

بررسی اثرگذاری قابلیت‌های پویا و نوآوری در مدیریت عملکرد (مورد مطالعه: سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس)

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

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۰۵

چکیده

در سال‌های اخیر، تلاش بسیاری با هدف طرح الگوی مدیریت عملکرد در سازمان‌ها و بنگاه‌های دولتی و شبه‌دولتی صورت گرفته است. به‌رغم این اقدامات، بسیاری از سازمان‌ها همچنان بهره‌وری اندکی دارند، زیرا الگویی کارآمد و مؤثر ارائه نشده است که بتواند عملکرد را به‌صورت اصولی و در مسیر اعتلای سازمان، مدیریت کند. هدف این پژوهش شناساندن مدلی از مدیریت عملکرد است که، با بهره‌گیری از آن، بستر مناسبی برای ایجاد نوآوری و رشد آن در سازمان فراهم آید. به بیانی دیگر، نشان داده می‌شود که سازمان چگونه می‌تواند، با به‌کارگیری نوآوری و قابلیت‌های پویا، مدیریت عملکرد خود را ارتقا بخشد. در این پژوهش، ابتدا با نظرخواهی از خبرگان، پرسشنامه پژوهش تدوین و با استفاده از شاخص‌های CVI و CVR، روایی محتوایی سؤالات پرسشنامه بررسی و تایید گردید. سپس ۳۸۰ پرسشنامه میان جامعه آماری (مدیران و کارکنان سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس) توزیع شد که ۲۹۲ مورد از آن‌ها پاسخ و عودت داده شد. داده‌های جمع‌آوری شده، با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری، به همراه تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل و رابطه بین متغیرها بررسی گردید. بر اساس یافته‌های حاصله از تحلیل‌های آماری، مشخص شد که هر سه بعد متغیر قابلیت‌های پویا (درک، کسب و تغییر) اثرگذاری مثبت و معناداری در مدیریت عملکرد دارد. در خصوص متغیر نوآوری نیز، هر سه بعد نوآوری (نوآوری در محصول، نوآوری در فرایند و نوآوری در ساختار)، به صورت مثبت و معناداری بر مدیریت عملکرد اثر دارند.

کلید واژه‌ها: سازمان، مدیریت عملکرد، نوآوری، قابلیت‌های پویا.

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

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

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

ایمیل نویسنده مسئول: rezanajafbagy@yahoo.com

مقدمه

در کشورهای توسعه یافته، عملکرد سازمان‌های دولتی به صورت مستمر مورد ارزیابی قرار دارد و نگاه ویژه‌ای به آن مقوله وجود دارد. اما متأسفانه، در کشورهای در حال توسعه، به این موضوع اهمیت لازم داده نشده و یا برای آن فرایندهای کارآمد وجود ندارد. در سال‌های اخیر، تلاش بسیاری به‌قصد طرح الگوی مدیریت عملکرد در سازمان‌ها و بنگاه‌های دولتی و شبه‌دولتی صورت گرفته است. علی‌رغم اقدامات انجام گرفته، بسیاری از سازمان‌ها همچنان بهره‌وری اندکی دارند، زیرا الگویی کارآمد و مؤثر وجود نداشته است که بتواند عملکرد سازمان را به‌صورت اصولی مدیریت و هدایت کند. اما در عین حال، این نکته را نیز باید در نظر داشته باشیم که، به‌رغم فقدان الگویی مؤثر، توانایی و پتانسیل‌های فراوانی در بسیاری از این سازمان‌ها وجود دارد که، با ایجاد و به‌کارگیری صحیح فرایند مدیریت عملکرد، به ارتقای بهره‌وری و کارایی در آن سازمان‌ها کمک شایانی خواهند کرد. امروزه مدیران دوراندیش دریافته‌اند که نمی‌توان بقای سازمان را صرفاً با تکیه بر اهرم‌هایی همچون کاهش هزینه و یا تکیه بر محصولی خاص در بازارهای محدود، حفظ کنند، بلکه برای حفظ جایگاه سازمان و دستیابی به مزیت رقابتی، علاوه بر توجه به توانمندی‌های داخلی، به موقعیت خارجی که سازمان در آن قرار دارد، نیز باید توجه شود. اما آیا می‌توان مدلی از مدیریت عملکرد در سازمان ارائه دهیم، که در محیطی پیچیده و متغیر و در رقابت با دیگران، به ادامه رشد و توسعه سازمان کمک کند و سازمان را در مسیر رشد و تعالی هدایت کند؟

دلیل اهمیت موضوع پژوهش حاضر، ضرورت شناسایی و آشکار کردن متغیرهای درون‌سازمانی مؤثر در عملکرد است که منجر به ارائه الگویی شود که به سازمان در فرایند رشد و توسعه و کسب برتری و مزیت رقابتی، کمک کند. هدف ما ارائه مدلی از مدیریت عملکرد در سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس است که با بهره‌گیری از آن، زمینه لازم برای ایجاد و رشد نوآوری در سازمان فراهم شود. به بیانی دیگر، قصد داریم نشان دهیم که آیا سازمان می‌تواند با به‌کارگیری نوآوری، عملکرد خود را ارتقا بخشد؟ در این پژوهش، شکل‌گیری نوآوری را بر اساس نگرش قابلیت‌های پویا در نظر گرفته شده است.

چارچوب نظری پژوهش

مدیریت عملکرد^۱

سازمان، در رقابت با دیگر رقبای خود، تنها با اتکا به منابع موجود خود می‌تواند نسبت به حفظ و یا افزایش قدرت رقابتی خود، عمل نماید. مسلماً در این میان کیفیت عملکرد سازمان در بهره‌برداری و استفاده از منابع خود، نقش کلیدی و تعیین‌کننده در دستیابی به نتایج مطلوب و تحقق اهداف را دارد. اما عملکرد سازمان، در واقع تابعی از عملکرد مهم‌ترین سرمایه خود، یعنی منابع انسانی می‌باشد. بنابراین، در دنیای امروز، اگر سازمانی با اتکا به روش‌های قدیمی درصد اداره امور کارکنانش باشد، به‌یقین نخواهد توانست به جایگاهی ویژه‌ای دست یابد و چه بسا عرصه را به دیگر رقبای سپارد. همانطور که اشاره گردید، بی شک یکی از مهم‌ترین مسائل پیش روی مدیران یک سازمان، حفظ برتری رقابتی در میان رقبای می‌باشد. از سوی دیگر، به واسطه شرایط حاکم بر محیط پیرامونی سازمان (مانند جهانی‌شدن، فشرده‌تر شدن عرصه رقابت، اتکا به فناوری‌های نوین و افزایش نقش منابع غیرفیزیکی همانند مهارت نیروی انسانی، دانش سازمانی و نوآوری)، ماهیت رقابت شکل دیگری به خود گرفته است. گاه سرعت تغییرات محیطی و نوع چالش‌های شکل گرفته، به‌حدی غیر قابل پیش‌بینی است که ظرفیت و توانایی سازمان را، در انطباق و سازگاری با محیط، دچار مشکل می‌کند. به همین دلیل، سازمان‌ها چاره‌ای جز اتخاذ راهبردی مناسب، با هدف چیره‌شدن بر این‌گونه مسائل و کاهش اثرات آن را ندارند. از این‌رو، موضوعاتی همچون، توانایی پیش‌بینی تحولات آتی و ظرفیت انطباق با شرایط جدید محیطی، برای مدیران دوراندیش، شکلی ارزشمند به‌خود می‌گیرند. بنابراین مدیریت عملکرد رکنی مهم و ضروری است زیرا سازمان را در مسیر دستیابی به اهداف و مأموریت‌های تعیین شده، کنترل و هدایت می‌کند. مدیریت عملکرد، در قالب فرایند مستمر شناسایی و سنجش و ارتقای عملکرد افراد و گروه‌ها، در همسوز کردن کارکنان با اهداف راهبردی سازمان و نیز در میزان موفقیت در تحقق اهداف سازمانی، نقشی تعیین‌کننده‌ای دارد. البته تحقق این امر مستلزم هدف‌گذاری، سنجش و ارزیابی عملکرد و بازخورد مستمر است. می‌توانیم این‌گونه بیان کنیم که مدیریت عملکرد به دنبال تحقق اهداف بهینه سازمانی در زمینه مالی و یا عملیاتی است که، با هدایت و کنترل کارکنان در چارچوب مورد توافق، می‌توان به آن دست یافت. در این رابطه، توجه به عملکرد فردی آن اندازه اهمیت پیدا کرده است که، جاش بر سین^۲ (۲۰۱۸)، با اشاره به ضرورت تبدیل شدن سازمان‌های تجاری به مؤسسات اجتماعی، بر تندرستی و احساس خوشبختی کارکنان تأکید کرد و آن را موضوع مهمی در حوزه منابع انسانی شمرد. بورن و بورن^۳ (۲۰۱۱)، در کتاب خود تحت عنوان مدیریت عملکرد شرکت‌ها، افراد را مهم‌ترین بخش سازمان می‌شمارند، زیرا در عمل این کارکنان آن سازمان هستند که تمامی فرایندهای کسب‌وکار در آن سازمان را کنترل می‌کنند. فعالیت‌های کلی سیستم‌های مدیریت عملکرد شامل این مراحل می‌شود:

1. Performance Management

2. Josh Bersin

3. Bourne and Bourne

۱. طراحی و برنامه‌ریزی عملکرد (هدف‌گذاری و مشخص کردن انتظارات سازمان از کارکنان خود)؛
۲. مدیریت و نظارت بر عملکرد (فراهم‌ساختن بستری مناسب به‌منظور برقراری ارتباط و تبادل اطلاعات بین کارکنان و مدیران، با هدف دادن بازخورد و اصلاح و هدایت عملکرد)؛
۳. پاداش‌دهی به عملکرد متناسب با عملکرد فردی/گروهی (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۰).

مدیریت عملکرد در یک سازمان، ابزاری قوی برای سنجش میزان موفقیت سازمان، در تحقق اهداف خود و همچنین نظارت بر فعالیت‌های سازمانی و اعمال تغییرات ضروری، به‌شمار می‌آید. از نگاه آرمسترانگ^۱ (۲۰۰۶)، مدیریت عملکرد عبارت است از فرایندی سیستماتیک به‌منظور ارتقای عملکرد سازمانی، از طریق ارتقای عملکرد فردی و تیمی. اما در عین حال باید بدانیم که، اجرای ناقص سیستم مدیریت عملکرد در سازمان نه تنها نتایج مطلوبی را به‌همراه نخواهد داشت، بلکه ممکن است آثار نامطلوب و مخربی در اجرای خطمشی‌ها و راهبردهای سازمانی داشته باشد. از دیگر سو، باید به این نکته نیز توجه داشته باشیم که، در زمینه مدیریت عملکرد، هیچ فرایندی جامع نیست و انتظارات و نیازهای تمامی سازمان‌ها را برآورده نمی‌کند؛ به عبارتی، این مقتضیات و شرایط هر سازمان است که چارچوب فرایند و شیوه اجرای آن را مشخص می‌کند.

انینیا^۲ (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان "سیستم مدیریت عملکرد و ارائه خدمات عمومی در کشور نیجریه"، بیان می‌دارد: "ارزیابی عملکرد نقطه آغازین مدیریت عملکرد است. باید پاسخگویی صادقانه و شفاف در قبال نتایج وجود داشته باشد و سیستم پاداش، متناسب با نتایج، طراحی شده باشد." باید یادآور شویم که متأسفانه، این تصور در ذهن بسیاری از مسئولان وجود دارد که ارزیابی عملکرد همان مدیریت عملکرد است؛ در صورتی که این چنین نیست و ارزیابی عملکرد صرفاً فرایندی فرعی از نظام مدیریت عملکرد محسوب می‌شود. عملکرد مناسب و اثربخش کارکنان یکی از کلیدهای موفقیت سازمان است و نتایجی مانند بهره‌وری بالا، سودآوری و حفظ مزیت رقابتی سازمان را به‌دنبال خواهد داشت. به همین دلیل است که سازمان‌های پیشرو و آینده‌نگر بسیار می‌کوشند عوامل تأثیرگذار در عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی کنند تا بتوانند عملکرد فردی کارکنان خود را، هم از نظر کمی و هم از نظر کیفی، در مسیر تحقق اهداف سازمانی قرار دهند. بدیهی است، با چنین نگرشی، مدیریت عملکرد ابزاری بسیار ارزشمند به‌منظور بهبود عملکرد و ارتقای رفتار کارکنان و نیز تحقق اهداف سازمانی به‌حساب می‌آید.

نوآوری^۳

که محیط در حال رشد و دگرگونی به تمامی سازمان‌های فعال در آن محیط فشار وارد می‌کند؛ به‌گونه‌ای که سازمان، برای ادامه حیات خود، چاره‌ای جز سازگار شدن با شرایط محیطی نخواهد داشت. از راهبردهای گوناگون در زمینه سازگاری با محیط، می‌توانیم به مواردی همچون ترمیم نقاط آسیب‌پذیر در سازمان، پذیرفتن شرایط جدید و توانایی ادامه حیات در کشاکش رقابت فزاینده در محیط اشاره کنیم. به‌منظور اجرای موفق این سازگاری باید، با به‌کارگیری روش‌های مدیریتی جدید، نوآوری در سازمان را نهادینه کنیم. این نگرش سازمانی، همگرایی مدیریت عملکرد و نوآوری نیز نامیده می‌شود. بدین ترتیب، لازمه دستیابی به سطح مؤثری از مدیریت عملکرد، در سازمان، وجود بستر و محیطی مناسب برای آن است، که یکی از ویژگی‌های آن نوآوری و خلاقیت است. نوآوری، در واقع، توانایی تبدیل دانش و ایده به محصولات، خدمات و یا فرایندهای جدیدی است که برای سازمان ارزش ایجاد می‌کنند. سازمان‌هایی که این بستر مناسب را فراهم می‌آورند، با تزریق آن در تمامی سطوح و لایه‌ها، ضرورت نوآوری و خلاقیت را بخشی از انتظارات سازمان می‌شمارند و آن را به کارکنان یادآوری می‌کنند. مزایای نوآوری ممکن است به افراد، گروهها، جوامع، صنایع، ملت‌ها، مناطق و جهان تعلق بگیرد، آنچه در همه این نهادها مشترک است این است که همه آنها به دنبال نوآوری برای آماده سازی بهتر آینده هستند (کانتون^۴، ۲۰۱۵؛ دراگر^۵، ۱۹۸۵). نوآوری در اثر خلق دانش و ایده‌های جدید و با هدف بهبود فرایندها و ساختارهای داخلی و تولید محصولات و خدمات مبتنی بر بازار، حصول نتایج موردنظر در کسب و کار را سهولت می‌بخشد (پلسیس^۶، ۲۰۰۷). بنابراین در سطح سازمان می‌توان نوآوری را در قالب معرفی محصول یا خدمتی جدید (یا ارتقایافته)، فرایند و ساختاری نو در محیط سازمان و یا روابط بیرونی آن در نظر گرفت. نوآوری در محصول/خدمت منجر به تغییراتی در شکل یا طرح محصولات و یا معرفی روش‌های جایگزین برای عرضه خدمات، شیوه تولید محصولات یا تعامل با مشتریان می‌شود. نوآوری در فرایند اقدامی مهم در سازمان با هدف بهبود کیفیت و کاهش هزینه‌هاست و نوآوری در ساختار به اصلاح، ارتقای مأموریت‌ها، اهداف، راهبردهای جدید و تعاملات درون‌سازمانی اشاره دارد. در این پژوهش، تعریف مدنظر از نوآوری عبارت است از اعمال تغییرات خلاقانه در محصول، فرایندها و ساختار سازمان که آگاهانه طراحی شده باشد و هدف آن بهبود چشمگیر عملکرد و کسب مزیت رقابتی برای سازمان باشد. نوآوری، برای تأثیرگذاری، باید با راهبردهای سازمان هماهنگ باشد.

1. Armstrong

2. Eneanya

3. Innovation

4. Canton

5. Drucker

6. Plessis

جدول ۱. نوآوری از دیدگاه برخی از محققان

ردیف	نام محقق	ابعاد نوآوری
۱	لیائو ^۱ و همکاران	اداری (برنامه‌ریزی، سازماندهی، کارکنان، رهبری، مدیریت و خدمات)، فنی (محصول، تولید و تسهیلات)
۲	ویدال و چیوا ^۲	محصول
۳	الونن ^۳ و همکاران	بازار، فرایند، رفتار، راهبردی، محصول
۴	واریس و لیتونن ^۴	محصول، فرایند، بازار و نوآوری سازمانی
۵	اوانجلیستا و وزانی ^۵	محصول، فرایند
۶	لیائو و وو ^۶	رفتار، محصول، فرایند، بازار، راهبردی
۷	سانز واله و همکاران ^۷	محصول، فرایند، اداری
۸	چرنه ^۸ و همکاران	محصول و خدمات، فرایند
۹	هیلمی ^۹ و همکاران	محصول، فرایند
۱۰	هو ^{۱۰}	فناوری (محصول، فرایند، خدمات)، بازار (قیمت، ترفیع، مکان)، اداری (راهبرد، ساختار، سیستم‌ها و فرهنگ نوآوری)
۱۱	قلی‌پور و همکاران	محصول، فرایند، رفتار، راهبردی
۱۲	یوهانسن و اولسن ^{۱۱}	معماری، بنیادی، افزایشی، پیمانی

قابلیت‌های پویا^{۱۲}

سازمان‌ها، با اتکا بر ظرفیت و توان عملیاتی خود، قادر به ایجاد مزیت رقابتی خواهند بود، اما در ادامه مسیر رشد و توسعه و به‌منظور حفظ برتری خود، لازم است تا منابع موجود را به‌موازات تغییرات محیطی، نوسازی و بازتعریف کنند. به بیانی دیگر، منابع ارزش‌آفرین در سازمان همواره در معرض تغییرات شدید محیطی قرار دارند و توانایی ارزش‌آفرینی آن‌ها ممکن است به‌سرعت از بین برود. به همین دلیل، سازمان‌ها مجبورند قابلیت‌ها را درون خود ایجاد کنند که توانایی بازسازی آن منابع بالارزش را داشته باشد تا، از آن طریق، بتوانند مزیت رقابتی خود را در طول زمان حفظ کنند. پژوهشگران این توانایی را قابلیت‌های پویا می‌نامند. از نظر هلفات^{۱۳} و همکاران (۲۰۰۷)، قابلیت‌های پویا ظرفیت سازمان برای خلق، توسعه یا تجدید هدفمند شالوده منابع خود است. به عقیده تیس^{۱۴}، قابلیت‌های پویا در سازمان منشأ ایجاد و حفظ مزیت رقابتی است. آیزنهارت و مارتین^{۱۵} (۲۰۰۰)، قابلیت‌های پویا را فرایندهایی سازمانی (به‌ویژه فرایندهای یکپارچه‌سازی، پیکربندی مجدد و فرایند حصول منابع) می‌دانند که، با بهره‌گیری از منابع، سازمان را قادر می‌سازند با دگرگونی‌های محیطی تطبیق یابد و حتی در آن تغییر ایجاد کند. بنابراین، قابلیت‌های پویا رویه‌های سازمانی و راهبردی‌اند که سازمان، با اتکا بر آن، می‌تواند به‌موازات پیدایش بازار جدید، تقسیم یا از بین رفتن بازار قدیم، به منابع جدیدی دست پیدا کند. وانگ و

1. Liao
2. Vidal and Chiva
3. Ellonen
4. Varis and Littunen
5. Evangelista and Vezzani
6. Liao and Wu
7. Sanz Valle
8. Černe
9. Hilmi
10. Ho
11. Johannessen and Olsen
12. Dynamic Capabilities
13. Helfat
14. Teece
15. Eisenhardt, & Martin

احمد^۱ (۲۰۰۷)، قابلیت‌های پویا را جهت‌گیری رفتاری و مداوم سازمان در زمینه یکپارچه‌سازی، شکل‌دهی مجدد، نوسازی و بازآفرینی منابع و توانایی‌های خود و مهم‌تر از همه، ارتقاداتن و ساختاردهی دوباره توانایی‌های اصلی به‌قصد پاسخگویی به محیط در حال تغییر و به‌دست‌آوردن و حفظ مزیت رقابتی تعریف کرده‌اند. در این پژوهش، به پیروی از دیدگاه تیس (۲۰۰۷)، قابلیت‌های پویا را آن دسته از قابلیت‌هایی تعریف می‌کنیم که به سازمان کمک می‌کند، هنگام روبارویی با تحولات محیطی، توانایی مدیریتی و عملیاتی خود را اصلاح کند و یا ارتقا ببخشد؛ به‌نحوی که با تحولات و تغییرات محیطی سازگار شود و یا حتی در محیط تأثیر بگذارد. سه قابلیت ادراک^۲، اکتساب^۳، تغییر^۴ قابلیت‌های پویا را پدید می‌آورند که متغیرهای عملیاتی این بخش از پژوهش حاضر نیز شمرده می‌شوند.

پیشینه پژوهش

رفیع‌زاده، آذر و میرسپاسی (۱۳۹۶)، در تحقیقی با عنوان "ارائه مدل مدیریت عملکرد در سطح دولت"، بیان داشته‌اند نظام ارزیابی و پایشی در قالب مدیریت عملکرد، که برنامه‌های کلان دولت را با نگرشی سیستمی و در تمام سطوح، پایش کند و بازخوردهای لازم را، برای هموارکردن راه رسیدن به اهداف و برنامه‌های تعیین‌شده مطرح کند، یکی از ضرورت‌هاست. در این مطالعه، از روش تحقیق ترکیبی استفاده شده است؛ بدین صورت که، در مرحله اول، رویکردها و مدل‌های مدیریت عملکرد بررسی شده و با روش کیفی تحلیل مضمونی، مضامین استخراج‌شده از ادبیات علمی در قالب سه سطح راهبردی، سازمان و کارکنان کدبندی شده است. در مرحله دوم متغیرهای ۲۷گانه احصا شده، در قالب پرسشنامه‌ای تنظیم و در بین نمونه‌های ۱۳۲ نفری توزیع شد. این تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان و از بین جامعه ۲۱۰ نفری نظام برنامه‌ریزی کشور انتخاب شده بود. اطلاعات جمع‌آوری‌شده نیز با استفاده از نرم‌افزار لیزرل تحلیل شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از این است که تمامی متغیرهای ۲۷گانه احصا شده در قالب سطوح مذکور، به‌منزله متغیرهایی که باید در طراحی مدل مدیریت عملکرد مورد توجه قرار گیرند، تأیید شدند. همچنین، با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره t برای تمامی روابط بین متغیرها بیشتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ و نیز تمامی بارهای عاملی، در حالت استاندارد، بیشتر از ۰/۵ به دست آمده، هیچ‌یک از روابط رد نشد. 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؛ به‌علاوه، قابلیت‌های عملیاتی رابطه بین قابلیت‌های پویا و عملکرد شرکت را میانجی‌گری می‌کنند. نکوئی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، در مقاله‌ای با عنوان "مدل سازوکار اثرگذاری قابلیت‌های پویا بر عملکرد شرکت"، با استفاده از داده‌های حاصل از شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران، قابلیت‌های پویا را به‌صورت سازه‌ای سلسله‌مراتبی با سه قابلیت درک، استفاده از فرصت‌ها و شکل‌دهی مجدد منابع طراحی کردند. سپس برای بررسی روابط بین قابلیت‌های پویا و عملکرد شرکت، مدل‌سازی مسیری ساختاری را به‌کار بردند. یافته‌های تحقیق نشان داد که قابلیت‌های پویا، غیرمستقیم و از طریق قابلیت‌های عملیاتی، در عملکرد شرکت اثرگذار است. مونتهیرو^۵ 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. این مدل، با داده‌های حاصل از ۲۶۵ تن از مدیران شرکت‌های صادرکننده در کشور پرتغال، آزمایش شده است. نتایج به‌دست‌آمده ده رابطه از میان یازده رابطه مدل و اثر میانجی‌گری منابع سازمانی و قابلیت‌های پویا در عملکرد صادرات را تأیید می‌کند. کرما^۶ و همکاران (۲۰۱۴)، پژوهشی با رویکرد کمی و با هدف تجزیه و تحلیل ارتباط بین راهبرد شرکت، نوآوری باز و عملکرد نوآوری، با تمرکز بر شرکت‌های کوچک و متوسط، انجام دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد شرکت‌هایی که از راهبرد نوآورانه پیروی می‌کنند بیشتر بر مهارت‌های فنی و شایستگی‌های اصلی سرمایه‌گذاری می‌کنند و شرکت‌هایی که راهبرد تنوع را برمی‌گزینند، به احتمال بسیار، منحصرأ شیوه‌های مدیریتی نوآوری باز را انتخاب می‌کنند. لی^۷ و لی‌یو (۲۰۱۴)، در مقاله‌ای، رابطه بین قابلیت‌های پویا و مزیت رقابتی در بافت کشور چین را مطالعه کردند. آن‌ها، برای سنجش قابلیت‌های پویا، از مفهوم‌سازی بارتو کمک گرفتند و آن را به سه قابلیت ظرفیت درک راهبردی، ظرفیت تصمیم‌گیری به‌موقع، ظرفیت اجرای تغییر تفکیک کردند. آن دو معتقدند بودند، هرچه پویایی محیطی بیشتر باشد، رابطه مثبت قوی‌تری میان قابلیت‌های پویا و مزیت رقابتی شکل می‌گیرد. علاوه بر این، خاطر نشان کردند پویایی محیطی می‌تواند اثر مطلوبی در قابلیت‌های پویا داشته باشد.

فرضیات پژوهش

با در نظر گرفتن مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های زیر را طرح می‌کنیم:

۱. ادراک در مدیریت عملکرد اثر مثبت می‌گذارد؛
۲. کسب در مدیریت عملکرد اثر مثبت می‌گذارد؛
۳. تغییر تأثیر مثبتی در مدیریت عملکرد دارد؛

1. Wang & Ahmed

2. Sense

3. Seize

4. Transform

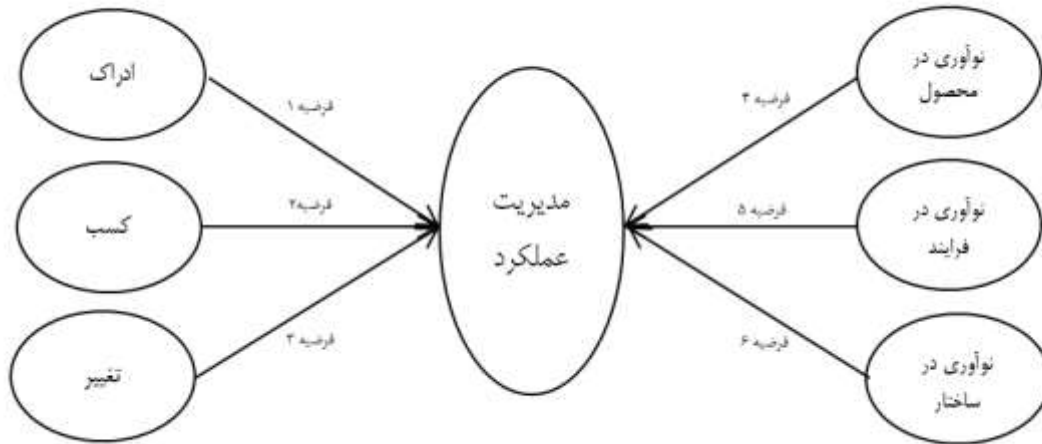
5. Monteiro

6. Crema

7. Li and Liu

۴. نوآوری در محصول تأثیر مثبتی در مدیریت عملکرد می‌گذارد؛
 ۵. نوآوری در فرایند اثر مثبت در مدیریت عملکرد می‌گذارد؛
 ۶. نوآوری در ساختار، در مدیریت عملکرد، اثر مثبت دارد.

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



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش ارائه شده توسط پژوهشگر.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف طراحی و عرضه الگوی مدیریت عملکرد، با رویکرد نوآوری، و بر اساس قابلیت‌های پویا در سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس انجام گرفته است. بدین منظور، ابتدا تمامی عوامل مرتبط با موضوع، که در تحقیقات گذشته تأیید شده، مطالعه و جمع‌آوری شده است. برای تدوین مدل هدف، از مجموعه عوامل و متغیرهای به‌دست‌آمده استفاده شده و برای دستیابی به این مدل، روش‌های آماری و تحقیقاتی برای تحلیل داده به کار رفته است. هدف از تحلیل داده‌ها تقلیل و تبدیل آن‌ها به صورتی است که فهم و تفسیر شوند؛ به نحوی که پژوهشگر بتواند روابط بین متغیرهای تحقیق را بیازماید. در بخش کمی، جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان شاغل در منطقه مورد نظر می‌شود. برای محاسبه حجم نمونه، از فرمول کوکران در شرایط مشخص بودن حجم جامعه، استفاده می‌شود:

$$n = \frac{N \left(Z_{\frac{\alpha}{2}} \right)^2 pq}{(N - 1)d^2 + \left(Z_{\frac{\alpha}{2}} \right)^2 pq}$$

$$n \geq \frac{438 \times 1.96^2 \times (0.5 \times 0.5)}{0.05^2(438 - 1) + 1.96^2 \times (0.5 \times 0.5)} \approx 204$$

بنابراین، حداقل حجم نمونه مورد نظر برابر ۲۰۴ خواهد بود. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. روند جمع‌آوری داده‌ها به این صورت است که ابتدا، در مرحله کیفی، پرسشنامه اولیه‌ای بر اساس گویه‌های مربوط به متغیرهای مدیریت عملکرد، نوآوری و قابلیت‌های پویا در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، از سوی پژوهشگر و چهار نفر از خبرگان، تدوین می‌شود. پرسشنامه اولیه شامل ۲۷ سؤال است که، برای بررسی روایی محتوایی آن، 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)، استفاده شده است. را شامل می‌شود. پس از نهایی‌شدن گویه‌های پرسشنامه، ۳۸۰ پرسشنامه بین مدیران و کارکنان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، توزیع شد که ۲۹۲ پرسشنامه کاملاً تکمیل و بازگردانده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار SmartPls استفاده کردیم.

1. Content Validity Index

2. Content Validity Ratio

به‌منظور بررسی روایی محتوای ۲۷ سؤال پرسشنامه، از شاخص‌های CVI (والتز و باسل^۱، ۱۹۸۳) و CVR (لاوشه^۲، ۱۹۷۵) و همکاری پانزده نفر خبره بهره گرفته شده است. با استفاده از شاخص CVI، از خبرگان خواسته شد تا برای هر یک از سؤالات پرسشنامه، یکی از گزینه‌های زیر را انتخاب کنند:

الف) نامرتب؛ ب) نیاز به بازبینی جدی؛ پ) مرتبط اما نیازمند بازبینی جدی؛ ت) کاملاً مرتبط. مجموع تعداد خبرگانی را، که گزینه "پ" و "ت" را انتخاب کرده‌اند، بر تعداد کل خبرگان تقسیم می‌کنیم. اگر مقدار حاصل از ۰/۷ کوچک‌تر بود، گویه رد می‌شود؛ اگر بین ۰/۷ تا ۰/۷۹ بود، باید بازبینی انجام شود و اگر از ۰/۷۹ بزرگ‌تر بود، قابل قبول است. نتایج حاصل از بررسی این شاخص در جدول ۲، نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج حاصل از بررسی شاخص CVI

نتیجه	مقدار شاخص CVI	تعداد هر یک از ویژگی‌ها				گویه	بعد	متغیر	
		کاملاً مرتبط	نیازمند بازبینی جدی ^۱	مرتبط اما نیازمند بازبینی جدی	نامرتب				
قابلیت‌های پویا	بازبینی	۰/۷۳۳	۷	۴	۲	۲	ادراک	قابلیت‌های پویا	
	قابل قبول	۰/۹۳۳	۹	۵	۱	۰			
	قابل قبول	۰/۸۶۷	۸	۵	۲	۰			
	قابل قبول	۰/۸۰۰	۶	۶	۲	۱	کسب		
	بازبینی	۰/۷۳۳	۵	۶	۳	۱			
	بازبینی	۰/۷۳۳	۹	۲	۳	۱			
	قابل قبول	۰/۸۰۰	۷	۵	۳	۰	تغییر		
	قابل قبول	۰/۸۰۰	۹	۳	۲	۱			
	قابل قبول	۰/۸۶۷	۷	۶	۱	۱			
نوآوری	قابل قبول	۰/۹۳۳	۱۰	۴	۰	۱	نوآوری در محصول	نوآوری	
	قابل قبول	۰/۸۶۷	۶	۷	۲	۰			
	قابل قبول	۰/۹۳۳	۸	۶	۱	۰			
	قابل قبول	۰/۸۰۰	۵	۷	۳	۰	نوآوری در فرایند		
	قابل قبول	۰/۹۳۳	۶	۸	۱	۰			
	بازبینی	۰/۷۳۳	۷	۴	۳	۱			
	قابل قبول	۰/۸۶۷	۵	۸	۲	۰	نوآوری در ساختار		
	بازبینی	۰/۷۳۳	۶	۵	۳	۱			
	بازبینی	۰/۷۳۳	۸	۳	۰	۳			
	قابل قبول	۰/۸۰۰	۹	۳	۳	۰	طراحی و برنامه‌ریزی عملکرد		مدیریت عملکرد
	بازبینی	۰/۷۳۳	۷	۴	۲	۲			
	قابل قبول	۰/۹۳۳	۷	۷	۱	۰			
قابل قبول	۱/۰۰۰	۹	۶	۰	۰	مدیریت و نظارت بر عملکرد			
قابل قبول	۰/۸۶۷	۷	۶	۲	۰				
بازبینی	۰/۷۳۳	۵	۶	۲	۲				
قابل قبول	۰/۸۰۰	۹	۳	۳	۰	پاداش‌دهی به عملکرد			
قابل قبول	۰/۸۶۷	۷	۶	۱	۱				
بازبینی	۰/۷۳۳	۶	۵	۲	۲				

1. Waltz & Bausell

2. Lawshe

با توجه به جدول فوق، ۹ پرسش از این ۲۷ پرسش باید بازبینی شوند و پرسش‌های دیگر قابل قبول‌اند. بنابراین، پرسش‌های مورد نظر بازبینی و اصلاح مجدد شدند. بار دیگر، همه پرسش‌ها برای پانزده تن خبره ارسال شد تا، از طریق شاخص CVR، بازبینی شوند. از خبرگان خواسته می‌شود برای هر یک از پرسش‌ها یکی از گزینه‌های زیر را انتخاب کنند:

الف) ضروری است؛

ب) مفید است اما ضرورتی ندارد؛

پ) ضروری نیست.

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

در نهایت، شاخص CVR با توجه به رابطه زیر محاسبه می‌شود (لاوشه، ۱۹۷۵).

در این رابطه، n_E تعداد خبرگانی است که گزینه "ضروری است" را انتخاب کرده‌اند و N تعداد کل خبرگان است. اگر مقدار محاسبه‌شده از مقادیر مندرج در جدول (۳)، بزرگ‌تر باشد، اعتبار محتوای آن سؤال پذیرفته می‌شود و در پرسشنامه باقی می‌ماند.

جدول ۳. تصمیم‌گیری در مورد CVR (لاوشه)

تعداد خبرگان	حداقل مقدار CVR	تعداد خبرگان	حداقل مقدار CVR
۵	۰/۹۹	۱۵	۰/۴۹
۶	۰/۹۹	۲۰	۰/۴۲
۷	۰/۹۹	۲۵	۰/۳۷
۸	۰/۸۵	۳۰	۰/۳۳
۹	۰/۷۸	۴۰	۰/۲۹
۱۰	۰/۶۲		

با در نظر گرفتن جدول ۳ و تعداد خبرگان، پس از محاسبه شاخص CVR، روایی محتوای هر ۲۷ پرسش تأیید می‌گردد. برای بررسی پایایی، از شاخص پایایی ترکیبی و برای بررسی روایی سازه، از دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. در جدول (۴)، مقادیر متوسط واریانس استخراج‌شده^۱ و پایایی ترکیبی^۲ سازه‌های مدل مطرح می‌شوند.

جدول ۴. مقادیر روایی همگرا و پایایی ترکیبی

متغیر	AVE	CR	روایی همگرا	پایایی ترکیبی	ضریب تشخیص (مدل اول)	ضریب تشخیص (مدل دوم)
ادراک	۰/۵۱۱	۰/۷۸۱	تأیید	تأیید	-----	-----
کسب	۰/۵۹۳	۰/۸۲۴	تأیید	تأیید		
تغییر	۰/۵۳۶	۰/۷۵۹	تأیید	تأیید		
نوآوری در محصول	۰/۵۲۳	۰/۷۸۳	تأیید	تأیید		
نوآوری در فرایند	۰/۵۵۷	۰/۸۴۸	تأیید	تأیید		
نوآوری در ساختار	۰/۵۴۱	۰/۹۹۲	تأیید	تأیید		
مدیریت عملکرد	۰/۸۴۴	۰/۸۴۴	تأیید	تأیید	۰/۱۷۰	۰/۱۷۳

1. Average Variance Extracted (AVE)

2. Composite Reliability (CR)

با توجه به جدول ۴، مشاهده می‌شود که، چون مقادیر "متوسط واریانس استخراج‌شده" و "پایایی ترکیبی" در مورد تمامی سازه‌ها بیشتر از ۰/۵ و ۰/۷ است، روایی همگرا و پایایی ترکیبی آن‌ها تأیید می‌شود. روایی واگرایی مدل‌های اندازه‌گیری نیز تأیید شد، زیرا در جدول بارهای عاملی متقاطع در خروجی نرم‌افزار اسمارت پی ال اس، مقادیر بارهای عاملی تمامی پرسش‌های مربوط به هر سازه حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی هر یک از پرسش‌ها در سازه‌های دیگر بود. همچنین، با توجه به مقدار مناسب ضریب تعیین برای متغیر وابسته اصلی مدیریت عملکرد (۰/۱۴۱)، مدل دارای کیفیت قابل قبولی در تبیین متغیر وابسته اصلی است.

یافته‌های پژوهش

بررسی پایایی و روایی مدل‌های اندازه‌گیری

در این بخش، پایایی و روایی سازه مطالعه می‌شود. هدف از بررسی پایایی این است که مشخص شود پرسش‌های طراحی شده برای متغیرها توانایی اندازه‌گیری آن‌را، با دقت و اعتبار بالا، دارند یا خیر. پیش از هر چیز، باید بررسی کرد که بارهای عاملی تمامی پرسش‌ها بالای ۰/۴ باشد (براون^۱، ۲۰۱۴). در غیر این صورت، پرسش‌های دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ باید حذف شوند. در نرم‌افزار SmartPLS، برای سنجیدن مفهوم پایایی، از دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۲ استفاده می‌شود. مقادیر این شاخص‌ها باید بیشتر از ۰/۷ باشد تا پایایی مدل‌های اندازه‌گیری احراز شود (کلاین^۳، ۲۰۱۱). از سوی دیگر، برای بررسی روایی آماری مدل‌های اندازه‌گیری، روایی سازه به کار می‌رود که، خود، به روایی همگرا و روایی واگرا تقسیم می‌شود. روایی همگرا از طریق شاخص میانگین واریانس^۴ استخراج‌شده بررسی می‌شود. مقدار این شاخص باید بیشتر از ۰/۵ و نیز، کمتر از پایایی ترکیبی باشد (نانونلی^۵، ۱۹۷۸). از دیگر سو، برای بررسی روایی واگرا، از روش فورنل- لارکر^۶ استفاده می‌شود. پس از بررسی بارهای عاملی سؤال‌های پرسشنامه، مشاهده شد که همه آن‌ها بیشتر از ۰/۴ هستند و صلاحیت حضور در مدل را دارند.

جدول ۵. شاخص‌های روایی همگرا و پایایی

متغیر	ابعاد	AVE (بعد)	AVE (کل)	CR (بعد)	CR (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 ۵، مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ همه متغیرها از ۰/۷ بیشتر است؛ بنابراین، پایایی مدل‌های اندازه‌گیری احراز می‌شود. از سوی دیگر، مقادیر میانگین واریانس‌های استخراج‌شده همه مدل‌های اندازه‌گیری بیشتر از ۰/۵ و نیز کمتر از پایایی ترکیبی متناظر با آن‌هاست؛ از این رو، روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری مشخص می‌شود.

همان‌طور که اشاره کردیم، برای بررسی روایی واگرا نیز، از روش فورنل- لارکر استفاده می‌شود. در این روش، در ماتریس حاصل، اعداد روی قطر ماتریس را جذر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) هر متغیر مرتبه دوم تشکیل می‌دهند و در سایر سلول‌های ماتریس نیز، همبستگی میان متغیرها درج می‌شود. برای احراز روایی واگرا، نیاز است اعداد روی قطر ماتریس از سایر اعداد متناظر با هر متغیر بزرگ‌تر باشند.

1. Brown

2. Composite Reliability (CR)

3. Kline

4. Average Variance Extracted (AVE)

5. Nunnally

6. Fornell-Larker

جدول ۶. بررسی روایی واگرا از طریق روش فورنل- لارکر

قابلیت‌های پویا	نوآوری	مدیریت عملکرد	
۰/۸۸۹			قابلیت‌های پویا
۰/۵۳۷	۰/۹۲۰		نوآوری
۰/۲۱۲	۰/۳۷۶	۰/۹۱۸	مدیریت عملکرد

بنابراین، روایی واگرای مدل‌های اندازه‌گیری نیز احراز می‌شود.

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی (CV Com)

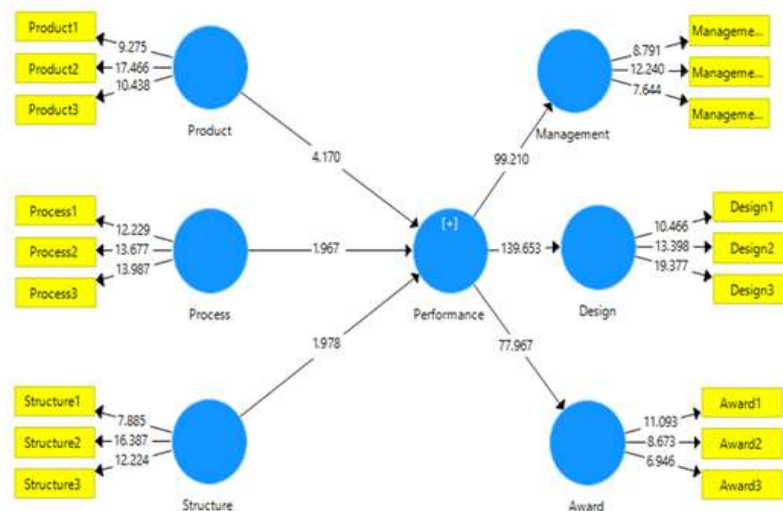
کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی با استفاده از شاخص اشتراک یا روایی متقاطع (CV Com) محاسبه می‌شود. این شاخص، در واقع، توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر، از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان، می‌سنجد. چنانچه مقدار شاخص (1-SSE/SSO) برای هر یک از متغیرها عددی مثبت را نشان دهد، می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری انعکاسی دارای کیفیت و اعتبار مناسبی است.

جدول ۷. بررسی کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری

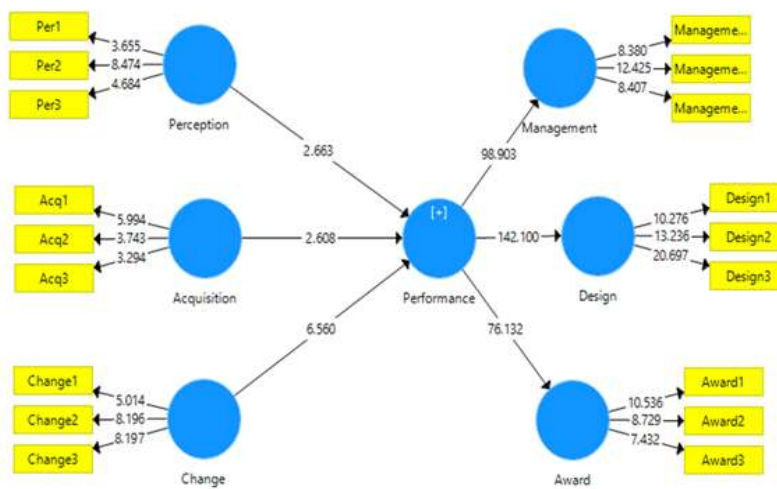
نتیجه	1-SSE/SSO	متغیر
تأیید کیفیت مدل اندازه‌گیری	۰/۰۲	قابلیت‌های پویا
تأیید کیفیت مدل اندازه‌گیری	۰/۱۳۰	نوآوری
تأیید کیفیت مدل اندازه‌گیری	۰/۰۵	مدیریت عملکرد

تحلیل مسیر و بررسی فرضیه‌ها

در شکل‌های ۲ و ۳، به ترتیب، نتایج بدست آمده در خصوص روابط میان متغیرهای مدل مفهومی نشان داده شده است:



شکل ۲. ضرایب معناداری روابط میان نوآوری و عملکرد



شکل ۳. ضرایب معناداری روابط میان قابلیت‌های پویا و عملکرد

نتایج حاصله، در جدول ۸، نشان داده شده است:

جدول ۸. نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره آزمون	نتیجه
۱	ادراک	مدیریت عملکرد	۰/۱۱۲	۲/۶۶۳	تأیید
۲	کسب	مدیریت عملکرد	۰/۱۰۴	۲/۶۰۸	تأیید
۳	تغییر	مدیریت عملکرد	۰/۳۷۴	۶/۵۶۰	تأیید
۴	نوآوری در محصول	مدیریت عملکرد	۰/۳۹۶	۴/۱۷۰	تأیید
۵	نوآوری در فرایند	مدیریت عملکرد	۰/۱۰۲	۱/۹۶۷	تأیید
۶	نوآوری در ساختار	مدیریت عملکرد	۰/۱۰۵	۱/۹۷۸	تأیید

با توجه به جدول ۵، ضریب مسیر اثرگذاری متغیر ادراک در متغیر مدیریت عملکرد برابر است با ۰/۱۱۲ و مقدار آماره آزمون^۱ آن برابر است با ۲/۶۶۳؛ بنابراین، چون مقدار آماره آزمون بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، معناداری رابطه میان این دو متغیر احراز می‌شود. همچنین، ضریب مسیر مثبت این دو متغیر، نشان دهنده اثر مثبت متغیر ادراک در مدیریت عملکرد است، بنابراین فرضیه اول تأیید می‌شود.

ضریب مسیر اثرگذاری متغیر کسب در متغیر مدیریت عملکرد برابر است با ۰/۱۰۴ و مقدار آماره آزمون آن برابر است با ۲/۶۰۸؛ بنابراین، چون مقدار آماره آزمون بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، معناداری رابطه میان این دو متغیر احراز می‌شود. به علاوه، مثبت بودن ضریب مسیر این دو متغیر نشان دهنده اثرگذاری مثبت متغیر کسب در مدیریت عملکرد است که تأیید فرضیه دوم را می‌رساند.

ضریب مسیر اثرگذاری متغیر تغییر در متغیر مدیریت عملکرد برابر است با ۰/۳۷۴ و مقدار آماره آزمون آن برابر است با ۶/۵۶۰؛ بنابراین، چون مقدار آماره آزمون بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، معناداری رابطه میان این دو متغیر احراز می‌شود. از دیگر سو، مثبت بودن ضریب مسیر این دو متغیر نشان از اثرگذاری مثبت متغیر تغییر در مدیریت عملکرد دارد که به معنای تأیید فرضیه سوم است.

ضریب مسیر اثرگذاری متغیر نوآوری در محصول بر متغیر مدیریت عملکرد برابر است با ۰/۳۹۶ و مقدار آماره آزمون آن برابر است با ۴/۱۷۰؛ بنابراین، چون مقدار آماره آزمون بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، معناداری رابطه میان این دو متغیر حاصل می‌شود. به علاوه، چون ضریب مسیر این دو متغیر مثبت است، اثرگذاری نوآوری در محصول بر مدیریت عملکرد نیز مثبت است که فرضیه چهارم را تأیید می‌کند.

۱. t-value

ضریب مسیر اثرگذاری متغیر نوآوری در فرایند بر متغیر مدیریت عملکرد برابر است با $0/102$ و مقدار آماره آزمون آن برابر است با $1/967$ ؛ بنابراین، چون مقدار آماره آزمون بزرگتر از $1/96$ است، معناداری رابطه میان این دو متغیر احراز می‌شود. همچنین، مثبت بودن ضریب مسیر این دو متغیر نشان‌دهنده اثرگذاری مثبت متغیر نوآوری در فرایند بر مدیریت عملکرد است که تأیید فرضیه پنجم را می‌رساند.

ضریب مسیر اثرگذاری متغیر نوآوری در ساختار بر متغیر مدیریت عملکرد برابر است با $0/105$ و مقدار آماره آزمون آن برابر است با $1/978$ ؛ بنابراین، چون مقدار آماره آزمون بزرگتر از $1/96$ است، معناداری رابطه میان این دو متغیر محرز می‌شود. به علاوه، مثبت بودن ضریب مسیر این دو متغیر نشان می‌دهد متغیر نوآوری در ساختار بر مدیریت عملکرد تأثیر مثبت دارد که این به معنای تأیید فرضیه ششم است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش با نتایج برخی از تحقیقات صورت گرفته در این زمینه نیز همسو است، از جمله:

- فریرا و همکاران (۲۰۲۰)، در ۳۸۷ شرکت در کشور پرتغال مطالعه‌ای تجربی داشتند و نشان دادند که قابلیت‌های پویا و نوآوری تأثیر مثبت و معناداری در عملکرد دارند.

- بوچی- منسا و آکوا (۲۰۱۵)، در تحقیق خود، تأثیر نوآوری در عملکرد سازمانی شرکت‌های کوچک و متوسط را بررسی کرده‌اند. مطالعه آن‌ها نشان می‌دهد هر چهار گونه نوآوری تأثیر مثبت و معناداری در عملکرد سازمان می‌گذارند.

- وانگ و سو (۲۰۱۰)، نیز، در تحقیقی، تأثیر قابلیت‌های پویا در عملکرد را از نظر گذرانند. آن‌ها داده‌های ۲۴۲ بنگاه فناوری پیشرفته را، بین سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۷، بررسی کردند و یافته‌های تحقیق‌شان نشان می‌دهد تأثیر قابلیت‌های پویا در عملکرد، در زمینه‌های تحقیق و توسعه و تولید، مثبت است.

یکی از ویژگی‌های بارز محیطی که سازمان‌ها در آن به فعالیت مشغول می‌باشند، تغییرات و دگرگونی‌های سریع آن است، به طوری که تأثیر آن بر سازمان، تقریباً اجتناب‌ناپذیر است. سازمان، برای حفظ موقعیت خود، در مواجهه با چالش‌هایی همچون افزایش رقابت، چرخش تقاضای بازار، ضرورت کاهش هزینه‌ها، منابع محدود و گران‌قیمت، دسترسی به نیروی کار ماهر و موارد دیگر، لازم است از توانایی‌های ویژه‌ای برخوردار باشد تا بتواند ضمن شناخت به موقع تحولات محیطی، تصمیمات مقتضی و مناسبی را با هدف حفظ و ارتقای توان عملکردی خود در مواجهه با شرایط جدید، اتخاذ کند. در این میان، قابلیت‌های پویا و نوآوری در سازمان، می‌توانند بستر مناسبی را برای افزایش ظرفیت و توان سازمان در پاسخ به تغییرات محیط فراهم آورد.

در قالب فرضیه اول این پژوهش، رابطه میان بُعد ادراک (از متغیر قابلیت‌های پویا) و مدیریت عملکرد، تأیید گردید. این بدین معناست که رصد گرایش‌های بازار و نیاز مشتریان به همراه شناخت رویدادها و فرصت‌های پدید آمده و همچنین توانایی در کشف ترکیبی جدید از منابع در دسترس، می‌تواند بر عملکرد سازمان تأثیرگذار باشد و در روبرو شدن با تحولات محیطی حتی آن را ارتقا بخشد.

در فرضیه دوم، رابطه میان بُعد اکتساب (از متغیر قابلیت‌های پویا) و مدیریت عملکرد مورد تأیید قرار گرفت. قابلیت اکتساب به توانایی سازمان در زمینه یادگیری دانش جدید و نیز ترکیب و تجاری‌سازی آن اشاره دارد. قابلیت اکتساب نیازمند مجموعه‌ای از امور معمول در مدیریت دانش و یادگیری مستمر در سازمان است. محققان از قابلیت اکتساب به عنوان توانایی مهم سازمان در زمینه تولید دانش یاد می‌کنند که می‌تواند به تحقق دستاوردهای سازمان و همچنین حفظ مزیت رقابتی، یاری رساند. سازمانی که از طریق پایش تحولات محیطی اقدام به یادگیری و به‌کارگیری مؤثر مفاهیم فراگرفته شده می‌کند، در واقع، قابلیت‌های عملیاتی خود را ارتقا می‌بخشد و این به معنای توسعه عملکرد می‌باشد. ضمن اینکه قابلیت اکتساب می‌تواند عامل رسوب دانش در سازمان باشد و به گروه‌ها کمک می‌کند تا با خلق نوآوری، پویاتر از پیش باشند، به عبارتی بازترکیب منابع و رشد نوآوری در سازمان را تسهیل می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که قابلیت اکتساب پتانسیل القای نوآوری در کلیه فرایندهای سازمانی را در درون خود به همراه خواهد داشت.

در فرضیه سوم، نیز رابطه میان بُعد تغییر (از متغیر قابلیت‌های پویا) و مدیریت عملکرد تأیید شد. قابلیت تغییر ضمن حفظ انطباق و هماهنگی بین عناصر سیستم سازمانی، وظیفه فراهم‌سازی بستر مناسب برای اعمال تغییرات لازم را بر عهده دارد. این قابلیت زمانی برجسته می‌شود که مدل و یا تغییرات مهمی که باید در ساختار سازمان اعمال گردد، با ساختار و یا فرایندهای جاری تداخل ایجاد نماید. بر این اساس، فرهنگ سازمانی که از از نوآوری و تغییرات در سازمان استقبال کند و ساختاری انعطاف‌پذیر را شکل دهد، در عین چالش‌برانگیز بودن، پایه و اساس محکمی را برای اعمال سریع تغییرات و حفظ برتری در آینده، فراهم خواهد آورد.

در فرضیه چهارم، تأثیر بُعد نوآوری در محصول (یکی از ابعاد نوآوری)، بر مدیریت عملکرد را تأیید گردید. باید اذعان داشت که مدیران ارشد مجموعه، نقش اساسی و مهمی را در ایجاد نوآوری در محصول، بر عهده دارند. ورهیز و مولنبرگ^۱ (۲۰۰۴)، در تحقیق خود این‌گونه نتیجه گرفتند که با توجه به ضعف و یا قوت نوآوری در محصول، بازار نیز بر نوآوری محصول تأثیر مثبت یا منفی خواهد گذاشت. در تبیین این فرضیه می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد سازمان متأثر از نوآوری در محصول، خواهد بود، زیرا گرایش بازار و مشتریان، بر میزان موفقیت یا شکست آن تأثیرگذار

1. Verhees & Meulenberg

بوده که متعاقباً عملکرد را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد. بنابراین سیستم مدیریت عملکرد در زمینه نوآوری در محصول، نقش مهمی بر عهده دارد و پتانسیل این را دارد تا بستری مناسب و مطلوب برای توسعه آن فراهم آورد.

فرضیه پنجم تاثیر بُعد نوآوری درفرآیند، بر مدیریت عملکرد سازمان تأثیر دارد. هدف از نوآوری در فرآیند، کاهش هزینه‌های تولید، ارتقای کیفیت محصولات و خدمات و نهایتاً کسب سهم بیشتری از بازار می‌باشد. از طرفی کاهش زمان تولید و انجام شدن فعالیت‌ها در کوتاه‌ترین زمان ممکن، می‌تواند باعث ارتقای سطح رضایت مشتریان و افزایش درخواست آنان گردد. بدهی است این موضوع به نوبه خود، در سهم بازار و قدرت رقابتی سازمان تأثیر خواهد گذاشت. بر این اساس و در چرخه‌ای مستمر، هزینه‌های تولید کاهش و ارزش تولیدات افزایش پیدا خواهد کرد و این به معنای ارتقای عملکرد می‌باشد. شایان ذکر است که روش‌های مدیریت هزینه (مانند هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت) نیز این موضوع را تأیید می‌کنند.

در فرضیه ششم تاثیر بُعد نوآوری در ساختار، بر مدیریت عملکرد سازمان مورد تأیید قرار گرفت. ساختار سازمان، عمدتاً از طریق نوآوری و یادگیری سازمانی، می‌تواند بر عملکرد سازمان تأثیرگذار باشد. اما در این خصوص نباید این نکته مهم را فراموش نمود که ممکن است متغیرهای متعددی با نقش تعدیل‌کننده، در رابطه میان ساختار و عملکرد سازمانی وجود داشته باشند. یکی از نتایجی که هائو^۱ و همکاران (۲۰۱۲)، در تحقیق خود به آن رسیدند، این بود که اغلب مدیرانی که از سابقه نسبتاً بالایی برخوردار می‌باشند، این‌طور تصور می‌کنند که ساختار سازمانی، به طور مستقیم و از طریق نوآوری، عملکرد را بهبود می‌بخشد. اما در مقابل، مدیرانی که سابقه تجربی کم‌تری دارند، معتقدند که یادگیری سازمانی، تاثیر واسطه‌ای مهمی بر عملکرد دارد. این نکته می‌تواند مدنظر محققان در پژوهش‌های آتی در این حوزه قرار گیرد. سازمان‌هایی که قصد افزایش ظرفیت خلاقانه خود را دارند، باید در مورد ساختار سازمانی خود تصمیم‌گیری نمایند. نتایج تحقیق دی‌ملو^۲ و همکاران (۲۰۱۲)، در مورد یک شرکت پتروشیمی در کشور برزیل، که اخیراً ساختار خود را بازنگری کرده بود، حاکی از آن است که شرکت مورد مطالعه، بدون توجه به مقوله نوآوری، ساختار سازمانی خود را مورد بازنگری قرار داده و صرفاً در این راستا بر حوزه تحقیق و توسعه تمرکز کرده است، به‌طوری که ساختار جدید کماکان براساس چارچوب سنتی توأم با تصمیم‌گیری متمرکز و عملکردهای خاص، پایه‌ریزی شده است. یک ساختار مترقی با تلفیق و یکپارچه‌سازی نوآوری در خود، می‌تواند ظرفیت نوآوری سازمان را در آینده ارتقا بخشد.

رصد و سنجش تحولات محیطی و شناخت آن، زمانی اهمیت پیدا می‌کند که منجر به کسب آگاهی و دانش سازمانی شود و در ادامه به اتخاذ تصمیمات مناسب، با هدف حفظ موقعیت سازمان و بدست آوردن مزیت رقابتی منجر گردد. تاثیر نوآوری در بهبود عملکرد، زمانی سودمند است که بتواند نتایج کلیدی همچون، رضایتمندی مشتریان، تاثیرگذاری بر سهم بازار، کاهش هزینه‌ها، افزایش ارزش تولیدات، توسعه فرهنگ نوآوری و خلاقیت در سازمان را به‌همراه داشته باشد. مدیران واقع‌بین همواره بدنبال بهبود عملکرد در سازمان خود می‌باشند و این مهم میسر نمی‌شود، مگر از طریق ایجاد نگرش قابلیت‌های پویا و خلق نوآوری در سازمان. در واقع، قابلیت‌های پویا و نوآوری، می‌تواند مانند دو بال پرواز برای رسیدن به عملکرد بهینه در هر سازمانی در نظر گرفته شود. بنابراین، به مدیران سازمان پیشنهاد می‌گردد:

- فرهنگ خلاقیت و نوآوری را در سازمان نهادینه کنند و برای توسعه آن منابع کافی را اختصاص دهند.
- ساختار سازمان باید به‌نحوی طراحی و اجرا گردد که نوآوری را به‌عنوان یکی از اصول راهبردی خود در نظر گرفته باشد، (دوری جستن از ساختارهای سنتی و مراکز تصمیم‌گیری متمرکز).
- القای مفاهیم قابلیت‌های پویا در تمامی لایه‌های سازمان، زیرا عاملی که امکان خلق نوآوری و تحول در سازمان را عملی می‌سازد، قابلیت‌های پویا می‌باشد.
- رصد تحولات محیط پیرامونی و گردآوری داده‌های محیطی، به‌عنوان یکی از فرایندهای مستمر سازمانی، اجرایی گردد، (به‌ویژه در مواجهه با فرصت‌ها و تهدیدها).
- از طریق کسب دانش روز، سطح یادگیری سازمانی و دانش سازمانی، ارتقا داده شود (رسوب دانش).
- ایجاد بستری مناسب به‌منظور افزایش روحیه انعطاف‌پذیری در سازمان و آمادگی برای پذیرش تغییرات در راستای حفظ و رشد عملکرد سازمانی با هدف دستیابی به مزیت رقابتی.

پیشنهاد‌های کاربردی

- ۱- با توجه به تحولات و نوسانات بسیار در حوزه انرژی و در شرایطی که عمق و میزان تأثیر این تحولات گاه ممکن است بسیار فراتر از پیش‌فرض‌های اولیه باشد، به مدیران سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس پیشنهاد می‌شود، با هدف دستیابی به عملکرد بالا و کسب برتری رقابتی، حمایت از نوآوری در راهبرد سازمان قرار گیرد.
- ۲- افزایش توانایی سازمان در بازتعریف منابع در دسترس، به‌طوری که در مواجهه با تحولات محیطی و چالش‌های پیش‌آمده، بتوان کمبودها را پشت سر گذاشت.

1. Hao

2. De Mello

- ۳- با توجه به روند سریع تغییرات در فناوری‌ها و همچنین نیاز بازار، یکی از زمینه‌های لازم برای بقا و رشد سازمان، نوآوری در ارائه خدمات و محصولات می‌باشد. بدین منظور سازمان به نوآوری در فرایندها و ساختار نیز نیاز دارد. از سویی، بازچینش منابع با هدف حفظ ارزش آن‌ها، صرفاً از طریق درک و شناخت فرصت‌های فراهم‌شده در اثر تحولات و تغییرات محیطی، میسر خواهد بود. از این رو، سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس باید به‌صورتی نظام‌مند و برنامه‌ریزی‌شده، درصدد ارتقای سطح یادگیری سازمانی، انعطاف‌پذیری در مواجهه با تحولات محیطی، ادراک و شناخت فرصت‌ها و استفاده به‌موقع از آن‌ها و توانایی پیکربندی مجدد منابع خود، سازوکارهای لازم را به‌وجود آورد.
- ۴- بر اساس نتایج فرضیات فرعی این پژوهش، به مسئولان سازمان پیشنهاد می‌شود، ضمن رصد دگرگونی‌های محیطی و شناسایی فرصت‌ها و موقعیت‌های جدید، مقوله یادگیری در سازمان و توانایی بازتعریف منابع موجود و در دسترس را ارتقا دهند تا بتوانند به عملکردی متمایز دست یابند. در این مسیر، با فراهم‌آوردن دانش و اطلاعات روز برای کارکنان، به آنان کمک کنند تا، با کسب دانش جدید و به‌اشتراک گذاشتن آن در میان دیگر واحدهای سازمان، به ارتقای توانایی‌های سازمان و کشف قابلیت‌های جدید یاری برسانند.
- ۵- نوآوری رویکردی نظام‌مند برای اولویت دادن به نوآوری در سازمان است و شامل روش‌های پیش‌برد و بهره‌برداری از نوآوری در سازمان به‌منظور تولید محصولات و خدمات نوین و یا ارتقای آن برای حضور در بازارهای جدید و پیشی گرفتن از رقبای و بهبود فرایندهای داخلی برای تقویت سازمان و کاهش هزینه‌ها و توسعه روش‌های جدید کسب‌وکار به‌منظور درآمدزایی از مسیرهای جدید می‌باشد.
- ۶- فراموش نکنیم که هیچ اقدامی در بهبود منابع انسانی نمی‌تواند رخ دهد مگر آنکه رفتارهای سازمانی از مدیریت تا پایین‌ترین سطح در حمایت از آنها ایجاد شود و این تغییر در رفتار نیازمند یک نقشه و مدل است. هر چه به سمت بالای سازمان حرکت می‌کنیم این تغییر رفتار بیشتر مورد نیاز است. در سازمان‌هایی که رفتارهای سازمانی زیر سوال است، پیاده‌سازی مفاهیم منابع انسانی کار مشکلی است و قدر مسلم تغییر رفتار نیازمند یک مدل مدون منابع انسانی و حمایت همه‌جانبه مدیریت ارشد سازمان است.
- ۷- برای روشن‌تر شدن جنبه‌های مختلف مدل، از جمله شاخص‌ها، مزایا و محدودیت، به جدول (۹)، رجوع شود.

جدول ۹. مزایا و محدودیت‌های مدل پژوهش

تأکیدات	مراحل کار	طراحی شاخص	مزایا	محدودیت‌ها
* خلاقیت و نوآوری * یادگیری * تغییر	* تعیین فعالیت‌ها و فرایندهای سازمانی * تعیین اهداف سازمانی * تعیین شاخص‌های کلید عملکرد و ارزیابی آن‌ها * جمع‌آوری اطلاعات * بهبود مستمر فرایندها * شناسایی محیط درونی و بیرونی سازمان	* شاخص‌ها بر اساس اهداف سازمانی و موقعیت سازمانی طراحی می‌شوند	* توجه به اهداف و نتایج کلیدی * به‌روز بودن اطلاعات سازمان * پویایی و انعطاف‌پذیری بالای سازمان	* هزینه‌بر بودن * نیاز به کارکنان دانشی

منابع

- اسکندری، محمد. قیدر خلجانی، جعفر و اعرابی، سید محمد. (۱۳۹۰). الگوی هماهنگی راهبردهای نوآوری محصول و فرایند بر اساس چارچوب ارزش‌های رقیب. بهبود مدیریت. سال ۵، شماره ۲، صص. ۳۶-۹.
- حسن‌زاده، علی. (۱۳۹۶). ارائه مدلی جهت شناسایی ابعاد قابلیت‌های پویای یادگیری فناورانه و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی و فردی. کنفرانس بین‌المللی برق. تهران، ایران. آبان ۱۳۹۶.
- 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 خدای. 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 ۳۳-۵۵.
- رفیع‌زاده، علاءالدین. میرسپاسی، ناصر و آذر، عادل. (۱۳۹۵). ارائه مدل مدیریت عملکرد در دولت. مدیریت سازمان‌های دولتی. دوره ۴، شماره ۱۶، صص ۱۰۰-۸۱.

- زرگری زنوز، احمد و همکاران (۱۳۹۸). شناسایی قابلیت‌های پویا برای تدوین و اجرای استراتژی پرتفولیو: مطالعه موردی یک هلدینگ پایین‌دستی نفت و گاز. پژوهش‌های سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی انرژی. سال ۵، شماره ۱۴، صص ۹۸-۱۰۲.
- سیدکلانی، نادر و همکاران (۱۳۹۵). رابطه قابلیت‌های پویا و عملکرد شرکت با میانجی‌گری قابلیت‌های عملیاتی. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی. شماره ۲۷، صص ۱۴۰-۱۲۵.
- طیبی ابوالحسنی، سید امیرحسین و ابراهیمی مهدی. (۱۳۹۸). بازانديشی مفهوم قابليت‌های پویا. مدیریت کسب‌وکارهای بین‌المللی. سال ۲، شماره ۱، صص ۱۴۷-۱۰۱.
- میینی دهکردی، علی، وهابی ایبانه، محبوبه و باغستانی، بیبا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر بعد پیکربندی مجدد منابع داخلی از قابلیت‌های پویا بر عملکرد کسب‌وکارها. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. سال ۷، شماره ۲۸، صص ۳-۲۷.
- یاوری، وحید و زاهدی، شمس‌السادات. (۱۳۹۱). طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی. اندیشه مدیریت راهبردی. سال ۷، شماره ۱ (بهار و تابستان)، صص ۱۲۲-۷۹.
- Alves, A. C. Barbieux, D. Reichert, F. Tello-Gamarra, J. & Zawislak, P. A. (2017). Innovation and dynamic capabilities of the firm: Defining an assessment model. *Revista de Administração de Empresas*, Vol.57(3), pp.232-244. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020170304>
- Adner, R. (2017). Ecosystem as structure: An actionable construct for strategy. *Journal of Management*, Vol. 43, pp.39-58.
- 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. <https://doi.org/10.14738/abr.33.1240>
- Breznik, L. & Hisrich, R. (2014). Dynamic capabilities vs. innovation capability: Are they related? *Journal of Small Business and Enterprise Development*. Vol.21, pp.368-384. <https://doi:10.1108/JSBED-02-2014-0018>
- Canton, J. (2015). *Future smart: Managing the game-changing trends that will transform your world*. Da Capo Press, Incorporated.
- Crema, M., Verbano, C., Venturini, K. (2014). Linking strategy with open innovation and performance in SMEs. *Measuring Business Excellence*. Vol. 18(2), pp.14 -27.
- De Mello, A. Marx, R. & Salerno, M.S. (2012). Organizational structures to support innovation: how do companies decide? *Revista de Administração Pública*. Vol.9(5). DOI: 10.5773/rai.v9i4.623.
- Drucker, P. (1985). The discipline of innovation. *Harvard Business Review*, 63(3), 67-72.
- Eisenhardt, K. M. & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21(10-11), 1105-1121.
- Eneanya, A. (2018). Performance management system and public service delivery in Nigeria: Impacts, problems, challenges and prospects. *Africa's Public Service Delivery and Performance Review*, 6.
- Ferreira, J. Coelho, A., Moutinho, L. (2020). 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, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.11.004>.
- Foss, N. J. & Saebi, T. (2017). Fifteen years of research on business model innovation: How far have we come, and where should we go? *Journal of Management*, 43 (1), 200-227.
- Giniuniene, J. & Jurksiene, L. (2015), Dynamic Capabilities, Innovation and Organizational Learning: Interrelations and Impact on Firm Performance. *Procedia* -

- Social and Behavioral Sciences, Vol. 213, 2015, pp. 985-991. ISSN 1877-0428. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.515>
- Hao, Q. Kasper, H. and Muehlbacher, J. (2012). "How does organizational structure influence performance through learning and innovation in Austria and China". Chinese Management Studies. Vol. 6 No. 1, pp. 36-52. <https://doi.org/10.1108/17506141211213717>
- Helfat, C. E. Finkelstein, S. Mitchell, W. Peteraf, M. Singh, H. Teece, D. & Winter, S. (2007). Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations. Malden: MA, Blackwell.
- Inigo, E. Albareda, L. & Ritala, P. (2017). Business model innovation for sustainability: Exploring evolutionary and radical approaches through dynamic capabilities. Industry and Innovation, 24(5), 515-542.
- Kogabayef, T. & Maziliauskas, A. (2017). The definition and classification of innovation. Holistica, Vol 8, Issue 1, 2017, pp. 59-72. DOI:10.1515/hjbpa-2017-0005
- Li, D. & Liu, J. (2014). Dynamic capabilities, environmental dynamism, and competitive advantage: Evidence from China. Journal of Business Research, 67(1), 2793-2799.
- Monteiro, A. P. Soares, A. M. & Rua, O. L. (2017). Entrepreneurial orientation and export performance: The mediating effect of organisational resources and dynamic capabilities. J. for International Business and Entrepreneurship Development (JIBED), 10(1).
- Plessis, M. D. (2007). The role of knowledge management in innovation. Journal of Knowledge Management, 11(4), 20-29.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and micro foundations of (sustainable) enterprise performance. Strategic Management Journal, 28, 1319-1350 . <http://dx.doi.org/10.1002/smj.640>
- Teece, D.J. (2009). Dynamic capabilities and strategic management: Organizing for innovation and growth. Oxford University Press.
- Teece, D. J. (2012). Dynamic capabilities: Routines versus entrepreneurial action. Journal of Management Studies. 49, 1395-1401. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01080.x>.
- Urabe, K. (1988). Innovation and Management: International Comparison. Berlin, New York: Walter De Gruyter.
- Van Acker, W. (2018). An introduction into public sector innovation - definitions, typologies, and an overview of the literature.
- Waltz, C. & Bausell, R.B. (1983). Nursing research: Design, statistics, and computer analysis. Philadelphia: F. A. Davis.
- Wang, C. L. & Ahmed, P. K. (2007). Dynamic capabilities: A review and research agenda. International Journal of Management Reviews. Vol. 9 ,pp.31-51.
- 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, 4.
- Wilden, R., & Gudergan, S. (2017). Service-dominant orientation, dynamic capabilities and firm performance. Journal of Service Theory and Practice. Vol. 27(4), pp.808-832.

نحوه استناد به مقاله:

ذوالفقاری نصرآبادی؛ فریزر، نجفبیگی؛ رضا، باقری؛ مهدی. (۱۴۰۰). بررسی اثرگذاری قابلیت‌های پویا و نوآوری در مدیریت عملکرد (مورد مطالعه: سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس). مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴ (۲)، ۹۴-۷۹.

http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_683232.html