

مرور نظام مند ارتباطات سه گانه؛ قابلیت‌های پویا، آینده‌نگری استراتژیک و یادگیری سازمانی با استفاده از رویکرد

بیبلیومتریک

عطاءاله هرندی^{1*}، لیلی صدری²، علیرضا محبی³

1. استادیار، گروه استراتژی و سیاست‌گذاری کسب‌وکار، دانشکده مدیریت کسب‌وکار، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
 2. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
 3. دانشجوی دکتری، گروه استراتژی و سیاست‌گذاری کسب‌وکار، دانشکده مدیریت کسب‌وکار، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
- تاریخ دریافت: 1403/06/09 تاریخ انتشار: 1403/06/24

Systematic review of tripartite communications; Dynamic capabilities, strategic foresight and organizational learning using a bibliometric approach

Ata Harandi.^{1*}, Leili Sadri.², Alireza Mohebbi³

¹Assistant Professor., Department of Strategy and Business Policy, Faculty of Business Management, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

²Ph.D. Candidate, Department of Business Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

³Ph.D. Candidate, Department of Strategy and Business Policy, Faculty of Business Management, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

Received:(30/08/2024) Accepted: (24/09/2024)

شناسه یکتا: Asm.pgu.ac.ir/article_715959

Abstract:

Purpose: The main purpose of this paper is to explain the effects of dynamic capabilities (called DC), strategic foresight (called SF), and organizational learning (called OL) through a systematic review and bibliometric analysis that has been investigated. The analysis of "the possibility of integrating strategic foresight and organizational learning in the framework of dynamic capabilities" and deep and academic attention on "dynamic capabilities" is in this way. To strengthen their competitive power, organizations must address these changes by adjusting existing capabilities or acquiring new ones. Meanwhile, "strategic foresight" provides valuable information and insights about future developments or changes in the organization's business environment. After that, "organizational learning" integrates the information gained into the strategic planning process. Since organizations cannot use new information to make new decisions without learning, it seems very important and vital to include the concepts of "strategic foresight" and "organizational learning" in the framework of "dynamic capabilities". This report presents a new approach to linking these concepts and operationalizing the "dynamic capabilities" framework. One of the operational applications of dynamic capabilities is to improve performance and maintain the organization's stability.

Key words: strategic foresight, dynamic capabilities, organizational learning, turbulent environment.

چکیده:

هدف اصلی این مقاله تبیین تاثیرات میان قابلیت‌های پویا (موسوم به DC)، آینده‌نگری استراتژیک (موسوم به SF) و یادگیری سازمانی (موسوم به OL) از طریق مرور سیستماتیک و تحلیل بیبلیومتریک می‌باشد که مورد بررسی قرار گرفته‌است. این پژوهش توصیفی-تحلیلی بوده و با رویکرد علم‌سنجی انجام شده است. تجزیه و تحلیل امکان ادغام آینده‌نگری استراتژیک و یادگیری سازمانی در چارچوب قابلیت‌های پویا، و توجه عمیق و آکادمیک بر «قابلیت‌های پویا» از این طریق می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، پایگاه‌های داده حاصل از جستجو و فهرست‌بندی بوده و روش تجزیه تحلیل، ابزارها و نقشه‌های علم‌سنجی با استفاده از نرم افزارهای VOSviewer بوده است تعداد مقالات مورد بررسی، 423 مقاله منتشر شده در پایگاه وب آو ساینس، اسکوپوس و گوگل اسکولار است. سازمان‌ها بایستی تغییرات را با تقویت قدرت رقابت خود، از طریق تعدیل قابلیت‌های موجود یا به‌دست‌آوردن قابلیت‌های جدید برطرف سازند. در این بین، «آینده‌نگری استراتژیک» اطلاعات و بینش‌های ارزشمندی در مورد تحولات یا تغییرات آتی در محیط کسب‌وکار سازمان ارائه می‌دهد. بعد از آن، «یادگیری سازمانی» اطلاعات به‌دست‌آمده را در فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک ادغام می‌کند. از آن‌جا که سازمان‌ها بدون یادگیری نمی‌توانند از اطلاعات جدید برای اتخاذ تصمیمات جدید استفاده کنند، گنجانیدن مفاهیم «آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی» در چارچوب «قابلیت‌های پویا» بسیار مهم و حیاتی به نظر می‌رسد. سویه‌های تحقیقاتی شناسایی‌شده و جهت‌گیری تحقیقات آینده، می‌تواند محققان را متخصصان را برای ایجاد رویکردهای جدید در حوزه‌های مورد بررسی و ترکیب آن‌ها به منظور آن‌ها جای زیادی برای توسعه علمی و عملی دارد. جهت پر کردن این شکاف نیاز است تا با ترکیب حوزه‌های بدست آمده خلاهای موجود را پر کرد. تحلیل‌های بدست آمده می‌تواند محققین را در راستای شناسایی شکاف‌های تحقیقاتی یاری کرده تا موضوعات جدیدتری تعریف کنند و شکاف‌های تحقیقاتی را پر کنند. این گزارش، رویکرد جدیدی برای ایجاد ارتباط بین این مفاهیم و عملیاتی کردن چارچوب «قابلیت‌های پویا» ارائه می‌دهد. یکی از کاربردهای عملیاتی قابلیت‌های پویا، تسهیل بهبود عملکرد و حفظ ثبات سازمان می‌باشد. واژه‌های کلیدی: آینده‌نگری استراتژیک، قابلیت‌های پویا، یادگیری سازمانی، محیط متلاطم.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای بقا و موفقیت در محیط‌های پویا و در حال تغییر، نیازمند توسعه‌ی «قابلیت‌های پویا» هستند. این قابلیت‌ها توانایی سازمان‌ها را در تجدید مداوم منابع و فرایندها و سازگاری با تغییرات محیطی افزایش می‌دهند. سازمان‌ها اغلب به دنبال توسعه‌ی این قابلیت‌ها هستند تا بتوانند به تغییرات محیطی پاسخ دهند و در رقابت باقی بمانند (ویلهم، اشلویمرو مارور^۱، 2015؛ زولو و وینتر^۲، 2002).

قابلیت‌های پویا بر مبنای دیدگاه مبتنی بر منابع (RBV) در نظر گرفته می‌شوند که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از طریق بازسازی مستمر پایگاه منابع خود، به مزیت رقابتی پایدار دست یابند (آبروسینی و بومن^۳، 2009). با این حال، سازمان‌ها و شرکت‌های فعال در یک صنعت خاص، معمولاً برای «به دست آوردن منابع و فرآیندهای جدید برای بهبود کسب و کار خود» با یکدیگر رقابت می‌کنند. به عنوان مثال، در دوران همه‌گیری ویروس کرونا، اکثر بیمارستان‌های بین‌المللی تلاش کردند تا از طریق تحول دیجیتال، مدیریت مشارکت‌های تجاری در زمان بحران و بهبود یا ایجاد محصولات جدید، مشتریان بین‌المللی را جذب کنند (پولسیری و وتنانان^۴، 2020). اما برخی از بیمارستان‌های بین‌المللی کوچک و متوسط ممکن است نتوانند بدون کاهش سهم بازار و سود خالص، کسب‌وکار خود را در شرایط بحرانی حفظ کنند. بنابراین، تمامی سازمان‌ها باید آمادگی لازم را برای مقابله با محیط در حال تغییر، کشف فرصت‌های جدید و به حداقل رساندن خطرات احتمالی داشته باشند.

یکی از کلیدی‌ترین راه‌ها برای توسعه‌ی این قابلیت‌ها، بهره‌گیری از آینده‌نگری استراتژیک است. آینده‌نگری استراتژیک به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با پیش‌بینی آینده، فرصت‌ها و تهدیدهای پیش رو را شناسایی و برای مواجهه با آن‌ها برنامه‌ریزی کنند. این آینده‌نگری به سازمان‌ها امکان می‌دهد تا فرصت‌های بیشتری را تصاحب کنند (امزکوا مارتینز و گوئمز کاستورنا^۵، 2010؛ هگر و روهبک^۶، 2011) و با پیش‌بینی آینده و آماده‌سازی برای پاسخ به موقع به چالش‌ها (هیلتونن^۷، 2008)، خطرات را به حداقل برسانند. شرکت‌های بزرگ (روهبرگ و گوموندن^۸، 2008) و اندیشکده‌های جهانی (لیبی^۹، 2003) مدت‌هاست که از مفهوم آینده‌نگری استراتژیک استفاده می‌کنند تا به دیدگاه‌های آینده دست یابند، منابع و فرصت‌های جدید را شناسایی کنند، برای حرکت استراتژیک بعدی برنامه‌ریزی کنند و حتی به عنوان یک روند ساز جدید، کسب‌وکار خود را شکل دهند. خوشبختانه، امروزه روش‌های آینده‌نگری گوناگونی مانند برنامه‌ریزی سناریو و نقشه‌ی راه وجود دارند که می‌توانند به طور مستقیم در سازمان‌ها اعمال و پیاده‌سازی شوند (پوپر^{۱۰}، 2008؛ ساریتاس و ایلن^{۱۱}، 2010).

با این حال، آینده‌نگری استراتژیک و قابلیت‌های پویا هر دو نیازمند یادگیری مداوم سازمانی هستند. «یادگیری سازمانی» فرآیند تولید، اشتراک‌گذاری و یکپارچه‌سازی دانش در سازمان است که زمینه‌ساز آینده‌نگری و انطباق‌پذیری می‌شود. بدون وجود یادگیری سازمانی، قابلیت‌های پویا و آینده‌نگری استراتژیک نمی‌توانند به طور مؤثر مورد استفاده و بهره‌برداری قرار گیرند. یادگیری سازمانی می‌تواند در گذشته، حال یا آینده رخ دهد (برونل^{۱۲}، 7017). یادگیری از گذشته به معنای بهره‌گیری از تجربیات کاری قبلی است که دانش به دست آمده از آن در حافظه‌ی سازمان ذخیره می‌شود. سازمان‌ها می‌توانند از این دانش برای جلوگیری از شکست‌های بیشتر، مستندسازی تجربیات

¹ Wilhelm., Schlömer., & Maurer

² Zollo & Winter

³ Ambrosini & Bowman

⁴ Pulsiri & Vatananan-Thesenvitz

⁵ Amezcua-Martínez & Güemes-Castorena

⁶ Heger & Rohrbeck

⁷ Hiltunen

⁸ Rohrbeck & Gemünden

⁹ Leigh

¹⁰ Popper

¹¹ Saritas & Aylene

¹² Brunelle

موفق و ترویج شیوه‌های خلق ارزش‌های جدید استفاده کنند. یادگیری در زمان حال شامل کسب اطلاعات و دانش بیشتر از طریق آموزش یا همکاری با سایر ذی‌نفعان است که می‌تواند ظرفیت سازمان برای انجام اقدامات بهبود عملکرد مالی را افزایش دهد. سازمان‌ها برای دستیابی به نتایج و بازخوردهای فوری برای بهبود سازمان، به شدت به یادگیری در زمان حال علاقه‌مند هستند. یادگیری در زمان آینده نیز به عنوان ابزاری برای کاوش در مسیرهای آینده مورد استفاده قرار می‌گیرد. هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون افزایش سطح دانش خود درباره‌ی سازمان و شبکه‌ی سازمانی‌اش، بینش مناسبی نسبت به آینده کسب کند. اگرچه اطلاعات و دانش آینده را نمی‌توان در زمان حال به دست آورد، اما سازمان‌ها می‌توانند تمام تلاش خود را بر «پیدا کردن منابع حیاتی آینده زودتر از رقبا» و «استفاده از آن‌ها برای ایجاد ارزش و تضمین عملکرد و پایداری بلندمدت سازمان» متمرکز کنند (شالر و همکاران¹، 2019).

افزایش عدم اطمینان محیطی چالش‌های فزاینده‌ای را برای سازمان‌ها به همراه داشته است. در دنیای امروز، عدم اطمینان محیطی در کسب و کار گسترش یافته است؛ ظهور جهانی شدن، مدل‌های تجاری بسیار مخرب، و تغییرات سریع تکنولوژیکی، بی‌ثباتی و پیچیدگی چشم‌انداز رقابتی را افزایش داده‌اند. درهم‌تنیدگی روزافزون سازمان‌ها با محیط خود اغلب منجر به رفتارهای نوظهور و غیرقابل پیش‌بینی می‌شود. بسیار بعید است که رویدادهای پیش‌بینی نشده با پیامدهای مهم، تنها بر یک شرکت به صورت جداگانه تأثیر بگذارد و کل صنعت را تحت تأثیر قرار ندهد. عدم اطمینان روزافزون محیط امروزی سازمان‌ها را با چالش‌های بزرگی مواجه کرده و همه‌ی شرکت‌ها بسته به نوع محیطی که در آن فعالیت می‌کنند، کم و بیش با این چالش‌ها دست‌وپنجه نرم می‌کنند. یکی از مؤثرترین راه‌هایی که سازمان‌ها می‌توانند با این شرایط در حال تغییر کنار بیایند، توسعه‌ی قابلیت‌های پویا است. رویکردی که برای این هدف استفاده می‌شود، «آینده‌نگری استراتژیک» نام دارد؛ روشی برای درک، نقشه‌برداری و تأثیرگذاری بر آینده که می‌تواند هم در سطح سازمان و هم در توسعه منطقه‌ای اعمال شود. آینده‌نگری استراتژیک به عنوان مجموعه‌ای از اقدامات شناخته می‌شود که به بازیگران کمک می‌کند تا با درک پیامدهای بالقوه، مسیرهای بهینه را انتخاب کنند. قابلیت‌های پویا در سازمان‌های عمومی نیز می‌توانند به منبع مهمی برای ایجاد ظرفیت نهادی جهت مقابله با چالش‌های آینده تبدیل شوند. روش‌شناسی آینده‌نگری استراتژیک به عنوان یک ابزار مهم برای استفاده در فعالیت‌های برنامه‌ریزی استراتژیک بلندمدت و حمایت از تصمیم‌گیری‌ها شناخته می‌شود. اکثر مدیران سازمان‌های تجاری در عصر مدرن امروز، به دلیل ضعف در بینش استراتژیک و چابکی در مدیریت عدم اطمینان محیط کسب و کار و جهانی شدن در قرن بیست و یکم، دستیابی به عملکرد تجاری هدفمند را دشوار می‌دانند. اکثر شرکت‌ها در قرن بیست و یکم کاهش سریع عملکرد مالی و غیرمالی را تجربه کرده‌اند، که این امر ناشی از درک ضعیف ابعاد چابکی استراتژیک برای مقابله با روندهای تجاری جهانی و آشفتگی‌های محیطی است. در آینده‌نگری باز، شرکت‌ها به طور مشترک به آینده نگاه می‌کنند و دانش فنی را به منظور ایجاد ارزش افزوده مبادله می‌کنند. آینده‌نگری استراتژیک به عنوان پیش‌زمینه‌ای مهم برای توسعه‌ی قابلیت‌های پویا معرفی شده است. قابلیت‌های پویا توسط سازمان‌ها برای ایجاد استراتژی‌های تجاری، ورود به بازارهای جدید، کسب شایستگی‌های جدید، تجاری‌سازی فناوری‌های نوین و در نتیجه افزایش سرعت واکنش به تغییرات در محیط سازمان استفاده می‌شود. این قابلیت‌ها به عنوان «ظرفیت» تعریف می‌شوند

ایجاد فرهنگ نوآوری در سازمان‌ها می‌تواند ارتباط بین قابلیت‌های پویا و عملکرد نوآوری را بهبود بخشد، به خصوص در صنایعی که دانش به عنوان منبع اصلی نوآوری شناخته می‌شود، یادگیری سازمانی و قابلیت‌های پویا در یک تعامل هم‌افزا قرار دارند و بهبود هر یک می‌تواند به تقویت دیگری منجر شود. این امر به ویژه در شرایط محیطی پیچیده و ناپایدار امروزی اهمیت دارد، جایی که سازمان‌ها نیازمند چابکی و انعطاف‌پذیری بیشتری هستند تا بتوانند به تغییرات سریع پاسخ دهند. همچنین آینده‌نگری استراتژیک با بهبود قضاوت‌های مدیریتی و افزایش انعطاف‌پذیری، نقش مهمی در مواجهه با تغییرات سریع و پیچیده دارد. این رویکرد به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با مدیریت بهتر عدم اطمینان‌ها، عملکرد خود را بهبود بخشند. تمرکز بیشتر بر روی ادغام یادگیری در سطوح مختلف سازمان، توسعه روش‌های یادگیری برای مدیریت پیچیدگی‌ها و توجه بیشتر به یادگیری برای مواجهه با عدم اطمینان‌های بلندمدت، می‌تواند به پر کردن این شکاف‌ها کمک کند. گنجاندن مفاهیم «آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی» در چارچوب «قابلیت‌های پویا» بسیار مهم و حیاتی به نظر می‌رسد. سوبه‌های تحقیقاتی شناسایی شده و جهت‌گیری تحقیقات آینده، می‌تواند محققان و متخصصان را برای ایجاد

¹ Schaller & et al

رویکردهای جدید در حوزه های مورد بررسی و ترکیب آن ها به منظور آن ها جای زیادی برای توسعه علمی و عملی دارد. جهت پر کردن این شکاف نیاز است تا با ترکیب حوزه های بدست آمده خالهای موجود را پر کرد. تحلیل های بدست آمده می تواند محققین را در راستای شناسایی شکاف های تحقیقاتی یاری کرده تا موضوعات جدیدتری تعریف کنند و شکاف های تحقیقاتی را پر کنند. این گزارش، رویکرد جدیدی برای ایجاد ارتباط بین این مفاهیم و عملیاتی کردن چارچوب «قابلیت های پویا» ارائه می دهد. یکی از کاربردهای عملیاتی قابلیت های پویا، تسهیل بهبود عملکرد و حفظ ثبات سازمان می باشد.

در نتیجه، ارتباطی مهم و معنادار میان «قابلیت های پویا»، «یادگیری سازمانی» و «آینده نگری استراتژیک» وجود دارد. برخی مقالات منتشر شده در این حوزه، این مفاهیم را با یکدیگر ادغام کرده اند. بنابراین، در مقاله حاضر، رابطه ی بین یادگیری سازمانی، آینده نگری استراتژیک و قابلیت های پویا مورد بررسی قرار گرفته تا با فرض گرفتن تغییر در وضعیت حوزه های مورد نظر آن ها را با روش بیلیومتریکی یافته و تحلیل را ارائه نماییم.

پیشینه پژوهش

قابلیت های پویا شامل ظرفیت های احساس، استفاده و واکنش به فرصت ها و تهدیدها می شود (تیس، 2007). بنابراین توانایی شرکت ها برای پاسخگویی به آینده های ناشناخته و شکل دادن به آنها را بهبود می بخشد (تیس و لیه، 2016). امروزه سازمان ها برای بقا و موفقیت در محیط پویا و در حال تغییر، نیازمند توسعه قابلیت های پویا هستند. قابلیت های پویا، توانایی سازمان برای تجدید مداوم منابع و فرایندها و سازگاری با تغییرات محیطی را امکان پذیر میکند. سازمانها اغلب علاقه مند به توسعه قابلیت های پویا برای به تغییرات محیطی هستند. می توانیم میزان کمک به آینده نگری استراتژیک را در شرایط عدم قطعیت را با قابلیت های پویا می توان اندازه گیری کرد (تیس، 2007). آینده نگری استراتژیک حس پیکربندی مجدد را تا حدی تقویت می کند که مدیران را وادار می کند تا طیف وسیعی از گزینه های جایگزین را در نظر گرفته تا از نگاه متمرکز بر روی یک نگاه در سازمان جلوگیری می کند (کوهلر، 1991). ارتباط مثبت معنادار بین آینده نگری استراتژیک بر انعطاف پذیری استراتژیک و عقلانیت تصمیم گیری سازمانی است. درجه بالاتری عدم اطمینان محیطی تأثیر آینده نگری استراتژیک را بر انعطاف پذیری استراتژیک افزایش می دهد. فعالیت های آینده نگاری، قابلیت های شناختی سازمان را برای درک فرصت های در حال ظهور و همچنین خطرات تسهیل می کند و شرکت را قادر می سازد تا در مورد محیط در حال تغییر خود بیاموزد (هرندی و میرزاییان، 2024). تکنیک ها و شیوه های آینده نگاری، اهمیت قابلیت های پویا را نشان می دهند، زیرا انعطاف پذیری سازمانی و یادگیری را در زمانی که شرکت ها با عدم قطعیت مواجه می شوند، افزایش می یابد.

محققان بر نیاز به تحقیقات بیشتر در مورد اینکه چگونه قابلیت های پویا از عملکردها و فرآیندهای فرعی سرچشمه می گیرند، به منظور ایجاد بینش عملی برای توسعه قابلیت های بالا تأکید می کنند (لانسیونی و چاندران، 2009؛ علی، هائو و ای جان، 2020). در این زمینه، تحقیقات اخیر نقش حیاتی آینده نگری استراتژیک را برجسته می کند، به عنوان مثال، توانایی ایجاد و حفظ یک دیدگاه رو به جلو با کیفیت بالا، منسجم و کاربردی و استفاده از بینش های ناشی از راه های مفید سازمانی، در ارتقای قابلیت های پویا (روهربک و کوم، 2018). در حالی که مطالعات قبلی اغلب تأثیر فعالیت های آینده نگری استراتژیک را بر نوآوری (فون در گراخت و همکاران، 2010؛ وان در دوین و همکاران، 2009)، عملکرد شرکت (روهربک و کوم، 2018) یا توسعه و اجرای استراتژی بررسی می کردند. مورد بررسی قرار داده است.

یکی از مؤثرترین راه هایی که سازمان ها می توانند با این شرایط در حال تغییر کنار بیایند، توسعه ی قابلیت های پویا است. رویکردی که برای این هدف استفاده می شود، «آینده نگری استراتژیک» نام دارد؛ روشی برای درک، نقشه برداری و تأثیرگذاری بر آینده که می تواند هم در سطح سازمان و هم در توسعه منطقه ای اعمال شود. آینده نگری استراتژیک به عنوان مجموعه ای از اقدامات شناخته می شود که به

¹ Teece

² Teece and Leih

³ Harandi & MirzaeianKhamseh

⁴ Lancioni & Chandran

⁵ ALI, HAO., & AIJUAN

⁶ Rohrbeck & Kum

بازیگران کمک می‌کند تا با درک پیامدهای بالقوه، مسیرهای بهینه را انتخاب کنند. قابلیت‌های پویا در سازمان‌های عمومی نیز می‌توانند به منبع مهمی برای ایجاد ظرفیت نهادی جهت مقابله با چالش‌های آینده تبدیل شوند. روش‌شناسی آینده‌نگری استراتژیک به عنوان یک ابزار مهم برای استفاده در فعالیت‌های برنامه‌ریزی استراتژیک بلندمدت و حمایت از تصمیم‌گیری‌ها شناخته می‌شود. اکثر مدیران سازمان‌های تجاری در عصر مدرن امروز، به دلیل ضعف در بینش استراتژیک و چابکی در مدیریت عدم اطمینان محیط کسب و کار و جهانی شدن در قرن بیست و یکم، دستیابی به عملکرد تجاری هدفمند را دشوار می‌دانند. (دهمر و همکاران¹، 2015؛ روهبرگ و بید²، 2012)

آینده پژوهی را " توانایی ایجاد و حفظ دیدگاه‌های منسجم و کاربردی با کیفیت بالا و استفاده از بینش‌های ناشی از سازمان برای شناسایی شرایط نامطلوب، هدایت خط مشی، شکل دادن به استراتژی، کشف بازارها، محصولات جدید و خدمات» تعریف کرده و آن را توانایی برای استفاده، نه تنها در زمینه استراتژی، بلکه به عنوان یک ورودی در نظر می‌گیرند. آینده‌نگری را به عنوان توانایی پیش‌بینی اینکه چگونه اقدامات مدیران می‌تواند مزیت رقابتی پویا. و عملی که به یک سازمان اجازه می‌دهد تا پایه و اساس مزیت رقابتی آینده از طریق خلق ارزش باشد در نظر می‌گیرند.

روش‌شناسی پژوهش

مرور سیستماتیک ادبیات موضوعی در پنج مرحله شامل «برنامه‌ریزی و تعریف حوزه‌ی پژوهش»، «جست‌وجو و انتخاب مقالات»، «ارزیابی و فیلتر دوباره‌ی مقالات»، «ترکیب و تجزیه و تحلیل» و «نگارش گزارش نهایی» انجام شده‌است. در شکل زیر، مراحل کار آورده شده‌است.



شکل ۱ - مراحل انجام پژوهش

گام نخست، با برنامه‌ریزی و تعریف حوزه‌ی پژوهش آغاز می‌شود. گزارش حاضر، رابطه‌ی بین «قابلیت‌های پویا»، «آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی» را مورد بررسی قرار می‌دهد. علاوه بر این، هدف گزارش حاضر، ادغام «آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی» در چارچوب «قابلیت‌های پویا» می‌باشد.

پرسش‌هایی که این گزارش در صدد پاسخ به آن‌هاست، به شرح زیر می‌باشند:

- چگونه باید «آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی» را در چارچوب «قابلیت‌های پویا» ادغام کرد؟
- چه رابطه‌ای بین «یادگیری سازمانی» و «قابلیت‌های پویا» وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای بین «آینده‌نگری استراتژیک» و «قابلیت‌های پویا» وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای بین «آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی» وجود دارد؟

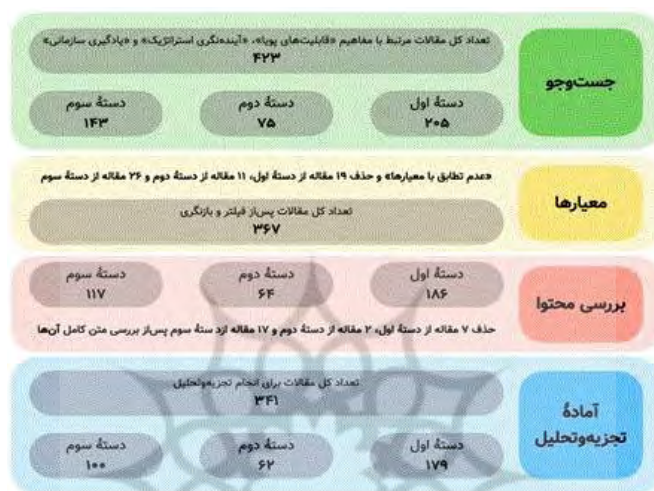
در گام دوم، مقاله‌های انگلیسی منتشرشده در ژورنال‌ها و کنفرانس‌ها با استفاده از عبارات‌های جست‌وجو، دریافت و دسته‌بندی شدند. دسته‌ی اول شامل مقالات منتشرشده در حوزه‌ی «یادگیری سازمانی» و «قابلیت‌های پویا» است. در این دسته، مقالاتی که در آن واحد به

¹ Dehmer & et al

² Rohrbeck & Bade

هر دو حوزه اشاره کرده بودند، انتخاب شده‌اند. دسته‌ی دوم شامل مقالات منتشرشده در حوزه‌ی «قابلیت‌های پویا» و «آینده‌نگری استراتژیک» است. در این دسته، مقالاتی که در آن واحد به هر دو حوزه اشاره کرده بودند، انتخاب شده‌اند. در نهایت، دسته‌ی سوم شامل مقالات منتشرشده در حوزه‌ی «یادگیری سازمانی» و «آینده‌نگری استراتژیک» است. در این دسته، مقالاتی که در آن واحد به هر دو حوزه اشاره کرده بودند، انتخاب شده‌اند.

در گام سوم، محتوای مقالات ذخیره‌شده مورد بررسی قرار گرفته و اتخاذ تصمیم نهایی در مورد استفاده از آن‌ها برای تجزیه و تحلیل و نگارش گزارش، انجام شد. در آخر، مقالاتی مفهومی یا مطالعات تجربی که در ارتباط با مفاهیم دسته‌های سه‌گانه - یعنی «یادگیری سازمانی» و «قابلیت‌های پویا»، «قابلیت‌های پویا و آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی و آینده‌نگری استراتژیک» - انتخاب شده بودند، لیست نهایی مقالات جهت انجام تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از گام سوم در شکل زیر نمایش داده شده است.



شکل ۲ - غربال‌گری مقالات منتخب

در گام چهارم، برای انجام تحلیل بیبلیومتریک روی داده‌ها و به دست آوردن دید کلی از روابط بین «قابلیت‌های پویا و یادگیری سازمانی»، «قابلیت‌های پویا و آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی و آینده‌نگری استراتژیک» از نرم‌افزار VOSviewer (وان ایک و والتمن، 7017) استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل بیبلیومتریک، ارتباط کلی بین سه مفهوم «قابلیت‌های پویا»، «آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی» را نشان می‌داد. بنابراین، علاوه بر تحلیل بیبلیومتریک، تحلیل هم‌استنادی یعنی شناسایی پژوهشگرانی که مقاله‌ی آن‌ها با یکدیگر مورد استناد قرار گرفته‌اند و یافتن ارتباط میان آن‌ها - نیز روی داده‌ها انجام شد. با این روش می‌توان پژوهشگران تأثیرگذار در هر دسته را شناسایی کرد.

یافته‌های پژوهشی

در این بخش، مقالات منتخب برای انجام مرور سیستماتیک، تجزیه و تحلیل مقالات در قالب دسته‌های سه‌گانه شامل «قابلیت‌های پویا و یادگیری سازمانی»، «قابلیت‌های پویا و آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی و آینده‌نگری استراتژیک» و همچنین ارتباط کلی بین سه مفهوم «قابلیت‌های پویا»، «آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی» ارائه شده‌اند:

مقالات منتخب برای انجام مرور سیستماتیک

فرآیند جست‌وجوی مقالات مرتبط با مفاهیم مدیریت استراتژیک با بررسی پایگاه‌های معتبری مانند SCOPUS، Web of Science، Google Scholar و ... انجام شد و نتیجه‌ی آن، انتخاب ۴۲۳ مقاله و دسته‌بندی آن‌ها بر اساس حوزه‌ی پژوهشی بود. همان‌طور که در

شکل قبل هم نشان داده شد، مقالات منتخب در قالب 3 دسته «قابلیت‌های پویا و یادگیری سازمانی»، «قابلیت‌های پویا و آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی و آینده‌نگری استراتژیک» گروه‌بندی شدند. در این بین، 205 مقاله در دسته اول، 75 مقاله در دسته دوم و 143 مقاله در دسته سوم قرار گرفتند. «زبان انگلیسی»، «نسخه‌ی نهایی مقاله» و «مقالات منتشر شده در ژورنال یا کنفرانس» به عنوان معیارهای اولیه برای حفظ مقالات منتخب، در نظر گرفته شدند و در نتیجه‌ی اعمال این فیلتر روی مقالات، تعداد 19 مقاله از دسته اول، 11 مقاله از دسته دوم و 26 مقاله از دسته سوم حذف شدند و در مجموع، 367 مقاله باقی ماند. در گام بعدی، متن مقالات جهت انتخاب مقالات مفهومی یا تجربی که با مفاهیم دسته‌های سه‌گانه مرتبط هستند، مورد بررسی قرار گرفت. بعد از ارزیابی متن مقاله‌ها، تعداد 7 مقاله از دسته اول، 2 مقاله از دسته دوم و 17 مقاله از دسته سوم حذف شدند. در نتیجه‌ی فرآیند غربالگری مقالات، 341 مقاله (179 مقاله در دسته اول، 62 مقاله در دسته دوم و 100 مقاله در دسته سوم) باقی ماند.

برای «کشف 10 نویسنده و مقاله‌ی برتر» و «مصورسازی شبکه‌ی نویسندگان و کلمات کلیدی» در حوزه‌ی مفاهیم کنترل استراتژیک و ارتباط 3 مفهوم فوق‌الذکر با یکدیگر، تجزیه و تحلیل بیلیومتریکی روی 341 مقاله‌ی باقی‌مانده انجام شد.

مصورسازی شبکه‌ی استناد هم‌زمان نویسندگان مقاله

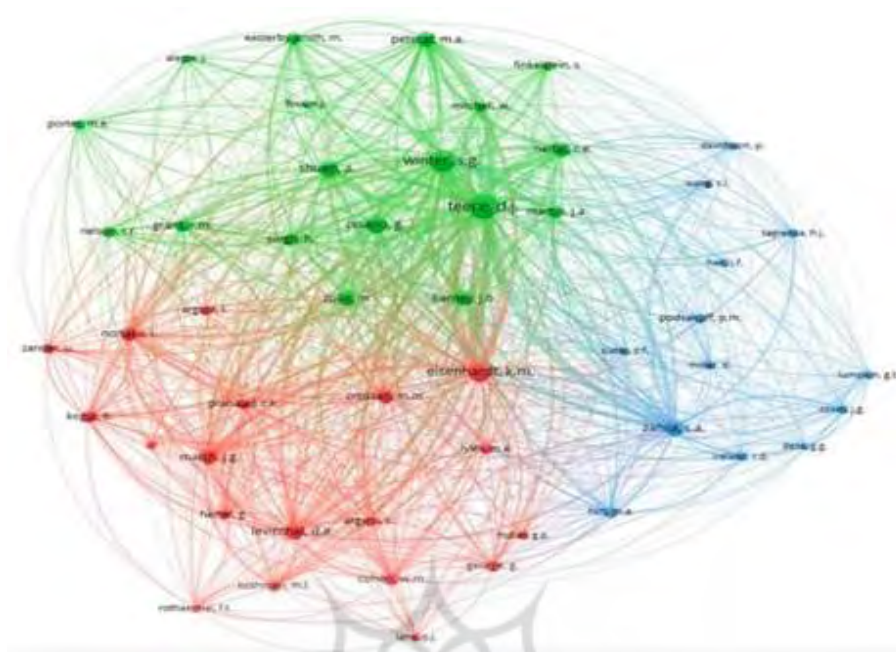
استناد هم‌زمان نویسندگان زمانی رخ می‌دهد که یک نویسنده برای نگارش مقاله‌ی جدیدش به مقالات چند نویسنده استناد کرده‌است. نویسندگانی که مقاله‌های آنان به صورت هم‌زمان مورد استناد قرار گرفته‌اند، عموماً مرتبط هستند و از لحاظ خط فکری و پژوهشی، در یک دسته جای می‌گیرند. هرچه نام دو یا چند نویسنده بیش‌تر در کنار یکدیگر آورده شود، رابطه‌ی هم‌استنادی آن‌ها نیز قوی‌تر است. در تصویر زیر که نمایی مصور از شبکه‌ی استناد هم‌زمان نویسندگان مقاله است و توسط نرم‌افزار VOSviewer ایجاد شده، هر گره (رأس) نمایان‌گر یک نویسنده است. اندازه‌ی هر گره نشان‌دهنده‌ی تعداد کل ارجاعات و تأثیرگذاری نویسنده است. در نتیجه، هرچه اندازه‌ی رأس بزرگ‌تر باشد، تعداد ارجاعات (Citation) آن نویسنده نیز بیش‌تر است. علاوه‌بر این، خط (بال) بین دو نویسنده، نشان‌دهنده‌ی وجود یک پیوند استنادی مشترک بین آن‌هاست. ضخامت این خط نشان‌دهنده‌ی «تعداد دفعاتی» است که نام دو نویسنده به صورت هم‌زمان ارجاع شده‌است. از طرف دیگر، هرچه گره‌ها (نویسنده‌ها) به یکدیگر نزدیک‌تر باشند، ارتباط بیش‌تری بین حوزه‌ی پژوهشی آن‌ها وجود دارد (وان ایک و والتمن، 2017).

همان‌طور که در شکل سوم نشان داده شده‌است، در دسته‌ی اول (یعنی مقالات منتشر شده در حوزه‌ی قابلیت‌های پویا و یادگیری سازمانی) 3 خوشه‌ی اصلی وجود دارد: خوشه‌ی سبز، قرمز و آبی. خوشه‌ی سبزرنگ که برجسته‌ترین و مهم‌ترین خوشه است، شامل نویسندگان پیشرو در زمینه‌ی قابلیت‌های پویا است. طبق یافته‌ها، خوشه‌ی سبزرنگ را می‌توان پایه و اساس این حوزه در نظر گرفت. در زیر، پرارجاع‌ترین نویسندگان موجود در این خوشه آورده شده‌اند:

- دیوید جی تیس: 296 ارجاع
- سیدنی جی وینتر: 178 ارجاع
- گری پیزانو: 139 ارجاع
- امی شوئن: 118 ارجاع
- مارگارت آ. پیتراف: 108 ارجاع
- مائوریو زولو: 104 ارجاع
- کنستانس ای. هلفت: 94 ارجاع

خوشه‌ی مهم بعدی، خوشه‌ی قرمز رنگ است که نویسندگان پیشرو در زمینه‌ی «مدیریت دانش» و «ظرفیت جذب» را در خود جای داده‌است. در این خوشه، کاتلین ام. آیزنهارت با 183 ارجاع، پرارجاع‌ترین نویسنده‌ی حوزه‌ی مدیریت دانش و ظرفیت جذب می‌باشد. آخرین خوشه که با رنگ آبی نمایش داده شده، شامل نویسندگان پیشرو در زمینه‌ی کارآفرینی است. در این خوشه، شاکر آ. زهرا با 131 ارجاع، پرارجاع‌ترین نویسنده در حوزه‌ی کارآفرینی می‌باشد.

با توجه به اطلاعات ارائه شده، حوزه‌ی «قابلیت‌های پویا و یادگیری سازمانی» که در آن، یادگیری به عنوان مکانیسم اصلی قابلیت‌های پویا در نظر گرفته می‌شود، ارتباط زیادی با حوزه‌هایی مانند مدیریت دانش، ظرفیت جذب و کارآفرینی دارد.



شکل ۳ - مصورسازی شبکه‌ی استناد هم‌زمان نویسندگان در حوزه‌ی قابلیت‌های پویا و یادگیری سازمانی

حوزه‌ی «قابلیت‌های پویا و آینده‌نگری استراتژیک» که در شکل چهارم نشان داده شده است، از ۴ چهار خوشه تشکیل شده و خوشه‌های قرمز، سبز و آبی، سه خوشه‌ی اصلی هستند و هر خوشه شامل نویسندگان پرارجاع و تأثیرگذاری در حوزه‌ی قابلیت‌های پویا است. در زیر، تعدادی از پرارجاع‌ترین نویسندگان این حوزه آورده شده‌اند:

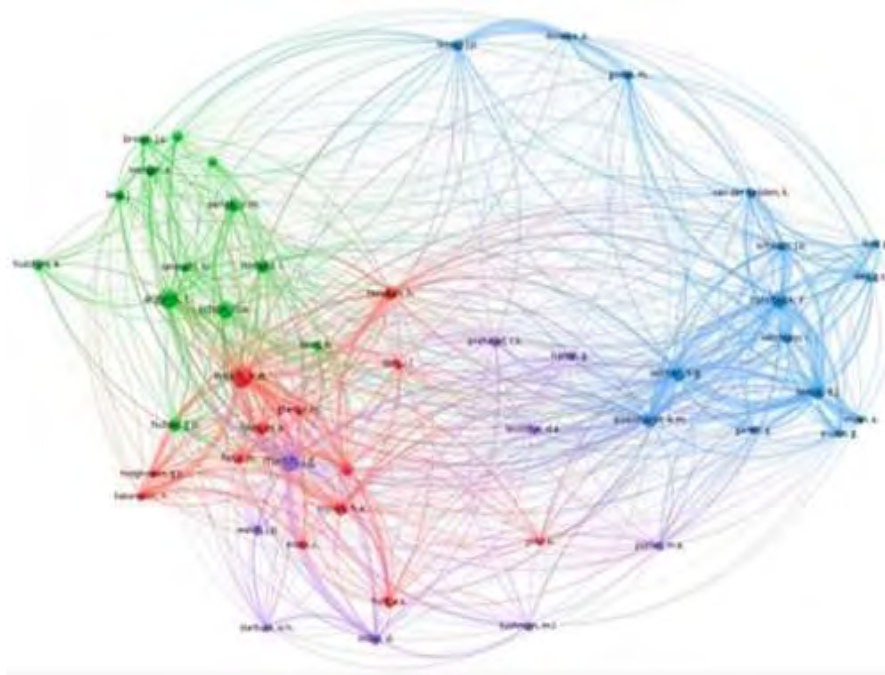
- دیوید جی تیس: ۱۳۳ ارجاع
- کاتلین ام. آیزنهارت: ۱۰۲ ارجاع
- کنستانس ای. هلفت: ۹۸ ارجاع

نویسندگان فوق، ارتباط نزدیکی با یکدیگر داشته و در مرکز شبکه‌ی هم‌استنادی قرار دارند. همان‌طور که در شکل هم مشخص است، خوشه‌ی زردرنگ که در آن جووانی گاوتی (با ۳۹ ارجاع) و جرارد پی. هاجکینسون (با ۳۷ ارجاع) به عنوان دو نویسنده‌ی اصلی حضور دارند، کمی از سه خوشه‌ی دیگر جدا افتاده است. دلیل فاصله‌ی خوشه‌ی زردرنگ از سایر خوشه‌ها، مکتب و خط فکری دو نویسنده‌ی حاضر در این خوشه است؛ آن‌ها در پژوهش‌هایشان بیش‌تر بر شناخت و استراتژی مدیریتی متمرکز هستند. به طور خلاصه، مطالعات اصلی حوزه‌ی «قابلیت‌های پویا و آینده‌نگری استراتژیک» حول مفاهیم مطرح شده در مقالات دیوید جی تیس، کاتلین ام. آیزنهارت و کنستانس ای. هلفت تنظیم شده است و این نویسندگان، ارتباط خیلی نزدیکی با یکدیگر دارند.



شکل ۴ - مصورسازی شبکه‌ی استناد هم‌زمان نویسندگان در حوزه‌ی قابلیت‌های پویا و آینده‌نگری استراتژیک

در نهایت، مقالات منتشر شده در حوزه‌ی «یادگیری سازمانی و آینده‌نگری استراتژیک» در قالب ۴ خوشه به رنگ‌های سبز، قرمز، بنفش و آبی در شکل پنجم نشان داده شده‌است. خوشه‌های سبز، قرمز و بنفش ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند و در آن‌ها، جیمز جی مارس (با ۵۵ ارجاع)، کارل ای. ویک (با ۶۲ ارجاع) و کریس آرگریس (با ۵۰ ارجاع) به عنوان پرارجاع‌ترین نویسندگان به چشم می‌خورند. مقالات موجود در این سه خوشه، تئوری سازمانی را به عنوان پایه و اساس حوزه‌ی «یادگیری سازمانی و آینده‌نگری استراتژیک» در نظر می‌گیرد. در مقابل، مقالات موجود در خوشه‌ی آبی رنگ به اهمیت قابلیت‌های پویا پرداخته‌اند و نویسندگانی نظیر رنه روربک (با ۳۵ ارجاع)، سیدنی جی وینتر (با ۳۳ ارجاع)، دیوید جی تیس (با ۳۱ ارجاع) و کاتلین ام. آیزنهارت (با ۲۹ ارجاع) پرارجاع‌ترین نویسندگان این خوشه هستند. با توجه به آن که نویسندگان برتر خوشه‌های آبی ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند، این امر می‌تواند به عنوان مبنایی برای ادغام «یادگیری سازمانی» و «آینده‌نگری استراتژیک» در چارچوب «قابلیت‌های پویا» در نظر گرفته شوند. نکته‌ی جالب توجه این‌جاست که مقالات سایر نویسندگان در خوشه‌ی آبی از جمله ریکاردو وکیاتو، یان او. شوارتز، کی وان در هایدن، جورج برت و جورج اس دی نیز به آینده‌نگری استراتژیک مرتبط هستند. بنابراین، مقالات این نویسندگان نیز می‌تواند برای ادغام سه مفهوم فوق‌الذکر، معنادار باشد.



شکل ۵ - مصورسازی شبکه‌ی استاد هم‌زمان نویسندگان در حوزه‌ی یادگیری سازمانی و آینده‌نگری استراتژیک

ارتباط کلی بین سه مفهوم «قابلیت‌های پویا»، «آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی»

با تجزیه و تحلیل بیلیومتریک می‌توان به وجود رابطه‌ی نزدیک بین مفاهیم «قابلیت‌های پویا»، «یادگیری سازمانی» و «آینده‌نگری استراتژیک» پی برد. شکل‌های سوم، چهارم و پنجم که نمایان‌گر شبکه‌ی استاد هم‌زمان نویسندگان در این حوزه‌ها هستند، نشان می‌دهند که سیدنی جی وینتر، دیوید جی تیس و کاتلین ام. آیزنهارت مهم‌ترین و تأثیرگذارترین پژوهشگران هر سه حوزه‌ی «قابلیت‌های پویا»، «یادگیری سازمانی» و «آینده‌نگری استراتژیک» هستند. علاوه بر این، شبکه‌ی موجود در شکل پنجم، گروهی از محققین فعال در حوزه‌ی قابلیت‌های پویا که ارتباط تنگاتنگی با محققان فعال در حوزه‌ی آینده‌نگری استراتژیک نظیر ریکاردیو وکیاتو، یان او. شوارتز، کی وان در هایدن، جورج برت و جورج اس دی دارند را نشان می‌دهد. با همه‌ی این‌ها، هنوز هم مقالات کمی در راستای شفاف‌سازی و روشن کردن ادغام «یادگیری سازمانی» و «آینده‌نگری استراتژیک» در چارچوب «قابلیت‌های پویا» وجود دارد. بنابراین در گزارش حاضر، یک چارچوب دومارحله‌ای برای تحقق این امر پیشنهاد شده است.

مرحله اول: از تغییرات محیطی تا حافظه‌ی آینده

سازمان‌ها باید ضمن مواجهه با چالش‌های مربوط به تغییرات محیطی، از آینده‌نگری استراتژیک برای ساختن خاطرات جمعی آینده به عنوان تکامل ذهن انسان‌ها استفاده کنند. تغییرات محیطی را می‌توان به دو دسته‌ی «محیط کسب‌وکار» و «محیط عمومی» که باعث ایجاد عدم قطعیت محیطی می‌شوند، تقسیم نمود. محیط کسب‌وکار شامل عوامل کلیدی حاکم بر رقابت‌ها (نظیر رقبا، مشتریان، تأمین‌کنندگان، مبتدیان و ارائه‌دهندگان محصولات جایگزین) می‌باشد (ویکچیاتو، 2015). محیط عمومی هم متشکل از عواملی نظیر سیاست، اقتصاد، فرهنگ و جامعه، حقوق و محیط زیست است که به طور غیر مستقیم بر چشم‌انداز کسب‌وکار تأثیر می‌گذارند. علاوه بر این، تغییرات سریع فزاینده‌ی این عوامل می‌تواند هم در محیط کسب‌وکار و هم در محیط عمومی چالش‌های بی‌شماری برای حفظ ثبات در بازار برای سازمان‌ها ایجاد کند (پولسیری و وتنانان، 2018). وقوع تغییرات محیطی، منجر به عدم قطعیت می‌شود. از آن‌جا که بسیاری از سازمان‌ها نمی‌توانند با عدم اطمینان و قطعیت کنار بی‌آیند، بر ورطه‌ی ور شکستگی کشیده می‌شوند. «نرخ بالای تغییر»، «ناآگاهی» و

«اینرسی» به عنوان ۳ معیار اصلی که هنگام عدم قطعیت باعث شکست سازمان می شود، در نظر گرفته شده اند (روهبرک، 2010). نرخ بالای تغییر، از عوامل کلیدی نظیر «کوتاه شدن چرخه عمر»، «افزایش تغییرات فناوری و تقاضای مشتری» و «افزایش سرعت نوآوری و انتشار آن» ناشی می شود. ناآگاهی عمدتاً ناشی از ناتوانی سازمان در درک تغییرات اساسی است. این ناتوانی عموماً از ساختار، فرهنگ و فرآیند درونی سازمان که مانع درک تغییرات است، ناشی می شود. اینرسی را می توان ناتوانی در تعریف یک برنامه و اجرای اقدامات لازم برای مقابله با تغییرات در نظر گرفت. «مشارکت مدیرعامل» و «همکاری کارکنان» می تواند غلبه ی سازمان بر اینرسی را امکان پذیر سازد. به طور خلاصه، عدم اطمینان محیطی می تواند فرآیند تشخیص و مقابله با رویدادها و تغییرات صنعت را برای تصمیم گیرندگان اصلی شرکت به کاری چالش برانگیز و دشوار تبدیل کند (ویکچیاتو، 2015). در این بین، سازمان هایی که آمادگی بیشتری برای تغییرات محیطی خود دارند، عملکرد بهتری نسبت به سایر سازمان های فعال در صنعت از خود نشان می دهند.

آینده نگری استراتژیک همچنین می تواند به سازمان در درک دیدگاه های آینده و کسب منابع کلیدی بیشتر کمک کند. این رویکرد شامل «تفسیر سیگنال ها، گرایش ها و سایر محرک ها» و سپس «به اشتراک گذاری بینش هایی برای ادغام آن ها در عملیات سازمان با همکاران» باشد. مهم ترین بخش آینده نگری استراتژیک، دیدن و یافتن منابع آینده ی مزیت رقابتی و دستیابی به آن هاست. در مقاله ای که سال ۲۰۱۸ منتشر شده، مزیت رقابتی به «منابعی که سازمان می تواند برای خلق ارزش استفاده کند و در تغییرات بازار پیشگام باشد و سهم بازار و سود بیشتری را به دست آورد» اطلاق شده است. علاوه بر این، منابع مزیت رقابتی باید منجر به افزایش قدرت رقابت سازمان یا ارائه ی عملکردی چشم گیر در مقایسه با سایر سازمان ها شود (پولسیری و وتنانان، 2018). بعضی از این منابع مزیت رقابتی به حدی قدرت مند هستند که می توانند به سازمان در ایجاد یک بازار جدید کمک کنند. به عنوان مثال، کشف فناوری های جدید مانند اکو سیستم مبتنی بر پلتفرم می تواند یک الگوی تغییر ایجاد کرده و روش های جدیدی برای تجارت و کسب و کار معرفی کند. افزون بر این ها، تغییر در قوانین و مقررات می تواند مجوزهای لازم برای انجام آزمایشات تحقیقاتی در حوزه ی سلول های بنیادی و کشف راهی برای جلوگیری از پیری را در اختیار شرکت های بیوتکنولوژی قرار دهد. به طور خلاصه، یکی از نقش های مهم و کلیدی «آینده نگری استراتژیک»، دستیابی به منابع مزیت رقابتی برای بهره گیری از آن ها در برنامه ریزی استراتژیک می باشد (پولسیری و وتنانان، 2020).

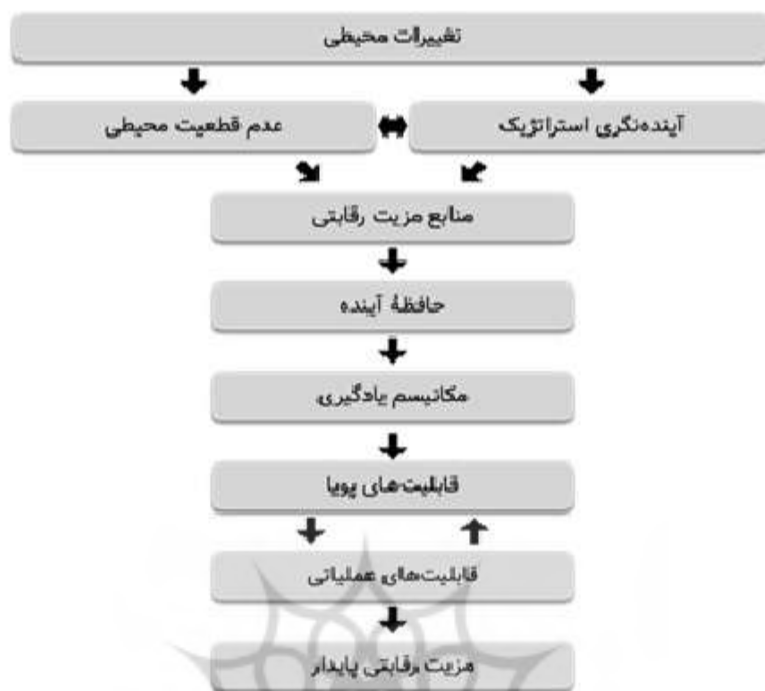
اینگوار در سال ۱۹۸۵ ادعان داشت که نقش اصلی «آینده نگری استراتژیک»، کمک به سازمان در شکل گیری حافظه ی خود نسبت به آینده و تکمیل و بهبود حافظه ی خود نسبت به گذشته است. وکیاتو هم در سال ۲۰۱۵ تفاوت های بین «حافظه ی آینده» و «حافظه ی گذشته» در سطوح فردی و سازمانی را به طور کامل تشریح کرد. حافظه ی آینده متشکل از چهار مرحله ی یادگیری و فرآیند خلق دانش شامل «اجتماعی شدن»، «بیان»، «ترکیب» و «درونی سازی» است (ویکچیاتو، 2015). همان طور که در شکل دوم هم اشاره شد، برای ایجاد دانش آینده نگر و حفظ بینش های جدید داخل سازمان به عنوان «حافظه ی آینده»، استفاده از روش های آینده نگری استراتژیک نظیر پوشش محیطی، برنامه ریزی سناریو، نقشه ی راه و چشم انداز (پوپر، 2008). از اهمیت بالایی برخوردار است بنابراین، ادغام «حافظه ی آینده» و «مکانیسم یادگیری سازمان»، بسیار ضروری به نظر می رسد.

مرحله ی دوم: از مکانیسم یادگیری تا مزیت رقابتی پایدار

در سال ۲۰۰۷، هلفت و همکاران مفهوم «قابلیت های پویا» را به عنوان «ظرفیت سازمان برای ایجاد، گسترش یا اصلاح هدف مند پایگاه منابع خود» به منظور عملیاتی کردن چارچوب قابلیت های پویا در زمینه ی تغییر محیط تعریف کردند. بنابراین، یک سازمان باید مکانیسم یادگیری را در راستای یادگیری و به دست آوردن منابع ارزش مند مزیت رقابتی [به همان شکل که در حافظه ی آینده ذخیره شده است] پیاده سازی کند. پس از تصمیم گیری در مورد انتخاب و سرمایه گذاری این منابع جدید، پیاده سازی آن ها در قابلیت ها و ظرفیت های عملیاتی دنبال می شود. وقتی کارمندان نحوه ی استفاده از آن ها در کارهای روزانه ی خود را فرا بگیرند، این موضوع درون حافظه ی سازمان نهادینه می شود (جونز و مکفرسون، 2006). برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، منابع انتخاب شده باید «ارزش مند»، «کم یاب»، «تجدید پذیر و قابل تکرار» و «غیر قابل تعویض» به طور خلاصه، «قابلیت های عملیاتی» مستقیماً به مزیت رقابتی پایدار کمک می کنند و

¹Jones & Macpherson

این در حالی است که «قابلیت‌های پویا» درجه‌ی بالاتری از قابلیت‌های عملیاتی است و به طور غیر مستقیم به مزیت رقابتی پایدار مرتبط است. در شکل ششم، ادغام «آینده‌نگری استراتژیک» و «یادگیری سازمانی» در چارچوب «قابلیت‌های پویا» نشان داده شده است.



شکل ۶ - ادغام یادگیری سازمانی و آینده‌نگری استراتژیک در چارچوب قابلیت‌های پویا

به‌کارگیری تفکرات و شیوه‌های آینده‌نگری استراتژیک توسط یک سازمان، به تصمیم‌گیران اصلی آن امکان گسترش دیدگاه‌های خود نسبت به آینده و ایجاد «استراتژی» برای اقدام به‌موقع می‌دهد. در مقابل، قابلیت‌های پویا با مکانیسم «یادگیری» می‌توانند ظرفیت اجرا مطابق برنامه را برای تضمین مزیت رقابتی پایدار ایجاد کنند. روش‌های آینده‌نگری مختلفی برای آمادگی جهت مواجهه با تغییرات آینده وجود دارد. سازمان‌ها با آینده‌نگری استراتژیک می‌توانند برای تغییرات آینده آماده شده، بینش‌های بیشتری به دست آورده و پتانسیل بیشتری برای بقا نسبت به سایر سازمان‌ها داشته باشند (روهبرک و کام، 2018). با همه‌ی این‌ها، سازمان‌ها همچنین باید از قابلیت‌های پویا و مکانیسم‌های یادگیری برای به‌دست‌آوردن فرصت‌ها و به‌حداقل‌رساندن خطرات استفاده کنند. فرصت‌ها عموماً از «آگاهی نسبت به منابع مزیت رقابتی و ادغام آن‌ها در سازمان» نشأت می‌گیرند. برای اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های استراتژیک سازمان، بهره‌مندی از این منابع مزیت رقابتی بسیار مهم و ضروری است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در قابلیت‌های پویا شبکه‌های به هم پیوسته و مترکام در خروجی‌های ارائه شده نشان دهنده توانایی سازمان‌ها و محققان در تطبیق و توسعه مفاهیم و روش‌ها هستند. در این گراف‌ها می‌توان دید که گره‌های اصلی و ارتباطات آن‌ها با دیگر پژوهشگران به نحوی پویا در حال گسترش است که نشان می‌دهد پژوهش‌ها در طول زمان از طریق تعامل و همکاری‌های جدید تکامل می‌یابند. خروجی نشان دهنده قابلیت‌های پویا در حوزه‌های پژوهشی است که به تغییرات محیطی پاسخ می‌دهد و خود را مجدداً بازسازی می‌کند. در وجه یادگیری سازمانی خروجی‌ها دلالت بر به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه است. هر چه این ارتباطات بیشتر و منسجم‌تر باشد، نشان دهنده سطح بالاتری از یادگیری سازمانی است.

قابلیت‌های پویا به عنوان موتور یادگیری سازمانی و آینده‌نگری استراتژیک: سازمان‌هایی که قابلیت‌های پویا دارند، به طور مداوم در

حال باز سازی منابع و دانش خود هستند. این امر مستلزم یادگیری مداوم از محیط و تجربیات گذشته است، که منجر به بهبود عملکرد و توسعه نوآوری‌های جدید می‌شود. در این فرآیند، قابلیت‌های پویا به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا به بهترین نحو از فرآیند یادگیری سازمانی بهره‌مند شوند. از طرف دیگر، آینده‌نگری استراتژیک بدون وجود قابلیت‌های پویا غیرممکن است؛ چرا که سازمان‌ها باید بتوانند بر اساس پیش‌بینی‌ها و تغییرات آتی، منابع خود را به سرعت بازسازی کنند.

یادگیری سازمانی به عنوان زیر ساختی برای آینده‌نگری و نوآوری: سازمان‌هایی که یادگیری سازمانی قوی دارند، می‌توانند به سرعت دانش جدید را جذب کرده و آن را در راستای توسعه استراتژی‌های آینده‌نگرانه استفاده کنند. در گراف‌های بیلیومتریکی، این نوع یادگیری به صورت ارتباطات گسترده و متراکم دیده می‌شود که نشان‌دهنده جریان دانش و تجربیات میان پژوهشگران است. یادگیری سازمانی همچنین نقش مهمی در شکل‌دهی به آینده‌نگری استراتژیک دارد، زیرا سازمان‌ها با یادگیری از گذشته و حال، می‌توانند تصمیم‌های استراتژیک بهتری برای آینده اتخاذ کنند.

آینده‌نگری استراتژیک به عنوان عامل تسریع‌کننده در یادگیری و ایجاد قابلیت‌های پویا*:*: آینده‌نگری استراتژیک به سازمان‌ها کمک می‌کند تا نه تنها تغییرات آینده را پیش‌بینی کنند، بلکه از این تغییرات به عنوان محرکی برای یادگیری و ایجاد قابلیت‌های پویا استفاده کنند. در این گراف‌ها، گره‌هایی که نقش محوری در شبکه دارند و ارتباطات گسترده‌ای با سایر گره‌ها برقرار کرده‌اند، به عنوان نمایانگر این آینده‌نگری عمل می‌کنند.

حلقه ادامه دهنده این پژوهش در جریان تحقیقات مورد بررسی اهمیت بحث یادگیری به عنوان رهاورد و سرمایه ای در باب آینده نگاری سازمان است. تغییرات روز افزون محیطی دیگر در برابر استراتژی‌های بررسی تدریجی سازمان کارایی نداشته و چابکی و سرعت بیشتری را در مواجهه با محیط و انطباق پویا تری را می‌طلبد. به نوعی دیگر می‌توان گفت ارتباطات دو گانه موضوعات دیگر و نگاه شرطی تک سویه دیگر ره‌گشایی در سازمان‌ها نداشته و نگهداری پویایی سازمان در مواجهه با تغییرات با وابستگی متقابل بین عناصر متعدد قابل انجام است.

پژوهش‌های آتی در موضوع جاری با لنز هم افزایی سازمانی با رویکرد استقامتی باعث روشن شدن شاخص‌ها و وجهه‌های دقیق‌تر خواهد بود. به صورت کلی بررسی موارد همچون تغییرات ناگهانی سازمان و بحران‌های پیش‌بینی نشده و تمرکز بر آن‌ها با مدل‌هایی چند سطحی محل بررسی است. در دنیای به شدت پیچیده با تغییرات روز افزون، سازمان‌های دیجیتال و فناوری محور که استفاده از داده‌های کلان را لحاظ نموده و محیط‌های پویا درونی داخلی و خارجی که شبکه محوری و عدم قطعیت جز جدایی‌ناپذیر آینده آن است می‌تواند هم با نگاه کاربردی و هم بنیادی در پژوهش‌های آتی نقطه مطلوب و موثری در جریان فعالیت‌های مربوطه اضافه نماید.

این گزارش با بررسی ادبیات موضوعی در زمینه‌های «یادگیری سازمانی و قابلیت‌های پویا»، «قابلیت‌های پویا و آینده‌نگری استراتژی» و «آینده‌نگری استراتژیک و یادگیری سازمانی»، چارچوبی برای ادغام «آینده‌نگری استراتژیک و یادگیری سازمانی» در چارچوب «قابلیت‌های پویا» ارائه می‌دهد. بهره‌گیری از رویکرد تحلیلی بیلیومتریکی در ارزیابی مقالات استفاده شده در این گزارش، رابطه‌ی مفهیمی «یادگیری سازمانی»، «آینده‌نگری استراتژی» و «قابلیت‌های پویا» و همچنین نحوه‌ی ادغام «آینده‌نگری استراتژیک و یادگیری سازمانی» در چارچوب «قابلیت‌های پویا» را بسیار روشن و واضح کرده است. اگرچه همچنان تعداد مقالاتی که به «ادغام آینده‌نگری استراتژیک و یادگیری سازمانی در چارچوب قابلیت‌های پویا» پرداخته‌اند بسیار محدود است، تجزیه و تحلیل بیلیومتریکی و مطالعه‌ی ادبیات موضوعی، شواهد زیادی در مورد وجود ارتباط قوی بین سه مفهوم مهم کنترل استراتژیک (یعنی یادگیری سازمانی، آینده‌نگری استراتژیک و قابلیت‌های پویا) نشان می‌دهد.

یک چارچوب ادغام شده باید با پرداختن به تغییرات محیطی که باعث عدم قطعیت می‌شود، فرآیند آینده‌نگری استراتژیک و یادگیری سازمانی را شروع کند. آینده‌نگری استراتژیک از طریق تشخیص و یافتن منابع مزیت رقابتی که می‌تواند برای خلق ارزش و به حداقل رساندن خطرات مورد استفاده قرار گیرد، با عدم قطعیت و اطمینان مقابله می‌کند. بنابراین، یک سازمان می‌تواند مفهوم حافظه‌ی آینده را برای ذخیره‌ی آن دیدگاه‌ها در داخل سازمان به کار گرفته و برای اجرای آن‌ها در زمان مناسب آماده شود. پس از این مرحله، منابع

حیاتی توسط مکانیسم یادگیری در چارچوب قابلیت‌های پویا ادغام می‌شود و سازمان می‌تواند از آن‌ها برای تنظیم یا تجدید قابلیت‌های عملیاتی استفاده کند. در نتیجه، برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، استفاده از چارچوب ارائه‌شده و برقراری رابطه‌ی درست بین مفاهیم «یادگیری سازمانی»، «آینده‌نگری استراتژی» و «قابلیت‌های پویا»، بسیار ضروری و حائز اهمیت است.

منابع

- ALI, H., HAO, Y., & AIJUAN, C. (2020). Dynamic capabilities, environmental dynamism and small and medium enterprises' internationalization level. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 527-536.
- Ambrosini, V., & Bowman, C. (2009). What are dynamic capabilities and are they a useful construct in strategic management? *International Journal of Management Reviews*, 11, 29–49.
- Amezcu-Martínez, J. L., & Güemes-Castorena, D. (2010). Strategic foresight methodology to identifying technology trends and business opportunities. *PICMET 2010 - Portland International Conference on Management of Engineering and Technology: Technology Management for Global Economic Growth, Proceedings*, 1–14.
- Argote, L., & Argote, L. (2013). Organizational learning curves: An overview. *Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge*, 1-29.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Brunelle, P. (2017). Time in organization studies: An overview of the literature on the state of theory, research and practice. *Hal Archives-Overtes*, 1–25.
- Dehmer, M., Meyer-Nieberg, S., Mihelcic, G., Pickl, S., & Zsifkovits, M. (2015). Collaborative risk management for national security and strategic foresight. *EURO Journal on Decision Processes*, 3(3), 305–337.
- Harandi, A., Khamseh, P.M. & Sana, S.S. (2024). Ambidextrous leadership: an emphasis on the mediating role of knowledge sharing and knowledge search. *Ann Oper Res*.
- Heger, T., & Rohrbeck, R. (2011). Strategic foresight for collaborative exploration of new business fields. *Technological Forecasting and Social Change*, 79(5), 819–831.
- Hiltunen, E. (2008). *Foresight and Innovation: How Companies are Coping with the Future*.
- Ingvar, D. H. (1985). "Memory of the future": An essay on the temporal organization of conscious awareness. *Human Neurobiology*, 4(3), 127–136.
- Jones, O., & Macpherson, A. (2006). Inter-organizational learning and strategic renewal in SMEs: Extending the 4I framework. *Long Range Planning*, 39(2), 155–175.
- Lancioni, R. A., & Chandran, R. (2009). Managing knowledge in industrial markets: New dimensions and challenges. *Industrial Marketing Management*, 38(2), 148-151.
- Leigh, A. (2003). Thinking ahead: Strategic foresight and government. *Australian Journal of Public Administration*, 62(2), 3–10.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14–37.
- Popper, K. R. (1978). "Three worlds" *The tanner lecture on human values*.
- Popper, K. R. (2008). How are research methods selected? *Foresight*, 10(6), 62–89.

- Pulsiri, N., & Vatananan-Thesenvitz, R. (2018). A systematic literature review of dynamic capabilities, strategic foresight, and organizational learning. *2018 Proceedings of PICMET'18: Managing Technological Entrepreneurship: The Engine for Economic Growth*, 1–9.
- Pulsiri, N., & Vatananan-Thesenvitz, R. (2020). Drones in emergency medical services: A systematic literature review with bibliometric analysis. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 1–23.
- Rohrbeck, R., & Kum, M. E. (2018). Corporate foresight and its impact on firm performance: A longitudinal analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 129, 105-116.
- Rohrbeck, R. (2010). Harnessing a network of experts for competitive advantage: Technology scouting in the ICT industry. *R&D Management*, 40(2), 169–180.
- Rohrbeck, R., & Bade, M. (2012). Environmental scanning, futures research, strategic foresight and organizational future orientation: A review, integration, and future research directions. *ISPIM Annual Conference*, 1–14.
- Rohrbeck, R., & Gemünden, H. (2008). Strategic foresight in multinational enterprises: Building a best-practice framework from case studies. *Emerging Methods in R&D Management Conference*, 1–10.
- Rohrbeck, R., & Kum, E. M. (2018). Corporate foresight and its impact on firm performance: A longitudinal analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 129, 105–119.
- Saritas, O., & Aylen, J. (2010). Using scenarios for roadmapping: The Case of clean production. *Technological Forecasting and Social Change*, 77(7), 1061–1075.
- Schaller, A.-A., Vatananan-Thesenvitz, R., Pulsiri, N., & Schaller, A.-M. (2019). The Rise of digital business models: An Analysis of the knowledge base. *2019 Proceedings of PICMET'19: Technology Management in the World of Intelligent Systems*, 1–12.
- Van Eck, N. J., & Waltmann, L. (2017). *Vosviewer Manual (version 1.6.6)*.
- Vecchiato, R. (2015). Creating value through foresight: First mover advantages and strategic agility. *Technology Forecasting and Social Change*, 101, 25–36.
- White, H. D., & Griffith, B. C. (1981). Author co-citation: A literature measure of intellectual structure. *Journal of the American Society for Information Science*, 32(3), 163–171.
- 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.
- Zollo, M., & Winter, S. G. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science*, 13(3), 339–351.