



نقش قابلیت‌های پویا بر عملکرد سازمان با ارزیابی نقش میانجی نوآوری (مورد مطالعه: منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس)

فریبرز ذوالفقاری^۱، رضا نجف‌بیگی^{۲*}، مهدی باقری^۳

۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلام، قشم، ایران

۲ استاد و مدیر گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳ دانشیار و عضو هیئت علمی، گروه مدیریت، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران

سابقه مقاله

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۰۴

در دنیای پرتلاطم امروز، مزیت رقابتی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران است که برای تحقق آن، نظریه‌های بسیاری مطرح شده است. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش نوآوری و قابلیت‌های پویا بر عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس است. پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان شاغل در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس می‌باشد (۴۳۸ نفر) که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه مورد نظر برابر ۲۹۲ محاسبه شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. یافته‌ها بر اساس آزمون‌های رگرسیون و مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار SmartPls تحلیل شدند. تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیرهای نوآوری و قابلیت‌های پویا، اثر مثبت و معناداری در مدیریت عملکرد دارند و قابلیت‌های پویا نیز اثر مثبت و معناداری در نوآوری دارد. علاوه بر این ثابت شد که متغیر نوآوری، رابطه میان قابلیت‌های پویا و مدیریت عملکرد را میانجی‌گری می‌کند. نتایج تأیید نمود که نوآوری و قابلیت‌های پویا، می‌توانند عامل ارتقای عملکرد باشند و برای بهبود مستمر عملکرد و متعاقباً کسب برتری رقابتی، باید بستر مناسبی جهت حمایت از نوآوری و نگرش قابلیت‌های پویا فراهم باشد.

کلمات کلیدی: سازمان، مدیریت عملکرد، نوآوری، قابلیت‌های پویا.

۱ مقدمه

با توجه به فضای رقابت جهانی که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌کنند، نیاز به حفظ (و توسعه) کارمندان با مهارت، برای پیشرفت و بقا، بسیار مهم است (Crawshaw et al., 2012). جانب‌داری از مدیریت عملکرد به عنوان یک روش پرورش کارکنان قلمداد می‌شود (Cascio, 2014)؛ اما با وجود ظرفیت بالقوه نظام‌های مدیریت عملکرد برای حمایت مثبت از سازمان و افزایش عملکرد کارکنان و سازمان، چه بسا واقعیتی که با آن روبرو می‌شویم متفاوت باشد (Bragger et al., 2014)؛ بنابراین در مطالعات و بررسی‌های این حوزه، باید بیشتر به نقش و تأثیر بنیادی و منحصربه‌فرد عملکرد منابع انسانی در عملکرد سازمان و عوامل مؤثر بر آن، توجه گردد. نباید فراموش کرد که عملکرد هر سازمان تابعی از عملکرد منابع انسانی (کیفیت بهره‌گیری آنان از منابع، امکانات و فناوری‌های موجود در سازمان) است (Brown et al., 2019). در سطحی دیگر، عملکرد منابع انسانی نیز تابعی از میزان توانایی آن‌ها به همراه عوامل انگیزشی است. توانایی منابع انسانی نیز تابعی از نگرش، دانش و مهارت آنان در انجام وظایف و انگیزش منابع انسانی تابعی از نوع نگاه کارکنان به سازمان و شرایط محیط کاری است (Brown et al., 2019). بررسی‌ها نشان می‌دهد که حدود ۳۰ شرکت بزرگ، از جمله ادوبی، دلیوت و جنرال الکتریک، در حال تغییر نظام‌های مدیریت عملکرد خود، ارزیابی عملکرد و اهداف عملکردی سالانه و رتبه‌بندی اجباری، به سمت تحقق اهداف کوتاه هستند که تأکیدشان بر بحث‌های مستمر بین کارکنان و مدیران است (Rock & Jones, 2015). با این اوصاف نگاه سازمان‌های پیشرو به توسعه و رشد خود، در گرو تحقق اهداف کوتاه‌مدت است و محقق نخواهد شد مگر با نهادینه شدن نوآوری در راهبرد سازمان و تشویق کارکنان به استمرار در ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان؛ بنابراین در دنیای امروز، اهمیت جایگاه نوآوری در میزان موفقیت عملکرد سازمانی، مشخص و غیرقابل اغماض می‌باشد. از طرفی دیگر شناخت نوآوری و توسعه آن، نیازمند شناخت بیشتر قابلیت‌های فردی و سازمانی است.

لذا این قابلیت‌ها و پویایی آن در جهان معاصر به‌عنوان پیشران نوآوری در نظر گرفته شده است. رویکرد قابلیت‌های پویا، نشان می‌دهد که چرا برخی از سازمان‌ها و مدیریت آن، در فرآیندهای سازمانی خود موفق می‌شوند، فرصت‌های موجود آمده بیرون از سازمان را شناسایی و از آن استفاده کنند، درحالی‌که سایر سازمان‌ها قادر به توسعه چنین توانایی‌هایی نیستند (Ambrosini et al., 2009). باوجود انتقادات زیاد در زمینه قابلیت‌های پویا این رویکرد با مطالعات مربوط به مدیریت راهبردی سازگار تلقی می‌گردد و با موضوعاتی همچون تحول سازمانی، نوآوری و مزیت رقابتی همراه است (Güttel, Konlechner, & Müller, 2011) و می‌تواند شاخص مهمی در جهت توسعه نوآوری و قابلیت‌های آن در سازمان‌ها باشد.

با در نظر گرفتن مفهوم قابلیت‌های پویا (Teece, 2007) به‌عنوان شاخص مهم برای توسعه عملکرد فردی و سازمانی، در این پژوهش فرض شده است که قابلیت‌های پویا، می‌تواند، توسعه نوآوری را تقویت کند؛ بنابراین، نقش متغیرهای نوآوری و قابلیت‌های پویا با فرض تأثیر مثبت آنان در عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، موردبررسی قرار گرفته است.

۲ مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱ مدیریت عملکرد سازمان

مدیریت عملکرد، فرآیندی مستمر و دقیق است که قبل از استخدام افراد در سازمان شروع و زمانی که فرد سازمان را ترک می‌کند، به پایان می‌رسد. با اجرای این نظام و در طول خدمت کارکنان، آن‌ها بازخوردهایی مستمر و منظمی در رابطه با عملکرد فردی، تیمی و حتی سازمانی دریافت می‌کنند که بر اساس معیارهای حاکم و باهدف تحقق اهداف سازمانی، ارزیابی و سنجیده شده‌اند. از آنجاکه مدیریت عملکرد در ابتدا بر توسعه فردی کارکنان سازمان متمرکز است، با بکارگیری و اجرای صحیح آن، می‌توان تحقق اهداف سازمانی را نیز در آینده تضمین نمود، بنابراین دستیابی بیشتر به اهداف سازمانی، از طریق توجه به عملکرد فردی قابل‌دستیابی خواهد بود، بر این اساس می‌توانیم ادعا کنیم که آینده متعلق به آن سازمانی است که از داشتن کارکنان

بهتری سود می‌برد، زیرا عملکرد هر سازمان تابعی از عملکرد منابع انسانی (نحوه بهره‌گیری آنان از منابع، امکانات و فناوری موجود در سازمان) است (قربان زاده؛ ۱۳۹۲). به عبارت دیگر، مدیریت عملکرد یک فرآیند منظم و مبتنی بر اطلاعات است که کمک می‌کند تا مدیران بتوانند کارکنانشان را در مسیر تحقق اهداف و اجرای برنامه‌ها و ایفای موفق و مطلوب مأموریت‌ها و مسئولیت‌های محوله به خوبی مدیریت کنند. مدیریت عملکرد مستلزم آن است که رفتارها تحلیل شود، عملکردها سنجیده شود، به کارکنان بازخورد داده شود و کارکنان برای عملکرد و رفتارهای مطلوب‌تر تقویت و تشویق شوند. در حقیقت فرآیند مدیریت عملکرد یک چرخه مستمر است.

۲-۱- طراحی و برنامه‌ریزی عملکرد

برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری عملکرد اولین مرحله از فرآیند مدیریت عملکرد است. از آنجاکه مراحل بعدی این فرآیند براساس همین اهداف و برنامه‌ها بنا می‌شود و ارزیابی کارکنان بر مبنای همین اهداف و برنامه‌ها انجام می‌گردد، این مرحله از حساسیت و اهمیت خاصی برخوردار است. داشتن هدف و روشن بودن (شدن) مسیر دستیابی به آن، بر سرعت و سهولت کار می‌افزاید و انرژی افراد را متمرکز می‌کند. اهمیت برنامه‌ریزی به اندازه‌ای است که برخی صاحب‌نظران معتقدند شکست در برنامه‌ریزی به معنی برنامه‌ریزی برای شکست است (قربان زاده؛ ۱۳۹۲). وقتی مدیر و کارمند در ابتدای هر دوره، در یک گفتگوی تعاملی به بحث و بررسی در مورد اهداف و برنامه‌های آن دوره می‌پردازند و در مورد آن‌ها توافق کرده و به درک و فهم مشترک دست پیدا می‌کنند این امکان هم فراهم می‌شود که شرایط جدید و اولویت‌های زمانی را در این فرآیند دخالت دهند و پروژه‌ها و مأموریت‌های کارمند را بر اساس مسائل و مشکلات سازمان (واحد سازمانی ذی‌ربط) تعیین کنند. برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، به‌ویژه وقتی با رویکرد مشارکت انجام می‌شود کارکنان را از اهداف، اولویت‌ها و جهت‌گیری‌های راهبردی سازمان آگاه می‌کند، موجب تخصیص بهینه و اثربخش‌تر منابع می‌شود و چارچوبی برای هماهنگی و کنترل فعالیت‌های سازمان فراهم می‌آورد

(ابوالعالی؛ ۱۳۸۹). آگویینیس^۱ (۲۰۱۴)، در کتاب خود با عنوان مدیریت عملکرد، می‌گوید: به‌طور کلی، مدیریت عملکرد را می‌توان به‌مثابه‌ی شناسایی، اندازه‌گیری و توسعه عملکرد افراد و تیم‌ها و همسویی عملکرد با اهداف راهبردی سازمان تعریف کرد.

۲-۱-۲ نظارت مستمر

نظارت مستمر بر رفتار و عملکرد کارکنان و ایفای نقش مربی از سوی مدیران و سرپرستان، دومین مرحله از فرآیند مدیریت عملکرد است. در این مرحله حساس مدیر در نقش مربی به کارکنان کمک می‌کند، از آن‌ها حمایت و آن‌ها را هدایت می‌کند، به آن‌ها بازخوردهای اصلاحی می‌دهد، تجارب و اطلاعات خود را سخاوتمندانه در اختیار کارکنان قرار می‌دهد، منابع، ابزار و فرصت‌های لازم برای رفتار و عملکرد مطلوب را فراهم می‌کند و آموزش‌های لازم را برای کارکنان تدارک دیده و اجرا می‌کند (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۰). طبق استدلال بورن و بورن^۲ (۲۰۱۱) ارزیابی، نظارت و برنامه‌ای راهبردی در زمینه خط‌مشی‌های منابع انسانی (ازجمله رضایت کارکنان، تعهد، تجربه و مهارت، جابه‌جایی کارکنان، غیبت، انتصابات داخلی و خارجی) برای مدیریت عملکرد موفق در کسب‌وکار ضروری است. با جمع‌آوری این اطلاعات، مدیریت قادر خواهد بود عملکرد در سازمان را تحلیل کند و بسنجد.

۲-۱-۳ بازخورد و پاداش

سومین مرحله از فرآیند به هم پیوسته مدیریت عملکرد آن است که رفتار و عملکرد کارکنان را در مقایسه با اهداف و انتظارات از قبل تعیین و توافق شده، ارزیابی شود. نقاط قوت و ضعف کارکنان تعیین گردد و کارنامه رفتاری و عملکردی کارکنان را در اختیارشان قرار گیرد. این مرحله باید براساس اطلاعات دقیق، به صورتی منصفانه و با تعادل میان گذشته (آنچه انجام شده) و آینده (آنچه باید انجام شود) به اجرا در آید و با توجه به فرهنگ سازمان‌های ایرانی دشواری‌های

1. Aguinis

2 Bourne & Bourne

DOI: 10.22034/jsqm.2021.284324.1321

زیادی به همراه دارد. کلید موفقیت این مرحله از کار آن است که کارکنان (ارزیابی شوندگان) به مدیران (ارزیابی کنندگان) اعتماد داشته باشند و نتایج این ارزیابی را قبول کنند (قربان زاده؛ ۱۳۹۲). ارزیابی عملکرد هم پیشگیری کننده و هم تشخیص دهنده است. در صورتی که شرایط رو به وخامت رود، جاهایی که نیاز به اصلاح و بهینه سازی دارد مشخص می‌شود و در صورت دستیابی به نتایج خوب راه‌ها و وسایل لازم برای بهبود عملکرد تا حد امکان به کار گرفته می‌شود. باید توجه داشت که اگرچه ارزیابی عملکرد، یک ضرورت برای هر سازمانی است، اما تنها یکی از عوامل ضروری برای یک نظام مدیریت عملکرد خوب می‌باشد (سلطانی؛ ۱۳۸۷). انینیا^۱ (۲۰۱۸)، در پژوهشی بیان می‌کند: «ارزیابی عملکرد نقطه آغازین مدیریت عملکرد است. باید پاسخگویی صادقانه و شفاف در قبال نتایج وجود داشته باشد و نظام پاداش، متناسب با نتایج، طراحی شده باشد».

۱. قابلیت‌های پویا در مدیریت عملکرد اثرگذار است.

۲-۲ نوآوری سازمانی

در کنار مقوله عملکرد، پرداختن به موضوع نوآوری در سازمان نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. شومیکر^۲ و همکاران (۲۰۱۸)، در مقاله خود اشاره می‌کنند که دنیایی که کسب‌وکارهای امروز در آن فعال‌اند، نه تنها پرخطرتر شده بلکه تبدیل به محیطی بی‌ثبات، نامطمئن، پیچیده و مبهم شده است. سازمان‌هایی که به روش‌های قدیمی در اداره امور پایبندند، در دستیابی به موفقیت، با محدودیت مواجه خواهند شد. نوآوری فرایندی منسجم و مستمر است که عملی‌ساختن آن طیف وسیعی از فعالیت‌های گوناگون مانند تعیین خط‌مشی، تحلیل پدیده‌ها، گردآوری داده‌های مستند و تبادل نظر را می‌طلبد. فان آکر^۳ (۲۰۱۸) بیان می‌دارد در ادبیات نوآوری اتفاق‌نظریایی در خصوص جنبه‌های خاصی از مفهوم نوآوری وجود دارد:

1. Eneanya

2. Schoemaker

3. Van Acker

-نوآوری معادل با ایده‌ها، کشفیات، اختراعات و تحقیق و توسعه نیست؛

-نوآوری باید، در نظر افراد و یا سازمان‌های موردنظر، جدید باشد؛

-نوآوری باید بیشتر رادیکال، مداخله‌گر و منقطع باشد تا فزاینده.

سه بعد اصلی نوآوری شامل نوآوری در محصول، نوآوری در فرایند و نوآوری در ساختار می‌باشد.

۲-۲-۱ نوآوری در محصول

نوآوری در محصول ایجاد ارزشی جدید برای مشتریان و سازمان است که با ارتقای محصولات یا خدمات، یا معرفی محصولات و خدمات جدید حاصل می‌شود. نوآوری در محصول ممکن است در پی ارتقای کارایی، از طریق نوآوری در فرایند، به دست آید (Van Acker, 2018). کاتلر^۱ (۲۰۰۳) محصول را این‌گونه تعریف می‌کند: "هر چیزی که بتوانند برای ارضای یک خواسته یا نیاز به بازار ارائه شود. محصولاتی که بازاریابی می‌شوند شامل کالاهای فیزیکی، خدمات، تجربیات، وقایع، افراد، اماکن، دارایی‌ها، سازمان‌ها، اطلاعات و ایده‌ها هستند." نوآوری محصول معرفی یک محصول یا خدمت جدید است که از لحاظ خصوصیات یا کاربردهای آگاهانه‌اش، جدید یا همراه بهبود قابل‌توجه باشد. این نوآوری شامل بهبودهای قابل‌توجه در مشخصات فنی، اجزا و مواد تشکیل‌دهنده، نرم‌افزارهای مربوط به آن، راحتی کاربری آن و یا دیگر خصوصیات کارکردی آن است. به‌طور کلی نوآوری محصول را به‌عنوان یک کالا/ خدمت یا ایده برای شرکت جدید محسوب می‌شود، تعریف نمود. دیدگاه مثبت، نوآوری محصول نشان‌دهنده ارائه راه‌حلی برای تهدیدات و فرصت‌های بازار است و مبنایی برای بقا و موفقیت شرکت در آینده ایجاد می‌کند (جعفری و همکاران؛ ۱۳۹۳).

به‌عبارتی دیگر نوآوری محصول به اصلاح وضعیت راهبردی و قابلیت‌های عرضه محصول سازمان از طریق خلاقیت و رهبری در بازار توجه دارد. نوآوری محصول، سازه پویایی است که به رهبری، مهارت‌های مدیریتی و سازمانی نیاز دارد. همچنین نوآوری محصول نیازمند اصلاح اضافی یا حتی

گسترده در سید محصول‌های موجود است، یعنی برخی از محصول‌های موجود را با محصول‌های جدید جایگزین نماید و یا محصول‌های جدیدی را به بازارهای محلی یا جهانی عرضه کند (احسانی و همکاران؛ ۱۳۹۲).

۲-۲-۲ نوآوری در فرایند

نوآوری در فرایند عبارت است از روش‌های جدید در فرایند تولید محصول و عرضه خدمات که نشان دهنده اعمال تغییراتی در مسیر تولید محصولات یا عرضه خدمات سازمان‌هاست. نوآوری در فرایند استفاده از روش‌های جدید در کار را در برمی‌گیرد. به عبارتی به فرایندها بهبود یافته در سازمان برای مثال در بخش‌های عملیات، مدیریت منابع انسانی، یا امور مالی منتج می‌شود. این نوآوری‌ها بر بهبود کارایی و اثربخشی تأکید دارند (احمدپورداریانی؛ ۱۳۸۶). نوآوری در فرایند عبارت است از روش‌های جدید در فرایند تولید محصول و عرضه خدمات که نشان دهنده اعمال تغییراتی در مسیر تولید محصولات یا عرضه خدمات سازمان‌هاست. نوآوری در فرایند استفاده از روش‌های جدید در کار را در بر می‌گیرد (روش‌های جدید، مهارت‌های جدید به کارگیری، فناوری جدید مانند فناوری اطلاعات). نوآوری در فرایند از تجزیه و تحلیل رویه‌های موجود برای انجام دادن کارها و استفاده از تکنیک‌های بهبود در طراحی مجدد فرایندها برای کاهش هزینه و دوباره کاری، سرعت بخشیدن به خدمات و بهبود کیفیت بهره می‌برد. در این زمینه، استفاده از روش‌های استاندارد برای امور تکراری، به کارگیری فناوری اطلاعات در مدیریت گردش کار، مشارکت‌های درون و یا برون سازمانی و انتخاب مهارت‌های صحیح برای انجام دادن کارها از فرصت‌های کلیدی جهت توسعه و بهبود به شمار می‌رود (حسین زاده شهری و همکاران؛ ۱۳۹۷).

۲-۲-۳ نوآوری در ساختار

نوآوری در ساختار آن دسته از نوآوری‌هایی را دربر می‌گیرد که ساختار سازمان و فرایندهای اداری آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در شرایطی که میزان اطلاعات در حد کافی نباشد و یا محیط دچار دگرگونی شده باشد؛ نیاز به تغییر در ساختار سازمان، به‌منظور سازگاری هرچه بیشتر با شرایط جدید، احساس خواهد شد (Van Acker, 2018).

یکی از مهم‌ترین عوامل تسهیل و تقویت نوآوری در سازمان ساختار مناسب و تشکیلات متناسب با اهداف است. ساختار سازمانی راه و شیوه‌ای است که به‌وسیله آن فعالیت‌های سازمانی، سازمان‌دهی و هماهنگ می‌شوند؛ سازمان‌ها ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و اعمال اعضا را کنترل کنند. همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. ساختار سازمانی و نیروی انسانی دو پایه‌ی اصلی یک سازمان را تشکیل می‌دهند و برای به وجود آمدن یک سازمان هر دو باید وجود داشته باشند. هر سازمانی می‌تواند با اصلاح ساختار خود و افزایش خلاقیت نیروی انسانی و سازمانی خود باعث بالا رفتن عملکرد و بهره‌وری شود و در جهت رسیدن به اهداف از پیش تعیین‌شده خویش گام بردارد (جعفری و همکاران؛ ۱۳۹۳). در حقیقت در ارتباط با نوآوری در ساختار ضروری است که سازمان بتواند، با تحول در ساختار، در مسیر انطباق با تحولات محیطی تغییر کند. بروز تضاد ناشی از فشار نیروهای خارج از سازمان فرصتی برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان فراهم می‌آورد تا ساختار فعلی سازمان خود را، با ایجاد تغییرات لازم در مقررات و روابط و مراکز تصمیم‌گیری و دیگر موارد ارتقا بخشند (جعفری و همکاران؛ ۱۳۹۳). با توجه به اهمیت نوآوری در توسعه عملکرد و ساختار سازمان باهدف دستیابی به نتایج و بهره‌وری بیشتر، فرضیه دوم پژوهش به‌صورت زیر مطرح می‌گردد.

۲. نوآوری در مدیریت عملکرد اثرگذار است.

۲-۳ قابلیت‌های پویا

قابلیت‌های پویا^۱، به‌عنوان بستری مناسب برای ایجاد نوآوری، در نظر گرفته شده است. به گفته تیدآ و همکاران (۲۰۰۸)، نوآوری یک فرآیند مستمر است تا رخدادی انتزاعی، بنابراین باید به‌صورت پویا و نظام‌مند مدیریت شود و صرفاً نباید بر روی نقاطی ویژه متمرکز باشد. از این‌رو، نوآوری نباید به واحدی خاص (مانند واحد تحقیق و توسعه) محدود شود، بلکه باید ضمن شکل دادن به فرهنگ سازمانی، بر کل محیط سازمان نیز احاطه داشته باشد.

برای اجرای مؤثر راهبرد نوآوری و نهادینه ساختن نوآوری در سازمان، لازم است به منابع سازمان و محیط پیرامونی آن نیز توجه شود. در شرایط متغیر محیطی، سازمان باید بتواند تا منابع ارزشمند خود را (به‌منظور بالا بردن سطح عملکردی و موقعیت سازمان) حفظ کند. قابلیت‌های پویا می‌تواند به خلق نوآوری در سازمان کمک کند، خصوصاً در محیطی که به‌سرعت در حال تغییر می‌باشد. قابلیت‌های پویا شامل ادراک، اکتساب و تغییر این توانایی‌ها می‌باشد.

۲-۳-۱ ادراک فرصت‌ها و تهدیدها و تغییر دادن آنان

تیس و همکاران (۱۹۹۷) توضیح می‌دهند که قابلیت‌های پویا فرایندهایی هستند که توسط موقعیت‌ها و مسیرها شکل‌دهی می‌شوند. این فرایندها شامل هماهنگی و یکپارچگی، یادگیری و صورت‌بندی مجدد است. موقعیت‌ها و مسیرها، نیروهای درونی و بیرونی، فرصت‌ها و تهدیدهایی هستند که قابلیت‌های پویا را فعال و متوقف می‌کنند. "موقعیت‌ها" دارای دو بخش هستند. موقعیت درونی به دارایی‌های سازمان یعنی دارایی‌های فناورانه، مکمل، مالی، اعتباری و دارایی-های ساختاری مربوط است. موقعیت بیرونی به موقعیت سازمان در برابر محیط سازمانی و بازارش بازمی‌گردد. تیس و همکاران، توضیح می‌دهند که موقعیت سازمان بر وضعیت راهبردی سازمان و اینکه چگونه تغییرات با هدف برتری رقابتی شکل می‌گیرند تأثیر دارد (هادوی؛ ۱۳۸۸). بازتعریف منابع و فرصت‌آفرینی به شناسایی تغییرات محیطی، از جمله گرایش بازار و فناوری‌های جدید، نیاز دارد. قابلیت ادراک به‌صورت توانایی کشف، تفسیر و تعقیب فرصت‌ها در محیط تعریف

1. Dynamic capabilities

2. Tidd and et al

می‌شود. سه فعالیت اصلی قابلیت ادراک عبارت‌اند از: ۱- خلق هوشمندی بازار؛ ۲- انتشار هوشمندی بازار، ۳- پاسخ به هوشمندی بازار. این فعالیت‌ها به امور روزمره ادبیات قابلیت‌های پویا وابسته‌اند. خلق هوشمندی بازار نیز به شناسایی نیازهای مشتریان، پاسخگویی به روندهای بازار، شناسایی فرصت‌های بازار و کشف ترکیبات منابع مربوط بازمی‌گردد. انتشار هوشمندی بازار طبق تفسیر هوشمندی بازار، ادراک رویدادها، توسعه و اکتشاف فرصت‌های جدید و پاسخ به هوشمندی بازار، مطابق با سرمایه‌گذاری در برنامه‌های جذب فرصت‌های کسب‌وکار جدید، تعیین می‌شود (سیدکلانی و همکاران؛ ۱۳۹۵).

۲-۳-۲ اکتساب موقعیت‌های جدید

قابلیت اکتساب مشخص می‌کند که نظام، پس از شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها و در صورت اهمیت داشتن آن‌ها، با چه سرعتی می‌تواند واکنش نشان دهد. این واکنش‌ها سرمایه‌گذاری برای تجاری‌سازی فناوری‌های جدید، طراحی (به‌روزرسانی) و اجرای مدل‌های کسب‌وکار برای محصولات و خدمات گوناگون را دربر می‌گیرد.

قابلیت اکتساب به توانایی سازمان در تشخیص ارزش دانش جدید و نیز ترکیب و تجاری‌سازی آن اشاره دارد. قابلیت اکتساب نیازمند مجموعه‌ای از امور معمول در مدیریت دانش و تأثیر جمعی یادگیری پیوسته در سازمان است. به‌تازگی، محققان قابلیت اکتساب را قابلیت مهم در زمینه تولید و کاربرد دانش در رقابت دانشی توصیف کرده‌اند که به دستاورد سازمان و حفظ مزیت رقابتی یاری می‌رساند. سازمانی که با قابلیت بالای اکتساب و به‌کارگیری مؤثر دانش تغییر می‌کند، در واقع، قابلیت‌های عملیاتی خود را با بهبود عملکردش ارتقا می‌دهد.

قابلیت اکتساب به‌دست‌آوردن و بهره‌مند شدن از دانش و مهارت جدید تعریف می‌شود. فعالیت‌های اصلی و لازم برای اکتساب عبارت‌اند از: یادگیری، تلفیق و توانایی بهره‌برداری از دانش. یادگیری به‌معنای کسب دانش جدید است؛ تلفیق یعنی تولید دانش جدید؛ تغییر به حل نوآورانه مسائل و تفکر خلاقانه ارتباط دارد و درنهایت، بهره‌برداری به ابتکارات جدید، شناسایی فرصت‌های یادگیری و ایجاد نوآوری در قابلیت‌های عملیاتی می‌پردازد.

یکی از مشکلات برخی سازمان‌ها، به‌رغم برخورداری از امکان جذب فراوان دانش، این است که نمی‌توانند این دانش را در فرایندهای روزمره به‌کار بگیرند؛ بنابراین، اکتساب به یادگیری دانش محدود نمی‌شود بلکه، همان‌طور که در سطرهای پیش‌تر شرح دادیم، سازمان باید بدانند چگونه دانش را تلفیق و از آن در ایجاد تغییر و پیشرفت بهره‌برداری کند. قابلیت اکتساب به گروه‌ها کمک می‌کند، با افزایش ظرفیت نوآوری و خلاقانه‌شان، فعال‌تر از پیش شوند. قابلیت اکتساب، همچنین، باز ترکیب و نوآوری را آسان می‌کند؛ بنابراین، می‌تواند به نوآوری در قابلیت‌های عملیاتی موجود منجر شود.

۳-۳-۲ تغییر و شکل‌دهی مجدد:

تغییر و شکل‌دهی مجدد به حفظ جایگاه رقابتی سازمان، با استفاده از توسعه، ترکیب، حفظ و در صورت لزوم، پیکربندی مجدد دارایی‌های مشهود و نامشهود سازمان در جهت توسعه سازمان اشاره دارد (Day & Schoemaker, 2016). به گفتهٔ تیس (۲۰۰۷)، «توانایی قابلیت‌های پویا در سازمان تعیین‌کننده میزان سرعت و درجه تطبیق‌پذیری منابع سازمان (و هزینه‌های مربوط)، از جمله مدل کسب‌وکار، با نیازها و انتظارات مشتریان است. برای دستیابی به این هدف، سازمان باید بتواند همواره فرصت‌ها را دریابد، از آن‌ها استفاده کند و جنبه‌های گوناگون سازمان و فرهنگ آن را به‌طور متناوب متحول کند. در این صورت، می‌تواند در موقعیت خود تغییری کنشگرانه ایجاد کند و با تهدیدها و فرصت‌های جدیدتر، هر لحظه که ظهور می‌یابند، مقابله کند در واقع، قابلیت‌های پویا به سازمان این امکان را می‌دهد که توانایی‌های معمول خود را ارتقا بخشد و نتایج ارزشمندی به دست بیاورد. لازمهٔ این مورد تجدید و یا تغییر منابع سازمان است، زیرا سازمان باید قادر باشد با تغییرات محیطی سازگار شود و یا حتی بر محیط تأثیرگذار باشد.

قابلیت‌های تغییر وظیفه حفظ انطباق و هماهنگی عناصر نظام سازمانی با خود و با راهبرد سازمان را برعهده دارد. این قابلیت زمانی بیشترین اهمیت را می‌یابد که مدل کسب‌وکار جدیدی تغییر مهمی در ساختار سازمان اعمال کند و یا با مدل کسب‌وکار فعلی تداخل ایجاد کند. مثلاً وقتی شرکتی مدل کسب و کاری دیجیتالی را اتخاذ کند که در فرایند فعلی خرید و فروش شرکت تأثیر

بگذارد. تغییرات جزئی در سازمان باید دوره‌ای باشد تا با محیط خود هماهنگ بماند. تقویت و ارتقای فرهنگ سازمانی حامی انعطاف‌پذیری، در عین چالش برانگیز بودن، چه بسا پایه و اساس محکمی برای ایجاد سریع‌تر و آسان‌تر تغییرات و در نتیجه، برتری در آینده فراهم آورد.

صفت "پویا"، به توانایی ترکیب و تجدید منابع، شایستگی‌ها و توانایی‌های بالقوه سازمانی در شرایط متفاوت اشاره دارد. قابلیت‌های پویا نمودهای متفاوتی در سازمان‌های گوناگون دارد و می‌تواند بر توانایی‌های مالی سازمان، تولید و غیره دلالت داشته باشد. یکی از موانع موجود بر سر راه رشد و گسترش فعالیت‌های اقتصادی، بی‌توجهی به ظرفیت‌های بالقوه و بی‌توجهی به استفاده بهینه از منابع سازمانی است. نوآوری و در کنار آن، بهره‌بردن از نگرش قابلیت‌های پویا، کمک می‌کند تا سازمان در ارتقای عملکرد خود، موفق باشد، به‌طوری که اگر در شرایط ناپایدار، سازمان نگران از دست دادن ارزش منابع خود است، با بهره‌گیری از رویکردی نوآورانه، ضمن در نظر داشتن شرایط محیطی، می‌تواند با بازتعریف منابع، به راهکاری مناسب برای آن شرایط، دست پیدا کند. این مطالعه از آن جهت متمایز است که رشد نوآوری را بر بستر قابلیت‌های پویا فرض کرده و رابطه بین آن دو تحلیل شده است و نیز تاثیر این دو متغیر در عملکرد سازمان بررسی شده است. بر این اساس، پس از تبیین و تحلیل روابط متغیرها بر پایه یافته‌ها، می‌توان راهکارهای مناسب را ارائه نمود.

مقوله مدیریت عملکرد در سازمان، همواره از موضوعات مهم بوده که مورد توجه پژوهشگران حوزه مدیریت و سازمان قرار داشته است. همانطور که قبلاً نیز به آن اشاره شده بود، اهمیت موضوع از آن جهت است که عملکرد مثبت سازمان، عامل تثبیت موقعیت سازمان و حتی کسب برتری رقابتی می‌تواند باشد. علاوه بر آن در پژوهش‌های متعددی، روابط بین متغیرهایی مانند نوآوری یا قابلیت‌های پویا و عملکرد و مزیت رقابتی، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. بر این اساس فرضیه سوم و چهارم به شیوه زیر مطرح می‌گردد.

۳. قابلیت‌های پویا در نوآوری و مدیریت عملکرد اثرگذار است.

۴. نوآوری ارتباط قابلیت‌های پویا و مدیریت عملکرد را میانجی‌گری می‌کند.

در اینجا به مرور اجمالی برخی از مطالعات انجام شده در خصوص موضوعات مشابه می‌پردازیم تا اهمیت موضوع، بیشتر روشن گردد.

سیدکلانی و همکاران (۱۳۹۵)، در مقاله‌ای با عنوان "رابطه قابلیت‌های پویا و عملکرد شرکت با میانجی‌گری قابلیت‌های عملیاتی"، نتیجه گرفته‌اند عملکرد شرکت و قابلیت‌های عملیاتی در شرکت‌هایی قوی‌تر است که قابلیت‌های پویای قوی‌تری داشته باشند؛ به علاوه، قابلیت‌های عملیاتی رابطه بین قابلیت‌های پویا و عملکرد شرکت را میانجی‌گری می‌کنند.

مونتیرو^۱ و همکاران (۲۰۱۷)، رابطه بین گرایش کارآفرینی، منابع سازمانی، قابلیت‌های پویا و عملکرد صادرات را بررسی کرده‌اند. آنان با صراحت می‌گویند که گرایش کارآفرینی باعث جذب منابع مالی، اطلاعاتی و رابطه‌ای می‌شود که از طریق قابلیت‌های پویا در عملکرد صادرات تأثیر می‌گذارد. نتایج به دست آمده ده رابطه از میان یازده رابطه مدل و اثر میانجی‌گری منابع سازمانی و قابلیت‌های پویا در عملکرد صادرات را تأیید می‌کند.

لین و وو^۲ (۲۰۱۴)، تأثیر قابلیت‌های پویا در عملکرد را، با رویکرد منبع‌محور، بررسی کرده‌اند. هدف آن‌ها شناسایی رابطه بین منابع گوناگون، قابلیت‌های پویا و عملکرد شرکت‌ها بود. آن‌ها با در نظر گرفتن قابلیت‌های یادگیری، پیکربندی مجدد و یکپارچگی به منزله قابلیت‌های پویا به این نتیجه رسیدند که قابلیت‌های پویا، در نقش تعدیل‌کننده میان منابع باارزش، کمیاب، تقلیدناپذیر، جایگزین‌ناشدنی و عملکرد شرکت نقش مؤثری ایفا می‌کند و در صورتی که منابع این ویژگی‌ها را نداشته باشند، این تأثیر ناچیز خواهد بود.

مک‌کنن^۳ و همکارانش (۲۰۱۴)، تأثیر قابلیت‌های پویا در عملکرد بنگاه‌ها، در شرایط بحران مالی پس از سال ۲۰۰۸ را بررسی کردند. آن‌ها ارزیابی دائم محیط، خلق دانش (با تأکید بر دانش پژوهش و توسعه)، تلفیق دانش خلق شده در فرایندها و محصولات بنگاه، پیکربندی مجدد،

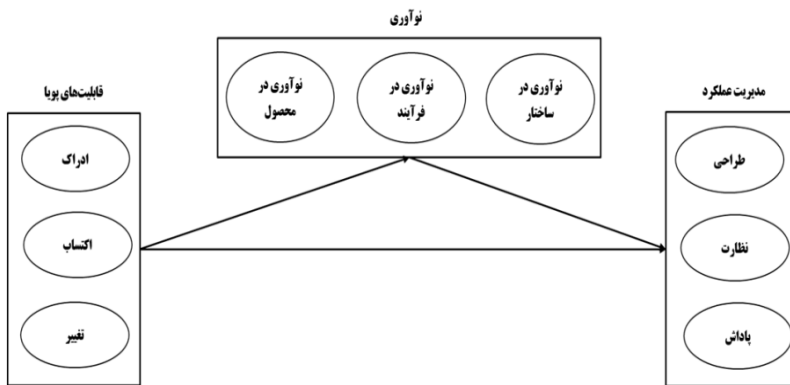
1. Monteiro

2. Lin & Wu

3. Makkonen

یادگیری کارکنان و اهرم‌سازی مهارت‌های نیروی انسانی را به‌منزله قابلیت‌های پویا در نظر گرفتند. تحلیل‌های آن‌ها نشان می‌دهد قابلیت‌های پویا موجب پذیرش تغییرات در سازمان، پذیرش تغییرات در سازمان موجب عملکرد مؤثرتر نوآوری و عملکرد مؤثرتر نوآوری موجب تطابق بیشتر سازمان با محیط بیرونی می‌شود.

بر مبنای فرضیه‌های مطرح‌شده، مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱)، ارائه می‌شود:



شکل ۱. مدل مفهومی ارائه‌شده توسط پژوهشگر

۳ روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان شاغل در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس می‌باشد (۴۳۸ نفر) که با استفاده از فرمول کوکران حداقل حجم نمونه موردنظر برابر ۲۹۲ محاسبه شد. برای جمع‌آوری داده‌ها ابتدا، پرسشنامه اولیه مدیریت عملکرد، نوآوری و قابلیت‌های پویا در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، از سوی پژوهشگر و چهار تن از خبرگان و با استناد به مبانی نظری موجود در بخش نظری تحقیق، تدوین شد. هر یک از سه پرسشنامه شامل سه بعد و ۹ گویه می‌باشند لذا پرسشنامه اولیه شامل ۲۷

گویه بود. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها، با استفاده از شاخص‌های CVI^۱ و CVR^۲ و نظرات پانزده تن از خبرگان (مدیران ارشد، معاونان، مدیران میانی و کارشناسان ارشد در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس)، ارزیابی شد که در نهایت پس از تغییرات جزئی در بعضی از سؤالات، تمامی ۲۷ گویه موردنظر مقدار محاسبه‌شده بزرگ‌تر از مقیاس لاوشه^۳ کسب کردند و موردپذیرش قرار گرفت. برای بررسی پایایی کلی و ابعاد هر یک از پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج هر دو شاخص (روایی و پایایی) در جدول (۱) گزارش شده است.

جدول (۱): شاخص‌های روایی و پایایی

متغیر	ابعاد	CVI (بعد)	CVI (کل)	CVR (بعد)	CVR (کل)	آلفای کرونباخ
قابلیت‌های پویا	ادراک	۰/۵۱۱	۰/۷۹۱	۰/۷۸۱	۰/۸۴۱	۰/۷۸۵
	کسب	۰/۵۹۳		۰/۸۲۴		
	تغییر	۰/۵۳۶		۰/۷۵۹		
نوآوری	نوآوری در محصول	۰/۵۲۳	۰/۸۴۷	۰/۷۸۳	۰/۸۸۲	۰/۸۴۸
	نوآوری در فرایند	۰/۵۵۷		۰/۸۴۸		
	نوآوری در ساختار	۰/۵۴۱		۰/۹۲۲		
مدیریت عملکرد	طراحی و برنامه‌ریزی	۰/۵۴۴	۰/۸۴۴	۰/۸۵۵	۰/۸۴۴	۰/۷۹۱
	نظارت	۰/۵۳۸		۰/۷۹۸		
	پاداش‌دهی	۰/۵۲۹		۰/۸۱۱		

طبق جدول (۱)، مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای همه متغیرها از ۰/۷ بیشتر است؛ بنابراین، هر دو شاخص مورد تأیید قرار می‌گیرد. در نهایت برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 22 و Smart PLS استفاده شد.

1. Content Validity Index

2. Content Validity Ratio

3. Lawshe

۴ یافته‌های تحقیق

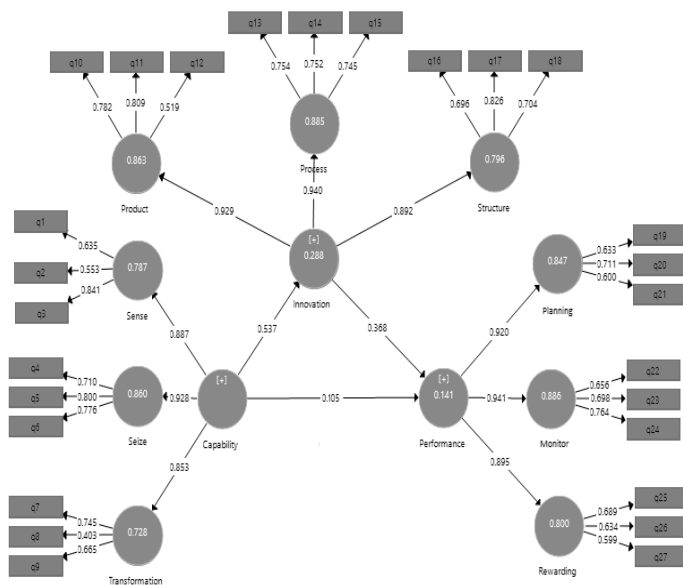
ابتدا جهت درک وضعیت متغیرهای جمعیت شناختی نمونه، ویژگی‌های نمونه در جدول (۲) گزارش شده است.

جدول (۲): آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان

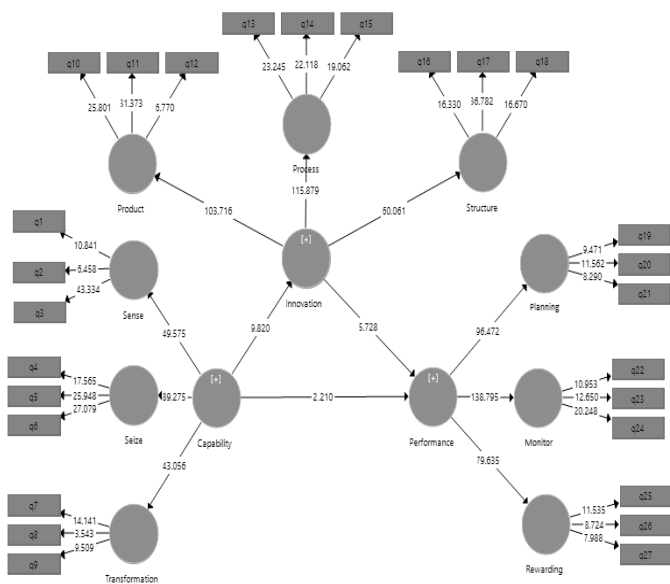
متغیر	شاخص	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۳۳	۱۱
	مرد	۲۵۹	۸۹
مقطع تحصیلی	کارشناسی	۷۹	۲۷
	کارشناسی ارشد	۱۷۲	۵۹
	دکتری	۴۱	۱۴
میزان تجربه	کمتر از ۵ سال	۳۵	۱۲
	۵ تا ۱۰ سال	۱۱۶	۴۰
	۱۰ تا ۱۵ سال	۵۰	۱۷
	بیشتر از ۱۵ سال	۹۱	۳۱

با توجه به نتایج جدول (۲) بیشترین فراوانی جنسیت مربوط به گروه مردان (۲۵۹ نفر)، مقطع تحصیلی کارشناسی ارشد (۱۷۲ نفر) و میزان تجربه ۵ تا ۱۰ سال (۱۱۶ نفر) می‌باشد.

به‌منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار smart PLS استفاده شد. نتایج در مدل ضرایب استاندارد (شکل (۲)) و مدل ضرایب معنی‌داری (شکل (۳)) گزارش شده است.



شکل (۲): ضرایب مسیر روابط میان متغیرهای مدل



شکل (۳): ضرایب معناداری روابط میان متغیرهای مدل

ضریب مسیر اثرگذاری متغیر قابلیت‌های پویا در متغیر مدیریت عملکرد برابر است با $0/105$ و مقدار آماره t آن برابر است با $2/210$ ؛ بنابراین، چون مقدار آماره t بزرگ‌تر از $1/96$ است، معناداری رابطه میان این دو متغیر احراز می‌شود. همچنین، چون ضریب مسیر این دو متغیر مثبت است، نشان می‌دهد قابلیت‌های پویا در مدیریت عملکرد اثر مثبت دارد که این به معنای تأیید فرضیه اول است.

ضریب مسیر اثرگذاری متغیر قابلیت‌های پویا در متغیر نوآوری برابر است با $0/537$ و مقدار آماره t آن برابر است با $9/820$ ؛ بنابراین، چون مقدار آماره t بزرگ‌تر از $1/96$ است، معناداری رابطه میان این دو متغیر حاصل می‌شود. به علاوه، مثبت بودن ضریب مسیر این دو متغیر نشان‌دهنده اثرگذاری مثبت قابلیت‌های پویا در نوآوری و به معنای تأیید فرضیه دوم است.

ضریب مسیر اثرگذاری متغیر نوآوری در متغیر مدیریت عملکرد برابر است با $0/368$ و مقدار آماره t آن برابر است با $5/728$ ؛ بنابراین، چون مقدار آماره t بزرگ‌تر از $1/96$ است، معناداری رابطه میان این دو متغیر احراز می‌شود. همچنین، چون ضریب مسیر این دو متغیر مثبت است، نشان از اثرگذاری مثبت نوآوری در مدیریت عملکرد دارد که به معنای تأیید فرضیه سوم است. نتایج بررسی‌های فرضیه اول تا سوم در جدول (۳) آورده شده است.

جدول (۳): نتایج بررسی فرضیه‌های اول تا سوم

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه
۱	قابلیت‌های پویا	مدیریت عملکرد	$0/105$	$2/210$	تأیید
۲	قابلیت‌های پویا	نوآوری	$0/537$	$9/820$	تأیید
۳	نوآوری	مدیریت عملکرد	$0/368$	$5/728$	تأیید

برای بررسی و آزمون فرضیه چهارم، از آزمون سوبل^۱ استفاده می‌کنیم. برای انجام دادن آزمون سوبل، باید از ضریب مسیر و خطای استاندارد رابطه میان متغیر مستقل و متغیر میانجی و نیز متغیر میانجی و متغیر وابسته استفاده کنیم.

جدول (۴): بررسی فرضیه چهارم

فرضیه	متغیر میانجی	A		B		مقدار t	Sig	نتیجه
		ضریب مسیر	خطای استاندارد	ضریب مسیر	خطای استاندارد			
۴	نوآوری	۰/۰۵۳۷	۰/۰۵۵۵	۰/۳۶۸	۰/۰۶۸	۴/۷۳۳	۰/۰۰۰	تأیید

مطابق جدول (۴)، در فرضیه چهارم، با توجه به اینکه مقدار آماره t برابر است با ۴/۷۳۳ (مقداری بیشتر از ۱/۹۶) و مقدار Sig برابر است با ۰/۰۰۰ (مقداری کمتر از ۰/۰۵)؛ میانجی‌گری متغیر نوآوری معنادار است و فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

۵ نتیجه‌گیری و پیشنهادات

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش قابلیت‌های پویا بر عملکرد سازمان با ارزیابی نقش میانجی نوآوری در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس بود. نتایج با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری نشان داد که قابلیت‌های پویا بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت دارد و نوآوری سازمانی نیز این رابطه را میانجی می‌کند و آن را تعدیل می‌کند. در ادامه نتایج به تفکیک متغیرهای تحقیق تبیین شده است.

نوآوری در محصول

بررسی ضریب اثر بعد نوآوری در محصول بر مدیریت عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس نشان می‌دهد این ضریب مسیر به میزان ۰/۳۹۶ برآورده شده که با توجه به مقدار عدد

1. Sobel test

معناداری برابر با $4/380$ (بیشتر از $1/96$)، می‌توان نتیجه گرفت این ضریب مسیر در سطح خطای $0/5$ معنادار است؛ یعنی بعد نوآوری در محصول، در مدیریت عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، تأثیری مثبت و معنادار دارد. نظام غیررسمی کنترل مدیریتی از نوآوری پشتیبانی می‌کند. در دنیای امروز، رقابت شدید و روزافزون و همچنین، نیاز و تقاضای متنوع بازار باعث تسریع و افزایش روند تحولات محیطی شده است؛ بنابراین، طبعاً عمر محصولات کوتاه و خدمات متنوع‌تر از پیش خواهد بود. این روند محیطی نیاز به نوآوری در هر سازمانی را دوچندان می‌کند زیرا این نوآوری است که کمک می‌کند سازمان در صحنه رقابت باقی بماند. نوآوری به جزء لازم و ضروری در راهبرد سازمان‌ها تبدیل شده است که با استفاده از آن، قادر خواهند بود فرایندهای مولد و محصولات و خدمات نوین و ساختار سازمانی انعطاف‌پذیری را به‌منظور افزایش کارایی، کاهش هزینه‌ها و حفظ جایگاه رقابتی، عرضه کنند و این برابر با عملکرد بهتر سازمان است.

نوآوری در فرایند

بررسی ضریب اثر بعد نوآوری در فرایند، در مدیریت عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، نشان می‌دهد این ضریب مسیر به‌میزان $0/102$ برآورده شده که با توجه به مقدار عدد معناداری برابر با $2/209$ (بیشتر از $1/96$)، می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای $0/5$ معنادار است؛ یعنی بعد نوآوری در فرایند تأثیر مثبت و معناداری در مدیریت عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس دارد. نقش مدیریت عملکرد در نوآوری در فرایند، در وهله نخست، فراهم‌آوردن مؤثر و به‌موقع اطلاعات است که سبب کاهش زمان تولید و هزینه‌های تولید، ارتقای کیفیت محصول، تعدیل قیمت تمام‌شده محصول و ترویج فرهنگ توسعه‌محور در سازمان می‌شود. کاهش زمان تولید در قدرت رقابتی سازمان نقش دارد زیرا، علاوه بر انجام‌شدن فعالیت‌ها در زمان مناسب، ارتقای سطح رضایت مشتریان را در پی رفع به‌موقع احتیاجات آنان نتیجه می‌دهد. همچنین، به‌دلیل بهبود کیفیت تولید، درخواست مشتریان افزایش می‌یابد و این

نکته در سهم بازار نیز تأثیر می‌گذارد. همین امر سبب کاهش هزینه‌های تولید و در نتیجه، افزایش ارزش تولید خواهد شد.

نوآوری در ساختار

بررسی ضریب اثر بعد نوآوری در ساختار، در مدیریت عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، نشان می‌دهد این ضریب مسیر به میزان $0/105$ برآورده شده که با توجه به مقدار عدد معناداری برابر با $2/665$ (بیشتر از $1/96$)، می‌توان نتیجه گرفت این ضریب مسیر در سطح خطای $0/5$ معنادار است؛ در تبیین این فرضیه می‌توان بیان کرد، از لحاظ نظری، انتخاب و اتخاذ ساختار سازمان باید به گونه‌ای باشد که ویژگی‌های سازمان، متناسب با شرایط محیط فعالیت آن، در نظر گرفته شود. از سویی، نظام مدیریت عملکرد باید، هم‌زمان و به‌طور مؤثر و از راه رصد اطلاعات محیطی، هم فعالیت‌های مدیریتی سازمان را کنترل و هدایت کند و هم بر کارایی فعالیت‌های صورت گرفته نظارت داشته باشد. همچنین در صورت نبود اطلاعات کافی و یا در مواجهه با شرایط بی‌ثبات محیطی، سازمان باید بتواند امکان سازگاری هرچه بیشتر با شرایط جدید را ایجاد نماید. در چنین شرایطی، سازمان باید با نوآوری در ساختار خود و اعمال تغییرات ضروری در آن، تلاش کند هرچه بیشتر با تحولات محیطی انطباق یابد. چالش‌ها و فرصت‌های حاصل از تحولات محیطی، فرصتی را برای مدیران سازمان فراهم می‌آورد که با ایجاد تغییرات لازم در مقررات و فرایندهای داخلی، ساختار سازمان را، مناسب با شرایط محیطی، ارتقا بخشند.

ادراک فرصت‌ها و تهدیدها و تغییر دادن آنان

بررسی ضریب اثر بعد ادراک در مدیریت عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس نشان می‌دهد این ضریب مسیر به میزان $0/112$ برآورده شده که با توجه به مقدار عدد معناداری برابر با $2/629$ (بیشتر از $1/96$)، می‌توان نتیجه گرفت این ضریب مسیر در سطح خطای $0/5$ معنادار است؛ یعنی بعد ادراک بر مدیریت عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت، با توجه به نتایج به‌دست‌آمده که مبین

همبستگی و ارتباط معنادار ادراک فرصت‌ها و تهدیدها و تغییر دادن آنان و نوآوری است، فرایندهای به‌خوبی طراحی شده به‌منظور رصد و ادراک تحولات محیطی و یادگیری از آن‌ها و نیز، ظرفیت سازمانی در زمینه ایجاد هماهنگی، یکپارچه‌سازی و بازآرایی منابع در دسترس کمک می‌کنند شرایط داخلی سازمان به‌گونه‌ای شکل بگیرد که به شرایط در حال تغییر پیرامونی واکنش مناسب نشان داده شود. به عبارتی، با نگاه به شرایط داخلی سازمان و با نوآوری در فرایندها و محصولات و ساختار سازمان، عبور از شرایط چالش‌برانگیز میسر می‌شود. درواقع، این نگرش قابلیت‌های پویا و همگامی با تغییر است که سبب انعطاف‌پذیری بیشتر در سازمان می‌شود و زمینه ارائه طرح‌های نوین و راهکارهای نوآورانه را، در زمان مناسب و با تمایز چشمگیر از رقیبان فراهم می‌آورد و درنهایت، مزیت رقابتی سازمان را حفظ می‌کند.

اکتساب موقعیت‌های جدید

بررسی ضریب اثر بعد کسب در مدیریت عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس نشان می‌دهد این ضریب مسیر به‌میزان ۰/۱۰۴ برآورده شده که با توجه به مقدار عدد معناداری برابر با ۲/۶۱۳ (بیشتر از ۱/۹۶)، می‌توان نتیجه گرفت این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۵ معنادار است؛ یعنی بعد کسب تأثیر مثبت و معناداری در مدیریت عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس دارد. همان‌طور که قبلاً گفته شد، قابلیت اکتساب به توانایی سازمان در کسب و یادگیری دانش جدید و استفاده از فرصت‌های فراهم‌شده و نیز ترکیب و تجاری‌سازی آن‌ها اشاره دارد؛ بنابراین، در تبیین این فرضیه، می‌توان گفت قابلیت اکتساب یا به عبارتی، مدیریت دانش و فرایند مستمر یادگیری در سازمان قابلیت مهم در زمینه تولید دانش و بهره‌گیری از آن، به‌منظور بهینه‌کردن و ارتقای فعالیت‌های سازمانی، شمرده می‌شود. این فعالیت‌ها نقش بسیار مهمی در میزان تحقق دستاوردهای سازمان و حفظ مزیت رقابتی دارد. سازمانی که توانایی بالایی در اکتساب دارد، با تولید دانش و به‌کارگیری مؤثر آن، پیوسته و بنا به مقتضیات، در حال تغییر است و این یکی از ویژگی‌های سازمان‌های پیشرو در دنیای امروزی محسوب می‌شود زیرا سازمان‌ها، از این طریق، فعالیت‌های عملیاتی خود را همواره بهبود و ارتقا می‌بخشند. یکی از

مشکلات برخی سازمان‌ها، به‌رغم برخورداری از ظرفیت جذب دانش، این است که نمی‌توانند این دانش به‌دست‌آمده را در فرایندهای روزمره به‌کار بگیرند؛ از این‌رو، مهم است که سازمان بداند چگونه دانش را بومی کند و در ایجاد تغییر و توسعه، از آن بهره‌برد. قابلیت اکتساب به گروه‌های سازمانی کمک می‌کند، با افزایش ظرفیت یادگیری و تسهیل نوآوری در امور و فرایندهای خود، به‌صورت فعال و خلاق، با انعطاف‌پذیری بیش‌ازپیش عمل کنند تا همواره قادر باشند عملکرد خود را ارتقا دهند.

تغییر و شکل‌دهی مجدد

بررسی ضریب اثر بعد تغییر در مدیریت عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس نشان می‌دهد این ضریب مسیر به‌میزان ۰/۳۷۴ برآورده شده که با توجه به مقدار عدد معناداری برابر با ۶/۶۹۰ (بیشتر از ۱/۹۶)، می‌توان نتیجه گرفت این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۵ معنادار است؛ یعنی بعد تغییر در مدیریت عملکرد سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت قابلیت تغییر، ضمن حفظ هماهنگی، وظیفه انطباق عناصر و راهبرد سازمان با تغییرات را برعهده دارد. برخورداری از این قابلیت زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که نیاز به تغییرات در فرایندهای کسب‌وکار و در ساختار سازمان احساس بشود. تقویت و ارتقای فرهنگ سازمانی که حامی و پشتیبان انعطاف‌پذیری در سازمان باشد، در عین چالش‌برانگیز بودن، پایه و اساس محکمی برای اعمال سریع‌تر و آسان‌تر تغییرات و به‌دنبال آن، عملکرد بهتر و حفظ مزیت رقابتی فراهم می‌آورد. این نکته مهم را نباید فراموش کرد که شناخت دانش جدید و یادگیری آن زمانی برای سازمان مزیت به‌شمار می‌آید که سازمان بتواند، از مفاهیم و اصول فراگرفته‌شده، در اعمال تغییرات ضروری و ارتقای عملکرد خود بهره‌برد.

طراحی و برنامه‌ریزی عملکرد

در تبیین نتایج می‌توان گفت که سازمان‌های امروزی در طراحی نظام مدیریت عملکرد باید به این نکته توجه داشته باشند که پیچیدگی بیشتر نظام سنجش عملکرد به‌معنای اندازه‌گیری و

سنجش موارد بیشتر است که به‌طبیع، اجرای آن را دشوارتر خواهد کرد. لذا طراحی یک نظام مناسب عملکردی در سازمان نیازمند توجه به ماهیت و تنوع ابعاد و متغیرهای مؤثر بر نظام عملکرد است که در رأس آن‌ها نیروی انسانی و ویژگی‌های منحصربه‌فرد او قرار دارد. لذا طرح‌ریزی بهینه عملکرد باید مبتنی بر این چارچوب و ویژگی باشد.

نظارت مستمر

در تبیین نتایج حاصل می‌توان گفت که از آنجاکه ارزش منابع در سازمان همواره در معرض تغییرات شدید محیطی قرار دارند و ظرفیت ارزش‌آفرینی آن ممکن است به‌سرعت دچار خدشه شود و یا از بین برود، ضروری است تا سازمان، ظرفیتی را در درون خود ایجاد کند که با تکیه بر آن و در مواجهه با چالش‌های بوجود آمده در محیط پیرامونی، توانایی بازسازی و یا صیانت از منابع ارزشمند موجود را از راه نظارت مداوم و انجام گام‌های اصلاحی در صورت نیاز داشته باشد و همزمان بتواند سطح عملکردی خود را نیز حفظ کند.

بازخورد و پاداش

در تبیین نتایج به‌دست‌آمده برای این فرضیه نیز می‌توان گفت که تحقق اهداف سازمانی تابعی از عملکرد کارکنان هر سازمان است؛ بنابراین، برای دستیابی به موفقیت، سازمان به نظام‌های مترقی در حوزه منابع انسانی نیاز دارد که هم سبب ایجاد هماهنگی لازم بین اهداف سازمان و اهداف کارکنان شود و هم در مسیر رشد و توسعه هرچه بیشتر، به سازمان یاری برساند. با توجه به اهمیت این مطلب، نظام‌های اداری قدیمی، که اغلب نگاهی تنبیهی به فرایند سنجش و ارزیابی عملکرد کارکنان دارند، عملاً فاقد کارایی لازم برای ایفای نقش در جهان امروزی‌اند زیرا باعث شکل‌گرفتن تعهد بایسته در کارکنان نمی‌شوند. لذا با توجه به تئوری موجود و با استناد به تحولات صورت گرفته در حوزه روانشناسی مثبت، بازخورد مثبت و پاداش می‌تواند نقش مهمی در توسعه عملکرد سازمان و کارکنان داشته باشد.

نتایج پژوهش حاضر به شناخت بیشتر مفاهیم قابلیت‌های پویا و تأکید بر ضرورت شکل‌گیری آن در سازمان، منجر شد. تردیدی نیست که جایگاه پراهمیت نوآوری، در هر سازمانی را نمی‌توان انکار کرد؛ بنابراین، لازم است تا مدیران سازمان، با درک صحیحی از مفهوم قابلیت‌های پویا، درصدد ایجاد نگرشی نوین در سازمان خود برآیند. در این پژوهش، نقش نوآوری به‌عنوان مکانیسمی تأیید گردید که از طریق آن، قابلیت‌های پویا در مدیریت عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد؛ اما باید اذعان داشت که چرایی و چگونگی این تأثیرگذاری هنوز هم ممکن است. پرسش بسیاری از محققان باشد و همچنان منشأ بحث باقی بماند؛ بنابراین، برای نزدیک کردن آن مباحث، باید از مکانیسم‌های واسطه‌گر شناخت کاملی به دست آورد، زیرا به چگونگی و چرایی تأثیر قابلیت‌های پویا در مدیریت عملکرد سازمان و درک بیشتر آن روابط کمک می‌کند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده و با توجه به یافته‌های فرضیه‌های پژوهش و با توجه به ابعاد و شاخص‌ها پیشنهادات زیر جهت کاربست نتایج مطرح می‌گردد.

- حمایت از نوآوری محصول در سازمان، یعنی برخورداری از رویکردی نظام‌مند برای نهادینه ساختن نوآوری در سازمان، به‌منظور تولید محصولات و خدمات جدید و یا ارتقای آن و بهبود فرایندهای داخلی
- ایجاد یک چشم‌انداز مناسب و بلندمدت جهت توسعه و بهره‌وری مبتنی بر فرایند و تغییر راهبردها و فرایندهای نامناسب با فرایندهای نوین که دارای چارچوبی مشخص و هدفمند باشد.
- منعطف کردن ساختار و تمایل به سمت ساختارهای نرم و نوآورانه در سازمان می‌تواند زمینه‌ساز توسعه نوآوری و دستیابی به عملکرد و بهره‌وری بیشتر باشد.
- ارتباط مستمر و مفید با محیط و درک موقعیت‌های نوین و فرصت و تهدیدهای پیش رو به‌منظور استفاده بهینه از هر دو مورد و وفق دادن شرایط و ساختار سازمان با آن
- بهره‌گیری از ابزارهای مختلف باهدف توسعه مهارت‌های خاص و ایجاد سازوکارهای سازمانی که در کنار هم به افزایش ظرفیت توانایی تغییر در سازمان کمک می‌کنند
- ایجاد تغییر در رفتار کارکنان و ارائه یک مدل مدون منابع انسانی و حمایت همه‌جانبه مدیریت ارشد سازمان و آموزش خلاقیت و نوآوری و راهبردهای آن

- پیشنهاد می‌شود، نگرش قابلیت‌های پویا و اجرایی ساختن آن در سازمان، در ارکان راهبردی سازمان گنجانده شود، زیرا این کار می‌تواند (غیرمستقیم و از طریق نوآوری) منشأ دستیابی به عملکرد بالا و حتی مزیت رقابتی در محیط پرتحول باشد.
- پیشنهاد می‌شود، نتایج حاصل از رصد تحولات محیطی، گردآوری داده‌ها و اطلاعات لازم و نیز تحلیل آن‌ها، در قالب اقدامات عملی که هدف آن ایجاد تغییرات بهینه در سازمان است، به کاربرده شود.
- دادن فرصت نامحدود به کارکنان به منظور اظهارنظر و ایده‌پردازی و شکستن فضای هراس از ایده‌پردازی در مجموعه تحت رهبری خود
- توانمندسازی کارکنان دانشی با توسعه یادگیری در سازمان، خلاقیت و نوآوری و افزایش توانایی بازتعریف و حفظ ارزش منابع در دسترس، ارتقای دانش سازمانی و به اشتراک گذاشتن آن در میان دیگر واحدهای سازمان

در راستای نتایج و جهت انجام پژوهش‌های مکمل پیشنهاد می‌شود از آنجایی که ماهیت داده‌های پژوهش حاضر مقطعی است و امکان بررسی تأثیر متغیرهای قابلیت‌های پویا، نوآوری و عملکرد سازمان را، در طول زمان فراهم نمی‌آورد. لذا انجام مطالعه طولی برای تأیید تجربی علیت و ارزیابی نوآوری و نتایج عملکرد شرکت، باگذشت زمان، می‌تواند اثربخش باشد.

۶ مراجع

- ابوالعالی، بهزاد (۱۳۸۹) مدیریت عملکرد، راهنمای مدیران برای ارزیابی و بهبود عملکرد کارکنان، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۸۹.
- احسانی راضیه؛ سید نقوی میرعلی؛ نقی زاده محمد (۱۳۹۲) تأثیر قابلیت‌های پویا بر توانمندی نوآوری محصول در بنگاه‌های بخش دارویی ایران، مدیریت نوآوری، سال دوم، شماره ۳، ۲۷-۵۱.
- جعفری، نرگس و رحیمیان، فرج‌الله و مهرابی، علی (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر نوآوری سازمانی بر نوآوری محصول، عملکرد نوآورانه و بازار شرکت، سومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران.
- حسین‌زاده شهری، معصومه و صاحبه شاهینی (۱۳۹۷). تأثیر قابلیت‌های پویا و قابلیت نوآوری بر مزیت رقابتی. کاوش‌های مدیریت بازرگانی. سال ۱۰، شماره ۱۹.

خداداد حسینی، حمید، سهیلا خدامی. و اصغر مشبکی (۱۳۹۴). طراحی مدل عملکرد بازار مبتنی بر قابلیت‌های پویای بازاریابی با رویکرد چابکی عملیاتی. پژوهش‌های مدیریت در ایران. دوره ۱۹، شماره ۳.

رفیع‌زاده، علاءالدین و میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۶). طراحی مدل مدیریت عملکرد با تأکید بر آموزش عالی. مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی. دوره ۷، شماره ۱۷، صص ۵۵-۳۳.

رفیع‌زاده، علاءالدین. میرسپاسی، ناصر و آذر، عادل (۱۳۹۵). ارائه مدل مدیریت عملکرد در دولت. مدیریت سازمان‌های دولتی. دوره ۴، شماره ۱۶، صص ۱۰۰-۸۱.

سلطانی، ایرج (۱۳۸۷) نقش کارکنان در اثربخشی نظام ارزیابی عملکرد، نشریه مدیریت، شماره ۱۰۸، ۲۵.

سیدکلانی، نادر و همکاران (۱۳۹۵). رابطه قابلیت‌های پویا و عملکرد شرکت با میانجی‌گری قابلیت‌های عملیاتی. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی. شماره ۲۷، صص ۱۴۰-۱۲۵.

قربان زاده، منصور (۱۳۸۹) مدیریت عملکرد کارکنان، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه - شماره ۱، ۳۹-۵۴.

هادوی، سید علی (۱۳۸۸) چیرستی قابلیت‌های پویا، فصلنامه تدبیر، شماره ۲۱۵، ۳۵-۴۱.

Aguinis, H. (2013). Performance management (3rd ed.). Boston, MA: Pearson.

Ambrosini, V., Bowman, C. & Collier, N. (2009). Dynamic capabilities: An exploration of how firms renew their resource base. British Journal of Management, 20(1), 9-24.

Boachie-Mensah, F. & Acquah, I. S. K. (2015). The Effect of Innovation Types on the Performance of Small and Medium-Sized Enterprises in the Sekondi-Takoradi Metropolis. Archives of Business Research. Vol.3(3), 2015.

Bourne, M. & Bourne, P. (2011). Handbook of corporate performance management. John Wiley and Sons.

Bragger, J., Kutcher, E., Menier, A., Sessa, V. & Sumner, K. (2014). Giving nonselective downsizing a performance review. Human Resource Development Review, 13, pp. 58-78.

- Brown, T. C., O’Kane, P., Mazumdar, B., & McCracken, M. (2019). Performance Management: A Scoping Review of the Literature and an Agenda for Future Research. *Human Resource Development Review*, 18(1), 47–82.
- Cascio, W. F. (2014). Leveraging employer branding, performance management and human resource development to enhance employee retention. *Human Resource Development International*, 17, 121-128.
- Crawshaw, J. R., Van Dick, R. & Brodbeck, F. C. (2012). Opportunity, fair process and relationship value: Career development as a driver of proactive work behaviour. *Human Resource Management Journal*, 22, 4-20.
- Day, G. S. & Schoemaker, P. (2016). Adapting to fast: Changing markets and technologies. *California Management Review*, 58(Summer (4)), 59–77.
- Ferreira, J., Coelho, A., Moutinho, L. (2018). Dynamic Capabilities, creativity and innovation capability and their impact on competitive advantage and firm performance: The moderating role of entrepreneurial orientation. *Technovation*. Vol. 92–93.
- Güttel, W., Konlechner, S. & Müller, B. (2011). The boundaries of rule-breaking: Dynamic capabilities and organizational defense. In 27 *EGOScolloquium*, July 7–9.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. New York: The Guilford press.
- Kotler, P. (2003), *Marketing Management* (11th ed.). New Jersey. Prentice-Hall.
- Lin, Y. & Wu, L. (2014). Exploring the role of dynamic capabilities in firm performance under the resource-based view framework. *Journal of Business Research*. Vol. 67, 407-413.
- Makkonen, H., Pohjola, M., Olkkonen, R. & Koponen, A. (2014). Dynamic capabilities and firm performance in a financial crisis. *Journal of Business Research*. Vol. 67(1), 2707-2719.
- Monteiro, A. P., Soares, A. M. & Rua, O. L. (2017). Entrepreneurial orientation and export performance: The mediating effect of

- organisational resources and dynamic capabilities. *Journal for International Business and Entrepreneurship Development (JIBED)*. Vol. 10(1).
- Rock, D. & Jones, B. (2015, September 8). Why more and more companies are ditching performance ratings. *Harvard Business Review*.
- Schoemaker, P., Heaton, S. & Teece, D. (2018). Innovation, dynamic capabilities, and leadership. *California Management Review*.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and micro-foundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350.
- Teece, D. J., Pisano, G. & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*. Vol. 18.
- Tidd, J., Bessant, J. & Pavitt, K. (2008). *Gestão da Inovação* (3rd ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Van Acker, W. (2018). An introduction into public sector innovation definitions, typologies and an overview of the literature. 10.13140/RG.2.2.10838.75842.
- Wang, Ch. & Hsu, L. (2010). The influence of dynamic capability on performance in the high technology industry: The moderating roles of governance and competitive posture. *African journal of business management*. Vol. 4.

Research paper

A Model of Performance Management Based on Innovation and Dynamic Capabilities (Case study: Pars Special Economic Energy Organization)

Fariborz Zolfaghari¹, Reza Najafbeygi^{2*}, Mehdi Bagheri³

Received: 2021/05/02

Accepted: 2021/07/26

Abstract

In today's complex world, gaining competitive advantage is one of the most important concerns for managers, for the realization of which many theories have been proposed. This study seeks to investigate the role of innovation and dynamic capabilities on the performance in Pars Special Economic Energy Zone Organization, in other words, it shows that by applying innovation and dynamic capabilities, performance can be improved. In this study, the initial questionnaire consisted of 27 questions. With the help of fifteen experts and use of CVI and CVR indices, content validity of the questions, were assessed. After the final approval of the questions, 380 questionnaires were distributed among the statistical population (managers and employees of Pars Special Economic Energy Organization), of which 292 questionnaires were completed and returned. For data analysis, structural equation modelling by SmartPls software was used. Data analysis showed that the variables of innovation and dynamic capabilities have a positive and significant effect on performance management and also dynamic capabilities have a positive and significant effect on innovation. In addition, the innovation variable was shown as a mediator in the relationship between dynamic capabilities and performance management. Results confirmed that innovation and dynamic capabilities, both can be factors in improving performance. To continuously improve performance and subsequently gain competitive advantage, there should be a good platform in organization, for supporting innovation and dynamic capabilities.

Keywords: Organization, performance management, innovation, dynamic capabilities.