



Investigating the impacts of the characteristics of management on the performance of organizational innovation with the mediation of organizational learning and self-control moderation in the Roostagroup. Co

Morteza Akbari Mehrabad¹, Mahmood Akbari Mehrabad²

¹ DBA Ph.D. Student, Business Management Department, Industrial Management Organization, Semnan, Iran.
Email: Akbarimehrabad.morteza@yahoo.com

² DBA Ph.D. Student, Business Management Department, Industrial Management Organization, Semnan, Iran.

Abstract

Purpose: Today, the discussion on the characteristics of proper management and its tremendous effects on the innovation performance of organizations in both public and private sectors is evident. Recently, new management styles have been proposed that can be highly effective in implementing strategies and achieving organizational goals. This research examines how management characteristics impact organizational innovation performance by mediating organizational learning and moderating self-control in the Village Industrial Group.

Design/Methodology/Approach: The current research is based on objective criteria in the applied research group, employing the time criterion for data collection in the survey research group. It adopts a quantitative research approach based on the nature of the data and focuses on the characteristics of the subject or the research problem in correlation or concordance research. The research involves first-hand data collection through a field research method using the questionnaire technique, emphasizing the depth of comprehensive research. The primary tool for collecting information is a questionnaire, including four standard questionnaires: management characteristics (2001), organizational performance, organizational learning, and self-control. The questionnaire's validity was ensured through face and content validity, using a 5-point Likert scale. Data analysis was performed using SPSS23 statistical software and SmartPLS3 structural equation modeling. The questionnaire, presented as a 5-point Likert scale, underwent validity checks through content validity, with input from managers of the production, quality, and after-sales service management unit, confirming its acceptability. Reliability was established with Cronbach's alpha of 0.880, 0.852, 0.901, and 0.832, respectively. The statistical population of this research includes 1,600 people, encompassing managers, leaders, and workers of the industrial group in the Village. The research sample consists of 310 people, determined through simple random sampling according to Morgan's table.

Findings: This study relies on the resource-based perspective and knowledge-based perspective theories to explain how the Village Industrial Group achieves innovation through its internal and intangible resources. The findings demonstrate significant effects of management characteristics and organizational learning on organizational innovation performance, providing support for the meaning and expansion of these theories. The research findings reveal that management characteristics positively and significantly impact organizational innovation performance in RoostaGroup Co. Additionally, management characteristics positively affect organizational learning in RoostaGroup Co. Management characteristics have a positive mediating effect on organizational learning and a significant impact on innovation performance in RoostaGroup Co. Self-control positively moderates the effect of management characteristics on organizational learning in RoostaGroup Co.

Discussion and Conclusion: The present study investigated the impact of management characteristics on organizational innovation performance with the mediation of organizational learning and moderation of self-control in RoostaGroup Co. The results indicate that management characteristics have a positive effect on innovation performance. Organizational learning plays a mediating role in the relationship between management characteristics and innovation performance, while self-control plays a moderating role.

Keywords: Management features, Organizational learning, Innovation performance, Self-control, Roostagroup Co.

Citation: Akbari Mehrabad, M., & Akbari Mehrabad, M. (2023). Investigating the impacts of the characteristics of management on the performance of organizational innovation with the mediation of organizational learning and self-control moderation in the Roostagroup. Co. *Psychological Researches In Management*, 9(2), 185-202. (In Persian)

Received: 01/10/2023
Revised: 12/10/2023
Accepted: 17/10/2023
Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
Published by Hazrat-e Masoumeh University
doi: 10.22034/jom.2023.709940



بررسی تأثیر ویژگی‌های مدیریت بر عملکرد نوآوری سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی و تعدیل‌گری خودکنترلی در گروه صنعتی روستا *

مرتضی اکبری مهرآباد^۱، محمود اکبری مهرآباد^۲

^۱ دانشجوی دکتری DBA، سازمان مدیریت صنعتی، سمنان، ایران. رایانامه نویسنده مسئول:

Akbarimehrabad.morteza@yahoo.com

^۲ دانشجوی دکتری DBA، سازمان مدیریت صنعتی، سمنان، ایران.

چکیده

امروزه، بحث ویژگی‌های مدیریت مناسب و تأثیرات شگرف آن بر عملکرد نوآوری سازمان در شرکت‌های دولتی و خصوصی آشکارا مشاهده می‌شود و اخیراً سبک‌های جدیدی از مدیریت مطرح شده‌اند که ممکن است در اجرای راهبردها و تعقیب اهداف سازمان بسیار مؤثر واقع شوند. این پژوهش بررسی می‌کند که چگونه ویژگی‌های مدیریت بر عملکرد نوآوری سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی و تعدیل‌گری خودکنترلی در گروه صنعتی روستا تأثیر می‌گذارند. این مدل با تجزیه و تحلیل پاسخ‌های نظرسنجی جمع‌آوری شده از ۳۱۰ مدیر و کارکنان گروه صنعتی روستا با نرم‌افزار SPSS23 و Smart PLS3 آزمایش شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد در گروه صنعتی روستا، ویژگی‌های مدیریت، تأثیری مثبت و معنادار بر عملکرد نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی دارند و ویژگی‌های مدیریت با میانجی‌گری یادگیری سازمانی تأثیری مثبت و معنادار بر عملکرد نوآوری دارند. همچنین، خودکنترلی به طور مثبت تأثیر ویژگی‌های مدیریت را بر یادگیری سازمانی تعدیل می‌کند.

کلیدواژه‌گان: ویژگی‌های مدیریت، یادگیری سازمانی، عملکرد نوآوری، خودکنترلی، گروه صنعتی روستا.

استناد: اکبری مهرآباد، مرتضی، و اکبری مهرآباد، محمود (۱۴۰۲). بررسی تأثیر ویژگی‌های مدیریت بر عملکرد نوآوری سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی و تعدیل‌گری خودکنترلی در گروه صنعتی روستا. *پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۹(۲)، ۲۰۲-۱۸۵.

مقدمه

مدیریت و یادگیری سازمانی به دلیل تأثیر عمیقی که بر نوآوری سازمانی دارد، مورد توجه روزافزون پژوهشگران قرار گرفته است (Tandon, 2021; Chaithanapat et al., 2022). برای مثال، وان^۱ و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند مدیریت از طریق نقش میانجی بر یادگیری سازمانی، یعنی کسب، توزیع و تفسیر دانش و حافظه سازمانی، نوآوری را تقویت می‌کند. این پژوهش بررسی می‌کند چگونه ویژگی‌های مدیریت بر نوآوری شرکت به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد. پژوهش حاضر به چند دلیل اهمیت دارد: نخست، مطالعات قبلی در زمینه‌های مدیریت بر نظریه‌های مدیریت تحول‌آفرین متمرکز شده‌اند (Van et al., 2018; Vashdi et al., 2019; Uddin et al., 2017).

در توضیح اینکه چگونه رفتارهای مدیریت تحول‌آفرین و تعاملی بر یادگیری و نوآوری سازمانی تأثیر می‌گذارند، اطلاعات زیادی در رابطه با تأثیر شخصیت مدیران بر چنین نتایج سازمانی وجود ندارد. هدف این مقاله ارائه بینش‌های جدید درباره چگونگی تأثیر ویژگی‌های مدیران (خودارزیایی، خودشیفتگی، نیاز به موفقیت و تمایل به ریسک) بر یادگیری و نوآوری گروه صنعتی روستا است. دوم، از آنجا که مدیریت، یادگیری و نوآوری پدیده‌های جهانی هستند و به طور عمده، پژوهش‌های قبلی در رابطه با این مفاهیم در زمینه غربی انجام شده است، در این مطالعه، با ارائه مدلی جامع‌تر، روابط بین این مفاهیم نشان داده می‌شود و مشخص می‌شود این روابط چقدر با نحوه مدیریت شرکت گروه صنعتی روستا مطابقت دارند؛ سوم، این مطالعه توصیه‌هایی را به شرکت‌های صنعتی می‌دهد و پیشنهادهایی را برای دولت و مقامات برای اجرای سیاست‌های مناسب در بلندمدت ارائه می‌دهد.

از آنجا که بسیاری از پژوهشگران موفقیت مدیران را با تمرکز بر یادگیری سازمانی مورد بحث قرار داده‌اند، پژوهش‌های محدودی برای بررسی رابطه بین ویژگی مدیریت سازمان و عملکرد نوآوری آن با میانجی‌گری یادگیری سازمانی و تعدیل‌گری خودکنترلی وجود دارد. بنابراین، هدف این پژوهش بهبود عملکرد نوآوری سازمانی و یافتن فعالیت‌های مؤثر در این فرآیند است. به اختصار، پرسش پژوهش این است: «ویژگی‌های مدیریت در عملکرد نوآوری در گروه صنعتی روستا مهم است؟».

مبانی نظری

پنروز^۲ (۱۹۵۹) در نظریه دیدگاه مبتنی بر منبع معتقد است «شرکت‌ها دارای منابعی هستند که زیرمجموعه آن‌ها را

^۱ Van

^۲ Penrose

قادر می‌سازد به مزیت رقابتی دست یابند و زیرمجموعه‌ای دیگر منجر به عملکرد بلندمدت برتر می‌شود» (Wernerfelt, 1984). بر اساس این نظریه، منابع ملموس (مانند امکانات و تجهیزات) یا منابع نامشهود (مانند شخصیت مدیران اجرایی) نقشی مهم در تقویت عملکرد برتر و مزیت رقابتی شرکت ایفا می‌کنند (Vashdi et al., 2019).

گران^۱ (۱۹۹۶) نظریه دیدگاه مبتنی بر دانش را به عنوان بسط نظریه دیدگاه مبتنی بر منابع تعریف می‌کند و دانش را به عنوان مهم‌ترین منبع نوآوری، عملکرد بهبودیافته و رقابت‌پذیری شناسایی می‌کند. به عنوان رویکردی مهم برای یادگیری سازمانی، این نظریه «ناگزیر این درک عمومی را ایجاد کرده است که شرکت‌ها باید به سازمان‌های یادگیرنده تبدیل شوند تا پایگاه دانش خود را به حداکثر برسانند» و از طریق عملکرد نوآورانه و پایدار مزیت رقابتی به دست آورند (Magno et al., 2017; Farzaneh et al., 2021).

دیدگاه مبتنی بر منبع و نظریه‌های دیدگاه مبتنی بر دانش در این مطالعه برای توضیح اینکه چگونه ویژگی‌های مدیریت و یادگیری سازمانی (منابع داخلی شرکت) (Utami et al., 2017) به نوآوری تجاری (نتیجه سازمانی و رقابت‌پذیری شرکت‌ها) کمک می‌کنند، استفاده می‌شود (Duarte Alonso, 2017; Toylan et al., 2020).

ویژگی‌های مدیریت^۲ (MF)

مدیریت فرآیندی تأثیرگذار بین مدیران و کارکنان برای دستیابی به اهداف تیمی یا سازمانی است (Hogan et al., 1994). سولاجا^۳ (۲۰۱۶) می‌نویسد: «ویژگی‌های شخصیتی مدیران شامل منبع خودکنترلی، اقتدارگرایی، عزت نفس، خودارزیابی و ریسک‌پذیری است». سیدک و زینول^۴ (۲۰۱۱) نیاز به موفقیت، تمایل به ریسک و کنترل درونی را به عنوان سه ویژگی مهم مدیران در نظر می‌گیرند که بر عملکرد تجاری تأثیری عمیق دارند. جودگ^۵ و همکاران (۲۰۰۹) ویژگی‌های مدیریت را به «سمت روشن» و «سمت تاریک» طبقه‌بندی کرده‌اند. «سمت روشن» به پنج ویژگی بزرگ، یعنی وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، موافق بودن، گشاده‌رویی و خودارزیابی‌های اصلی اشاره دارد. در همین حال، «سمت تاریک» شامل ویژگی‌های نامطلوب اجتماعی مانند خودشیفتگی، غرور و سلطه‌گری است. به طور مشابه، هیلر^۶ و همکاران (۲۰۱۴) خودارزیابی، خودشیفتگی، نیاز به موفقیت و تمایل به ریسک را به عنوان برخی از ویژگی‌های جالب توجه مدیریت شناسایی کرده‌اند که بهتر توضیح می‌دهند چگونه ویژگی‌های مدیران نتایج سازمانی مانند نوآوری و عملکرد را پیش‌بینی

¹ Grant

² Management features

³ Solaja

⁴ Sidek & Zainol

⁵ Judge

⁶ Hiller

می‌کنند.

خودشیفتگی^۱ (NAR) به عنوان عشق شدید به خود، تحسین و نگرانی درباره خود تعریف و به یک شخصیت روان‌شناختی مهم در بین مدیران ارشد تبدیل شده است. مدیران خودشیفته ارزش‌ها و دستاوردهای خود را بسیار قدردانی می‌کنند و به شدت تحت تأثیر شناسایی و تصدیق قرار می‌گیرند. خودشیفتگی از دریچه شناخت و انگیزه بررسی می‌شود. در رابطه جنبه‌های شناختی، خودشیفته‌ها به برتری و قابلیت‌های خود به شدت معتقد هستند. با توجه به جنبه انگیزشی، خودشیفته‌ها برتری و به رسمیت شناختن همکاران را می‌خواهند. مدیران خودشیفته ارتباطی مثبت با توسعه راهبرد و عملکرد شرکت دارند. همچنین، رینا^۲ و همکاران (۲۰۱۴) تأثیر مثبت مدیران خودشیفته را بر عملکرد شرکت بررسی کرده‌اند. افزون بر این، مطالعات پیشین نشان داده‌اند خودشیفتگی، آسیب‌پذیری یادگیری را در سازمان‌ها مهار می‌کند (Liu et al., 2019).

نیاز به موفقیت^۳ (NFA) یک ویژگی شخصیتی برای افرادی است که با مشکلات در دستیابی به موفقیت و بهبود عملکرد مقابله می‌کنند. نیاز به موفقیت هم تأثیر مستقیم و هم تأثیر غیرمستقیم بر قصد کارآفرینی (Kusumawijaya, 2019)، رشد سود و موفقیت شرکت دارد. نیاز به موفقیت ارتباطی تنگاتنگ با تمایل به ریسک‌پذیری دارد؛ زیرا شرکت‌هایی که به دنبال عملکرد برتر هستند، نسبت به شرکت‌هایی که نیاز کمتری به موفقیت دارند، تمایل بیشتری به پذیرش ریسک دارند (Chen et al., 2012).

تمایل به ریسک^۴ (RPR) به عنوان جهت‌گیری فرد برای اجتناب از ریسک یا ریسک کردن تعریف می‌شود. ریسک‌پذیری تیم مدیریت ارشد به آمادگی آن‌ها برای سرمایه‌گذاری از فرصت‌های ارزشمند مربوط می‌شود (Luo et al., 2018). یو و چن^۵ (۲۰۱۶) رابطه‌ای مثبت بین ریسک‌پذیری و نوآوری شرکت پیدا کردند. لیو^۶ و همکاران (۲۰۱۹) رابطه‌ای را بین ریسک‌پذیری کارآفرینان و عملکرد سرمایه‌گذاری نشان دادند. نیاز به موفقیت و ریسک‌پذیری مدت‌ها است که بر یادگیری در سازمان‌ها تأثیر مثبت گذاشته‌اند (Onag et al., 2014).

¹ Narcissism

² Reina

³ Need for achievement

⁴ Risk propensity

⁵ Yu & Chen

⁶ Liu

عملکرد نوآوری^۱ (IP)

نوآوری در کسب و کار مفهومی است که به عنوان خلاقیت و تغییر مبتکرانه و مهم در حیطه‌های تولید محصول، مدیریت، کارآفرینی، فناوری و اختراع است (Utami et al., 2017). شومپتر^۲ (۱۹۶۱) نوآوری در کسب‌وکار را به عنوان محصولات جدید، روش‌های جدید تولید، منابع جدید عرضه، بهره‌برداری جدید از بازار و روش‌های جدید سازمان‌دهی کسب‌وکار طبقه‌بندی می‌کند. مدیریت یکی از مهم‌ترین عواملی است که نقشی بسیار مهم در نوآوری شرکت‌ها ایفا می‌کند (Toylian et al., 2020). مدیران با تقویت الهام و تحریک فکری و با تقویت شیوه‌ها، فرآیندها و ساختارهای مدیریتی بر نوآوری در سازمان‌ها تأثیر مثبت می‌گذارند. به گفته جونگ^۳ و همکاران (۲۰۰۳)، مدیران ارشد با ایجاد فرهنگ سازمانی که در آن کارکنان به اشتراک‌گذاری و اجرای ایده‌های جدید تشویق می‌شوند، نوآوری در کسب‌وکار را ارتقا می‌دهند. یافته‌های مطالعه چایتاناپات^۴ و همکاران (۲۰۲۲) نشان می‌دهد مدیریت به طور مثبت بر کیفیت نوآوری و عملکرد شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد. بنابراین، این فرضیه مطرح می‌شود: فرضیه^۱ (H1): ویژگی مدیریت تأثیری مثبت بر عملکرد نوآوری سازمان دارد.

یادگیری سازمانی^۵ (ORL)

یادگیری سازمانی به تولید، انتشار، تفسیر و ذخیره‌سازی مربوط می‌شود؛ دانشی که برای بهبود عملکرد شرکت بسیار مهم است (Rehman et al., 2019). یادگیری سازمانی نقشی اساسی در توسعه هر سازمانی دارد که در یک محیط بسیار رقابتی عمل می‌کند. در مطالعه زاگورسک^۶ و همکاران (۲۰۰۹)، یادگیری سازمانی به کسب و توزیع اطلاعات، تفسیر و تغییرات رفتاری طبقه‌بندی شده است. وشدی^۷ و همکاران (۲۰۱۹) یادگیری سازمانی را از طریق چهار مؤلفه بررسی کرده‌اند که عبارت‌اند از: کسب اطلاعات، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه سازمانی.

کسب دانش^۸ (KNA) به چگونگی ایجاد دانش از داخل یا خارج سازمان اشاره دارد. مدیران نقشی مهم در این فرآیند دارند؛ زیرا کارکنان را برای یادگیری و ارتقای مهارت‌ها و توانایی‌های خود الهام می‌بخشند و انگیزه می‌دهند (Vashdi et al., 2019). همچنین، کسب دانش نقش میانجی را در رابطه بین مدیریت و قابلیت نوآوری در مطالعه وان و همکاران

¹ Innovation

² Schumpeter

³ Jung

⁴ Chaithanapat

⁵ Organizational learning

⁶ Zagorsek

⁷ Vashdi

⁸ Knowledge Acquisition

(۲۰۱۸) ایفا می‌کند. حافظه سازمانی^۱ (ORM) به فرآیندهای نگهداری و بازیابی دانش یا ذخیره دانش برای استفاده در آینده اشاره دارد (Van et al., 2018; Vashdi, et al., 2019). به گفته والش و اونگسون^۲ (۱۹۹۱)، حافظه سازمانی سه نقش اصلی در شرکت‌ها دارد: نقش اطلاعاتی (اطلاعات مسکن برای تصمیم‌گیری در آینده)، عملکرد کنترل (کاهش هزینه تراکنش برای تصمیم‌گیری جدید) و نقش سیاسی (ارائه اطلاعات به عنوان ابزاری برای حفظ یا بهبود قدرت). مشابه کسب دانش، حافظه سازمانی به عنوان یک میانجی در رابطه بین مدیریت و نوآوری کسب‌وکار بررسی شده است (Van et al., 2018).

توزیع دانش^۳ (KND) فرآیندی است برای به اشتراک‌گذاری اطلاعات جدید بین اعضا و بخش‌های درون یک سازمان (Vashdi et al., 2019). به گفته وان و همکاران (۲۰۱۸)، توزیع دانش نقش میانجی در ارتباط بین مدیریت و عملکرد نوآوری نسبت به یادگیری سازمانی دارد. تفسیر دانش^۴ (KNI) فرآیندی است که توسط آن اطلاعات جدید جمع‌آوری و به اشتراک گذاشته می‌شود (Van et al., 2018; Vashdi et al., 2019). پژوهش‌های پیشین نه فقط نقش رهبری را در یادگیری سازمانی بررسی می‌کردند، بلکه تأثیرات جالب توجه فرآیندهای یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی (Zagoršek et al., 2009; Uddin et al., 2017; Vashdi et al., 2019) را بررسی کرده‌اند. همچنین، یادگیری سازمانی به عنوان پلی ارتباطی بین مدیریت و نوآوری، به ویژه توسعه محصول جدید عمل می‌کند (Sattayaraksa & Boon Itt, 2016). بنابراین، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه ۲ (H2): ویژگی مدیریت تأثیری مثبت بر یادگیری سازمان دارد.

فرضیه ۳ (H3): یادگیری سازمانی تأثیری مثبت بر عملکرد نوآوری دارد.

فرضیه ۴ (H4): ویژگی مدیریت با میانجی‌گری یادگیری سازمانی تأثیری مثبت بر عملکرد نوآوری دارد.

خودکنترلی^۵ (SC)

خودکنترلی به عنوان آگاهی افراد در رابطه با توانایی‌های خود و چگونگی نظارت بر رویدادها و موقعیت‌هایی که در زندگی خود رخ می‌دهند، تعریف می‌شود (Rotter, 1966). افرادی که دستاوردهای خود را به توانایی‌ها و تلاش‌های خود مرتبط می‌کنند، متعلق به نوع خودکنترلی داخلی هستند؛ ولی کسانی که معتقد هستند به لطف نیروهای خارجی مانند شانس می‌توانند چیزی به دست آورند، متعلق به نوع خودکنترلی خارجی هستند. چندین مطالعه تأثیر خودکنترلی را بر

¹ Organizational Memory

² Walsh & Ungson

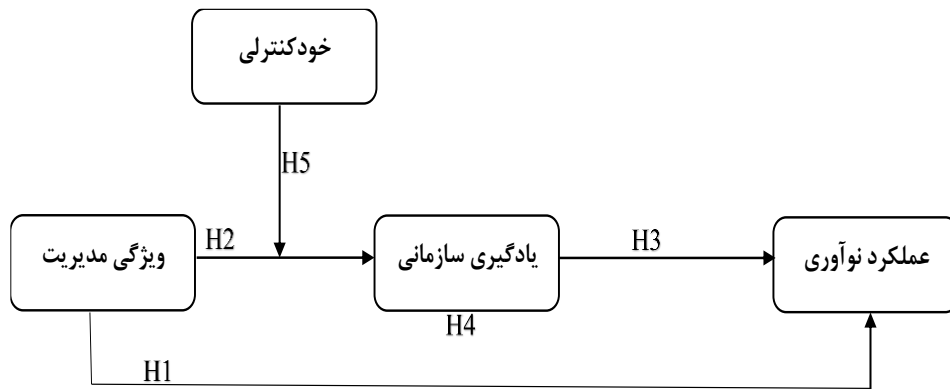
³ Knowledge distribution

⁴ Knowledge interpretation

⁵ Self-Control

نتایج سازمانی بررسی کرده‌اند. خودکنترلی در مطالعه رامب^۱ و همکاران (۲۰۱۸) بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. آکیورک و گونی^۲ (۲۰۱۸) اثرات مثبت خودکنترلی داخلی را بر سبک‌های مدیریت تصمیم‌گیری منطقی و شهودی ثابت کرده‌اند. قره‌طولاین^۳ و همکاران (۲۰۲۲) دریافتند خودکنترلی داخلی نقش تعدیل‌کننده را در رابطه بین مدیریت فراگیر و نشاط در کار ایفا می‌کند. بنابراین، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۵ (H5): خودکنترلی به طور مثبت تأثیر ویژگی مدیریت را بر یادگیری سازمانی تعدیل می‌کند.



شکل (۱) مدل مفهومی. منبع: (Liu et al., 2019)

روش پژوهش

روش‌های پژوهش را بر اساس معیارهای مختلف می‌توان تقسیم‌بندی کرد؛ اما باید توجه داشت معیارهای مدنظر باید جامع باشند. روش انتخابی در این پژوهش با توجه به معیارهای متفاوت انجام شده است. پژوهش حاضر بر اساس معیار هدف در گروه پژوهش‌های کاربردی، بر اساس معیار زمان گردآوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های پیمایشی، بر اساس معیار ماهیت داده‌ها و مبنای پژوهش یک پژوهش کمی، بر اساس معیار خصوصیات موضوع یا مسئله پژوهش یک پژوهش همبستگی یا همخوانی، بر اساس نوع داده یک پژوهش با داده‌های دست اول، بر اساس معیار روش جمع‌آوری اطلاعات یک پژوهش میدانی با استفاده از تکنیک پرسشنامه و بر اساس معیار میزان ژرفایی یک پژوهش پنهانگر است. اصلی‌ترین ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه (ویژگی‌های مدیریت، یادگیری سازمانی، عملکرد نوآوری سازمانی و خودکنترلی) است. طیف استفاده‌شده در پرسشنامه این پژوهش طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است. در این پژوهش، در راستای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابزار تجزیه و تحلیل اطلاعات

¹ Rambe

² Akyürek & Guney

³ Qurrahtulain

پرسشنامه‌ای این پژوهش با نرم‌افزارهای آماری SPSS23 و مدل‌سازی معادلات ساختاری SmartPLS3 انجام شده است. همچنین، پرسشنامه در قالب طیف ۵‌گزینه‌ای لیکرت ارائه شده است. برای بررسی روایی از روایی محتوایی استفاده شده است.

برای این منظور، پس از طراحی پرسشنامه که استاندارد است، نظر مدیران حوزه معاونت تولید، کیفیت و مدیریت واحد خدمات پس از فروش گروه صنعتی روستا دریافت شد که روایی محتوایی پرسشنامه را قابل‌پذیرش تشخیص دادند. جامعه آماری این پژوهش مدیران و رؤسا و کارکنان گروه صنعتی روستا به تعداد ۱۶۰۰ نفر است. نمونه آماری این پژوهش ۳۱۰ نفر است که با استفاده از جدول مورگان برآورد شده است و شیوه نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. بنابراین، طبق نتایج جدول ۱ فراوانی پاسخگویان به تفکیک متغیرهای جمعیت‌شناختی آورده شده است و در جدول ۲ آماره‌های پراکنندگی مرکزی (میانگین و انحراف معیار) متغیرها بررسی شده‌اند؛ از این رو، روش PLS برای تحلیل داده‌های پژوهش حاضر انتخاب شد. بر اساس نتایج آزمون در جدول ۳ می‌توان گفت سنجه‌های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبول برخوردار هستند. در ادامه، داده‌های توصیفی تحلیل شده‌اند و سپس برآزش مدل بررسی شده است و فرضیه‌های مبتنی بر آن آزمون شده‌اند.

یافته‌ها

فراوانی پاسخگویان در جدول ۱ مشخص شده است. آماره‌های پراکنندگی مرکزی (میانگین و انحراف معیار) در جدول

۲ آمده‌اند.

جدول ۱) فراوانی پاسخگویان به تفکیک متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد	متغیرها	
۸۰/۳	مرد	جنسیت
۱۹/۷	زن	
۱۲/۳	۳۵-۲۵	سن
۶۲/۲	۴۵-۳۶	
۲۰	۵۵-۴۶	
۵/۵	۵۶-بالا تر	
۱۵/۸	کاردانی و پایینتر	

۲۵/۲	کارشناسی	میزان تحصیلات
۵۱/۲	کارشناسی ارشد	
۷/۸	دکتری	
۲/۳	۵ سال و کمتر	سابقه
۲۵/۲	۶-۱۰	
۴۱/۲	۱۱-۱۵	
۳۱/۳	بیشتر از ۱۵ سال	

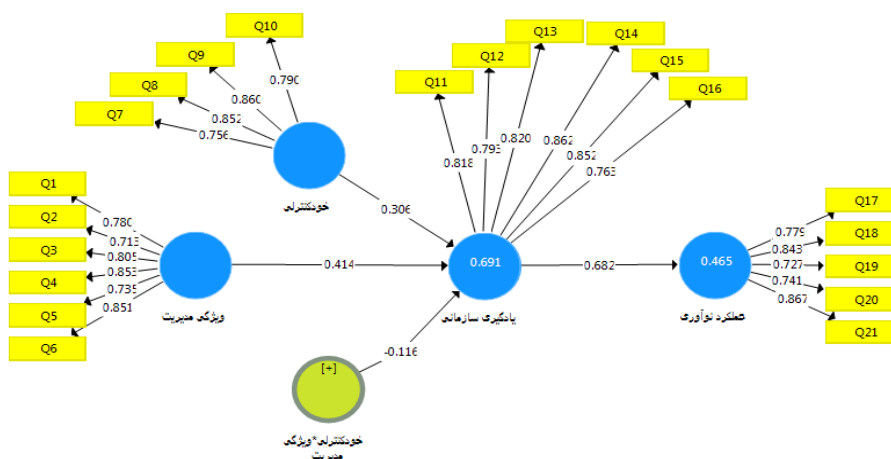
جدول ۲) آماره‌های پراکنندگی مرکزی (میانگین و انحراف معیار) از متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف از معیار
ویژگی‌های مدیریت	۲۳/۴۳	۳/۵۶۰
یادگیری سازمانی	۱۴/۵۴	۳/۷۰
عملکرد نوآوری	۱۹/۳	۳/۱۵۹
خودکنترلی	۱۵/۳۴	۲/۷۵۶

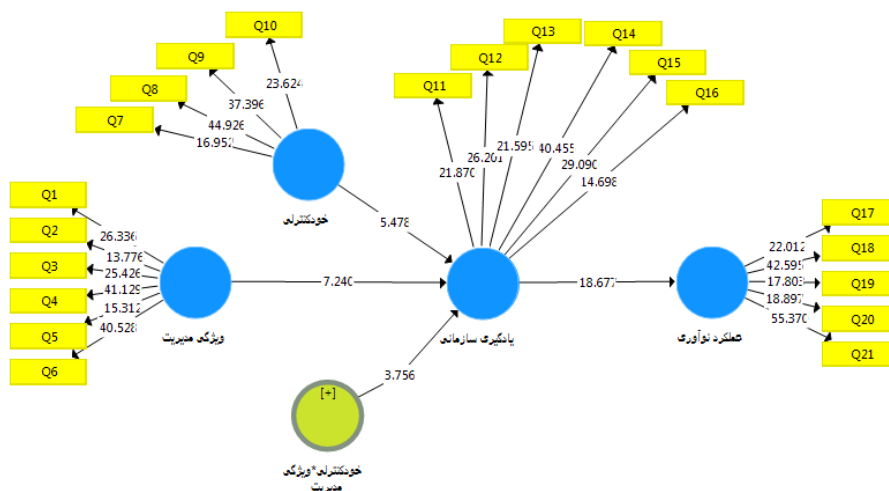
میانگین اکتسابی تمام متغیرهای پژوهش (ویژگی‌های مدیریت، یادگیری سازمانی، عملکرد نوآوری، خودکنترلی) از حد متوسط و استاندارد جامعه مقداری زیاد گزارش شده است که بیان‌کننده مناسب بودن میانگین این متغیرها است.

آمار استنباطی

برای بررسی روابط میان متغیرها از الگوی ساختاری استفاده شده است.



شکل ۲) خروجی مدل بیرونی (ضرایب استاندارد) مدل پژوهش در نرم‌افزار Smart PLS



شکل ۳) خروجی مدل درونی (معادلات ساختاری) مدل پژوهش در نرم‌افزار Smart PLS

برای بررسی برازش مدل، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. برای این منظور، شاخص‌های برازندگی که در جدول ۳ آمده‌اند، باید بررسی شوند.

جدول ۳) شاخص‌های برازندگی (روایی و پایایی) پژوهش

پرسش‌ها	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	CR	AVE	
Q1	۰/۷۸۰	۰/۸۸۰	۰/۹۰۹	۰/۶۲۶	ویژگی‌های مدیریت
Q2	۰/۷۱۳				
Q3	۰/۸۰۵				
Q4	۰/۸۵۳				
Q5	۰/۷۳۵				
Q6	۰/۸۵۱				
Q7	۰/۷۵۶	۰/۸۳۲	۰/۸۸۸	۰/۶۶۵	خودکنترلی
Q8	۰/۸۵۲				
Q9	۰/۸۶۰				
Q10	۰/۷۹۰				
Q11	۰/۸۱۸	۰/۹۰۱	۰/۹۲۴	۰/۶۷۰	یادگیری سازمانی
Q12	۰/۷۹۳				
Q13	۰/۸۲۰				

Q14	۰/۸۶۲				
Q15	۰/۸۵۲				
Q16	۰/۷۶۳				
Q17	۰/۷۷۹				
Q18	۰/۸۴۳				
Q19	۰/۷۲۷	۰/۸۵۲	۰/۸۹۴	۰/۶۲۹	عملکرد نوآوری
Q20	۰/۷۴۱				
Q21	۰/۸۶۷				

مطابق نتایج جدول ۳ می‌توان گفت سنجه‌های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبول برخوردار هستند.

جدول ۴) معیار فورنل-لارکر^۱

یادگیری سازمانی	ویژگی مدیریت	عملکرد نوآوری	خودکنترلی	
			۰/۸۱۶	خودکنترلی
		۰/۷۹۳	۰/۷۷۸	عملکرد نوآوری
	۰/۷۹۱	۰/۶۹۴	۰/۷۵۷	ویژگی مدیریت
۰/۸۱۹	۰/۷۶۹	۰/۸۶۲	۰/۷۵۵	یادگیری سازمانی

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌کنید، در بررسی معیار فورنل-لارکر نشان داده شده است مقادیر موجود در قطر اصلی ماتریس (ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE)، از تمامی مقادیر موجود در سطر و ستون مربوط بزرگ‌تر هستند. این امر نیز نشان‌دهنده همبستگی شاخص‌ها با سازه وابسته به آن‌ها است. با توجه به نتایج به دست آمده از مدل اندازه‌گیری در نرم‌افزار PLS که در بررسی روایی و پایایی مدل نشان داده شد و با توجه به توضیحات مربوط به آستانه قبولی برای شاخص‌های یاد شده در جدول ۴، تمامی نتایج در مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شوند؛ از این رو، مدل از برآزش مناسب برخوردار است. بنابراین، مدل نهایی توانسته است به گونه‌ای مناسب روابط بین پرسش‌ها را توصیف کند.

¹ Fornell-Larcker

خلاصه نتایج آماری در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵) نتایج رد و تأیید فرضیات پژوهش در یک نگاه

	سطح معناداری	آماره t	بار عاملی	
معنادار	۰/۰۰۰	۶/۸۵۱	۰/۲۸۳	ویژگی مدیریت - عملکرد نوآوری
معنادار	۰/۰۰۰	۷/۲۴۰	۰/۴۱۴	ویژگی مدیریت - یادگیری سازمانی
معنادار	۰/۰۰۰	۱۸/۶۷۷	۰/۶۸۲	یادگیری سازمانی - عملکرد نوآوری
معنادار	۰/۰۰۰	۶/۸۵۱	۰/۲۸۳	ویژگی مدیریت - یادگیری سازمانی - عملکرد نوآوری
معنادار	۰/۰۰۰	۳/۷۵۶	-۰/۱۱۶	خودکنترلی*ویژگی مدیریت - یادگیری سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه برای بررسی ویژگی‌های مدیریت بر عملکرد نوآوری سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی و تعدیل‌گری خودکنترلی در گروه صنعتی روستا انجام شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد ویژگی‌های مدیریت تأثیری مثبت بر عملکرد نوآوری دارند. یادگیری سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین ویژگی‌های مدیریت، و عملکرد نوآوری و خودکنترلی نقش تبدیل‌گر را ایفا می‌کند. این مطالعه به دیدگاه مبتنی بر منبع و نظریه‌های دیدگاه مبتنی بر دانش تکیه می‌کند تا توضیح دهد چگونه گروه صنعتی روستا از طریق منابع داخلی و ناملموس خود به نوآوری دست می‌یابد. یافته‌ها اثرات جالب توجه ویژگی‌های مدیریت و یادگیری سازمانی را بر عملکرد نوآوری سازمانی، حمایت از معنا و گسترش این نظریه‌ها نشان می‌دهد. همچنین، این مطالعه عوامل ویژگی‌های مدیریت را بررسی می‌کند که بر یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارند. ویژگی‌های مدیریت بر یادگیری سازمانی تأثیری مثبت دارند که با پژوهش‌های پیشین در رابطه با تأثیر رهبری بر یادگیری سازمانی (Van et al., 2018; Vashdi et al., 2019) مطابقت دارد.

این مطالعه نشان می‌دهد خودکنترلی مدیریت با نقش تعدیل‌گری بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد. همچنین، اثرات یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی، و نیز، تأثیرات ویژگی‌های مدیریت را بر عملکرد نوآوری ارائه می‌دهد. در نهایت، این مطالعه اهمیت فرایندهای یادگیری سازمانی را به عنوان واسطه‌های ارتباط بین ویژگی مدیریت و عملکرد نوآوری نشان می‌دهد. این همبستگی‌ها مطابق پژوهش‌های پیشین بود که از تأثیر یادگیری سازمانی بر مدیریت و قابلیت نوآوری سازمان‌ها حمایت می‌کرد (Van et al., 2018)؛ همان‌طور که اودین و همکاران (۲۰۱۷) معتقد هستند مدیریت

می‌تواند هجده درصد از یادگیری سازمانی را در سازمان‌ها وارد کند. مدیریت یک محیط یادگیری مؤثر ایجاد می‌کند و کارکنان را برای یادگیری و بهبود عملکردشان برمی‌انگیزاند. با توجه به رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری، سطح یادگیری سازمانی در سازمان‌ها یکی از معیارهای اساسی برای تعیین پیشرفت و موفقیت آن‌ها است. شرکت‌های تولیدی که در پذیرش یادگیری موفق هستند به راحتی می‌توانند در نوآوری در کسب‌وکار خود موفق شوند. بنابراین، مدیریت از طریق یادگیری سازمانی هم تأثیری مثبت بر عملکرد نوآوری دارد.

قدرت رابطه در فرضیه نخست بین ویژگی‌های مدیریت و عملکرد نوآوری برابر $0/283$ محاسبه شده است. آماره آزمون نیز $6/851$ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5 درصد، یعنی $1/96$ است و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار است و مقدار p -value برابر صفر است. بنابراین، ویژگی‌های مدیریت بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت معناداری دارند. این نتایج با نتایج پژوهش‌های رحمان و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، وشدی و همکاران (۲۰۱۹) و زاگورسک و همکاران (۲۰۰۹) مطابقت دارد.

همچنین، طبق یافته حاصل از فرضیه دوم قدرت رابطه بین ویژگی‌های مدیریت و یادگیری سازمانی برابر $0/414$ محاسبه شده است. آماره آزمون نیز $7/240$ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5 درصد، یعنی $1/96$ است و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار است و مقدار p -value برابر صفر است. بنابراین، ویژگی‌های مدیریت بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت معناداری دارند.

افزون بر این، طبق یافته حاصل از فرضیه سوم قدرت رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری برابر $0/682$ محاسبه شده است. آماره آزمون نیز $18/677$ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5 درصد، یعنی $1/96$ است و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار است و مقدار p -value برابر صفر است. بنابراین، یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت معناداری دارد.

همچنین، در بررسی نتایج حاصل از فرضیه چهارم، قدرت رابطه بین ویژگی‌های مدیریت و عملکرد نوآوری با نقش میانجی‌گری یادگیری سازمانی برابر $0/283$ محاسبه شده است. آماره آزمون نیز $6/851$ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5 درصد، یعنی $1/96$ است و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار است و مقدار p -value برابر صفر است. بنابراین، ویژگی‌های مدیریت بر عملکرد نوآوری با میانجی‌گری یادگیری سازمانی تأثیر مثبت معناداری دارد. این نتایج با نتایج مطالعات وان و همکاران (۲۰۱۸) و وشدی و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد.

¹ Rehman et al.

در نهایت، طبق یافته حاصل از فرضیه پنجم قدرت رابطه بین ویژگی‌های مدیریتی و یادگیری سازمانی با نقش تعدیل‌گری خودکنترلی برابر ۰/۱۱۶- محاسبه شده است. آماره آزمون نیز ۳/۷۵۶ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد، یعنی ۱/۹۶ است و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار است و مقدار p -value برابر صفر است. بنابراین، ویژگی‌های مدیریتی و یادگیری سازمانی با نقش تعدیل‌گری خودکنترلی تأثیر غیرمستقیم، معکوس و معناداری دارند. این نتایج با نتایج مطالعات چن و همکاران (۲۰۱۲) و یو و چن (۲۰۱۶) مطابقت ندارد.

این مطالعه توصیه‌هایی را برای مدیران شرکت‌ها ارائه می‌کند. نوآوری به راه‌حلی مؤثر برای سازمان‌ها در جهت توسعه و ایجاد مزیت‌های پایدار تبدیل شده است. مدیران شرکت‌های صنعتی باید یک محیط یادگیری ایجاد کنند که به کارکنان اجازه دهد مهارت‌های جدید را مکرراً بیاموزند و دانش مرتبط با اهداف شرکت خود را انباشته کنند. سه فرآیند فرعی کسب دانش، توزیع دانش و تفسیر دانش باید در نظر گرفته شوند تا یک فرآیند یادگیری کامل از تولید و به‌اشتراک‌گذاری برای تفسیر اطلاعات و دانش جدید ایجاد شود. برای مثال، تولیدات داخلی باکیفیت به عنوان یک جهت‌گیری بالقوه و جدید برای شرکت‌های صنعتی ارزیابی می‌شود و می‌توان از دستاوردهای روز دنیا برای طراحی تولیدات منحصربه‌فرد استفاده کرد.

مدیران شرکت‌های صنعتی باید درجه بالایی از خودکنترلی، خودارزیابی، خوشیفتگی و ریسک‌پذیری را برای افزایش روحیه یادگیری در بین کارکنان نشان دهند. برای مثال، مدیران با خودکنترلی داخلی زیاد می‌توانند با محیط‌های در حال تغییر سازگار شوند و مشکلات را به طور انعطاف‌پذیر به فرصت تبدیل کنند و عملکرد نوآوری را در سازمان خود تقویت کنند. به طور مشابه، مدیران با ادراک پرخطر می‌توانند عملکرد نوآوری را در سازمان خود تقویت کنند. آن‌ها باید پذیرش ریسک کارمندان را با توانمندسازی کارکنان برای درس‌گرفتن از اشتباهات تشویق کنند.

مطالعه حاضر به گروه صنعتی روستا محدود بود. از آنجا که مطالعه فعلی داده‌های مقطعی را تجزیه و تحلیل می‌کند، نتایج ممکن است در زمینه‌های دیگر متفاوت باشد. در نتیجه، مطالعات آینده باید به گونه‌ای گسترش یابند که انواع سازمان‌ها، صنایع و... بیشتری را شامل شوند. در این مطالعه، مؤلفه‌های شخصیت‌های رهبری به خودارزیابی، خودشیفتگی، نیاز به موفقیت و تمایل به ریسک محدود شده‌اند. پژوهش‌های آینده باید به دیگر ویژگی‌های مدیران و پیوندهای آن‌ها با یادگیری و نوآوری سازمانی توجه کنند.

سپاسگزاری

با سپاس از دو وجود مقدس:

آنان که ناتوان شدند تا ما به توانایی برسیم، موهایشان سپید شد تا ما روسفید شویم و عاشقانه سوختند تا گرمابخش وجود ما و روشنگر راهمان باشند: خانواده و اساتید محترم.

تعارض منافع

در این پژوهش، هیچ گونه تعارض منافع وجود ندارد.

References

1. Akyürek, S., & Guney, S. (2018). Effects of learning styles and locus of control on the decision-making styles of leader managers. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(6), 2317–2328. doi.org/10.29333/ejmste/89515
2. Chaithanapat, P., Punnakitikashem, P., Khin Khin Oo, N.C.K.K., & Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality, and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(1), 100162. doi.org/10.1016/j.jik.2022.100162
3. Chen, S., Su, X., & Wu, S. (2012). Need for achievement, education, and entrepreneurial risk-taking behavior. *Social Behavior and Personality. An International Journal*, 40(8), 1311–1318. doi.org/10.2224/sbp.2012.40.8.1311
4. Duarte Alonso, A. (2017). Exploring a developing tourism industry: a resource-based view approach. *Tourism Recreation Research*, 42(1), 45–58. doi.org/10.1080/02508281.2016.1239332
5. Farzaneh, M., Ghasemzadeh, P., Nazari, J.A., & Mehralian, G. (2021). Contributory role of dynamic capabilities in the relationship between organizational learning and innovation performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 655–676. doi.org/10.1108/EJIM-12-2019-0355
6. Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109–122 (Suppl. 2). doi.org/10.1002/smj.4250171110
7. Hiller, N. J., Beauchesne, M. M., & Day, D. V. (2014). *Executive leadership: CEOs, top management teams, and organizational-level outcomes*. The Oxford Handbook of Leadership and Organizations (pp. 556–588). Oxford University Press. 10.1093/oxfordhb/9780199755615.013.028
8. Hogan, R., Curphy, G.J., & Hogan, J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality. *American Psychologist*, 49(6), 493. doi.org/10.1037/0003-066X.49.6.493
9. Judge, T.A., Piccolo, R.F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: a review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *Leadership Quarterly*, 20(6), 855–875. doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.004
10. Jung, D.I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: hypotheses and some preliminary findings. *Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525–544. doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00050-X
11. Kusumawijaya, I.K. (2019). The prediction of need for achievement to generate entrepreneurial intention: a locus of control mediation. *International Review of Management and Marketing*, 9(4), 54–62. doi.org/10.32479/irmm.8330
12. Liu, Y., Li, Y., Hao, X., & Zhang, Y. (2019). Narcissism and learning from entrepreneurial failure. *Journal of Business Venturing*, 34(3), 496–512. doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.01.003
13. Luo, B., Zheng, S., Ji, H., & Liang, L. (2018). Ambidextrous leadership and TMT-member ambidextrous behavior: the role of TMT behavioral integration and TMT risk propensity.

- International Journal of Human Resource Management*, 29(2), 338–359.
doi.org/10.1080/09585192.2016.1194871
14. Magno, F., Cassia, F., & Bruni, A. (2017). Adoption and impact of marketing performance assessment systems among travel agencies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(4), 1133–1147. doi.org/10.1108/IJCHM-07-2015-0328
 15. Onag, A.O., Tepeci, M., & Ba, salp, A.A. (2014). Organizational learning capability and its impact on firm innovativeness. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 150, 708–717. doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.029
 16. Penrose, E. (1959). *The theory of growth of the firm*. Blackwell Publishing. doi.org/10.1093/0198289774.001.0001
 17. Qurrahtulain, K., Bashir, T., Hussain, I., Ahmed, S., & Nisar, A. (2022). Impact of inclusive leadership on adaptive performance with the mediation of vigor at work and moderation of internal locus of control. *Journal of Public Affairs*, 22(1), e2380 1-9. doi.org/10.1002/pa.2380
 18. Rambe, P., Modise, D.L., & Chipunza, C. (2018). The combined influence of self-leadership and locus of control on the job performance of engineering workforce in a power generation utility: an empirical perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1–9. doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.952
 19. Rehman, K., Poulouva, P., Yasmin, F., Haider, S.A., & Jabeen, S. (2019). Empirical investigation of the impacts of knowledge management on organizational learning- A case study of higher education institutions. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1–15. doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.06.004
 20. Reina, C.S., Zhang, Z., & Peterson, S.J. (2014). CEO grandiose narcissism and firm performance: The role of organizational identification. *Leadership Quarterly*, 25(5), 958-971. doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.06.004
 21. Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1–28. doi.org/10.1037/h0092976
 22. Sattayaraksa, T., & Boon-Itt, S. (2016). CEO TL and the new product development process: the mediating roles of organizational learning and innovation culture. *Leadership and Organization Development Journal*, 73(6), 730–749. doi.org/10.1108/LODJ-10-2014-0197
 23. Schumpeter, J.A. (1961). *The theory of economic development*. Oxford University Press.
 24. Sidek, S., & Zainol, F. A. (2011). Psychological traits and business performance of entrepreneurs in small construction industry in Malaysia. *International Business Management*, 2(1), 170–185. doi.org/10.52283/nswrca.ajbmr.20110104a04
 25. Solaja, M.O., Idowu, E.F., & James, E.A. (2016). Exploring the relationship between leadership communication style, personality trait, and organizational productivity. *Serbian Journal of Management*, 11(1), 99–117. doi.org/10.5937/sjm11-8480
 26. Tandon, A. (2021). Leading learning and innovation in organizations: a distributed leadership

- perspective. *Development and Learning in Organizations: An [International Journal]*. doi.org/10.1108/dlo-05-2021-0087
27. Toylan, N.V., Semerciöz, F., & Hassan, M.U. (2020). Knowledge sharing in strategic alliance relationships: an empirical research on hotels in Turkey. *European Journal of Tourism Research*, 24, 1–25. doi.org/10.54055/ejtr.v24i.405
28. Uddin, M.M., Khan, M.A., & Ali, K. (2017). Role of leadership on organizational learning in private universities of Bangladesh. *IIUC Studies*, 14(2), 9–34. doi.org/10.3329/iiucs.v14i2.39878
29. Utami, T.L.W., Indarti, N., Sitalaksmi, S., & Makodian, N. (2017). The effect of knowledge sources on innovation capabilities among restaurants and cafe businesses in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), 33–50. doi.org/10.22146/jieb.16503
30. Van, N.T., Phong, L.B., & Loan, L.T. (2018). Antecedents of innovation capability: the role of transformational leadership and organizational learning. *International Journal of Business Administration*, 9(5), 1–10. doi.org/10.5430/ijba.v9n5p1
31. Vashdi, D.R., Levitats, Z.S., & Grimland, S. (2019). Which transformational leadership behaviors relate to organizational learning processes? *Learning Organization*, 26(2), 176–189. doi.org/10.1108/tlo-04-2018-0065
32. Yu, J., & Chen, S. (2016). Gender moderates firms' innovation performance and entrepreneurs' self-efficacy and risk propensity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(4), 679–691. doi.org/10.2224/sbp.2016.44.4.679
33. Walsh, J.P., & Ungson, G.R. (1991). Organizational memory. *Academy of Management Review*, 16(1), 57–91. doi.org/10.2307/258607
34. Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171–180. doi.org/10.1002/smj.4250050207
35. Zagoršek, H., Dimovski, V., & Skerlavaj, M. (2009). Transactional and transformational leadership impacts on organizational learning. *Journal of East European Management Studies*, 14(2), 144–165. doi.org/10.5771/0949-6181-2009-2-144