

تدوین چارچوب مفهومی قابلیت‌های پویای سازمانی با بهره‌گیری از رویکرد فراترکیب

میرعلی سید نقوی^{*۱}

وجه‌الله قربانی‌زاده^۱

داود حسین‌پور^۱

امین ندائی^۲

چکیده

در دهه‌های اخیر مفهوم قابلیت‌های پویای سازمانی و نقش آن در توسعه سازمان‌ها توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را به خود جلب کرده است. نظریه‌اینکه مطالعات پیشین این حوزه، از حیث رویکرد، روش، نقطه تمرکز و دستاورد، تفاوت‌های زیادی داشته و هریک از پژوهشگران از جنبه‌ای متفاوت به این مقوله نگریسته‌اند، لزوم یکپارچه‌سازی پژوهش‌های پیشین و ارائه یک چارچوب برای جمع‌بندی دانش موجود از قابلیت‌های پویای سازمانی و درک بهتر و جامع‌تر مفهوم مذکور ضروری به نظر می‌رسد. در این پژوهش با بررسی مقالات منتشرشده از سال ۱۹۹۷ تا ۲۰۲۰ با به‌کارگیری روش فراترکیب، یک چارچوب مفهومی به‌منظور جمع‌بندی دانش موجود از مفهوم قابلیت‌های پویای سازمانی ارائه شده است. براساس چارچوب مذکور، پیشران‌های قابلیت‌های پویا که شامل پویایی‌های محیطی، فرآیندهای سازمانی، منابع سازمانی و ویژگی‌های فردی و رفتاری مدیر است بر مؤلفه‌های قابلیت‌های پویا از جمله قابلیت درک فرصت‌ها، قابلیت تصاحب فرصت‌ها، قابلیت ایجاد یک قابلیت، قابلیت برقراری ارتباط، قابلیت انعطاف‌پذیری و قابلیت بازآرایی و نوسازی قابلیت‌ها تأثیر می‌گذارند و درنهایت منجر به بهبود عملکرد و کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها می‌شوند.

واژگان کلیدی

پویایی‌های محیطی، تصاحب فرصت‌ها، پیکره‌بندی مجدد، مزیت رقابتی

۱. عضو هیئت‌علمی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.

* نویسنده مسئول: asnaghavi@atu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.

مقدمه

در شرایط فعلی، عدم اطمینان نسبت به آینده افزایش یافته و محیط کسب و کار بیش از پیش به دلیل رشد سریع فناوری، افزایش رقابت میان سازمان‌ها، افزایش تنوع در محصولات و خدمات و در نهایت تغییر در تقاضای مشتریان پیچیده شده است (هیل و روترمل^۱، ۲۰۰۳). این پیچیدگی زمینه‌ساز استهلاک و ناکارآمدی توانمندی‌های سازمان شده و با افزایش امکان تقلید توسط سازمان‌های رقیب، کاهش توان رقابت‌پذیری سازمان را در پی خواهد داشت (بارنی^۲، ۲۰۰۱)؛ بنابراین سازمان‌ها نیاز دارند به‌طور مستمر توانمندی و شایستگی‌های خود را متناسب با تغییرات محیطی، کارآمد نگه دارند و بقای سازمان را تضمین کنند (هلفت^۳ و همکاران، ۲۰۰۷؛ ویلهلم^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). در این راستا قابلیت‌های پویا یکی از عواملی است که می‌تواند در این شرایط بقای سازمان را تضمین نماید. قابلیت‌های پویا در مفهوم عام، توانایی سازمان برای ادغام، ایجاد، تبدیل و به‌روزرسانی توانمندی‌ها و شایستگی‌های داخلی و خارجی برای فائق آمدن بر تحولات محیط پیرامون سازمان است و به بیان دیگر الگوهایی از فعالیت‌های سازمانی محسوب می‌شود که برای پیکره‌بندی مجدد، بازخلق و بهبود اثربخشی توانمندی‌ها، شایستگی‌ها و منابع سازمان متناسب با محیط مورد استفاده قرار می‌گیرند (آیزنهارت و مارتین^۵، ۲۰۰۰؛ لمپل و شیمس^۶، ۲۰۰۳؛ زولو و وینتر^۷، ۲۰۰۲).

در حال حاضر، توجه به قابلیت‌های پویا به دو دلیل اهمیت یافته است: اول، به دلیل وجود کُندی و لختی در فرآیندهای سازمانی و دوم به علت بی‌توجهی به توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها. کُندی موجود در فرآیندهای سازمانی ناشی از استفاده مجدد از دانش و تجارب منسوخ‌شده یا توهم در اصول موفقیت فعلی و ناتوانی در کنار گذاشتن روندهای ناکارآمد است (پنینگ^۸، ۲۰۱۳؛ لیائو^۹، ۲۰۰۹). کُندی موجود در سازمان‌ها مانع توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌های سازمان‌ها شده و توانایی این سازمان‌ها را برای درک الزامات، تغییرات، تهدیدات و فرصت‌های محیطی کاهش داده است. از منظر دیگر، توسعه قابلیت‌های پویا بدون توسعه منابع انسانی سازمان امکان‌پذیر نخواهد بود. در بسیاری از سازمان‌ها به دلیل

-
- 1 . Hill & Rothaermel
 - 2 . Barney
 - 3 . Helfat
 - 4 . Wilhelm
 - 5 . Eisenhardt & Martin
 - 6 . Lampel & Shamsie
 - 7 . Zollo & Winter
 - 8 . Piening
 - 9 . Liao

عدم‌شناخت نیاز کارکنان، عدم‌توجه به شایسته‌سالاری، وجود رویکرد سنتی به حوزه منابع انسانی و بی‌توجهی مدیران به رشد و تعالی سازمان، به توسعه راهبردی کارکنان به صورت محدود، مقطعی و یا سلیقه‌ای توجه می‌شود و این مسئله به ناتوانی سازمان در بهبود توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود دامن می‌زند؛ بنابراین پژوهش پیرامون قابلیت‌های پویا به صورت بالقوه می‌تواند لختی و کندی سازمان‌ها را کاهش داده و درعین حال می‌تواند بستری برای توسعه منابع انسانی سازمان فراهم سازد (گاروان^۱ و همکاران، ۲۰۱۶).

از این‌رو در سال‌های اخیر مطالعات زیادی پیرامون قابلیت‌های پویا انجام شده است تا عناصر آن شناسایی و احصا شود. در برخی از مطالعات این اعتقاد وجود دارد که در موضوع قابلیت‌های پویا به قدری واگرایی زیاد شده که بعید است همگرایی و اجماع پیرامون این موضوع به وجود آید (دی‌استفانو^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). بر این اساس، نظریه وجود داده‌های ثانویه کافی در پیشینه پژوهش، هدف مطالعه حاضر تلاشی برای به کارگیری روش فراترکیب در راستای ارائه یک چارچوب یکپارچه برای کمک به شناخت و درک بهتر مفهوم قابلیت‌های پویای سازمانی است. در بخش‌های بعدی، ابتدا مبانی نظری موضوع تشریح شده و پس از بیان اهمیت و ضرورت مسئله، سؤال اصلی پژوهش بیان شده است. سپس روش‌شناسی پژوهش و جامعه آماری و روایی و پایایی آن تشریح شده و پس از آن، ارائه یافته‌های پژوهش و جمع‌بندی و یکپارچه‌سازی آن در دستور کار قرار گرفته است. نهایتاً پس از نتیجه‌گیری، به محدودیت‌های پژوهش اشاره و پیشنهادهای برای ادامه مسیر ارائه شده است.

مبانی نظری

پیدایش مفهوم قابلیت‌های پویا از این موضوع سرچشمه می‌گیرد که در سال‌های اخیر سازمان‌ها در محیط‌های پویا با رویدادهای غیرقابل پیش‌بینی و ناپیوستگی‌های پیش‌بینی نشده روبرو شده‌اند و مزیت‌های منابع آن‌ها به سرعت کاهش یافته است (پریم و باتلر^۳، ۲۰۰۱). در چنین بستری، شرکت‌ها باید برای ایجاد، تطبیق و بیکره‌بندی مجدد منابع خود تلاش کنند و در این راستا سرمایه‌گذاری بر قابلیت‌های پویا بهترین راهکار به‌شمار می‌آید. قابلیت‌های پویا شامل درک، تصاحب و ایجاد تغییرات موردنیاز برای طراحی و پیاده‌سازی یک مدل کسب‌وکار است و سازمان را به سوی فعالیت‌های کارآمد

1 . Garavan

2 . Di Stefano

3 . Priem & Butler

هدایت می‌نماید. قدرت قابلیت‌های پویای یک سازمان سرعت تطبیق منابع سازمان با نیازها و خواسته‌های مشتریان یا ذینفعان را تعیین می‌کند. برای کسب این قدرت، سازمان‌ها باید قادر به درک و تصاحب دائمی فرصت‌ها باشند و همان‌طور که به رشد خود ادامه می‌دهند، جنبه‌ها و فرهنگ سازمان را فعالانه به‌منظور تشخیص تهدیدات و بهره‌گیری از فرصت‌های جدید تغییر دهند. یک سازمان با قابلیت‌های پویای قوی خواهد بود که به ایجاد منابع، دارایی‌ها و قابلیت‌های عادی بپردازد و آن‌ها را در پاسخ به تغییرات محیطی، مجدداً پیکربندی نماید. همچنین به‌دلیل اینکه قابلیت‌های پویای قوی، منبعی چندمنظوره منحصربه‌فرد و با ارزش است، می‌تواند به‌عنوان اساس مزیت رقابتی یک سازمان به‌کار گرفته شود (تیس^۱، ۲۰۱۸).

تعاریف قابلیت‌های پویا دو جهت‌گیری کلی دارند؛ برخی از صاحب‌نظران قابلیت‌های پویا را به‌مثابه یک توانایی یا ظرفیت تعریف می‌کنند و برخی دیگر آن را در چارچوب یک فرآیند یا روند توصیف می‌کنند (دی‌استفانو و همکاران، ۲۰۱۴). در گروه اول تیس و همکاران (۱۹۹۷) قابلیت‌های پویا را در قالب «قابلیت‌های شرکت در یکپارچه‌سازی، تولید و پیکربندی مجدد شایستگی‌های داخلی و خارجی برای فائق آمدن بر محیط‌های متغیر» تعریف کرده‌اند. زهرا^۲ و همکاران (۲۰۰۶) نیز قابلیت‌های مذکور را در چارچوب «توانایی پیکربندی مجدد منابع و روال‌های یک شرکت» معرفی کرده‌اند. همچنین کیل و سینگ^۳ (۲۰۰۷) بر این باورند که قابلیت‌های پویا اشاره به توانایی یک سازمان برای تولید، گسترش یا اصلاح هدفمند منابع یا مهارت‌های خود دارد. درسوی‌دیگر و در چارچوب تعریف قابلیت‌های پویا به‌مثابه یک فرآیند، آیزنهارت و مارتین (۲۰۰۰) قابلیت‌های مذکور را در قالب «فرآیندهایی از شرکت که از منابع - برای یکپارچه‌سازی، پیکربندی مجدد، بهبود و واگذاری منابع - برای انطباق و حتی ایجاد تغییر در بازار استفاده می‌شود»، تعریف می‌کنند. امیت و زوت^۴ (۲۰۰۱) ریشه این قابلیت‌ها را در فرآیندهای مدیریتی و سازمانی جستجو می‌کنند. آراگون-کوریا و شارما^۵ (۲۰۰۳) نیز آن را در چارچوب «مجموعه‌ای از فرآیندهای مشخص و قابل‌شناسایی» توصیف می‌کنند. به‌شیوه‌ای مشابه، زولو و وینتر (۲۰۰۲) نیز معتقدند که یک قابلیت پویا الگویی پایدار و فراگرفته از فعالیت‌های جمعی است که سازمان‌ها از طریق آن روال‌های عملیاتی را برای تأثیرگذاری بهتر به‌طور نظام‌مند ایجاد و

1 . Teece

2 . Zahra

3 . Kale & Singh

4 . Amit & Zott

5 . Aragón-Correa & Sharma

اصلاح می‌کنند.

در پیشینه قابلیت‌های پویا، براساس دیدگاه دوم یعنی دیدگاه فرایندی، سه نوع قابلیت پویا (تدریجی^۱، تجدیدکننده^۲ و احیاکننده^۳) شناسایی شده است. قابلیت‌های پویای تدریجی اساساً زمانی مطرح می‌شود که پویایی بسیار کم است؛ چرا که در محیط‌هایی که سرعت تغییر بسیار کند و میزان تغییرات محدود است، پیکره‌بندی منابع باید به‌صورت تدریجی تغییر کند (آمبروسینی^۴ و همکاران، ۲۰۰۹). به‌بیان دیگر در محیط‌هایی با پویایی کم، قابلیت‌های پویای ساده و تکراری برای بهبود مستمر و تدریجی منابع کافی هستند (هلفت و همکاران، ۲۰۰۷). قابلیت‌های پویای تجدیدکننده برای حفظ جریان منافع در محیط‌های در حال تغییر به‌کار می‌روند. قابلیت‌های مذکور به‌جای سازگارسازی تدریجی منابع با نیازمندی‌های محیط، ماهیت موجودی منابع را تجدید می‌کنند. این قابلیت‌ها به‌عنوان مزیت‌های مبتنی بر منابع در محیط‌های پویا موردنیاز می‌باشند و ممکن است به‌سرعت از بین بروند (آمبروسینی و همکاران، ۲۰۰۹). سرانجام هنگامی که قابلیت‌های پویای فعلی برای تأثیر مناسب بر پایگاه منابع سازمان کافی نیستند، قابلیت‌های مذکور می‌بایست احیا شوند. به‌عبارت دیگر، سازمان باید شیوه‌ای که براساس آن پایگاه منابع خود را به‌طور هدفمند ایجاد کرده، گسترش داده و یا اصلاح می‌کند را تغییر دهد (هلفت و همکاران، ۲۰۰۷). در این شرایط، سازمان نیاز به مجموعه‌ای از قابلیت‌های پویا دارد که بر مجموعه قابلیت‌های پویای موجود تأثیر بگذارد تا بتواند پایگاه منابع خود را با روش‌های جدید تغییر دهد. این قابلیت‌های پویای احیاکننده به شرکت اجازه می‌دهد که از شیوه‌های قبلی تغییر به‌سمت قابلیت‌های پویای جدید حرکت کند (آمبروسینی و همکاران، ۲۰۰۹). همان‌طور که از مطالب فوق مشخص است، پیشینه حوزه قابلیت‌های پویای سازمانی از چند ابهام و ناهماهنگی در آرای صاحب‌نظران و پژوهشگران رنج می‌برد. نخست، هنوز توافقی در خصوص تعریف قابلیت‌های پویا و ماهیت آن وجود ندارد، چنانکه برخی آن را نوعی قابلیت و برخی دیگر آن را نوعی فرآیند قلمداد می‌کنند. دوم، در خصوص ماهیت اقتضائی قابلیت‌های مذکور و یا چندبُعدی بودن آن (از منظر تدریجی، تجدیدی و احیاشونده‌بودن) نیز تعارضاتی وجود دارد. مجموعه این تعارضات و ابهامات، زمینه‌ساز ایجاد سردرگمی در میان مخاطبان و پژوهشگران این حوزه شده است. در این راستا،

-
- 1 . Incremental
 - 2 . Renewing
 - 3 . Regenerative
 - 4 . Ambrosini

پژوهش حاضر براساس درک از این نیاز شکل گرفته است که برای مطالعه یک مفهوم سازمانی، دستیابی به درکی صحیح و یکپارچه و شناخت ابعاد مختلف آن ضروری می‌باشد و پیگیری پژوهش‌های این حوزه براساس ابهام موجود، به‌طور بالقوه ممکن است موجب آسیب‌هایی نظیر هدر دادن منابع پژوهشی، دستیابی به نتایج گمراه‌کننده و مخصوصاً محروم ماندن سازمان‌ها از توسعه این قابلیت حیاتی شود. در این راستا، سؤال اصلی پژوهش حاضر این‌گونه مطرح شده است: «چارچوب یکپارچه قابلیت‌های پویای سازمانی کدام است و دربرگیرنده چه مؤلفه‌ها، پیشران‌ها و پیامدهایی می‌باشد؟».

روش‌شناسی پژوهش

علی‌رغم مطالعات گسترده در حوزه قابلیت‌های پویا، جهت‌گیری‌ها و برداشت‌های متفاوتی از مفهوم و مؤلفه‌های آن وجود دارد و هریک از صاحب‌نظران از دیدگاه خاصی به این مقوله نگریسته‌اند. با این حال تلاش اندکی برای یکپارچه‌سازی ابعاد و عناصر این مفهوم صورت گرفته است. در این مطالعه، سعی شده است با استفاده از روش فراترکیب، ابعاد مختلف مفهوم قابلیت‌های پویای سازمان براساس دانش موجود به‌طور کامل بررسی شود. از آنجایی که هدف کلی این پژوهش، شناسایی پیشران‌ها، مؤلفه‌ها و پیامدهای قابلیت‌های پویای سازمان است، پژوهش از نظر هدف، بنیادی بوده و چون داده‌ها در این پژوهش بدون جهت‌گیری و دست‌کاری جمع‌آوری شده‌اند، مطالعه ذیل پژوهش‌های توصیفی قرار می‌گیرد. روشی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، روش فراترکیب باتا‌کیدبر داده‌های کیفی است. هدف فراترکیب ایجاد دانش و تفسیر نتایج از مطالعات پیشین است (سندلوسکی و باروسو^۱، ۲۰۰۷). بر این اساس فراترکیب بر مطالعات کیفی متمرکز می‌شود و با گزینش مطالعات منتخب، به ترکیب تفسیرهای داده‌های اصلی آن‌ها می‌پردازد (زیمرا^۲، ۲۰۰۶). برای پیاده‌سازی روش از فرآیند هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شده است که شامل مراحل تنظیم سؤال‌های پژوهش، بررسی نظام‌مند متون، جستجو و بررسی مقالات مرتبط، استخراج اطلاعات مقالات، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها، کنترل کیفیت و ارائه یافته‌ها می‌باشد. بر این اساس در گام اول سؤالات پژوهش با محوریت پرسش چپستی تدوین شد (جدول ۱).

1 . Sandelowski & Barroso

2 . Zimmer

جدول ۱: سؤالات پژوهش

پیشران‌های قابلیت‌های پویا چیست؟	چه چیزی؟
مؤلفه‌های قابلیت‌های پویا چیست؟	
پیامدهای قابلیت‌های پویا چیست؟	

در گام دوم (بررسی نظام‌مند متون) پژوهشگران به جستجوی نظام‌مند مقالات منتشر شده در مجلات علمی خارجی با هدف تعیین مقالات معتبر، موثق و مرتبط پرداختند. از این رو با استفاده از تکنیک بولی^۱، ترکیبات مختلف کلیدواژه‌های قابلیت پویا، پیامد، مؤلفه و نتایج^۲ در پایگاه داده وب آو ساینس^۳ و اسکوپوس^۴ جستجو و ۱۶۹ مقاله گردآوری شد. در این راستا سه شاخص ابتدایی برای انتخاب مقالات اولیه تعیین شد: ۱. نقش محوری مفهوم قابلیت پویای سازمانی در مقاله، ۲. چاپ مقاله در ژورنال‌های حوزه سازمان و مدیریت با داوری تخصصی و ۳. بررسی متغیرها یا مؤلفه‌های قابلیت‌های پویای سازمانی با استفاده از رویکرد ساختارگرایانه (عدم‌انکای صرف به ادعای نظری). همچنین با توجه به اینکه هدف از این پژوهش بررسی تمام مقالات منتشر شده در حوزه قابلیت‌های پویا است و اولین مقاله منتشر شده در این حوزه مربوط به سال ۱۹۹۷ می‌باشد، بنابراین مقالات منتشر شده در بازه زمانی ۱۹۹۷ تا ۲۰۲۰ مورد مطالعه قرار گرفت. در پژوهش حاضر «مؤلفه» به اجزای تشکیل‌دهنده قابلیت‌های پویا اشاره دارد، «پیشران» عوامل مؤثر بر قابلیت‌های پویا را مدنظر قرار می‌دهد و «پیامدها» به نتایج حاصل از وجود قابلیت‌های پویا توجه دارد.

در گام سوم (جستجو و بررسی مقالات مرتبط) عوامل مختلفی نظیر عنوان، چکیده، محتوا و کیفیت پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و مقالاتی که با سؤال و هدف پژوهش تناسبی نداشتند، حذف شدند (شکل ۱). شایان ذکر است برای بررسی و تأیید کیفیت مقالات از ابزار حیاتی^۵ استفاده شده است که به ۴ عامل جامعه آماری، روش گردآوری داده‌ها، طرح پژوهش و نتایج مقالات برای ارزیابی مقالات توجه می‌کند (گلین^۶، ۲۰۰۶). بر این اساس نهایتاً ۴۸ مقاله برای مرور در گام بعدی انتخاب شدند.

1 . Boolean

2 . “dynamic AND capability*” OR “capability* and (outcome OR factor OR component OR result)”

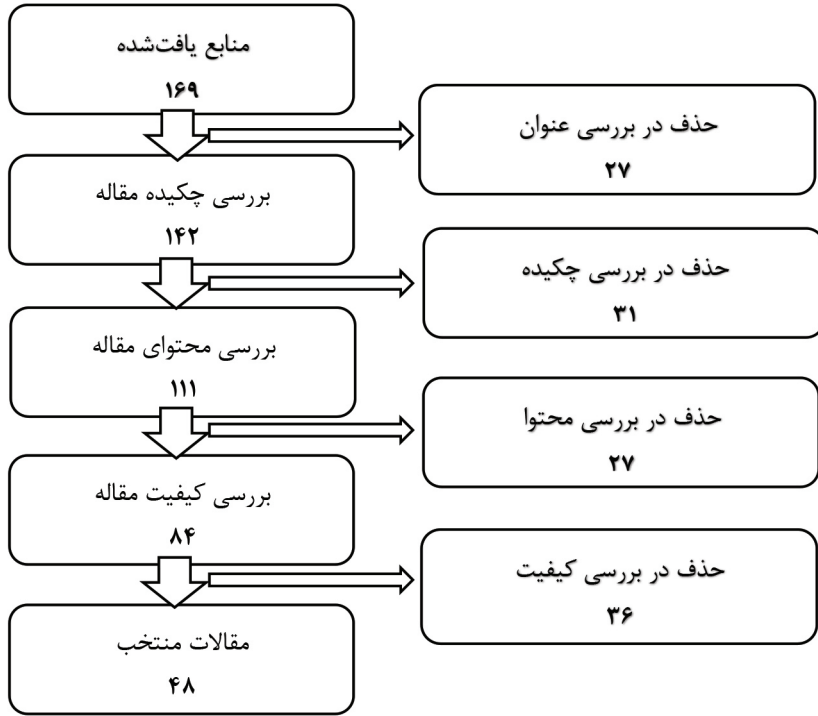
3 . Web of Science

4 . Scopus

5 . CASP

6 . Glynn

شدند.



شکل ۱: فرآیند جستجو و غربال‌گری مقالات

در گام چهارم (استخراج اطلاعات مقالات)، پژوهشگران به‌طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده را چند بار مطالعه کردند. همچنین داده‌های مقاله‌ها اعم از نام نویسندگان، عنوان مقاله، عنوان مجله، سال انتشار مقاله، روش پژوهش، جامعه آماری و یافته‌ها (پیشران‌ها، مؤلفه‌ها و پیامدهای قابلیت‌های پویا) گردآوری شد.

یافته‌های پژوهش

گام پنجم به تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها اختصاص داشت. هدف فراترکیب، یکپارچه‌سازی و ادغام نتایج مطالعات پیشین به‌منظور توسعه مفاهیم جدید است. در این روش ابتدا طبقه‌بندی کلیه عوامل مستخرج از مطالعات در قالب مضامین پایه در دستورکار قرار گرفت و سپس مضامین مذکور در قالب مفهومی مشابه با برچسب مضامین سازنده تلخیص و دسته‌بندی شدند. براین اساس مؤلفه‌ها، پیشران‌ها

جدول ۲: پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه مؤلفه‌ها، پیشران‌ها و پیامدهای قابلیت‌های پویا

مؤلفه‌ها	منابع	پیشران‌ها	منابع	پیامدها	منابع
کسب قابلیت به‌کارگیری قابلیت ارتقای قابلیت	لو ^۱ (۲۰۰۰)	پویایی بازار	لی و اسلاتر ^۲ (۲۰۰۷)	پیکره‌بندی جدید منابع و رویه‌های عملیاتی	سپدا و ورا ^۳ (۲۰۰۷)
توسعه محصول تصمیم‌گیری راهبردی اتحاد	آیزنهارت و مارتین (۲۰۰۰)	منابع دانشی منابع ملموس جریان منابع	مک‌کلوی و داویدسون ^۴ (۲۰۰۹)	عملکرد بلندمدت شرکت	لی و اسلاتر (۲۰۰۷)
قابلیت انطباق قابلیت جذب قابلیت نوآوری	پابلو ^۵ و همکاران (۲۰۰۷) وانگ و احمد ^۶ (۲۰۰۷)	رفتار مدیریتی سرمایه اجتماعی دانش سازمانی	آمبروسی و بومن ^۷ (۲۰۰۹)	عملکرد شرکت	مالیک و کتابه ^۸ (۲۰۰۹)
سطح فردی (سرمایه‌گذاری روی افراد) سطح شرکتی (سرمایه‌گذاری درون شرکتی) سطح شبکه‌ای (سرمایه‌گذاری خارجی)	روتزل و هس ^۹ (۲۰۰۷)	توانایی مدیر در استفاده از توانمندی و دانش داخلی سازمان پیوندهای خارجی گدگذاری تجربیات رویه‌های تکرار شونده	لی ^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۱)	مزیت رقابتی پایدار	آمبروسی و بومن (۲۰۰۹)
سطح اول (نظام‌های تحلیلی و ظرفیت‌های فردی برای یادگیری، درک، فیلتر، شکل‌گیری و سنجش فرصت‌های محیطی) سطح دوم (ساختارها و رویه‌ها) سطح سوم (انطباق و سازگاری مستمر دارایی‌های ملموس و غیرملموس)	تیس (۲۰۰۷)	فناوری‌های آموزش مجازی	ایریس و ویکاس ^{۱۱} (۲۰۱۱)	عملکرد نسبی شرکت‌ها	درنوچ و کریاسیوناس ^{۱۲} (۲۰۱۱)
یادگیری سازمانی مهندسی معکوس انعطاف‌پذیری تولیدی	مالیک و کتابه (۲۰۰۹)	پویایی‌های محیطی سازوکارهای یادگیری نوآوری فناورانه	بارالس - مولینا ^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۳)	مزیت رقابتی	لی و لیو ^{۱۴} (۲۰۱۴)
قابلیت پایش قابلیت شناسایی قابلیت پیکره‌بندی مجدد	وو ^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۲)	سرمایه انسانی دانش سازمانی	نویس و هالر ^{۱۶} (۲۰۱۴)	عملکرد شرکت	لین و وو ^{۱۷} (۲۰۱۴)

منابع	پیامدها	منابع	پیشران‌ها	منابع	مؤلفه‌ها
لنیدو ^{۲۰} و همکاران (۲۰۱۵)	مزیت رقابتی سبز	ون دن دریش ^{۱۹} و همکاران (۲۰۱۵)	سن، خودارزیایی، پیوندهای مدیریتی و اعتماد مدیرعامل	مکنن ^{۱۸} و همکاران (۲۰۱۳)	قابلیت احیاکنندگی قابلیت نوسازی
اینان و بیتیتسی ^{۲۳} (۲۰۱۵)	عملکرد کسب‌وکار پایدار	آرفینن ^{۲۲} (۲۰۱۵)	پیامدهای خارجی رهبری کارآفرینانه کمبود منابع	اریکسون ^{۲۱} و همکاران (۲۰۱۴)	قابلیت‌های شناختی قابلیت‌های مدیریتی قابلیت‌های سازمانی
احمد زایدی (۲۰۱۶)	عملکرد سازمانی	احمد زایدی ^{۲۵} (۲۰۱۶)	منابع سازمانی	کابندستروم ^{۲۴} و همکاران (۲۰۱۳)	قابلیت درک کردن قابلیت تصاحب قابلیت پیکره‌بندی مجدد
گلچچی ^{۲۸} و همکاران (۲۰۱۹)	عملکرد شرکت در سطح بین‌المللی	فاینشمیت و فریزر ^{۲۷} (۲۰۱۷)	اعتماد	وانگ و لی ^{۲۶} (۲۰۱۳)	درک فرصت قابلیت کسب منابع قابلیت یادگیری سازمانی قابلیت بازسازی
		لی و همکاران (۲۰۱۸)	سرمایه اجتماعی	جیانو ^{۲۹} و همکاران (۲۰۱۳)	قابلیت درک فرصت‌ها قابلیت پیکره‌بندی مجدد قابلیت انعطاف‌پذیری فناورانه قابلیت انعطاف‌پذیری سازمانی
		سول و جبار ^{۳۱} (۲۰۱۸)	عوامل مؤثر بر درک (فرصت‌های بیرونی، مشتریان، نیازهای مشتریان، پویایی‌های نیازهای مشتریان و وضعیت منابع بیرونی) عوامل مؤثر بر تصاحب (دامنه عرضه، مفهوم‌سازی و راه‌حل، منفردسازی و بخش‌های مشتری) عوامل مؤثر بر پیکره‌بندی مجدد (منابع سازمانی و اصلاحات راه‌حل)	دیکسون ^{۳۰} و همکاران (۲۰۱۴)	قابلیت انطباق قابلیت نوآوری
		پیتلیس و واگنر ^{۳۲} (۲۰۱۹)	رهبری مشترک راهبردی	لین و وو (۲۰۱۴)	قابلیت ادغام قابلیت یادگیری قابلیت پیکره‌بندی مجدد
		گلچچی و همکاران (۲۰۱۹)	نوآوری چابکی زنجیره عرضه انطباق‌پذیری	گنچو و ویلیس ^{۳۳} (۲۰۱۴)	انعطاف‌پذیری تولیدی

منابع	پیامدها	منابع	پیشران‌ها	منابع	مؤلفه‌ها
		فنگ ^{۳۴} و همکاران (۲۰۱۹)	سرمایه اجتماعی	لنیدو و همکاران (۲۰۱۵)	یادگیری سازمانی بیشتر مشترک ادغام میان کارکردی
		هیدالگو-پنانه ^{۳۵} و همکاران (۲۰۱۹)	دانش	ویلهم و همکاران (۲۰۱۵)	درک کردن یادگیری پیکره‌بندی
		مونتریو ^{۳۷} و همکاران (۲۰۱۹)	منابع مالی منابع اطلاعاتی منابع رابطه‌ای	وو ^{۳۶} و همکاران (۲۰۱۶)	قابلیت شناسایی فرصت‌ها بهره‌برداری از فرصت‌ها
		بست ^{۳۸} و همکاران (۲۰۲۱)	فرآیندهای دانش و اطلاعات، فرایندهای تنظیم، برنامه‌ریزی و پیش‌بینی آینده، فرآیندهای پاسخگویی، فرآیندهای تصمیم‌گیری مشترک، فرآیندهای هماهنگی و تحویل مشترک، فرآیندهای یادگیری و بهبود، فرآیندهای گفتگو، جهت‌گیری ذی‌نفعان، فرآیندهای لابی‌گری، حل مسئله مشترک، فرآیند همکاری و نشان‌دادن تأثیر	تیس (۲۰۱۶)	درک کردن تصاحب نوسازی
				یوو ^{۳۹} و همکاران (۲۰۱۸)	درک کردن تصاحب تغییر شکل
				والنه و جانسون ^{۴۰} (۲۰۱۷)	توسعه فرصت شبکه‌سازی توسعه فناوری جهانی‌سازی دوجانبه‌گرایی
				خان و لو ^{۴۱} (۲۰۱۸)	درک کردن تصاحب پیکره‌بندی مجدد
				زائگ ^{۴۲} و همکاران (۲۰۱۹)	قابلیت‌های شناختی قابلیت‌های ساخت قابلیت یکپارچگی

منابع	پیامدها	منابع	پیشرانها	منابع	مؤلفهها
				ویلدن ^{۴۳} و همکاران (۲۰۱۹)	قابلیت درک کردن قابلیت تصاحب قابلیت پیکره‌بندی مجدد

- 1 . Luo
- 2 . Lee & Slater
- 3 . Cepeda & Vera
- 4 . McKelvie & Davidsson
- 5 . Pablo
- 6 . Wang & Ahmed
- 7 . Ambrosini & Bowman
- 8 . Malik & Kotabe
- 9 . Rothaermel & Hess
- 10 . Lee
- 11 . Iris & Vikas
- 12 . Drnevich & Kriauciunas
- 13 . Barrales-Molina
- 14 . Lee & Liu
- 15 . Wu
- 16 . Nieves & Haller
- 17 . Lin & Wu
- 18 . Makkonen
- 19 . von den Driesch
- 20 . Leonidou
- 21 . Eriksson
- 22 . Arifin
- 23 . Inan & Bititci
- 24 . Kindström
- 25 . Ahmad Zaidi
- 26 . Wang & Li
- 27 . Fainshmidt & Frazier
- 28 . Gölgeci
- 29 . Jiao
- 30 . Dixon
- 31 . Saul & Gebauer
- 32 . Pitelis & Wagner
- 33 . Genchev & Willis
- 34 . Feng
- 35 . Hidalgo-Peñate
- 36 . Wu
- 37 . Monteiro
- 38 . Best
- 39 . Yeow
- 40 . Vahlne & Jonsson
- 41 . Khan & Lew
- 42 . Zhang
- 43 . Wilden

در جمع‌بندی جدول ۲ می‌توان گفت مؤلفه‌های قابلیت‌های پویا شامل «قابلیت درک فرصت‌ها»، «قابلیت جذب»، «قابلیت ایجاد»، «قابلیت شبکه‌سازی»، «قابلیت انعطاف‌پذیری» و «قابلیت پیکره‌بندی مجدد» است. «قابلیت درک» مواردی مانند قابلیت پایش محیط، قابلیت شناسایی فرصت‌ها و قابلیت درک فرصت‌ها را دربرمی‌گیرد. «قابلیت تصاحب» شامل قابلیت تصرف، قابلیت جذب، قابلیت تصاحب و قابلیت کسب منابع می‌شود. «قابلیت ایجاد» دربرگیرنده قابلیت‌های ساخت، قابلیت توسعه محصول و قابلیت ادغام منابع است. «قابلیت شبکه‌سازی» برقراری ارتباط، شبکه‌سازی و اتحاد را شامل می‌شود. «قابلیت انعطاف‌پذیری» نیز انعطاف‌پذیری فناورانه، انعطاف‌پذیری تولیدی و انعطاف‌پذیری سازمانی را دربر می‌گیرد. نهایتاً «قابلیت پیکره‌بندی مجدد» شامل قابلیت انطباق، قابلیت بازسازی و نوسازی و قابلیت تغییر شکل و پیکره‌بندی مجدد می‌باشد (جدول ۳).

همان‌طور که از مضامین سازنده مؤلفه‌های قابلیت‌های پویا مشخص است، اساس قابلیت‌های پویا مبتنی بر یک نگاه از خارج به داخل است؛ به عبارت دیگر سازمان در طول زمان در خود خصوصیات ایجاد می‌کند که بتواند با تشخیص و استفاده از فرصت‌های بیرونی، کارآمدی قابلیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را برای بقا و حفظ مزیت رقابتی تضمین کند؛ بنابراین از یک سو قابلیت درک فرصت‌ها، تصاحب فرصت‌ها و ایجاد ارتباط به‌عنوان مؤلفه‌های بستر ساز، فضا را برای تشخیص و استفاده از فرصت‌ها مهیا می‌کند و از سوی دیگر قابلیت‌های ایجاد، انعطاف‌پذیری، بازآرایی و نوسازی قابلیت‌ها، به‌عنوان مؤلفه‌های تحول‌آفرین به سازمان کمک می‌کنند که در فضای ایجادشده توانمندی‌ها و فرایندهای خود را به‌روز نگه دارند.

جدول ۳: مضامین سازنده و پایه مؤلفه‌های قابلیت‌های پویا

مضامین فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه	منابع
مؤلفه‌های قابلیت‌های پویا	قابلیت درک فرصت‌ها	قابلیت پایش محیط	وو و همکاران (۲۰۱۲)
		قابلیت شناسایی فرصت‌ها	وو و همکاران (۲۰۱۲)؛ مکنن و همکاران (۲۰۱۳)؛ اریکسون و همکاران (۲۰۱۴)؛ وو و همکاران (۲۰۱۶)؛ خان و لو (۲۰۱۸)
		قابلیت درک فرصت‌ها	تیس (۲۰۰۷)؛ جیاتو و همکاران (۲۰۱۳)؛ کایندستروم و همکاران (۲۰۱۳)؛ وانگ و لی (۲۰۱۳)؛ ویلهلم و همکاران (۲۰۱۵)؛ تیس (۲۰۱۶)؛ یووا و همکاران (۲۰۱۸)؛ خان و لو (۲۰۱۸)؛ ژانگ و همکاران (۲۰۱۹)؛ ویلدن و همکاران (۲۰۱۹)

مضامین فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه	منابع
مؤلفه‌های قابلیت‌های پویا	قابلیت تصاحب فرصت‌ها	کسب قابلیت	لو (۲۰۰۰)
		قابلیت جذب	پابلو و همکاران (۲۰۰۷)؛ وانگ و احمد (۲۰۰۷)
		قابلیت تصاحب	کایندستروم و همکاران (۲۰۱۳)؛ تیس (۲۰۱۶)؛ یووا و همکاران (۲۰۱۸)؛ خان و لو (۲۰۱۸)؛ ویلدن و همکاران (۲۰۱۹)
		قابلیت کسب منابع	وانگ و لی (۲۰۱۳)
	قابلیت ایجاد یک قابلیت	قابلیت‌های ساخت	ژانگ و همکاران (۲۰۱۹)
		قابلیت توسعه محصول	آیزنهارت و مارتین (۲۰۰۰)
		قابلیت ادغام منابع	لین و وو (۲۰۱۴)؛ لنیدو و همکاران (۲۰۱۵)
	قابلیت ایجاد ارتباط	شبکه‌سازی	روتزمل و هس (۲۰۰۷)؛ والنه و جانسون (۲۰۱۷)
		اتحاد	آیزنهارت و مارتین (۲۰۰۰)
	قابلیت انعطاف‌پذیری	انعطاف‌پذیری فناورانه	جیائو و همکاران (۲۰۱۳)
		انعطاف‌پذیری تولیدی	مالیک و کتابه (۲۰۰۹)؛ گنچو و ویلیس (۲۰۱۴)؛ وو و همکاران (۲۰۱۶)
		انعطاف‌پذیری سازمانی	اریکسون و همکاران (۲۰۱۴)؛ جیائو و همکاران (۲۰۱۳)

مضامین فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه	منابع
مؤلفه‌های قابلیت‌های پویا	قابلیت باز آرای و نوسازی قابلیت‌ها	قابلیت انطباق	پابلو و همکاران (۲۰۰۷)؛ تیس (۲۰۰۷)؛ وانگ و احمد (۲۰۰۷)؛ دیکسون و همکاران (۲۰۱۴)
		قابلیت بازسازی و نوسازی	مکنن و همکاران (۲۰۱۳)؛ وانگ و لی (۲۰۱۳)؛ تیس (۲۰۱۶)
		مهندسی معکوس	مالیک و کتابه (۲۰۰۹)
		قابلیت تغییر شکل و پیکره‌بندی مجدد	وو و همکاران (۲۰۱۲)؛ جیائو و همکاران (۲۰۱۳)؛ کایندستروم و همکاران (۲۰۱۳)؛ لین و وو (۲۰۱۴)؛ ویلهلم و همکاران (۲۰۱۵)؛ یووا و همکاران (۲۰۱۸)؛ خان و لو (۲۰۱۸)؛ ویلدن و همکاران (۲۰۱۹)
		قابلیت ارتقا	لو (۲۰۰۰)

بسیاری از مقالات مورد مطالعه، به عوامل یا متغیرهایی توجه داشتند که معرف پیشران‌ها یا همان عوامل مؤثر بر توسعه قابلیت‌های پویای سازمانی بودند. در جدول ۴، مضامین سازنده قابلیت‌های پویا در حوزه پیشران‌ها شامل پویایی‌های محیطی، فرایندهای سازمانی، منابع سازمانی و خصوصیات فردی و رفتاری مدیر جمع‌بندی شده است. پویایی‌های محیطی شامل نیازهای مشتریان، پویایی بازار، وضعیت منابع و فرصت‌ها و پیامدهای محیطی می‌باشد. فرایندهای سازمانی دربرگیرنده ساز و کارها و فرایندهای یادگیری، فرایندهای کدگذاری تجربیات، فرآیندهای گفتگو، فرایندهای آموزش مجازی، فرایندهای تصمیم‌گیری مشترک، فرایندهای هماهنگی و تحویل مشترک، فرایندهای تنظیم، برنامه‌ریزی و پیش‌بینی آینده و تنظیم جریان منابع است. منابع سازمانی نیز شامل منابع مالی، منابع انسانی، منابع سازمانی، منابع اطلاعاتی و منابع رابطه‌ای می‌شود. سرانجام ویژگی‌های فردی و رفتار مدیر به پیوندهای مدیریتی و بیرونی، اعتماد، سن، خودارزیابی مدیر، رهبری کارآفرینانه، رهبری مشترک راهبردی و قدرت یکپارچه‌سازی مدیر برمی‌گردد.

پیشران‌های قابلیت‌های پویا از منظر درون‌سازمانی یا برون‌سازمانی بودن آن‌ها قابل بررسی است. همان‌طور که در این دسته‌بندی مشخص است، در میان این مضامین، پویایی‌های محیطی، منشأ برون‌سازمانی دارند و فرایندهای سازمانی، منابع سازمانی و ویژگی‌های فردی و رفتاری مدیر از درون

سازمان نشأت می‌گیرند. این مضامین چه از درون سازمان و چه از منابع بیرون سازمان نشأت گرفته باشند بر مؤلفه‌های بستر ساز و تحول آفرین قابلیت‌های پویا تأثیر می‌گذارند.

جدول ۴: مضامین سازنده و پایه پیشران‌های قابلیت‌های پویا

مضامین فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه	منابع
پیشران‌های قابلیت‌های پویا	پویایی‌های محیطی	نیازهای مشتریان	سول و جبار (۲۰۱۸)
		پویایی بازار	لی و اسلاتر (۲۰۰۷)
		وضعیت منابع بیرونی	سول و جبار (۲۰۱۸)
		فرصت‌ها و پیامدهای محیطی	آریفین (۲۰۱۵)؛ سول و جبار (۲۰۱۸)
	فرایندهای سازمانی	سازوکارها و فرایندهای یادگیری	بارالس - مولینا و همکاران (۲۰۱۳)؛ بست و همکاران (۲۰۲۰)
		فرایندهای کدگذاری تجربیات	لی و همکاران (۲۰۱۱)
		فرآیندهای گفتگو	بست و همکاران (۲۰۲۰)
		فناوری‌های آموزش مجازی	ایریس و ویکاس (۲۰۱۱)
		فرآیندهای تصمیم‌گیری مشترک	بست و همکاران (۲۰۲۰)
		فرآیندهای هماهنگی و تحویل مشترک	بست و همکاران (۲۰۲۰)
		فرآیندهای تنظیم، برنامه‌ریزی و پیش‌بینی آینده	بست و همکاران (۲۰۲۰)
		تنظیم جریان منابع	مک‌کلوی و داویدسون (۲۰۰۹)
		نوآوری	گلجچی و همکاران (۲۰۱۹)
		زنجیره عرضه	گلجچی و همکاران (۲۰۱۹)

منابع	مضامین پایه	مضامین سازنده	مضامین فراگیر
احمد زایدی (۲۰۱۶)؛ مونتریو و همکاران (۲۰۱۹)	منابع مالی	منابع سازمانی	بیشتران‌های قابلیت‌های پویا
نویس و هالر (۲۰۱۴)؛ زایدی (۲۰۱۶)	منابع انسانی		
آمبروسینی و بومن (۲۰۰۹)؛ نویس و هالر (۲۰۱۴)؛ احمد زایدی (۲۰۱۶)؛ هیدالگو-پناته و همکاران (۲۰۱۹)	دانش سازمانی		
احمد زایدی (۲۰۱۶)؛ مونتریو و همکاران (۲۰۱۹)	منابع اطلاعاتی		
آمبروسینی و بومن (۲۰۰۹)؛ فنگا و همکاران (۲۰۱۹)؛ مونتریو و همکاران (۲۰۱۹)	منابع رابطه‌ای و سرمایه اجتماعی		
لی و همکاران (۲۰۱۱)؛ ون دن دریش و همکاران (۲۰۱۵)	پیوندهای مدیریتی و بیرونی	ویژگی‌های فردی و رفتاری مدیر	
فاینشمیت و فریزر (۲۰۱۷)	اعتماد		
ون دن دریش و همکاران (۲۰۱۵)	سن		
ون دن دریش و همکاران (۲۰۱۵)	خودارزیابی مدیر		
آمبروسینی و بومن (۲۰۰۹)؛ آریفین (۲۰۱۵)	رهبری کارآفرینانه		
آمبروسینی و بومن (۲۰۰۹)؛ پیتلیس و واگنر (۲۰۱۹)	رهبری مشترک راهبردی		
لی و همکاران (۲۰۱۱)	قدرت یکپارچه‌سازی مدیر		

پیرامون پیامدهای قابلیت‌های پویا نیز پژوهش‌های مختلفی صورت گرفته است. باتوجه‌به مباحث فوق‌الذکر و جمع‌بندی انجام‌شده در جدول ۵ بهبود عملکرد شرکت و در پی آن کسب مزیت رقابتی از پیامدهای قابلیت‌های پویا است.

جدول ۵: مضامین سازنده و پایه پیامدهای قابلیت‌های پویا

مضامین فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه	منابع
پیامدهای قابلیت‌های پویا	بهبود عملکرد شرکت	عملکرد نسبی شرکت‌ها	مالیک و کتابه (۲۰۰۹)؛ درنویچ و کریاسیوناس (۲۰۱۱)؛ لین و وو (۲۰۱۴)؛ احمد زایدی (۲۰۱۶)
		عملکرد شرکت در سطح بین‌المللی	گلجچی و همکاران (۲۰۱۹)
		عملکرد بلندمدت شرکت	لی و اسلاتر (۲۰۰۷)
		عملکرد کسب‌وکار پایدار	اینان و بیتیتسی (۲۰۱۵)
	کسب مزیت رقابتی	مزیت رقابتی سبز	لنیدو و همکاران (۲۰۱۵)
		مزیت رقابتی پایدار	آمروسینی و بومن (۲۰۰۹)
		پیکره‌بندی جدید منابع و روال‌های عملیاتی	سپدا و ورا (۲۰۰۷)

گام ششم رویکرد فراترکیبی پژوهش حاضر به بررسی کیفیت پژوهش اختصاص داشت. یکی از شاخص‌های پایایی پژوهش کیفی، ارزیابی دو یا چند سند از حیث ارجاع به شاخصی خاص از طریق شاخص کاپا^۱ است. براین اساس مقدار شاخص با استفاده از نرم‌افزار اسپاس^۲ و در سطح معناداری ۰/۰۰۳ به دست آمد (جدول ۶) که نشان‌دهنده پایایی پژوهش است. همچنین برای محاسبه روایی، مضامین پایه و سازنده در اختیار ۸ کارشناس قرار گرفت و بادستیابی به نسبت روایی محتوا^۳ ۰/۷۵، اعتبار فرایند نیز تأیید شد.

1 . Cohen's kappa

2 . SPSS

3 . Content Validity Ratio (CVR)

جدول ۶: ضریب کاپا

سطح معناداری	آماره آزمون	انحراف معیار برآوردی	مقدار		
۰/۰۰۳	۳/۰۱۶	۰/۰۶۱	۰/۸۲۵	کاپا	ضریب توافق
			۶۲	تعداد	

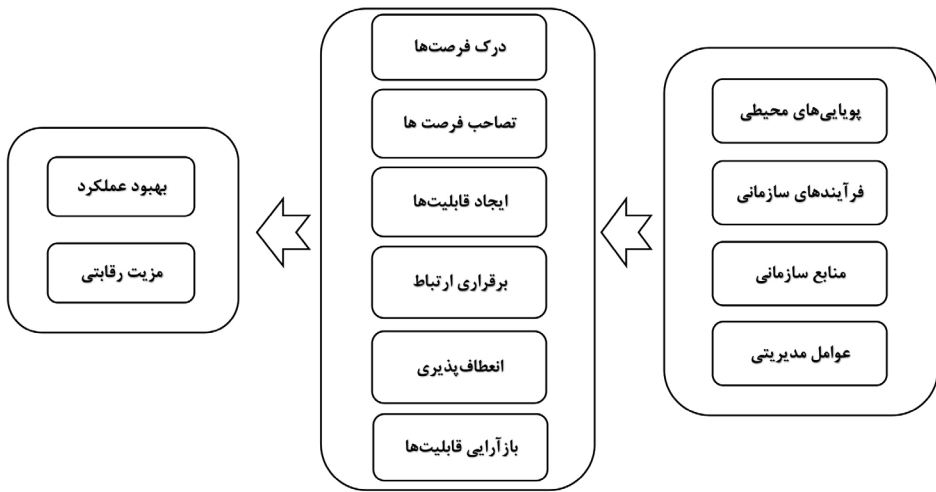
گام هفتم پژوهش به ارائه یافته‌ها اختصاص داشت. در پژوهش حاضر نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که مؤلفه‌های قابلیت‌های پویا به دو دسته بسترساز و تحول‌آفرین تقسیم می‌شوند. مؤلفه‌های بسترساز شامل قابلیت درک فرصت‌ها، قابلیت تصاحب فرصت‌ها و قابلیت برقراری ارتباط است و مؤلفه‌های تحول‌آفرین دربرگیرنده قابلیت ایجاد یک قابلیت، قابلیت انعطاف‌پذیری و قابلیت بازآرایی و نوسازی قابلیت‌ها می‌باشد. در این رابطه اریکسون و همکاران (۲۰۱۴) بر این باورند که مؤلفه‌های قابلیت‌های پویا شامل جمع‌آوری و جذب دانش، یکپارچه‌سازی دانش، بهره‌برداری از دانش و بازآرایی و تغییر شکل دانش است که مؤلفه اول بسترساز و سه مؤلفه دیگر تحول‌آفرین محسوب می‌شوند. همچنین به‌زعم بارتو^۱ (۲۰۱۰) سازوکارهای خلق و توسعه قابلیت‌های پویا شامل سازوکارهای آموزشی، فرایندهای شناختی، سازوکارهای آزمون‌وخطا، باده‌پردازی و تقلید می‌باشد. دی‌استفانو و همکاران (۲۰۱۴) نیز منابع یا شایستگی‌ها و فرصت‌های محیطی را مؤلفه‌های اصلی قابلیت‌های پویا در نظر گرفته‌اند.

همچنین براساس پژوهش حاضر برخی پیشران‌های قابلیت‌های پویا نظیر پویایی‌های محیطی منشأ برون‌سازمانی دارند و پیشران‌های دیگر نظیر فرآیندهای سازمانی، منابع سازمانی و ویژگی‌های فردی و رفتاری مدیر دارای منشأ درون‌سازمانی می‌باشند. در این راستا در مطالعه اریکسون و همکاران (۲۰۱۴) نیز پیشران‌های قابلیت‌های پویا به دو بخش درونی و بیرونی تقسیم شده است؛ با این تفاوت که در این مطالعه پیشران‌های درونی به عوامل اجتماعی و عوامل ساختاری و پیشران‌های بیرونی به عوامل محیطی و روابط میان سازمانی تقسیم شده است.

نهایتاً بررسی پیامدهای قابلیت‌های پویا نیز نشان می‌دهد که بهبود عملکرد و مزیت رقابتی ماحصل وجود قابلیت‌های پویا در سازمان است. به این پیامدها به‌صورت مشابهی در مطالعه دیگری نیز اشاره شده است؛ به‌عنوان مثال وانگ و احمد (۲۰۰۷) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که عملکرد بازارمحور و عملکرد مالی پیامدهای اصلی قابلیت‌های پویا هستند. دی‌استفانو و همکاران (۲۰۱۴) نیز بر این باور

هستند که پیامدهای قابلیت‌های پویا، انطباق با شرایط در حال تغییر و دستیابی به مزیت رقابتی است. همچنین اریکسون و همکاران (۲۰۱۴) پیامدها را در قالب انطباق با تغییر و پیش‌بینی تغییر تعریف کرده است.

نتایج مطالعه حاضر به شکل زیر جمع‌بندی می‌شود.



شکل ۲: چارچوب مفهومی قابلیت‌های پویای سازمانی

نتیجه‌گیری

پژوهش‌های منتشر شده پیرامون قابلیت‌های پویا از لحاظ مفهومی و روش‌شناختی دارای جهت‌گیری‌های متفاوتی هستند و واگرایی در پژوهش‌های صورت‌گرفته به حدی رسیده است که امکان اجماع کاهش یافته است (دی‌استفانو و همکاران، ۲۰۱۴). براین اساس در پژوهش حاضر، یکپارچه‌سازی مطالعات مرتبط با پیشران‌ها، مؤلفه‌ها و پیامدهای قابلیت‌های پویا در دستور کار قرار گرفت. بدین‌منظور پژوهشگران با بررسی صوری و محتوایی ۱۶۹ مقاله منتشر شده از سال ۱۹۹۷ تا سال ۲۰۲۰، ۴۸ مقاله را برای مطالعه نهایی برگزیدند و این مقالات را با روش فراترکیب مورد مطالعه قرار دادند. برخلاف سایر مطالعات منتشر شده در حوزه قابلیت‌های پویا در این پژوهش سعی شده با ترکیب مضامین پایه مربوط به پیشران‌ها، مؤلفه‌ها و پیامدها، چارچوبی جدید توسعه یابد. بنابر یافته‌های پژوهش و

بر مبنای چارچوب مفهومی ارائه‌شده از قابلیت‌های پویای سازمانی، دانش موجود در این حوزه تجمیع شده است و در نتیجه چارچوب مذکور می‌تواند سنگ‌بنای مناسبی برای پژوهش‌های آتی فراهم آورد. همچنین در این پژوهش با ترکیب یافته‌های تمامی پژوهش‌های در دسترس، تناقض قابلیت‌فرآیند از مفهوم قابلیت پویا با ارائه تعریفی جدید از قابلیت‌های پویای سازمانی بر طرف شد: «قابلیت‌های پویای سازمانی، مجموعه‌ای از قابلیت‌هاست که در طی یک فرآیند از پیش‌ران‌های چندگانه (پویایی‌های محیطی، فرآیندهای سازمانی، منابع سازمانی، عوامل مدیریتی) متأثر شده، به قابلیت‌های پنج‌گانه سازمانی (درک فرصت، جذب فرصت، ایجاد قابلیت، انعطاف‌پذیری، بازآرایی قابلیت‌ها) منجر می‌شود و نهایتاً زمینه‌ساز بهبود عملکرد و خلق مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود». بر این اساس، به نظر می‌رسد که قابلیت‌های پویای سازمانی هم یک فرآیند است و هم مجموعه‌ای از قابلیت‌ها.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به عدم دسترسی به تعدادی از مقالات منتشرشده و همچنین رجوع صرف به مطالعه مقالات منتشرشده در مجلات با داوری تخصصی اشاره داشت. به‌کارگیری این رویکرد اگرچه به ارتقای اعتبار پژوهش منجر می‌شود، اما ریسک سوگیری مقالات منتشرشده^۱ را به فراخور عدم بهره‌برداری از داده‌های خاکستری پیشینه پژوهش به همراه دارد که می‌بایست در ارزیابی و تفسیر نهایی از یافته‌ها مورد توجه قرار گیرد. در خصوص مسیرهای آتی پژوهش، ارزیابی چارچوب ارائه‌شده در این پژوهش در سازمان‌های دولتی و خصوصی به منظور بررسی نقش بافت و زمینه در چارچوب ارائه‌شده پیشنهاد می‌شود. همچنین با توجه به محدودیت منابع سازمانی، رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر قابلیت‌های پویا (عوامل پیش‌ران) نیز می‌تواند مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد تا بدین طریق و با تمرکز بر عوامل مهم‌تر، کارایی و اثربخشی فرآیند مذکور افزایش یابد. نهایتاً پژوهش‌های آینده می‌توانند بر شناسایی ابزارهای درک محیط پیرامونی نیز متمرکز شوند.

۱. سوگیری (Publication bias): تمایل به انتشار و پذیرش مقالات به نحوی که خوشایند داوران نشریه یا جامعه باشد.

منابع

- Ahmad Zaidi, M. F. (2016). Transformation of staff efficiency with talents enrichment: A dynamic capabilities view. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v5-i1/2065>
- Ambrosini, V., & Bowman, C. (2009). What are dynamic capabilities and are they a useful construct in strategic management? *International Journal of Management Reviews*, 11(1), 29-49. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2008.00251.x>
- Ambrosini, V., Bowman, C., & Collier, N. (2009). Dynamic capabilities: An exploration of how firms renew their resource base. *British Journal of Management*, 20, S9-S24. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00610.x>
- Amit, R., & Zott, C. (2001). Value creation in ebusiness. *Strategic Management Journal*, 22(6-7), 493-520. <https://doi.org/10.1002/smj.187>
- Aragón-Correa, J. A., & Sharma, S. (2003). A contingent resource-based view of proactive corporate environmental strategy. *Academy of Management Review*, 28(1), 71-88. <https://doi.org/10.2307/30040690>
- Arifin, Z. (2015). The effect of dynamic capability to technology adoption and its determinant factors for improving firm's performance; toward a conceptual model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 786-796. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.168>
- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6), 643-650. <https://doi.org/10.1177/014920630102700602>
- Barrales-Molina, V., Bustinza, Ó. F., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. J. (2013). Explaining the causes and effects of dynamic capabilities generation: A multiple-indicator multiple-cause modelling approach. *British Journal of Management*, 24(4), 571-591. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2012.00829.x>
- Barreto, I. (2010). Dynamic capabilities: A review of past research and an agenda for the future. *Journal of Management*, 36(1), 256-280. <https://doi.org/10.1177/0149206309350776>
- Best, B., Miller, K., McAdam, R., & Moffett, S. (2021). Mission or margin? Using dynamic capabilities to manage tensions in social purpose organisations' business model innovation. *Journal of Business Research*, 125, 643-657.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.068>

- Cepeda, G., & Vera, D. (2007). Dynamic capabilities and operational capabilities: A knowledge management perspective. *Journal of Business Research*, 60(5), 426-437. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.01.013>
- Di Stefano, G., Peteraf, M., & Verona, G. (2014). The organizational drivetrain: A road to integration of dynamic capabilities research. *Academy of Management Perspectives*, 28(4), 307-327. <https://doi.org/10.5465/amp.2013.0100>
- Dixon, S., Meyer, K., & Day, M. (2014). Building dynamic capabilities of adaptation and innovation: A study of micro-foundations in a transition economy. *Long Range Planning*, 47(4), 186-205. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.08.011>
- Drnevich, P. L., & Kriauciunas, A. P. (2011). Clarifying the conditions and limits of the contributions of ordinary and dynamic capabilities to relative firm performance. *Strategic Management Journal*, 32(3), 254-279. <https://doi.org/10.1002/smj.882>
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21(10-11), 1105-1121. [https://doi.org/10.1002/1097-0266\(200010/11\)21:10/11<1105::AID-SMJ133>3.0.CO;2-E](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200010/11)21:10/11<1105::AID-SMJ133>3.0.CO;2-E)
- Eriksson, T., Nummela, N., & Saarenketo, S. (2014). Dynamic capability in a small global factory. *International Business Review*, 23(1), 169-180. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2013.03.007>
- Fainshmidt, S., & Frazier, M. L. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50(5), 550-566. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>
- Feng, N., Fu, C., Wei, F., Peng, Z., Zhang, Q., & Zhang, K. H. (2019). The key role of dynamic capabilities in the evolutionary process for a startup to develop into an innovation ecosystem leader: An indepth case study. *Journal of Engineering and Technology Management*, 54, 81-96. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2019.11.002>
- Garavan, T., Shanahan, V., Carbery, R., & Watson, S. (2016). Strategic human resource development: Towards a conceptual framework to understand its contribution to dynamic capabilities. *Human Resource Development International*, 19(4), 289-306. <https://doi.org/10.1080/13678868.2016.1169765>
- Genchev, S., & Willis, G. (2014). A note on manufacturing flexibility as a firm-specific dynamic capability. *Manufacturing Letters*, 2(4), 100-103. <https://doi.org/10.1016/j.mfglet.2014.07.002>

- Glynn L. (2006). A critical appraisal tool for library and information research. *Library Hi Tech*, 24(3), 387-399.
- Gölgeci, I., Assadinia, S., Kuivalainen, O., & Larimo, J. (2019). Emerging-market firms' dynamic capabilities and international performance: The moderating role of institutional development and distance. *International Business Review*, 28(6), 101593. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101593>
- Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D., & Winter, S. G. (2009). *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*. John Wiley & Sons.
- Hidalgo-Peñate, A., Padrón-Robaina, V., & Nieves, J. (2019). Knowledge as a driver of dynamic capabilities and learning outcomes. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 24, 143-154. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.02.004>
- Hill, C. W., & Rothaermel, F. T. (2003). The performance of incumbent firms in the face of radical technological innovation. *Academy of Management Review*, 28(2), 257-274. <https://doi.org/10.2307/30040712>
- Inan, G. G., & Bititci, U. S. (2015). Understanding organizational capabilities and dynamic capabilities in the context of micro enterprises: a research agenda. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210(2), 310-319. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.371>
- Iris, R., & Vikas, A. (2011). E-Learning technologies: A key to Dynamic Capabilities. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1868-1874. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.04.010>
- Jiao, H., Alon, I., Koo, C. K., & Cui, Y. (2013). When should organizational change be implemented? The moderating effect of environmental dynamism between dynamic capabilities and new venture performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 30(2), 188-205. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2013.01.005>
- Kale, P., & Singh, H. (2007). Building firm capabilities through learning: the role of the alliance learning process in alliance capability and firm-level alliance success. *Strategic management journal*, 28(10), 981-1000. <https://doi.org/10.1002/smj.616>
- Khan, Z., & Lew, Y. K. (2018). Post-entry survival of developing economy international new ventures: A dynamic capability perspective. *International Business Review*, 27(1), 149-160. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2017.06.001>
- Kindström, D., Kowalkowski, C., & Sandberg, E. (2013). Enabling service innova-

- tion: A dynamic capabilities approach. *Journal of Business Research*, 66(8), 1063-1073. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.03.003>
- Lampel, J., & Shamsie, J. (2003). Capabilities in motion: New organizational forms and the reshaping of the Hollywood movie industry. *Journal of Management Studies*, 40(8), 2189-2210. <https://doi.org/10.1046/j.1467-6486.2003.00417.x>
 - Lee, J., & Slater, J. (2007). Dynamic capabilities, entrepreneurial rent-seeking and the investment development path: The case of Samsung. *Journal of International Management*, 13(3), 241-257. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2007.05.003>
 - Lee, P.Y., Li, C. S. J., & Wu, M. L. (2018). The roles of cross-cultural adjustment and social capital formation in the dynamic capabilities development of multiunit organizations. *Asia Pacific Management Review*, 23(1), 20-29. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.01.003>
 - Lee, P.Y., Lin, H.T., Chen, H.H., & Shyr, Y.H. (2011). Dynamic capabilities exploitation of market and hierarchy governance structures: an empirical comparison of Taiwan and South Korea. *Journal of World Business*, 46(3), 359-370. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2010.07.013>
 - Leonidou, L. C., Leonidou, C. N., Fotiadis, T. A., & Aykol, B. (2015). Dynamic capabilities driving an eco-based advantage and performance in global hotel chains: The moderating effect of international strategy. *Tourism Management*, 50, 268-280. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.03.005>
 - Li, D. Y., & Liu, J. (2014). Dynamic capabilities, environmental dynamism, and competitive advantage: Evidence from China. *Journal of Business research*, 67(1), 2793-2799. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.08.007>
 - Liao, J., Kickul, J. R., & Ma, H. (2009). Organizational dynamic capability and innovation: An empirical examination of internet firms. *Journal of small business management*, 47(3), 263-286. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-627X.2009.00271.x>
 - Lin, Y., & Wu, L.Y. (2014). Exploring the role of dynamic capabilities in firm performance under the resource-based view framework. *Journal of Business Research*, 67(3), 407-413. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.12.019>
 - Luo, Y. (2000). Dynamic capabilities in international expansion. *Journal of World Business*, 35(4), 355-378. [https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(00\)00043-2](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(00)00043-2)
 - Makkonen, H., Pohjola, M., Olkkonen, R., & Koponen, A. (2014). Dynamic capabilities and firm performance in a financial crisis. *Journal of Business Research*, 67(1),

2707-2719. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.03.020>

- Malik, O. R., & Kotabe, M. (2009). Dynamic capabilities, government policies, and performance in firms from emerging economies: Evidence from India and Pakistan. *Journal of Management Studies*, 46(3), 421-450. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00817.x>
- McKelvie, A., & Davidsson, P. (2009). From resource base to dynamic capabilities: an investigation of new firms. *British Journal of Management*, 20, S63-S80. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00613.x>
- Monteiro, A. P., Soares, A. M., & Rua, O. L. (2019). Linking intangible resources and entrepreneurial orientation to export performance: The mediating effect of dynamic capabilities. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(3), 179-187. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.04.001>
- Nieves, J., & Haller, S. (2014). Building dynamic capabilities through knowledge resources. *Tourism Management*, 40, 224-232. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.06.010>
- Pablo, A. L., Reay, T., Dewald, J. R., & Casebeer, A. L. (2007). Identifying, enabling and managing dynamic capabilities in the public sector. *Journal of Management Studies*, 44(5), 687-708. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00675.x>
- Pitelis, C. N., & Wagner, J. D. (2019). Strategic shared leadership and organizational dynamic capabilities. *The Leadership Quarterly*, 30(2), 233-242. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.002>
- Piening, E. P. (2013). Dynamic capabilities in public organizations: A literature review and research agenda. *Public management review*, 15(2), 209-245. <https://doi.org/10.1080/14719037.2012.708358>
- Priem, R. L., & Butler, J. E. (2001). Is the resource-based “view” a useful perspective for strategic management research? *Academy of Management Review*, 26(1), 22-40. <https://doi.org/10.2307/259392>
- Rothaermel, F. T., & Hess, A. M. (2007). Building dynamic capabilities: Innovation driven by individual-, firm-, and network-level effects. *Organization science*, 18(6), 898-921. <https://www.jstor.org/stable/25146149>
- Saul, C. J., & Gebauer, H. (2018). Born solution providers—Dynamic capabilities for providing solutions. *Industrial Marketing Management*, 73, 31-46. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.01.007>

- Sandelowski, M. and Barroso, J. (2007). Handbook for Synthesizing Qualitative Research. Springer publishing company Inc.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Teece, D. J. (2016). Dynamic capabilities and entrepreneurial management in large organizations: Toward a theory of the (entrepreneurial) firm. *European Economic Review*, 86, 202-216. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2015.11.006>
- Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, 51(1), 40-49. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)
- Vahlne, J.E., & Jonsson, A. (2017). Ambidexterity as a dynamic capability in the globalization of the multinational business enterprise (MBE): Case studies of AB Volvo and IKEA. *International Business Review*, 26(1), 57-70. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2016.05.006>
- von den Driesch, T., Da Costa, M. E. S., Flatten, T. C., & Brettel, M. (2015). How CEO experience, personality, and network affect firms' dynamic capabilities. *European Management Journal*, 33(4), 245-256. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.01.003>
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2007). Dynamic capabilities: A review and research agenda. *International journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00201.x>
- Wang, M., & Li, R. (2013). *The study on the dimensions of dynamic capability of enterprises*. Paper presented at the 2013 International Conference on Advanced ICT and Education (ICAICTE-13). <https://doi.org/10.2991/icaicte.2013.53>
- Wilden, R., Gudergan, S., & Lings, I. (2019). The interplay and growth implications of dynamic capabilities and market orientation. *Industrial Marketing Management*, 83, 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.001>
- Wilhelm, H., Schlömer, M., & Maurer, I. (2015). How dynamic capabilities affect the effectiveness and efficiency of operating routines under high and low levels of environmental dynamism. *British Journal of Management*, 26(2), 327-345. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12085>

- Wu, H., Chen, J., & Jiao, H. (2016). Dynamic capabilities as a mediator linking international diversification and innovation performance of firms in an emerging economy. *Journal of Business Research*, 69(8), 2678-2686. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.11.003>
- Wu, Q., He, Q., Duan, Y., & O'Regan, N. (2012). Implementing dynamic capabilities for corporate strategic change toward sustainability. *Strategic Change*, 21(5), 231. <https://doi.org/10.1002/jsc.1906>
- Yeow, A., Soh, C., & Hansen, R. (2018). Aligning with new digital strategy: A dynamic capabilities approach. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(1), 43-58. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2017.09.001>
- Zahra, S. A., Sapienza, H. J., & Davidsson, P. (2006). Entrepreneurship and dynamic capabilities: A review, model and research agenda. *Journal of Management studies*, 43(4), 917-955. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00616.x>
- Zhang, H., Amankwah-Amoah, J., & Beaverstock, J. (2019). Toward a construct of dynamic capabilities malfunction: Insights from failed Chinese entrepreneurs. *Journal of Business Research*, 98, 415-429. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.06.020>
- Zimmer, L. (2006). Qualitative meta-synthesis: A question of dialoguing with texts. *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), 311-318. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03721.x>
- Zollo, M., & Winter, S. G. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization science*, 13(3), 339-351. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.3.339.2780>