پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی
دوره 9، شماره 3، پاییز 1398

ارائه یک مدل مفهومی برای تبیین نقش قابلیت سازمانی مدیریت مشارکت در افزایش عملکرد سازمانی

امید محبی‌منش [1]، رضا حسنوی[2*]، غلامرضا توکلی، [3] ابوالفضل باقری[4]

1- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و فناوری‌های نرم، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

2- استاد، گروه مدیریت مهندسی، دانشکده مدیریت و فناوری‌های نرم، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

3- دانشیار، گروه مدیریت استراتژیک، دانشکده مدیریت و فناوری‌های نرم، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

4- استادیار، گروه مدیریت استراتژیک، دانشکده مدیریت و فناوری‌های نرم، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

دریافت: 1397/09/02 پذیرش: 1398/05/17

چکیده

هدف اصلی این مطالعه، ارائه یک مدل مفهومی مناسب برای توضیح هرچه‌بهتر رابطه میان قابلیت سازمانی مدیریت مشارکت، عملکرد شرکت و معرفی متغیرهای میانجی مطرح در این رابطه با تمرکز بر دو دیدگاه منبع محور و قابلیت پویا می‌باشد. در این پژوهش در اندازه‌گیری مفهوم قابلیت مدیریت مشارکت به‌منظور انطباق هرچه بیشتر آن با تغییرات محیطی، از دیدگاه قابلیت پویا بهره گرفته شده است و برای توضیح نحوه تأثیرگذاری آن بر عملکرد شرکت، با تمرکز بر دیدگاه منبع‌محور، دو متغیر میانجی (به اشتراک گذاری مؤثر منابع و توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها) تعریف شده است. همچنین برای آزمون مدل پیشنهادی و فرضیه‌های مرتبط با آن از روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. نتایج بررسی 79 همکاری راهبردی در صنایع دفاعی هوایی -

* نویسنده مسئول مقاله: E-mail: hosnavi@mut.ac.ir

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

که با استفاده از پرسشنامه انجام شده است- روایی و پایایی مدل پیشنهادی و تمام فرضیه‌های در نظر گرفته شده را مورد تأیید قرار می‌دهد. براساس نتایج این پژوهش، یک شرکت برای اینکه بتواند همواره از ایجاد مشارکت‌های بین سازمانی درزمینه جذب، توسعه منابع و قابلیت‌های موردنیاز خود بهره ببرد، باید نخست در درون خود فرایندها و رویه‌های سازمانی مرتبط با چهار زیرقابلیت منعکس‌کننده قابلیت مدیریت مشارکت (پیش‌کنشگری مشارکت، هماهنگی بین سازمانی، یادگیری بین سازمانی و تحول مشارکت) را نهادینه و یکپارچه سازد و با بهره‌گیری از قابلیت به وجود آمده، همکاری‌های گسترده و مستمری را با شرکای خود درزمینه به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع مکمل و توسعه مشترک دانش‌ها و قابلیت‌های جدید و منحصربه‌فرد طرح‌ریزی کند. مقیاس‌های اندازه‌گیری و شاخص‌های ارائه شده در این پژوهش نیز می‌تواند مرجع مناسبی برای مدیران در توسعه این قابلیت در سازمان خود باشد.

واژه‌های کلیدی: قابلیت مدیریت مشارکت، دیدگاه منبع‌محور، دیدگاه قابلیت پویا، به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع، توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها.

1- مقدمه

امروزه ایجاد مشارکت‌های بین سازمانی به بخش مهمی از راهبردهای شرکت‌ها به‌منظور دستیابی به اهداف بلندمدت آنها تبدیل شده است [1]. از منظر دیدگاه منبع‌محور، توانایی یک شرکت در ایجاد مشارکت‌های بین سازمانی موفق به‌منظور دسترسی پایدار به منابع و قابلیت‌های مهم و موردنیاز خود در خارج از مرزهای سازمان از اهمیت بسیار زیادی برای بقا و موفقیت آن برخوردار است [2]. ازاین‌رو به چنین قابلیتی که بیشتر در ادبیات موضوع از آن به‌عنوان قابلیت مدیریت مشارکت[1] یاد می‌شود، به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان یک مزیت رقابتی نگاه می‌شود [3]. برخی پژوهشگران نیز معتقدند با وجود نرخ بالای شکست مشارکت‌ها، وجود چنین قابلیتی موجب می‌شود تا برخی شرکت‌ها همواره در تحقق اهداف خود از ورود به مشارکت، موفق‌تر از دیگران عمل کنند [4، 5].

با وجود استقبال پژوهشگران از قابلیت مدیریت مشارکت و مطالعه‌های قابل‌توجه انجام شده درزمینه ماهیت و پیشایندهای شکل‌گیری آن [6-8]، بررسی مطالعات گذشته درزمینه

1. Alliance management capability

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

پیامدهای این قابلیت بر عملکرد یک مشارکت و یا عملکرد یک سازمان نشان می‌دهد که نخست بیشتر این نوع از مطالعه‌ها تنها به بررسی رابطه مستقیم این قابلیت بر متغیرهای وابسته اشاره شده پرداخته‌اند [9؛ 10] و توضیحی در ارتباط با نحوه تأثیرگذاری این قابلیت بر عملکرد ارائه نکرده‌اند. دوم آن دسته‌ای نیز که به سازوکار این تأثیرگذاری اشاره کرده‌اند، بیشتر متمرکز بر دیدگاه مبادله اجتماعی و تأثیر این قابلیت بر افزایش کیفیت روابط بوده‌اند [11-13]. از طرفی به مطالعات محدودی نیز که از دیدگاه منبع‌محور به سازوکار این تأثیرگذاری پرداخته‌اند [14؛ 15]، این نقد وارد است که در این مطالعات از دیدگاه قابلیت پویا در مفهوم‌سازی قابلیت مدیریت مشارکت استفاده نشده است و ازاین‌رو در مدل پیشنهادی آنها سازوکار لازم برای مدیریت منابع متناسب با تغییرات سریع محیطی در نظر گرفته نشده است. پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور در حوزه بررسی پیامدهای قابلیت مدیریت مشارکت نیز بسیار محدود است و در عمل نیز به‌نظر می‌رسد تاکنون توسعه ابعاد مختلف این قابلیت در سازمان‌های ایرانی چندان مورد توجه مدیران سازمان‌ها در داخل کشور قرار نگرفته است. به‌منظور پر کردن شکاف‌های پژوهشی اشاره شده، هدف اصلی این پژوهش آن است که با تمرکز همزمان بر دو دیدگاه منبع‌محور و قابلیت پویا و بررسی پیشینه نظری و تجربی موضوع، یک مدل مفهومی مناسب از رابطه میان دو مفهوم قابلیت سازمانی مدیریت مشارکت و عملکرد سازمان معرفی و توسعه دهد که در آن علاوه بر در نظر گرفتن متغیرهای میانجی مهم مرتبط با دیدگاه منبع‌محور در این رابطه، امکان تطابق مدل با تغییرات سریع محیطی نیز لحاظ شده باشد. هدف دوم این پژوهش نیز آن است که در یک مطالعه میدانی به بررسی و آزمون تجربی مدل پیشنهادی خود بپردازد. برای این منظور نیز مشارکت‌های میان شرکت‌های زیر مجموعه سازمان صنایع هوایی و همکاران راهبردی آنها موردبررسی قرار می‌گیرد.

باتوجه‌به توضیحات ارائه شده، برای این پژوهش دو سؤال اصلی تعریف شده است که عبارتند از 1- از منظر دیدگاه قابلیت پویا ابعاد و سنجه‌های تشکیل‌دهنده مفهوم قابلیت مدیریت مشارکت کدامند؟؛ 2- از منظر دیدگاه منبع‌محور، متغیرهای میانجی مطرح دررابطه میان دو مفهوم قابلیت سازمانی مدیریت مشارکت و عملکرد شرکت کدامند؟

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

2- مبانی نظری پژوهش

2-1- دیدگاه منبع‌محور و فلسفه تشکیل مشارکت‌های بین سازمانی

در حدود دهه 90 میلادی ایده‌های مرتبط با نقش منابع و قابلیت‌ها به‌عنوان مبنای اصلی استراتژی شرکت و منبع اساسی سودآوری در ذیل دیدگاهی با عنوان «دیدگاه منبع‌محور» مورد استقبال بسیاری از پژوهشگران قرار گرفت [16، ص 114]. اساس این دیدگاه، تأکید بر توان بالقوه شرکت در خلق مزیت رقابتی از راه منابع و قابلیت‌های خود می‌باشد. منابع، دارایی‌هایی محسوب می‌شوند که در اختیار یک شرکت برای دستیابی به اهداف خود هستند اما به خودی خود مولد نیستند و برای مولد بودن نیازمند قابلیت‌های سازمانی هستند [16، ص 123]. قابلیت سازمانی توانایی و ظرفیت یک شرکت برای به‌کارگیری منابع با استفاده از فرایندهای سازمانی خود به‌منظور کسب یک نتیجه نهایی مطلوب می‌باشد [17، ص 117]. در این دیدگاه فرض بر این است که شرکت‌ها از نظر توزیع منابع ناهمگن هستند و از طرفی منابع مهم نیز به‌راحتی در بازار برای خرید عرضه نمی‌شوند [18]. باتوجه‌به سرعت تغییرات محیطی بسیار دشوار خواهد بود که یک شرکت بتواند به‌سرعت تمام منابع لازم برای حفظ و توسعه مزیت رقابتی خود در شرایط مختلف را در خود ایجاد کند. بنابراین ایجاد مشارکت بین سازمانی می‌تواند راهبرد مناسبی برای یک شرکت به‌منظور دسترسی و توسعه منابع و قابلیت‌های موردنیاز خود در آینده باشد [1].

با وجود اینکه دیدگاه منبع‌محور با استقبال بسیاری از پژهشگران و صاحب‌نظران مواجه شده است، این دیدگاه با چالش‌های عملی و نظری چندی نیز مواجه است که باید به آن توجه داشت. یکی از انتقادهای اصلی که متوجه این دیدگاه است، ماهیت سکون و ایستایی منابع است [2]. واقعیت این است که در دنیای رقابتی امروز این دیدگاه نمی‌تواند توضیح مناسبی برای موفقیت سازمان‌ها در یک محیط به‌شدت در حال تغییر و غیرقابل پیش‌بینی ارائه دهد [2]. ازاین‌رو ژیانگ (2014) معتقد است که در اختیار داشتن منابع و قابلیت‌های مفید شرط کافی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار نیستند بلکه نیاز است شرکت از توانایی لازم برای یکپارچه ساختن و هماهنگ ساختن منابع و قابلیت‌های خود متناسب با تغییرات محیطی نیز برخوردار باشد [2].

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

2-2- دیدگاه قابلیت پویا و مفهوم قابلیت مدیریت مشارکت

برخی محدودیت‌های دیدگاه منبع‌محور که مهم‌ترین آن عدم توضیح نحوه انطباق منابع با تغییرات سریع محیطی می‌باشد، موجب ظهور مفهوم جدیدی در ادبیات موضوع به نام قابلیت پویا شد که انتظار می‌رود شرکت‌ها با داشتن آن بتوانند منابع و قابلیت‌های خود را متناسب با تغییرات محیطی یکپارچه و هماهنگ سازند. در یکی از تعاریف، قابلیت پویا عبارت است از مجموعه توانایی‌هایی که یک شرکت را در مقابل تغییرات، چابک‌تر و پاسخگوتر می‌سازد [17، ص120]. از منظر تیس و همکاران (1997) نیز قابلیت پویا عبارت است از توانایی یک شرکت در یکپارچه کردن، ساختن و پیکربندی مجدد شایستگی‌های داخلی و خارجی خود برای مقابله با تغییرات سریع محیط اطراف [19]. در راستای ایجاد و توسعه چنین قابلیتی، آنها معتقدند سه دسته از رویه‌های[1] سازمانی هستند که تشکیل‌دهنده قابلیت پویا می‌باشند. این سه دسته عبارتند از رویه‌های هماهنگی (یا یکپارچگی)، یادگیری و پیکربندی مجدد[2].

با استقبال پژوهشگران از مفهوم قابلیت پویا، به‌تدریج بهره‌گیری از این مفهوم در ادبیات مدیریت مشارکت‌های بین سازمانی نیز رایج شد. ژیانگ (2014) معتقد است در محیط رقابتی و به‌سرعت در حال تغییر امروز ضروری است تا شرکت‌ها از قابلیت پویا برای پیدا کردن، توسعه دادن و مدیریت فعالانه مشارکت‌های بین سازمانی خود استفاده کنند [2]. در این راستا شیلکه و گورزن (2010) بر مفهوم‌سازی قابلیت مدیریت مشارکت بر مبنای اصول و مبانی قابلیت پویا در سازمان تأکید می‌کنند. آنها با اقتباس از مفهوم‌سازی‌های مشهور قبلی صورت گرفته از قابلیت پویا [19، 20] پیشنهاد کردند که قابلیت مدیریت مشارکت یک مفهوم مرتبه بالاتر از چهار قابلیت هماهنگی بین سازمانی، یادگیری بین سازمانی، پیش‌کنشگری[3] و تحول[4] می‌باشد. از نظر آنها قابلیت پیش‌کنشگری اشاره به توانایی یک شرکت در پایش فرصت‌های جدید مشارکت در محیط کسب‌وکار و چگونگی تشکیل روابط مشارکتی موفق با شرکای مناسب دارد. قابلیت هماهنگی اشاره به توانایی یک شرکت در هماهنگ ساختن اهداف و برنامه‌های راهبردی و عملیاتی مرتبط با پروژه مشارکت با شرکت همکار دارد. قابلیت یادگیری

1. Routines
2. Reconfiguration
3. Proactiveness
4. Transformation

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

اشاره به توانایی یک شرکت در یادگیری از شریک خود و انتقال مؤثر تجربه‌ها و قابلیت‌های به‌دست آمده از مشارکت به درون خود دارد. قابلیت تحول مشارکت نیز اشاره به آمادگی و توانایی شرکت در تغییر و اصلاح منطق و ساختار یک مشارکت در صورت لزوم و با حداقل هزینه دارد [10]. این مفهوم‌سازی از قابلیت مدیریت مشارکت در سال‌های اخیر با استقبال دیگر پژوهشگران نیز مواجه شده است [11].

2-3- فرضیه‌های تحقیق

قابلیت مدیریت مشارکت و عملکرد سازمان: به دلایل متعددی می‌توان انتظار داشت که قابلیت مدیریت مشارکت و ابعاد مختلف آن (قابلیت هماهنگی، قابلیت یادگیری، قابلیت پیش‌کنشگری و قابلیت تحول) بتواند با ماهیت پویای خود، عملکرد یک شرکت را ارتقا بخشد، برای مثال از منظر قابلیت یادگیری بین‌سازمانی، شرکتی که از این قابلیت برخوردار باشد می‌تواند از تجربه مشارکت با شرکت‌های مختلف یادگیری داشته باشد و از این تجربیات در پیشبرد اهداف خود استفاده کند [21؛ 22]. از منظر قابلیت پیش‌کنشگری، این قابلیت سازمان را قادر به درک و پایش فعال محیط و شناسایی فرصت‌های جدید مشارکت برای کسب مزیت رقابتی از راه مشارکت می‌کند [10] و باعث می‌شود شرکت بتواند آن شریکی را انتخاب کند که متناسب با اهداف و انگیزه‌های‌های خود برای ورود به مشارکت باشد. از منظر قابلیت تحول نیز زمانی که یک شرکت در درون خود سازوکارهای لازم را برای برخورد با عملکرد ضعیف و یا اقدام‌های فرصت‌طلبانه شرکای خود ایجاد کرده باشد و یا قادر به تغییر شرکای خود با کمترین هزینه باشد، دراین‌صورت شرکا مجبور به توسعه مستمر عملکرد خود برای تداوم مشارکت خواهند بود [23] که این امر در درازمدت افزایش عملکرد شرکت را در پی خواهد داشت. به‌طور کلی نتایج مطالعه‌های تجربی گذشته نیز تأثیر مستقیم قابلیت مدیریت مشارکت بر عملکرد را تأیید کرده‌اند [9؛ 10]. بنابراین فرضیه اول پژوهش عبارت است از:

H1: قابلیت مدیریت مشارکت تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمان دارد.

قابلیت مدیریت مشارکت و به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع: علاوه بر تأثیر مستقیم قابلیت مدیریت مشارکت بر عملکرد شرکت می‌توان روابط غیر مستقیمی نیز میان این دو متغیر از

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

مسیر تعریف متغیرهای میانجی فرض کرد. یکی از این متغیرهای میانجی می‌تواند متغیر به‌اشتراک‌گذاری مؤثر منابع باشد. همان‌طورکه اشاره شد، از منظر دیدگاه منبع‌محور هدف اصلی شرکت‌ها از ورود به مشارکت‌های بین سازمانی، دستیابی به منابع مکمل طرف مقابل برای کسب مزیت رقابتی می‌باشد. منابع غیرمشابهی که دو شرکت در یک مشارکت به اشتراک می‌گذارند، باید به‌صورت مؤثری به اشتراک گذاشته شوند. به‌عبارت‌دیگر ترکیب آنها باید برای انجام پروژه مشارکت کاربردی بوده و در راستای اهداف مورد انتظار از مشارکت عمل کنند، در غیر این صورت زاید به شمار می‌آیند [24]. قابلیت مدیریت مشارکت می‌تواند تا حدود زیادی از زاید بودن منابع به اشتراک گذاشته شده جلوگیری کند. در اینجا می‌توان استدلال کرد قابلیت مدیریت مشارکت از راه نقشی که می‌تواند در به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع مکمل میان دو شرکت ایفا کند، زمینه دسترسی پایدار یک شرکت به منابع موردنیاز خود در خارج از سازمان و افزایش عملکرد شرکت را فراهم آورد. از منظر قابلیت پیش‌کنشگری توسعه این قابلیت در سازمان باعث می‌شود شرکت در انتخاب شریک مناسب بتواند با یک رویکرد پیش‌نگرانه و فعالانه آن شریکی را انتخاب کند که منابع آورده آن بیشترین تناسب را با منابع فعلی سازمان داشته باشد و در نتیجه امکان به اشتراک‌گذاری مناسب منابع با شریک و دستیابی به منابع آن میسر شود. از منظر قابلیت هماهنگی، وجود این قابلیت باعث می‌شود هماهنگی‌های عملیاتی و راهبردی یک شرکت با شریک خود درزمینه‌های مختلف افزایش پیدا کرده و زمینه به اشتراک‌گذاری مناسب منابع فراهم شود. از طرفی به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع موجب می‌شود شرکت بر منابع و شایستگی‌های اصلی خود تمرکز پیدا کند و با ترکیب آنها با آن دسته از منابعی که در آن مزیت رقابتی وجود ندارد ولی در مشارکت به‌دست می‌آورد، از ارزش افزوده ایجاد شده برای بهره‌برداری از فرصت‌های محیطی و دستیابی به اهداف خود بهره ببرد و از این مسیر عملکرد خود را افزایش دهد [2]. بنابراین در مجموع می‌توان دو فرضیه زیر را متصور بود:

H2: قابلیت مدیریت مشارکت تأثیر مثبت و معناداری بر به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع دارد.

H3: به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمان دارد.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

قابلیت مدیریت مشارکت و توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها: یکی از اهداف و انگیزه‌های مهمی که شرکت‌ها وارد یک مشارکت می‌شوند، استفاده از فرصت به وجود آمده برای توسعه دانش و قابلیت‌های خود می‌باشد [25]. در یک دسته‌بندی می‌توان اقدام‌های دو شرکت همکار در این حوزه را به دو دسته کلی فعالیت‌های اکتشافی (خلق مشترک دانش‌ها و قابلیت‌های جدید) و فعالیت‌های بهره‌برداری (به‌کارگیری مؤثر دانش‌ها و قابلیت‌های خلق شده) تقسیم کرد [16؛ 26]. وجود قابلیت مدیریت مشارکت می‌تواند زمینه موفقیت این اقدام‌ها را فراهم کند. از منظر قابلیت یادگیری و قابلیت تحول، شرکت ساختار مشارکت را به‌گونه‌ای طرح‌ریزی کرده است که در آن از یک طرف سازوکارهای لازم برای یادگیری مشترک شرکا و خلق مشترک دانش و قابلیت‌های جدید در نظر گرفته شده است و از طرفی بستر لازم برای انتقال دانش و قابلیت‌های جدید به داخل شرکت نیز ایجاد شده است. از منظر قابلیت هماهنگی نیز شرکت سازوکارهای لازم را برای ایجاد هماهنگی با شریک خود درزمینه به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش‌ها، تجربه‌ها و درس‌آموخته‌های حاصل از عملیات مشارکت ایجاد کرده است [21]. از طرفی باتوجه‌به اینکه ساختار و شیوه خلق و بهره‌برداری از چنین دانش‌ها و قابلیت‌هایی برای رقبا به‌راحتی قابل تقلید نیست، در نتیجه می‌توان به دانش‌ها و قابلیت‌های جدید به‌دست آمده به‌عنوان یک مزیت رقابتی پایدار نگاه کرد [27] که در افزایش عملکرد یک شرکت نقش قابل ملاحظه‌ای ایفا کند. بنابراین فرضیه‌های چهارم و پنجم پژوهش عبارتند از:

H4: قابلیت مدیریت مشارکت تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها دارد.

H5: توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمان دارد.

به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع و توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها: به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع می‌تواند پیشایند توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها در نظر گرفته شود. از منظر دیدگاه منبع محور دو شرکت همکار می‌توانند از محل منابع به اشتراک گذاشته شده در مشارکت به دانش‌ها و قابلیت‌هایی دست پیدا کنند که به‌تنهایی قادر به‌دستیابی به آنها نیستند [28]. به‌عبارت‌دیگر زمانی‌که منابع مکمل آورده شده به‌وسیله شرکا در یک مشارکت ایجاد شده به

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

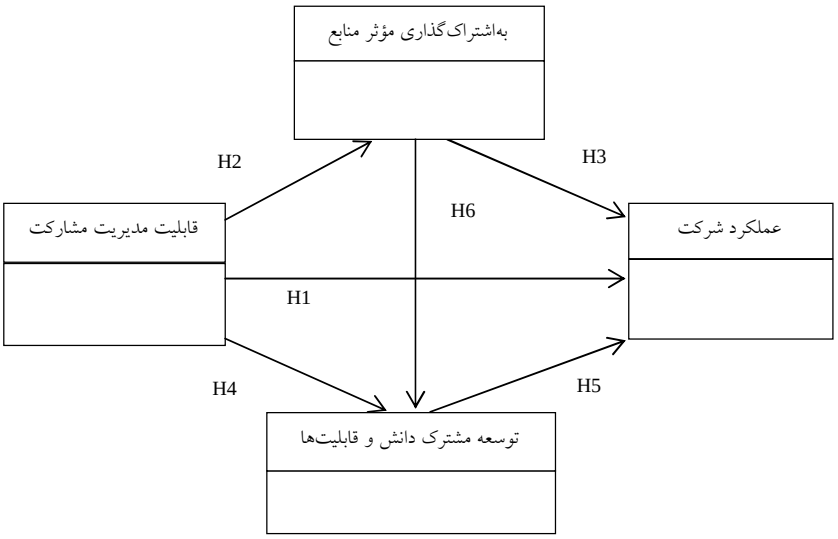
[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

نحو مطلوبی به اشتراک گذاشته شوند، از هم‌افزایی ایجاد شده می‌توان در توسعه قابلیت‌های منحصربه‌فرد و ویژه مختص آن مشارکت استفاده کرد [14؛ 24]، به‌گونه‌ای‌که به‌راحتی برای شرکا قابل تقلید نباشد و از این راه به مزیت رقابتی دست پیدا کرد. بنابراین می‌توان فرضیه زیر را نیز متصور بود:

H6: به اشتراک گذاری مؤثر منابع تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها دارد.

2-4- مدل نظری پیشنهادی پژوهش

باتوجه‌به شش فرضیه در نظر گرفته شده، مدل نظری پیشنهادی پژوهش براساس شکل 1 ارائه شده است.



شکل1. مدل نظری پیشنهادی تحقیق

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

3- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در گروه پژوهش‌های کاربردی قرار دارد و از منظر هدف پژوهش نیز در دسته پژوهش‌های تحلیلی از نوع تجربی قرار می‌گیرد. از طرفی به دلیل آنکه به بررسی رابطه همزمان چندین متغیر می‌پردازد، در میان انواع پژوهش‌های تحلیلی تجربی در گروه پژوهش‌های همبستگی قرار می‌گیرد. همچنین این پژوهش از منظر فرایند اجرای پژوهش در گروه پژوهش‌های کمّی قرار می‌گیرد.

در این پژوهش تجزیه و تحلیل معناداری ضرایب مسیر با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری[1] (SEM) انجام شده است. این روش به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به‌صورت همزمان آزمون کند، در نتیجه از آن می‌توان برای آزمودن همزمان روابط پیچیده میان متغیرهای پنهان و مشاهده شده و همچنین میان چند متغیر پنهان استفاده کرد. در این مطالعه برای اجرای مدلسازی معادلات ساختاری از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) بهره گرفته شده است. برای این منظور نیز از محیط نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس3 استفاده شده است. در این مدلسازی فرض ناپارامتریک بودن داده‌ها وجود دارد و الگوریتم محاسباتی آن به‌گونه‌ای است که در آن مبنای برآورد پارامترها به حداکثر رساندن واریانس تبیین شده متغیرهای درون‌زا یا وابسته مدل است؛ برخلاف مدلسازی کوواریانس محور (که در نرم‌افزارهایی مانند لیزرل[2] و یا آموس[3] انجام می‌شود) که در آن مبنای برآورد پارامترها، حداکثر ساختن نزدیکی میان دو ماتریس کوواریانس مدل نظری و کوواریانس داده‌های تجربی است. بنابراین در این مدلسازی برخلاف مدلسازی کوواریانس محور نیازی به تعداد نمونه‌های بالا وجود ندارد و مناسب‌ترین روش برای تحلیل نمونه‌های کوچک و نیز داده‌های غیرنرمال می‌باشد [29].

1. Structural equation modeling
2. Lisrel
3. Amos

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

3-1- روش اندازه‌گیری و عملیاتی کردن سازه‌ها

در این پژوهش از یک مقیاس طیف لیکرت پنج امتیازی برای اندازه‌گیری سنجه‌ها استفاده شده است. مرجع اصلی این پژوهش برای عملیاتی کردن مفهوم قابلیت مدیریت مشارکت، مطالعات شیلکه و گورزن (2010) می‌باشد که برای عملیاتی کردن مفهوم قابلیت مدیریت مشارکت از دیدگاه قابلیت‌های پویا استفاده کرده‌اند [10]. در این پژوهش نیز به‌منظور انطباق هرچه بیشتر اقدام‌های مرتبط با مدیریت مشارکت با تغییرات محیطی، سازه قابلیت مدیریت مشارکت براساس مفاهیم برگرفته از دیدگاه قابلیت پویا عملیاتی شده است. براین‌اساس سازه قابلیت مدیریت مشارکت به‌عنوان یک سازه انعکاسی مرتبه دوم متشکل از چهار سازه مرتبه اول و به هم مرتبط قابلیت هماهنگی، قابلیت یادگیری، قابلیت پیش‌کنشگری و قابلیت تحول عملیاتی شده است. البته لازم به توضیح است که در مطالعه شیلکه و گورزن باتوجه‌به اینکه قابلیت مدیریت مشارکت در بستر شبکه‌ای از مشارکت‌ها بررسی شده است، برای عملیاتی کردن مفهوم قابلیت مدیریت مشارکت بعد پنجمی نیز با عنوان قابلیت هماهنگی شبکه مشارکت‌ها[1] در نظر گرفته شده است، اما در این مطالعه باتوجه‌به اینکه تنها یک رابطه مشارکتی میان دو شرکت بررسی شده است، از در نظر گرفتن بعد پنجم اشاره شده و شاخص‌های مرتبط با آن خودداری شده است. از طرفی سنجه‌های در نظر گرفته شده در مطالعه شیلکه و گورزن (2010) متناسب با شبکه‌ای از همکاری‌های پژوهش و توسعه میان سازمان‌ها می‌باشد اما باتوجه‌به اینکه در این مطالعه همکاری‌های بین سازمانی موردبررسی، از جنس رابطه میان شرکت مرکزی (تولید کننده اصلی) و شرکت تأمین‌کننده می‌باشند، بنابراین تلاش شده است تا با بررسی جامع ادبیات موضوع و استفاده از نظرات چند تن از خبرگان دانشگاه و صنعت، سنجه‌هایی متناسب با بستر موردمطالعه تعریف شود که تا حدود زیادی با سنجه‌های در نظر گرفته شده در مطالعه شیلکه و گورزن متفاوت به‌نظر می‌رسند. در جدول سنجه‌های نهایی اختصاص داده شده به هریک از ابعاد این قابلیت به‌همراه منابع اقتباس شده ارائه شده است. به همین ترتیب باتوجه‌به اینکه مقیاس‌های جامع و مناسبی در ادبیات موضوع برای عملیاتی کردن سه سازه «به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع»، «توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها» و «عملکرد

1. Alliance portfolio coordination

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

سازمان» یافت نشد، شاخص‌هایی نیز برای این سه سازه استخراج و نهایی شده‌اند که در جدول ارائه شده‌اند.

جدول 1. سنجه‌های نهایی در نظر گرفته شده برای سازه مرتبه دوم قابلیت مدیریت مشارکت

سازه‌های تشکیل‌دهنده (مرتبه اول)	گویه‌های در نظر گرفته شده برای سازه در این پژوهش	منابع اقتباس شده	بار عاملی معرف	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
قابلیت پیش‌کنشگری مشارکت	کیفیت فرایندها و رویه‌های سازمانی ایجاد شده در شرکت درزمینه پایش مستمر محیطی و شناسایی شرکای بالقوه و مناسب برای ایجاد مشارکت	[10؛ 11]	/91	/68
	کیفیت فرایندها و رویه‌های سازمانی ایجاد شده درزمینه انتخاب شرکای مناسب مطابق با اهداف راهبردی شرکت	[13؛ 30]	/87	
	کیفیت فرایندها و رویه‌های سازمانی ایجاد شده درزمینه نظارت و ارزیابی مستمر و دقیق عملکرد شریک راهبردی	[30؛ 31]	/90	
	کیفیت فرایندها و رویه‌های سازمانی ایجاد شده درزمینه توسعه عملکرد شریک راهبردی	[30؛ 31]	/83	
قابلیت هماهنگی مشارکت	کیفیت سازوکارهای ایجاد شده برای ایجاد هماهنگی‌های راهبردی با شریک راهبردی	[32]	/91	/66
	کیفیت سازوکارهای ایجاد شده برای ایجاد هماهنگی‌های عملیاتی با شریک راهبردی	[10؛ 32]	/81	
	کیفیت سازوکارهای ایجاد شده برای مدیریت کانال‌های مختلف ارتباطی با شریک راهبردی	[3؛ 9]	/83	
	کیفیت سازوکارهای ایجاد شده برای درگیر ساختن مدیران ارشد دو شرکت همکار	[32]	/85	
قابلیت یادگیری مشارکت	کیفیت سازوکارهای ایجاد شده در شرکت درزمینه تبادل مناسب دانش با شریک راهبردی	[5؛ 8؛ 25]	/88	/62
	کیفیت سازوکارهای ایجاد شده در شرکت درزمینه یادگیری از شریک راهبردی و انتقال دانش آن به درون شرکت	[5؛ 8؛ 10؛ 11]	/90	

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

سازه‌های تشکیل‌دهنده (مرتبه اول)	گویه‌های در نظر گرفته شده برای سازه در این پژوهش	منابع اقتباس شده	بار عاملی معرف	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
	کیفیت سازوکارهای ایجاد شده در شرکت درزمینه نگهداری و تسهیم دانش به‌دست آمده از شریک راهبردی در سازمان	[5؛ 8؛ 25]	/81	
	کیفیت فرایندها و رویه‌های سازمانی ایجاد شده درزمینه بهره‌برداری مناسب شرکت از دانش‌ها و تجربه‌های به‌دست آمده از مشارکت‌های مختلف	[5؛ 8؛ 25]	/78	
قابلیت تحول مشارکت	میزان آمادگی و سازوکارهای در نظر گرفته شده در شرکت برای اصلاح ساختار مشارکت فعلی در صورت لزوم	[10؛ 11؛ 33]	/89	/71
	میزان آمادگی و سازوکارهای در نظر گرفته شده در شرکت برای خروج موفق از مشارکت فعلی در صورت لزوم	[33]	/92	
	میزان آمادگی و سازوکارهای در نظر گرفته شده در شرکت برای جایگزین ساختن شریک راهبردی جدید در صورت لزوم در کمترین زمان و با کمترین هزینه	[33]	/84	

جدول 2. سنجه‌های نهایی در نظر گرفته شده برای سه سازه به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع، توسعه مشترک قابلیت‌ها و عملکرد شرکت

سازه	گویه‌های در نظر گرفته شده برای سازه در این پژوهش	منابع	بار عاملی معرف	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع	میزان بهره‌ور بودن ماشین‌آلات و تجهیزات تولیدی به اشتراک‌گذاری شده	[2؛ 34- 35]	/77	/63
	میزان بهره‌ور بودن زیرساخت‌ها، تجهیزات و سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی به اشتراک‌گذاری شده	[28؛ 34]	/84	

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

سازه	گویه‌های در نظر گرفته شده برای سازه در این پژوهش	منابع	بار عاملی معرف	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
	میزان بهره‌ور بودن منابع انسانی به اشتراک‌گذاری شده	[2؛ 35]	/78	
	میزان بهره‌ور بودن منابع مالی به اشتراک‌گذاری شده	[2؛ 34]	/76	
	میزان بهره‌ور بودن فناوری‌های به اشتراک‌گذاری شده	[34]	/75	
	میزان بهره‌ور بودن سیستم‌ها و ساختارهای مدیریتی به‌اشتراک‌گذاری شده	[34]	/85	
توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها	میزان خلق مشترک دانش‌ها و قابلیت‌های جدید در مشارکت ایجاد شده	[25؛ 35]	/92	/71
	میزان به‌اشتراک‌گذاری و تبادل دانش‌ها، تجربه‌ها و درس‌آموخته‌های حاصل از عملیات مشارکت میان یکدیگر	[21؛ 32؛ 36]	/88	
	میزان ذخیره‌سازی، حفظ و نگهداشت دانش‌ها و قابلیت‌های حاصل از عملیات مشارکت میان یکدیگر	[21؛ 36]	/81	
	میزان بهره‌برداری مناسب شرکا از دانش‌ها و قابلیت‌های به‌دست آمده در جهت بهبود عملیات مشارکت	[21؛ 28؛ 36]	/86	
عملکرد شرکت	تأثیر مشارکت ایجاد شده بر افزایش فروش و سودآوری شرکت	[2؛ 9؛ 10؛ 28]	/91	/73
	تأثیر مشارکت ایجاد شده بر افزایش رضایت مشتریان شرکت	[2]	/87	
	تأثیر مشارکت ایجاد شده بر تحقق راهبردهای رشد و توسعه شرکت (مانند توسعه بازار، توسعه محصول، تنوع محصول و ...)	[25]	/79	
	تأثیر مشارکت ایجاد شده بر دستیابی شرکت به دانش‌ها، فناوری‌ها و قابلیت‌های جدید	[10؛ 25]	/83	

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

3-2- جامعه آماری و روش جمع آوری داده‌ها

در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است که در شرکت‌های زیرمجموعه سازمان صنایع هوایی (وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح کشور) توزیع شده است. واحد تحلیل، همکاری‌های راهبردی در شرکت‌های زیرمجموعه این سازمان است و خبرگان نیز شامل مدیران، سرپرستان و کارشناسان ارشد با حداقل سه سال سابقه کار می‌باشند. روش نمونه‌گیری نیز به این صورت بوده است که نخست با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعدادی از همکاری‌های راهبردی انتخاب شدند. در ادامه از خبرگان مرتبط که از اشراف اطلاعاتی مناسب نسبت به همکاری‌های انتخاب شده برخوردار هستند، خواسته شد تا به سؤال‌های مربوط پاسخ دهند. لازم به توضیح است در این پژوهش حدود 112 همکاری شناسایی شد که براساس جدول مورگان تعداد نمونه موردنیاز حدود 80 برآورد شد. در ادامه حدود 90 همکاری مبتنی بر شراکت به‌صورت تصادفی شناسایی شدند و سؤال‌های پرسشنامه برای خبرگان مرتبط ارسال شد که با پیگیری‌های به‌عمل آمده، درنهایت تعداد 79 پرسشنامه کامل دریافت و برای تجزیه و تحلیل استفاده شد.

4- یافته‌های پژوهش

4-1- نتایج آزمون پایایی و روایی

نتایج بررسی پایایی ابزار پرسشنامه نشان می‌دهد ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمام سازه‌های مدل پژوهش بالاتر از 7/ می‌باشند که نشان از پایایی مناسب سازه‌های پژوهش دارند.

نتیجه بررسی روایی هم‌گرا در سطح معرف‌ها (سنجه‌ها) با استفاده از ضرایب بارهای عاملی نشان می‌دهد تمام ضرایب بارهای عاملی شاخص‌ها (سنجه‌ها) بالاتر از 5/ می‌باشند (جدول 1و 2) که نشان از مطلوب بودن روایی هم‌گرا در سطح معرف‌ها دارد. برای بررسی روایی هم‌گرا در سطح سازه‌ها نیز مطابق پیشنهاد فورنل و لارکر (1981) معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) با مقدار بحرانی 0/5 برای هر سازه در نظر گرفته شد. همان‌طورکه در جدول‌های 1 و 2 نیز دیده می‌شود، مقدار AVE برای تمام سازه‌های مدل بالاتر از مقدار

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

بحرانی 5/ است که این نکته نشان از مطلوب بودن روایی هم‌گرا در سطح سازه‌های مدل تحقیق دارد.

روایی واگرا نیز در دو سطح شاخص‌ها و سطح سازه‌ها بررسی شده است. نتایج حاصل از بررسی روایی واگرا در سطح شاخص‌ها نشان داد که مقدار همبستگی میان هر یک از شاخص‌ها با سازه مربوط به خود (بار عاملی) از همبستگی میان آنها با سایر سازه‌های مدل به‌طور قابل ملاحظه‌ای بیشتر است که این نتیجه نشان‌دهنده روایی واگرای مناسب در سطح شاخص‌ها می‌باشد. همچنین نتایج بررسی روایی واگرا در سطح سازه‌ها که براساس روش پیشنهادی فورنل و لارکر انجام شد، نشان داد جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه از مقدار ضرایب همبستگی بین آن سازه با دیگر سازه‌های مدل بیشتر است که این نتیجه نیز نشان‌دهنده روایی واگرای مناسب مدل پیشنهادی تحقیق در سطح سازه‌ها می‌باشد.

باتوجه‌به اینکه در این تحقیق برای چهار سازه قابلیت مدیریت مشارکت، به‌اشتراک‌گذاری مؤثر منابع، توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها و عملکرد سازمان مقیاس‌های اندازه‌گیری جدیدی طراحی شده است، ازاین‌رو قبل از تحلیل عاملی تأییدی، نخست روایی سازه آنها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی نیز بررسی شد. به‌عبارت‌دیگر در اینجا محقق می‌خواهد بداند آیا براساس داده‌های واقعی معرف‌های شناسایی شده به‌وسیله محقق به همان تعداد عامل که محقق در بررسی ادبیات موضوع به آن دست پیدا کرده است، قابل تقیل می‌باشد یا به تعداد کمتر یا بیشتری عامل قابل کاهش است؟ نتایج تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از روش چرخش عاملی واریماکس در نرم‌افزار SPSS 25 نشان داد که برای سازه قابلیت مدیریت مشارکت در مرحله اول، تنها چهار عامل با مقدار ویژه بزرگ‌تر از یک از میان 15 متغیر مربوطه استخراج شد و در مرحله دوم نیز تنها یک عامل با مقدار ویژه بزرگ‌تر از یک از میان چهار عامل به‌دست آمده از مرحله قبلی به‌دست آمد. این نتایج می‌تواند تأییدی اولیه بر در نظر گرفتن سازه قابلیت مدیریت مشارکت به‌وسیله این تحقیق به‌عنوان یک متغیر مکنون مرتبه دوم متشکل از چهار متغیر مکنون مرتبه اول و 15 متغیر آشکار (سنجه‌ها) باشد. به همین ترتیب اجرای تحلیل عاملی اکتشافی برای شش متغیر مرتبط با سازه به‌اشتراک‌گذاری مؤثر منابع، چهار متغیر مرتبط با توسعه مشترک قابلیت‌ها و چهار متغیر مرتبط با سازه عملکرد سازمان نیز نشان

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

داد که هر کدام از این دسته از متغیرها تنها بر یک عامل با مقدار ویژه بزرگ‌تر از یک، بار می‌شوند.

بنابراین در مجموع می‌توان نتیجه گرفت روایی سازه مربوط به هر چهار سازه محقق ساخته در سطح تحلیل عاملی اکتشافی در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

4-2- نتایج ارزیابی برازش بخش ساختاری و برازش کلی مدل

در این پژوهش ضریب تعیین (R^2) به‌دست آمده برای متغیر وابسته عملکرد شرکت مقدار 57/ می‌باشد که این نتیجه نشان می‌دهد برازش بخش ساختاری مدل در وضعیت مطلوبی قرار دارد. همچنین برای آزمون برازش کلی مدل تحقیق از شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده شده است. با محاسبات صورت گرفته مقدار 0/61 برای این شاخص به‌دست آمده است؛ در نتیجه برازش کلی مدل در سطح مطلوبی قرار دارد.

4-3- نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

در ادامه فرضیه‌های تحقیق بررسی و آزمون شدند. برای این منظور نیز از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد که با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس[1] 3 اجرا شده است. در جدول 3 نتایج نهایی آزمون فرضیه‌ها ارائه شده است.

جدول 3. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	رابطه علّی در نظر گرفته شده	نتایج آزمون مدل (p</05)			نتیجه آزمون فرضیه
		ضریب معناداری (t- value)	ضریب مسیر مستقیم (β)	تاثیر غیرمستقیم	
H1	قابلیت مدیریت مشارکت - > عملکرد سازمان	1/98	/25	/36	تایید
H2	قابلیت مدیریت مشارکت - > به‌اشتراک‌گذاری موثر منابع	12/76	/69	---	تایید

1. SmartPLS3

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

فرضیه	رابطه علّی در نظر گرفته شده	نتایج آزمون مدل (p</05)			نتیجه آزمون فرضیه
		ضریب معناداری (t- value)	ضریب مسیر مستقیم (β)	تاثیر غیرمستقیم	
H3	به‌اشتراک‌گذاری موثر منابع - > عملکرد سازمان	2/17	/24	/09	تایید
H4	قابلیت مدیریت مشارکت - > توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها	4/18	/43	/22	تایید
H5	توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها - > عملکرد سازمان	2/44	/28	---	تایید
H6	به‌اشتراک‌گذاری موثر منابع -> توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها	2/64	/32	---	تایید

5- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش نخست با تمرکز بر دو دیدگاه منبع‌محور و قابلیت پویا مدل جدیدی از رابطه میان قابلیت مدیریت مشارکت و عملکرد شرکت ارائه شد و در ادامه روایی و پایایی مدل پیشنهادی در یک مطالعه میدانی بررسی و آزمون شد. یافته‌های به‌دست آمده از توزیع پرسشنامه در صنایع دفاعی هوایی نشان داد که مدل پیشنهادی از منظر معیارهای مختلف پایایی و روایی در وضعیت مطلوبی قرار دارد و تمام فرضیه‌ها و روابط در نظر گرفته شده در مدل نیز تأیید شدند. معنی‌دار شدن تأثیر مستقیم میان قابلیت مدیریت مشارکت و عملکرد سازمان را می‌توان در تطابق با نتایج به‌دست آمده از مطالعات گذشته مانند مطالعات شیلکه و گورزن (2010) و کاسترو و رولدان (2015) تحلیل کرد [10؛ 13]. اما دیگر نتیجه به‌دست آمده از این تحقیق که در مطالعات قبلی به چشم نمی‌خورد، این است که بخش قابل‌توجهی از تأثیرگذاری قابلیت مدیریت مشارکت بر عملکرد سازمان به‌صورت غیرمستقیم و از راه تأثیر آن بر دو متغیر میانجی به‌اشتراک‌گذاری مؤثر منابع و توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها است (مجموعا 36 درصد) که این متغیرهای میانجی به نوعی با توسعه منابع و قابلیت‌های سازمان در ارتباط هستند. به‌عبارت‌دیگر نتایج این تحقیق نشان می‌دهد قابلیت مدیریت مشارکت می‌تواند از یک طرف نقش مهمی در دسترسی به منابع مکمل موجود در خارج از سازمان و نیز توسعه مشترک

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

دانش‌ها و قابلیت‌ها ایفا کند و از طرف دیگر با بهره‌برداری مؤثر و انتقال موفق آنها به سازمان، زمینه توسعه منابع و قابلیت‌های سازمانی و در نهایت افزایش عملکرد سازمان را فراهم سازد.

به‌طور کلی می‌توان برای این پژوهش چهار نوآوری مهم متصور بود. اول اینکه این پژوهش از نظر تئوریک توانسته است با تمرکز بر دیدگاه منبع‌محور و تعریف دو متغیر میانجی به‌اشتراک‌گذاری مؤثر منابع و توسعه مشترک دانش و قابلیت‌ها، توضیح بهتری از رابطه میان قابلیت مدیریت مشارکت و عملکرد شرکت ارائه کند. دوم اینکه این پژوهش تلاش کرده است تا با بهره‌گیری از دیدگاه قابلیت پویا در طراحی مدل و استفاده از آن در عملیاتی کردن مفهوم قابلیت مدیریت مشارکت و ترکیب این مفهوم با دو متغیر میانجی اشاره شده، سازوکار مناسبی برای برطرف ساختن یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های دیدگاه منبع‌محور که همان ماهیت سکون و ایستایی منابع است، ارائه دهد. براساس مدل ارائه شده در این پژوهش، یک شرکت می‌تواند با نهادینه ساختن فرایندها و رویه‌های سازمانی مرتبط با چهار قابلیت فرعی منعکس‌کننده قابلیت پویای مدیریت مشارکت (هماهنگی بین‌سازمانی، یادگیری بین‌سازمانی، پیش‌کنشگری مشارکت و تحول مشارکت) و بهره‌گیری از آنها در به اشتراک‌گذاری مؤثر منابع، توسعه دانش‌ها و قابلیت‌ها در یک مشارکت بین سازمانی موفق، منابع و قابلیت‌های سازمانی خود را متناسب با تغییرات محیطی به‌روزرسانی کند. سوم اینکه این پژوهش در زمره اولین پژوهش‌هایی در داخل کشور است که به‌صورت تجربی و میدانی به بررسی تأثیر قابلیت مدیریت مشارکت بر عملکرد سازمان پرداخته است. نتیجه به‌دست آمده نشان می‌دهد متغیر قابلیت مدیریت مشارکت به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم تأثیر مثبت و قابل‌ملاحظه‌ای بر عملکرد سازمان دارد و می‌تواند در مجموع حدود 48 درصد از واریانس عملکرد سازمان را تبیین کند که این نتیجه می‌تواند مدیران را متوجه نقش و جایگاه این قابلیت در توسعه عملکرد سازمان و اهمیت توسعه این قابلیت در سازمان سازد. چهارم اینکه مدل پیشنهادی این تحقیق و مقیاس‌های اندازه‌گیری ارائه شده در آن می‌تواند مرجع مناسبی برای مدیران سازمان‌ها برای اندازه‌گیری وضعیت موجود قابلیت مدیریت مشارکت در همکاری‌های راهبردی ایجاد شده بوده و چراغ راه مناسبی برای آنها برای توسعه این قابلیت و یا انجام اقدام اصلاحی بر مبنای دیدگاه قابلیت‌های پویا باشد تا از این راه بتوانند مشارکت‌های بین سازمانی خود را به نحو مؤثری منطبق با تغییرات محیطی مدیریت کنند.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

در انجام این پژوهش محدودیت‌هایی نیز وجود داشته است که در ادامه به مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود. در این پژوهش برای آزمون تجربی مدل پیشنهادی پژوهش تنها صنعت دفاعی و آن هم بخش صنایع هوایی آن بررسی شد. دراینجا پیشنهاد می‌شود برای افزایش قابلیت تعمیم مدل پیشنهادی، در پژوهش‌های آینده سایر صنایع دفاعی و همین‌طور دیگر صنایع کشور نیز بررسی و مطالعه شوند. همچنین در این پژوهش به دلیل محدودیت‌های موجود، سؤال‌های پرسشنامه در بررسی میدانی تنها از منظر خبرگان شرکت‌های دفاعی تکمیل شد. پیشنهاد می‌شود برای پیشگیری از برخی سوگیری‌های احتمالی، در پژوهش‌های آینده به بررسی موضوع از منظر شرکت‌های همکار نیز پرداخته شده و نتایج با یکدیگر مقایسه شوند. از دیگر محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به اندازه‌گیری متغیر عملکرد سازمان براساس قضاوت خبرگان و نه براساس بررسی واقعی داده‌های عملکردی یک سازمان مانند شاخص‌های مالی اشاره کرد. همچنین برای طراحی مدل در پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود در کنار متغیرهای مرتبط با دیدگاه منبع‌محور و قابلیت پویا، متغیرهای مرتبط با دیگر دیدگاه‌ها مانند دیدگاه مبادله اجتماعی نیز وارد مدل شده و نقش آنها به‌طور همزمان در افزایش عملکرد بررسی شود.

6- منابع

[1] Russo M. "Alliance management as source of a successful strategy", *European Scientific Journal, ESJ,* 13(7): 2017, pp. 110-123.

[2] Jiang W. *Business partnerships and organizational performance: The role of resources and capabilities*, Springer Science & Business Media, 2014.

[3] Saebi T. *Succesfully managing alliance portfolios: An alliance capability view,*. Maastricht University, 2011.

[4] Russo M., Cesarani M. "Strategic alliance success factors: A literature review on alliance lifecycle", *International Journal of Business Administration, 8*(3): 2017, pp.1-9.

[5] Niesten E., Jolink A. "The impact of alliance management capabilities on alliance attributes and performance: A literature review", *International Journal of Management Reviews,* 17(1): 2015, pp. 69-100.

[6] Duysters G. M., Heimeriks K. H. "Developing alliance capabilities in a new era", *Eidhoven Centre for Innovation Studies, The Netherlands, Working, 2003,* pp. 147-163.

[7] Wang Y., Rajagopalan N. "Alliance capabilities: Review and research agenda", *Journal of Management,* 41(1): 2015, pp. 236-260.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

[8] Heimeriks K. H., Duysters G. "Alliance capability as a mediator between experience and alliance performance: An empirical investigation into the alliance capability development process", *Journal of Management Studies,* 44(1): 2007, pp. 25-49

[9] Schreine M., Kale P., Corsten D. "What really is alliance management capability and how does it impact alliance outcomes and success?", *Strategic Management Journal,* 30(13): 2009, pp. 1395-1419.

[10] Schilke O., Goerzen A. "Alliance management capability: an investigation of the construct and its measurement", *Journal of Management,* 36(5): 2010, pp. 1192-1219.

[11] Leischnig A., Geigenmueller A., Lohmann S. "On the role of alliance management capability, organizational compatibility, and interaction quality in interorganizational technology transfer", *Journal of Business Research,* 67(6): 2014, pp.1049-1057.

[12] Heimeriks K., Schreiner M. "Alliance capability, collaboration quality, and alliance performance: An integrated framework", *Eindhoven Center for Innovation Studies, Eindhoven*, 2002, pp: 31-49.

[13] Castro I., Roldán J. L. "Alliance portfolio management: Dimensions and performance", *European Management Review,* 12(2): 2015, pp. 63-81.

[14] Lambe C. J., Spekman R. E., Hunt S. D. "Alliance competence, resources, and alliance success: conceptualization, measurement, and initial test", *Journal of the academy of Marketing Science,* 30(2): 2002, pp. 141-158.

[15] Wittmann C. M., Hunt S. D., Arnett D. B. "Explaining alliance success: Competences, resources, relational factors, and resource-advantage theory", *Industrial Marketing Management, 38*(7): 2009, pp. 743-756.

[16] Grant R. M. *Contemporary strategy analysis: Text and cases edition*: John Wiley & Sons, 2016.

[17] Schilling M. A. *Strategic management of technological innovation*: Tata McGraw-Hill Education, 2005.

[18] Barney J. "Firm resources and sustained competitive advantage", *Journal of Management,* 17(1): 1991, pp. 99-120.

[19] Teece D. J., Pisano G., Shuen A. "Dynamic capabilities and strategic management", *Strategic Management Journal*, pp: 1997, pp. 509-533 .

[20] Teece D. J. Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance", *Strategic Management Journal,* 28(13): 2007, pp. 1319-1350 .

[21] Huikkola T., Ylimäki J., Kohtamäki M. "Joint learning in R & D collaborations and the facilitating relational practices", *Industrial Marketing Management,* 42(7): 2013, pp. 1167-1180.

[22] Parise S., Henderson J. C. "Knowledge resource exchange in strategic alliances", *IBM Systems Journal,* 40(4): 2001, pp. 908-924.

[23] Li Y., Zhang Y., Zheng S. "Social capital, portfolio management capability and exploratory innovation: Evidence from China", *Journal of Business & Industrial Marketing,* 31(6): 2016, pp. 794-807.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]

[24] Das T. K., Teng B.-S. "A resource-based theory of strategic alliances", *Journal of Management,* 26(1):2000, pp. 31-61.

[25] Kale P., Singh H. "Building firm capabilities through learning: the role of the alliance learning process in alliance capability and firm-level alliance success", *Strategic Management Journal,* 28(10): 2007, pp. 981-1000.

[26] Zhan W., Chen R. R. "Dynamic capability and IJV performance: The effect of exploitation and exploration capabilities", *Asia Pacific Journal of Management,* 30(2): 2013, pp. 601-632.

[27] Lavie D. "The competitive advantage of interconnected firms: An extension of the resource-based view", *Academy of Management Review,* 31(3): 2006, pp. 638-658.

[28] Cao M., Zhang Q. *Supply Chain Collaboration: Roles of Interorganizational Systems, Trust, and Collaborative Culture*: Springer Science & Business Media, 2012.

[29] Henseler J., Ringle C. M., Sinkovics R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing *New challenges to international marketing*, Emerald Group Publishing Limited, 2009, pp. 277-319.

[30] Krause D. R., Handfield R. B., Tyler B. B. "The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement", *Journal of Operations Management,* 25(2): 2007, pp. 528-545.

[31] Zybell U. "Partner management–managing service partnerships in the supply chain–a systemic perspective", *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management,* 43(3): 2013, pp. 231-261.

[32] Sarkar M., Aulakh P. S., Madhok A. "Process capabilities and value generation in alliance portfolios", *Organization Science,* 20(3): 2009, pp. 583-600.

[33] Young-Ybarra C., Wiersema M. "Strategic flexibility in information technology alliances: The influence of transaction cost economics and social exchange theory", *Organization Science,* 10(4): 1999, pp. 439-459.

[34] Zhang C., Gunasekaran A., Wang W. Y. C. "A comprehensive model for supply chain integration", *Benchmarking: An International Journal, 22*(6): 2015, pp. 1141-1157.

[35] Cao M., Vonderembse M. A., Zhang Q., Ragu-Nathan T. "Supply chain collaboration: conceptualisation and instrument development", *International Journal of Production Research,* 48(22): 2010, pp. 6613-6635.

[36] Joshi S. *Designing and Implementing Global Supply Chain Management*: IGI Global, 2015.

[Downloaded from ormr.modares.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.22286977.1398.9.3.5.8]