossroads—organizational performance as a dependent variable, *Organ. Sci.* 8 (6) (1997) 698–706.
- [19] R. Shanker, et al., Organizational climate for innovation and organizational performance: the mediating effect of innovative work behavior, *J. Vocat. Behav.* 100 (2017) 67–77.
- [20] D. Shin, A.M. Konrad, Causality between high-performance work systems and organizational performance, *J. Manag.* 43 (4) (2017) 973–997.
- [21] S. Durst, C. Hinteregger, M. Zieba, The linkage between knowledge risk management and organizational performance, *J. Bus. Res.* 105 (2019) 1–10.
- [22] S. Gupta, et al., Achieving superior organizational performance via big data predictive analytics: a dynamic capability view, *Ind. Market. Manag.* 90 (2020) 581–592.
- [23] S.S. Kamble, A. Gunasekaran, S.A. Gawankar, Achieving sustainable performance in a data-driven agriculture supply chain: a review for research and applications, *Int. J. Prod. Econ.* 219 (2020) 179–194.
- [24] S. Philavanh, *Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) Difficulties and Challenges in Lao PDR*, 2016. Available at: SSRN 2842492.
- [25] V.M. Pandya, Comparative analysis of development of SMEs in developed and developing countries, in: *The 2012 International Conference on Business and Management*, 2012.
- [26] J.M. Werner, Implications of OCB and contextual performance for human resource management, *Hum. Resour. Manag. Rev.* 10 (1) (2000) 3–24.
- [27] L. Teeratansirikool, et al., Competitive strategies and firm performance: the mediating role of performance measurement, *Int. J. Prod. Perform. Manag.* 62 (2) (2013) 168–184.
- [28] D. O’Sullivan, A.V. Abela, M. Hutchinson, Marketing performance measurement and firm performance: evidence from the European high-technology sector, *Eur. J. Market.* 43 (5/6) (2009) 843–862.
- [29] K.V. Lins, H. Servaes, A. Tamayo, Social capital, trust, and firm performance: the value of corporate social responsibility during the financial crisis, *J. Finance* 72 (4) (2017) 1785–1824.
- [30] F. Tao, et al., Do cross-border mergers and acquisitions increase short-term market performance? The case of Chinese firms, *Int. Bus. Rev.* 26 (1) (2017) 189–202.
- [31] G.W. Ziggers, J. Henseler, The reinforcing effect of a firm’s customer orientation and supply-base orientation on performance, *Ind. Market. Manag.* 52 (2016) 18–26.
- [32] J. Yang, P. Shi, Applying analytic hierarchy process in firm’s overall performance evaluation: a case study in China, *Int. J. Bus.* 7 (2002).