

تاثیر مدیریت استراتژیک و قابلیت‌های سازمانی با رویکرد مزیت رقابتی استراتژیک کارمندان یک شرکت دانش بنیان

عابد صالحی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی بین الملل دانشگاه آزاداسلامی تهران مرکز

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک و قابلیت‌های سازمانی با رویکرد مزیت رقابتی استراتژیک کارمندان یک شرکت دانش بنیان، می‌باشد. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان یک شرکت دانش بنیان در سال ۱۴۰۱ به تعداد ۱۰۰ نفر بود. حجم نمونه به تعداد ۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شد. روش گردآوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای و میدانی بوده است. ابزار اندازه‌گیری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد قابلیت‌های سازمانی جمشیدی و همکاران (۱۳۹۳)، استراتژی منابع انسانی ادوارد و همکاران (۲۰۰۶) و مزیت رقابتی استراتژیک مقیمی و رمضان (۱۳۹۰)، بود. روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان تایید شد و با محاسبه آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه‌های قابلیت‌های سازمانی برابر ۰/۹۲، مدیریت استراتژیک برابر ۰/۸۹، مزیت رقابتی استراتژیک برابر ۰/۸۷ درصد محاسبه شد که نشان داد پرسشنامه‌ها از پایایی نسبتاً بالایی برخوردار هستند. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده از روش‌های آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصدها و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف اسمیرنوف و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن) از طریق برنامه نرم‌افزاری SPSS 22 بود. یافته‌ها نشان داد که بین قابلیت‌های سازمانی با مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی استراتژیک کارکنان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد. همچنین نشان داد بین متغیرهای قابلیت‌های سازمانی با مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت استراتژیک، قابلیت‌های سازمانی، دانش بنیان، مزیت رقابتی.

۱- مقدمه

امروزه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها با رقابت فزاینده، پایدار و نامطمئنی روبرو هستند که به واسطه نوآوری، تغییر محیط-های بازاری و نیازهای در حال تغییر مشتریان شدت یافته است و با توجه به این تغییرات و تحولات علمی، فناوریانه، سازمان-هایی موفق و کارآمد به شمار می‌روند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروز بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۲).

شرکت‌ها یا سازمان‌های تولیدی معاصر از دو جهت با چالش دست و پنجه نرم می‌کنند. از یک سو، فلسفه‌ها و فناوری‌های جدیدتری از تولید به وجود می‌آیند و از سوی دیگر مشتریان امروزی در تقاضای محصولات و خدمات جدید در یک دوره زمانی کوتاه، شدت بیشتری دارند و به منظور بقای سازمان و مقابله با چالش‌های که شرکت‌ها با آن مواجه هستند باید در رابطه با وضعیت‌های رقابتی بازار خود اقداماتی انجام دهند. نوآوری به عنوان عامل مهم توانمندسازی شرکت‌ها در ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی در محیط بسیار پیچیده و به سرعت در حال تغییر شناخته شده است. نوآوری عامل کلیدی موفقیت یا شکست سازمان‌ها در عرصه رقابت و منبع اصلی مزیت رقابتی تلقی می‌شود. نوآوری فرایندی است که از طریق توسعه روش-های جدید دادوستد و ایجاد راهکارها، راه‌حل‌ها، محصولات و خدمات، ارزش افزوده و درجه از تازگی را برای سازمان، عرضه کنندگان و مشتریانش فراهم می‌آورد (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۵).

توسعه کشورها از ضرورت‌های اجتناب‌ناپذیری است که جهان امروز به عنوان یک سرنوشت محتوم آن را پذیرفته و از مهم‌ترین و اساسی‌ترین اهداف فرد، گروه، سازمان و جامعه می‌تواند توسعه همه جانبه کشور باشد. امروزه ماهیت متلاطم تجارت جهانی، بخش‌های تولید، صنعت و بازار محصولات را با چالش‌های متعددی روبرو ساخته است. این چالش‌ها سازمان را ملزم می‌سازد که با بکارگیری سیستم‌های جدید مدیریتی و پیاده‌سازی آنها در عمل، پایگاه خویش را در این محیط ناپایدار مستحکم نمایند و به موفقیتی همراه با پیشرفت مستمر دست یابند (نصیری، ۱۳۹۲).

سازمان‌ها برای ادامه بقای خود به منابع مختلفی نیاز دارند و برای استفاده بهینه از این منابع باید به قابلیت‌هایی مجهز شوند و آنها را تقویت کنند. قابلیت از نظر مدیران، توان سازمان برای ایجاد ظرفیت‌ها و تحمل محدودیت‌ها و نارسایی‌ها برای رسیدن به اهداف معین است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳).

برای هر سازمان یا هر شرکتی در هر مکان و صنعتی که باشد کلید موفقیت تنها اتکاء بر یک منبع برای کسب مزیت نیست، بلکه بهترین و موفق‌ترین شرکت‌ها می‌دانند که همواره باید قابلیت‌ها و توانمندی‌های رقابتی خود را ارتقا بخشند و بتوانند از این طریق به موفقیت‌های بیشتری دست یابند. هلفت و پیتراف قابلیت‌های سازمانی را به عنوان توانایی یک سازمان برای اجرای یک سری وظایف هماهنگ، با استفاده از منابع سازمانی، و به منظور دستیابی به یک نتیجه‌ی نهایی خاص تعریف کرده‌اند. توانمندی‌های سازمانی برای توانایی حل موثر مشکلات سازمانی حیاتی هستند (ولیان و همکاران، ۱۳۹۶).

اهداف پژوهش

الف) هدف کلی:

تاثیر مدیریت استراتژیک و قابلیت‌های سازمانی با رویکرد مزیت رقابتی استراتژیک کارمندان یک شرکت دانش بنیان

ب) اهداف ویژه:

۱. تعیین رابطه بین قابلیت‌های رتبه بالا با مدیریت استراتژیک در شرکت دانش بنیان.
۲. تعیین رابطه بین قابلیت‌های متوسط با مدیریت استراتژیک در شرکت دانش بنیان.
۳. تعیین رابطه بین قابلیت‌های رتبه پایین با مدیریت استراتژیک در شرکت دانش بنیان.
۴. تعیین رابطه بین قابلیت‌های رتبه بالا با مزیت رقابتی استراتژیک در شرکت دانش بنیان.
۵. تعیین رابطه بین قابلیت‌های متوسط با مزیت رقابتی استراتژیک در شرکت دانش بنیان.
۶. تعیین رابطه بین قابلیت‌های رتبه پایین با مزیت رقابتی استراتژیک در شرکت دانش بنیان.

فرضیه‌های پژوهش

الف) فرضیه اصلی:

بین قابلیت‌های سازمانی با مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی استراتژیک در شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

ب) فرضیه‌های ویژه:

۱. بین قابلیت‌های رتبه بالا با مدیریت استراتژیک در شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.
۲. بین قابلیت‌های متوسط با مدیریت استراتژیک در شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.
۳. بین قابلیت‌های پایین با مدیریت استراتژیک در شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.
۴. بین قابلیت‌های رتبه بالا با مزیت رقابتی استراتژیک در شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.
۵. بین قابلیت‌های متوسط با مزیت رقابتی استراتژیک در شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.
۶. بین قابلیت‌های پایین با مزیت رقابتی استراتژیک در شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

تعاریف مفهومی (نظری)

- **قابلیت‌های سازمانی:** قابلیت‌های سازمانی به عنوان ظرفیت شرکت برای گسترش منابع ملموس یا غیرملموس، برای اجرای یک کار یا فعالیت جهت بهبود عملکرد تعریف شده‌اند (ولیان و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۳۲).
- **مدیریت استراتژیک:** مدیریت استراتژیک به عنوان یک فعالیت پویا در نظر گرفته شده است و نیاز به تنظیم مداوم و با ثبات سه قطب مهم و وابسته بهم دارد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲).
- **مزیت رقابتی:** مزیت رقابتی شامل مجموعه عوامل یا توانمندی‌هایی است که همواره شرکت را به نشان دادن عملکردی بهتر از رقبای قادر می‌سازد (عطاران و همکاران، ۱۳۹۱: ۹۳).

تعاریف عملیاتی

- **قابلیت‌های سازمانی:** در این پژوهش منظور مجموع نمراتی است که آزمودنی از پاسخ به سوال‌های ۱-۳۳ پرسشنامه جمشیدی کلشناجانی (۱۳۹۳) کسب می‌کند.
- **مدیریت استراتژیک:** در این پژوهش منظور مجموع نمراتی است که آزمودنی از پاسخ به سوال‌های ۱-۲۷ پرسشنامه ادوارد و همکاران (۲۰۰۶) کسب می‌کند.

■ **مزیت رقابتی:** در این پژوهش منظور مجموع نمراتی است که آزمودنی از پاسخ به سوال‌های ۱۵-۱ پرسشنامه مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) کسب می‌کند.

پژوهش‌های انجام شده در ایران:

■ کونوپیک و همکاران در سال ۲۰۲۲ پژوهشی با عنوان " تسلط بر تحول دیجیتال از طریق قابلیت‌های سازمانی: یک چارچوب مفهومی " انجام دادند. همانطور که خود سازمان‌ها در طول فرآیند تغییر می‌کنند، قابلیت‌های مختلفی در مقاطع زمانی مختلف برای پشتیبانی و توانمندسازی سازمان‌ها در طول تحول دیجیتال مورد نیاز است. نتایج نشان می‌دهد که دیدگاه متفاوت در فرآیند تحول دیجیتال برای محاسبه نیازهای متغیر قابلیت‌های سازمانی در طول فرآیند تحول مفید است. چارچوب مفهومی توسعه‌یافته به سازمان‌ها راهنمایی برای توسعه قابلیت‌های سازمانی در سراسر فرآیند تحول دیجیتال می‌دهد.

■ محمد عظیم و همکاران در سال ۲۰۲۱ پژوهشی با عنوان " گسترش مزیت رقابتی از طریق فرهنگ سازمانی، اشتراک دانش و نوآوری سازمانی " انجام دادند. فرهنگ سازمانی فعالیت‌های به اشتراک گذاری دانش و نوآوری را در میان نیروی کار تقویت می‌کند و آن‌ها را با فرآیندهای تجاری سطح بالا مرتبط می‌کند که می‌تواند برای دستیابی به قابلیت‌های تولیدی پیشرفته مفید باشد. مطالعه حاضر نشان داد که فرهنگ سازمانی برای موفقیت عملیاتی کسب و کار ضروری است و به نظر می‌رسد به اشتراک گذاری دانش و نوآوری سازمانی محرک‌های کلیدی برای کسب مزیت رقابتی باشد.

■ عباسپور و سبهبانی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان نقش مدیریت استراتژیک در ایجاد مزیت رقابتی سازمان‌ها انجام دادند. نتایج نشان داد که استراتژی منابع انسانی موجب ارتقای استراتژی شرکت می‌شود. استعدادهای منحصر به فرد کارکنان مثل عملکرد برتر، بهره‌وری، انعطاف‌پذیری، خلاقیت و توانایی ارائه‌ی سطح بالایی از خدمات مستقل به مشتری، از جمله روش‌هایی هستند که کارکنان می‌توانند نقش کلیدی در ایجاد موقعیت رقابتی یک سازمان ایفا کنند.

■ ذبیحی و نیک پور (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان بررسی نقش مدیریت استراتژیک در بهبود عملکرد نیروی انسانی انجام دادند. نتایج نشان داد که مدیریت عملکرد یکی از مباحث ویژه مدیریت منابع انسانی استراتژیک است و ابزار مناسبی برای ارتقای عملکرد کارکنان و سازمان به حساب می‌آید. در صورتی که مدیریت عملکرد با ملزومات و پیش نیاز آن در سازمان طراحی و اجرا شود، می‌تواند بخشی از مسائل و مشکلات سازمان را شناسایی کرده، در جهت حل آنها راهکارهای عملی ارائه کند. مدیریت عملکرد، نگرش جامعی به عملکرد افراد و سازمان دارد و با سازوکارهایی مشخص بین عملکرد فردی و سازمانی هم‌افزایی ایجاد می‌کند. کارکنان پایه موفقیت شرکت در کسب مزیت رقابتی و خلق ارزش افزوده‌اند و باید با آنها مثل یک منبع استراتژیک بسیار مهم برخورد کرد بنابراین آموزش، انگیزش، پاداش، انعطاف‌پذیری، کارگروهی و روابط باثبات کارکنان اینها مسائلی هستند که دستیابی موفق استراتژی‌های شرکت به اهداف خود را تضمین می‌کنند و موجب بهبود عملکرد می‌شوند.

■ نایب زاده و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی تحت عنوان بررسی روابط بین گرایش‌های استراتژیک، قابلیت‌های سازمانی و عملکرد با توجه به نقش تغییرات سیستم‌های کنترل و حسابداری مدیریت انجام دادند. نتایج نشان داد که گرایش‌های استراتژیک بر روی قابلیت‌های سازمانی تاثیر معنی‌داری دارد و از طریق قابلیت‌های سازمانی و تغییرات سیستم‌های کنترل و حسابداری مدیریت بر روی عملکرد سازمانی نیز تاثیر می‌گذارد. در نهایت این تحقیق می‌تواند بر اساس نتایج بدست آمده شامل ارائه راهکارهایی برای بهبود عملکرد سازمانی، در حوزه حسابداری مدیریت، برای مدیران شرکت‌های تولیدی و نیز محققان و پژوهشگران قابل بهره‌برداری و ارزشمند باشد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی و از نظر روش همبستگی (چون در عنوان از کلمه رابطه استفاده شد بنابراین روش پژوهش ما همبستگی است) است.

روش گردآوری اطلاعات

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از دو روش زیر استفاده شد:

- (۱) **روش کتابخانه‌ای:** در این روش، به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز جهت تدوین طرح تحقیق و ادبیات پژوهش با استفاده از مطالعات منابع موجود در ارتباط با موضوع مورد پژوهش، اطلاعات از طریق مطالعه کتب، نشریات، پایگاه‌های اطلاع‌رسانی و منابع اینترنتی جمع‌آوری و پس از انتخاب منابع نسبت به تهیه، فیش‌برداری و ترجمه متون خارجی اقدام گردید.
- (۲) **روش میدانی:** در این روش پرسشنامه‌های پژوهش شامل پرسشنامه‌های قابلیت‌های سازمانی، مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی استراتژیک به تعداد مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل آماری به تفکیک جنسیت، توزیع و جمع‌آوری گردید. پس از اجرای پرسشنامه‌ها در بین افراد منتخب جامعه آماری، مجموع داده‌های خام جمع‌آوری شده به کامپیوتر وارد و از طریق نرم‌افزار آماری SPSS 22 مورد تحلیل قرار گرفت.

ابزار گردآوری اطلاعات

- (۱) **پرسشنامه استاندارد قابلیت‌های سازمانی:** این پرسشنامه توسط جمشیدی و همکاران در سال ۱۳۹۳ تحت سه بعد طراحی شد که شامل ۳۳ سوال می‌باشد و دارای پنج ضریب اهمیت بصورت خیلی کم (ارزش ۱)، کم (ارزش ۲)، متوسط (ارزش ۳)، زیاد (ارزش ۴) و خیلی زیاد (ارزش ۵) است.
- (۲) **پرسشنامه استاندارد مدیریت استراتژیک:** این پرسشنامه توسط ادوارد و همکاران در سال (۲۰۰۶) ساخته شد. این پرسشنامه شامل ۲۷ سوال به صورت (الف و ب). الف دارای چهار ضریب اهمیت بصورت خیلی زیاد (ارزش ۱)، زیاد (ارزش ۲)، کم (ارزش ۳)، خیلی کم (ارزش ۴) و ب دارای سه ضریب اهمیت بصورت ۱- در برنامه‌های ما نیست ۲- تمرکز ممکن ۳- یک تمرکز مهم آینده است.
- (۳) **پرسشنامه استاندارد مزیت رقابتی استراتژیک:** این پرسشنامه توسط مقیمی و رمضان در سال (۱۳۹۰) طراحی شد که شامل ۱۵ سوال و پنج ضریب اهمیت بصورت بسیار کاملاً موافقم (ارزش ۱)، موافقم (ارزش ۲)، نه کاملاً موافقم نه کاملاً مخالفم (ارزش ۳)، مخالفم (ارزش ۴) و بسیار مخالفم (ارزش ۵) است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

بعد از گردآوری داده‌ها، محقق باید داده‌های گردآوری شده را با استفاده از روش‌های آماری مناسب تحلیل کند. بعد از تحلیل داده‌ها محقق می‌تواند به سؤالات و فرضیه‌های تحقیق پاسخ دهد. بنابراین، تجزیه و تحلیل داده‌ها، به عنوان یک فرایند علمی، یکی از مجموعه فعالیت‌های اساسی هر تحقیقی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده روش‌های آماری مناسبی پیش‌بینی شده است و کاربرد اصلی هر یک از آنها نیز مشخص شده است (حسن زاده، ۱۳۹۱).

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصدها و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون) از طریق برنامه‌نرم‌افزاری SPSS22 استفاده شد.

آزمون کولموگروف

با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS)، وجود توزیع‌های نرمال تست گردیده است. فرضیه آماری عبارت است از:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{نرمال بودن متغیرهای پژوهش} \\ H_1: \text{نرمال نبودن متغیرهای پژوهش} \end{array} \right.$$

جدول ۱: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره کولموگروف	سطح معنی داری
قابلیت‌های سازمانی	۰۸۷ .۰	۰۹۳ .۰
قابلیت‌های رتبه بالا	۰۰۲ .۰	۱۳۱ .۰
قابلیت‌های متوسط	۰۰۲ .۰	۱۳۱ .۰
قابلیت‌های پایین	۰۰۹ .۰	۱۱۶ .۰

در جدول ۱، چون در قابلیت‌های رتبه بالا، قابلیت‌های متوسط و قابلیت‌های پایین $\alpha = 0.05$ ، $\text{Sig} = 0.000$ می‌باشد پس H_0 (نرمال بودن متغیرهای پژوهش) رد می‌شود و از آزمون ناپارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود. هم-چنین در قابلیت‌های سازمانی $\alpha = 0.05$ ، $\text{Sig} = 0.08$ می‌باشد پس H_0 (نرمال بودن متغیرهای پژوهش) رد نمی‌شود و از آزمون ناپارامتریک ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

۱- **فرضیه اصلی:** بین قابلیت‌های سازمانی با مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی استراتژیک در کارکنان یک شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

جهت آزمون فرضیه اصلی، فرضیه‌های آماری عبارت است از:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{بین قابلیت‌های سازمانی با مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی استراتژیک در کارکنان رابطه وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین قابلیت‌های سازمانی با مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی استراتژیک در کارکنان رابطه وجود دارد} \end{array} \right.$$

و یا بصورت ریاضی داریم:

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

جدول ۲: بررسی همبستگی رابطه بین قابلیت‌های سازمانی با مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی استراتژیک

شاخص های آماری			متغیرها
Sig	r	n	
.۰۰۰	.۳۰۹	۸۰	مدیریت استراتژیک
.۰۰۳	.۳۲۸	۸۰	مزیت رقابتی استراتژیک

نتایج بررسی داده ها در جدول ۲، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که در مدیریت استراتژیک ($\alpha=0.05 < \text{Sig}=0.000$) و در مزیت رقابتی استراتژیک ($\alpha=0.05 < \text{Sig}=0.003$) می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین بین قابلیت‌های سازمانی با مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان یک شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

۲- فرضیه ۱: بین قابلیت‌های رتبه بالا با مدیریت استراتژیک در کارمندان یک شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

جهت آزمون فرضیه ۱، فرضیه های آماری عبارت است از:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{بین قابلیت‌های رتبه بالا با مدیریت استراتژیک در کارکنان رابطه وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین قابلیت‌های رتبه بالا با مدیریت استراتژیک در کارکنان رابطه وجود دارد} \end{array} \right.$$

و یا بصورت ریاضی داریم:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{array} \right.$$

جدول ۳: بررسی همبستگی رابطه بین قابلیت‌های رتبه بالا با مدیریت استراتژیک در کارکنان

قابلیت های رتبه بالا		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص های آماری	
۸۰	n	

۴۳۸ .۰	r	
۰۰۰ .۰	Sig.	مدیریت استراتژیک

نتایج بررسی داده ها در جدول ۳، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\alpha=0.05 < \text{Sig}=0.000$) می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین قابلیت‌های رتبه بالا با مدیریت استراتژیک در کارکنان رابطه وجود دارد.

۳- فرضیه ۲: بین قابلیت‌های متوسط با مدیریت استراتژیک در کارمندان یک شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

جهت آزمون فرضیه ۲، فرضیه های آماری عبارت است از:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{بین قابلیت‌های متوسط با مدیریت استراتژیک در کارکنان رابطه وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین قابلیت‌های متوسط با مدیریت استراتژیک در کارکنان رابطه وجود دارد} \end{array} \right.$$

و یا بصورت ریاضی داریم:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{array} \right.$$

جدول ۴: بررسی همبستگی رابطه بین قابلیت‌های متوسط با مدیریت استراتژیک در کارکنان

قابلیت های متوسط		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص های آماری	
۸۰	n	
۴۰۱ .۰	r	
۰۰۰ .۰	Sig.	مدیریت استراتژیک

نتایج بررسی داده ها در جدول ۴، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\alpha=0.05 < \text{Sig}=0.000$) می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین

قابلیت‌های متوسط با مدیریت استراتژیک در کارمندان یک شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

۴- فرضیه ۳: بین قابلیت‌های پایین با مدیریت استراتژیک در کارمندان یک شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

جهت آزمون فرضیه ۳، فرضیه های آماری عبارت است از:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{بین قابلیت‌های پایین با مدیریت استراتژیک در کارکنان رابطه وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین قابلیت‌های پایین با مدیریت استراتژیک در کارکنان رابطه وجود دارد} \end{array} \right.$$

و یا بصورت ریاضی داریم:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{array} \right.$$

جدول ۵: بررسی همبستگی رابطه بین قابلیت‌های پایین با مدیریت استراتژیک در کارکنان

قابلیت های پایین		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص های آماری	
۸۰	n	مدیریت استراتژیک
۱۰۶ .۰	r	
۳۴۹ .۰	.Sig	

نتایج بررسی داده ها در جدول ۵، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده ها فرضیه پژوهش (H_1) را رد و فرضیه صفر (H_0) را تایید می نمایند، چرا که ($\alpha=0.05 > \text{Sig}=0.349$) می باشد. بنابراین، می توان ادعا نمود بین قابلیت‌های پایین با مدیریت استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود ندارد.

۵- فرضیه ۴: بین قابلیت‌های رتبه بالا با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

جهت آزمون فرضیه ۴، فرضیه های آماری عبارت است از:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{بین قابلیت های رتبه بالا با مزیت رقابتی استراتژیک در کارکنان رابطه وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین قابلیت های رتبه بالا با مزیت رقابتی استراتژیک در کارکنان رابطه وجود دارد} \end{array} \right.$$

و یا بصورت ریاضی داریم:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{array} \right.$$

جدول ۶: بررسی همبستگی رابطه بین قابلیت های رتبه بالا با مزیت رقابتی استراتژیک در کارکنان

قابلیت های رتبه بالا		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص های آماری	
۸۰	n	
۴۹۱ .۰	r	
۰۰۰ .۰	.Sig	مزیت رقابتی استراتژیک

نتایج بررسی داده ها در جدول ۶، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می نمایند، چرا که ($\alpha=0.05 < \text{Sig}=0.000$) می باشد. بنابراین، می توان ادعا نمود بین قابلیت های رتبه بالا با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

۶- فرضیه ۵: بین قابلیت های متوسط با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

جهت آزمون فرضیه ۵، فرضیه های آماری عبارت است از:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{بین قابلیت های متوسط با مزیت رقابتی استراتژیک در کارکنان رابطه وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین قابلیت های متوسط با مزیت رقابتی استراتژیک در کارکنان رابطه وجود دارد} \end{array} \right.$$

و یا بصورت ریاضی داریم:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{array} \right.$$

جدول ۷: بررسی همبستگی رابطه بین قابلیت‌های متوسط با مزیت رقابتی استراتژیک در کارکنان

قابلیت‌های متوسط		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص‌های آماری	
۸۰	n	مزیت رقابتی استراتژیک
۴۹۸.۰	r	
۰۰۰.۰	.Sig	

نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۷، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\alpha=0.05 < \text{Sig}=0.000$) می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین قابلیت‌های متوسط با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

۷- فرضیه ۶: بین قابلیت‌های پایین با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

جهت آزمون فرضیه ۶، فرضیه‌های آماری عبارت است از:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{بین قابلیت‌های پایین با مزیت رقابتی استراتژیک در کارکنان رابطه وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین قابلیت‌های پایین با مزیت رقابتی استراتژیک در کارکنان رابطه وجود دارد} \end{array} \right.$$

و یا بصورت ریاضی داریم:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{array} \right.$$

جدول ۸: بررسی همبستگی رابطه بین قابلیت‌های پایین با مزیت رقابتی استراتژیک در کارکنان

قابلیت‌های پایین		متغیرها
مقادیر محاسباتی	شاخص‌های آماری	
۸۰	n	
۰.۵۹	r	
۰.۶۱	Sig	مزیت رقابتی استراتژیک

نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۸، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه پژوهش (H_1) را رد و فرضیه صفر (H_0) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\alpha=0.05 > \text{Sig}=0.61$) می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین قابلیت‌های پایین با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود ندارد.

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه قابلیت‌های سازمانی با مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان، می‌باشد. بر این اساس، اهداف ویژه عبارت بود از:

- تعیین رابطه بین قابلیت‌های رتبه بالا با مدیریت استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان.
- تعیین رابطه بین قابلیت‌های متوسط با مدیریت استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان.
- تعیین رابطه بین قابلیت‌های رتبه پایین با مدیریت استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان.
- تعیین رابطه بین قابلیت‌های رتبه بالا با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان.
- تعیین رابطه بین قابلیت‌های متوسط با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان.
- تعیین رابطه بین قابلیت‌های رتبه پایین با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان.

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کارمندان شرکت دانش بنیان در سال ۱۴۰۱ به تعداد ۱۰۰ نفر بود. در این پژوهش جهت انتخاب حجم نمونه به جدول کرجسی و مورگان مراجعه شد. این جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$) حداکثر حجم نمونه را نشان می‌دهد. بر این اساس، حجم نمونه برابر ۸۰ نفر محاسبه شد. هم‌چنین، در این پژوهش برای انتخاب آزمودنی‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. بر این اساس، جامعه آماری کارکنان متناسب با جنسیت به دو طبقه تقسیم شد و متناسب با حجم جامعه هر طبقه، حجم نمونه برآورد گردید. برای گردآوری اطلاعات، از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در روش کتابخانه‌ای نسبت به فیش برداری از کتب، مقالات، پایان‌نامه‌ها، نشریات داخلی و خارجی اقدام شد. هم‌چنین به منظور دستیابی به جدیدترین مقالات مرتبط با موضوع پژوهش از شبکه اینترنت (جهت رجوع به سایت‌های معتبر علمی) استفاده شد. در روش میدانی، پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. در این پژوهش، ابزار اندازه‌گیری داده‌ها، شامل پرسشنامه‌های استاندارد قابلیت‌های سازمانی، مدیریت استراتژیک و پرسشنامه محقق ساخته مزیت رقابتی استراتژیک، روایی پرسشنامه توسط متخصصان تایید شد و با محاسبه آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه‌های قابلیت‌های سازمانی برابر ۰/۹۲، مدیریت استراتژیک برابر ۰/۸۹، مزیت رقابتی استراتژیک برابر ۰/۸۷

درصد محاسبه شد که نشان داد پرسشنامه‌ها از پایایی مناسبی برخوردار هستند. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده از روش های آمار توصیفی (محاسبه فراوانی و درصد ها، و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف - ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن) از طریق برنامه نرم افزاری SPSS22 بود.

یافته‌های پژوهش

الف) تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها نشان داد که:

- جنسیت اکثریت آزمودنی‌ها، زن (۶۱ درصد) بود.
- سن اکثریت آزمودنی‌ها، کمتر از ۳۰ سال (۳۹ درصد) بود.
- سطح تحصیلات اکثریت آزمودنی‌ها، کارشناسی ارشد (۴۳ درصد) بود.

ب) تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها نشان داد که:

۱- فرضیه اصلی: بین قابلیت‌های سازمانی با مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

یافته‌ها نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که در مدیریت استراتژیک ($\alpha=0.05$ ، $\text{Sig}=0.000$) و در مزیت رقابتی استراتژیک ($\alpha=0.05$ ، $\text{Sig}=0.000$) می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین قابلیت‌های سازمانی با مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

۲- فرضیه ۱: بین قابلیت‌های رتبه بالا با مدیریت استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

یافته‌ها نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\alpha=0.05$ ، $\text{Sig}=0.000$) می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین قابلیت‌های رتبه بالا با مدیریت استراتژیک در کارکنان رابطه وجود دارد.

۴- فرضیه ۲: بین قابلیت‌های متوسط با مدیریت استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

یافته‌ها نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\alpha=0.05$ ، $\text{Sig}=0.000$) می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین قابلیت‌های متوسط با مدیریت استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

۵- فرضیه ۳: بین قابلیت‌های پایین با مدیریت استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

یافته‌ها نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه پژوهش (H_1) را رد و فرضیه صفر (H_0) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\alpha=0.05$ ، $\text{Sig}=0.349$) می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین قابلیت‌های پایین با مدیریت استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود ندارد.

۶- فرضیه ۴: بین قابلیت‌های رتبه بالا با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

یافته‌ها نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\alpha=0.05$ ، $\text{Sig}=0.000$) می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین قابلیت‌های رتبه بالا با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.

- ۷- فرضیه ۵: قابلیت‌های متوسط با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد. یافته‌ها نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\alpha=0.05$) $\text{Sig}=0.000$ می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین قابلیت‌های متوسط با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد.
- ۶- فرضیه ۶: بین قابلیت‌های پایین با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد. یافته‌ها نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه پژوهش (H_1) را رد و فرضیه صفر (H_0) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\alpha=0.05$) $\text{Sig}=0.001$ می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین قابلیت‌های پایین با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود ندارد.

بحث و تفسیر

در بررسی فرضیه اصلی ۱، یافته‌ها نشان داد که بین قابلیت‌های سازمانی با مدیریت استراتژیک و مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های عباسپور و سبهبانی (۱۳۹۴)، نایب زاده و همکاران (۱۳۹۲)، اسماعیل‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، مهمت و همکاران (۲۰۱۷) و حسب النابی و همکاران (۲۰۱۲) هم سو است.

در بررسی فرضیه ۱، یافته‌ها نشان داد که نمود بین قابلیت‌های رتبه بالا با مدیریت استراتژیک در کارکنان رابطه وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های ذبیحی و نیک‌پور (۱۳۹۳)، رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۹۱)، امیدکیا و همکاران (۱۳۹۱) و اسمادی و همکاران (۲۰۱۲) هم سو است.

در بررسی فرضیه ۲، یافته‌ها نشان داد که بین قابلیت‌های متوسط با مدیریت استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های نایب زاده و همکاران (۱۳۹۲)، امیدکیا و همکاران (۱۳۹۱)، اسماعیل‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، جعفری‌فارسانی و قربانی زاده (۱۳۸۸) و کومار و همکاران (۲۰۱۰) هم سو است.

در بررسی فرضیه ۳، یافته‌ها نشان داد که بین قابلیت‌های پایین با مدیریت استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود ندارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های عباسپور و سبهبانی (۱۳۹۴)، نایب زاده و همکاران (۱۳۹۲)، اسماعیل‌پور و همکاران (۱۳۹۱) مهمت و همکاران (۲۰۱۷) و حسب النابی و همکاران (۲۰۱۲) هم سو است.

در بررسی فرضیه ۴، یافته‌ها نشان داد که بین قابلیت‌های رتبه بالا با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های ذبیحی و نیک‌پور (۱۳۹۳)، رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۹۱)، امیدکیا و همکاران (۱۳۹۱) و اسمادی و همکاران (۱۳۹۱) هم سو است.

در بررسی فرضیه ۵، یافته‌ها نشان داد که بین قابلیت‌های متوسط با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های نایب زاده و همکاران (۱۳۹۲)، امیدکیا و همکاران (۱۳۹۱)، اسماعیل‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، جعفری‌فارسانی و قربانی زاده (۱۳۸۸) و کومار و همکاران (۲۰۱۰) هم سو است.

در بررسی فرضیه ۶، یافته‌ها نشان داد که بین قابلیت‌های پایین با مزیت رقابتی استراتژیک در کارمندان شرکت دانش بنیان رابطه وجود ندارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های عباسپور و سبهبانی (۱۳۹۴)، نایب زاده و همکاران (۱۳۹۲)، امیدکیا و همکاران (۱۳۹۱)، اسماعیل‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، جعفری‌فارسانی و قربانی زاده (۱۳۸۸) و کومار و همکاران

پیشنهادهای مبتنی بر تجارب پژوهشگر:

- ۱- مدیران شرکت ها و کارکنان آن باید به بکارگیری رویه‌هایی که امکان قابلیت‌های سازمانی را افزایش می‌دهد، توجه کافی داشته باشند.
- ۲- افراد با توجه به تخصص و مهارت در پست‌های سازمانی مشغول به کار شوند که این باعث رضایت و علاقه‌مندی به شغل می‌گردد.
- ۳- زمینه‌های مساعد و مناسب مربوط به قابلیت‌های سازمانی، کارگاه‌های آموزشی و حضور کارکنان در کلاس‌ها و انجام حمایت‌های لازم مد نظر باشد.

توصیه‌هایی به سایر پژوهشگران:

- (۱) این پژوهش با ابزارهای اندازه‌گیری متفاوت و روش‌هایی نظیر مشاهده و مصاحبه در کنار پرسشنامه بررسی شود.
- (۲) انجام پژوهش مشابه در سایر شهرها و شهرستان‌ها و مقایسه نتایج آنها.
- (۳) انجام پژوهش مشابه در مقیاس کشوری و مقایسه نتایج آنها.
- (۴) اجرای پژوهش مشابه بر روی سایر جمعیت‌های آماری.
- (۵) سعی شود در انجام پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد شده استفاده شود.
- (۶) بهتر است از روش گروه آزمایش و گروه گواه استفاده شود و نتایج با هم مقایسه و بررسی شود.

منابع

الف) منابع فارسی:

۱. آفاجانی، حسنعلی؛ جعفری کناری، سیده نفیسه. (۱۳۹۲)، رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد شرکت‌های دانش بنیان: نقش واسطه‌ای نوآوری سازمانی، دومین اجلاس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه‌گذاری-استان گلستان.
۲. اسماعیل‌پور، رضا؛ ملک اخلاق، اسماعیل؛ غلامین، راحله. (۱۳۹۱). سیستم‌های اطلاعاتی و مزیت رقابتی: رویکرد مبتنی بر قابلیت‌های سازمانی.
۳. اکبری، محسن. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رهبری استراتژیک بر مزیت‌های رقابتی با میانجیگری «دو سو توانی نوآوری» (مورد مطالعه: شرکت‌های تولیدی شهر اراک). فصلنامه سلامت پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۷۴، صص: ۱۰۴-۸۱.
۴. امیدویکیا، کامران؛ مشبکی، اصغر؛ خداداد حسینی، سیدحمید؛ عزیزی، شهریار. (۱۳۹۱). شناخت قابلیت‌های سازمانی جایگاه‌سازی برند شرکت در صنعت مواد غذایی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. دوره ۶، شماره ۱، صص: ۷۲-۳۵.
۵. اولاد، ایمان؛ شایگان، ایمان؛ هاشمی، اسماعیل. (۱۳۹۰). مدیریت استراتژیک برای مدیران ارشد. قابل دسترسی در سایت www.hajarian.com
۶. بهرامی، سوسن؛ رجایی پور، سعید؛ یارمحمدیان، محمدحسین. (۱۳۹۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی (تئوری، تحقیق و عمل). نشر: دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، چاپ ۱.
۷. بردبار، حامد. (۱۳۹۴). مفهوم شناسی مدیریت استراتژیک. قابل دسترسی در سایت <http://www.modir.ir>
۸. <http://www.modir.ir>
۹. بیرامی، محمدحسین. (۱۳۹۳). مدیریت استراتژیک؛ کلید مزیت رقابتی پایدار. انتشارات نشر دنیای اقتصاد.
۱۰. پایگاه اطلاعات صنعتی ایران. (۱۳۹۶). تعریف مدیریت استراتژیک چیست. مجله الکترونیکی
۱۱. سیدکلالی، نادر. (۱۳۸۷). مدیریت استراتژیک». آموزش، پژوهش و مشاوره مدیریت استراتژیک.
۱۲. ثابت، محمدجواد. (۱۳۹۳). نقش واحد منابع انسانی در توسعه قابلیت‌های سازمانی. مدیریت صنعتی، جلد ۲۵، شماره ۲۷۰، صص: ۳۶-۳۳.
۱۳. جعفری فارسانی، جواد؛ قربانی زاده، وجه اله. (۱۳۸۸). توسعه قابلیت‌های سازمانی و استراتژی‌های مدیریت دانش، دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران: موسسه اطلاع رسانی نفت، گاز و پتروشیمی، قابل دسترسی در سایت https://www.civilica.com/Paper-IKMC02-IKMC02_064.html
۱۴. دهقانان، حامد؛ پورتیموری، زهرا؛ عیوضلو، منصوره. (۱۳۸۹). ارائه روشی پویا جهت ارزیابی قابلیت‌های سازمان. دومین اجلاس مدیران تحقیق، توسعه و فناوری با رویکرد نسل چهارم تحقیق و توسعه.
۱۵. ذبیحی‌لهرمی، المیرا. (۱۳۸۹). فرآیندها و مکانیزم‌های ایجاد و حفظ مزیت رقابتی پایدار. مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین‌المللی بازاریابی خدمات مالی، تهران: نشر.
۱۶. رستگار، عباسعلی؛ همتی، امین. (۱۳۹۵). سنجش تاثیر استراتژی‌های رقابتی بر عملکرد سازمان. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک، سمت دانشگاه تهران.
۱۷. ذبیحی، محمدرضا؛ نیک‌پور، وجیهه. (۱۳۹۳). بررسی نقش مدیریت استراتژیک در بهبود عملکرد نیروی انسانی. دومین همایش ملی رویکردی بر حسابداری، مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فومن و شفت، شماره ۳۲.

۱۸. شاهحسینی، محمدعلی؛ رنجبر، محمدهادی؛ کیماسی، مسعود. (۱۳۹۵). شناسایی و ترکیب قابلیت‌های سازمانی در موفقیت رقابتی صنعت نوشیدنی. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۲، صص: ۶۷-۵۱.
۱۹. شجاعی، سید عمادالدین؛ مقدم، علیرضا. (۱۳۸۸). تعیین شایستگی‌های محوری سازمان بر مبنای فرایندها و فعالیت‌های ارزش ساز. منابع انسانی، شماره ۲، صص: ۴۹-۵۴.
۲۰. صداقت‌گویان، حامد. (۱۳۸۴). مدیریت استراتژیک. روزنامه همشهری، سال ۱۳، شماره ۳۷۴۷، ص: ۱۲.
۲۱. عارف‌نژاد، محسن؛ امیرخانی، طیبه؛ سبحان، محمد. (۱۳۹۱). تبیین عوامل مؤثر بر موفقیت سیستم‌های اطلاعاتی: با تأکید بر نقش عوامل سازمانی و یادگیری سازمانی (در سازمان صنایع و معادن اصفهان). مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۴، شماره ۱۳، صص: ۸۹-۱۱۴.
۲۲. عباسپور، احسان؛ سپهانی، مهدی. (۱۳۹۳). نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM) در ایجاد مزیت رقابتی سازمان‌ها. سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم و تکنولوژی، قابل دسترسی در سایت <http://scholar.conference.ac/index.php/download/file/task-sendlink/index.php?>
۲۳. عربشاهی، احمد. (۱۳۹۵). تبیین مفهوم و ابعاد سازمان کارآفرین (از ماهیت تا فرآیند طراحی و اجرا). نشریه سلامت کارآفرینی در کشاورزی، جلد ۳، شماره ۳، صص: ۷۵-۹۰.
۲۴. عربشاهی، معصومه. (۱۳۹۱). مدیریت استراتژیک و ضرورت و موانع بکارگیری آن در سازمان‌ها. فصلنامه سلامت مدیریت دانشگاه امام رضا (ع).
۲۵. عطاران، جواد؛ دیواندری، علی؛ آدینف، حیات. (۱۳۹۱). شناسایی عوامل مؤثر بر تحکیم بازار (تحقق مزیت رقابتی پایدار) خدمات بانکی در بانک ملت بر مبنای دیدگاه منبع محور. مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۴، شماره ۱۲، صص: ۹۱-۱۱۲.
۲۶. فرهی بیلویی، رضا. (۱۳۹۳). رویکردهای نوین در مدیریت استراتژیک منابع انسانی. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۸.
۲۷. فریبرز؛ رحیم نیا، کفاش پور، آذر؛ پور رضا، ملیحه. (۱۳۹۲). بررسی نقش واسط قابلیت‌های بازاریابی در رابطه بین جهت‌گیری استراتژیک و عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش مدیران ارشد سازمانی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم، دانشگاه پیام نور، قابل دسترسی در سایت https://www.civilica.com/Paper-EME02-EME02_258.html
۲۸. مرتضوی، مهدی؛ رسولی قهرودی، مهدی؛ رستمی، آرزو. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر نوآوری سازمانی و استراتژی عمومی رهبری هزینه بر عملکرد سازمان از طریق مزیت رقابتی. مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۷، صص: ۲۵-۱۷.
۲۹. موسیخانی، مرتضی؛ مجرد، ناهید. (۱۳۹۲). شناسایی استراتژی‌های منابع انسانی QIAU با رویکرد SRP. فصلنامه سلامت مدیریت توسعه و تحول ۱۲، سال ۱، شماره ۱۲، صص: ۱-۱۱.
۳۰. مومنی پور، افشین. (۱۳۹۵). مفهوم مدیریت استراتژیک. قابل دسترسی در سایت
32. <https://www.linkedin.com/pulse>
۳۳. مهری، علی. (۱۳۸۸). مزیت رقابتی پایدار. ماهنامه تدبیر، سال ۱۴، شماره ۱۴۰.
۳۴. مهری، علی، خداداد حسینی، سیدحمید. (۱۳۸۴). طراحی مدل مزیت رقابتی برای صنعت خودرو ایران. فصلنامه سلامت مدرس علوم انسانی، دوره ۹، شماره ۲، صص: ۲۱۸-۱۸۹.
۳۵. میرحسینی، سید مهدی. (۱۳۸۸). مزیت رقابتی (مفاهیم و انواع آن). مدیریت بازاریابی.

۳۶. نایب‌زاده، شهناز؛ اشرف گنجویی، اسما؛ معین‌الدین، محمود. (۱۳۹۲). بررسی روابط بین گرایش‌های استراتژیک، قابلیت‌های سازمانی و عملکرد با توجه به نقش تغییرات سیستم‌های کنترل و حسابداری مدیریت. فصلنامه سلامت علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۲، شماره ۸، صص: ۷۱-۸۲.
۳۷. نصیری، علی. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین قابلیت‌های سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی. خانه مقالات ایران.
۳۸. ولیان، حسن؛ کوشکی جهرمی، علیرضا؛ بودلانی، حسن. (۱۳۹۶). طراحی مدل رویکرد قابلیت‌های سازمانی مبتنی بر تئوری نقاط مرجع استراتژیک. پژوهش‌های مدیریت راهبردی، سال ۲۳، شماره ۶، صص: ۱۵۱-۱۳۱.
۳۹. هاشمی، محمدمهدی. (۱۳۹۳). شایستگی‌های فردی و قابلیت‌های سازمانی. تدبیر، سال ۲۵، شماره ۲۷، صص: ۲۸-۳۲.

ب) منابع لاتین:

40. Azeem, M. , Ahmed, M. , Haider, S. , & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635.
41. Konopik, J. , Jahn, C. , Schuster, T. , Hoßbach, N. , & Pflaum, A. (2022). Mastering the digital transformation through organizational capabilities: A conceptual framework. *Digital Business*, 2(2), 100019.
42. Alagoz, s. ; Ayten, A. (2007). sustainable competition and resource Based view.
43. Alimin Ismadi, I. ; Raduan Che, R. ; Jegak, U. ; Haslinda, A. (2012). *THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANISATIONAL RESOURCES, CAPABILITIES, SYSTEMS AND COMPETITIVE ADVANTAGE*. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 17, No. 1, 151–173,
44. Chakravorti, b. (2010). finding competitive advantage in adversity, harvard business review, november, pp: 102-108.
45. HassabElnaby, H. R. ; Hwang, W. ; Vonderembse, M. A. (2012). *The impact of ERP implementation on organizational capabilities and firm performance*. *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 19 No. 4/5, PP 618-633
46. Kumar, V. ; Eli Jones, R. ; Venkatesan, R; Leone, P. (2010). *MARKET ORIENTATION A SOURCE OF SUSTAINABLE COMPETITIVE ADVANTAGE OR SIMPLY THE COST OF COMPETING*. *Journal of Marketing Article Postprint*
47. Lee, H. , and Kelley, D. (2008). *Building dynamic capabilities for innovation: An exploratory study of key management practices*. *R & D Management*, 38(2), 155–168.
48. Jeyavelue, S. (2007). *Organizational Identity and just value competitive Advantage combining Resource Based view and configuration Approach*. India, Institute of management Kozhikode S. Jeyavelu.
49. Luo, J. ; Fan, M. ; Zhang, H. (2012). *Information technology and organizational capabilities: A longitudinal study of the apparel industry*. *Decision Support Systems*, 53, PP: 186–194
50. Mehmet, S. ; Sibel, A. ; Ümit, S. ; Özlem, Y. U. (2017). *The Relationship between Strategic Capabilities and Competitive Performance: The Moderating Role of Internal*

Cooperation. International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, Vol. 6, No. 1, p: 2226-3624.

51. Zhou, Z. K. ; Brown, R, J. ; Dev, S, C. (2009). *Market orientation, competitive advantage, and performance: A demand- based perspective*. Journal of Business Research. 10. 1027- 1034