



بررسی تاثیر توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار با نقش میانجی نوآوری سازمانی (مورد مطالعه شرکت پالایش گاز پارسیان)

افشین ظریف^۱، عبدالجواد خلیلی^{۲*}، مختار رنجبر^۳

۱- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، ایران

۲- استادیار، گروه مدیریت، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران (نویسنده مسئول)، Javad.khlaili@gmail.com

۳- استادیار، گروه مدیریت، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخچه مقاله	هدف این تحقیق بررسی تاثیر توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار با نقش میانجی نوآوری سازمانی در شرکت پالایش گاز پارسیان است. این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی می باشد.
دریافت:	جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان شرکت یاد شده بالا که در سال ۱۴۰۲ تعداد آن ها ۱۲۰۶ نفر می باشد. از جامعه آماری مزبور براساس جدول کرجسی ومورگان (۱۹۷۰) نمونه ای به حجم ۲۹۲ نفر تعیین گردید که به صورت ساده و به شیوه سهمیه ای متناسب سهم هر واحد و کارکنان مربوطه مشخص شد. ابزار گردآوری داده ها، سه پرسشنامه استاندارد بانمایروروی و همکاران (۲۰۲۱) بوده است. روایی محتوا با مراجعه به اساتید و خبرگان انجام شد. پایایی تحقیق با استفاده از معیار آلفای کرونباخ در نرم افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت و تایید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SmartPLS3 استفاده شد. یافته های تحقیق حاکی از آن است که : توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار با نقش میانجی نوآوری سازمانی تاثیر دارد. توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار تاثیر معناداری دارد. توسعه منابع انسانی بر نوآوری سازمانی تاثیر معناداری دارد. نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار تاثیر معناداری دارد.
پذیرش:	
۱۴۰۲/۰۶/۲۶	
۱۴۰۲/۰۹/۲۵	
(مقاله پژوهشی)	
کلمات کلیدی: توسعه منابع انسانی، مزیت رقابتی پایدار، نوآوری سازمانی.	

مقدمه

یکی از وظایف و فرآیندهای اصلی در چرخه ی منابع انسانی، توسعه ی منابع انسانی است و به مسایلی چون ایجاد یک سازمان پویا و فرصت های آموزش و پرورش و یادگیری کارکنان به منظور بهبود عملکرد سازمانی، گروهی و فردی می پردازد (Armstrong, 2014). با توجه به سیر تکوینی و جایگاه مدیریت منابع انسانی در جهان امروز فلسفه مدیریت منابع انسانی کاملاً روشن می گردد. که اولاً بایستی هماهنگی های لازم بین سازمان و منابع انسانی در جهت پذیرش اهداف مشترک سازمانی ایجاد گردد و دوماً نیل به اهداف سازمانی و منابع انسانی را تضمین کند (Fletcher, 2019).

توسعه منابع انسانی مجموعه ای از اقدامهای فردی و سازمانی به شمار میرود که هدف آن افزایش سهم بالقوه افراد در سازمان است در متون جدید مدیریتی توسعه منابع انسانی اندیشه ای پیچیده تلقی می شود که بر فرایندهای یادگیری قبل حین و فراغت از کار

تاکید دارد (Rakhshani et al, 2020). توجه به توسعه منابع انسانی، از اولویت‌های ضروری هر سازمان به شمار می‌رود. در نظر گرفتن این ضرورت در ارتقای میزان اثربخشی سازمان‌ها حائز اهمیت است و موفقیت سازمان‌ها در محیط پیچیده امروز نیازمند کسب مزیت رقابتی پایدار مبتنی بر دانش است. مزیت‌های مبتنی بر قابلیت‌های درون سازمانی به نحوی اثربخش موقعیت رقابتی یک سازمان را تعیین می‌کنند (Rahim Niya et al, 2018).

سازمان وقتی نسبت به رقبای خود از مزیت رقابتی برخوردار است که سودآوری آن از میانگین سودآوری تمام رقبای بیشتر باشد (Hill et al, 2014). مزیت رقابتی بر اساس چیزی منحصر به فرد است که یک سازمان دارد و کلید موفقیت در بازار توانایی ایجاد و حفظ مزیت رقابتی است (Hosein et al, 2021). مزیت رقابتی از مفاهیم اساسی در کسب و کار بین‌المللی است که موقعیت رقابتی سازمان را تعیین کرده و توانایی ایجاد موقعیت دفاعی در برابر رقبای سازمان می‌دهد (Nahat & Karimi Khozani, 2020). زمانی یک سازمان به مزیت رقابتی پایدار دست می‌یابد که ارزشهای زیادی را برای مشتریان در مقایسه با سایر سازمانهای رقیب ایجاد نماید (Gravand & Nejati Pilehroud, 2023).

سازمانها برای حفظ بقای خود در دنیای رقابتی امروز راهی جز کسب مزیت رقابتی ندارند. از طرفی، امروزه که عصر ارتباطات و اطلاعات است تغییرات به قدری شدید شده که طول عمر فناوریها و محصولات را به حداقل رسانده است، در چنین شرایطی خلق و حفظ پایدار مزیت رقابتی با تکیه بر قابلیت‌ها و شایستگی‌های سنتی و قدیمی برای حضور موفق بنگاه در محیط و بازارهای رقابتی کافی نیست. این امر مستلزم تدابیری نو و روی‌آوری به شایستگی‌های جدیدی بوده است. نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه است (Navid Adham & Shafizadeh, 2019). نوآوری سازمانی عبارت از پذیرفتن یک عقیده یا رفتاری که برای محیط عمومی سازمان تازگی دارد (Ghaffarian & Kiani, 2013). گرایش به نوآوری سازمانی می‌تواند در بخش نیروی انسانی مطالعات رفتاری و روانشناختی کارکنان و شناخت ارزشها و توانایی‌های آنان یا در بخش فنی و تکنولوژی تجهیزات مدرنیزه و فنون جدید و یا در بخش ساختار که شامل مجموعه قواعد، روشها، هنجارها و ضوابط می‌باشد، روی دهد (Eshkor Vakili & nojabaei, 2022). باید اهمیت نوآوری را در هنگام مواجهه با تغییر سریع در زمینه کسب و کار که ناشی از نوآوری و فناوری است، درک کرد. مزیت رقابتی پایدار موضوع حیاتی دیگر سازمان برای تضمین بقا در زمان مواجهه با یک محیط نامطمئن و چالش برانگیز بود. بنابراین، لازم است بدانیم که چگونه مزیت رقابتی پایدار خود را ایجاد کنیم (Erkollar & Oberer, 2018).

جنبه جدید بودن و نوآوری این پژوهش از آنجاییست که تا کنون تحقیق و پژوهشی به بررسی تاثیر همزمان توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار با نقش میانجی نوآوری سازمانی نپرداخته است. در تحقیقات مشابه حداکثر به بررسی دو متغیر فوق پرداخته شده است که از این جهت پژوهش حاضر از نوآوری برخوردار است.

یافته‌های مربوط به تاثیر توسعه منابع انسانی بر نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی پایدار تحت تکامل صنعتی محدود باقی می‌ماند. این امر منجر به هدف این مطالعه می‌شود که نقش توسعه منابع انسانی برای مزیت رقابتی پایدار از طریق نوآوری سازمانی به عنوان یک عامل میانجی است. نوآوری باعث می‌شود سازمانها از رقابت بیشتری برخوردار شوند. مزیت رقابتی برای پیروزی در هر سازمان بسیار مهم است. برای مزیت رقابتی پایدار، معیار فراتر از سطح عملیاتی است و به دامنه وسیعی از سطوح زنجیره ارزش، استراتژیک، عملیاتی و پروژه می‌رود. در بازارهای بین‌المللی عدم اطمینان محیطی، رقابت، پیچیدگی، جهانی سازی و تغییرات فرآیند و فناوری نقش مهمی در عملکرد سازمان ایفا می‌کنند. این در حالی است که مهمترین دغدغه سازمانها، تدوین و پیاده سازی استراتژی‌هایی است که عملکرد سازمانها را در شرایط رقابتی بازارهای بین‌المللی تضمین کند. دلیل اصلی رکود شرکتها و اینکه عملکرد بسیاری پایینی دارند، عدم استفاده از استراتژیهای نوآوری است. نبود نوآوری، سازمانها را در تولیدات گذشته خود محصور کرده و این باعث می‌شود که تولیدات کهنه و قدیمی دیگر توانایی کسب سهم بازار، فروش و سود بیشتر را نداشته باشند. گسترش تجارت تحت تاثیر عوامل مختلفی است که محیط نیز جزء آن است (Osguei & Valizadeh, 2017). از این رو، از هدف پژوهش، گنجاندن تاثیر توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق نوآوری سازمانی است. از مطالب بالا میزان مزیت رقابتی پایدار، نوآوری سازمانی، توسعه منابع انسانی برای توسعه و پیشرفت سازمانها روشن و آشکار می‌باشد. از این رو محقق تلاش دارد تا به این سوال که آیا توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار با نقش میانجی نوآوری سازمانی تاثیر دارد؟ بپردازد.

مبانی نظری و پیشینه

توسعه منابع انسانی

منابع انسانی مهمترین سرمایه و مزیت رقابتی هر سازمان بوده و توسعه منابع انسانی از محوری ترین فرآیندها در مدیریت منابع انسانی است (Druker, 2003). توسعه منابع انسانی جنبه‌های مختلف توانمندسازی و تفویض اختیار کارکنان در سازمان را در بر می‌گیرد. امروزه این حوزه دستخوش تغییر و تحولات اساسی شده است و بر خودشکوفایی و نمایش استعدادهای بالقوه کارکنان تمرکز دارد (Sparrow, 2016) توسعه منابع انسانی یادگیری و توسعه را برای شناسایی ارزیابی و کمک به توسعه شایستگی های کلیدی بکار می‌گیرد و شخص را قادر می‌سازد تا شغل فعلی و آتی خود را با برنامه ریزی شخصی از طریق آموزش به سرانجام رساند (Sorson, 2019). در دنیای متحول و متغیر کنونی افزایش دانش و بهبود مهارت‌های فردی و سازمانی کارکنان اجتناب ناپذیر است و سازمان‌هایی که در زمینه بالا بردن دانش و مهارت کارکنان خود برنامه ریزی نکنند با دشواری مواجه خواهند شد (Ozola, 2014). امروزه با توسعه مفهوم آموزش علاوه بر آشنایی با مهارت ها و فنون نظام تفکری فرد نیز مورد توجه قرار می‌گیرد و واژه توسعه را بجای آموزش مورد تاکید قرار می‌دهند (Lunsford, 2019). سیر تحول پارادایم‌های توسعه دهنده منابع انسانی با رویکرد آموزش محور شامل آموزش ساختاریافته، آموزش ها یا ارتقا دهنده مهارت آموزشهای ارتقا دهنده منابع انسانی و توسعه مسیر شغلی و مدیریت استعداد می‌باشد (Crowther & Seifi, 2017).

مزیت رقابتی پایدار

رایج ترین تعریف مزیت رقابتی در حوزه ی استراتژی رقابت و در چارچوب خلق ارزش، هر آن چه موجب شود درآمد بیش از هزینه افزایش یابد، تجلی پیدا می‌کند. مزیت رقابتی را حفظ درآمد بالاتر از حد طبیعی تعریف می‌کند. مزیت رقابتی شرایطی است که سازمانها را قادر می‌سازد تا به صورت بهره ورتر و اثر بخش تر از رقبا عمل کند. با این حال شرایط محیطی و بازار بصورت مستمر و مداوم در حال تغییر است که این سبب می‌شود که به دلیل چرخه و طول عمر کوتاه محصول و خدمات، پیشرفت فناوری و جهانی شدن مزایای رقابتی به دست آمده پایدار نمانند. به خصوص در سطح جهانی و بازاری که در آن تولید و خدمات به طور فزاینده ایدر هم تنیده شده اند شایستگی‌های استراتژیک که زیر بنای متمایز کردن کسب و کار هستند باید بتوانند نسبت به رقبا برتری ایجاد کنند در غیر اینصورت مزیت رقابتی بی‌معنی می‌باشد (Azeem et al, 2021). مزیت رقابتی پایدار کلید موفقیت در مدیریت استراتژیک است زیرا استراتژی طراحی شده برای دستیابی به ارزش سازمان است (Siglas, 2015). مزیت رقابتی مجموعه دارایی‌ها، ویژگی‌ها و توانمندی‌هایی است که به سازمان کمک می‌کند تا فراتر از رقبا در بازار عمل کند. با توسعه مفهوم پایداری و توسعه پایدار، سازمان‌ها جهت رقابت پذیری بیشتر باید به مسائل اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی نیز توجه داشته باشند. بنابراین اکنون مزیت رقابتی پایدار در دستور کار سازمان‌ها قرار دارد (Gravand & Nejati Pilehroud, 2023).

نوآوری سازمانی

نوآوری به توانایی تلفیق منابع در روش تازه برای خلق کالا و روشهای تولید جدید و گشودن بازارهای جدید و حتی بعضی اوقات به سازماندهی مجدد صنعت اشاره دارد (Azeem et al, 2021). به عقیده آلن آفو نوآوری بکار بردن دانش جدید برای ارائه محصول یا خدمات جدید بر اساس تقاضای مشتریان می‌باشد (Amiri et al, 2015) از نظر، پورتر نوآوری روش جدید انجام دادن کارها (ابداع) می‌باشد که به شکل تجاری در می‌آید. راجرز نیز نوآوری را سازگار نمودن ایده های جدید با سازمان های در حال سازگاری می‌داند. هبریک و همکاران اظهار داشتند نوآوری به سه مؤلفه اصلی اطلاعات سرمایه و ظرفیت کار آفرینانه لازم نیاز دارد (Eidi et al, 2019). نوآوری تولید، پذیرش و اجرا و تحقق ایده ها، فرآیندها کالاها و خدمات جدید است. در محیط‌های رقابتی امروز اگر سازمانها بخواهند مزیت رقابتی کسب کنند به نوآوری مستمر متوسل خواهند شد (Moghli & Dehghani, 2015). نوآوری یکی از راه‌هایی است که شرایط رشد مداوم را فراهم می‌کند همچنین یک عامل ضروری برای باقی ماندن در رقابت و تضمینی برای آینده ناشناخته (احتمالی) سازمان نیز است (Noruzi et al, 2018). نوآوری سازمانی محرک رشد سازمانی پدید آورنده موفقیت های آتی و ابزاری است که اجازه می‌دهد کسب و کارها در اقتصاد جهانی موجودیت‌شان را ثابت کنند پیتز دراکر به طور اختصار بیان می‌کند که هر سازمانی نیازمند یک قابلیت اصلی است که این شایستگی مهم نوآوری است (Sung & Kim, 2021). نوآوری به شرکت ها کمک

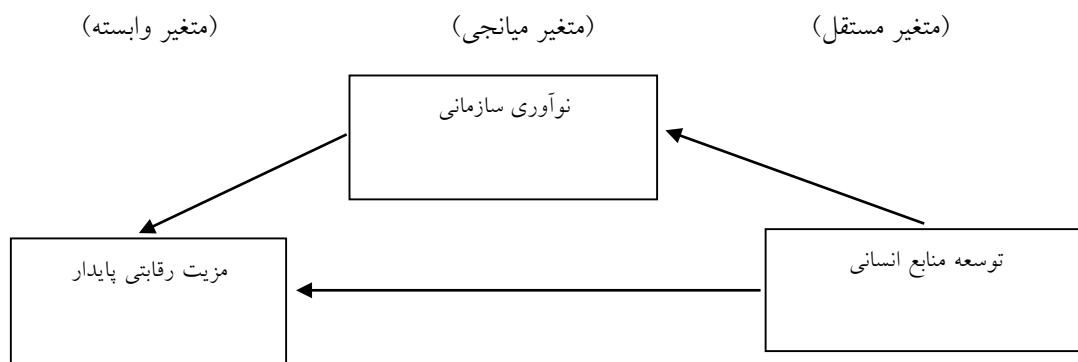
می‌کند تا در محیط نامطمئن مزیت رقابتی کسب کنند و بر حریفان غالب شوند و این مهم روی عملکرد شرکت در بلند مدت تأثیر دارد و همچنین عامل اصلی که موجب رشد کسب و کارها می‌شود نوآوری است (Eshkor Vakili & nojabaei, 2022).

پیشینه پژوهش

(Fazlali & Moazemi, 2022) به بررسی بررسی تأثیر سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی ضمن تأکید بر نقش میانجی‌گر محیط کار رقابتی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری ندارد و رد شده است اما سبک رهبری سازمانی بر محیط کار رقابتی، محیط کار رقابتی بر مدیریت منابع انسانی و سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی محیط کار رقابتی تأثیر معناداری دارند و تأیید شده است. (Ghanbari & Ahmadi, 2022) به بررسی نقش رفتار شهروندی فردی در نوآوری سازمانی مدارس با میانجیگری تسهیم دانش در معلمان دوره ابتدایی پرداختند. نتایج نشان داد که رفتار شهروندی فردی و تسهیم دانش معلمان اثر معنادار بر نوآوری سازمانی مدارس در سطح ۰/۰۵ دارد. رفتار شهروندی فردی به واسطه تسهیم دانش اثر معنادار بر نوآوری سازمانی مدارس در سطح ۰/۰۵ دارد. همچنین رفتار شهروندی فردی و تسهیم دانش قادر به تبیین ۴۷٪ واریانس نوآوری سازمانی مدارس می‌باشد. (Eshkor Vakili & nojabaei, 2022) به بررسی تبیین رابطه هوش عاطفی و خودمدیریتی با نوآوری سازمانی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان تنکابن پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار بوده و حاکی از آن است که هوش عاطفی و خودمدیریتی به صورت مستقیم با نوآوری سازمانی کارکنان رابطه داشته‌اند. نتایج پژوهش نیز نشان داد که مؤلفه‌های آگاهی اجتماعی و پاداش دارای بیشترین میزان همبستگی با نوآوری سازمانی بوده‌اند. (Dang & Wang, 2022) تحقیقی با عنوان تأثیر رویکرد راهبردی نوآوری سبز بر مزیت رقابتی در صنعت گردشگری با نقش واسطه‌ای سرمایه‌ی فکری سبز پرداختند. نتایج تجربی نشان می‌دهد که رویکرد راهبردی نوآوری سبز تأثیر مثبتی بر مزیت رقابتی شرکت‌های گردشگری دارد. علاوه بر این، سرمایه‌ی فکری سبز، از جمله سرمایه‌ی انسانی سبز، سرمایه ساختاری سبز و سرمایه‌ی رابطه‌ای سبز، دارای اثرات واسطه‌ای مثبتی در رابطه بین رویکرد راهبردی نوآوری سبز و مزیت رقابتی است. یافته‌های این مطالعه، در رابطه با ایجاد مزیت رقابتی از طریق رویکرد راهبردی نوآوری سبز و سرمایه‌ی فکری سبز در صنعت گردشگری، اشاراتی را برای محققان و دست‌اندرکاران فراهم می‌کند. (Delbaze et al, 2021) به بررسی الگوی مزیت رقابتی پایدار بر اساس قابلیت‌های کارآفرینی فناورانه در شرکت‌های تعاونی صنایع لبنی استان‌های مازندران و گلستان پرداختند. نتایج نشان داد که قابلیت‌های کارآفرینی فناورانه، شامل قابلیت‌های فردی، مدیریتی، استراتژی، فنی، محیطی بر مزیت رقابتی پایدار با ابعاد شرایط تقاضا، عوامل درونی، استراتژی و ساختار صنایع و صنایع پشتیبانی‌کننده تأثیر معناداری داشت. قابلیت‌های کارآفرینی فناورانه می‌تواند به عنوان یکی از راهکارهای مزیت رقابتی پایدار در صنایع محسوب شود. بنابراین با توجه به کارآفرینان و تقویت کارآفرینی فناورانه و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن، موجبات پیشرفت اقتصادی کشور به ویژه کشورهای در حال توسعه را فراهم نمود. (Arabshahi & Al-Silawi, 2021) به بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی استراتژیک در مزیت رقابتی پایدار با نقش میانجی توسعه سرمایه انسانی و تعهد کارمندان انجام دادند. نتایج نشان داد که، اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی بر توسعه سرمایه انسانی و تعهد کارمندان تأثیر معنی دار دارد. همچنین ارتباط معناداری میان توسعه سرمایه انسانی و تعهد کارکنان با مزیت رقابتی پایدار نشان داده شد. نقش میانجیگری توسعه سرمایه انسانی و تعهد کارکنان بر رابطه بین اقدامات مدیریت استراتژیک منابع انسانی و مزیت رقابتی پایدار نیز تایید شد. (Banmairuoy et al, 2021) به بررسی تأثیر رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق عوامل مؤلفه نوآوری سازمانی: شواهدی از صنایع جدید منحنی S تا بلند پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری دانش محور مستقیماً بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر می‌گذارد، در حالی که توسعه منابع انسانی تأثیر مستقیم معناداری بر مزیت رقابتی پایدار ندارد. علاوه بر این، هم رهبری دانش محور و هم توسعه منابع انسانی به طور غیرمستقیم بر مزیت رقابتی پایدار از طریق عوامل مؤلفه نوآوری سازمانی تأثیر گذاشتند.

مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی شکل (۱) جهت تأثیر توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار با نقش میانجی نوآوری سازمانی و سنجش فرضیات موجود ارائه گردید.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مدل بانمایرووی و همکاران (۲۰۲۱)

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی می باشد و کاربرد این تحقیق به طور خاص برای شرکت پالایش گاز پارسینان جهت آگاهی از تاثیر متغیرهای توسعه منابع انسانی بر نوآوری سازمانی و مزیت رقابتی پایدار می باشد و کاربرد آن به طور عام برای مدیران سازمان های مشابه می باشد. همچنین از نظر ماهیت و روش، همبستگی است؛ زیرا رابطه بین دو یا چند متغیر را بررسی می کند. ابزار مورد استفاده روش میدانی در این پژوهش، پرسشنامه (Banmairuoy et al, 2021)، بوده است. این پرسشنامه شامل ۲۰ ایتِم بوده است. متغیرهای این پرسشنامه شامل توسعه منابع انسانی (۱ تا ۴)، نوآوری سازمانی (۵ تا ۱۶) و مزیت رقابتی پایدار (۱۷ تا ۲۰) بوده است. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه ای می باشد. روش گردآوری داده ها، ترکیبی از روش میدانی و کتابخانه ای می باشد. روایی محتوایی توسط صاحب نظران تایید گردید. مقدار آلفای کرونباخ متغیرها که حاکی از پایایی مورد نیاز متغیرهای پژوهش می باشد در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱) آزمون پایایی - ضریب آلفای کرونباخ

پایایی	آلفای کرونباخ
توسعه منابع انسانی	۰/۷۹۶
نوآوری سازمانی	۰/۹۲۱
مزیت رقابتی پایدار	۰/۹۰۲

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت پالایش گاز پارسینان که در سال ۱۴۰۱ به تعداد ۱۲۰۶ نفر بالغ گردیده است. براساس جدول کرجسی و مورگان نمونه ای به حجم ۲۹۱ نفر انتخاب شد. نمونه گیری به صورت تصادفی ساده و به شیوه سهمیه ای متناسب سهم هر واحد و کارکنان مربوطه انجام شد. داده های مربوط به مبانی نظری و مرور ادبیات این تحقیق از طریق مطالعه منابع اسنادی و کتابخانه ای شامل مقالات، کتب مرتبط فارسی و انگلیسی استفاده شد. پس از جمع آوری ۳۰ پرسشنامه ابتدایی در میان جامعه و نمونه آماری و قبل از ورود به مجموعه معادلات ساختاری پایایی ابزار سنجش پژوهش با استفاده از معیار آلفای کرونباخ در نرم افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت. حد مطلوب برای این معیار بزرگتر یا مساوی ۰/۷ می باشد. جهت برازش مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه ها از روش PLS به کمک نرم افزار SmartPLS3 استفاده گردید.

یافته های پژوهش

یافته های توصیفی مربوط به جنسیت نشان می دهد که صد درصد (۲۹۱ نفر) مرد بودند. یافته های توصیفی مربوط به سن نشان می دهد که ۹,۳ درصد آزمودنی ها کمتر از ۳۰ سال، ۲۸,۵ درصد آزمودنی ها بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۸,۵ درصد آزمودنی ها ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۳,۷ درصد بیشتر از ۵۱ سال سن داشتند. توصیفی مربوط به وضعیت تحصیلات نشان می دهد که ۱۷,۹ درصد دیپلم، ۲۷,۱ درصد فوق دیپلم، ۳۲,۳ درصد لیسانس، ۲۱,۰ درصد فوق لیسانس و ۱,۷ درصد دکتری بودند. یافته های توصیفی مربوط به سابقه خدمت نشان می دهد که ۳,۸ درصد بین یک تا پنج سال، ۸,۲ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۸,۲ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱,۰ درصد بیشتر از ۳۰ سال سابقه خدمت داشتند. یافته های توصیفی مربوط به وضعیت تاهل نشان می دهد در گروه مورد بررسی ۲۸,۹ درصد (۸۴ نفر) مجرد و ۷۱,۱ درصد (۲۰۷ نفر) متأهل بودند.

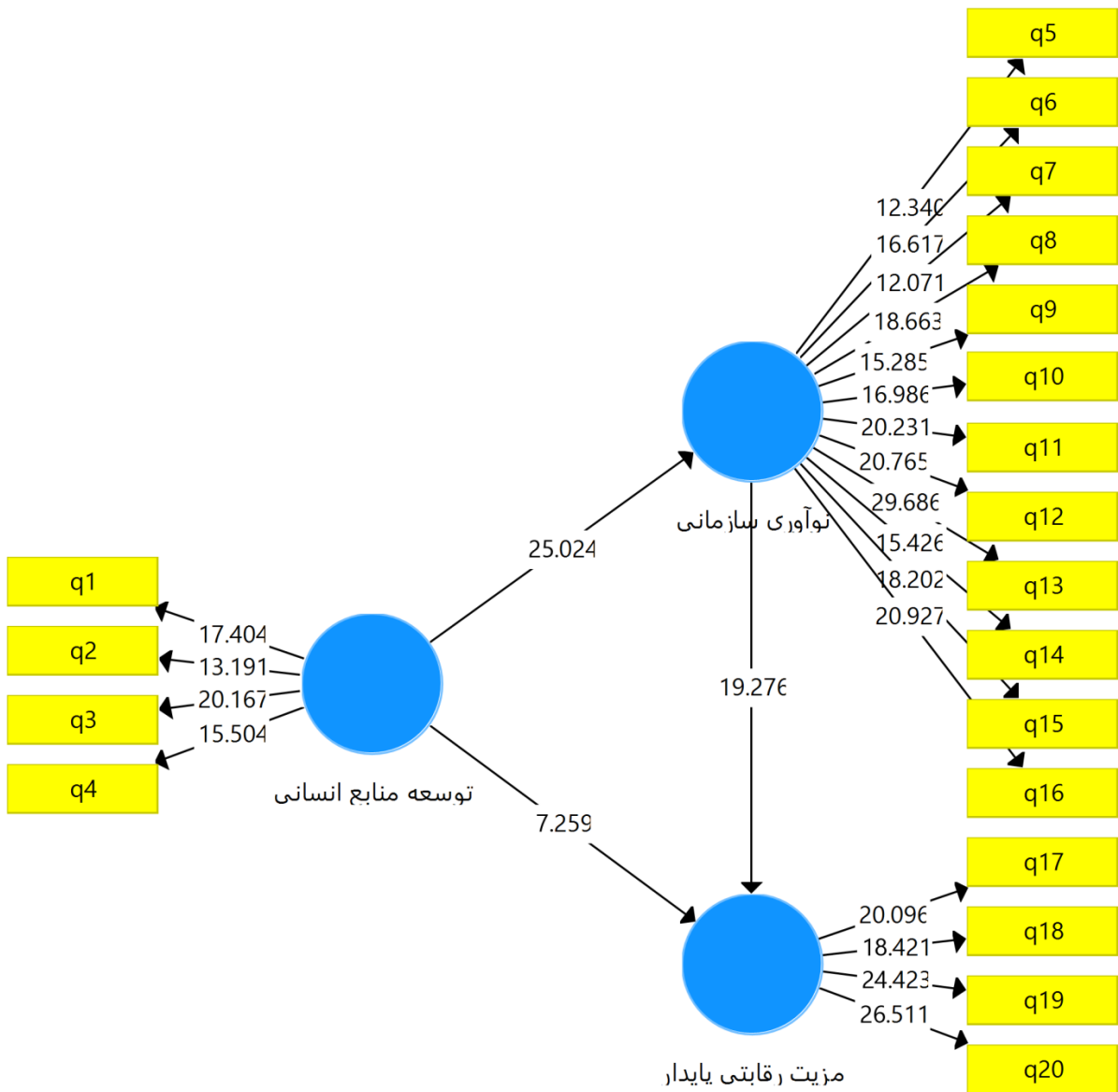
قبل از اینکه فرضیه های این پژوهش آزمون شوند باید ابتدا از نرمال بودن متغیرها اطمینان حاصل شود. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه ای استفاده شده است. در صورتی که سطح معناداری از ۰/۰۵ درصد بیشتر باشد متغیر نرمال می باشد. در غیر اینصورت داده ها غیر نرمال اند. بنابراین با توجه به جدول (۲) تمامی متغیرها غیر نرمال می باشند. لذا از نرم افزار PLS جهت بررسی فرضیات پژوهش استفاده می شود.

جدول (۲) نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن یا غیرنرمال بودن

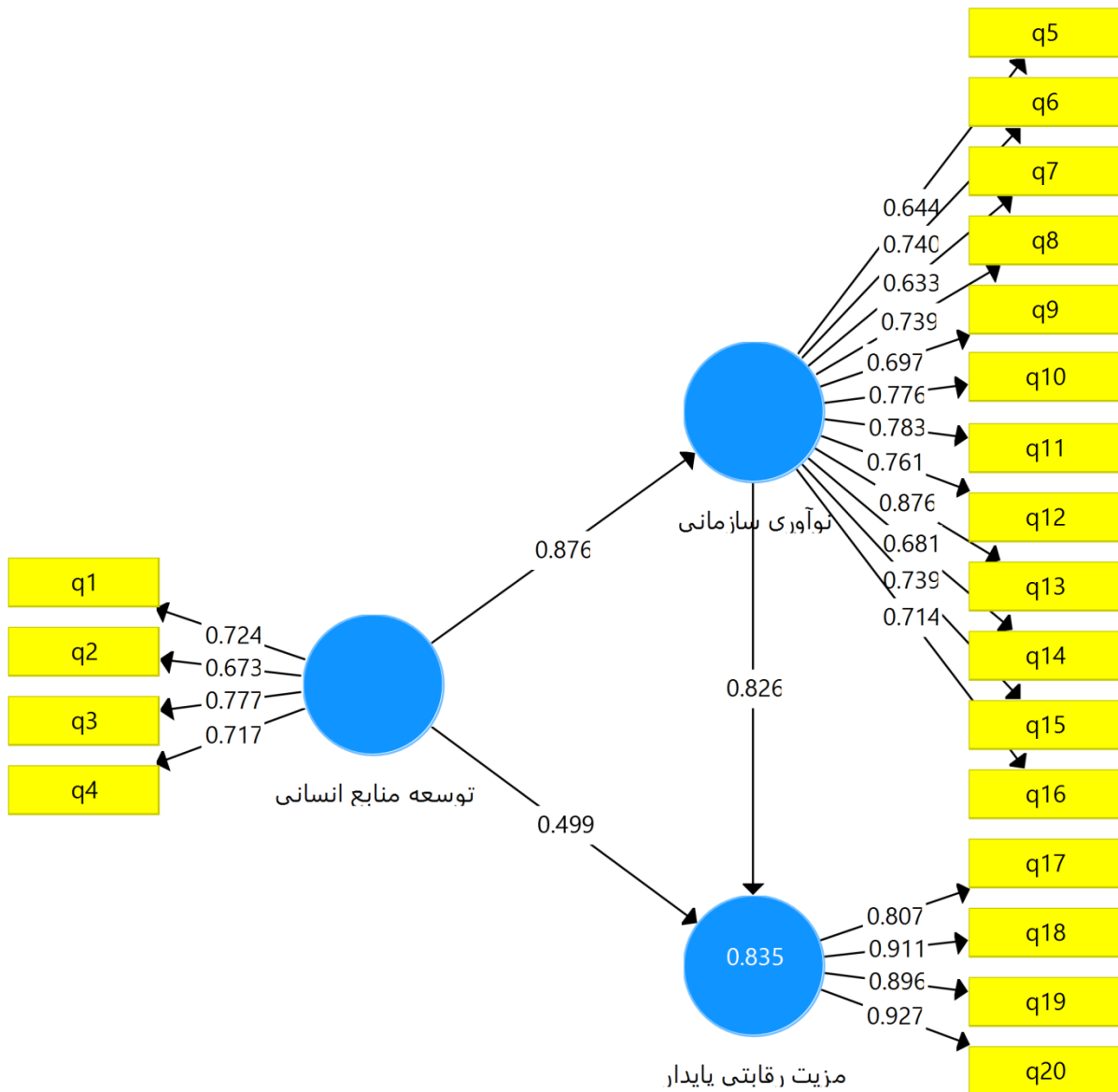
متغیرها	حجم نمونه	آماره آزمون	value-P
توسعه منابع انسانی	۲۹۱	۰/۱۸۴	۰/۰۰۰
نوآوری سازمانی	۲۹۱	۰/۰۷۲	۰/۰۰۱
مزیت رقابتی پایدار	۲۹۱	۰/۱۳۷	۰/۰۰۰

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین معیار، ضرایب معناداری t است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن ها را تأیید ساخت.

نتایج معناداری ضرایب براساس مقدار آماره t گزارش شده است. به طوری که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تأثیر دارد.



شکل (۲) ضرایب معناداری t -value در مدل مفهومی



شکل (۳) ضریب مسیر در مدل مفهومی

معیار R2 میزان تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا را مشخص می کند. نکته ضروری این است که مقدار R2 تنها برای سازه‌های وابسته (درونزا) مدل محاسبه می گردد و در مورد سازه‌های برونزا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار R2 مربوط به سازه‌های درونزای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چاین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار R2 در نظر می گیرد.

جدول (۳) ضریب تعیین

متغیر وابسته	R ²	شدت
مزیت رقابتی پایدار	۰/۸۳۵	قوی
میانگین	۰/۸۳۵	قوی

کیفیت پیش بینی کنندگی (Q^2) معیار قدرت پیش بینی مدل را مشخص می‌سازد. مدل‌هایی که دارای پرازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را برای نشان دادن قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن تعریف کرده‌اند.

جدول (۴) کیفیت پیش بینی کنندگی (Q^2)

متغیر وابسته	Q^2	شدت
مزیت رقابتی پایدار	۰/۳۷۷	قوی
میانگین	۰/۳۷۷	قوی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده‌است.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt{0/377 \times 0/835} = 0/56$$

با توجه به نتایج فوق می‌توان گفت که مدل برازش قوی دارد.

در ادامه فرضیه‌های تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند.

فرضیه اصلی: توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین با نقش میانجی نوآوری سازمانی تاثیر معناداری دارد.

ضریب مسیر بین متغیر توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین که به مقدار ۰/۴۹۹ و همچنین آماره t به مقدار ۷/۲۵۹ است می‌توان گفت: توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر مثبت و معناداری دارد ضریب مسیر بین متغیر توسعه منابع انسانی بر نوآوری سازمانی در شرکت پالایش گاز پارسین که به مقدار ۰/۸۷۶ و همچنین آماره t به مقدار ۲۵/۰۲۴ است می‌توان گفت: توسعه منابع انسانی بر نوآوری سازمانی در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین که به مقدار ۰/۸۲۶ و همچنین آماره t به مقدار ۱۹/۲۷۶ است. بنابراین نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر مثبت و معناداری دارد. در نتیجه توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین با نقش میانجی نوآوری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی اول: توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر معناداری دارد.

ضریب مسیر بین متغیر توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین که به مقدار ۰/۴۹۹ و همچنین آماره t به مقدار ۷/۲۵۹ است می‌توان گفت: توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: توسعه منابع انسانی بر نوآوری سازمانی در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر معناداری دارد.

ضریب مسیر بین متغیر توسعه منابع انسانی بر نوآوری سازمانی در شرکت پالایش گاز پارسین که به مقدار ۰/۸۷۶ و همچنین آماره t به مقدار ۲۵/۰۲۴ است می توان گفت: توسعه منابع انسانی بر نوآوری سازمانی در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر معناداری دارد
ضریب مسیر بین متغیر نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین که به مقدار ۰/۸۲۶ و همچنین آماره t به مقدار ۱۹/۲۷۶ است. بنابراین نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر مثبت و معناداری دارد.

از آنجایی که در این تحقیق نقش میانجی گری متغیرها نیز بررسی می گردد، لازم به ذکر است که، در بررسی روابط میان متغیرها با وجود نقش متغیر میانجی بایستی اثرات مستقیم و غیر مستقیم مورد بررسی قرار گیرند. در صورتی که اثر غیر مستقیم بیشتر از اثر مستقیم باشد، نقش واسطه ای متغیر میانجی پذیرفته می شود. چنانچه عدد معناداری به دست آمده از این طریق بزرگتر از قدر مطلق ۱/۹۶ باشد فرض صفر رد و فرض مقابل صفر تائید می شود. خلاصه نتایج در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول (۵) نتایج آزمون سوبل

نتیجه	Z	خطای استاندارد مربوط به مسیر دوم	خطای استاندارد مربوط به مسیر اول	ضریب تخمین استاندارد مسیر دوم	ضریب تخمین غیر استاندارد مسیر اول	فرضیه
تایید	۶/۱۱	۰/۰۶۹	۰/۰۷۲	۰/۶۹	۰/۷۲	توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین با نقش میانجی نوآوری سازمانی

برای تعیین مسیرهای غیر مستقیم (توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین با نقش میانجی نوآوری سازمانی) از روش بوت استرپ در برنامه ماکروی پریچر و هیز (۲۰۰۸) بر روی نرم افزار SPSS26 استفاده شد. جدول (۶) نتایج بوت استرپ را برای مسیرهای غیر مستقیم الگو نشان می دهد.

جدول (۶) نتایج بوت استرپ برای مسیرهای غیر مستقیم

مسیر	داده	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین با نقش میانجی نوآوری سازمانی	۰/۲۳۰۰	۰/۲۴۳۰	۰/۰۱۰۰	۰/۰۲۳۱۹	۰/۱۲۱۲	۰/۳۱۰۸

با توجه به جدول (۶) حد بالا و پایین فاصله اطمینان برای توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار در شرکت پالایش گاز پارسین با نقش میانجی نوآوری سازمانی، صفر را در بر نمی گیرد. سطح اطمینان این فاصله اطمینان ۰/۹۵ درصد و تعداد نمونه گیری مجدد بوت استرپ ۱۰۰۰ می باشد. با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله قرار می گیرد، رابطه غیر مستقیم متغیرها معنا دار می باشد.

به طور خلاصه یافته‌های پژوهش نشان داد که توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار با نقش میانجی نوآوری سازمانی تاثیر دارد. توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار تاثیر معناداری دارد. توسعه منابع انسانی بر نوآوری سازمانی تاثیر معناداری دارد. نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی پایدار تاثیر معناداری دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

اهمیت دادن به منابع انسانی به عنوان اساس و محور کار فعالیت سازمان ها می باشد. رشد دانش، مهارت کارکنان و ایجاد تغییر و تحول در انجام وظایف از جمله اموری است که سازمان ها را از دو بعد اقتصادی و اجتماعی یاری می رساند. در جوامع امروزی آنچه بقا و تداوم فعالیت‌های این سازمان ها را تضمین می کند، ارائه خدمات در شکلی به روز شده، مطمئن و متناسب است تا بتوانند با بر آوردن انتظارات و خواسته‌های مشتریان، رضایت آنان را موجب شوند و در کسب یا حفظ مزیت رقابتی موفق عمل نمایند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Banmairuoy et al, 2021)، (Arabshahi & Al-Silawi, 2021)، (Delbaze et al, 2021)، (Babaee Rayni et al, 2021) مطابقت دارد. نتایج پژوهش (Banmairuoy et al, 2021) نشان داد که رهبری دانش محور مستقیماً بر مزیت رقابتی پایدار تاثیر می گذارد، در حالی که توسعه منابع انسانی تاثیر مستقیم معناداری بر مزیت رقابتی پایدار ندارد. علاوه بر این، هم رهبری دانش محور و هم توسعه منابع انسانی به طور غیرمستقیم بر مزیت رقابتی پایدار از طریق عوامل مؤلفه نوآوری سازمانی تاثیر گذاشتند. در تبیین فرضیه فوق می توان گفت در محیط رقابتی کنونی، که یکی از مشخصه های بارز آن کمیابی منابع است، مدیریت و ارزیابی عملکرد نقش حیاتی برای سازمان ایفا می کند. برای رقابتی ماندن در بازارهای خارجی، شرکت صادراتی باید به مزایای خاصی دست یابد که ضرورتاً باید ارزشمند و کمیاب باشد. (Kising'u et al, 2016) نیز شواهد تجربی در مورد ارتباط بین نوآوری سازمانی و کسب مزیت رقابتی پایدار ارائه می کنند. نتایج حاصل از دانشگاه‌های کنیایی از نقش بسزایی که نوآوری سازمانی (مشمول بر نوآوری محصول، فرآیند و اداری) در کسب مزیت رقابتی پایدار دانشگاه‌ها ایفا می کند حکایت می کنند.

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، موارد زیر پیشنهاد می گردد:

ارتقای سیستم مدیریت دانش در سازمان، که اطلاعات و تجربیات کارکنان را به اشتراک بگذارد و تحلیل آنها را برای استخراج دانش سازمانی فعال کند.

تشویق ارتباط بین واحدهای مختلف سازمان و مستقر کردن گروه‌های کاری چندعضوی با تنوع تخصصی، به منظور تبادل دانش و تجربیات بین تیم‌ها.

ایجاد فرصت‌های آموزشی و توانمندسازی در زمینه‌های موردنیاز برای کارکنان، با هدف تقویت مهارت‌ها و دانش‌های مرتبط با نوآوری سازمانی.

تشویق به همکاری و تعامل بین کارکنان و تشکیل گروه‌های کاری ترکیبی و چابک برای حل مسائل و استفاده از ظرفیت‌های متنوع در شرکت.

تقویت مکانیزم‌های پاداش و ارتقا برای کارکنانی که در فرآیندهای نوآورانه و ارائه ایده‌های مفید واقع شده، به منظور تشویق به نوآوری و تولید ارزش

Reference

1. Amiri, Z., & Farrokhi, M., & Seifi, M. (2015). The Impact of Employee Merit on Organizational Innovation (Case Study: Emersan Company). International Conference on Management, Economics and Humanities (In Persian).
2. Arabshahi, M. and Al-Silawi, A., 1400, The effect of strategic human resource management on sustainable competitive advantage with the mediating role of human capital development and employee commitment (case study: Rashid Bank of Iraq), 8th International Conference on New Research Achievements in Educational Sciences, Psychology and Social Sciences, Tehran, <https://civilica.com/doc/1245760>. (In Persian).
3. Armstrong, M. (2014). Human resource management (practice guide). Translation: M Arabi; D. Ezdi, Tehran: Cultural Research Office. (In Persian).
4. 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
5. Babae Rayni, A., & Daneshfard, K., & Mirsepassi, N. (2021). Designing a Human Resource Development Model to Enhance the Effectiveness of Government Agencies (Case Study: Kerman Governorate). Public Organizations Management, 9(3), 45-60. doi: 10.30473/ipom.2021.51553.4025. (In Persian).
6. Banmairuroy., W., & Kritjaroen, Taweesak., & Homsombat., W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S- curve industries, Asia Pacific Management Review, 27(3), 200-209.
7. Crowther, D., & Seifi, S. (2017). Modern Organisational Governance: Re-Examining Governance: The Evidence. Developments in Corporate Governance and Responsibility. 12: 3-15.
8. Delbaze, H., & Sadeh, E., & Pagheh, A. (2021). Investigating the pattern of sustainable competitive advantage based on technological entrepreneurship capabilities in dairy industries cooperatives in Mazandaran and Golestan provinces. Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development, 8(1), 85-104. doi: 10.22069/jead.2021.19054.1473. (In Persian).
9. Druker J. (2003). Strategy and human resource management. Manage Dec. 41: 523 -4.
10. Eidi, H; Karimi, J; Mohammadi Askarabadi, M. (2019). The Effect of Human Resource Competence on Organizational Effectiveness; The mediating role of organizational innovation. Human resource management in sports. 6 (2), 195-205. (In Persian).
11. Eshkor Vakili, K., & nojabaei, S. (2022). Explaining the relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation. Management and Educational Perspective, 4(2), 66-84. doi: 10.22034/jmep.2022.343233.1119 .(in Persian)
12. Fazlail, B., & moazzami, M. (2023). The effect of organizational leadership style on human resource management while emphasizing the mediating role of competitive work environment. Management and Educational Perspective, 4(4), 114-142. doi: 10.22034/jmep.2023.378676.1149.(in Persian)

13. Fletcher, L. (2019). How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations.. *The International Journal of Human Resource Management*. 30(7):1203-26. DOI:10.1080/09585192.2016.1184177
14. Hill, C. WL, & Gareth R., & Jones, M., & Schilling, A. (2014). *Strategic Management: Cases: an Integrated Approach*, Cengage Learning, 897-909
15. Ghanbari, S., & Ahmadi, M. (2022). The Role of Individual Citizenship Behavior in School Organizational Innovation Mediated by Knowledge Sharing in Elementary School Teachers. *Management and Educational Perspective*, 4(3), 140-164. doi: 10.22034/jmep.2023.370479.1139. (in Persian)
16. Ghaffarian, W., Kiani, G. (2013), *Effective strategy*. Tehran: Farda Publishing. (In Persian).
17. Gravand, A., & Nejati Pilehroud, F. (2023). Increasing sustainable competitive advantage through knowledge-based leadership and human resource development in the banking industry, 7th Conference on Economic and Management Studies in the Islamic World, Tehran, <https://civilica.com/doc/1753630>
18. Kising'u, T., Namusonge, G., & Mwirigi, F. (2016). The role of organizational innovation in sustainable competitive advantage in universities in Kenya. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 3(9), 2762-2786
19. Md Sazzad, H., & Kashif, H., & Kannan, Sh., & Sree, N. (2021). Determinants of sustainable competitive advantage from resource-based view: for hotel industry, *J. Hospit. Tourism Insights*, 1247-1256. DOI: [10.1108/JHTI-08-2020-0152](https://doi.org/10.1108/JHTI-08-2020-0152)
20. Moghli, A., & Dehghani, A. (2015). The relationship between meritocracy and organizational innovation and transformation 6th International Conference on Economics. *Management and Engineering Sciences*. Belgium, International University Communication Center, (In Persian)
21. Navid Adham, M., & Shafizadeh, H. (2019). Investigating the Relationship between Strategic Thinking and Intellectual Capital with an Attitude toward Organizational Innovation among Managers and Experts in Tehran Education Areas. *Technology of Education Journal (TEJ)*, 13(4), 155-165. doi: 10.22061/jte.2019.5065.2163. (In Persian).
22. Nahat A. & Karimi Khozani A. (2020) Measuring the maturity level of intellectual capital management, research and studies of Naja, resource management in the police force, 8(2): 180-155. <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/1692026> (In Persian).
23. Noruzi, A., & Fadaee, A., & Noruzi, A., & Noruzi, H. (2018). The role of managers' core competencies in business Investigating the relationship between managers' core competencies and employees' job performance and organizational innovation (Case Study: East Industrial Towns of Golestan Province). *specialized scientific quarterly of new ideas in engineering and technology*, 2(1). 158-169. (In Persian)
24. Oberer, B., & Erkollar, A. (۲۰۱۸). Leadership : ۴,۰ Digital leaders in the age of industry. ۴,۰ *International Journal of Organizational Leadership*, ۷ (۴), ۴۱۲-۴۰۴ . DOI: [10.33844/ijol.2018.60332](https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60332)
25. Ozola, I. (2014) The impact of human resource management practices on employee turnover. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 156: 223 -6 <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.178>

26. Rahimnia, F., & Khorakian, A., & Ghaderi, F. (2019). Investigating the effects of innovation strategies on export business performance with the moderating role of competition intensity. *Journal of International Business Administration*, 1(3), 1-22. doi: 10.22034/jiba.2019.7587(In Persian)
27. Rakhshani, J., & Ebrahimpour, H., & Sattary ardabili, F., & Rasoli, E., & Hasanzadeh, M. (2020). An Entrepreneurship-Oriented Human Resource Development Model for State Organizations: The Foundation Data Theory. *The Journal of Productivity Management*, 14(3(54)), 74-102. doi: 10.30495/qjopm.2020.584134.2361. (In Persian).
28. Sparrow PR, C. B. (2016). *Globalizing human resource management*. 2, editor. New York: Routledge, Global HRM2016.
29. Sung, W., & Kim, C. (2021). A study on the effect of change management on organizational Innovation: Focusing on the mediating effect of members' innovative behavior. *Sustainability*, 13(4), 2079.

Investigating The Impact of Human Resources Development on Sustainable Competitive Advantage with The Mediating Role of Organizational Innovation (Study Case :Parsian Gas Refinery Company)

Afshin Zarif¹, Abdoljavad Khalili^{2*}, Mokhtar Ranjbar³

1-M.Sc in business management, Marketing orientation, Islamic Azad University, Lamard branch, Lamerd, Iran

2*-Department of Management, Islamic Azad University, Lamerd Branch, Lamerd, Iran(corresponding author) Javad.khalili@gmail.com

3- department of management, , lamerd branch, islamic azad university, lamerd, iran

Abstract:

This research designed to investigate the impact of human resources development on sustainable competitive advantage with the mediating role of organizational innovation in Parsian Gas Refining Company. This inquiry is an applied-base objective, a correlation-base nature/methodology. The population comprises all the employees of the above organization, the number of them added up to 1206 individuals in 2023. The sample includes 292 subjects based upon Krejcie & Morgan Table (1970) which appointed in proportionate simple random sampling. The data gathering tools have been three standard questionnaires of Banmairuoy et al. (2021). The validity of the research was done by referring to professors and experts. The reliability of this research was checked and confirmed using Cronbach's alpha criterion in SPSS software. SmartPLS3 software was used to analyze the data. The findings show that: The human resources development is positively and significantly via mediating role of organizational innovation related to sustainable competitive advantage. The human resources development is positively and significantly related to sustainable competitive advantage. The human resources development is directly and significantly related to organizational innovation. The organizational innovation is reversly and significantly related to sustainable competitive advantage.

Keywords: Human resources development; Sustainable competitive advantage; Organizational innovation.