

بررسی اثر شایستگی‌های حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی با تحلیل نقش تعدیل‌گری جو نوآورانههاجر عابدین^۱، فرج اله رهنورد^{۲*}، علی اکبر قهرمانی گلوزان^۳

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

۲- دانشیار گروه مدیریت دولتی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول

۳- استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، گروه مدیریت، قزوین، ایران.

چکیده

امروزه ارتقای عملکرد حرفه‌ای یکی از چالش‌های مدیران منابع انسانی است و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای یک راهبرد پذیرفته شده برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی محسوب می‌شود. با توجه به ماهیت سازمان‌های دانش‌بنیان و ایجاد محیط‌های خلاق و نوآور، توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای برای کارکنان دانشی از اهمیت زیادی برخوردار است. بدین منظور، این تحقیق با هدف بررسی تأثیر شایستگی‌های حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی و با تحلیل نقش تعدیل‌کننده‌ی جو نوآورانه در سازمان‌های دانش‌بنیان بخش دولتی انجام شده است. تحقیق از نظر هدف، کاربردی، از لحاظ نوع داده‌ها، کمی و ماهیت آن توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان دانشی سازمان‌های دانش‌بنیان استان‌های منتخب (تهران، قزوین، قم و البرز) به تعداد ۳۲۸ نفر بودند که ۱۷۷ نفر به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش عملکرد حرفه‌ای از پرسشنامه کوپمنس و همکاران (۲۰۱۴) و برای جو نوآورانه از پرسشنامه بی‌بی و همکاران (۲۰۲۰) استفاده شد. شایستگی‌های حرفه‌ای نیز با چهار خرده مقیاس دانش، مهارت، توانایی و نگرش حرفه‌ای و با پرسشنامه پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶) سنجش شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS و با تأکید بر آزمون تحلیل مسیر انجام شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ابعاد شایستگی‌های حرفه‌ای شامل دانش، مهارت، توانایی و نگرش تأثیر مستقیمی بر عملکرد حرفه‌ای دارند. از سویی دیگر، جو نوآورانه تأثیر ابعاد شایستگی‌های حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای را به صورت فزاینده تعدیل می‌کند. بنابراین جو نوآورانه با ترویج و ترغیب فرهنگ نوآوری در سازمان‌های دانش‌بنیان، زمینه‌ی توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای را برای تعالی فردی و تحقق اهداف سازمانی فراهم می‌آورد.

واژگان کلیدی: شایستگی حرفه‌ای، کارکنان دانشی، جو نوآورانه، عملکرد حرفه‌ای، سازمان دانش‌بنیان.**مقدمه**

هر سازمانی برای رسیدن به موفقیت، نیاز به منابع انسانی توانمند دارد (Astrini, Landra & Sudja, 2021) و در دنیای کسب‌وکار امروز، منابع انسانی ارزشمندترین عامل رقابتی و مهم‌ترین سرمایه پایدار هر سازمان محسوب می‌شود (Malik et al., 2020). محققان بر این باورند که منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل تولید (Rima, Haryati & Aprilia, 2021) نسبت به سایر عوامل از اهمیت بیشتری برخوردار است (Sadiartha, 2021) و پیشرفت فناوری‌ها بدون حضور منابع انسانی فرهیخته چندان اهمیتی ندارند؛ از این رو جذب و نگهداری منابع انسانی شایسته و ارتقای عملکرد آن‌ها یکی از دغدغه‌های مدیران و یک چالش بزرگ برای سازمان‌ها است (Golshani, Salavati & Ahmadi, 2020).

در حال حاضر یکی از مشکلات اساسی برخی سازمان‌ها، پایین بودن میزان عملکرد حرفه‌ای و صدمات جبران‌ناپذیر ترک خدمت کارکنان متخصص است (Hosseini, Javadian & Farahmand, 2018). از این رو، در چند دهه گذشته، تحقیقات

زیادی به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد حرفه‌ای انجام شده است (Astrini, Landra & Sudja, 2021). عملکرد حرفه‌ای اشاره به کیفیت و کمیت کار انجام شده مطابق با استانداردها، مسئولیت‌ها و وظایف شغلی دارد (Sugiono & Ulfa, 2021). یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر عملکرد حرفه‌ای، شایستگی‌های کارکنان است (Jacobis, Sularso & Susanto, 2020) که به طور خودکار بر عملکرد کلی سازمان اثر می‌گذارد (Sadiartha, 2021). صاحب‌نظران علم مدیریت بر این باورند که شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای، یکی از مؤثرترین روش‌ها برای افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی است (Golshani, 2020; Salavati & Ahmadi, 2020; Rayimjanov, 2022). چراکه، در محیط‌های فرا رقابتی، قابلیت‌ها، نگرش‌ها، دانش و مهارت‌های کارکنان مهم‌ترین و ارزشمندترین دارایی‌های هر سازمانی محسوب می‌شود و سازمان‌هایی بقای بلندمدت دارند که از منابع انسانی شایسته و باکیفیت‌تری برخوردار باشند (Sadiartha, 2021; Yolanda, Hidayat & Hamidah, 2021). محققان اشاره دارند که کارکنان با شایستگی‌های دانش، مهارت، توانایی و نگرش حرفه‌ای از عملکرد حرفه‌ای بالاتری برخوردار هستند (Hidayat & Saleh, 2020; Garthe & Hasselhorn, 2021).

از سویی دیگر، مطالعات نشان می‌دهند که نوآوری و خلاقیت یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ارتقای سطح عملکرد حرفه‌ای است (Shanker et al., 2017) و ایجاد محیط‌های خلاق و نوآورانه یکی از مسائل مهمی است که امروزه سازمان‌ها به آن توجه ویژه‌ای دارند (Khalighipour et al., 2020). چراکه، امروزه سازمان‌ها برای حفظ بقا و تداوم کارآمد فعالیت‌ها، ناگزیرند در برابر تغییرات فزاینده محیطی، رفتاری پویا و نوآورانه داشته باشند (Malik et al., 2020) و ایجاد جو نوآورانه برای سازمان‌هایی که بر نوآوری دانش‌بنیان تأکید دارند، برای کسب مزیت رقابتی و توسعه و بهبود عملکرد فردی و سازمانی، یک عامل ضروری است (Viale, Ruel & Zouari, 2022). جو نوآورانه به مجموعه‌ای از ادراکات کارکنان درباره محیط کاری گفته می‌شود که از طریق رفتارهای ریسک‌پذیر در محیط کار چالشی، باعث انگیزه و تشویق افکار خلاقانه می‌گردد (Bibi et al., 2020). در سازمان‌هایی که جو نوآورانه ضعیفی حکم‌فرما است، کارکنان احساس می‌کنند که به نوآوری اهمیت داده نمی‌شود؛ بنابراین می‌ترسند نظرهای جدید حل مسئله را مطرح سازند (Zarei, Pour Shafeie & Asgari, 2021).

سازمان‌های دانش‌بنیان به دلیل فلسفه وجودی باید به ایجاد جو نوآورانه و شایستگی‌های حرفه‌ای توجه بیشتری نمایند (Khalighipour et al., 2020). بسیاری از صاحب‌نظران بر این باورند که توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای و نوآوری در سازمان‌های دانش‌بنیان یک ضرورت انکارناپذیر است (Kianto et al., 2018) و به‌کارگیری کارکنان دانشی در مشاغل مختلف سازمان‌های دانش‌بنیان باید با شایستگی‌ها و توانمندی‌های آن‌ها مطابقت داشته باشد (Evianisa, Sukmawati & Slamet, 2021). بر این اساس شناسایی شایستگی حرفه‌ای کارکنان یکی از مباحث مهم مطالعات مدیریت منابع انسانی است. چراکه جذب منابع انسانی فاقد شایستگی، علاوه بر تحمیل هزینه‌های سنگین و اتلاف وقت و منابع سازمان، باعث عدم تحقق اثربخش اهداف و راهبردهای سازمانی می‌شود (Golshani, Salavati & Ahmadi, 2020).

در سال‌های اخیر، الگوهای مختلفی برای شایستگی‌های حرفه‌ای ارائه شده است؛ با این حال، با توجه به ماهیت و فلسفه وجودی سازمان‌های دانش‌بنیان، بررسی میزان تأثیر این شایستگی‌ها بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی همچنان یک موضوعی است که در ادبیات و پیشینه تجربی کمتر به آن‌ها پرداخته شده است. اگرچه پژوهش‌هایی مانند (Safa & azarnejad, 2017)؛ (Hu, 2019)؛ (Sulantara et al., 2020)؛ (Yolanda & Hidayat, 2021)؛ (Astrini, Sugiono & Ulfa, 2021)؛

(2021) Landra & Sudja؛ (2021) Rima, Haryati & Aprilia و (2022) Kim, Jun & Hyun نشان داده‌اند که شایستگی‌های حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دارد و با توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای می‌توان عملکرد حرفه‌ای را بهبود بخشید؛ اما نتایج متناقضی نیز وجود دارد که نشان می‌دهند شایستگی‌های حرفه‌ای مستقیماً بر عملکرد کارکنان تأثیر ندارد (Kotamena et al., 2020; Shika, Shomoye & Ojarikre, 2021). از این رو، برای مرتفع ساختن شکاف نظری و تبیین نقش جو نوآورانه در عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی در سازمان‌های دانش‌بنیان، این تحقیق به طراحی مدل تأثیر ابعاد شایستگی‌های حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای با تحلیل نقش جو نوآورانه می‌پردازد.

این پژوهش به لحاظ نظری و عملی حائز اهمیت است. نداشتن شایستگی حرفه‌ای برای هر وظیفه می‌تواند موجب ناکارآمدی و عدم تحقق اهداف سازمانی شود و سازمان‌های دانش‌بنیان نیز به خاطر ماهیت و فلسفه پیدایش، به منظور تحقق اهداف و آرمان‌ها، باید دارای کارکنانی با شایستگی‌های حرفه‌ای ویژه باشند. در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ کشور به اقتصاد دانش‌بنیان تأکید شده است و رجعت از اقتصاد منبع محور به اقتصاد دانش‌بنیان، نیازمند زیرساخت‌ها و ملزومات راهبردی است. یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازهای راهبردی برای دستیابی به اهداف چشم‌انداز ۱۴۰۴ توسعه سازمان‌های دانش‌محور است. همان‌گونه که مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در سیاست‌های کلی نظام اداری کشور بر «دانش‌بنیان کردن نظام اداری از طریق به‌کارگیری اصول مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات» تأکید داشته‌اند و در راهبردهای کلان چهارم و هشتم از نقشه جامع علمی کشور نیز به نهادینه‌سازی دانش و ابتنای سازمان‌های دانش‌محور به همراه تربیت و توانمندسازی سرمایه انسانی تأکید ویژه‌ای شده است.

مبانی و چارچوب نظری پژوهش

شایستگی حرفه‌ای:

مفهوم شایستگی حرفه‌ای در حوزه منابع انسانی، یک رویکرد نوپدید نیست. به‌کارگیری شایستگی در عرصه مدیریتی به دهه ۱۹۷۰ بازمی‌گردد؛ زمانی که مک کلند مفهوم شایستگی را در مبانی نظری منابع انسانی مطرح ساخت. پس از آن، بویاتزیس^۳ این اصطلاح را متداول‌تر کرد و سپس وودروف^۴ در سال ۱۹۹۱ شایستگی را به‌عنوان ترکیبی از انگیزه‌ها، خصیصه‌ها، مهارت‌ها و خودپنداری‌ها مطرح کرد (Golshani, Salavati & Ahmadi, 2020). در ادبیات برای واژه شایستگی، معانی متفاوتی بیان شده که بر نقش و مسئولیت‌های شغل تمرکز دارند. شایستگی متشکل از دانش، مهارت، توانایی و قابلیت‌های رفتاری است که به‌طور مستقیم با عملکرد مؤثر یک شغل مرتبط است (Swanson et al., 2020). شایستگی کارکنان یکی از مفاهیم محوری و کلیدی در حوزه مدیریت منابع انسانی است (Shcherbik et al., 2022) و توسعه شایستگی‌های مناسب یکی از راهبردهای توسعه پایدار می‌باشد و تعیین شاخص‌های مطلوب شایستگی‌های کارکنان تضمین‌کننده بهبود عملکرد و بقای بلندمدت سازمان‌ها در عصر جهانی‌سازی است (Evianisa, Sukmawati & Slamet, 2021). شایستگی ترکیبی از دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و سایر ویژگی‌های شخصی موردنیاز برای دستیابی به موفقیت در شغل است که می‌تواند با استفاده از استانداردهای توافق شده سنجش شود و از طریق توسعه و آموزش بهبود یابد (Astrini, Landra & Sudja, 2021).

¹ Professional Competence

² McClelland

³ Boyatzis

⁴ Woodroof

محققان شایستگی‌ها را به دو گروه اصلی شایستگی‌های سخت و شایستگی‌های نرم تقسیم‌بندی کرده‌اند. شایستگی‌های سخت، مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای تکنیک محور مانند دانش و کاربرد آن، مهارت‌های تحلیلی برنامه‌های رایانه‌ای است و شایستگی‌های نرم دربرگیرنده مهارت‌های اجتماعی و روانی مرتبط با ارتباطات بین فردی و تعامل مؤثر با دیگران است و کمک می‌کند تا راه‌حل‌های بهینه‌تری برای انجام وظایف شغلی کشف شود (Shcherbik et al., 2022).

شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان بیانگر آن دسته قابلیت‌های فردی است که برای انجام صحیح کار مدنظر قرار می‌گیرد و عمدتاً شامل دانش، مهارت، توانایی و نگرش‌ها است (Yolanda, Hidayat & Hamidah, 2021). شایستگی حرفه‌ای به‌عنوان توانایی‌های فردی تعریف می‌شود که شامل دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها است و در اجرای موفق یک شغل یا وظیفه و تحقق عملکرد بالا مؤثر است و منجر به نوآوری محصول و خدمات سازمانی می‌شود (Astrini, Landra & Sudja, 2021). شایستگی حرفه‌ای به معنای توانایی، دانش و مهارت‌های لازم برای انجام فعالیت‌ها بر اساس الزامات و استانداردهای تعیین‌شده شغلی است (Rayimjanov, 2022). شایستگی‌های حرفه‌ای یک ویژگی جدایی‌ناپذیر شغلی شامل دانش، توانایی، مهارت و نگرش حرفه‌ای برای انجام وظایف حرفه‌ای است (Shcherbik et al., 2022). در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت شایستگی‌های حرفه‌ای بیانگر دانش، مهارت، توانایی و نگرش فردی است که موجب موفقیت در انجام کارها می‌شود (Sugiono & Ulfa, 2020; Sulantara et al., 2021). دانش حرفه‌ای دربرگیرنده آگاهی از حقایق، کسب اطلاعات از آموزش‌های رسمی و تجربه‌اندوزی از شغل است. مهارت حرفه‌ای دربرگیرنده عملیات ذهنی یا فرایندهای فیزیکی است که اغلب از طریق آموزش‌های ویژه به دست می‌آید. مهارت‌های حرفه‌ای به سه دسته تقسیم می‌شوند: مهارت‌های کاری ذهنی، مهارت‌های کاری فیزیکی و مهارت‌های کاری اجتماعی (Sadiartha, 2021). توانایی حرفه‌ای به خواص انسانی شغل مثل قابلیت‌ها، تجارب و دستاوردهای پیشین اشاره دارد که برای انجام ماهرانه وظایف موردنیاز هستند (Karimi Taher et al., 2020). به عبارتی قدرت یا قابلیت انجام فعالیت‌های جسمانی یا ذهنی که اغلب وابسته به شغل است را توانایی حرفه‌ای می‌گویند. نگرش، وضعیت آمادگی ذهنی است که بر اساس تجربیات گذشته باعث واکنش به افراد، اشیاء و موقعیت‌ها می‌شود (Sadiartha, 2021). نگرش حرفه‌ای بازتابی از تمایلات فردی برای پاسخگویی نسبت به مسائل سازمانی است (Silva, Achcar & Hermosilla, 2021). نگرش حرفه‌ای چشم‌انداز ذهنی یا گرایش فردی نسبت به کار است و آن را می‌توان به‌عنوان تمایلات فردی برای اقدامی خاص در نظر گرفت که بیانگر باورها و دیدگاه‌ها و مبنایی برای پاسخ دادن یا رفتار خاص فردی است (Sadiartha, 2021).

جو نوآورانه:

نوآوری به عنوان یک عنصر حیاتی برای ارزش آفرینی سازمان‌ها محسوب می‌شود (Kim, Jun & Hyun, 2022) که شامل قابلیت تفکر و اجرا روش‌های بدیع حل مسئله و به‌کارگیری و ترکیب انواع مختلف دانش به شیوه‌ای متفاوت است (Rafiei, 2021; Shadmand & Ghiasabadi Farahani, 2021). تقویت رفتار نوآورانه به‌عنوان یکی از راهبردهای مؤثر برای کسب مزیت رقابتی و تحقق اهداف سازمانی است (Karimi Taher et al., 2020) و سازمان‌های نوآور سریع‌تر می‌توانند به چالش‌های محیط رقابتی پاسخ داده و نسبت به تغییرات پیش‌بینی‌نشده، انطباق پذیر باشند (Esfidani, mosayebi & fathi, 2020).

جو اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط کار اطلاق می‌شود و جو سازمانی، مجموعه ویژگی‌های متمایز هر سازمان است که تقریباً در طول زمان پایدار می‌ماند و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Zarei, Pour Shafeie, 2021).

(Asgari, 2021). جو نوآورانه در قالب مجموعه‌ای از ادراکات خلاق سازمانی تعریف می‌شود و عاملی مهم برای تعالی رفتار فردی است (Shanker et al., 2017). در چند دهه گذشته، موضوع جو نوآورانه به شدت توجه محققان زیادی را به خود جلب کرده است که زمینه‌ساز رفتار نوآورانه و ارتقای عملکرد کسب‌وکارها است (Bibi et al., 2020). جو نوآورانه یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد حرفه‌ای است و بیانگر محیطی است که در آن کارکنان از روحیه همکاری و یاری بخشی برخوردار هستند. هنگامی که سازمان‌ها دارای سطح بالایی از جو نوآورانه هستند، کارکنان تمایلات بیشتری برای تبادل و تسهیم دانش و تعامل مؤثر بین فردی دارند (Zarei, Pour Shafeie & Asgari, 2021). جو نوآورانه بر فعالیت‌های فکری کارکنان تمرکز دارد و مبتنی بر فرآیندهای خلق ایده‌های جدید، بینش، و راه‌حل‌های نوآورانه برای مشکلات و مسائل سازمانی است (Newman et al., 2020). جو نوآورانه بر اساس فرهنگ نوآورانه سازمانی شکل می‌گیرد که دارای دو مؤلفه تأمین منبع و حمایت از خلاقیت است (Zarei, Pour Shafeie & Asgari, 2021). سازمان‌هایی که جو نوآورانه دارند، منافع بیشتری از سوی کارکنان خلاق و نوآور عایدشان می‌شود. جو نوآورانه در ادبیات سازمانی به‌عنوان پیش‌نیازی اساسی جهت عملکرد نوآورانه شناخته شده است (Khalighipour et al., 2020; Popa, Acosta & Conesa, 2017).

عملکرد حرفه‌ای:

عملکرد یکی از مهم‌ترین سازه‌های مورد بحث در پژوهش‌های مدیریتی و یکی از معیارهای مهم برای سنجش موفقیت کسب‌وکارها است (Jiang & Holburn, 2018). عملکرد نتیجه و خروجی کیفی و کمی به دست آمده توسط یک فرد مرتبط با اهداف و وظایف تعیین شده و مطابق با مسئولیت‌های تخصیص یافته است (Jacobis, Sularso & Susanto, 2020). عملکرد کارکنان اشاره به خروجی رفتار فردی نسبت به اهداف سازمان است (Kotamena et al., 2020). به عبارت دیگر عملکرد نتایج به دست آمده توسط افراد بر اساس الزامات شغلی است (Jacobis, Sularso & Susanto, 2020).

در زمینه عملکرد حرفه‌ای^۱، تعریف‌های پرشماری از سوی پژوهشگران و صاحب‌نظران مختلف ارائه شده است (Zarei, Pour Shafeie & Asgari, 2021). عملکرد حرفه‌ای اصطلاحاً بیانگر «عملکرد شغلی» کارکنان است که به‌عنوان «عملکرد واقعی»، «عملکرد کاری» یا «دستاوردهای کاری» نامیده می‌شود و اشاره به کیفیت و کمیت کار انجام شده توسط یک فرد مطابق با مسئولیت‌ها و وظایف است که مبتنی بر استعدادها، تجربه‌ها، دانش و مهارت‌های کاری است (Sugiono & Ulfa, 2021). عملکرد حرفه‌ای بیانگر مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند. عملکرد حرفه‌ای اشاره به میزان بازده افراد مطابق با وظایف مقرر شده دارد و نشانگر پیامد فعالیت‌های منابع انسانی در مورد انجام وظایف محول شده و میزان تلاش و حدود موفقیت افراد در اجرای وظایف و تکالیف رفتاری مورد انتظار است (Zarei, Pour Shafeie & Asgari, 2021). عملکرد حرفه‌ای، خروجی و دستاوردهای فردی در یک بازه زمانی خاص و یا نتیجه‌ای از یک فرآیند در یک دوره خاص است که مبتنی بر شرح شغل و وظایف تخصیص داده شده ارزیابی می‌شود (Astrini, Landra & Sudja, 2021). شاخص‌های عملکرد حرفه‌ای معیار ارزیابی و تحلیل نتایج و دستاوردهای منابع انسانی است که برای فرآیندهای مختلف سازمانی مانند انتخاب و استخدام، جبران خدمات و پاداش، بهسازی و آموزش استفاده می‌شود (Ramos-Villagrasa et al., 2019).

¹ Innovative climate

² Professional performance

عملکرد حرفه ای بیانگر یک ارزش سازمانی است که تبلور رفتارهای شغلی کارکنان در یک بازه زمانی استاندارد شده است. آنچه در تعاریف متعدد عملکرد حرفه ای مشترک است، شیوه انجام مسئولیت های حرفه ای است (Zarei, Pour Shafeie & Asgari, 2021). در ادبیات نظری مقیاس ها و دسته بندی های گوناگونی برای سنجش عملکرد حرفه ای مطرح شده است که بسته به اهداف و شرایط خاص استفاده می شوند. بر اساس نظر کوپمنس و همکاران^۱ (۲۰۱۴) عملکرد حرفه ای در دو بعد عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای ارزیابی می شوند. عملکرد وظیفه ای، به طور مستقیم به ارائه خدمات و تولید محصولات مرتبط ناشی از مهارت های تخصصی کارمند اشاره دارد و عملکرد زمینه ای به تلاش های فرد برای بهبود کارایی فنی اشاره می شود تا در عملکرد وظیفه ای ارتقا پیدا کند (Ramos-Villagrasa et al., 2019). محققان عوامل اثرگذار بر عملکرد حرفه ای را در چهار دسته کلی عوامل فردی، عوامل مرتبط با شغل و پاداش، عوامل سازمانی و عوامل تغییر و تحول محیطی دسته بندی کرده اند (Zarei, Pour Shafeie & Asgari, 2021). در این تحقیق شایستگی های حرفه ای به عنوان یک عامل مرتبط با شغل و جو نوآورانه به عنوان عوامل سازمانی مورد سنجش قرار گرفته است.

پیشینه پژوهش

در زمینه تبیین نقش توسعه شایستگی های حرفه ای و جوکاری نوآورانه در بهبود عملکرد کارکنان دانشی هیچ پژوهش مشخصی تاکنون انجام نشده است؛ البته ارتباط این مفاهیم در کنار سایر متغیرها بررسی شده است که در ادامه به مرتبط ترین پژوهش های داخلی و خارجی پرداخته شده و در نهایت مورد تحلیل انتقادی قرار می گیرد.

در بین پژوهش های داخلی، معظمی و همکاران (۱۴۰۰) در ارائه مدل شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی، شایستگی های دانش تخصصی، توانایی های حرفه ای، مهارت های حرفه ای، نگرش حرفه ای، دانش سازمانی و شایستگی های ارتباطی را معرفی کردند و این شایستگی ها را در تحقق اهداف دانشگاه و عملکرد حرفه ای مدرسان مفید دانستند (Moazemi et al., 2021). چکانی آذران، آراسته و محمدخانی (۱۴۰۰) با طراحی مدل شایستگی های حرفه ای مدیران دانشگاه فنی و حرفه ای نشان داده اند که مهارت های کارآفرینانه، توانایی های فردی، دانش حرفه ای، اخلاق حرفه ای و عوامل فرهنگی برای بهبود عملکرد حرفه ای مؤثر هستند (Chekani Azaran et al., 2021). کشاورزی، جاودانی و بدخشان (۱۴۰۰) در طراحی چارچوب شایستگی های حرفه ای برای معلمان کارآفرین، نشان دادند که شایستگی های شخصیتی، تدریس، اجتماعی و حرفه ای تسهیل کننده و توسعه دهنده نظام آموزشی و کیفیت عملکرد حرفه ای معلمان کارآفرین است (Keshavarzi, Javedany, & Badakhshan, 2022). نارنجی ثانی و مصطفوی (۱۴۰۰) در تدوین الگوی شایستگی های حرفه ای مهندسان سازمان های صنعتی نوین نشان دادند که مهندسان به دو دسته کلی شایستگی های حرفه ای عمومی (شخصیتی، برنامه ریزی، شناختی) و تخصصی (سیستماتیک، کاربردی، اخلاق حرفه ای و استراتژیک) نیاز دارند تا بتوانند عملکرد حرفه ای خود را بهبود بخشند (Narenji thani & Mostafavi, 2021). گلشنی، صلواتی و احمدی (۱۳۹۹) با هدف تعیین مؤلفه های مؤثر در بهره وری سازمانی به واسطه استفاده و استقرار مدل جامع شایستگی در یک تحقیق توصیفی و کیفی، نشان دادند که الگوی نظام شایستگی سرمایه های انسانی می تواند به عنوان مؤلفه های بستر ساز باعث افزایش بهره وری فردی و سازمانی شوند (Golshani, Salavati, & Ahmadi, 2020). کریمی طاهر و همکاران (۱۳۹۹) در بررسی نقش شایستگی های فنی بر رفتار کاری نوآورانه نشان دادند

¹ Koopmans et al

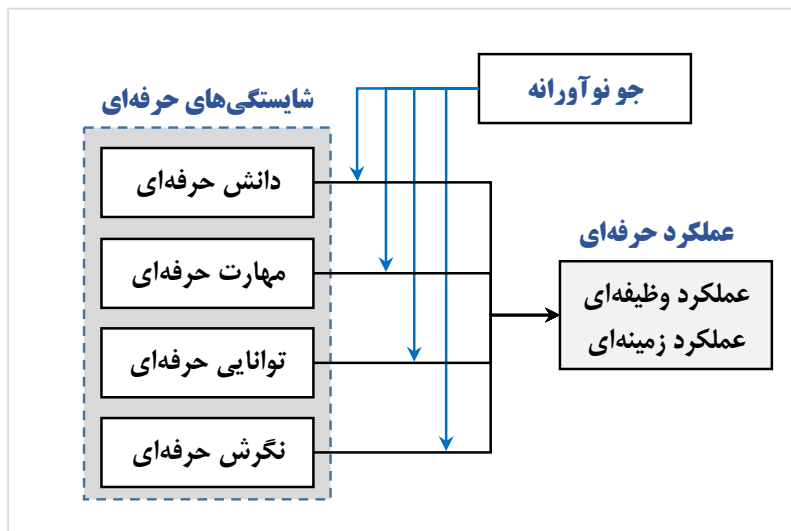
که رتقاء شایستگی‌های فنی موجب به‌کارگیری ایده‌ها، دانش سازمانی و توسعه یادگیری می‌شود و می‌تواند در بهبود عملکرد نوآورانه کارکنان مؤثر واقع شود (Karimi Taher et al., 2020). حسینی، جوادیان و فرهمند (۱۳۹۷) در بررسی رابطه بین جوسازمانی با عملکرد حرفه‌ای نشان دادند که بین جوسازمانی با عملکرد حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد و بهبود جوسازمانی خلاق منجر به ارتقای عملکرد حرفه‌ای می‌شود (Hosseini, Javadian & Farahmand, 2018). صفا و آذرنژاد (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای پرداختند و نشان دادند که سه مؤلفه اصلی شایستگی‌های حرفه‌ای شامل شایستگی‌های پایه، شایستگی‌های شخصی و شایستگی‌های آموزشی بر عملکرد حرفه‌ای اثر معناداری دارند (Safa & azarnejad, 2017). پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که شایستگی حرفه‌ای بر تعهد و عملکرد شغلی مؤثر است و تعهد حرفه‌ای ضمن اثر مستقیم بر عملکرد شغلی، با نقش میانجی میزان تأثیر شایستگی حرفه‌ای بر عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد (Poorkarimi et al., 2017).

در بین پژوهش‌های خارجی، کیم، جون و هیون (۲۰۲۲) نقش شایستگی‌های حرفه‌ای را برای اقدامات نوآورانه و بالا بردن عملکرد حرفه‌ای در بافتار تجارت الکترونیک بررسی کردند و نشان دادند که مهارت تعامل بین فردی، دانش فروش آنلاین، قابلیت‌های استفاده از فناوری اطلاعات و بینش استراتژیک به‌طور مثبت با اقدامات فروش نوآورانه و عملکرد حرفه‌ای رابطه دارد و فعالیت‌های نوآورانه نیز عملکرد حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Kim, Jun & Hyun, 2022). رایمجانو (۲۰۲۲) در بررسی طبقه‌بندی شایستگی‌های حرفه‌ای روزنامه‌نگاران، نشان دادند که دانش عمومی و تخصصی، قابلیت‌های نرم‌افزاری و شبکه‌های کامپیوتری، توانایی ارائه ایده‌های جدید و مهارت‌های ارتباطی نقش مؤثری در عملکرد حرفه‌ای دارند (Rayimjanov, 2022). شریبک و همکاران (۲۰۲۲) در توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان دانش‌محور در بافتار اقتصاد دیجیتال نشان دادند که با تحول دیجیتال و فراگیر شدن اقتصاد دیجیتال کارکنان دانش‌محور نیاز به مهارت، دانش و قابلیت‌های منعطف و سازگار با تغییرات دارند و سازمان‌ها باید فرهنگ نوآورانه را برای تقویت عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانش‌محور حکم‌فرما کنند (Shcherbik et al., 2022). اوایانسا، سوکماواتی و اسلامت (۲۰۲۱) با هدف شناسایی روابط بین شایستگی‌های منابع انسانی و بهترین شیوه‌های مدیریت مربوط به توسعه عملکرد کارکنان نشان دادند که شایستگی‌های کاری می‌تواند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد؛ اما اثر چندان قابل‌توجهی بر بهترین شیوه‌های مدیریت ندارد (Evianisa, Sukmawati & Slamet, 2021). یولاندا و هیدایت (۲۰۲۱) نقش شایستگی‌های دانش، مهارت و نگرش منابع انسانی را در بهبود عملکرد کارکنان بررسی کردند و نشان دادند که مهارت و نگرش منابع انسانی نقش مهمی برای ارتقای عملکردی آن‌ها ایفا می‌کند؛ اما تأثیر شایستگی‌های دانشی بر عملکرد معنادار نبود (Yolanda & Hidayat, 2021). شیکا، شومویه و اوجاریکره (۲۰۲۱) در بررسی تأثیر شایستگی‌های مدیریتی بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط نشان دادند که مهارت‌های عمومی (شامل توسعه روابط سازنده با دیگران، همدلی و صداقت) و مهارت‌های مفهومی (توانایی ارزیابی محیط داخلی و خارجی و داشتن قابلیت برنامه‌ریزی راهبردی) تأثیر مثبتی بر عملکرد دارد؛ ولی مهارت‌های فنی که از طریق آموزش رسمی، مدارک تحصیلی و تجربه‌های کاری به دست می‌آید تأثیر معناداری بر عملکرد ندارد (Shika, Shomoye & Ojarikre, 2021). سوگیونو و آلفا (۲۰۲۱) نشان دادند که شایستگی‌های کارکنان، هوش هیجانی، توسعه آموزش تخصصی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد و تعهد سازمانی در این رابطه، نقش میانجی ایفا می‌کند (Sugiono & Ulfa, 2021). آسترینی، لاندرا و سوجا (۲۰۲۱) در بررسی تأثیر

شایستگی‌ها و نوع سبک رهبری بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش تعهد سازمانی، نشان دادند که شایستگی کارکنان و سبک رهبری بر تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد و تعهد سازمانی میانجی‌کننده رابطه بین شایستگی و عملکرد کارکنان است (Astrini, Landra & Sudja, 2021). وایونی، سوتجا و سیتیاری (۲۰۲۱) در بررسی روابط بین شایستگی‌های حرفه‌ای، جوکاری، انگیزش و عملکرد کارکنان، مبتنی بر مشاهدات عینی، مصاحبه‌ها و پرسشنامه‌ها دریافتند که شایستگی حرفه‌ای و جوکاری تأثیر مثبتی بر انگیزش کارکنان و عملکرد آن‌ها دارد. ضمن آنکه انگیزش شغلی یک میانجی‌کننده قوی در تأثیر شایستگی‌های حرفه‌ای بر عملکرد محسوب می‌شود (Wahyuni, Suteja & Sitiari, 2021). ربما، هاریاتی و آپریلیا (۲۰۲۱) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر انگیزش کاری، جوکاری و شایستگی‌های حرفه‌ای بر عملکرد کارکنان انجام دادند و نتایج نشان داد که انگیزه کاری تأثیر مثبتی بر عملکرد فردی دارد؛ برخلاف آنکه جوکاری اثر منفی بر عملکرد فردی دارد. علاوه بر این، شایستگی‌های حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. در نتیجه، انگیزه کاری، جوکاری و شایستگی حرفه‌ای به‌طور همزمان به میزان ۴۴٪ از تغییرات عملکرد فردی را تبیین می‌کند (Rima, Haryati & Aprilia, 2021). کوتامنا و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی روابط بین شایستگی‌های حرفه‌ای، مهارت‌های ارتباطی و رضایت کارکنان و برآیند تأثیر آن‌ها بر بهبود عملکرد کارکنان را بررسی کردند. نتیجه این مطالعه نشان داد که سطح بالاتری از شایستگی‌ها تأثیر معنی‌داری بر رضایت کارکنان و عملکرد آن‌ها ندارد. در مقابل، مهارت‌های ارتباطی تأثیر قابل‌توجهی بر رضایت کارکنان و عملکرد کارکنان دارد (Kotamena et al., 2020). لوکرتینا و لیسناتیاواتی (۲۰۲۰) تأثیر شایستگی‌های حرفه‌ای و جوکاری بر عملکرد کارکنان را با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار دادند و نتایج مطالعه نشان داد که شایستگی‌های حرفه‌ای و جوکاری توأمان تأثیر معنی‌داری بر عملکرد کارکنان دارد (Lukertina & Lisnatiawati, 2020). جاکوبیس، سولارسو و سوسانتو (۲۰۲۰) به تبیین نقش میانجی-گری رضایت شغلی در رابطه بین شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان و عملکرد کارکنان پرداختند و نشان دادند که شایستگی‌های حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر رضایت کارکنان و عملکرد حرفه‌ای دارد. از طرفی دیگر رضایت شغلی می‌تواند نقش میانجی‌کننده در تأثیر شایستگی‌های حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای ایفا کند (Jacobis, Sularso & Susanto, 2020). سولانتارا و همکاران (۲۰۲۰) در تعیین تأثیر شایستگی‌های کارکنان و سبک رهبری بر عملکرد شغلی، پنج شایستگی سواد دانشی، مهارت‌های حرفه‌ای، نگرش و ارزش، ویژگی‌های فردی و قابلیت‌های ذهنی و فیزیکی را در ارتقای عملکرد کارکنان مؤثر می‌داند و اشاره دارند که شایستگی‌های کارکنان و سبک رهبری تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی و عملکرد حرفه‌ای دارد و تعهد سازمانی می‌تواند واسطه‌کننده تأثیر شایستگی و سبک رهبری بر عملکرد حرفه‌ای باشد (Sulantara et al., 2020). هو (۲۰۱۹) در تجزیه و تحلیل تأثیر شایستگی‌های کارکنان دانشی بر عملکرد نشان دادند که بین شایستگی‌های کارکنان (ویژگی‌های شخصی، دستیابی به دانش، توانایی حرفه‌ای، توانایی تفکر، توانایی همکاری، توانایی نوآوری) و عملکرد ارتباطی و عملکرد وظیفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد مختلف شایستگی، سطوح مختلفی از تأثیر را بر عملکرد فردی دارند. ویژگی‌های شخصی و توانایی همکاری بر عملکرد ارتباطی تأثیر بیشتری دارند، در حالی که توانایی فکری و توانایی حرفه‌ای تأثیر بیشتری بر عملکرد وظیفه‌ای دارند (Hu, 2019). شانکر و همکاران (۲۰۱۷) در تحلیل نقش جو نوآورانه و رفتار کاری نوآورانه در بهبود عملکرد سازمانی نشان دادند که رفتار کاری نوآورانه نقش واسطه‌ای در رابطه بین جو نوآورانه و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند (Shanker et al., 2017).

پیشینه پژوهش‌های قبلی صراحتاً اشاره دارند که موفقیت یا شکست هر سازمان در دستیابی به اهداف، عمدتاً توسط منابع انسانی تعیین می‌شود (Astrini, Landra & Sudja, 2021) و شایستگی‌های حرفه‌ای نقش بی‌بدیلی در موفقیت و تعالی سازمانی دارد (Yolanda, Hidayat & Hamidah, 2021). بیشتر محققان ابعاد شایستگی‌های حرفه‌ای را شامل دانش حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای، توانایی‌های حرفه‌ای و نگرش حرفه‌ای معرفی کرده‌اند (Martinez et al., 2020 Kotamena et al., 2020) که به‌عنوان عوامل بنیادین در تولید محصول نوآور، ترویج سازمان‌های یادگیرنده، توسعه و بهره‌وری فردی و سازمانی و ارتقای عملکرد حرفه‌ای نقش مهمی ایفا می‌کنند (Sulantara et al., 2020; McDowell et al., 2018). با توجه به نتایج پژوهش‌های قبلی، می‌توان گفت شایستگی‌های حرفه‌ای و جو نوآورانه بر ارتقای عملکرد حرفه‌ای اثر می‌گذارد (Newman et al., 2020; Bibi et al., 2020)؛ از این رو، می‌توان مدل مفهومی پژوهش را به‌صورت شکل (۱) به تصویر کشید و همسو با روابط تعاملی بین متغیرها، فرضیه‌های زیر را مطرح ساخت:

۱. دانش حرفه‌ای تاثیر مثبت بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی دارد.
۲. مهارت حرفه‌ای تاثیر مثبت بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی دارد.
۳. توانایی حرفه‌ای تاثیر مثبت بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی دارد.
۴. نگرش حرفه‌ای تاثیر مثبت بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی دارد.
۵. جو نوآورانه میزان تاثیر دانش حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی را تعدیل می‌کند.
۶. جو نوآورانه میزان تاثیر مهارت حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی را تعدیل می‌کند.
۷. جو نوآورانه میزان تاثیر توانایی حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی را تعدیل می‌کند.
۸. جو نوآورانه میزان تاثیر نگرش حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی را تعدیل می‌کند.
۹. مدل پژوهش حاضر مبتنی بر تاثیر ابعاد شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان دانشی بر عملکرد حرفه‌ای با تبیین نقش تعدیل‌گری جو نوآورانه از برآزش لازم برخوردار است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (منبع: محقق ساخته و بر اساس توسعه فرضیه‌ها)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ رویکرد، کمی است. ماهیت پژوهش از نوع توصیفی و گردآوری داده‌ها با بهره‌گیری از فن پیمایش انجام شده است. طرح این پژوهش به صورت همبستگی و در یک افق زمانی مقطعی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان دانشی سازمان‌های دانش‌بنیان در استان‌های منتخب (تهران، قزوین، قم و البرز) به تعداد ۳۲۸ نفر بودند که بر اساس شیوه نمونه‌گیری جوامع محدود و با استفاده از جدول مورگان ۱۷۷ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شدند. استراتژی نمونه‌گیری، احتمالی و بر اساس نوع سازمان‌های دانش‌بنیان (پژوهشگاه‌ها؛ پارک‌های علم و فناوری؛ دانشگاه‌ها؛ مراکز و مؤسسات تحقیقاتی؛ آزمایشگاه‌های تحقیقاتی)، نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای انجام شد و برای تعیین حجم نمونه در هر طبقه از شیوه تخصیص متناسب استفاده شد؛ اما انتخاب افراد نمونه در هر طبقه، به شیوه تصادفی ساده بود.

ابزار سنجش و تحلیل داده‌ها:

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه با سؤالات بسته و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است. متغیر شایستگی‌های حرفه‌ای با چهار خرده‌مقیاس دانش حرفه‌ای (هفت گویه)، مهارت حرفه‌ای (هفت گویه)، توانایی حرفه‌ای (هفت گویه) و نگرش حرفه‌ای (هفت گویه) سنجش شده‌اند که با توجه به ماهیت سازمان‌های دانش‌بنیان، سؤالات این متغیر ابتدا بر اساس بررسی ادبیات و سپس نظر خبرگان طراحی شد. متغیر عملکرد حرفه‌ای شامل دو خرده‌مقیاس عملکرد وظیفه‌ای (شش گویه) و عملکرد زمینه‌ای (هشت گویه) و بر اساس نتایج تحقیق کوپمنس و همکاران (۲۰۱۴) و راموس ویلاگراسا و همکاران (۲۰۱۹) طراحی شد (Ramos-Villagrasa et al., 2019 ; Koopmans et al., 2014). متغیر جو نوآورانه شامل شش گویه و برگرفته از تحقیق بی بی و همکاران (۲۰۲۰) طراحی و تنظیم شد (Bibi et al., 2020). با توجه به اینکه پرسشنامه پژوهش با مرور ادبیات نظری طراحی و با غربالگری توسط خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی ارزیابی شده است و روایی محتوایی آن به واسطه شاخص CVR و روایی سازه نیز بر اساس تحلیل عاملی تأییدی و ارزیابی دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا مورد بررسی قرار گرفته است؛ می‌توان اعتبار ابزار سنجش را پذیرفت. علاوه بر این پایایی پرسشنامه توسط شاخص ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای همه متغیرها عددی بیشتر از ۰/۷ به دست آمده و در بخش یافته‌های پژوهش گزارش شده است. با توجه به چند متغیره بودن مدل مفهومی و تعداد روابط بین متغیرها، از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تحلیل فرضیه‌ها استفاده شده است. یکی از رویکردهای مدل‌سازی معادلات ساختاری، حداقل مربعات جزئی است؛ از آنجاکه روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی نسبت به نرمال بودن داده‌ها و حجم نمونه پائین انعطاف‌پذیر است، در این پژوهش نیز از حداقل مربعات جزئی به منظور تحلیل و تفسیر فرضیه‌ها استفاده شد. برای تحلیل و طبقه‌بندی داده‌ها در بخش آمار توصیفی از نرم‌افزار SPSS:24 و برای تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی ساختاری از نرم‌افزار SmartPLS:3 استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

با توجه به آنچه قبلاً اشاره گردید، نمونه آماری این پژوهش شامل ۱۷۷ نفر از کارکنان دانشی سازمان‌های دانش‌بنیان (پژوهشگاه‌ها؛ پارک‌های علم و فناوری؛ دانشگاه‌ها؛ مراکز و مؤسسات تحقیقاتی؛ آزمایشگاه‌های تحقیقاتی) بود و ادراک این دسته از کارکنان برای سنجش متغیرهای پژوهش ملاک عمل قرار گرفته است؛ بنابراین پژوهش در سطح فردی و مبتنی بر ادراک کارکنان بوده است. تحلیل آمار توصیفی جمعیت شناختی نشان می‌دهد که از بین ۱۷۷ نفر مورد مطالعه، (۶۹٪) مرد و (۳۱٪) زن

زن بودند. به لحاظ سطح تحصیلات (۲۹٪) کارشناسی ارشد؛ (۳۸٪) دانشجویان دکتری و (۳۲٪) تحصیلات دکتری داشتند. شاخص‌ها و آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱: شاخص‌ها و آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش (منبع: یافته‌های محقق)

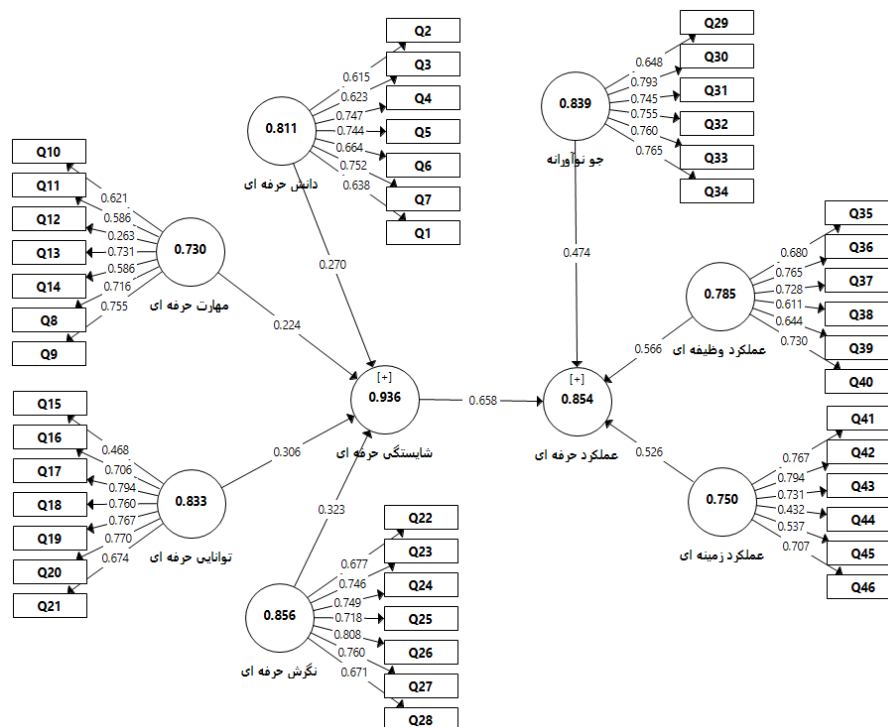
متغیرهای اصلی	ابعاد متغیرها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آزمون کولموگوروف - اسمیرنف	
						معناداری	آماره آزمون
شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان دانشی	دانش حرفه‌ای	۴/۰۶۹	۰/۹۴۹۲	-۰/۴۰۱	-۰/۲۰۸	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۷
	مهارت حرفه‌ای	۳/۶۵۲	۱/۰۰۵	-۱/۰۵۴	-۱/۵۳۱	۰/۰۰۰۰	۰/۰۹۳
	توانایی حرفه‌ای	۳/۸۵۳	۰/۹۱۷۵	-۰/۷۳۰	-۰/۶۵۶	۰/۰۰۰۱	۰/۲۱۸
	نگرش حرفه‌ای	۳/۵۶۵	۰/۹۲۷۸	-۰/۳۶۵	-۰/۰۱۴	۰/۰۰۰۱	۰/۱۱۶
جو نوآورانه	جو نوآورانه	۳/۹۴۸	۱/۰۷۰	-۱/۴۴۷	-۱/۳۰۳	۰/۰۰۰۰	۰/۲۳۷
عملکرد حرفه‌ای	عملکرد وظیفه‌ای	۳/۸۸۴	۰/۹۶۱۵	-۰/۷۲۷	-۰/۶۲۹	۰/۰۰۰۲	۰/۰۶۹
	عملکرد زمینه‌ای	۳/۴۵۸	۰/۸۹۹۰	-۰/۵۷۴	-۰/۳۴۰	۰/۰۰۰۱	۰/۰۶۸

با توجه به شاخص‌های آمار توصیفی، نتایج نشان می‌دهد که میانگین همه متغیرهای پژوهش با توجه به طیف پنج گزینه‌ای لیکرت، بیشتر از حد متوسط قرار دارند. از بین ابعاد شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان دانشی میانگین دانش حرفه‌ای (۴/۰۶۹) از سایر ابعاد بیشتر است، بنابراین با توجه به ماهیت سازمان‌های دانش‌بنیان، این متغیر از اهمیت بیشتری برخوردار است. میانگین جو نوآورانه (۳/۹۴۸) در سازمان‌های دانش‌بنیان نیز در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد و بنا بر نظرسنجی انجام شده، عملکرد وظیفه‌ای کارکنان دانشی با میانگین (۳/۸۸۴) نسبت به عملکرد زمینه‌ای با میانگین (۳/۴۵۸) از اهمیت بالاتری برخوردار است. اگرچه پراکندگی داده‌ها بر اساس انحراف معیار نسبتاً پایین است و شاخص‌های چولگی و کشیدگی برای همه متغیرها در بازه‌ی (۲+ و ۲-) قرار دارند؛ اما نتیجه آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها نشان می‌دهد که ضرایب معناداری برای همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت توزیع داده‌های پژوهش غیرنرمال است. از طرفی دیگر، نتایج آزمون KMO و بارتلت که در جدول (۲) گزارش شده، نشان می‌دهد که شاخص KMO برای این پژوهش ۰/۸۹۳ و بالاتر از ۰/۷ است؛ بنابراین حجم نمونه انتخاب‌شده برای تحلیل عاملی تأییدی از کفایت لازم برخوردار است. آزمون کروی بودن بارتلت نیز معنادار است؛ چون میزان کای اسکوتر بهنجار شده (کای دو تقسیم بر درجه آزادی) در سطح خطای (۰/۰۰۰۱) قابل قبول است؛ بنابراین بین متغیرها همبستگی قابل ملاحظه‌ای برقرار است و ماتریس همبستگی برای ورود به معادلات ساختاری امکان‌پذیر است.

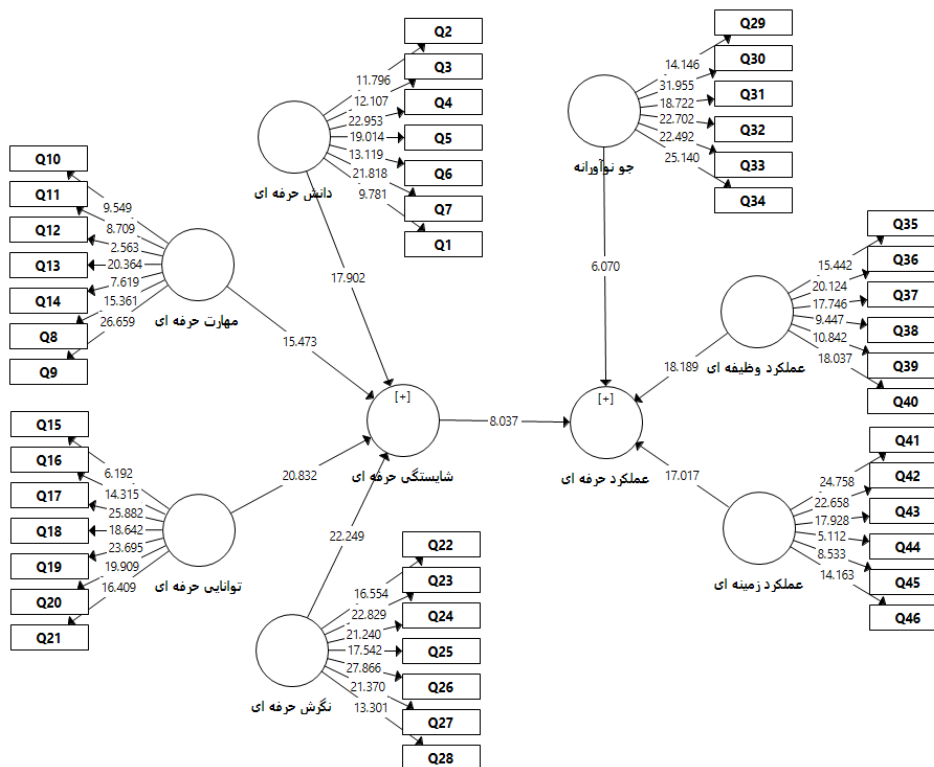
جدول ۲. نتایج آزمون و کروی بودن بارتلت (منبع: یافته‌های محقق)

ضریب شاخص KMO	نتیجه آزمون کولموگوروف - اسمیرنف		
	کای مربع	درجه آزادی	آماره آزمون
۰/۸۹۳	۲۸۴۷	۴۸۳	۰/۰۰۰۱

با توجه به کفایت نمونه‌گیری و همبسته بودن متغیرها، تحلیل عاملی تأییدی به‌واسطه مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت که شکل (۲) مدل اندازه‌گیری (روایی سازه مدل) در حالت ضرایب بار عاملی و شکل (۳) نیز مدل اندازه‌گیری در حالت ضرایب معناداری را نشان می‌دهد. آنچه مشخص است بارهای عاملی برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۴ و ضرایب معناداری نیز بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمده است؛ از این رو انتخاب سؤالات برای سنجش متغیرها از روایی لازم برخوردار است. باین حال برای پذیرش قطعی مدل اندازه‌گیری بررسی شاخص‌های برازش مدل از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری پژوهش در حالت ضرایب بار عاملی (منبع: خروجی نرم‌افزار)



شکل ۳. مدل اندازه گیری پژوهش در حالت ضرایب معناداری (منبع: خروجی نرم افزار)

جدول (۳) اطلاعات مربوط به شاخص های نیکویی برازش مدل اندازه گیری شامل ضریب آلفای کرونباخ، ضرایب پایایی ترکیبی و اشتراکی و روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج شده) را نشان می دهد. همان گونه که مشخص است، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۷ و پایایی اشتراکی نیز بیشتر از ۰/۵ به دست آمده است؛ از طرفی دیگر میانگین واریانس استخراج شده برابر نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۵ شده است. ضمن آنکه مقدار پایایی ترکیبی برای همه متغیرها بزرگ تر از میانگین واریانس استخراجی است؛ از این رو برازش مدل اندازه گیری قابل تأیید است.

جدول ۳: شاخص های نیکویی برازش مدل اندازه گیری

ابعاد متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	پایایی اشتراکی	میانگین واریانس استخراج شده
دانش حرفه ای	۰/۸۱۱	۰/۸۹۶	۰/۵۶۰	۰/۶۸۰
مهارت حرفه ای	۰/۷۳۰	۰/۹۰۲	۰/۵۸۳	۰/۶۳۱
توانایی حرفه ای	۰/۸۸۳	۰/۹۱۱	۰/۶۰۲	۰/۶۲۸
نگرش حرفه ای	۰/۸۵۶	۰/۹۲۴	۰/۵۵۱	۰/۵۹۷
جو نوآورانه	۰/۸۳۹	۰/۹۰۴	۰/۵۷۹	۰/۶۰۷
عملکرد وظیفه ای	۰/۷۸۵	۰/۸۸۹	۰/۵۳۲	۰/۶۴۹
عملکرد زمینه ای	۰/۷۵۰	۰/۸۶۵	۰/۵۱۷	۰/۵۸۸

برای تأیید نهایی مدل اندازه گیری تحلیل روایی و اگر لازم است. روایی و اگر نشان می دهد که آیا سازه های اصلی مدل با شاخص های مربوط به خود از همبستگی قابل قبولی برخوردار هستند و اینکه میزان همبستگی بین سازه ها چگونه است. برای

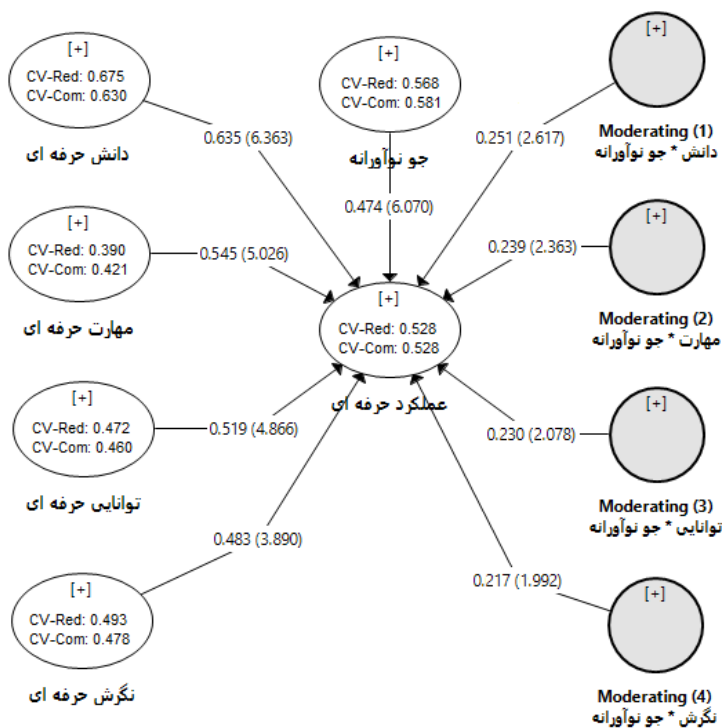
این منظور نتیجه روایی واگرا متغیرها در جدول (۴) گزارش شده است. با محاسبه جذر AVE برای هر سازه و مقایسه ضرایب همبستگی بین سازه‌ها روایی همگرا مشخص می‌شود. چنانچه سازه‌های مدل با شاخص‌های مربوط به خود از همبستگی بیشتری برخوردار باشند، روایی واگرای مدل تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشخص است، میزان جذر AVE برای هر سازه از مقادیر ذیل آن (ضرایب همبستگی با سایر سازه‌ها) بیشتر است؛ بنابراین قابل قبول بودن روایی واگرای مدل اندازه‌گیری را می‌توان پذیرفت.

جدول ۴: نتیجه همبستگی بین سازه‌های مدل اندازه‌گیری و روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

عملکرد زمینه‌ای	عملکرد وظیفه‌ای	جو نوآورانه	نگرش حرفه‌ای	توانایی حرفه‌ای	مهارت حرفه‌ای	دانش حرفه‌ای	
						۰/۸۴۱	دانش حرفه‌ای
					۰/۶۸۴	۰/۷۴۰	مهارت حرفه‌ای
				۰/۷۵۳	۰/۵۳۴	۰/۵۶۴	توانایی حرفه‌ای
			۰/۷۶۰	۰/۵۸۱	۰/۴۸۶	۰/۳۴۵	نگرش حرفه‌ای
		۰/۶۹۴	۰/۶۶۰	۰/۶۰۳	۰/۵۴۸	۰/۴۸۴	جو نوآورانه
	۰/۷۰۵	۰/۵۵۸	۰/۳۷۴	۰/۶۵۱	۰/۷۳۰	۰/۵۲۰	عملکرد وظیفه‌ای
۰/۸۰۳	۰/۳۸۹	۰/۴۱۹	۰/۳۳۶	۰/۲۶۳	۰/۴۲۶	۰/۳۷۳	عملکرد زمینه‌ای

با توجه به اینکه مدل اندازه‌گیری از برازش مطلوبی برخوردار است؛ بنابراین می‌توان با استفاده از مدل ساختاری و بر اساس روابط بین سازه‌ها نسبت به تحلیل فرضیه‌های پژوهش اقدام کرد. شکل (۴) خروجی نرم‌افزار در قالب مدل ساختاری است که روابط بین سازه‌ها را نشان می‌دهد. قبل از آنکه نسبت به تحلیل روابط مسیر اقدام شود، ابتدا شاخص‌های برازش مدل ساختاری مورد بررسی قرار می‌گیرند. در پژوهش حاضر برای بررسی مطلوبیت مدل ساختاری از شاخص اعتبار اشتراکی، اعتبار حشو (افزونگی) و شاخص برازش کلی مدل (GOF) استفاده شده است. شاخص اشتراکی میزان کیفیت هر بلوک از مدل اندازه‌گیری را سنجش می‌کند. شاخص حشو یا افزونگی نیز کیفیت مدل ساختاری برای هر بلوک درون‌زا را ارزیابی می‌کند. مقادیر مثبت برای این شاخص بیانگر کیفیت مدل است. همان‌گونه که در شکل (۴) نمایان است مقادیر شاخص‌های اعتبار اشتراکی و حشو برای متغیرهای مستقل و وابسته مثبت هستند. از طرفی دیگر، شاخص برازش کلی مدل که با رابطه زیر محاسبه شده، مقدار ۰/۵۱۸ می‌باشد و نشان‌دهنده مطلوبیت کلی مدل ساختاری است. از این رو روابط بین سازه‌ها قابل اتکا و استناد می‌باشند.

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.516 \times 0.521} = \sqrt{0.269} = 0.518$$



شکل ۴: مدل ساختاری پژوهش با روابط بین سازه‌ها و شاخص‌های نیکویی برازش

با توجه به اعتبار سنجی مدل ساختاری و تأیید شاخص‌های برازش، روابط بین سازه‌ها در قالب آزمون چهار فرضیه تبیین شده در جدول (۵) خلاصه شده است که در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد ارزیابی قرار می‌گیرند.

جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

شماره فرضیه	فرضیه / مسیر	ضریب مسیر	آماره آزمون	نتیجه فرضیه
۱	دانش حرفه‌ای ← عملکرد حرفه‌ای	۰/۶۳۶	۶/۳۶۳	تائید
۲	مهارت حرفه‌ای ← عملکرد حرفه‌ای	۰/۵۴۵	۵/۰۲۶	تائید
۳	توانایی حرفه‌ای ← عملکرد حرفه‌ای	۰/۵۱۹	۴/۸۶۶	تائید
۴	نگرش حرفه‌ای ← عملکرد حرفه‌ای	۰/۴۸۳	۳/۸۹۰	تائید
۵	شایستگی دانش حرفه‌ای × جو نوآورانه ← عملکرد حرفه‌ای	۰/۲۵۱	۲/۶۱۷	تائید
۶	شایستگی مهارت حرفه‌ای × جو نوآورانه ← عملکرد حرفه‌ای	۰/۲۳۹	۲/۳۶۳	تائید
۷	شایستگی توانایی حرفه‌ای × جو نوآورانه ← عملکرد حرفه‌ای	۰/۲۳۰	۲/۰۷۸	تائید
۸	شایستگی نگرش حرفه‌ای × جو نوآورانه ← عملکرد حرفه‌ای	۰/۲۱۷	۱/۹۹۲	تائید
۹	مدل ساختاری پژوهش از برازش لازم برخوردار است.	GOF = ۰/۵۱۸		تائید

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر بین متغیرهای پژوهش، نشان می‌دهد که ابعاد شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان دانشی در سازمان‌های دانش‌بنیان با توجه به میزان تأثیرگذاری و بر اساس ضرایب مسیر، به ترتیب شایستگی‌های دانش حرفه‌ای (۰/۶۳۵)، مهارت حرفه‌ای (۰/۵۴۵)، توانایی حرفه‌ای (۰/۵۱۹) و نگرش حرفه‌ای (۰/۴۸۳) تأثیر مستقیمی بر ارتقای

عملکرد حرفه‌ای دارند. از سویی دیگر، با توجه به اینکه جو نوآورانه (۰/۴۷۴) اثر معناداری بر عملکرد حرفه‌ای دارد، فرضیه‌های تبیین شده پژوهش تأیید شده و مدل ساختاری نیز از برازش مطلوبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادهای پژوهش

هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی تأثیر ابعاد شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان دانشی بر عملکرد حرفه‌ای با تبیین نقش تعدیل‌گری جو نوآورانه در سازمان‌های دانش‌بنیان بخش دولتی است که با توجه به توسعه فرضیه‌ها و تحلیل روابط بین سازه‌های اصلی، مدل ارائه شده از برازش لازم برخوردار است.

در بررسی فرضیه اول تحقیق مشخص شد که دانش حرفه‌ای به میزان (۰/۶۳۶) بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج (Karimi Taher et al. (2020)؛ Kim, Jun & Hyun (2022)؛ Rayimjanov (2022)؛ Yolanda & Hidayat (2021)؛ Sugiono & Ulfa (2021)؛ Lukertina & Lisnatiawati (2020)؛ Hu (2019) همسویی دارد. با توجه به اینکه یکی از اهداف سازمان‌های دانش‌بنیان خلق سازمان‌های یادگیرنده است؛ از این رو شایستگی دانش حرفه‌ای و روزآمدسازی دانش سازمانی می‌تواند برای پاسخگویی به نیازهای فعلی و آینده سازمان به کار گرفته شود. از این رو به مدیران و کارکنان سازمان‌های دانش‌بنیان پیشنهاد می‌گردد دانش حرفه‌ای را از منابع داخلی و خارجی کسب کرده و از تعاملات نزدیک با دانشگاه‌ها برای دریافت و انتقال دانش جدید بهره ببرند تا یادگیری مستمر در سازمان اتفاق بیفتد و عملکرد حرفه‌ای کارکنان نیز بهبود یابد. الگوبرداری از سایر شرکت‌ها و مقایسه معیارهای موفقیت کسب دانش حرفه‌ای در قالب همکاری‌های بین سازمانی باهدف تسهیم و اشاعه دانش جدید نیز می‌تواند یک راه‌کار راهبردی برای سازمان‌های دانش‌بنیان باشد.

در بررسی فرضیه دوم تحقیق مشخص شد که مهارت حرفه‌ای به میزان (۰/۵۴۵) بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج (Moazemi et al. (2021)؛ Chekani Azaran et al. (2021)؛ Kim, Jun & Hyun (2022)؛ Rayimjanov (2022)؛ Shcherbik et al. (2022)؛ Yolanda & Hidayat (2021)؛ Shika, Shomoye & Ojarikre (2021)؛ Kotamena et al. (2020) و Sulantara et al. (2020) همسویی دارد. داشتن مهارت‌های حرفه‌ای مانند مهارت بازاریابی و مهارت کارآفرینی می‌تواند نقش مهمی در تحقق اهداف سازمان‌های دانش‌بنیان داشته باشد. در واقع یکی از اهداف مهم سازمان‌های دانش‌بنیان کمک به ایده پردازان، افراد خوش‌فکر و کارآفرینان است. از این رو پیشنهاد می‌شود آموزش مهارت‌های کارآفرینی، بازاریابی و مشاوره‌های تخصصی با شرکت در کارگاه‌های تخصصی تقویت شود. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود مدیران و کارکنان سازمان‌های دانش‌بنیان بر مهارت‌های ارتباطی، اجتماعی، شبکه‌سازی و خوشه‌سازی فرایندهای کاری و همکاری‌های مبتنی بر اعتماد تمرکز کنند.

در بررسی فرضیه سوم تحقیق مشخص شد که توانایی حرفه‌ای به میزان (۰/۵۱۹) بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج (Moazemi et al. (2021)؛ Chekani Azaran et al. (2021)؛ Rayimjanov (2022)؛ Evianisa, (2021)؛ Astrini, Landra & Sudja (2021)؛ Shika, Shomoye & Ojarikre (2021)؛ Sukmawati & Slamet (2021)؛ Sulantara et al. (2020) و Hu (2019) همسویی دارد. توانایی حرفه‌ای می‌تواند یک عامل اساسی ایجادکننده شایستگی‌های سازمانی در نظر گرفته شود و از این طریق می‌تواند موجب خلق مزیت رقابتی گردد. بنابراین پیشنهاد می‌شود به‌منظور تقویت توانایی فکری دوره‌های تخصصی برای آشنایی با شیوه‌های نوین آموزشی و انتقال آموزه‌ها و توسعه تفکر نظام‌مند به‌صورت

مستمر در سازمان‌های دانش‌بنیان برگزار شود. از طرفی آشنایی کارکنان با فرایندهای توسعه محصول جدید به واسطه تقویت اتاق فکر و ایده پردازی می‌تواند ضمن بهبود عملکرد حرفه‌ای عاملی ارزش‌آفرین برای سازمان‌های دانش‌بنیان باشد.

در بررسی فرضیه چهارم تحقیق مشخص شد که نگرش حرفه‌ای به میزان (۰/۴۸۳) بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی تاثیر دارد. این یافته با نتایج (Moazemi et al. (2021)؛ Yolanda & Hidayat (2021)؛ Rima, Haryati & Aprilia (2021)؛ Jacobis, Sularso & Susanto (2020) و Sulantara et al. (2020) همسویی دارد. هنگامی کارکنان یک دیدگاه منطقی و نگرش حرفه‌ای داشته باشند، احتمال بیشتری دارد که از شغل خود لذت ببرند و با اشتیاق شغلی موجب بهبود عملکرد حرفه‌ای شوند. بنابراین پیشنهاد می‌شود راهبردهای توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌بنیان با تکیه بر خوشایندسازی محیط کاری و مبتنی بر پایداری و تعهد حرفه‌ای تدوین شود؛ علاوه بر این، آموزش شیوه‌های منطقی برخورد با مسائل و چالش‌ها و درک و شناخت صحیح از مسئله می‌تواند یک راهکار عملی برای بهبود عملکرد حرفه‌ای کارکنان سازمان‌های دانش‌بنیان باشد.

در بررسی فرضیه پنجم تحقیق مشخص شد که جو نوآورانه به میزان (۰/۲۳۹) تأثیر دانش حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی را تعدیل می‌کند و با توجه به اثر مثبت، می‌توان گفت جو نوآورانه یک متغیر افزایش‌دهنده برای توسعه شایستگی دانش حرفه‌ای محسوب می‌شود. اگرچه نقش تعدیل‌گری جو سازمانی در تحقیقات پیشین کمتر مورد توجه قرار گرفته است؛ اما این یافته با نتایج (Moazemi et al. (2021)؛ Karimi Taher et al. (2020)؛ Kim, Jun & Hyun (2022)؛ Yolanda & Hidayat (2021)؛ Sulantara et al. (2020) و Hu (2019) همسویی دارد. بنابراین توسعه شایستگی دانش حرفه‌ای در سازمان‌هایی با جو نوآورانه برای بهبود عملکرد کارکنان مؤثر است. از این رو، در راستای بهبود عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی و مبتنی بر جو نوآورانه و شایستگی دانش حرفه‌ای برای سازمان‌های دانش‌بنیان پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد محیطی پویا و خلاق برای خلق دانش جدید و تسهیم دانش تخصصی ایجاد کنند و حمایت‌کننده نوآوری و ایده‌های خلاق کارکنان دانش‌گرا باشند. با توجه به ماهیت سازمان‌های دانش‌بنیان، جستجوی دانش محیطی و نیازسنجی دانش مورد نیاز برای توسعه محصولات جدید، می‌تواند ارتباط بین سازمان‌های دانش‌بنیان بخش دولتی و بدنه صنعت را تقویت کند که نیازمند ترویج و تشویق همکاری‌های شبکه‌ای و انجام پروژه‌های تیمی است.

در بررسی فرضیه ششم مشخص شد که جو نوآورانه به میزان (۰/۲۵۱) تأثیر مهارت حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی را تعدیل می‌کند و جو نوآورانه یک متغیر افزایش‌دهنده برای توسعه شایستگی مهارت حرفه‌ای است. این یافته با نتایج (Moazemi et al. (2021)؛ Chekani Azaran et al. (2021)؛ Hosseini, Javadian & Farahmand (2018)؛ Khalighipour et al. (2020)؛ Rayimjanov (2022)؛ Shcherbik et al. (2022)؛ Yolanda & Hidayat (2021)؛ Wahyuni, Suteja & Sitiari (2021) و Kotamena et al. (2020) همسویی دارد. از این رو می‌توان گفت توسعه شایستگی مهارت‌های حرفه‌ای در محیط‌های کاری خلاق و نوآور می‌تواند ضمن بهبود عملکرد فردی، موجب خلق یک مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌های دانش‌بنیان شود. از این رو، در راستای بهبود عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی و مبتنی بر جو نوآورانه و شایستگی مهارت حرفه‌ای پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد بر تقویت روابط بین فردی و کار گروهی برای حل مسئله و انتخاب راه‌حل‌های جدید و هم‌افزایی فکری کارکنان تمرکز داشته باشند و چشم‌انداز سازمان را به وضوح بین کارکنان به اشتراک گذاشته و آن‌ها را به واسطه ترغیب ذهنی به سوی تعالی فردی و سازمانی سوق دهند.

در بررسی فرضیه هفتم مشخص شد که جو نوآورانه به میزان (۰/۲۳۰) تأثیر توانایی حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی را تعدیل می‌کند و جو نوآورانه برای توسعه شایستگی توانایی حرفه‌ای نقش فزاینده دارد. این یافته با نتایج (Moazemi et al. (2021) ؛ Khalighipour et al. (2020) ؛ Rayimjanov (2022) ؛ Evianisa, Sukmawati & Slamet (2021) ؛ Shika, Shomoye & Ojarikre (2021) ؛ Sulantara et al. (2020) و Hu (2019) همسویی دارد. بنابراین توانایی تفکر، توانایی همکاری و توانایی نوآوری برای ارتقای عملکرد ارتباطی و عملکرد وظیفه‌ای مؤثر هستند. توانایی طراحی پودمان آموزشی و ارائه مطالب آموزشی نیازمند سواد حرفه‌ای، شناخت حرفه‌ای، بینش حرفه‌ای و توانایی یادگیری مستمر دارد و زمانی می‌توان توانایی‌های آموزشی و یادگیرندگی کارکنان دانشی را بهبود بخشید که مدیران سازمان عمیقاً به یادگیری مستمر سازمانی و توسعه تفکر نظام‌مند و جامع نگر کارکنان اعتقاد داشته و انگیزاننده‌های قوی و محرک‌های مؤثری برای ارتقای دانش آموزش محور در نظر بگیرند. یکی از وظایف مهم سازمان‌های دانش‌بنیان ارائه مشاوره کالای فکری و مشاوره ثبت طرح‌های صنعتی است که متأثر از دانش و بینش آینده‌نگر مدیران نسبت به آینده دارد و این مهم به واسطه توانایی‌های فکری و همکاری‌های شبکه‌ای و توانایی مذاکره و قدرت چانه‌زنی تحقق می‌یابد.

در بررسی فرضیه هشتم مشخص شد که جو نوآورانه به میزان (۰/۲۱۷) تأثیر نگرش حرفه‌ای بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی را تعدیل می‌کند و جو نوآورانه برای توسعه شایستگی نگرش حرفه‌ای یک متغیر فزاینده محسوب می‌شود. این یافته با نتایج (Moazemi et al. (2021) ؛ Yolanda & Hidayat (2021) ؛ Sulantara et al. (2020) ؛ (Jacobis, Sularso & Susanto (2020) و Sulantara et al. (2020) همسویی دارد. بنابراین نگرش حرفه‌ای در محیط‌های خلاق و نوآورانه یک عامل مهم برای ارتقای عملکرد حرفه‌ای است. از این رو، در راستای بهبود عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی و مبتنی بر جو نوآورانه و شایستگی نگرش حرفه‌ای، عمق نگرش و جامع‌نگری نسبت به مسائل سازمانی و داشتن دیدگاه پیش‌کنشانه و آینده‌نگر می‌تواند نگرش کارکنان نسبت به چشم‌انداز آینده سازمان را تقویت کند و در این راستا مدیران باید محیطی توأم با اعتماد بین فردی و اجماع در تصمیم‌گیری‌های بلندمدت بر ساختن آینده‌ای خلاق و درخور تمرکز کنند. مدیران ارشد سازمان‌های دانش‌بنیان باید ضمن داشتن روحیه نوآفرینی کارکنان خود را به مخاطره‌پذیری و بینش تحول‌گرا و روحیه پرسشگری و کنکاشگری در مورد حل مسائل پیچیده سازمانی سوق دهند.

این تحقیق نسبت به پژوهش‌های قبلی دیدگاه بهتری نسبت به انطباق شایستگی‌های حرفه‌ای به منظور انجام وظایف خاص سازمان‌های دانش‌بنیان و بهبود عملکرد حرفه‌ای کارکنان دانشی ارائه نموده است. با این حال این تحقیق نیز همانند هر پژوهش علمی همراه با محدودیت‌های به خصوصی است. با توجه به شرایط فعلی حاکم بر جامعه در شیوع انتشار ویروس کووید-۱۹، محقق از پرسشنامه آنلاین استفاده کرد تا گردآوری داده‌ها سرعت بیشتری داشته باشد؛ ولی افراد نظرسنجی شده گاهاً تمایل کمی به تکمیل همه سؤالات داشتند و برخی از نظرسنجی‌ها با داده ناقص همراه بود. این پژوهش مشخصاً در سازمان‌های دانش‌بنیان واقع در شهرهای قزوین، تهران، قم و کرج صورت پذیرفته و از تعمیم آن به سازمان‌های دانش‌بنیان سایر شهرها باید احتیاط کرد. با این حال برای توسعه دانش نظری به محققان پیشنهاد می‌گردد شایستگی‌های حرفه‌ای را نسبت به ماهیت سازمان‌های دانش‌بنیان (پژوهشگاه‌ها؛ پارک‌های علم و فناوری؛ دانشگاه‌ها؛ مراکز و مؤسسات تحقیقاتی؛ آزمایشگاه‌های تحقیقاتی) مقایسه کنند و نقش هر کدام از ابعاد شایستگی را برای بهبود عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای بررسی نمایند. همچنین

درک و آگاهی نسبت به اولویت‌بندی وظایف سازمان‌های دانش‌بنیان و کسب ترکیب بهینه‌ای از ابعاد شایستگی‌ها با توجه به محیط سازمانی نوآور و یادگیرنده، به واسطه تکنیک شبکه عصبی فازی می‌تواند یک پیشنهاد پژوهشی برای آیندگان مطرح گردد.

Effect of professional competencies on professional performance of knowledge workers by analyzing the moderating role of innovative climate

منابع

Astrini, G.P., Landra, N. and Sudja, I.N. 2021. The Influence of Employee Leadership and Competency through Organizational Commitments on Employee Performance, Youth and Sport Education, Buleleng District. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 12: 05.376-389.

Bibi, S., Khan, A., Qian, H., Garavelli, A.C., Natalicchio, A. and Capolupo, P. 2020. Innovative climate, a determinant of competitiveness and business performance in Chinese law firms: the role of firm size and age. *Sustainability*, 12: 12. p.4948.

Chekani Azaran, S. Arasteh, H R. Mohammadkhani, K. 2021. Presenting a Model for Promoting the Professional Competence of the Managers of Technical and Vocational University of Iran Using Grounded Theory, *Educational Development of Jundishapur*, 12: 2.278-290. (In Persian)

Esfidani, M., mosayebi, A., fathi, H. 2020. A model to improve the innovative performance of health care centers by explaining the role of pure innovation, knowledge competencies and market orientation. *NAJA Human Resources*, 10: 58.73-94. (In Persian)

Evianisa, H., Sukmawati, A., & Slamet, A. S. 2021. Exploring the Relationship of Competency, Management Best Practices, and Employee Performance in a Palm Oil Mill Company. *Binus Business Review*, 12: 1.85-92.

Garthe, N., & Hasselhorn, H. M. 2021. The relationship between voluntary employer change and work ability among older workers: investigating the honeymoon-hangover effect. *Journal for Labour Market Research*, 55: 1.12.

Golshani, M., Salavati, A., Ahmadi, K. 2020. Investigating the effective components in organizational productivity using a comprehensive competency model design. *NAJA Human Resources*, 11: 60.9-32. (In Persian)

Hidayat, S., & Saleh, M. 2020. Kemampuan Kerja antara Pekerja Lulusan SMA Dan SMK di Industri Manufaktur: Studi Komparasi. *VALID Jurnal Ilmiah*, 17: 1.16–21.

Hosseini, A., Javadian, S. R., & Farahmand, M. 2018. The Relationship between Organizational Climate and Job Performance in Social Workers in the City of Tehran. *Quarterly journal of social work*, 7: 1.37-45. (In Persian)

Hu, Q. 2019. Analysis on the impact of knowledge-based employee's competency on performance in e-commerce enterprises. *Advances in Economics, Business and Management Research*. 68, pp.550-557.

Jacobis, R. P., Sularso, R. A., & Susanto, A. B. 2020. Employee Competency on Professional Staff Performance in Bolaang Mongondow: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Business and Management*, 22: 6.17-22.

Jiang, G. F., & Holburn, G. L. F. 2018. Organizational performance feedback effects and international expansion. *Journal of Business Research*. 90, pp.48-58.

- Karimi Taher, R., moghadam, A., afzali, H., hosseini, Z. 2020. Understanding the role of technical competencies of leaders on innovative work behavior: the study of the role of intermediary role in a military. *Innovation Management in Defense Organizations*, 3: 3.179-202. (In Persian)
- Keshavarzi, F. Javedany, M. Badakhshan, M. 2022. Designing a framework for the professional competencies of entrepreneurial teachers, *Quarterly Journal of Educational Innovations*, 20: 80.35-54. (In Persian)
- Khalighipour, S., Azizi, M., Yousof Boroujerdi, R., Hoveida, R. 2020. A study of the effect of authentic leadership style on innovative organizational climate through employee empowerment in Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 2: 2.179-199. (In Persian)
- Kianto, A., Ritala, P., Vanhala, M., & Hussinki, H. 2018. Reflections on the criteria for the sound measurement of intellectual capital: A knowledge-based perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 57: 1.1-15.
- Kim, E., Jun, J., & Hyun, J. H. 2022. The Competencies of Sellers in e-Commerce and Innovative Sales Activities for Sales Performance. *Journal of Distribution Science*, 20: 1.99-108.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. 2014. Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *Journal of applied measurement*, 15: 2.160-175.
- Kotamena, F., Senjaya, P., Putri, R. S., & Andika, C. B. 2020. Competence or Communication: From Hr Professionals to Employee Performance via Employee Satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22: 1.33-44.
- Lukertina, L., & Lisnatiawati, L. (2020, February). The Influence of Competencies and Work Environment on the Performance of Social Care Workers. In 4th International Conference on Management, Economics and Business (pp. 83-86). Atlantis Press.
- Malik, A., Froese, F. J., & Sharma, P. 2020. Role of HRM in knowledge integration: Towards a conceptual framework. *Journal of Business Research*. vol. 109, pp. 524-535.
- Martinez, J., Livio, C., Ferrandiz, E., Greco, M., & Grimaldi, M. 2020. Joint forces: Towards an integration of intellectual capital theory and the open innovation paradigm. *Journal of Business Research*. 112, pp.261-270.
- McDowell, W. C., Peake, W. O., Coder, L., & Harris, M. L. 2018. Building small firm performance through intellectual capital development: Exploring innovation as the "black box". *Journal of Business Research*. 88, pp.321-327.
- Moazemi, M., Kazemi, N., kavousy, E., Bani asadi, N. 2021. Presenting a qualitative model of professional competencies of the teachers of the University of Applied Sciences. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 16:1.129-146. (In Persian)
- Narenji thani, F. Mostafavi, Z. S. 2021. Developing a model of professional competencies of engineers for industrial modern organizations, *Iranian Society for Training and Development*, 8: 29.142-174. (In Persian)
- Newman, A., Round, H., Wang, S., & Mount, M. 2020. Innovation climate: A systematic review of the literature and agenda for future research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93: 1.73-109.
- Poorkarimi, J., Gharloghi, S., Homayni Damirchi, A., Karami, M. 2017. Mediating Effect of Professional Commitment on the Relationship between Professional Competency and Job Performance (Case Study: The Educationalists in University of Tehran). *Organizational Culture Management*, 15: 4.833-856. (In Persian)
- Popa, S., Soto-Acosta, P., & Martinez-Conesa, I. 2017. Antecedents, moderators, and outcomes of innovation climate and open innovation: An empirical study in SMEs. *Technological Forecasting and Social Change*. 118, pp.134-142.
- Rafiei, M., Shadmand, M., Ghiasabadi Farahani, M. 2021. Investigating the Impact of Perception of Innovative Organizational Climate on Job Performance with the Variable Role of Mediation in Enhancing Entrepreneurial Marketing (Case Study: Isfahan Wood Industries). *Journal of Training and Improvement of Human Resources*, 3: 2.16-33. (In Persian)
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. 2019. Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire (No. ART-2019-121928).

- Rayimjanov, R., 2022. Definition and Classification of the System of Professional Competence of a Journalist. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9: 2.610-615.
- Rima, A., Haryati, N., & Aprilia, A. 2021. The effect of work motivation, work environment, and competence on employee performance (a study at frozen edamame company). *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 5: 2.52-63.
- Sadiartha, A. A. N. G. 2021. Work Attitude, Work Skills, and Core Competencies of Employee in Maintaining Business Sustainability of LPD Bali Province. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8: 4.723-734.
- Safa, L., azarnejad, K. 2017. Effect of Professional Competence Components on Agriculture High Schools Educators' Job Performance in the North West Provinces of Iran. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 9: 41.130-146. (In Persian)
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. 2017. Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*. vol. 100, pp. 67-77.
- Shcherbik, E., Patrakhina, T., Tagirova, A., & Galynchik, T. 2022. Developing Personnel's New Professional Competencies in the Context of the Digital Economy. In IX International Scientific and Practical Conference "Current Problems of Social and Labour Relations, 10: 1. 374-381.
- Shika, A. M., Shomoye, A. M., & Ojarikre, E. E. 2021. Influence of Managerial Competencies on Small and Medium Enterprise Performance. *Advances in Accounting, Management, Business and Economics Journal*, 1: 1.26-36.
- Silva, L. R. L. da, Achcar, J. A., & Hermosilla, J. L. G. 2021. Longitudinal work ability index (wai): a case study with workers in an agricultural research company. *Independent Journal of Management & Production*, 12: 2.470-485.
- Sugiono, E., & Ulfa, A. 2021. The effect of competency, emotional intelligence, education and training on employee performance mediated by organizational commitment at pt. mitra kualitas utama Jakarta. *Academy of Strategic Management Journal*, 20: 6.1-8.
- Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Saptia, I. K. S., & Suryani, N. K. 2020. The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5:5.1-25
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. 2020. The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 42, pp.88-96.
- Viale, L., Ruel, S. and Zouari, D., 2022. A mixed-methods approach to identifying buyers' competencies for enabling innovation. *International Journal of Logistics Research and Applications*, pp.1-22.
- Wahyuni, N. M., Suteja, I., & Sitiari, N. W. 2021. Competence and Work Environment Influences on Employees' Motivation and Performance at Regional Financial and Asset Management Agency of the Regency of Karangasem. <https://eprints.eudl.eu/id/eprint/3002>
- Yolanda, R. D., & Hidayat, S. 2021. Human Resources Competency in Improving Employee Performance. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1:1 .51-59.
- Yolanda, R.D., Hidayat, S., & Hamidah. 2021. Human Resources Competency in Improving Employee Performance. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management: BBIJBM*.1: 1.51-59.
- Zarei, Z. Pour Shafeie, H & Asgari, A. 2021. The role of knowledge leadership on job performance with mediating role of organizational culture and innovative organizational climate, *Managing Education in Organizations*, 10: 3.33-50. (In Persian)