

Research Paper

Competitiveness Analysis in Agricultural Cooperatives: The Role of Organizational Learning and Organizational Innovation (Case of Agricultural Cooperatives of Tehran Province)

Nazanin Varamini¹, *Ahmad Rezvanfar², Seyed Hamid Movahedmohammadi², Seyed Ahmadreza Pishbin³

1. PhD Student, Department of Agricultural Extension and Education, Karaj college of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran, Iran.
2. Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Karaj College of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Karaj College of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran, Iran.



Citation: Varamini, N., Rezvanfar, A., Movahedmohammadi, S.H., & Pishbin, S.A. (2020). [Competitiveness Analysis in Agricultural Cooperatives: The Role of Organizational Learning and Organizational Innovation (Case of Agricultural Cooperatives of Tehran Province) (Persian)]. *Journal of Rural Research*, 11(2), 332-349, <http://dx.doi.org/10.22059/jrur.2020.297182.1454>

doi: <http://dx.doi.org/10.22059/jrur.2020.297182.1454>

Received: 04 Feb. 2020

Accepted: 01 June 2020

ABSTRACT

Given the importance of the role of agricultural cooperatives in agricultural and rural development, the need to identify the factors that improve the competitiveness of these organizations is strongly felt. The purpose of this study is to investigate the relationship between organizational learning, organizational innovation, and competitiveness. The present study was conducted by exploratory mixed method. The statistical population in the qualitative section consisted of 25 experts in the cooperative sector and the quantitative section included 335 members of the cooperatives who were studied by the class method with appropriate attribution. To analyze qualitative data, qualitative content analysis was used with the help of MAXQDA software, and in a small part, structural equation modeling was used with the help of LISREL program. Organizational learning components in the dimensions of team learning, knowledge management in cooperatives, systemic thinking and organizational learning culture; organizational innovation components in the dimensions of market innovation, innovation support, innovation in behavior, innovation in strategy and production and process innovation; and components of competitiveness in agricultural cooperatives in the dimensions of financial market development, technical and technological readiness, market size and efficiency available, and adaptation to the external environment were identified. In the quantitative section, it was found that organizational learning and organizational innovation can explain 41% of the changes in competitiveness, and organizational learning can explain 55% of the changes in organizational innovation in agricultural cooperatives.

Key words:

Organizational Learning, Organizational Innovation, Strategic Innovation, Productive Innovation, Process Innovation

Copyright © 2020, Journal of Rural Research. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

Extended Abstract

1. Introduction

L

earning organizations need change and innovation to stay competitive and adapt

to the volatile environment. Organizational learning provides the platform for innovation and the pursuit of competitive advantage. This type of learning, in addition to innovation and creativity in the organization, is the main source of competitiveness (Nadaf et al., 2015). Therefore, this study was conducted to investigate the impact of or-

* Corresponding Author:

Ahmad Rezvanfar, PhD

Address: Department of Agricultural Extension and Education, Karaj College of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran, Iran.

Tel: +98 (912) 3849766

E-mail: arezvan@ut.ac.ir

ganizational learning variable on the competitiveness of agricultural cooperatives. But at first, it was necessary to understand the impact of the components of organizational innovation on the intensity of the relationship between organizational learning and organizational competitiveness in agricultural cooperatives. Therefore, in this study, the variable of organizational innovation plays the role of a mediator. Therefore, a mixed approach was used to achieve the following research objectives:

- Identifying the components of competitiveness in agricultural cooperatives
- Identifying the components of organizational learning in agricultural cooperatives
- Identifying the components of organizational innovation in agricultural cooperatives
- Investigating the relationship between organizational learning and competitiveness in agricultural cooperatives through mediating variable of organizational innovation

2. Methodology

In the qualitative part of the research, qualitative data were collected using semi-structured interviews with experts who had more information on the subject of research, and by the method of qualitative content analysis of research interviews. The interview process with experts continued until theoretical saturation was achieved. The study population included 25 people. To select the research sample, targeted sampling was used and semi-structured interviews were used to collect qualitative data and identify the components of the research variables. In the analysis of qualitative data from the systematic coding method in six stages: 1. Reviewing the data and studying them carefully; 2. Develop a coding guide; 3. Data organization; 4. Data classification; 5. Open coding and 6. Axial coding) was used with the help of MAXQDA software. In this study, to measure adequacy and ensure the quality of data and interpretations, the criteria and strategies for reviewing research findings by participating members, reviewing research colleagues, intertwining, external audit, reviewing data, and documenting data, the results of the interview were used. These criteria indicated the reliability of qualitative data obtained.

In the quantitative section, descriptive-survey research method was used to investigate the views of the research community on the relationship between the components of organizational learning, organizational innovation, and competitiveness of agricultural cooperatives in Tehran

province. The study population in this section consisted of the members of agricultural cooperatives in Tehran province (N = 10180). Indexing indicators of the measurement model showed that the data are statistically consistent with the underlying theoretical structure.

3. Results

Several factors affect the competitiveness of agricultural cooperatives. This study focused on the impact of organizational innovation and organizational learning on the competitiveness of agricultural cooperatives. The research hypotheses were tested using standard path coefficients (β) and statistical value t. The results of path analysis in a structured model adapted to test research hypotheses showed that organizational innovation and organizational learning can explain up to 41% of changes in competitiveness in agricultural cooperatives in Tehran province. Organizational learning can also explain 55% of organizational innovation changes in agricultural cooperatives in Tehran province.

4. Discussion

The structural model of the research showed that organizational learning paths to organizational innovation and organizational innovation path to competitiveness are meaningful. Hypothesis 1: There is a direct and significant relationship between organizational learning and organizational innovation.

According to the results, the standard coefficient between organizational learning and organizational innovation is 0.74, and the value of t obtained is 12.34 above the critical value of 1.96 (t-value = 1.96); Therefore, the first hypothesis of the research is confirmed.

Hypothesis 2: There is an indirect and significant relationship between organizational learning and competitiveness mediated by organizational innovation.

According to the obtained results, the standard coefficient between organizational learning and competitiveness is 0.47, which is 9.33 higher than the critical value of 1.96 (t = 1.96); Therefore, the second hypothesis of the research is confirmed.

Hypothesis 3: There is a direct and significant relationship between organizational innovation and competitiveness.

According to the results, the standard path coefficient between organizational innovation and competitiveness

is 0.64, and the obtained t value (10.74) is higher than the critical value of 1.96 ($t = 1.96$); therefore, the third hypothesis of the research is confirmed.

5. Conclusion

Regarding the first research hypothesis stating that there is a direct, significant and positive relationship between organizational innovation and organizational learning, the results confirmed this hypothesis. In other words, organizational innovation, which is the successful implementation of creative ideas in the organization, depends on the capability of organizations through newly developed knowledge, and higher levels of learning will lead to more innovation. These findings are consistent with the results of the findings of [Sehat et al. \(2015\)](#), [Falah Rahmatatabadi et al. \(2017\)](#).

The second hypothesis stating that there is an indirect, positive, and significant relationship between organizational learning and competitiveness is also confirmed through the mediation of organizational innovation. This type of learning is necessary due to the characteristics of acceptance of innovation by farmers and villagers, who are the main members of agricultural cooperatives because it creates a space where testing and acceptance of innovative ideas are facilitated. Innovation, which is the result of learning, is a set of new knowledge, ideas, methods and skills that can be unique features of production methods and increase the competitiveness of cooperatives. This finding is consistent with the results of the research conducted by [Falah Rahmatatabadi et al. \(2017\)](#) and [Eptimehin & Ekundayo \(2011\)](#) on the relationship between organizational learning through organizational innovation and competitiveness.

The third hypothesis stating that there is a positive and significant relationship between organizational innovation and competitiveness is confirmed by data analysis. Due to the shortening of the life cycle of cooperatives, cooperatives, like other organizations, must be able to meet the growing and changing needs of their customers, and for this purpose, they must pay special attention to various types of innovation in the organization to be in a challenging business environment. This part of the finding is in line with the results of [Sabzeh Ali & Khanlari \(2014\)](#), [Naderifar & Ganji \(2016\)](#), [Jimenez & Sanzuali \(2011\)](#), [Distanant & Khangmalai \(2018\)](#) and [Falah Rahmatatabadi et al. \(2017\)](#).

Acknowledgments

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declared no conflicts of interest

تحلیل رقابت‌پذیری در تعاونی‌های کشاورزی: نقش یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: تعاونی‌های کشاورزی استان تهران)

نازنین ورامینی^۱، احمد رضوانفر^۲، سید حمید موحد محمدی^۳، سید احمدرضا پیش بین^۴

- ۱- دانشجوی دکتری، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
- ۲- استاده، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
- ۳- استادیار، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

حکیده

تاریخ دریافت: ۱۵ بهمن ۱۳۹۸
تاریخ پذیرش: ۱۲ خرداد ۱۳۹۹

با توجه به اهمیت نقش تعاونی‌های کشاورزی در توسعه کشاورزی و روستایی، نیاز به شناسایی عواملی که موجب بهبود رقابت‌پذیری این سازمان‌ها می‌شود، به شدت محسوس است. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه و میزان ارتباط یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و رقابت‌پذیری است. پژوهش حاضر به روش آمیخته اکتشافی انجام گرفت؛ جامعه آماری در بخش کیفی شامل ۲۵ نفر از صاحب‌نظران بخش تعاونی بود و در بخش کمی شامل ۳۳۵ نفر از اعضای تعاونی‌ها بود که به روش طبقه‌ای با انتساب متناسب مورد مطالعه قرار گرفتند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از تحلیل محتوای کیفی به کمک نرم‌افزار MAXQDA و در بخش کمی از مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک برنامه لیزرل استفاده شد. مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در ابعاد یادگیری تیمی، مدیریت دانش در تعاونی‌ها، تفکر سیستمی و فرهنگ سازمانی یادگیرنده، مؤلفه‌های نوآوری سازمانی در ابعاد نوآوری در بازار، حمایت از نوآوری، نوآوری در رفتار، نوآوری در راهبرد و نوآوری تولیدی و فرآیندی و مؤلفه‌های رقابت‌پذیری در تعاونی‌های کشاورزی در ابعاد توسعه بازار مالی، آمادگی فنی و تکنولوژی، اندازه و کارایی بازار در دسترس و انطباق با محیط بیرون شناسایی شدند. در بخش کمی مشخص شد که یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی می‌توانند ۴۱ درصد از تغییرات رقابت‌پذیری، و یادگیری سازمانی می‌تواند ۵۵ درصد از تغییرات نوآوری سازمانی را در تعاونی‌های کشاورزی تبیین نماید.

کلیدواژه‌ها:

یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی، نوآوری در راهبرد، نوآوری تولیدی، نوآوری فرآیندی

مقدمه

از دست دادن سهم بازار و کاهش سود را به همراه داشته است (Feyz et al., 2017).

تعاونی‌های کشاورزی نیز از این امر مستثنا نیستند. با وجود اهمیت و جایگاه تعاونی‌ها، بررسی عملکرد آن‌ها به‌ویژه در مناطق روستایی نشان‌دهنده آن است که تعاونی‌ها با مشکلات متعددی روبه‌رو هستند و نتوانسته‌اند به اهداف از پیش تعیین‌شده خود دست یابند (Khosravi et al., 2018). در کشور ما، با توجه به برنامه ششم توسعه کشور، تعاونی‌ها باید به سهم ۲۵ درصدی در اقتصاد کشور دست یابند. هر چند این رقم به نظر دست نیافتنی است، لیکن بخش تعاون را ناچار می‌سازد که از همه ظرفیت‌های خود در ارتقای نقش اقتصادی تعاونی‌ها استفاده نموده و در این امر، تعاونی‌های تولیدی از جمله تعاونی‌های کشاورزی (با توجه به تعداد و پتانسیل‌های خود)، ناگزیر به افزایش توان رقابت‌پذیری خود و انجام تولید بر پایه دانایی و نوآوری هستند (Talebi &

رقابت‌پذیری^۱ به معنای توانایی و عملکرد یک شرکت، سازمان، یک بخش اقتصادی یا یک کشور در فروش و عرضه کالا و خدمات در یک بازار در مقایسه با دیگر شرکت‌ها، زیربخش‌ها و کشورهای حاضر در همان بازار است (Husain, 2016). امروزه، رقابت‌پذیری به‌عنوان یک موضوع محوری در سطح دنیا مطرح است و در اقتصاد جهانی، رقابت‌پذیر بودن به معنای امکان به دست آوردن موقعیت مناسب و پایدار در بازار بین‌المللی است. یکی از ویژگی‌های سازمان‌های موفق در دنیای امروز، برخورداری از قدرت رقابت‌پذیری است و در عین حال، ویژگی بارز سازمان‌های ناموفق، عدم برخورداری از این ویژگی است. افزایش رقابت در بازارهای جهانی در طول دو دهه گذشته ادامه داشته و برای تعدادی از شرکت‌ها و سازمان‌ها مشکلاتی از قبیل

1. Competitiveness

* نویسنده مسئول:

دکتر احمد رضوانفر

نشانی: تهران، دانشگاه تهران، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی.

تلفن: ۳۸۴۹۷۶۶ (۹۱۲) ۹۸+

پست الکترونیکی: arezvan@ut.ac.ir

علاوه بر یادگیری، سازمان‌ها برای باقی ماندن در عرصه رقابت و انطباق با محیط ناپایدار و متغیر بیرون، به تحول و نوآوری نیاز دارند. مسائل امروز سازمان‌ها با راه‌حل‌های دیروز، حل‌شدنی نیست و شرایط محیطی به حدی پیچیده، پویا و متغیر گردیده که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند بدون نوآوری حیات بلندمدت خود را تضمین کنند. نهادها و سازمان‌ها برای زنده ماندن و گریز از مرگ و ایستایی و انطباق با محیط ناپایدار و متغیر بیرون به تحول و نوآوری نیاز دارند. شعار «تابودی در انتظار شماست، مگر اینکه نوآور باشید» در پیش روی مدیران همه نهادها و سازمان‌ها از جمله تعاونی‌های کشاورزی است (Mirkamali & Choopani, 2011). نوآوری سازمانی عبارت است از ظرفیت کلی سازمان در معرفی محصولات جدید به بازار یا گشودن بازارهای جدید همراه ترکیب گرایش راهبردی با رفتار و فرآیندهای نوآوری (Rezvani & Grailinejad, 2011). نوآوری اجازه می‌دهد سازمان استراتژی‌های خود را نسبت به تغییرات بازار هماهنگ نماید و در نتیجه از اهمیت حیاتی برای ایجاد ارزش سازمانی برخوردار شود. نوآوری به‌عنوان موفقیت و توانایی سازمان در اتخاذ و پیاده‌سازی ایده‌ها، محصولات و فرآیندها تعریف می‌شود به‌طور کلی، امروزه صاحب‌نظران معتقدند صنایع مختلف برای مصون ماندن از امواج سهمگین تغییرات محیطی و نیز سازگاری با الزامات رقابتی، چاره‌ای جز بهبود عملکرد کسب‌وکار و کسب مزیت رقابتی پایدار ندارند. در نتیجه می‌توان گفت که نوآوری یکی از مهم‌ترین عوامل در مقوله رقابت‌پذیری صنایع محسوب می‌شود (Iran Manesh, 2012).

نوآوری و یادگیری دو مقوله مرتبط به یکدیگر هستند. یادگیری سازمانی، بستر و شرایط لازم را برای نوآوری و به دنبال آن بهبود عملکرد و کسب مزیت رقابتی فراهم می‌کند. این نوع یادگیری به‌علاوه نوآوری و خلاقیت در سازمان از منابع اصلی کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌های امروز هستند (Naddaf et al., 2015).

بنابراین، این پژوهش با هدف بررسی نقش متغیر یادگیری سازمانی بر رقابت‌پذیری تعاونی‌های کشاورزی اجرا شد. اما در این میان، نیاز بود تا تأثیر مؤلفه‌های نوآوری سازمانی بر شدت رابطه بین یادگیری سازمانی و رقابت‌پذیری سازمانی در تعاونی کشاورزی نیز مدنظر قرار گرفته شود. از این رو، در این پژوهش متغیر نوآوری سازمانی نقش واسطه را ایفا می‌نماید. از طرفی به دلیل ماهیت متفاوت تعاونی‌های کشاورزی با سازمان‌های رسمی و عدم وجود مطالعه‌ای نظام‌مند در خصوص یادگیری سازمانی، رقابت‌پذیری و نوآوری سازمانی، نیاز بود که ابتدا مؤلفه‌های هر یک از این متغیرها در تعاونی‌های کشاورزی شناسایی شوند. بنابراین، از رویکرد آمیخته برای دستیابی به اهداف پژوهشی زیر استفاده شد:

– شناسایی مؤلفه‌های رقابت‌پذیری در تعاونی‌های کشاورزی

(Zahedi, 2016). با توجه به ریسک فعالیت‌های کشاورزی و ویژگی‌های خاص روستاییان در پذیرش نوآوری‌ها و مقاومت آن‌ها در برابر تغییر، مشارکت و یادگیری گروهی می‌تواند هم به‌عنوان بستر ساز و هم به‌عنوان کاتالیزور مناسبی جهت ایجاد تغییرات مناسب نگرشی، دانشی و اجرایی در آن‌ها مورد توجه قرار گیرد (Asadi et al., 2016). از سوی دیگر، در تحلیل رقابت‌پذیری می‌توان از زاویه دیگری نیز به مسئله نگریست و آن منابع ایجاد رقابت‌پذیری است. منابع ایجاد رقابت‌پذیری را می‌توان در سه دسته فناوری، سازمان و نیروی انسانی تقسیم‌بندی کرد. مزیت رقابتی حاصل از نیروی انسانی دوام و پایداری بیشتری نسبت به سایر مزیت‌های رقابتی دارند و مدت‌زمان بیشتری لازم است تا رقبا بتوانند این مزیت‌های رقابتی را تقلید کنند (Qehaja & Kutllovci, 2015). زاهدی و لطفی زاده (۲۰۰۷) معتقدند هرچقدر منابع انسانی سازمان ارتقا یابند و مدیران و کارکنان بیشتر یاد بگیرند، بهتر مدیریت و کار خواهند کرد و سازمان آن‌ها بهتر عمل خواهد نمود. شایستگی سازمانی نتیجه یادگیری سازمانی است. به‌طور قطع، در قرن بیست و یکم تنها راه موفقیت سازمان با حفظ مزایای رقابتی این است که نسبت به رقبا پیش برای یادگیری سریع‌تر عمل نماید.

در گذشته، وظیفه اصلی هر سازمان، کسب‌وکار، سودآوری، تولید محصول و ارائه خدمات بود. اما امروزه، بخش مهمی از وظیفه اصلی هر سازمان، تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده اثربخش است. به عبارتی، بدون یادگیری سازمانی مستمر، دستیابی به سود، تولید محصول و ارائه خدمات مورد نیاز مشتری و بازار، ناممکن خواهد بود. یادگیری سازمانی، منشأ اصلی مزیت رقابتی است. فرآیند چند سطحی که در آن اعضاء به‌صورت فردی و جمعی یاد می‌گیرند و به یکدیگر منعکس می‌کنند (Dargahi et al., 2016).

بامیاتی^۲ و همکاران^۳ (۲۰۱۶) یادگیری سازمانی را به‌عنوان کانون توجه سازمان‌های امروزی برای داشتن سازمان‌های کارا و اثربخش معرفی می‌کنند. نورث و کومتا^۴ (۲۰۱۸) بر این عقیده‌اند که یادگیری سازمانی در سطح وسیع‌تر، می‌تواند نقش کلیدی را در ایجاد و ارتقاء اقتصاد ملی ایفا کند؛ چرا که در آن، تلاشی بزرگ برای مدیریت دارایی‌های دانشی سازمان‌ها و ارائه راه‌حل‌ها و شیوه‌هایی برای مدیریت دارایی‌های دانشی انجام می‌شود. باستن و هامان^۴ (۲۰۱۸) معتقدند یادگیری سازمانی، سازمان‌ها را قادر می‌سازد، دانش فردی را به دانش سازمانی تبدیل کنند. به عبارتی دیگر، کار اصلی فرآیند یادگیری سازمانی کمک به سازمان در تطابق با بهترین و مؤثرتر با محیط خارج و افزایش قدرت پایداری در محیط رقابتی است (Liu, 2017).

2. Bamiatzi
3. North & Kumta
4. Basten & Haamann

- شناسایی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی

- شناسایی مؤلفه‌های نوآوری سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی

- بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و رقابت‌پذیری در تعاونی‌های کشاورزی با واسطه‌گری متغیر نوآوری سازمانی

مروری بر ادبیات موضوع

رقابت‌پذیری با تغییر توانمندی و تمایل ورود به رقابت تعریف شده است. پورتر^۵ (۱۹۹۸) از منظر اقتصادی رقابت‌پذیری را مترادف با بهره‌وری و چگونگی استفاده یک سازمان از منابع انسانی و منابع طبیعی خود تعریف کرده است. رقابت‌پذیری با تعبیر توانمندی و تمایل ورود به رقابت تعریف شده است. از منظر اقتصادی، رقابت‌پذیری سازمانی را می‌توان مترادف با بهره‌وری و چگونگی استفاده یک سازمان از منابع انسانی، سرمایه و منابع طبیعی تعریف نمود.

پورزارع و رحیمی (۲۰۱۵) معتقدند، نیروی انسانی به‌عنوان رکن مهم در فرآیند رقابت‌پذیری منظور شده است که توانمندسازی این رکن مهم در سازمان‌ها باعث ارتقاء سطح رقابت‌پذیری می‌شود. ویفوف^۶ (۲۰۱۷) یادگیری سازمانی را عامل مهم خلق دانش و در نتیجه ایجاد نوآوری در سازمان می‌داند که در نهایت منتج به ایجاد مزیت رقابتی می‌شود.

تعاونی‌های کشاورزی نیز از این قضیه مستثنا نیستند و پویایی و حیات آن‌ها در گرو یادگیری و نوآوری است. این سازمان‌ها در حال حاضر، با مشکلاتی چون ضعف مدیریت، عدم دسترسی به منابع پژوهشی و نتایج حاصل از یافته‌های پژوهشی، کمبود سرمایه و عدم شناخت راه‌های جذب آن، کمبود افراد متخصص و مجرب، شناخت ناکافی نسبت به اهمیت خلاقیت و نوآوری و دسترسی و شناخت بازارها مواجه‌اند (Haji et al., 2016). نتیجه یادگیری سازمانی در تعاونی‌ها، به‌ویژه در تعاونی‌های کشاورزی، می‌تواند نوآوری در محصول یا فرآیند و یا ایجاد بازارهای جدید و یا رهیافت‌های جدید برای سازماندهی امور واحد تولیدی باشد که به پایداری و کسب مزیت‌های رقابتی برای سازمان منجر خواهد شد (Micheels, 2018). نوآوری سازمانی با توجه به شاخص‌هایی چون تولید ایده‌های جدید به‌منظور غلبه بر چالش‌ها و تغییر جهت‌گیری تولید بر اساس خواسته‌ها و نیازهای مشتریان، توجه به کیفیت و بهبود دائمی محصولات و خدمات، تأثیر فناوری‌های جدید و اینکه چه چیزی در بازار ماندگار است و می‌تواند مزیت رقابتی خود را حفظ کند اندازه‌گیری می‌شود. نوآوری سازمانی، اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه اطلاعات تازه نظیر مفهوم، تئوری یا فرضیه است؛ به عبارت دیگر نوآوری سازمانی چیزی جدید برای

استفاده است و مستلزم تبدیل ایده به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (Meshkani, 2016).

نتایج مطالعات درودی و بابایی (۲۰۱۷) در خصوص بررسی تأثیر گرایش به نوآوری و یادگیری که به روش پیمایشی انجام شده است، نشان داد که مدیران برای دستیابی به رقابت‌پذیری سازمانی می‌توانند از ظرفیت‌های یادگیری در سازمان استفاده نمایند. بنابراین، به نظر می‌رسد که تمرکز بر روی یادگیری سازمانی به‌منظور بهبود عملکرد و تحقق اهداف سازمانی به‌ویژه در شرایط محیطی پیچیده و کنونی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و یادگیری سریع‌تر نسبت به رقبا، تداوم‌پذیری مزیت رقابتی را ممکن می‌سازد. همچنین، سازمان‌ها برای اداره امور خود نیازمند نوآوری هستند تا خود را با سازمان‌های رقیب که سعی دارند به‌طور مداوم از تکنولوژی‌های نوین جهت ارتقاء سازمان خود استفاده کنند، هماهنگ نموده و به پیشرفت قابل ملاحظه‌ای دست یابند. در این تحقیق، این فرض که گرایش به یادگیری بر گرایش به نوآوری و رقابت‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، تأیید شده است. همچنین این فرض که گرایش به نوآوری بر رقابت‌پذیری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد، نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

عمران زاده و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود به تبیین الگوی یادگیری سازمانی در کارکنان شرکت پتروشیمی پرداختند. روش تحقیق ایشان استراتژی تئوری داده بنیاد است. بر اساس نتایج، یادگیری سازمانی بر اساس شرایط علی شامل مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی و ارتباطات، تعدیل‌کننده‌ها شامل (عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل ساختاری)، مداخله‌گرها شامل آگاهی، تفویض اختیار و چشم‌انداز مشترک، راهبردها شامل ارزیابی عملکرد، مدیریت سرمایه فکری، پیوندهای شرکتی و پیامدها شامل دانش‌افزایی، تطبیق محیطی، یادگیری اجتماعی و تجربه‌اندوزی گروهی مدل‌سازی شد و میل به تقویت یادگیری به‌عنوان مقوله اصلی در این مدل مطرح شد. در این مدل که به مدل نیفه شباهت دارد، مقوله اصلی میل به یادگیری سازمانی است که به‌عنوان مقوله‌ای چندوجهی مطرح شده است بدین معنی که میل به تقویت یادگیری سازمانی، برآیندی از مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی و ارتباطات است.

نتایج تحقیق دشتی (۲۰۱۶) نشان داد حفظ قدرت رقابت برای تعاونی‌هایی که در محیط‌های روستایی و سطح کوچک مشغول انجام فعالیت هستند، به‌منظور دستیابی به پایداری بسیار حائز اهمیت است. یکی از پیش‌زمینه‌های لازم برای حفظ قدرت رقابت و حفظ پایداری تعاونی‌ها، شناخت ظرفیت نوآوری و تقویت توانایی مدیریت نوآوری در این سازمان‌ها است، به این معنا که ایده‌های موجود برای ارتقاء سطح تولیدات، فرآیندها، بازاریابی و ارائه راه‌حل‌های جدید را با توجه به شرایط موجود به مرحله

5. Porter

6. Wei fu

اجرای شدن برسانند و در فرآیندی از کوشش و خطا به اصلاح و بهبود نوآوری‌های موجود بپردازند.

نتایج پژوهش طالبی و زاهدی (۲۰۱۶) نشان داد برای ایجاد مدل رقابت‌پذیری تعاونی‌های کشور، بیش از هر چیز وجود منابع انسانی مهم است و باید دیدگاه مدیریت راهبردی سرمایه انسانی را تقویت نمود. ایشان با بیان نظریه مبادله هزینه، این نکته را خاطر نشان کردند که سازمان زمانی مزیت رقابتی به دست می‌آورد که دارای منابعی مخصوص به خود باشد به نحوی که هیچ یک از رقبای نتوانند به این منابع دست یابند. لذا، مدیریت منحصر به فرد سرمایه انسانی هر سازمان باعث می‌شود تا سازمان‌ها منابع سازمانی خود را در زمینه‌های مدیریت، استفاده و سرمایه‌گذاری کنند.

بابازاده و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی در همه ابعاد بر نوآوری سازمانی در همه ابعاد (از جمله نوآوری خدماتی، نوآوری فرآیندی، نوآوری رفتاری و نوآوری مدیریتی) تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

لیو^۷ (۲۰۱۷) در مطالعه خود پیرامون خلق مزیت رقابتی، در مواجهه با تئوری‌های یادگیری، تئوری سرمایه فکری و یادگیری سازمانی، در خصوص مزایای جستجوی فرصت‌های بازار و حفظ مزیت‌های رقابتی در محیط‌های پویا به بحث پرداخته است. وی یادگیری سازمانی را به‌عنوان یک مؤلفه بنیادین در انتقال رفتار نوآورانه و حفظ مزیت رقابتی سازمان‌ها مؤثر می‌داند. نتایج این پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی، نقش بسیار مهمی در شناسایی فرصت‌ها و مزیت رقابتی از طریق رفتار نوآورانه و سرمایه انسانی ایفا می‌کند. علاوه بر آن، سرمایه اجتماعی و سرمایه سازمانی در سازمان‌ها به‌عنوان تعدیل‌گر نقش مهمی را در خلق مزیت رقابتی دارند.

کرینیویکز^۸ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود پیرامون عوامل کلیدی مؤثر بر رقابت‌پذیری در بخش کشاورزی اوکراین، آموزش و یادگیری مستمر و نوآوری را از مهم‌ترین این عوامل دانسته و خاطر نشان کردند زمانی که کشاورزان بتوانند به‌طور مداوم از فناوری‌های جدید روز آگاهی یابند، مزیت رقابتی در سازمان‌های آن‌ها افزایش خواهد یافت. ایشان معتقدند افزایش نوآوری و نوسازی فن‌آوری‌های تولید در کشاورزی، افزایش راندمان اقتصادی و رقابت‌پذیری را در پی خواهد داشت که این موضوع به توسعه کشاورزی و در نهایت به توسعه روستایی کمک بسیاری خواهد کرد.

دستانونت و خنگمالای^۹ (۲۰۱۸) در پژوهش خود پیرامون نقش نوآوری در خلق مزیت رقابتی برای سازمان‌های کوچک و

متوسط به این نتیجه رسیدند که سازمان‌ها باید پیوسته خود را برای تحولات اقتصادی آماده نمایند و در این راه، یادگیری اهرم و عامل بسیار مهم و کمک‌کننده است. ایشان معتقدند، نوآوری یکی از ابزارهای مهم و استراتژیک برای تقویت سازمان‌های کوچک و متوسط است و عامل کلیدی در ایجاد مزیت رقابتی برای این سازمان‌ها به شمار می‌رود.

بلو و آدیو^{۱۰} (۲۰۱۸) در پژوهش توصیفی خود با عنوان یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی، به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی دارای همبستگی مثبت با نوآوری سازمانی است و نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی هر دو باعث بهبود عملکرد سازمانی می‌شوند. در این پژوهش، تسهیم تجارب شغلی به‌عنوان یکی از ابعاد مهم یادگیری سازمانی در نظر گرفته شده است. همچنین یادگیری سازمانی در مؤلفه‌های نوآوری فناورانه برای رقابت در بازار و خطمشی‌های تشویقی برای ایده‌ها و خلاقیت‌ها مورد بررسی قرار گرفته است.

ماکابیلایا^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود به دنبال این موضوع بود که آیا یادگیری سازمانی به مزیت رقابتی منجر می‌شود یا خیر؛ وی معتقد بود که در ادبیات مدیریت استراتژیک، شواهد کافی دال بر وجود رابطه میان یادگیری سازمانی و مزیت رقابتی وجود ندارد. این مطالعه نقش یادگیری سازمانی را در کسب مزیت رقابتی در شرکت‌های دولتی کنیا با تمرکز بر فرهنگ یادگیری سازمان، فرآیندهای یادگیری، تفکر سیستمی و نقش آن‌ها در کسب مزیت رقابتی در این شرکت‌ها مورد نظر قرار می‌دهد. نتایج تحقیق خاطر نشان ساخت هر یک از متغیرهای مستقل مدل دارای رابطه مثبت و معنی‌دار با مزیت رقابتی است. در این مطالعه، متغیرهای مستقل شامل فرهنگ توانمندسازی، فرآیندهای یادگیری و تفکر سیستمی، میزان یادگیری متغیر تعدیل‌کننده و مزیت رقابتی متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

گومز و ووجان^{۱۲} (۲۰۱۷) در مطالعه خود تحت عنوان «توانایی یادگیری سازمانی، عملکرد نوآوری: مطالعه کسب‌وکارهای کوچک و متوسط» با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و با هدف تحلیل اثر توانایی یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآورانه و عملکرد سازمانی در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط، به این نتیجه رسیدند که توانایی یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآورانه در سازمان تأثیر دارد، اما تأثیر توانایی یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی، معنی‌دار نیست. در این پژوهش، ابعاد توانایی یادگیری سازمانی شامل تجربه، تعامل، ریسک و دیالوگ در نظر گرفته شده است؛ همچنین به عملکرد نوآورانه در دو بخش کارایی و اثربخشی توجه شده است.

10. Bello & Adeoye

11. Makabila

12. Gomes & Wojhan

7. Liu

8. Chrynievicz

9. Distanont & Khongmalai

برای تحلیل داده‌های کیفی از روش کدگذاری نظام‌مند در شش مرحله ۱. مرور داده‌ها و مطالعه دقیق آن‌ها؛ ۲. تدوین راهنمای کدگذاری؛ ۳. سازمان‌دهی داده‌ها؛ ۴. طبقه‌بندی داده‌ها؛ ۵. کدگذاری باز و ۶. کدگذاری محوری) با کمک نرم‌افزار مکس کیودا استفاده شد. در این پژوهش، به‌منظور سنجش بسندگی و اطمینان از کیفیت داده‌ها و تفسیرهای صورت گرفته، از معیارها و راهبردهای بازبینی یافته‌های پژوهش از سوی اعضای مشارکت‌کننده در پژوهش، بازبینی همکاران پژوهشی^{۱۵}، به هم تنیدگی^{۱۶}، ممیزی بیرونی^{۱۷}، بازبینی مطالب در دو مرحله (به هنگام کار و در پایان) و مستندسازی داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه، استفاده شد. این معیارها نشان‌دهنده پایایی داده‌های کیفی به‌دست‌آمده بودند.

روش پژوهش در بخش کمی

در این بخش، برای بررسی دیدگاه‌های جامعه پژوهش درباره رابطه بین مؤلفه‌های متغیرهای یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و رقابت‌پذیری تعاونی‌های کشاورزی استان تهران، از روش پژوهش توصیفی-پیمایشی استفاده شد. جامعه مورد مطالعه در این بخش، اعضای تعاونی‌های کشاورزی استان تهران بوده است (N= ۱۰۱۸۰) با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه مورد نیاز برآورد گردید (n= ۳۳۵) که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب مورد بررسی قرار گرفتند (جدول شماره ۲).

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2}$$

که در آن:

N: حجم جامعه، n: حجم نمونه قابل قبول، t: ضریب اطمینان (۱/۹۶)، S: انحراف معیار ۳۰ پرسشنامه تکمیل شده در مرحله پیش‌آزمون و d: نصف فاصله حدود اطمینان (دقت احتمالی مطلوب).

$$n = \frac{10180 \times 1 / 96^2 \times 0 / 475^2}{10180 + 1 / 96^2 \times 0 / 475^2} = 335$$

15. Member Checking
16. Triangulation
17. External Audit

میشیلز^{۱۳} (۲۰۱۸) در پژوهش خود پیرامون یادگیری سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی کانادا، ضمن تأکید بر ارتباط یادگیری سازمانی با نوآوری و رقابت‌پذیری، به این نتیجه رسیده است که مزیت رقابتی اکنون بر اساس سرعت یادگیری است و آگاهی و بهره‌برداری از ایده‌های جدید، رقابت را خلق می‌کند.

بنابراین، با توجه به مبانی نظری و پیشینه مطرح‌شده، هدف ما در این پژوهش همانطور که قبل از این نیز بیان شد، در ابتدا شناسایی مؤلفه‌های هریک از متغیرهای پژوهش در تعاونی‌های کشاورزی استان تهران بود و سپس پاسخگویی به فرضیه‌های زیر بود.

فرضیه ۱: بین نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی اثر مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین یادگیری سازمانی و رقابت‌پذیری اثر غیرمستقیم و معناداری با واسطه‌گری نوآوری سازمانی وجود دارد.

فرضیه ۳: بین نوآوری سازمانی و رقابت‌پذیری اثر مستقیم و معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش بخش کیفی

در این بخش با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته با صاحب‌نظران آگاه که اطلاعات بیشتری در زمینه موضوع پژوهش داشتند، و با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی مصاحبه‌های پژوهشی، داده‌های کیفی گردآوری شدند. فرآیند مصاحبه با صاحب‌نظران تا هنگام شناسایی و توصیف هرچه بیش‌تر جنبه‌ها و مؤلفه‌های نهفته پدیده مورد مطالعه و دستیابی به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. بنابراین، دستاورد کیفی پژوهش شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های متغیرهای مورد مطالعه بوده است. جامعه مورد مطالعه در این بخش شامل ۲۵ نفر بوده است (جدول شماره ۱). برای برگزیدن نمونه پژوهش، از نمونه‌گیری هدفمند^{۱۴} استفاده شد و از ابزار مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته برای گردآوری داده‌های کیفی و شناسایی مؤلفه‌های متغیرهای پژوهش استفاده گردید.

13. Micheels
14. Purposive Sampling

جدول ۱. ویژگی نمونه مورد مطالعه در بخش کیفی.

فراوانی	مشارکت‌کنندگان
۱۴	متخصصین، اعضای هیئت‌علمی و خبرگان تعاون
۱۱	اعضای هیئت‌مدیره تعاونی‌ها
۲۵	مجموع

جدول ۲. حجم جامعه و نمونه مورد مطالعه به تفکیک شهرستان‌های استان تهران.

ردیف	شهرستان	تعداد تعاونی	درصد از کل تعاونی‌ها	تعداد تعاونی‌های مورد مطالعه	درصد از تعاونی‌های مورد بررسی	تعداد اعضا	درصد از کل اعضا	تعداد اعضای مورد مطالعه	درصد از کل اعضای مورد مطالعه
۱	اسلامشهر	۲۵	۴/۷۸	۳	۵/۸	۷۲۸	۷/۱۵	۲۴	۷/۱۶
۲	بهارستان	۱	۰/۱۹	۰	-	۱۷	۰/۱۶	۰	-
۳	پاکدشت	۶۴	۱۲/۲۶	۶	۱۱/۷۶	۱۰۶۷	۱۰/۴۸	۳۵	۱۰/۴۴
۴	پردیس	۱	۰/۱۹	۰	-	۹	۰/۰۸	۰	-
۵	پیشوا	۱۰	۱/۹۱	۱	۱/۹۶	۸۰	۰/۷۸	۲	۰/۵۹
۶	تهران	۱۴۸	۲۸/۳۵	۱۴	۲۷/۴۵	۲۲۰۷	۲۱/۶۷	۷۱	۲۱/۱۹
۷	دماوند	۸۴	۱۶/۰۹	۸	۱۵/۶۸	۱۳۴۳	۱۲/۲۱	۴۱	۱۲/۲۳
۸	ریباطکریم	۱۰	۱/۹۱	۱	۱/۹۶	۱۶۱	۱/۵۸	۶	۱/۷۹
۹	ری	۴	۰/۷۶	۱	۱/۱۹۶	۳۰	۰/۲۹	۲	۰/۵۹
۱۰	شمیرانات	۲	۰/۳۸	۰	-	۱۴	۰/۱۳	۰	-
۱۱	شهریار	۴۴	۸/۴۲	۴	۷/۸۴	۱۳۷۸	۱۳/۵۱	۴۸	۱۳/۳۲
۱۲	فیروزکوه	۹۵	۱۸/۱۹	۹	۱۷/۶۴	۲۳۶۰	۲۳/۱۸	۷۹	۲۳/۵۸
۱۳	قدس	۲۴	۴/۵۹	۲	۳/۹۲	۶۹۴	۶/۸۱	۲۳	۶/۶۸
۱۴	قرچک	۵	۰/۹۵	۰	-	۷۵	۰/۰۷۳	۰	-
۱۵	ملارد	۶	۰/۱۱۴	۱	۱/۹۶	۴۶	۰/۴۵	۲	۰/۵۹
۱۶	ورامین	۹	۱/۷۲	۱	۱/۹۶	۷۱	۰/۶۹	۲	۰/۵۹
۱۷	جمع کل	۵۲۲	۱۰۰	۵۱	۱۰۰	۱۰۱۸۰	۱۰۰	۳۳۵	۱۰۰

مأخذ: نویسندگان، ۱۳۹۸

فصلنامه پژوهش‌های روستایی

یافته‌های بخش کیفی

برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های متغیرهای یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و رقابت‌پذیری در تعاونی‌های کشاورزی استان تهران، ابتدا پیشینه نظری و تجربی پژوهش‌های انجام‌شده در خارج و داخل کشور مورد بررسی قرار گرفت. پس از بررسی همه جانبه مبانی نظری و تجربی، از روش تحلیل محتوای کیفی مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته برای شناسایی مؤلفه‌های هر یک از متغیرها در تعاونی‌های کشاورزی برای گردآوری داده‌های کیفی استفاده شد.

برای متغیر رقابت‌پذیری در تعاونی‌های کشاورزی چهار مقوله، ۱. توسعه بازار مالی، ۲. آمادگی فنی و تکنولوژی، ۳. اندازه و کارایی بازار در دسترس و ۴. انطباق با محیط، شناسایی شد که به شرح جدول شماره ۴ ارائه شده است.

برای متغیر نوآوری سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی پنج مقوله، ۱. نوآوری در بازار، ۲. حمایت از نوآوری، ۳. نوآوری در رفتار، ۴. نوآوری در راهبرد و ۵. نوآوری تولیدی و فرآیندی شناسایی شدند که به همراه کدهای استخراج‌شده در جدول شماره ۵ ذکر شده‌اند.

از ابزار پرسشنامه محقق ساخت برای گردآوری داده‌های کمی و تعیین رابطه متغیرهای پژوهش استفاده شد. پرسشنامه در چهار بخش، مشخصات جمعیت شناختی (۵ گویه)، یادگیری سازمانی (۲۶ گویه)، نوآوری سازمانی (۲۳ گویه)، و رقابت‌پذیری تعاونی‌های کشاورزی (۱۲ گویه)، ساخته شد. به منظور بررسی پایایی ابزار اندازه‌گیری از پایایی ترکیبی (CR) و آلفای کرونباخ (α) استفاده شد (جدول شماره ۳) که نتایج آن رضایت‌بخش بود. همچنین شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهند که داده‌ها از لحاظ آماری با ساختار زیربنایی نظری سازگاری دارد. به منظور بررسی روایی محتوایی ابزار اندازه‌گیری از نظر اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران و برای ارزیابی روایی سازه از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)^{۱۸} استفاده شد (جدول شماره ۳). فرضیات تحقیق با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و استفاده از نرم‌افزار LISREL مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

یافته‌ها

18. Average Variance Extracted

جدول ۳. میزان آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرهای تحقیق.

متغیر	مؤلفه‌ها	نماد در مدل	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج‌شده
رقابت‌پذیری	توسعه بازار مالی	Co1	۰/۷۸	۰/۹۱	۰/۷۲
	آمدگی فنی و تکنولوژی	Co2	۰/۸۰		
	اندازه و کارایی بازار در دسترس	Co3	۰/۷۵		
	انطباق با محیط	Co4	۰/۷۱		
نوآوری سازمانی	نوآوری در بازار	IN1	۰/۸۷	۰/۹۱	۰/۶۸
	حمایت از نوآوری	IN2	۰/۸۰		
	نوآوری در رفتار	IN3	۰/۷۹		
	نوآوری در راهبرد	IN4	۰/۷۲		
	نوآوری تولیدی و فرآیندی	IN5	۰/۸۰		
یادگیری سازمانی	یادگیری تیمی	OL1	۰/۸۱	۰/۸۷	۰/۶۴
	مدیریت دانش در تعاونی‌ها	OL2	۰/۷۳		
	تفکر سیستمی	OL3	۰/۸۳		
	فرهنگ سازمانی یادگیرنده	OL4	۰/۷۸		

فصلنامه پژوهش‌های روستایی

مأخذ: نویسندگان، ۱۳۹۸

جدول ۴. مؤلفه‌های رقابت‌پذیری در تعاونی‌های کشاورزی استان تهران.

تعداد ارجاعات	کد / مفهوم	زیر طبقه	طبقه
۲۵	در دسترس بودن خدمات مالی برای تعاونی‌ها	توسعه بازار مالی	مؤلفه‌های رقابت‌پذیری تعاونی‌های کشاورزی
۱۸	توانایی ارائه خدمات با قیمت‌های رقابتی		
۱۲	دسترسی آسان به وام		
۱۶	توانایی تأمین منابع مالی از طریق بازار و سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی	آمدگی فنی و تکنولوژی	
۲۰	میزان دسترسی تعاونی‌ها به آخرین تکنولوژی‌های تولید محصولات		
۱۳	تسهیل فرایند انتقال تکنولوژی از عرضه‌کننده‌های داخلی و خارجی به تعاونی‌ها	اندازه و کارایی بازار در دسترس	
۱۶	وجود مقررات و ساختارهای اداری دست‌وپا گیر		
۲۴	واردات بی‌رویه در زمینه محصولاتی که تعاونی‌ها تولید مینمایند		
۱۹	کاهش ریسک تولید در تعاونی‌های کشاورزی از طریق فعالیت‌هایی از قبیل بیمه محصولات		
۲۲	وجود سیاست‌های تشویقی برای محصولات تعاونی‌ها	انطباق با محیط	
۲۱	تقسیم و تسهیم اطلاعات در تعاونی‌ها برای اتخاذ بهترین تصمیم در بهترین زمان		
۱۷	ارتباطات ارزشمند با بازار و محیط کسب‌وکار		

فصلنامه پژوهش‌های روستایی

مأخذ: نویسندگان، ۱۳۹۸

جدول ۵. مؤلفه‌های نوآوری سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی استان تهران.

تعداد ارجاعات	کد / مفهوم	زیرطبقه	طبقه
۲۳	وجود استراتژی‌های نوآورانه مناسب برحسب تغییرات بازار	نوآوری در بازار	مؤلفه‌های نوآوری سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی
۱۵	ارتقاء توانمندی شرکت‌های تعاونی در بازاریابی و شناسایی بازارهای جدید		
۱۱	تلاش در جهت شناسایی پتانسیل‌های منطقه		
۲۰	تلاش در جهت ارتقاء هماهنگی با بازارها		
۱۴	سرمایه‌گذاری در زمینه برندسازی	حمایت از نوآوری	
۱۰	اعطای استقلال نسبی به اعضا برای انجام نوآوری		
۹	ایجاد فضای رقابتی در درون تعاونی‌ها		
۲۱	جذب حمایتها و تسهیلات برای توسعه نوآوری		
۱۹	ایجاد زیرساخت‌ها و فناوری‌های لازم جهت نوآوری	نوآوری در رفتار	
۲۰	ارائه مشوق و حمایت‌های مالی به تعاونی‌های نوآور		
۱۷	الگوسازی نوآوری‌های موفق		
۱۰	ارتقاء وضعیت تعاونی‌ها در جذب منابع ورودی		
۱۳	استفاده از ایده‌های برتر داخلی و خارجی	نوآوری در راهبرد	
۱۵	جذب کارکنان باهوش و برتر		
۲۳	شناسایی و تولید محصولات جدید		
۱۲	تلاش برای ساخت مدل‌های برتر کسب‌وکار		
۲۵	وجود برنامه‌ریزی استراتژیک بلندمدت و نوآورانه	نوآوری تولیدی و فرآیندی	
۲۱	اتخاذ استراتژی‌های مدیریتی نوآورانه		
۲۳	عدم محافظه‌کاری در زمینه ورود به زمینه‌های نو و عرضه خدمات جدید		
۱۸	ارائه آموزش‌های مناسب به اعضا در زمینه نوآوری شدن و عرضه خدمات جدید		
۱۶	پیش‌تاز بودن در شناخت محصولات و ارائه روش‌های تولید و خدمات جدید	میزان پرداختن به بحث تحقیق و توسعه	
۱۷	ارزیابی مستمر خدمات ارائه‌شده به کشاورزان و روستاییان برای ارتقاء کیفیت		
۲۵	میزان پرداختن به بحث تحقیق و توسعه		

مأخذ: نویسندگان، ۱۳۹۸

فصلنامه پژوهش‌های روستایی

شدند. نتایج تحلیل مسیر در مدل ساختاری برازش شده برای آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول شماره ۷ آمده است. نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی می‌توانند تا ۴۱ درصد از تغییرات رقابت‌پذیری در تعاونی‌های کشاورزی استان تهران را تبیین کنند. همچنین یادگیری سازمانی می‌تواند ۵۵ درصد از تغییرات نوآوری سازمانی را در تعاونی‌های کشاورزی استان تهران تبیین نماید (جدول شماره ۷).

فرضیه ۱: بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی اثر مستقیم و معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول شماره ۷، ضریب استاندارد بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی ۰/۷۴ است که مقدار t به‌دست‌آمده ۱۲/۳۴ بالاتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ قرار دارد ($t\text{-value} > 1/96$).

همانگونه که در جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود در خصوص مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی استان تهران، چهار مؤلفه ۱. یادگیری تیمی، ۲. مدیریت دانش در تعاونی‌ها، ۳. تفکر سیستمی و ۴. فرهنگ سازمانی یادگیرنده شناسایی شدند.

یافته‌های بخش کمی

به‌منظور بررسی چارچوب مفهومی به روابط علی میان متغیر وابسته (رقابت‌پذیری) و متغیر مستقل (یادگیری سازمانی) و متغیر واسطه (نوآوری سازمانی) از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با کاربرد نرم‌افزار Lisrel بهره گرفته شد. فرضیه‌های پژوهش بر اساس مدل ساختاری برازش شده پژوهش با استفاده از ضرایب استاندارد مسیر (B) و مقدار آماری t آزمون

فرضیه ۳: بین نوآوری سازمانی و رقابت‌پذیری اثر مستقیم و معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول شماره ۷، ضریب استاندارد مسیر بین نوآوری سازمانی و رقابت‌پذیری ۰/۶۴ است که مقدار t به دست آمده (۱۰/۷۴) بالاتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ قرار دارد ($t\text{-val} > 1/96$)؛ یعنی بین نوآوری سازمانی و رقابت‌پذیری اثر مستقیم و معناداری وجود دارد. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

همانطور که در تصویر شماره ۱ مشاهده می‌شود، مسیرهای یادگیری سازمانی به نوآوری سازمانی و مسیر نوآوری سازمانی به رقابت‌پذیری معنی دارند.

بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بنابراین، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه ۲: بین یادگیری سازمانی و رقابت‌پذیری اثر غیرمستقیم و معناداری با واسطه‌گری نوآوری سازمانی وجود دارد.

با توجه به جدول شماره ۷، ضریب استاندارد بین یادگیری سازمانی و رقابت‌پذیری ۰/۴۷ است که مقدار t به دست آمده ۹/۳۳ بالاتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ قرار دارد ($t\text{-value} > 1/96$)؛ بین یادگیری سازمانی و رقابت‌پذیری اثر غیرمستقیم و معناداری با واسطه‌گری نوآوری سازمانی وجود دارد. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۶. مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی استان تهران.

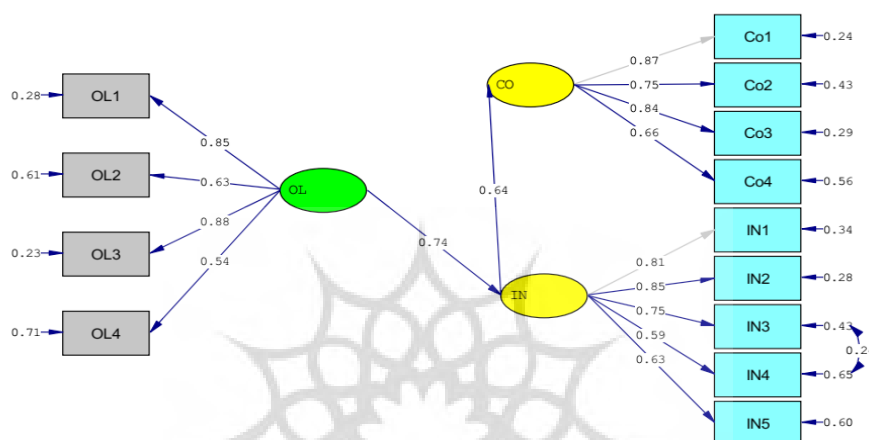
تعداد ارجاعات	کد / مفهوم	زیرطبقه	طبقه		
۲۲	تشویق تشکیل گروه‌های یادگیری غیررسمی در تعاونی‌ها	یادگیری تیمی	یادگیری تیمی		
۱۷	توجه به مدل‌ها و الگوهای ذهنی افراد				
۱۸	ایجاد هویت مشترک در میان اعضا				
۲۵	ایجاد چشم‌انداز مشترک برای اعضا				
۱۹	برنامه‌ریزی مشارکتی برای یادگیری در تعاونی‌های کشاورزی	مدیریت دانش در تعاونی‌ها	مدیریت دانش در تعاونی‌ها		
۷	توجه به انتقال و یکپارچه‌سازی مناسب دانش				
۱۶	تشکیل بانک‌های داده و اطلاعات				
۲۰	وجود ساختار مناسب برای گردش اطلاعات در تعاونی‌ها				
۱۷	ایجاد ساختارهایی در تعاونی‌های کشاورزی برای مستندسازی اطلاعات				
۲۳	توجه به تناسب و اثربخشی آموزش‌های ارائه‌شده به اعضا				
۱۷	استمرار برنامه‌های آموزشی				
۹	بهره‌گیری مناسب از فناوری اطلاعات و ارتباطات در تعاونی‌ها				
۲۵	توجه به کارکردهای مختلف تعاونی‌ها در فرآیند آموزش و یادگیری در تعاونی‌ها			تفکر سیستمی	تفکر سیستمی
۲۱	توجه به همه ذی‌نفعان داخلی تعاونی‌ها در فرآیند آموزش و یادگیری در تعاونی‌ها				
۲۰	توجه به همه ذی‌نفعان خارجی تعاونی‌ها در فرآیند آموزش و یادگیری در تعاونی‌ها				
۱۲	الگوبرداری از تجارب سایر تعاونی‌ها در یادگیری	فرهنگ سازمانی یادگیرنده	فرهنگ سازمانی یادگیرنده		
۱۴	ارزش نهادن به یادگیری توسط اعضای تعاونی				
۸	تلاش تعاونی‌ها در زمینه رفع خلأ قانونی در زمینه یادگیری				
۲۵	تعهد در مدیران تعاونی‌ها در زمینه یادگیری				
۱۹	تلاش همه جانبه تعاونی‌ها در ارتقاء فرصت‌های یادگیری در تعاونی‌ها				
۲۰	لزوم وجود فضای باز و آزمایشگری در تعاونی‌ها برای یادگیری بیشتر				
۲۳	توانایی تعاونی‌ها برای جذب سرمایه مالی جهت ایجاد شرایط یادگیری در تعاونی‌ها				
۱۲	شفاف‌سازی اهداف تعاونی‌ها برای اعضا				
۱۵	توجه به قابلیت‌های یادگیری افراد				
۱۸	تلاش تعاونی‌ها در زمینه تسهیل استفاده از فرصت‌های یادگیری				
۲۰	ارائه مشوق‌های مادی و معنوی در تعاونی‌ها برای اعضای فعال در زمینه یادگیری				

جدول ۷. نتایج تحلیل مسیر در مدل ساختاری برای آزمون فرضیه‌های پژوهش.

متغیر وابسته	متغیر مستقل	اثر مستقیم (β)	اثر غیر مستقیم (β)	خطای استاندارد	t-value	R ²
رقابت‌پذیری	نوآوری سازمانی	۰/۶۴	-	۱/۰۵۷	۱۰/۷۴	۰/۴۱
	یادگیری سازمانی	-	۰/۴۷	۰/۰۵۱	۹/۳۳	
نوآوری سازمانی	یادگیری سازمانی	۰/۷۴	-	۰/۰۶۳	۱۲/۳۴	۰/۵۵

فصلنامه پژوهش‌های روستایی

مأخذ: نویسندگان، ۱۳۹۸



Chi-Square=157.34, df=62, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

فصلنامه پژوهش‌های روستایی

تصویر ۱. مدل ساختاری پژوهش با نمایش بارهای عاملی استاندارد. مأخذ: نویسندگان، ۱۳۹۸

پذیرش قرار دارند که حاکی از برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش است؛ به عبارتی، مدل ساختاری پژوهش توانایی تبیین روابط ساختاری بین سازه‌های حاضر در مدل را دارد.

برای سنجش مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش، شاخص‌های برازندگی برآورد شده و دامنه پذیرش هر یک از شاخص‌ها در جدول شماره ۸ آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود، شاخص‌های نیکویی برازش برآورد شده در دامنه

جدول ۸. شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری.

مقدار گزارش شده	معیار مطلوب	شاخص برازش
۲/۵۳	≤ ۳	(X ² /df) مجذور کای به درجه آزادی
۰/۹۷	≥ ۰/۹۰	NFI شاخص نرم شده برازندگی
۰/۹۸	≥ ۰/۹۰	CFI شاخص برازندگی تطبیقی
۰/۹۸	≥ ۰/۹۰	IFI شاخص برازش افزایشی
۰/۹۳	≥ ۰/۹۰	GFI شاخص میزان انطباق
۰/۰۶۸	≤ ۰/۰۸	RMSEA ریشه دوم میانگین خطای تقریب

فصلنامه پژوهش‌های روستایی

مأخذ: نویسندگان، ۱۳۹۸

بحث و نتیجه‌گیری

تعاونی‌های کشاورزی نیز همانند سایر سازمان‌های اقتصادی باید خود را برای مواجهه با شرایط جدید آماده سازند. سازمان‌های آینده دارای دو ویژگی مهم هستند که عبارت‌اند از: شتاب فراوان تغییرات در سازمان و عدم قطعیت الگوها و فرآیندهای طراحی‌شده برای سازمان در روندی که متحول است.

هدف اصلی در این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و رقابت‌پذیری در تعاونی‌های کشاورزی استان تهران بود. در راستای دستیابی به این مهم، مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در چهار بعد یادگیری تیمی، مدیریت دانش در تعاونی‌ها، تفکر سیستمی و فرهنگ سازمانی یادگیرنده، مؤلفه‌های نوآوری سازمانی در پنج بعد نوآوری در بازار، حمایت از نوآوری، نوآوری در رفتار، نوآوری در راهبرد و نوآوری تولیدی و فرآیندی و مؤلفه‌های رقابت‌پذیری در تعاونی‌های کشاورزی در چهار بعد توسعه بازار مالی، آمادگی فنی و تکنولوژی، اندازه و کارایی بازار در دسترس و انطباق با محیط بیرون طبقه‌بندی شدند. تعدادی از مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های شناسایی‌شده برای متغیرهای پژوهش منحصر به فرد و متناسب با تعاونی‌های کشاورزی است، اما تعدادی از آن‌ها نیز با پژوهش‌های پیشین عمران زاده و همکاران (۲۰۱۷)، دشتی (۲۰۱۶)، ماکابیل و همکاران (۲۰۱۷)، گومز و وجان (۲۰۱۷) و بلو و آدیو (۲۰۱۸) مطابقت و همخوانی دارد.

در مرحله دوم پژوهش ما به دنبال تأیید و یا رد سه فرضیه بودیم. در خصوص هر یک از این سه فرضیه در تعاونی‌های کشاورزی تحقیقات کمی وجود دارد. در خصوص فرضیه اول بخش کمی پژوهش مبنی بر اثر مستقیم و معنی‌دار و مثبت بین نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی، تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که این فرضیه تأیید می‌گردد. یادگیری سازمانی، نقش مهمی در شناسایی فرصت‌ها و مزیت رقابتی از طریق نوآوری ایفا می‌کند. به عبارتی، نوآوری سازمانی که اجرای موفق ایده‌های خلاقانه در سازمان است، به قابلیت و توانایی سازمان‌ها از طریق دانش جدید توسعه یافته وابسته است و سطح بالاتر یادگیری، نوآوری بیشتری را در پی خواهد داشت. این یافته‌ها با نتایج یافته‌های صحت و همکاران (۲۰۱۵)، فلاح رحمت‌آبادی و همکاران (۲۰۱۷) و کرینیویکز و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی و مطابقت دارد.

فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه بین یادگیری سازمانی و رقابت‌پذیری اثر غیرمستقیم، مثبت و معناداری با واسطه‌گری نوآوری سازمانی وجود دارد نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد. عوامل متعددی توسعه نوآوری سازمانی را میسر می‌سازند و در این میان، یادگیری سازمانی با توجه به مؤلفه‌های دربرگیرنده خود، نقش کلیدی را ایفا می‌کند. اگرچه این موضوع از حیث مفهومی بدیهی به نظر می‌رسد، اما به کارگیری و توسعه یادگیری سازمانی به گونه‌ای که بتواند نقش حمایتی و پشتیبانی را برای نوآوری

سازمانی ایفا کند، دشوار است. این نوع یادگیری با توجه به ویژگی‌های پذیرش نوآوری در کشاورزان و روستاییان که عمده اعضای تعاونی‌های کشاورزی را تشکیل می‌دهند، بسیار ضروری است چرا که فضای را ایجاد می‌کند که در آن آزمون و پذیرش ایده‌های نوآورانه تسهیل می‌گردد. نوآوری که حاصل یادگیری سازمانی است مجموعه‌ای از دانش، ایده‌ها و روش‌های جدید و مهارت‌هایی است که می‌تواند به‌عنوان ویژگی‌های منحصر به فرد برای شیوه‌های تولید و افزایش قدرت رقابت‌پذیری تعاونی‌ها باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های انجام‌شده توسط فلاح رحمت‌آبادی و همکاران (۲۰۱۷) و اپیتیمین^{۱۹} (۲۰۱۱) مبنی بر رابطه یادگیری سازمانی از طریق نوآوری سازمانی با رقابت‌پذیری مطابقت دارد.

فرضیه سوم نیز مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار نوآوری سازمانی با رقابت‌پذیری با توجه به تجزیه و تحلیل‌های انجام‌شده بر روی داده‌های گردآوری‌شده مورد تأیید قرار می‌گیرد. با توجه به کوتاه شدن چرخه عمر فناوری‌ها، تعاونی‌ها نیز مانند سایر سازمان‌ها باید بتوانند به نیازهای رو به رشد و متغیر مشتریان خود پاسخ بدهند و بدین منظور باید به انواع نوآوری در سازمان توجه ویژه داشته باشند تا در فضای پر چالش کسب‌وکار دوام بیاورند. این بخش از یافته با نتایج سبزه علی و خانلری (۲۰۱۴)، نادری فر و گنجی (۲۰۱۶)، جیمنز و سانزوالی^{۲۰} (۲۰۱۱)، دیستانونت و خنگمالی (۲۰۱۸) و فلاح رحمت‌آبادی و همکاران (۲۰۱۷) هم راستا است.

در مجموع، نتایج پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی می‌توانند ۴۱ درصد از تغییرات رقابت‌پذیری در تعاونی‌های کشاورزی استان تهران را تبیین نمایند. همچنین یادگیری سازمانی می‌تواند ۵۵ درصد از تغییرات نوآوری سازمانی را تبیین نماید. این یافته می‌تواند کمک شایانی برای مدیران و دست‌اندرکاران بخش تعاون باشد، زیرا یکی از مهم‌ترین چالش‌های تعاونی‌های کشاورزی عدم توان رقابت با رقبای است. لذا، با توجه به یافته‌های پژوهش، در راستای ارتقای توان رقابت‌پذیری تعاونی‌های کشاورزی استان تهران پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

پیشنهادها

با توجه به تأثیر یادگیری سازمانی در بهبود نوآوری و رقابت‌پذیری تعاونی‌های کشاورزی، می‌توان از طریق آشنا کردن هیئت‌مدیره با اهمیت و نقش یادگیری سازمانی، کار گروهی، بسترسازی برای ارائه ایده‌ها و بروز خلاقیت‌ها، می‌توان نگرش مدیران را درباره یادگیری‌های فردی و به شیوه سنتی اصلاح و تغییر داد.

19. Eptimehin
20. Jimens & Sanz Válee

همچنین، به‌منظور ایجاد روحیه یادگیرندگی و نوآوری در اعضای تعاونی‌ها می‌توان تعاونی‌های موفق در زمینه یادگیری و نوآوری را به‌عنوان الگوهای نقش، شناسایی و معرفی نمود تا از این طریق، علاوه بر تشویق و ایجاد انگیزه پیشرفت در تعاونی‌ها، در زمینه ترویج روحیه نوآوری و یادگیری سازمانی و مشارکتی نیز اقدام مهم و مؤثری انجام شود.

همچنین، به مسئولان سیاست‌گذار و تصمیم‌ساز ستادی پیشنهاد می‌شود زمینه‌های انگیزش و حمایت‌های مادی و معنوی از تعاونی‌های نوآور را فراهم آورند تا از این طریق، عملکرد تعاونی‌ها بهبود و ارتقا یابد و روستاییان به سمت توسعه پایدار روستایی گام بردارند.

مدیران تعاونی‌های کشاورزی باید راهبردهای نوآورانه خاصی را برای پیشبرد اهداف تعاونی‌ها در نظر بگیرند تا در برابر رقبا پیروز باشند؛ به‌عنوان مثال برای معرفی محصولات و خدمات جدید برنامه‌ریزی داشته باشند و در ارتقاء کیفیت محصولات جدید بکوشند.

با توجه به اهمیت نقش تعاونی‌های کشاورزی در توسعه مناطق روستایی کشور و تأثیر بازار و سهم بازار تعاونی‌های کشاورزی در ارتقاء توان رقابتی آن‌ها، و اهمیت نوآوری در بازار محصولات پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی مدیریت بازاریابی با تأکید بر موضوعات دانش و مهارت فروش، برند سازی، ارزش آفرینی، مشتری مداری و توسعه محصول جدید با در نظر گرفتن پراکندگی جغرافیایی تعاونی‌ها برای کلیه اعضا، کارکنان و مدیران آن‌ها برگزار شود. با توجه به ریسک فعالیت‌های کشاورزی، هرگونه آموزش در خصوص توسعه محصول جدید برای تعاونی‌های کشاورزی با معرفی مراحل مهم شناخت فضای موجود موردنیاز مشتریان، فرصت‌یابی، ایده پردازی، غربال کردن ایده‌ها، طراحی محصول، تحلیل اقتصادی محصول و تست اولیه محصول انجام گردد.

تشکر و قدردانی

بنا به اظهار نویسنده مسئول، مقاله حامی مالی نداشته است.

References

- Asadi, Z., Isapour, R. & Molaee Hashjin, N. (2016). The role of participation in rural development of Khoshkbijar district of Rasht city. *Quarterly Journal of Rural Economy and Development*, 5(1):61-82.
- Babazadeh, T., Doostar, M. & Moradi, M. (2019). The effect of learning on innovation with the role of moderating organizational inertia. *Journal of Innovation and Creativity in the Humanities*, 9(2):165-198.
- Bamiatzi, V., Bozoz, K., Cavusgil, S.T. & Hul, G.T. (2016). Revisiting the firm, industry, and country effects on profitability under recessionary and expansion periods: A multilevel analysis. *Strategic Management Journal*, 37(7), 1448-1471.
- Basten, D., & Haamann, T. (2018). Approaches for Organizational Learning: A Literature Review. *SAGE Open*, July-September 2018:1-20.
- Bello, B.O., & Adeoye, A. (2018). Organizational Learning, Organizational Innovation & Organizational Performance: Empirical Evidence Among selected Manufacturing Companies, Nigeria. *Journal of Economics & Management*, 33(3): 25-39.
- Chrynewicz, L., Kuriliuk, D. & Wojtaszek, M. (2017). Key Factors Increase Competitiveness of Agriculture in Ukraine. *Roczniki (Annals), Polish Association of Agricultural Economists and Agribusiness - Stowarzyszenie Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu (SERiA)*, vol. 2017(1):26-28.
- Dargahi, H., Razghandi, A., & Rahabnezhad, Z. (2016). Assessment of organizational learning capability in clinical laboratories of Tehran University of Medical Sciences teaching hospitals. *Journal of Hospital*, 15(2):85-94.
- Dashti, A. (2016). Investigating the application of innovation capacity in improving the performance of rural cooperatives. *First International Conference on New Horizons in Agricultural Sciences, Natural Resources and Environment*, Tehran: New Horizons Science and Technology Association.
- Distanont, A., & Khongmalai, O. (2018). The Role of Innovation in Creating Competitive Advantage. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 3(2018):1-7.
- Doroodi, H., & Babaei, A. (2017). The effect of learning orientation and innovation orientation on organizational competitiveness due to the mediating role of environmental strategies more actively in manufacturing industries located in industrial towns of Zanjan province. *4th International Conference on Environmental Planning and Management*. Tehran: University of Tehran.
- Epetimehin, F. M. & Ekundayo, O. (2011). Organisational knowledge management: survival strategy for Nigeria insurance industry. *Interdisciplinary Review of Economics and Management*, 1(2): 9-15.
- Falah Rahmatabadi, M., Nayebzade, Sh., & Davoodi Rokanabadi, A. (2017). Investigating the effect of organizational learning on competitiveness according to the role of innovation with structural equation approach (Case study: Telecommunications of Yazd region). *Journal of Modern Research Approaches in Management and Accounting*, Second Year, No. 6, 175-163.
- Feyz, D., Motameni, A., Kordnaeej, A., Zareii, A., & Dehghani Soltani, M. (2017). The Impact of Brand Performance on Brand Competitiveness by Explaining the Role of Technological Opportunity. *Public Management Research*, 10(35):159-180.
- Gomes, G. & Wojahn, R. M. (2017). Organizational Learning Capability & Performance: Study in Small and Medium-Sized Enterprises (SMES). Available online at www.sciencedirect.com.
- Haji, L., Chizari, M., & Choobchian, Sh. (2016). Structural analysis of the components affecting the sustainable development of Agricultural production cooperatives in rural areas of Naghadeh city. *Journal of Rural Research*, 7(1):195-216.
- Husain, Z. (2016). Technology Strategy Framework for Firms in Growing Economics. *Journal of Global Business Advancement*, 9(3): 248-276.
- Iran Manesh, A. (2012). A study of the relationship between market orientation, tendency to learn and innovation with market performance of small and medium companies in Isfahan province. *Proceedings of the First Regional Conference on Research and New Strategies in Accounting and Management*. Mazandaran: Tonekabon.
- Jimens, J.D. & Sanz Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4): 408-417.
- Khosravi, E., Gholamrezaee, S., Rahimian, M., & Akbari, M. (2018). The Effect of Organizational Entrepreneurship Orientation in The Performance of Cooperatives from THE Perspective of Poultry Cooperatives Members in Kermanshah Province, Iran. *Journal of Rural Research*, 8(4):607-621.
- Liu, C.H. (2017). Creating Competitive Advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior & intellectual capital. *Int Journal of Hospitality Management*, 66(3):13-23.
- Makabila, G., Iravo, M., Gichuchi, W., & Kagiri, A. (2017). Does Organizational Learning Lead to Competitive Advantage? *International Journal of Scientific and Research Publication*, 7(8): 141-158.
- Micheels, E.T. (2018). Organizational Learning in Agricultural Cooperatives: Experience from Canada. *Estonian University of Life Sciences, Tartu, Estonia*.
- Mirkamali, S.M., & Choopani, H. (2011). The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Innovation Tendency in an Insurance Company. *Journal of Insurance Research*, 26(3):155-181.
- Meshkani, A. (2016). Organizational learning and organizational innovation. Tehran: Andisheh Kamyab Iranian Publishing Cultural Institute.
- Naddaf, M., Darzian Azizi, A., & Nikfarjam, N. (2015). Investigating the Relationship between Organizational Learning Ability, Organizational Innovation and Marketing Innovation with Sustainable Competitive Advantage. *The first international conference on modern paradigms of smart business and organizational management*. Ahvaz: Shahid Chamran University.

- Naderifar, A., & Ganji, M. (2016). Investigating the Impact of Organizational Commitment on Improving Organizational Innovation A Study in Zahedan Social Security Organization. Second International Conference on Management and Information and Communication Technology. Zabol: Islamic Azad University.
- North, K., & Kumta, G. (2018). Knowledge management: Value creation through organizational learning. Gewerbestrasse: Springer Texts in Business and Economics.
- Omranzadeh, E., Khosh chehreh, M., Monavarian, A., & Alaeii, H. (2017). Explanation of Organizational Learning Pattern in National Petrochemical Company Staff . Journal of Governmental Organizations Management, 5(3):97-116.
- Porter, M.E. (1998). The Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. NY: Free Press, 1985. (Republished with a new introduction, 1998).
- Pourzare, H., & Rahimi, F. (2015). Investigating the effect of human resource flexibility on competitive advantage. Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University, 8(4):57-81.
- Qehaja, A.B. & Kutllovci, E. (2015). The Role of Human Resource in Gaining Competitive Advantage. Journal of Human Resource Management, 18(2):47-61.
- Rezvani, H. & Grailinejad, R. (2011). Provide a model for the typology of organizational innovation types. Specialized Quarterly of Parks and Growth Centers. 7(28) : 26-21.
- Sabze Ali, R., & Khanlari, A. (2014). Investigating the Relationship between Organizational Learning and Financial Performance through Innovation Process in Golpayegan Industrial Companies, Quarterly Journal of Business Management, 6(4):773-790.
- Sehat, S., Mazloomi, N., & Fakhimi, H. (2015). The Relationship between Organizational Innovation and Competitive Advantage in Insurance Companies. Insurance Research Journal, 30(2):1-34.
- Talebi, K., & Zahedi, Y. (2016). Modeling the competitiveness of production cooperatives based on entrepreneurial strategy. Journal of Cooperatives and Agriculture, 5(17): 17-35.
- Wei Fu, H. (2017). Organizational Learning and Organization Innovation in the Tourist Hotels . An Empirical Study EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education. 2017 13(9):6347-6356
- Zahedi, S.M. & Lotfizadeh, F. (2007). Dimensions and models of intellectual capital measurement. Journal of Management Studies, 14(55): 41-65.



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی