



## Organizational learning and gaining a competitive advantage in the marine industry according to the mediating role of intellectual capital

Ehsan Taghipour<sup>1</sup>, Mohammad yazdanshenas<sup>2</sup>, Davod lafzfroshan<sup>3</sup>

### Abstract

#### purpose

The aim of this study is to investigate the relationship between organizational learning and competitive advantage with the mediating role of intellectual capital. This issue is important in the sense that the present era is called the era of knowledge-based economy and in it the role and importance of knowledge and capital in economics and trade has changed a lot. Learning organization, on the other hand, is one of the newest ideas for managing organizations in a very complex and changing environment in today's world, which has been considered by researchers and managers of many companies and organizations since the beginning of 1990, and today the most successful organizations are called learning organizations. Transformation in today's organizations is so rapid, multifaceted, complex and pervasive that organizations are unable to survive, grow, prosper and develop without anticipation, synchronization and adaptation.

#### Method

This research is based on the purpose of the applied type and in terms of the method is descriptive-survey. The statistical population of this research is the managers (senior, middle) of companies active in the field of marine industry in Hormozgan. According to the study, the number of these managers was about 120 people and the sample size was determined based on Cochran's relationship of 83 people and were selected using a purposeful method. The research data were collected by a questionnaire and their reliability and validity were confirmed by calculating Cronbach's alpha and combined reliability, convergent and formal validity by professors and experts familiar with the subject. The collected data were analyzed by SPSS statistical software.

#### Findings

Analysis of statistical data indicates that innovative behavior has mediated in the relationship between learning discovery and human capital and confirmation of the mediating role of other dimensions in research variables has also been proven.

#### Conclusion

The results show that organizational learning is effective on competitive advantage in the statistical community and in this regard, intellectual capital plays a mediating role.

**Keyword :** Intellectual capital, competitive advantage, organizational learning, marine industry

---

1,2. Assistant Professor, Department of Management, School of Management and Marine Commissioner, Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr, Nowshahr, Iran. Corresponding Author. Email:

*Taghipour.ehsan@yahoo.com*

3. Department of Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran.

Received: July 26, 2020; Accepted: January 01, 2021



## یادگیرندگی سازمانی و کسب مزیت رقابتی در صنایع دریایی با توجه

### به نقش میانجی سرمایه فکری

احسان تقی پور<sup>۱</sup>، محمد یزدانشناس<sup>۲</sup>، داود لفظ فروشان اصل<sup>۳</sup>

#### چکیده

**هدف:** تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه یادگیرندگی سازمانی و مزیت رقابتی با توجه به نقش میانجی سرمایه فکری انجام شده است. این موضوع از آن نظر حائز اهمیت است که عصر حاضر را عصر اقتصاد دانش محور نامیده و در آن نقش و اهمیت دانش و سرمایه در اقتصاد و تجارت تغییرات زیادی یافته است. از سویی دیگر سازمان یادگیرنده، یکی از جدیدترین ایده‌ها برای مدیریت سازمانها در یک محیط بسیار پیچیده و متغیر دنیای امروزی باشد که از آغاز ۱۹۹۰مورد توجه محققان و مدیران شرکتهای و سازمانهای متعددی قرار گرفته است و امروزه موفق‌ترین سازمانها، سازمانهای یادگیرنده نامیده می‌شوند. تغییر و تحول در سازمانهای امروزی به قدری سریع، چندجانبه، پیچیده و فراگیر است که سازمانها بدون پیش بینی، همگامی و تطابق با آن قادر به ادامه حیات، رشد، بالندگی و توسعه نمی‌باشند.

**روش:** این تحقیق بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق مدیران (عالی، میانی) شرکت‌های فعال در حوزه صنایع دریایی در هرمزگان می‌باشد. با توجه به بررسی به عمل آمده تعداد این مدیران در حدود ۱۲۰ نفر بوده و حجم نمونه بر مبنای رابطه کوکران ۸۳ نفر مشخص و با استفاده از روش هدفمند انتخاب گردیدند. داده‌های تحقیق به وسیله پرسشنامه جمع‌آوری گردید و پایایی و روایی آنان با محاسبه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، روایی همگرا و صوری توسط استادان و خبرگان آشنا به موضوع تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده به وسیله نرم‌افزار آماری SPSS انجام شده است.

**یافته‌ها:** تحلیل داده‌های آماری حاکی از آن است که رفتار نوآورانه در ارتباط میان کشف یادگیری و سرمایه انسانی نقش میانجی اعمال نموده و تأیید نقش میانجی سایر ابعاد در متغیرهای تحقیق نیز به اثبات رسیده است.

**نتیجه‌گیری:** نتایج تحقیق نشان می‌دهد که یادگیرندگی سازمانی بر مزیت رقابتی در جامعه آماری مؤثر بوده و در این راستا سرمایه فکری نقش میانجی ایفا می‌نماید.

**واژگان کلیدی:** سرمایه فکری، مزیت رقابتی، یادگیرندگی سازمانی، صنایع دریایی

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر، نوشهر، ایران. نویسنده مسئول،

[Taghipour.ehsan@yahoo.com](mailto:Taghipour.ehsan@yahoo.com)

۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر، نوشهر، ایران

۳. مدرس گروه مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران

## مقدمه

در دهه‌های اخیر، صنایع تولیدی تغییرات چشمگیر و قابل توجهی را که از محیط کسب و کار نشات می‌گیرد تجربه کرده که موفقیت و بقا سازمانها را تهدید می‌نماید. شاید بتوان علت این تغییر و تحولات و عدم اطمینان در دنیای کسب و کار را قابلیت دسترسی فزاینده به فناوری، رقابت شدید بر روی توسعه فناوری، جهانی شدن بازارها و رقابت جهانی، تغییر در میزان دستمزد و مهارت‌های شغلی و مهمتر از همه افزایش انتظارات مشتریان دانست (جان و همکاران، ۲۰۰۱: ۴۳)

به عبارتی می‌توان گفت که رویکردها و راه‌حل‌های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود را برای مقابله با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی معاصر از دست داده و یا بهتر است رویکرد و دیدگاه جدیدی جایگزین شوند (جعفرنژاد و شهایی، ۱۳۸۶، ۲۱)

امروزه دریا به عنوان منبعی سرشار از مواهب الهی که بهره‌مندی از منافع آن مستلزم برنامه‌ریزی دقیق و عزم ملی و همه جانبه کلیه دستگاه‌ها و نهادهای نقش آفرین در امور مرتبط با آن خواهد بود. جمهوری اسلامی ایران با داشتن حدود ۵۸۰۰ کیلومتر خط ساحلی و قرار گرفتن در کنار خلیج فارس، دریای عمان و دریای مازندران به عنوان یک کشور دریایی محسوب می‌شود. ایران با سابقه حضور تاریخی در عرصه دریا، توانمندی‌های فنی و سرمایه غنی انسانی، می‌تواند اساس اقتدار اقتصادی، سیاسی و نظامی خود را بر پایه توسعه صنایع دریایی بنا نماید.

موفقیت ژئوپلیتیک، منابع غنی انرژی، نقش آفرینی به عنوان کریدور شمال-جنوب در منطقه جنوب غرب آسیا، دسترسی به آبهای آزاد و اشتغال زایی بالا، تنها بخشی از ظرفیتهایی است که به واسطه دریا در اختیار کشور قرار دارد. همچنین صنایع دریایی با توجه به حوزه‌های متنوع آن از قبیل کشتی‌سازی، فراساحل، شیلات، حمل و نقل، صنایع نظامی و گردشگری، به عنوان یکی از راهبردی‌ترین حوزه‌های صنعتی کشور شناخته شده و مسلماً توجه به این صنعت موجب رشد و شکوفایی اشتغال و اقتصاد کشور می‌شود.

سیاست صنایع دریایی با معیارهای متفاوت و با توجه به شرایط اقتصادی و جغرافیایی هر کشور تعیین و اجرا می‌شود که این معیارها بر اساس توسعه یافتگی پیشنهاد شده و با توجه به پیوستن قالب کشورهای جهان به سازمان تجارت جهانی، صنایع دریایی در معرض آزمایش رقابت پذیری قرار گرفته است و بر همین اساس موضوع رقابت‌پذیری برای صنایع دریایی کشور به عنوان یکی از الویت‌های اقتصادی مطرح می‌باشد. (سوری، ۱۳۹۶: ۱۱)

مواجهه با شرایط رقابت فزاینده پایدار و نامطمئن موجب اصلاحات عمده در اولویت‌های کسب و کار، چشم‌انداز استراتژیک و بازبینی مدل‌های سنتی و حتی مدل‌های نسبتاً معاصر در سازمانها شده است. (شریف، ۱۳۹۱)

رقابت سبب می‌شود که شرکت‌های تجاری کالا و خدمات جدیدی را تولید و به بازار عرضه کنند، به فناوری‌های نوینی دسترسی پیدا کنند، بازارهای وسیع‌تری را در اختیار گیرند و این امکان را فراهم نمایند که مصرف‌کنندگان قدرت انتخاب بیشتری داشته باشند. به کالاهایی با کیفیت مطلوب‌تر و قیمت‌های مناسب‌تر دسترسی داشته باشند. بدیهی است، در شرایطی که در یک بازار حالت انحصار برقرار باشد یا سطح رقابت محدود یا ناچیز باشد نمی‌توان رفاه مصرف‌کننده را از طریق بهبود کیفیت کالاها و خدمات و منطقی کردن قیمت‌های آن‌ها، تأمین کرد. هدف نهایی رقابت، تخصیص منابع تولیدی جامعه به بهترین شکل ممکن و افزایش ارزش افزوده، کارایی و بهره‌وری است (علمی، ۱۳۹۷).

تبدیل شدن به شرکت‌های تولیدکننده در کلاس جهانی هدف صنعتی مشترک بسیاری از سازمان‌ها می‌باشد و این برای آن‌ها به معنی بهترین بودن در جهان برای بخش صنعتی ویژه آن‌ها بوده و همچنین به معنی حضور در یک جایگاه برای رقابت جهانی می‌باشد (پیس، ۲۰۱۹).

شرکت‌های تولیدکننده در کلاس جهانی شرکت‌هایی هستند که به طور مستمر بهترین عملیات‌های صنعتی جهانی را اجرا نموده به طوری که مشتریان و تأمین‌کنندگان را از نزدیک می‌شناسند، همچنین از قابلیت‌های عملکردی رقبا خود آگاهند، ضعف‌ها و قوت‌های خود را می‌شناسند و تمام این موارد را مستمراً در اهداف عملکردی و استراتژی‌های رقابتی مبنا قرار می‌دهند (صلاح الدین، ۲۰۰۷).

در همین راستا و با توجه به بررسی به عمل آمده مزیت رقابتی از الزامات شرکت‌های فعال در صنعت پرفراز و نشیب دریایی بوده است. این صنعت از نظر تکنولوژی در سطح بالایی قرار داشته و با توجه به مقیاس اقتصادی، دارای محیطی رقابتی می‌باشد. بر این اساس شناسایی عوامل مؤثر بر کسب مزیت رقابتی می‌تواند برای سازمان‌های ارزش‌آفرین باشد. ایجاد و حفظ مزیت رقابتی برای سازمانها در قرن بیست و یکم، مستلزم شناخت تغییرات تأثیرگذار بر سازمان، چابکی و انعطاف در مواجهه با تغییرات و افزایش قابلیت‌ها در ارتباط با تقاضاهای متنوع مشتریان است و تنها سازمان‌های یادگیرنده چنین هستند (واگنر، ۲۰۱۹).

سازمان‌ها به منظور یادگیرنده شدن، فرایند چهار مرحله‌های شناسایی و خلق اطلاعات، تعبیر و تفسیر و تبادل اطلاعات، کاربرد عملی اطلاعات تولید دانش و نهادینه کردن دانش را به کار می‌گیرند و اجرای چنین فرایندی نیازمند بستر مناسب سازمانی است. سازمان‌هایی که ویژگی‌های خاصی را در رهبری، نیروی انسانی، طرح سازمانی، فرهنگ و مأموریت و استراتژی خود ایجاد می‌کنند، زمینه را برای یادگیرنده شدن فراهم می‌سازند (اسوبی، ۲۰۱۶).

حال با توجه به موارد بالا و با توجه به مدل یادگیرندگی سازمانی چی<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) سوالات فرعی تحقیق قابل ارائه می‌باشد. در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که آیا میان یادگیرندگی سازمانی و کسب مزیت رقابتی در شرکت‌های فعال در صنایع دریایی ارتباط وجود دارد؟ و آیا سرمایه فکری در ارتباط میان این دو متغیر نقش میانجی ایفا می‌نماید؟

با توجه به سؤال اصلی تحقیق، سوالات فرعی زیر مطرح می‌گردد:

آیا رفتار نوآورانه در ارتباط میان کشف یادگیری و سرمایه انسانی در شرکت‌های فعال در صنایع دریایی نقش میانجی اعمال می‌نماید؟

آیا رفتار نوآورانه در ارتباط میان بکارگیری یادگیری و سرمایه انسانی در شرکت‌های فعال در صنایع دریایی نقش میانجی اعمال می‌نماید؟

آیا سرمایه انسانی در ارتباط میان رفتار نوآورانه و بهره‌گیری از فرصت در شرکت‌های فعال در صنایع دریایی نقش میانجی اعمال می‌نماید؟

آیا سرمایه انسانی در ارتباط میان رفتار نوآورانه و کسب مزیت رقابتی در شرکت‌های فعال در صنایع دریایی نقش میانجی اعمال می‌نماید؟

آیا سرمایه اجتماعی در ارتباط میان رفتار نوآورانه و سرمایه انسانی در شرکت‌های فعال در صنایع دریایی نقش اعمال می‌نماید؟

آیا سرمایه سازمانی در ارتباط میان رفتار نوآورانه و سرمایه انسانی در شرکت‌های فعال در صنایع دریایی نقش اعمال می‌نماید؟

## **پیشینه پژوهش**

### **پیشینه نظری تحقیق**

در عصر حاضر رقابت جنگ گونه‌ای میان سازمان‌ها و شرکت‌ها در حال انجام است و سازمان‌های نوین به منظور حفظ بقای خود به دنبال کسب مزیت رقابتی می‌باشند (علیزاده، ۱۳۹۶). از سویی مزیت رقابتی عبارت است از توانایی در بدست آوردن و حفظ بازارهای داخلی و خارجی (نصیری، ۱۳۹۳). نگاهی به تعاریف سرمایه فکری نشان دهنده این است که محققین هنوز بر سر هر یک تعریف خاص توافق ندارند ولی از جهات مختلف شباهتهایی بین تعاریف مختلف مشاهده می‌شود که در ذیل به برخی از آنها اشاره می‌شود.

سرمایه فکری، مجموعه داراییهای ناملموس یک سازمان - سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای که باعث ایجاد ارزش آفرینی در سازمان می‌شود (بروه، ۲۰۱۴). سرمایه فکری، زبانی است جهت فکر کردن، صحبت کردن، و انجام اقداماتی که به محرک‌های درآمد آتی سازمان مربوط می‌شوند، که شامل روابط با مشتریان و شرکاء، تلاش‌های نوآوری، زیر ساختار سازمانی و دانش و مهارت‌های کارکنان سازمان است. به عنوان یک مفهوم، سرمایه فکری با تکنیک‌هایی همراه است که مدیران را در جهت تقویت مدیریت توانمندتر می‌سازد (بووس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). سرمایه فکری پنهان است ولی پس از کشف شدن و بکارگیری آن، منابع جدیدی برای سازمان به ارمغان خواهد آمد که موجب افزایش توان رقابتی و پیروزی خواهد شد (بوکلی، ۲۰۱۷). در همین رابطه در اقتصاد جدید، تبادل دانش و اطلاعات، بیش از محصولات و خدمات موجب اعتلای سازمان‌ها شده است، به گونه‌ای که با بررسی شرکت‌های با رشد سریع در می‌یابیم که ۵۰ درصد آن‌ها به تجارت دانش کارکنان خود پرداخته‌اند. بنابراین با چنین روندی تعیین معیار و اصولی برای ارزش گذاری دانش به عنوان یک دارایی مهم و کلیدی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. جدول شماره ۱ مهمترین رویدادها و وقایع حساس در بحث سرمایه فکری را نشان می‌دهد:

#### جدول شماره ۱. سیر نظریات سرمایه فکری

دوره	پیشرفت زمانی و وقایع حساس سرمایه فکری	ردیف
اوائل دهه ۱۹۸۰	مفهوم کلی و عمومی ارزش نامشهود که اغلب تحت عنوان سرقفلی شناخته می‌شود مطرح گردید (۱۹۸۰). تأسیس کمپانی تحقیقات تجاری بر ارزش‌های سرمایه فکری توسط Hall (۱۹۸۱).	۱
اواسط دهه ۱۹۸۰	ارائه ترازنامه نامشهود توسط Sveiby (۱۹۸۰).	۲
اواخر دهه ۱۹۸۰	اولین کوشش‌ها و تلاش‌ها بوسیله مشاوران سازمانی برای ساختن حساب‌ها و صورت‌های سرمایه فکری آغاز شد Sveiby (۱۹۸۸). تلاش‌هایی در زمینه اندازه‌گیری سرمایه فکری شروع شد (۱۹۸۸).	۳
اوائل دهه ۱۹۹۰	برای اولین بار نقش مدیریت سرمایه فکری ظهور کرد و اولین شرکت با عملکرد سنجش سرمایه فکری توسط Edvinsson تحت نام موسسه Skandia AFS تأسیس شد (۱۹۹۱).	۴

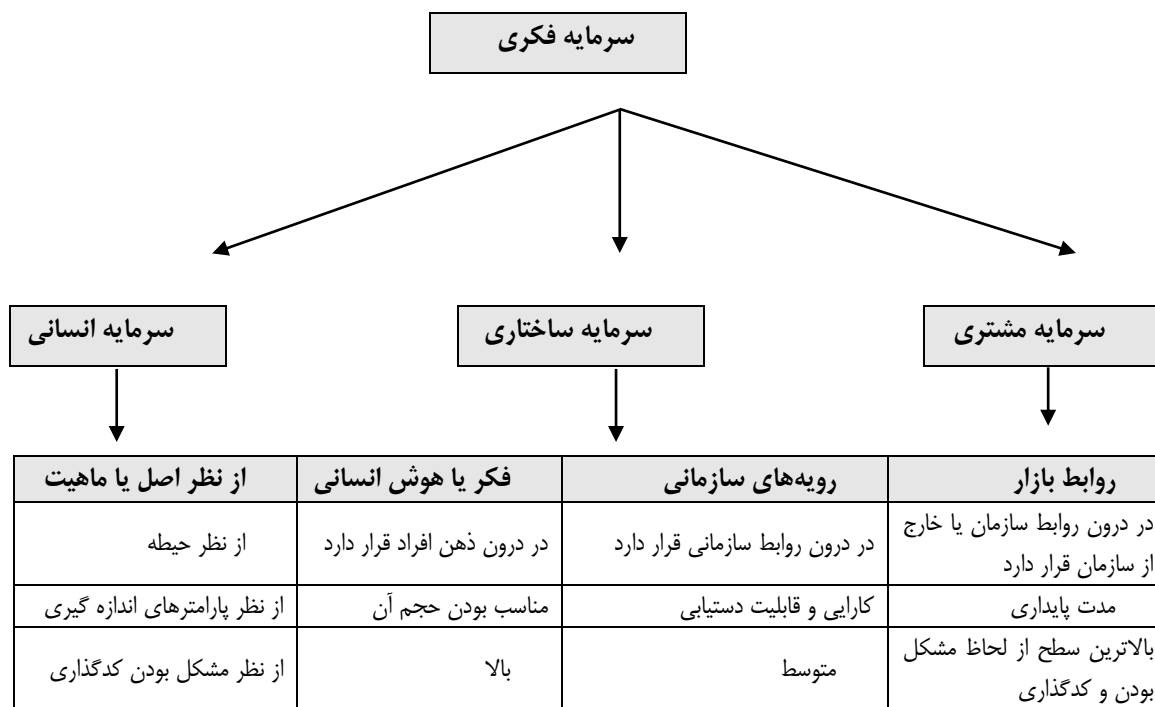
1. Beroo

2. Boas

ردیف	پیشرفت زمانی و وقایع حساس سرمایه فکری	دوره
۵	تألیف کتاب «ایجاد مفهوم طراحی سرمایه فکری، روشی برای ارزیابی دارایی‌های ناملموس» توسط Daniel Andriessen (۲۰۱۴). تألیف کتاب «چشم اندازی بر چند وجهی سرمایه فکری داخلی، مدیریت، ارزیابی و گزارش دهی» توسط Bernard Marr (۲۰۱۵). تألیف کتاب «سرمایه فکری در سطح سازمانی، شهری و ملی» توسط Edvinsson و دیگران (۲۰۱۵).	اواسط دهه ۲۰۰۰

بونتیس (۲۰۱۶) ابتدا به سه نوع سرمایه انسانی، ساختاری، و مشتری اشاره کرد و در سال ۲۰۰۰ طبقه بندی خود را بصورت سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی ۱ و دارایی یا مالکیت معنوی تغییر داد. منظور از سرمایه انسانی سطح دانش فردی است که کارکنان یک سازمان را شامل می‌شود که این دانش معمولاً بصورت ضمنی می‌باشد. منظور از سرمایه ساختاری کلیه دارایی‌های غیرانسانی یا قابلیت‌های سازمانی ۲ است که برای برآورده کردن نیازهای بازار مورد استفاده قرار می‌گیرد و منظور از سرمایه ارتباطی کلیه دانش به کار گرفته شده در روابط یک سازمان با محیط خود شامل مشتریان، عرضه کنندگان، مجامع علمی و غیره است که به عقیده ایشان مهمترین جزء یک سرمایه فکری، سرمایه مشتری است به این جهت که موفقیت یک سازمان در گرو سرمایه مشتری آن است و منظور از مالکیت معنوی، آن قسمت از دارایی‌های نامشهود است که براساس قانون، مورد حمایت و شناسایی قرار گرفته است مانند کپی رایت، حق اختراع و حق امتیاز (بونتیس، ۲۰۱۶).

- 
1. Relational Capital
  2. Organizational capatilites



شکل شماره ۱. ابعاد سرمایه فکری

استوارت<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) طبقه بندی خود را بصورت سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری ارائه کرد. در این طبقه بندی، سرمایه انسانی در واقع کارکنان یک سازمان است که مهمترین دارایی یک سازمان است و منظور از سرمایه ساختاری دانش قرار گرفته شده در فناوری اطلاعات و همه حق امتیازها و طرح‌ها و مارک‌های تجاری است و منظور از سرمایه مشتری، اطلاعات مربوط به بازار است که برای جذب و حفظ مشتریان بکار گرفته می‌شود. این طبقه بندی تا حدودی با طبقه بندی اولیه بونتیس مشابه است (استوارت، ۲۰۱۰).

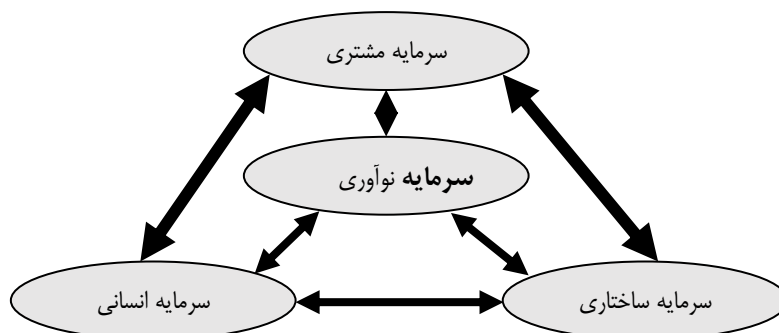
طبقه بندی چن و همکارانش<sup>۲</sup> (۲۰۰۴)، آن‌ها معتقد هستند که سرمایه فکری از چهار عنصر شکل شماره ۲ تشکیل شده است:

۱- سرمایه انسانی ۲- سرمایه مشتری ۳- سرمایه نوآوری ۴- سرمایه ساختاری

1. Estoart

2. Chen





شکل شماره ۲. عناصر سرمایه

در این طبقه‌بندی چن و همکارانش بحث می‌کنند که منظور از سرمایه فکری دانش، مهارت قابلیت و طرز فکرهای کارکنان درباره کسب و کار است. از نظر آنها در واقع این سرمایه انسانی است که می‌تواند دانش را بوسیله تبدیل به سه جزء دیگر سرمایه یعنی سرمایه ساختاری، مشتری و نوآوری به ارزش بازاری تبدیل کند و از طرف دیگر این سرمایه انسانی است که اشکال عملیاتی سه سرمایه دیگر را تعیین می‌کند.

### پیشینه تجربی تحقیق

در ارتباط با تحقیقات انجام شده در این خصوص لاریک و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) به بررسی عوامل مؤثر بر کسب مزیت رقابتی در شرکت‌های فعال در حوزه حمل و نقل دریایی پرداخته و نتایج نشان دهنده آن بوده است که منابع انسانی در ابعاد داخلی و خارجی سازمان‌ها به عنوان اصلی‌ترین عامل رقابت پذیری شرکت‌های خصوصی در صنایع دریایی می‌باشند.

گارنیم و سارند<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقات خود پیرامون نقش سرمایه‌های فکری در توسعه مزیت‌های رقابتی شرکت‌های خصوصی در صنعت فناوری اطلاعات پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که کلیه مؤلفه‌های سرمایه فکری تأثیر مستقیم بر جنبه‌های رقابت پذیری سازمان‌ها در محیط فعال و پویا دارند.

رافر<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) در تحقیقی به بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء توان رقابتی بانک‌ها در کشور دانمارک پرداخت. نتایج نشان داد سیاست‌های دولت، پیش‌بینی سیاست‌های رقبای، سرمایه‌انسانی و سهم بازار از اصلی‌ترین عوامل ارتقا توان مزیت رقابتی بانک‌ها می‌باشند. تاوانی<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) در تحقیقی با مطالعه بانک‌های سوئیس و چرایی توان بالای آن‌ها در رقابت به این نتیجه دست یافت که بانک‌های مذکور به خاطر سیاست مثبت دولت و همچنین مناسب بودن تعاملات بین‌المللی و نیز پیش‌بینی سیاست‌های رقبا توانسته‌اند جایگاه بالایی را در رقابت داشته باشند.

1.Laric

2.Garnim &amp; Sarend

3.Rafer

4.Tavani

واگنر و شالتگر<sup>۱</sup>(۲۰۱۹)، در تحقیقی در رابطه بین عملکرد اقتصادی و محیطی و اثر انتخاب استراتژی محیطی شرکت بر مزیت رقابتی را بررسی می‌کنند. آن‌ها استراتژی‌های محیطی شرکت را بر مبنای گرایش به ارزش سهامداران مورد شناسایی قرار داده‌اند. تجزیه تحلیل نشان می‌دهد که برای شرکت‌هایی با استراتژی‌های مبتنی بر ارزش سهامداران، رابطه بین عملکرد محیطی و ابعاد مختلف عملکرد اقتصادی بسیار مثبت‌تر از شرکت‌های فاقد چنین استراتژی است.

مهرگان و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی مزیت رقابتی در شرکت‌های صنایع پتروشیمی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که در شرکت صنایع پتروشیمی ایران، مزیت رقابتی در درجه اول وابسته به منابع ورودی است. به عبارت دیگر این شرکت رویکرد خود را به منظور ایجاد مزیت رقابتی بر منابع متمرکز کرده است. در حالی که به عقیده صاحب‌نظران، شرکت‌های قدیمی پتروشیمی دنیا عمدتاً از طریق جایگاه بنگاه در بازار توان رقابتی خود را افزایش می‌دهند.

خیراندیش و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه فکری در کسب مزیت رقابتی شرکت پگاه پرداختند. بررسی‌ها نشان داد شرایط خاص اقتصادی حاکم بر شرکت‌ها باعث شده است تا مزیت رقابتی آنها دیگر بر پایه دارایی‌های مشهود آنها نباشد. آن چیزی که امروزه این شرکت‌ها را در صحنه اقتصاد کنونی رقابت پذیر می‌نماید اداره اثربخش دانش و نیز تاکید مستمر بر عوامل کلیدی دارایی‌های دانشی نظیر سرمایه‌های فکری آنهاست. سؤال اساسی تحقیق عبارت است از اینکه آیا میزان بالای سرمایه‌های فکری در سازمان به سطوح بالای عملکرد سازمانی منتهی می‌شود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه حضوری بوده و از روش توصیفی میدانی استفاده شده است. برای تجزیه تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی اسپیرمن و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه‌های فکری تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد سازمانی شرکت پخش پگاه دارند.

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می‌باشد. تحقیق کاربردی تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد. در طبقه‌بندی انواع تحقیقات بر اساس روش، این تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. زیرا آنچه را که هست توصیف و تفسیر نموده و به شرایط یا روابط موجود و فرآیندهای جاری توجه دارد. پیمایشی از این رو که پژوهشگر به بررسی رفتار نمونه‌ای همگن می‌پردازد و برآیند اطلاعات گردآوری شده امکان قضاوت در مورد جامعه پژوهش را فراهم می‌سازد. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های میدانی و از ابزار پرسشنامه استفاده می‌شود. با توجه به تخصصی بودن واژه‌ها و اصطلاحات بکار گرفته شده در پرسش‌نامه تحقیق حاضر، ابتدا به توضیح مختصری از این واژه‌ها و اصطلاحات اشاره شده است، سپس پرسش‌ها در دسته‌بندی مشخص برای هر

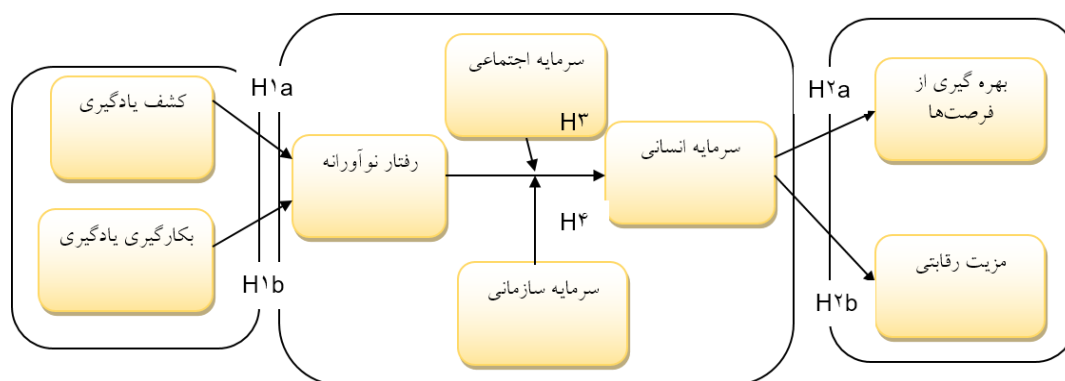
فرضیه مطرح گردیده است. جدول شماره ۲ سطح پایایی ابزار جمع آوری اطلاعات را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲. پایایی ابزار جمع آوری اطلاعات

متغیر	مزیت رقابتی	یادگیرندگی سازمانی	سرمایه فکری	کل
مقدار ضریب $\alpha$	۰/۸۵۰	۰/۸۰۱	۰/۸۵۳	۰/۸۸۷

### مدل مفهومی تحقیق

هر مدل مفهومی، به‌عنوان نقطه شروع و مبنایی برای انجام مطالعات و تحقیقات است، به گونه‌ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آن‌ها را مشخص کند (ادواردز، ۲۰۰۳) به عبارتی می‌توان گفت که به طور ایده‌آل، مدل مفهومی و ابزار تحلیلی یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق است، به گونه‌ای که انتظار می‌رود در حین اجرای تحقیق، متغیرها، روابط و تعاملات بین آن‌ها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته و حسب ضرورت تعدیلاتی در آن‌ها انجام شده و عواملی نیز از آن‌ها کم و یا به آن‌ها اضافه شود (ساوتر، ۲۰۰۹) شکل شماره ۳ به عنوان مدل مفهومی تحقیق ارائه می‌گردد:



شکل ۳. مدل مفهومی تحقیق (چی، ۲۰۱۷)

### جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری این تحقیق مدیران (عالی، میانی) شرکت‌های فعال در حوزه صنایع دریایی در هرمزگان می‌باشد. با توجه به بررسی به عمل آمده تعداد این مدیران در حدود ۱۲۰ نفر بوده و حجم نمونه بر مبنای رابطه کوکران ۸۳ نفر مشخص و با استفاده از روش هدفمند انتخاب گردیدند.

$$n = \frac{NZ_{(\alpha/2)}^2 p(1-p)}{\varepsilon^2 (N-1) + Z_{(\alpha/2)}^2 p(1-p)} = \frac{120 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{(0.05)^2 \times (120-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1-0.5)} = 83$$

### یافته‌های پژوهش

با توجه به ساختار تحقیق و نیز نوع فرضیات و شیوه جمع‌آوری اطلاعات، از آزمون رگرسیون چندگانه جهت آزمون فرضیات استفاده شده است.

فرضیه اول: رفتار نوآورانه در ارتباط میان کشف یادگیری و سرمایه انسانی نقش میانجی اعمال می‌نماید. جدول شماره ۳ ضرایب مدل رگرسیون کشف یادگیری و رفتار نوآورانه و سرمایه انسانی را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳. ضرایب مدل رگرسیون کشف یادگیری و رفتار نوآورانه و سرمایه انسانی

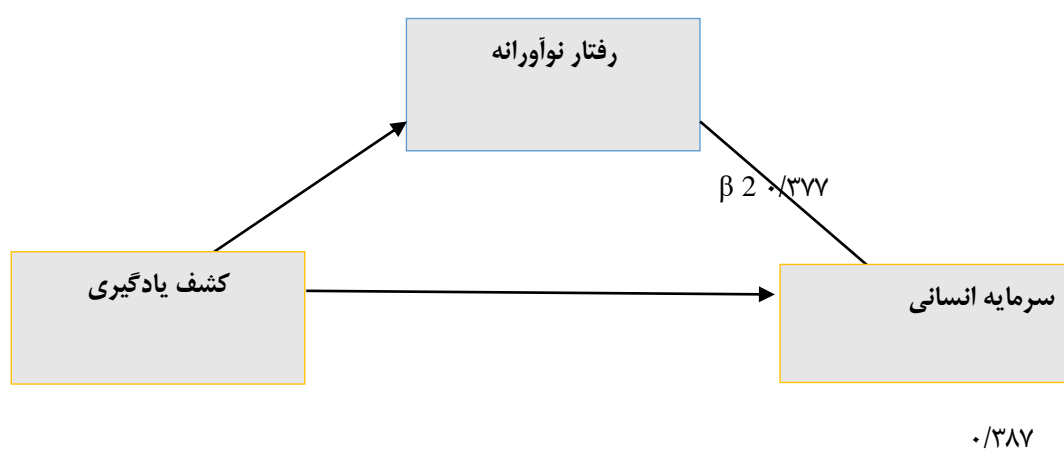
متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد $\beta$	مقدار t	-p مقدار
ثابت	۰/۷۷۵	۰/۱۶۸	-	۴/۶۱۱	۰/۰۰۰
کشف یادگیری	۰/۴۰۳	۰/۰۵۷	۰/۳۸۷	۷/۱۱۹	۰/۰۰۰
رفتار نوآورانه	۰/۳۶۶	۰/۰۵۳	۰/۳۷۷	۶/۹۴۸	۰/۰۰۰

### متغیر وابسته: سرمایه انسانی

چون متغیرهای کشف یادگیری و رفتار نوآورانه مقدار بتای آنها در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد لذا هر دو متغیر بر متغیر سرمایه انسانی تأثیر دارند. همچنین برای تفسیر نتایج جدول فوق از ضرایب رگرسیون استاندارد شده یعنی بتا (Beta) استفاده می‌شود. کشف یادگیری با بتای ۰/۳۸۷ بیشترین میزان تأثیر را بر متغیر سرمایه انسانی دارد. بر اساس این نتیجه یک انحراف استاندارد در متغیر کشف یادگیری، میزان سرمایه انسانی را به میزان ۰/۳۸۷ انحراف استاندارد افزایش می‌دهد بر عکس کاهش یک انحراف استاندارد در متغیر کشف یادگیری موجب کاهش ۰/۳۸۷ انحراف استاندارد در متغیر سرمایه انسانی می‌شود. رفتار نوآورانه با بتای ۰/۳۷۷ بر متغیر سرمایه انسانی تأثیر دارد. بر اساس این نتیجه یک انحراف استاندارد در متغیر رفتار نوآورانه، میزان سرمایه انسانی را به میزان ۰/۳۷۷ انحراف استاندارد

افزایش می‌دهد بر عکس کاهش یک انحراف استاندارد در متغیر رفتار نوآورانه موجب کاهش  $0/377$  انحراف استاندارد در متغیر سرمایه انسانی می‌شود.

بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده، شکل شماره ۴ عوامل مؤثر بر سرمایه انسانی را به صورت شکل شماره ۴ ترسیم می‌شود.



شکل شماره ۴. عوامل مؤثر بر سرمایه انسانی

جدول شماره ۴ اثر کل متغیرهای مربوط به این فرضیه را نشان می‌دهد و نشان دهنده تأیید فرضیه می‌باشد:

جدول شماره ۴. اثر کل متغیرها

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
کشف یادگیری ← سرمایه انسانی	$0/387$	$0/401 \times 0/377$	$0/387 + (0/401 \times 0/377)$
کشف یادگیری ← رفتار نوآورانه	$0/401$	-	$0/401$
رفتار نوآورانه ← سرمایه انسانی	$0/377$	-	$0/377$

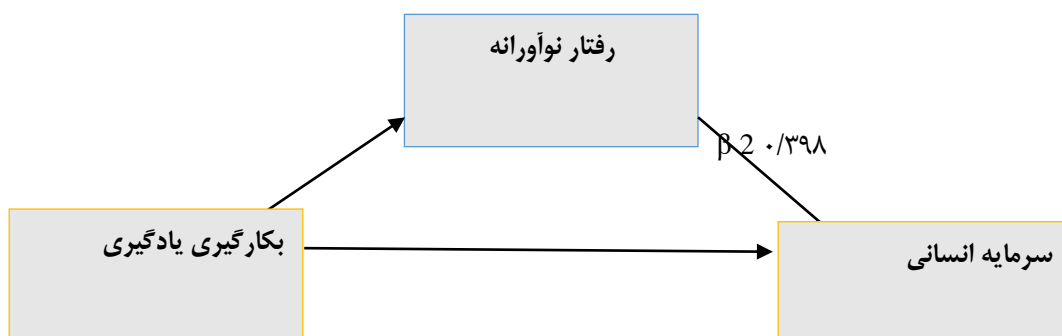
فرضیه دوم: رفتار نوآورانه در ارتباط میان بکارگیری یادگیری و سرمایه انسانی نقش میانجی اعمال می‌نماید.

جدول شماره ۵ ضرایب مدل رگرسیون بکارگیری یادگیری و رفتار نوآورانه و سرمایه انسانی را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۵. ضرایب مدل رگرسیون

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد $\beta$	مقدار t	p-مقدار
ثابت	$0/782$	$0/096$	-	$9/215$	$0/000$
بکارگیری یادگیری	$0/308$	$0/023$	$0/421$	$11/023$	$0/000$
رفتار نوآورانه	$0/131$	$0/088$	$0/398$	$5/213$	$0/000$

بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده، نمودار عوامل مؤثر بر سرمایه انسانی را به صورت شکل شماره ۵ ترسیم می‌شود.



شکل شماره ۵. عوامل مؤثر بر سرمایه انسانی

اکنون می‌توان اثر کل رابطه متغیرها را محاسبه نمود که به شرح جدول شماره ۶ است و نشان دهنده تأیید فرضیه می‌باشد.

جدول شماره ۶. اثر کل رابطه متغیرها

اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر
$۰/۵۱۱ + (۰/۴۲۱ \times ۰/۳۹۸)$	$۰/۴۲۱ \times ۰/۳۹۸$	$۰/۳۸۷$	بکارگیری یادگیری ← سرمایه انسانی
$۰/۴۲۱$	-	$۰/۴۲۱$	بکارگیری یادگیری ← رفتار نوآورانه
$۰/۳۸۷$	-	$۰/۳۸۷$	رفتار نوآورانه ← سرمایه انسانی

فرضیه سوم: سرمایه انسانی در ارتباط میان رفتار نوآورانه و بهره‌گیری از فرصت نقش میانجی اعمال می‌نماید. جدول ضرایب مدل رگرسیون رفتار نوآورانه و سرمایه انسانی و بهره‌گیری از فرصت به شرح جدول شماره ۷ می‌باشد:

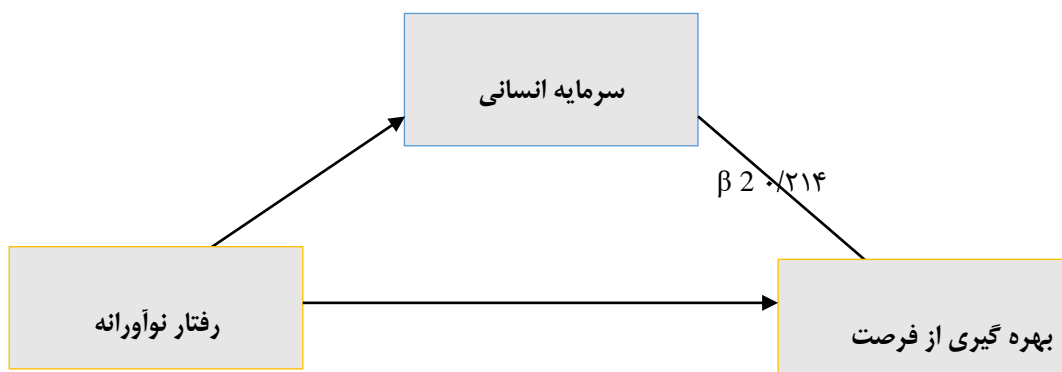
جدول شماره ۷. ضرایب مدل رگرسیون

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد $\beta$	مقدار t	p-مقدار
ثابت	$۰/۶۱۱$	$۰/۱۲۹$	-	$۳/۰۹۸$	$۰/۰۰۰$
رفتار نوآورانه	$۰/۴۱۹$	$۰/۱۳۱$	$۰/۲۸۶$	$۶/۲۰۹$	$۰/۰۰۰$
سرمایه انسانی	$۰/۲۷۷$	$۰/۱۴۶$	$۰/۲۱۴$	$۵/۱۳۹$	$۰/۰۰۰$

#### متغیر وابسته: بهره‌گیری از فرصت

بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده، نمودار عوامل مؤثر بر بهره‌گیری از فرصت را به صورت شکل شماره ۶

ترسیم می‌شود.



شکل شماره ۶. عوامل مؤثر بر بهره گیری از فرصت

اکنون می توان اثر کل رابطه متغیرها را محاسبه نمود که به شرح جدول شماره ۸ است و نشان دهنده تأیید فرضیه می باشد.

جدول شماره ۸. اثر کل رابطه متغیرها

اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر
$۰/۲۸۶ + (۰/۳۹۸ \times ۰/۲۱۴)$	$۰/۳۹۸ \times ۰/۲۱۴$	$۰/۲۸۶$	رفتار نوآورانه ← بهره گیری از فرصت
$۰/۳۹۸$	-	$۰/۳۹۸$	رفتار نوآورانه ← سرمایه انسانی
$۰/۲۱۴$	-	$۰/۲۱۴$	سرمایه انسانی ← بهره گیری از فرصت

فرضیه چهارم: سرمایه انسانی در ارتباط میان رفتار نوآورانه و کسب مزیت رقابتی نقش میانجی اعمال می نماید.

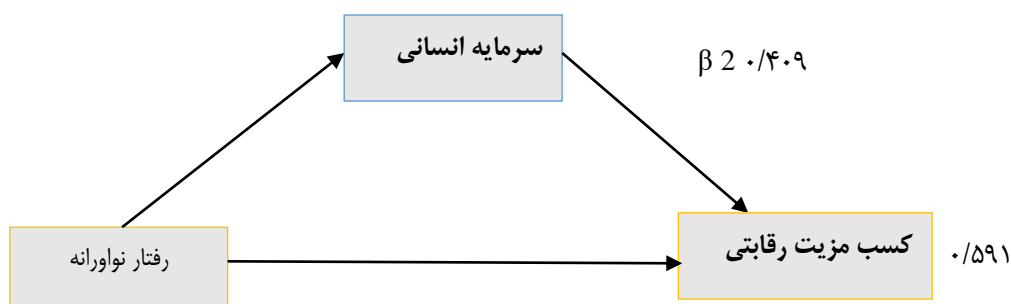
ضرایب مدل رگرسیون رفتار نوآورانه و سرمایه انسانی و کسب مزیت رقابتی به شرح جدول شماره ۹ می باشد:

جدول شماره ۹. ضرایب مدل رگرسیون

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد $\beta$	مقدار t	-p مقدار
ثابت	$۰/۶۷۷$	$۰/۱۲۳$	-	$۶/۰۰۸$	$۰/۰۰۰$
رفتار نوآورانه	$۰/۵۶۰$	$۰/۱۹۸$	$۰/۵۹۱$	$۶/۱۳۲$	$۰/۰۰۰$
سرمایه انسانی	$۰/۲۱۰$	$۰/۰۸۱$	$۰/۴۰۹$	$۱۱/۲۱۰$	$۰/۰۰۰$

بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده، نمودار عوامل مؤثر بر کسب مزیت رقابتی را به صورت شکل شماره ۷

ترسیم می شود.



شکل شماره ۷. عوامل مؤثر بر کسب مزیت رقابتی

اکنون می‌توان اثر کل رابطه متغیرها را محاسبه نمود که به شرح جدول شماره ۱۰ است و نشان دهنده تأیید فرضیه می‌باشد.

جدول شماره ۱۰. اثر کل رابطه متغیرها

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
رفتار نوآورانه ← کسب مزیت رقابتی	۰/۵۹۱	۰/۴۵۵ × ۰/۴۰۹	۰/۵۹۱ + (۰/۴۵۵ × ۰/۴۰۹)
رفتار نوآورانه ← سرمایه انسانی	۰/۴۵۵	-	۰/۴۵۵
سرمایه انسانی ← کسب مزیت رقابتی	۰/۴۰۹	-	۰/۴۰۹

فرضیه پنجم: سرمایه اجتماعی در ارتباط میان سرمایه انسانی و رفتار نوآورانه نقش اعمال می‌نماید.

جدول شماره ۱۱ ضرایب مدل رگرسیون رفتار نوآورانه و سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی را نشان می‌دهد:

جدول شماره ۱۱. ضرایب مدل رگرسیون

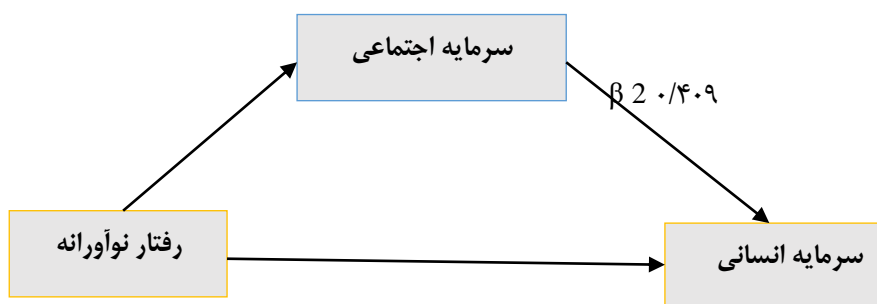
متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد β	مقدار t	-p مقدار
ثابت	۰/۷۷۵	۰/۰۰۹	-	۱۷/۰۰۷	۰/۰۰۰
رفتار نوآورانه	۰/۶۰۹	۰/۱۲۹	۰/۶۵۶	۱۲/۱۲۹	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی	۰/۲۳۵	۰/۰۸۳	۰/۴۰۹	۱۵/۲۸۱	۰/۰۰۰

### متغیر وابسته: سرمایه انسانی

بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده، نمودار عوامل مؤثر بر سرمایه انسانی را به صورت شکل شماره ۸ ترسیم

می‌شود.





۰/۶۵۶

## شکل شماره ۸. عوامل مؤثر بر سرمایه انسانی

اکنون می‌توان اثر کل رابطه متغیرها را محاسبه نمود که به شرح جدول شماره ۱۲ است و نشان دهنده تأیید فرضیه

می‌باشد.

## جدول شماره ۱۲. اثر کل رابطه متغیرها

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
رفتار نوآورانه ← سرمایه انسانی	۰/۶۵۶	۰/۳۹۸ × ۰/۴۰۹	۰/۶۵۶ + (۰/۳۹۸ × ۰/۴۰۹)
رفتار نوآورانه ← سرمایه اجتماعی	۰/۳۹۸	-	۰/۳۹۸
سرمایه اجتماعی ← سرمایه انسانی	۰/۴۰۹	-	۰/۴۰۹

فرضیه ششم: سرمایه سازمانی در ارتباط میان رفتار نوآورانه و سرمایه انسانی نقش اعمال می‌نماید.

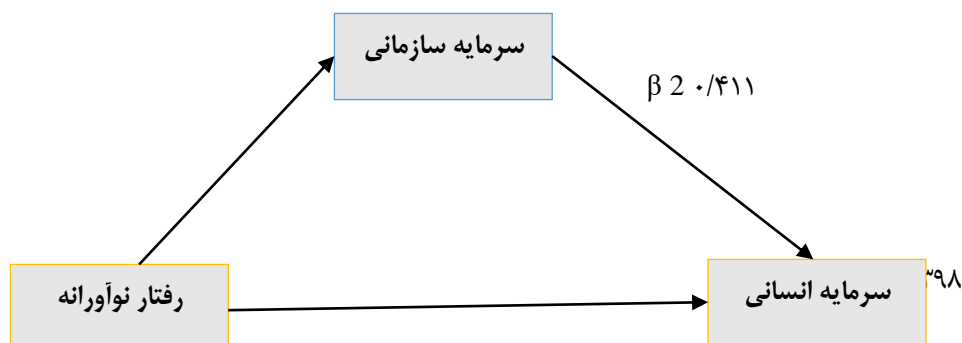
جدول شماره ۱۳ ضرایب مدل رگرسیون رفتار نوآورانه و سرمایه سازمانی و سرمایه انسانی را نشان می‌دهد:

## جدول شماره ۱۳. ضرایب مدل رگرسیون

متغیر	برآورد B	خطای معیار	برآورد استاندارد β	مقدار t	p-مقدار
ثابت	۰/۴۳۲	۰/۰۱۵	-	۱۱۳/۱۰۸	۰/۰۰۰
رفتار نوآورانه	۰/۶۷۰	۰/۱۷۸	۰/۳۹۸	۹/۲۸۹	۰/۰۰۰
سرمایه سازمانی	۰/۸۰۵	۰/۰۰۸	۰/۴۱۱	۵/۰۹۳	۰/۰۰۰

براساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده، نمودار عوامل مؤثر بر سرمایه انسانی را به صورت شکل شماره ۹ ترسیم

می‌شود.



شکل شماره ۹. عوامل مؤثر بر سرمایه انسانی

اکنون می‌توان اثر کل رابطه متغیرها را محاسبه نمود که به شرح جدول شماره ۱۴ است و نشان دهنده تأیید فرضیه می‌باشد.

جدول شماره ۱۴. اثر کل رابطه متغیرها

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
رفتار نوآورانه ← سرمایه انسانی	۰/۳۹۸	۰/۳۹۸ × ۰/۴۱۱	۰/۳۹۸ + (۰/۵۱۱ × ۰/۴۱۱)
رفتار نوآورانه ← سرمایه سازمانی	۰/۳۹۸	-	۰/۳۹۸
سرمایه سازمانی ← سرمایه انسانی	۰/۴۱۱	-	۰/۴۱۱

### بحث نتیجه گیری و پیشنهادات

بررسی‌ها نشان داد که موقعیت ژئوپلیتیک، منابع غنی انرژی، نقش آفرینی به عنوان کریدور شمال جنوب در منطقه جنوب غرب آسیا، دسترسی به آبهای آزاد و اشتغال‌زایی بالا، تنها بخشی از ظرفیت‌هایی است که به واسطه دریا در اختیار ایران قرار دارد. همچنین صنایع دریایی به عنوان یکی از راهبردی‌ترین حوزه‌های صنعتی کشور است و توجه به این صنعت موجبات رشد و توسعه اقتصاد کشور را فراهم می‌سازد. اهمیت دریا و نقش آن در اقتصاد و زندگی امروز انکارناپذیر است. منافع کشورهای صاحب دریا ارتباطی مستقیم با نیازمندی‌ها، توانایی‌ها و فرهنگ آنها دارد و در واقع سیاست دریایی آن کشورها براساس این مشخصات تدوین می‌شود. این سیاست‌ها در قالب راهبرد دریایی کشورها تبیین می‌شود و اهداف اقتصادی، سیاسی و نظامی را به دنبال دارد. دستیابی به هریک از اهداف مذکور به میزان به کارگیری صحیح و مؤثر نیروی انسانی، ابزار و تجهیزات و زیرساخت‌های قانونی بستگی دارد.

براین اساس توجه به اقلام نامشهود در زمینه‌های متعددی از جمله اقتصاد، حسابداری و مدیریت استراتژیک به طور وسیعی رشد یافته است و به همین خاطر با افزایش اهمیت سرمایه و دانش سرمایه فکری به عنوان مقوله‌ای پژوهشی و اقتصادی مورد استفاده قرار می‌گیرد. دانش یک مزیت رقابتی است که راهبرد رقابتی سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. مبانی نظری و پیشینه تحقیقاتی این حوزه در زمینه سرمایه فکری برگزارش چگونگی کشمکش سرمایه‌ها شرکت‌ها و سازمان‌ها متمرکز شده‌اند با این حال جالب توجه است که سرمایه فکری یک تکنولوژی و گزارش‌دهی و مدیریت ارتباط دانش در جامعه پیشنهاد می‌شود. سرمایه فکری فراهم کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان به کسب مزیت رقابتی می‌رسد. در بررسی نتایج تحقیق و مقایسه آن با تحقیقات گذشته مشخص گردید در کلیه تحقیقات انجام شده اثر یادگیرندگی سازمانی بر کسب مزیت رقابتی مورد تأیید قرار گرفته است لیکن نقش میانجی سرمایه فکری تاکنون در ارتباط میان این دو متغیر مورد بررسی قرار نگرفته و از این منظر نتایج این تحقیق با سایر تحقیقات متمایز بوده است. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد سرمایه فکری به عنوان متغیر میانجی بر کسب مزیت رقابتی از طریق یادگیرندگی سازمانی در صنایع دریایی مؤثر است. کسب مزیت رقابتی می‌تواند موجبات ارتقای توان شرکت‌های فعال در صنایع دریایی را در عرصه ملی و بین‌المللی فراهم آورد.

همچنین گسترش این مهم برای کشور می‌تواند زمینه ساز تحقق اقتصاد مقاومتی و درون‌زایی اقتصاد را فراهم آورده و کشور را از بسیاری چالش‌های مرتبط با تحریم‌ها نجات دهد. با توجه به تأیید فرضیات تحقیق و نیز شاخص‌های گویه‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد در شرکت‌های فعال در صنایع دریایی با فراهم آوردن فرصت‌های برابر کاری، تسهیل در بهره‌گیری از ظرفیت‌های انسانی، ارتقاء دانش منابع انسانی از طریق آموزش‌های کوتاه مدت، میان‌مدت و بلندمدت، آگاهی کارکنان از اهداف و چشم انداز سازمان، ایجاد خلاقیت در کارکنان برای بهبود مستمر فرایندهای کاری، ایجاد گروه‌های کاری خلاق و نوآور و در نهایت بهبود ماهیت نقش کارکنان در تحقق اهداف سازمانی، زمینه را برای کسب مزیت رقابتی در این صنعت راهبردی فراهم آید.

پیشنهادات کاربردی از این تحقیق در حوزه های طرح و برنامه سازمان مورد مطالعه می باشد چراکه با توسعه قابلیت های یادگیرندگی سازمانی از طریق کشف یادگیری و بکارگیری آن زمینه را جهت ارتقای مزیت های رقابتی در مقابله با نیروی دریایی کشورهای متخاصم فراهم آورد. پیشنهاد می‌گردد در همه طرح های سازمانی و نیز طراحی ساختارهای نداجا، موضوعیت یادگیرندگی و گسترش آن در اولویت قرار گیرد و در این خصوص با تدوین دستورالعمل های اجرایی و کاربردی و ابلاغ آن به سایر معاونت‌ها و فرماندهی‌های نداجا زمینه را برای توسعه مزیت‌های رقابتی این نیروی راهبردی در دریاهای آزاد فراهم آورند. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌گردد با توجه و اهمیت به بهبود سیستم فعالیت‌ها، بهینه‌سازی منابع نیروی انسانی و ارتقای کیفی افراد، توجه به دانش کاری افراد به عنوان نقطه شروع بهبود بهره‌وری و ارتقای کیفی در تمامی عملیات‌ها و فرایندهای نداجا، آموزش سیستمی به کارکنان،

سرمایه‌گذاری و تخصیص بودجه قابل توجه به تربیت و پرورش مغزهای متفکر و مبتکر در نیروی دریایی، ایجاد فرصت‌های آموزشی به منظور تقویت و نمو استعدادها و خلاقیت‌ها، ایجاد فرصت‌های آموزشی گسترده به منظور فراهم آوردن موجبات رشد و پرورش افسران و کارکنان کلیدی، حمایت از آموزش واحدهای مختلف سازمان، انتقال و اجرای سریع یادگیری سایر کشورها در حوزه‌های عملیات‌های فرا منطقه‌ای و راهبردی، حمایت و یادگیری ایده‌های خوب و کارهای موفق سایر نیروهای کلاس جهانی، توجه بیشتر به بعد انسانی مدیریت، تقویت انگیزه کارکنان و احترام به آنها و در نهایت پرورش و ترویج فرهنگ چشم‌انداز و سرنوشت مشترک زمینه را برای موفقیت نداجا در عملیات‌هایی در برد کلاس جهانی فراهم آورند.

## منابع

- جعفرنژاد، احمد، شهبابی، بهنام، (۱۳۸۶)، مقدمه‌ای بر چابکی سازمانی و تولید چابک. تهران: موسسه کتاب مهربان نشر حافظ نیا، محمد رضا. (۱۳۹۲). «مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی». تهران: انتشارات سمت، ص ۴۴ و ۶۵.
- حق شناس، فریده. و سعیدی، نیما. (۱۳۹۸). «رتبه بندی عوامل مؤثر بر رقابت پذیری صنعت فرش کشور با روش تاپسیس فازی». مجله علمی پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، سال اول، شماره اول، ص ۱۵۴-۱۲۷.
- حنیفه زاده، لطیف. (۱۳۹۶). «ساختار مالکیت و کارایی شرکت‌های بیمه در ایران». فصلنامه بیمه، سال بیست و پنجم، شماره ۲، ص ۵۴-۳۹.
- خیراندیش مهدی، غلامی مهرداد، کوشکی چهرمی علیرضا، (۱۳۹۱)، نقش سرمایه‌های فکری در عملکرد سازمانی، مطالعه موردی در شرکت پخش پگاه، مطالعات کمی در مدیریت، پاییز ۱۳۹۱، دوره ۳، شماره ۳.
- رحمان سرشت، حسن. و صفاییان، میترا. (۱۳۸۹). «مدل رقابت پذیری صنایع تولیدی در ایران». فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، سال نهم، شماره ۲، ص ۱۰۴-۷۵.
- رحمان سرشت، حسین. (۱۳۹۴). «راهبردهای مدیریت». تهران: انتشارات فن و هنر، ص ۲۰.
- رضایی دولت آبادی، حسین. (۱۳۹۷). «رتبه بندی عوامل مؤثر بر رقابت پذیری صنعت فرش کشور با روش تاپسیس فازی». مجله علمی پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، شماره ۱.
- رنجبران، بهرام. و میراحمدی، محمد رضا. و ذبیح زاده، کاظم. (۱۳۹۰). «اندازه گیری رقابت پذیری بنگاه». مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۰، ص ۷۹-۶۱.
- زارع، محمد صادق. (۱۳۹۱). «تحلیل اثرات مزیت رقابتی در صنعت بیمه ایران». فصلنامه پژوهش نامه بازرگانی، شماره ۱۴، ص ۴۳-۲۷.
- سکاران، اوما. (۱۳۸۸). «روش‌های تحقیق در مدیریت». مترجمان: محمد صائبی و محمود شیرازی، ناشر: موسسه عالی آموزش و پرورش مدیریت و برنامه ریزی، ص ۲۲۲، ۲۹۹، ۲۹۴.

شریف، احمد؛ "کاربرد رویکرد سیستمی در حل مسئله اشتغال از طریق مدیریت بهینه آموزش مهارت؛ اولین کنفرانس ملی رویکرد سیستمی؛ ۱۳۹۰.

صفری، سعید. و ابراهیمی، عباس. (۱۳۹۰). «اندازه گیری توان رقابتی بانکها در نظام بانکداری ایران». فصلنامه پژوهش نامه بازرگانی، شماره ۶۴، ص ۲۲۱-۱۸۷.

عباسی، محمد رضا. و رحیمی کلور، حسین. (۱۳۹۰). «الزامات رقابت پذیری در بخشهای صنعت و تجارت». ماهنامه اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۳۴.

علمی، محمد. (۱۳۸۹). «عوامل مؤثر در رقابت پذیری اقتصاد و بازرگانی و شاخصهای آن». تهران، چاپ و نشر بازرگانی، سازمان توسعه تجارت، ص ۴-۱.

علمی، محمد. (۱۳۹۷). «عوامل مؤثر در رقابت پذیری اقتصاد و بازرگانی و شاخصهای آن». تهران، چاپ و نشر بازرگانی، سازمان توسعه تجارت، ص ۴-۱.

علیزاده، سمانه، ۱۳۹۶، تأثیر به کارگیری اتوماسیون اداری بر بهره‌وری منابع انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

فقیه نصیری، مرجان. (۱۳۸۹). «مدل رقابت پذیری صنایع تولیدی در ایران». فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، شماره ۲۲، ص ۱۰۴-۷۵.

کریمی، آیت. (۱۳۹۲). «کلیات بیمه». تهران، انتشارات: پژوهشکده بیمه وابسته به بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران، ص ۵۰-۱۴.

مهرگان، محمد رضا. و اصغری زاده، عزت الله. و صفری، حسین. (۱۳۹۳). «طراحی مدلی برای رقابت پذیری در سطح بنگاه با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختار یافته مطالعه موردی: شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران». فصلنامه پژوهش نامه بازرگانی، شماره ۴۶، ص ۳۶-۱.

Bontis, J. & Ketchen, D.J. (2016). "The resource – based view of the firm: The years after 1991". *Journal of management*, (27), 625–647.

Esobi. & Ulbert, J. (2016). "The examination of the competitiveness in the Hungarian SME sector: a firm level analysis". *Faculty of business and economics, university of pecs*, (44), 125 – 129.

Booth, E. M. & Philip, G. (2010). "Technology, competencies and competitiveness: The case for reconfigurable and flexible strategics". *Journal of business research*, (41), 29 – 40.

Broh, R. A. (2018). "Managing quality for higher profits". *Journal of management*, (3), 17 – 20.

Buckley, P. J. & Prescott, K. (2013). "Measures of international competitiveness: A critical survey". *Journal of marketing*, (4), 175 – 200.

- John, D. & Kilitcioglu, H. (2001). " Measuring the competitiveness of a firm for an award system". *Competitiveness review: an international Business journal*, (23), 1 – 22.
- Chen, S. & Bartlet, A. (2004). "Measuring competitive petrochemical method using fuzzy system". *Journal of business management*, (4), 165 – 184.
- Pace, R.W. & Stephan, E.G. (2019). "Paradigms of competitiveness". *Competitiveness review*, (6), 8 – 13.
- Salahaldin, Y., (2007). *System Dynamics Modeling for Supply Chain Information Sharing; International Conference on Solid State Devices and Materials Science; Physics Procedia 25*, 1463 – 1469.
- Estorate, G., Omer Tatari, O., (2010). A dynamic modeling approach to highway sustainability: Strategies to reduce overall impact; *Transportation Research Part A*, 46, 1086–1096.
- Wagner, M. & Shaltgger, S. (2019). "The effect of corporate environmental strategy choice and environmental performance on competitiveness and economic performance: An empirical study of EU manufacturing". *European management journal*, 22(5), 557 – 575.