

## Designing the Dynamic Capabilities Model of the Organization's Employees with the Intellectual Agility Approach

Abbas Alaa Ismael Arbayyea<sup>1</sup>, Sayyed Mohammad Reza Davoodi<sup>2\*</sup>, Husam Hussein Shyaa Alsalamy<sup>3</sup>, Saeid Aghasi<sup>4</sup>

1. PhD Student, Department of Public Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
2. Associate Professor of Management, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Management and Economics, Karbala University, Karbala, Iraq.
4. Assistant Professor, Social and Cultural Researches Center, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran.

### OPEN ACCESS

**Article type:** Research Article

**\*Correspondence:** Sayyed Mohammad Reza Davoodi  
smrdavoodi@ut.ac.ir

**Received:** July 12, 2024

**Accepted:** December 4, 2024

**Published:** Autumn 2024

**Citation:** Arbaea, A, A, I., Davoodi, S, M, R., Shyaa Alsalamy, H, H., Aghasi, S. (2024). Designing the Dynamic Capabilities Model of the Organization's Employees with the Intellectual Agility Approach. Journal of Management and Sustainable Development Studies, 4(3), 1-24.

**Publisher's Note:** MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** The current research aims to design a model of the dynamic capabilities of the organization's employees with an intellectual agility approach. The research is applied in terms of purpose and survey method. The type of research is qualitative. The statistical population of this research includes books and scientific lectures between 2012 and 2023 in the field of dynamic capabilities of the organization's employees with an intellectual agility approach. Also, the research published in the scientific research and extension scientific magazines from 2012 to 2023 and their topic is related to the role of dynamic capabilities of the organization's employees with the intellectual agility approach are also considered as the community of this research. It also includes master's degrees and doctoral theses from public and private universities in the field of dynamic capabilities of employees with an intellectual agility approach. The size of the community in this research, 109 scientific-research articles; 6 theses, and 5 books were in the field of dynamic capabilities of organization employees and intellectual agility approach. Qualitative research has been conducted based on meta-analysis technique in CMA software. The results of the research showed that 5 main dimensions have been extracted, which include the managerial factor, creativity factor, organizational factor, job factor, and technological factor. Based on the findings, this article has suggested the development of a culture of continuous learning, the creation of multi-specialty teams, and the use of technology and digital tools for organizations.

**Keywords:** Dynamic Capabilities, Intellectual Agility, Innovative Factors, Technology, Management Factor.

## **Extended Abstract**

### **Introduction**

The dynamic capabilities perspective evolved from the resource-based perspective of the firm; Despite the high value of the resource-oriented perspective, according to the researchers in the field of strategy, this theory has shortcomings in explaining sustainable competitive advantage in today's turbulent environment and has been criticized by them. Dynamic capabilities were originally considered as high-level strategic capabilities, but today this concept has become multifaceted and diverse; in such a way that it takes on a different meaning for each type of capability (Ebrahimi & Nuranjadonush, 2021). Paying attention to the success of businesses is an issue that has focused all government organizations, which means to what extent they have organizational structures that are able to play a central and positive role in achieving the desired success (Tworek et al., 2023).

Intellectual agility is part of human capital. Intellectual agility is related to the competence that entrepreneurs have in changing ways of thinking, searching for new information, and the ability to provide unique solutions to the problems at hand. Human capital refers to the human aspect of an organization, that is, the combination of skills, competencies, and expertise that provide individual characteristics that make people unique. Agility is the ability of business actors to quickly and flexibly adapt to the environment. Agility is related to the organization's response to unstable external conditions. Intellectual agility is more about the ability of business actors to recognize and evaluate different problems, the ability to digest multiple changes and the ability to design solutions (Anis, 2023).

Intellectual agility assets significantly affect organizational performance and sustainability. Similarly, human resources significantly influence organizational sustainability. Therefore, in this research, this question is raised: What is the model of the dynamic capabilities of the organization's employees with the intellectual agility approach?

### **Theoretical framework**

Dynamic capability is defined as the capacity of an organization to purposefully create, expand and modify its resource base. The meaning of the resource base is the physical, non-physical and human assets and resources along with the capabilities that the organization has, or is under control, or has access to. Dynamic capabilities are among the main capabilities that affect the performance of organizations and are defined as the ability to revise the internal skills and resources of the organization with an emphasis on adaptability, integration and reconstruction of organizational routines to match the changes (Helfat et al., 2009). Creating and managing these dynamic capabilities, the researchers argue, requires taking into account the perspectives of various stakeholders. It is an interactive process in which companies must continuously modify their portfolio of assets and processes to keep pace with changing environments.

One of the relatively unknown components of human capital in terms of innovation of micro and small businesses is intellectual agility. Intellectual agility is an aspect of intellectual capital. Which is often considered a synonym for the broader concept of organizational agility, while organizational agility refers to the ability of companies to create new value through multiple strategies and organizational resources (Yazdani & Yektayar, 2023). Intellectual agility is creating a suitable environment in organizations where employees can invest their efforts in formulating responses to organizational challenges by modifying existing structures and creating innovative strategies (Cegarra-Navarro & Martelo-Landroguez, 2020).

## **Methodology**

In this research, a quantitative method is used to examine the complex interaction between human resource management (HRM) practices, technology adaptation, and environmental policies in the field of entrepreneurship of micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Isfahan. This research examines the subtle relationships between these elements and its purpose is to discover synergies and potential effects on the sustainability and success of micro, small and medium enterprises that operate in the business landscape of Isfahan. The statistical population of the research includes micro, small and medium companies that operate in different sectors throughout Isfahan. Available sampling method was used in different departments and regions in Isfahan. A total of 127 samples were examined in this research. The questionnaire used in the research included sections on human resource management practices, adaptation to technology, environmental policies, MSME success and entrepreneurship on the Likert scale. In order to analyze the data, the method of structural rates was used in Smart-PLS software.

## **Discussion and Results**

This research was done with the aim of designing the model of dynamic capabilities of the organization's employees with the intellectual agility approach. In the category of managerial factors, all the variables, including capable and stimulating leadership, creating a collaborative atmosphere, facilitating continuous learning, creating career development opportunities and creating an experience-oriented culture, have the greatest impact on providing the model of dynamic capabilities of the organization's employees with an intellectual agility approach. In the investigated variables, the results of the heterogeneity test show the significance of this test, which shows that the studies are heterogeneous to a large extent. Combining them with the fixed effects model is not justified, and the random effects model should be used to combine the results. In fact, these tests indicate that the studies related to the relationship between these variables and the model of dynamic capabilities of the organization's employees with the intellectual agility approach are very different in terms of the features and characteristics of the studies. Therefore, the findings of the random effects size have been used for analysis.

## **Conclusion**

The results of the research showed that in the category of managerial factors, all the variables including empowering and stimulating leadership, creating a collaborative atmosphere, facilitating continuous learning, creating opportunities for career development and creating an experience-oriented culture have the greatest effect on presenting the dynamic capabilities model of the organization's employees with an intellectual agility approach. Have In the category of factors related to creativity, all the variables including motivating and encouraging employees to be creative, facilitating the process of creative thinking, creating an environment that supports innovation, developing diversity and combining the intellectual skills of employees, and respecting the acceptance of mistakes and learning have the greatest impact on the presentation of the capability model. The organization's employees have dynamic skills with an intellectual agility approach. In the category of organizational factors, all the variables including flexible organizational structure, promotion of interactions and communications, creation of innovative organizational culture, development and promotion of knowledge sharing and

knowledge management and organizational learning have the greatest effect on presenting the model of dynamic capabilities of organizational employees with an intellectual agility approach. In the category of occupational factors, all variables including freedom and flexibility in work, forming agile teams and effective intra-term interaction, opportunities for innovation and ideation, facilitating access to resources and tools necessary for developing skills and knowledge, and appreciation and valuing the creativity of employees have the greatest impact. On presenting the model of dynamic capabilities of the organization's employees with an intellectual agility approach. In the category of technological factors, all the variables including the development of the use of artificial intelligence and machine learning, the development of online collaboration tools, the use of analytics and big data, the development of the use of automation and robotics in work processes, and the development of security and privacy for employees' intellectual data have the greatest impact. On presenting the model of dynamic capabilities of the organization's employees with an intellectual agility approach.

**Contribution of authors**

This article is extracted from the doctoral thesis of Abbas Alaa Ismael Arbayyea entitled "Designing a model of dynamic capabilities of organization employees with an intellectual agility approach" Islamic Azad University, Khorasgan branch, under the guidance of Dr. Sayyed Mohammad Reza Davoodi and Dr. Husam Hussein Shyaa Alsalami and with the advice of Dr. Saeid Aghasi.

**Ethical approval**

Written informed consent was obtained from the individuals for their anonymized information to be published in this article.

**Conflict of interest**

No conflicts of interest are declared by the authors.

# مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال چهارم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۳ - صفحه ۲۴-۱

Homepage: <https://sanad.iau.ir/journal/msds> - eISSN: 2783-4395

## طراحی مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری

عباس علاء اسماعیل اربع<sup>۱</sup>، سید محمدرضا داودی<sup>۲\*</sup>، حسام حسین شیاع السلامی<sup>۳</sup>، سعید آقاسی<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
۲. دانشیار گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.
۳. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه کربلا، کربلا، عراق.
۴. استادیار، مرکز تحقیقات اجتماعی و فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهقان، دهقان، ایران.

**چکیده:** هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری است. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش پیمایشی است. نوع پژوهش کیفی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کتاب‌ها و سخنرانی‌های علمی مابین سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۳ در حوزه قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری می‌باشد. همچنین، پژوهش‌هایی که در مجلات علمی پژوهشی و علمی ترویجی معتبر که در سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۳ چاپ شده و موضوع آنها مربوط به نقش قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری می‌باشد نیز به عنوان جامعه این پژوهش در نظر گرفته شده است. همچنین، شامل پایان‌نامه‌های مقطع کارشناسی ارشد و دکترا دانشگاه‌های دولتی و آزاد در حوزه قابلیت‌های پویای کارکنان با رویکرد چابکی فکری می‌باشد. حجم جامعه در این پژوهش، ۱۰۹ مقاله علمی-پژوهشی، ۶ پایان‌نامه و ۵ کتاب در زمینه قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان و رویکرد چابکی فکری بود. پژوهش کیفی بر اساس تکنیک فراتحلیل در نرم‌افزار CMA انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد ۵ بعد اصلی استخراج شده است، که شامل عامل مدیریتی، عامل خلاقیت، عامل سازمانی، عامل شغلی و عامل فناورانه می‌باشد. این مقاله بر اساس یافته‌ها، توسعه فرهنگ یادگیری مداوم، ایجاد تیم‌های چند تخصصی، استفاده از تکنولوژی و ابزارهای دیجیتال را برای سازمان‌ها پیشنهاد کرده است.

**واژگان کلیدی:** قابلیت‌های پویا، چابکی فکری، عوامل نوآورانه، فناوری، عامل مدیریتی.

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

\*نویسنده مسئول: سید محمدرضا داودی

smrdavoodi@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۴

تاریخ انتشار: پاییز ۱۴۰۳

استناد: اربع، عباس علاء اسماعیل، داودی، سید محمدرضا، شیاع السلامی، حسام حسین، آقاسی، سعید. (۱۴۰۳). طراحی مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۴(۳)، ۱-۲۴.

یادداشت ناشر: MSDS درخصوص ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.



© 2024 by the authors. کی‌رایت

Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

### مقدمه

دیدگاه قابلیت‌های پویا از دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت تکامل یافته است. با وجود ارزشمندی بالای دیدگاه منبع محور، به اعتقاد محققان حوزه استراتژی این نظریه در زمینه تبیین مزیت رقابتی پایدار در محیط‌های متلاطم امروزی دچار کاستی‌هایی بوده و مورد انتقاد آن‌ها قرار گرفته است. قابلیت‌های پویا را در اصل به

عنوان قابلیت‌های استراتژیک سطح بالا در نظر گرفته‌اند؛ اما امروزه این مفهوم چندوجهی و متنوع شده است. به گونه‌ای که به ازای هر نوع قابلیت معنی متفاوتی به خود می‌گیرد (Ebrahimi & Nuranjadonush, 2021). توجه به موفقیت کسب‌وکارها موضوعی است که همه سازمان‌های دولتی را به آن متمرکز کرده است؛ به این معنی که تا چه حد دارای ساختارهای سازمانی هستند که قادر به ایفای نقش محوری و مثبت در دستیابی به موفقیت مورد نظر می‌باشند (Tworek et al., 2023). نگرانی اولیه برای پایداری سازمان‌ها، اطمینان از عملکرد بالای نهادهای مختلف است. یکی از مهم‌ترین ملاحظات در موفقیت سازمان این است که تا چه میزان دارای چشم‌انداز و اهداف واقع بینانه هستند (Bontrager et al., 2021). بدون این موارد، بسیاری از فعالیت‌های دیگر در سازمان نیز واقع بینانه نخواهد بود. راه حل این نیست که به تلاش برای به حداکثر رساندن سود ادامه دهند، بلکه باید در اهداف و چشم انداز تجدید نظر کنند. در این راستا منابع نامشهود بخش مهمی از چابکی فکری و سرمایه فکری هستند؛ اگرچه ممکن است در تعیین آنها مشکل وجود داشته باشد. تحقیق چشم انداز، دانش و تجربه برای رسیدگی به موقعیت‌های مختلف در مقایسه با رقبا و دارایی نامشهود قابل توجه است که برای ایجاد ارزش، دستیابی به عملکرد بالا و تحقق اهداف شرکت استفاده می‌شود. محققان با توصیف چابکی فکری و سرمایه فکری به عنوان مجموع دانش شرکت که می‌تواند برای انجام تجارت و ایجاد ارزش استفاده شود، یک تعریف کلی ارائه کرده‌اند (AlQershi et al., 2023).

جهانی‌شدن و تغییر فناوری‌ها، محیط تجاری رقابتی ایجاد کرده است که شرکت‌ها را به توسعه و معرفی مکرر محصولات یا خدمات جدید سوق می‌دهد. در این زمینه، تحقیقات پیشین اهمیت شایستگی‌های شرکت را برای ایجاد نوآوری‌هایی که از خدمات، مهارت‌ها و منابع موجود بهره‌برداری می‌کنند، تمرکز کرده‌اند و درعین حال فرصت‌های جدید را بررسی می‌کنند. سازمان‌هایی که صرفاً بر بهره‌برداری تمرکز می‌کنند، ممکن است فاقد شایستگی‌ها و منابع دانش برای انطباق با یک محیط در حال تحول باشند؛ درحالی‌که شرکت‌هایی که بر کشف راه‌حل‌های جدید تأکید دارند ممکن است در توسعه و اصلاح شایستگی‌های موجود موردنیاز برای موفقیت در رسیدن به اهدافشان شکست بخورند (Farzaneh et al., 2022). بر این اساس، شرکت‌هایی که درگیر نوآوری هستند، باید بین بهره‌برداری از پیشنهادات موجود با درگیر شدن در نوآوری تدریجی و کشف فرصت‌های جدید تعادل ایجاد کنند. باین‌حال، همه سازمان‌ها به‌طور یکسان قادر به انجام این کار نیستند زیرا هر دو نوع نوآوری برای منابع سازمانی رقابت یکسانی ایجاد می‌کنند (Castaneda & Cuellar, 2020). قابلیت‌های عملیاتی، مدیریت دانش اشتراک دانش، نوآوری فناورانه و سرعت نوآوری منطق زیربنایی دیدگاه قابلیت‌های پویا هستند، و همچنین توانایی یادگیری از داخل و خارج شرکت، ادغام منابع جدید با منابع موجود نیز جزئی از قابلیت‌های پویا بشمار می‌رود. حتی اگر مطالعات قبلی، قابلیت‌های پویا را به‌عنوان یک مکانیسم در نظر گرفته باشند، این حوزه تحقیقاتی خلأهایی در آن وجود دارد و از نظر تئوری و هم تجربی تحت تحقیق محققان است (Tworek et al., 2023).

از طرفی موفقیت و پایداری یک سازمان تجاری به توانایی کشف و توسعه محصولات یا خدمات، فرآیندهای تولید، فناوری‌های جدید و تغییرات در ساختار سازمانی بستگی دارد. سانتوس رودریگز و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، این توانایی را نوآورانه می‌نامند که منبعی استراتژیک برای توسعه سازمانی برای تولید خروجی از فرآیند نوآوری در نظر گرفته می‌شود. محیط برای به حداکثر رساندن کارمندان به نوآوری و خلاقیت بسیار مهم است. ادراک کارکنان برای افزایش دانش، توسعه اعتماد به نفس و نوآوری و خلاقیت بر اساس امکان‌سنجی ایده‌های منشأ از مدیریت و سازمان‌ها است. افزایش چابکی نوآوری در یک سازمان تأثیر مثبتی بر عملکرد تجاری یک سازمان دارد. زمانی که یک رهبر بتواند جو سازمانی را برای نوآوری و خلاقیت ایجاد کند، می‌تواند به موفقیت در یک سازمان کمک کند تا چیزی نوآورانه و خلاقانه ایجاد کند. زینگ<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) استدلال می‌کند که توانایی کارکنان برای تغییر روش تفکر، تلاش برای یافتن اطلاعات جدید و تولید راه‌حل‌های جدید برای یک مشکل، چابکی فکری است. چابکی فکری به توانایی فرد مربوط می‌شود که در آن ابعاد چابکی فکری توانایی بهبود مستمر دانش و مهارت، مهارت در انجام کسب‌وکار، کار به‌عنوان چالش و فرصتی برای اثبات مهارت‌ها است و قادر به تجزیه و تحلیل یک مشکل برای ایجاد راه‌حل‌های جدید باشد (Chairunnisa & Siregar, 2023).

چابکی فکری مربوط به شایستگی است که کارآفرینان در تغییر شیوه‌های تفکر، جستجوی اطلاعات جدید و توانایی ارائه راه‌حل‌های منحصربه‌فرد برای مشکلات پیش رو دارند. سرمایه انسانی به جنبه انسانی یک سازمان اشاره دارد، یعنی ترکیبی از مهارت‌ها، شایستگی‌ها و تخصص‌هایی که ویژگی‌های فردی را فراهم می‌کند. این امر منجر به منحصربه‌فرد شدن افراد می‌شود. چابکی توانایی بازیگران تجاری برای انطباق سریع و انعطاف‌پذیر با محیط است. چابکی به واکنش سازمان به شرایط خارجی ناپایدار مربوط می‌شود. چابکی فکری بیشتر در مورد توانایی بازیگران تجاری برای تشخیص و ارزیابی مشکلات مختلف، توانایی هضم تغییرات متعدد و توانایی طراحی راه‌حل است (Anis, 2023).

اکثر مطالعات انجام شده تا به امروز، چابکی فکری را به‌عنوان یک متغیر مستقل با تأثیرات خطی بر متغیرهای دیگر سنجیده‌اند. برای رفع این شکاف، این مؤلفه که عموماً دارای سه جزء سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای است برای درک بهتر قابلیت پویای کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد (Messeni Petruzzelli, 2019). با این حال، محققان در مطالعه مروری خود دریافتند که تحقیقات در مورد چابکی فکری و قابلیت‌های پویای کارکنان به جریان‌های تحقیقاتی جداگانه، هر چند مرتبط، تبدیل شده است (Tsou & Chen, 2020).

محققان در پژوهش‌های خود دریافتند که قابلیت‌های پویای کارکنان به عملکرد عملیاتی برتر سازمان کمک می‌کند. تحقیقات قبلی مشخص کرده است که شرکت‌ها از توسعه قابلیت‌های پویای کارکنان خود به دو روش استثماری و اکتشافی سود می‌برند. به‌طور خاص، شرکت‌هایی که جهت‌گیری بازار محور دارند، از به‌کارگیری قابلیت‌های پویای خود به شیوه‌ای پیشگیرانه بهره می‌برند. به عبارتی، شرکت‌هایی که دارای جهت‌گیری بازار محور هستند، به‌صورت اکتشافی

<sup>1</sup> Santos-Rodrigues et al.

<sup>2</sup> Xing

و استثماری سود می‌برند. چنین تحقیقاتی که اهمیت جهت‌گیری استراتژیک یک شرکت را در درک اثرات عملکرد قابلیت‌های پویا برجسته می‌کند، بنابراین این پژوهش از اهمیت برخوردار است. چراکه اکثر تحقیقات قبلی چگونگی تأثیر قابلیت‌های پویا بر اساس چابکی فکری در سازمان را نادیده گرفته‌اند. دارایی‌های چابکی فکری به‌طور قابل توجهی بر عملکرد و پایداری سازمان تأثیر می‌گذارد. به‌طور مشابه، منابع انسانی به‌طور قابل توجهی بر پایداری سازمان تأثیر می‌گذارد. بنابراین، سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از اینکه: مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری، چگونه است؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### قابلیت‌های پویا

قابلیت پویا را ظرفیت یک سازمان برای خلق، گسترش و اصلاح هدفمند بنیان منابعش تعریف کرده‌اند. منظور از بنیان منابع، دارایی‌ها و منابع فیزیکی، غیر فیزیکی و انسانی به همراه قابلیت‌هایی می‌باشد که سازمان در اختیار دارد، یا تحت کنترل درآورده است و یا به آن دسترسی دارد. قابلیت‌های پویا از جمله اصلی‌ترین قابلیت‌هایی هستند که بر عملکرد سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند و به معنای توانایی تجدیدنظر در مهارت‌ها و منابع داخلی سازمان با تأکید بر انطباق‌پذیری، ادغام و بازسازی روال‌های سازمانی برای مطابقت با تغییرات تعریف شده است (Helfat et al., 2009). محققان استدلال می‌کنند که ایجاد و مدیریت این قابلیت‌های پویا نیاز به در نظر گرفتن دیدگاه‌های ذینفعان مختلف دارد. این یک فرایند تعاملی است که در آن شرکت‌ها باید به‌طور مداوم سبد دارایی‌ها و فرآیندهای خود را اصلاح کنند تا با محیط‌های در حال تغییر همگام شوند. تیس<sup>۱</sup> و همکارانش (۱۹۹۷) تئوری قابلیت‌های پویا را مطرح کردند که بر اهمیت توانایی شرکت در ادغام، ایجاد و پیکربندی مجدد شایستگی‌های داخلی و خارجی برای پاسخگویی به شرایط بازار در حال تغییر تأکید دارد. محققان بر این نکته صحنه می‌گذارد که قابلیت‌های پویا به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا با سرعت و انعطاف‌پذیری به محیط‌های در حال تغییر واکنش نشان دهند و از این طریق مزیت رقابتی پایدار ایجاد کنند. مفهوم قابلیت پویا بر شرکت‌هایی متمرکز است که به دلیل تغییرات در محیطی که در آن فعالیت می‌کنند، مزیت رقابتی خود را حفظ نمی‌کنند. محیط خارجی به‌سرعت در حال تغییر باعث شده است که شرکت‌ها با موانع جدیدی در اطراف منابع خود مواجه شوند. در نتیجه، قابلیت پویا پیشنهاد می‌کند که شرکت‌ها می‌توانند مزیت رقابتی خود را از طریق اجرای سه رکن قابلیت پویا یعنی سنجش، ضبط و پیکربندی مجدد منابع و قابلیت‌های یک شرکت افزایش دهند (Semke & Tiberius, 2020). قابلیت‌های پویا بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد. به نظر می‌رسد پویایی‌های محیطی نقشی را ایفا می‌کنند. قابلیت‌های متعارف تأثیرات منفی و مثبتی بر سهم عملکرد قابلیت‌های پویا دارند. علاوه بر این، ناهمگونی سهم قابلیت‌های پویا را در عملکرد شرکت افزایش می‌دهد. این چارچوب به‌عنوان دیدگاه مبتنی بر منابع

<sup>۱</sup> Teece



تأثیر تغییر محیطی را بر توسعه منابع در نظر می‌گیرد. قابلیت‌های شرکت به نوبه خود در جهت ایجاد قابلیت‌های عملکردی است (Cordeiro et al., 2023).

### چابکی فکری<sup>۱</sup>

یکی از مؤلفه‌های سرمایه انسانی نسبتاً ناشناخته از نظر نوآوری مشاغل خرد و کوچک چابکی فکری است. چابکی فکری جنبه‌ای از سرمایه فکری است که اغلب مترادفی برای مفهوم گسترده‌تر چابکی سازمانی در نظر گرفته می‌شود؛ درحالی‌که چابکی سازمانی به توانایی شرکت‌ها برای ایجاد ارزش جدید از طریق تعدی استراتژی‌ها و منابع سازمانی اشاره دارد (Yazdani & Yektayar, 2023). چابکی فکری ایجاد محیطی مناسب در سازمان‌ها است که در آن کارکنان می‌توانند تلاش‌های خود را در تدوین پاسخ به چالش‌های سازمانی از طریق اصلاح ساختارهای موجود سرمایه‌گذاری کنند و ایجاد استراتژی‌های نوآورانه نمایندند (Cegarra-Navarro & Martelo-Landroguez, 2020).

چابکی فکری، مفهومی نسبتاً بدیع است که مدت‌هاست با مفهوم هوش سازمانی، مترادف شناخته می‌شود. به‌عنوان یک مفهوم بدیع، مفهوم چابکی فکری فاقد تعریف مناسب در نوشته‌های دانشگاهی است. تعاریف موجود به مدیریت دانش سازمانی ذخیره شده در افراد و گروه‌ها اشاره دارد. برای این منظور، چابکی فکری را می‌توان، به‌عنوان عامل ایجاد انگیزه برای یادگیری فردی جهت تغییر در ساختار، سیستم‌ها، محصولات، استراتژی، رویه‌ها و فرهنگ دانست؛ اما همچنین چابکی فکری می‌تواند از جمله عوامل زمینه‌ساز برای سیستم‌ها، ساختارها و استراتژی‌های سازمانی در مورد یادگیری فردی و گروهی نیز باشند (Diabate et al., 2019).

چابکی فکری یک مفهوم از حوزه مدیریت و رهبری است که در بسیاری از صنایع و سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. این مفهوم بر اساس اصول و مقررات فلسفه چابکی در توسعه نرم‌افزار ساخته شده است. در فلسفه چابکی فکری، تمرکز بر تغییر، انعطاف‌پذیری و سرعت است. همچنین، باعث می‌شود تیم‌ها به‌طور مداوم از تجربیات خود یاد بگیرند و روش‌های کاری خود را بهبود بخشند. به‌طور کلی، چابکی فکری از رویکردها و اصولی تشکیل شده است که سازمان‌ها را در هماهنگی و تعامل مؤثر با تغییرات محیطی کمک می‌کند و به آن‌ها امکان می‌دهد تا به‌سرعت واکنش نشان دهند و به تغییرات سریع درخواست‌ها پاسخ دهند (Morgan, 2019).

### پیشینه پژوهش

ایراواتی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی تحت عنوان «تأثیر رضایت شغلی کارکنان بر قابلیت پویا: نقش میانجی قصد جابجایی» انجام داده‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رضایت کارکنان بر قصد جابجایی اثر منفی و معنی‌دار و قصد جابجایی اثر منفی و معناداری بر قابلیت پویا دارد. همچنین، قصد جابجایی می‌تواند بین رضایت کارکنان و

<sup>۱</sup> Intellectual Agility

<sup>۲</sup> Irawati

قابلیت‌های پویا میانجیگری کند (Irawati et al., 2024). خان<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی تحت عنوان «بررسی چارچوب سازمانی با عملکرد بالا و عملکرد سازمان: لنز نظریه قابلیت پویا» انجام داده‌اند. این مقاله با تکیه بر تئوری قابلیت پویا، چارچوب سازمانی با عملکرد بالا را در رابطه با عملکرد سازمان‌ها آزمایش کرد و علل نتایج آزمایش شده را در بخش عمومی پاکستان بررسی کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که چارچوب سازمانی با عملکرد بالا معتبر است. این مطالعه سرنخی برای مدیران دولتی کشورهای در حال توسعه فراهم می‌کند تا مدل‌هایی با کارایی بالا تولید کنند و ایده‌ها و اطلاعات جدیدی تولید کنند تا به قدرت عملکرد بالا پی ببرند. عوامل و مدل‌های عملکرد بالا باعث ارتقای عملکرد پایدار سازمان‌ها می‌شود که به‌طور کلی به نفع کارکنان، سازمان‌ها و جامعه خواهد بود (Khan et al., 2024).

استراتون<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان «ترسیم تأثیر سرمایه فکری بر چابکی و عملکرد یک سازمان: مطالعه کتاب‌سنجی» انجام داده‌اند. یافته‌ها به‌طور واضح ارتباط معنی‌داری بین نوآوری، سرمایه فکری، مدیریت دانش، عملکرد و چابکی ایجاد می‌کند (Stratone, 2023). انیس<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان «نقش چابکی فکری، توسعه کارآفرینی و فرآیند فروش آنلاین در بهبود عملکرد» انجام داده‌اند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که چابکی فکری، توسعه کارآفرینی و فرآیند فروش آنلاین به‌طور قابل توجهی بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد. چابکی فکری تأثیر بسزایی در فرآیند فروش آنلاین دارد. توسعه کارآفرینی بر فرآیند فروش آنلاین تأثیری ندارد. از نتایج تحقیق، همچنین مشخص است که فرآیند فروش آنلاین می‌تواند تأثیر چابکی فکری را بر عملکرد شرکت واسطه کند، اما نمی‌تواند تأثیر توسعه کارآفرینی را بر عملکرد شرکت واسطه کند (Anis, 2023). خلیل نژاد و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان «تأثیر سرمایه فکری بر گرایش‌های کارآفرینانه و نوآورانه: با تأکید بر نقش میانجی قابلیت‌های پویا» انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که سرمایه فکری بر قابلیت‌های پویا، گرایش کارآفرینانه و گرایش نوآورانه تأثیر معناداری دارد. همچنین، سرمایه فکری به‌صورت غیرمستقیم و از طریق قابلیت‌های پویا بر گرایش کارآفرینانه و گرایش نوآورانه تأثیر گذار است (Khalil Nezhad et al., 2019). الولی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان «تفکیک رابطه بین قابلیت‌های پویای کارکنان، رفتار کاری نوآورانه و عملکرد شغلی در بیمارستان‌های دولتی» انجام داده‌اند. این مطالعه نشان داد که رفتار کاری نوآورانه با عملکرد شغلی پزشکان در بیمارستان‌های دولتی عراق رابطه مثبت دارد. همچنین، نتایج مطالعه آنها نشان می‌دهد که قابلیت‌های پویای کارکنان تعیین‌کننده‌های مهم رفتار کاری نوآورانه هستند. این تحقیق همچنین نشان می‌دهد که رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی مثبتی در رابطه بین قابلیت‌های پویا و عملکرد شغلی در میان پزشکان بیمارستان‌های دولتی عراق دارد (Al Wali et al., 2023). شیهان<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان «مبانی خرد قابلیت‌های پویا برای نوآوری فزاینده و رادیکال در کسب‌وکارهای دانش» انجام داده‌اند. آنها دریافتند که انعطاف‌پذیری عددی و آموزش، به‌عنوان بنیادهای خرد منابع انسانی (HR) که پیکربندی و استقرار منابع

<sup>1</sup> Khan

<sup>2</sup> Stratone

<sup>3</sup> Anis

<sup>4</sup> Al Wali

<sup>5</sup> Sheehan

را امکان پذیر می‌سازد، پیامدهای متفاوتی برای نوآوری تدریجی و ریشه‌ای دارد. علاوه بر این، دریافتند که آن دسته از KIB هایی که از انعطاف‌پذیری عددی استفاده قابل توجهی می‌کنند، کمتر در آموزش سرمایه‌گذاری می‌کنند، بنابراین بر نتایج نوآوری تأثیر می‌گذارند. نتایج حکایت از آن دارد که انعطاف‌پذیری عددی به‌طور منفی با نوآوری افزایشی و رادیکال مرتبط است، درحالی‌که آموزش با هر دو رابطه مثبت دارد (Sheehan et al., 2023).

### روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف از این پژوهش طراحی مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری است؛ بنابراین روش پژوهش برحسب هدف، اکتشافی-کاربردی؛ برحسب زمان گردآوری داده از نوع مقطعی، از نظر فلسفی استقرایی - قیاسی و برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، پیمایشی است. به‌منظور انجام پژوهش از روش فرا تحلیل استفاده شده است.



نمودار ۱. مراحل انجام فرا تحلیل (Borenstein et al., 2021)

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کتاب‌ها و سخنرانی‌های علمی مابین سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۳ در حوزه قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری می‌باشد. همچنین، پژوهش‌هایی که در مجلات علمی پژوهشی و علمی ترویجی معتبر که در سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۳ چاپ شده و موضوع آن‌ها مربوط به نقش قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری می‌باشد نیز به‌عنوان جامعه این پژوهش در نظر گرفته می‌شود. همچنین، شامل پایان‌نامه‌های مقطع کارشناسی ارشد و دکترای دانشگاه‌های دولتی و آزاد در حوزه قابلیت‌های پویای کارکنان در وزارت

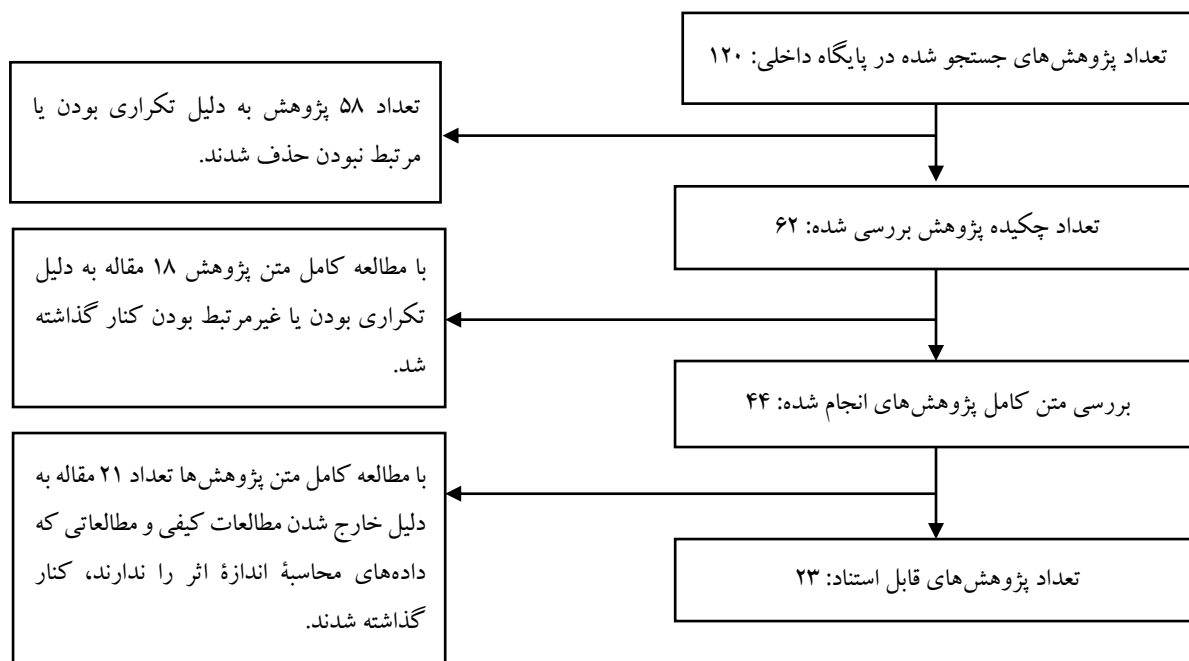
کشور عراق می‌باشد. حجم جامعه در این پژوهش، ۱۰۹ مقاله علمی-پژوهشی؛ ۶ پایان‌نامه و ۵ کتاب در زمینه قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان و رویکرد چابکی فکری بود.

### نمونه آماری

برای یافتن پژوهش‌های مربوط از منابع زیر استفاده شده است:

۱. پایگاه الزویر (<https://www.elsevier.com>)
۲. پایگاه اشپرینگر (<https://link.springer.com>)
۳. پایگاه MDPI (<https://www.mdpi.com>)
۴. انتشارات وایلی (<https://onlinelibrary.wiley.com>)
۵. انتشارات سیج (<https://us.sagepub.com>)
۶. انتشارات جهاد دانشگاهی (<https://sid.com>)

در رابطه با روایی پرسشنامه، از آزمون‌های بررسی روایی محتوایی استفاده شده است. در فرا تحلیل به منظور بررسی روایی از روش بررسی سوگیری یا تورش انتشار استفاده شده است. تورش انتشار، سوگیری مطالعات چاپ شده را نشان می‌دهد. تورش انتشار در فرا تحلیل منجر به عدم تعیین صحیح ارتباط بین عامل مواجهه و پیامد می‌شود. به منظور انجام محاسبات فراتحلیل، از نرم افزار CMA استفاده شده است.



نمودار ۱: راهبرد جست‌وجو و انتخاب مطالعات (Source: By author)

## یافته‌های پژوهش

اطلاعات توصیفی پژوهش‌های مورد استفاده در فرا تحلیل در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی پژوهش‌های مورد استفاده در فرا تحلیل (Source:By author)

| ردیف | کد مقاله | عنوان مطالعه  | نام پژوهشگر           | سال مطالعه | منبع  |
|------|----------|---|-----------------------|------------|---|
| ۱    | KAYA     | رهبری چابک از منظر قابلیت‌های پویا و خلق ارزش در کارکنان  | کایا                  | ۲۰۲۳       | Kaya, Y. Agile Leadership from the Perspective of Dynamic Capabilities and Creating Value. Sustainability 2023, 15, 15253. <a href="https://doi.org/10.3390/su152115253">https://doi.org/10.3390/su152115253</a>  |
| ۲    | ZHNG     | چگونه چابکی فکری سازمانی تحول دیجیتال را ترویج می‌کند: یک مطالعه تجربی  | ژانگ و همکاران        | ۲۰۲۳       | Zhang, H.; Ding, H.; Xiao, J. How Organizational Intellectual Agility Promotes Digital Transformation: An Empirical Study. Sustainability 2023, 15, 11304. <a href="https://doi.org/10.3390/su151411304">https://doi.org/10.3390/su151411304</a>  |
| ۳    | ALI2     | نگاهی چند بعدی به سرمایه فکری و عملکرد نوآورانه پویا  | علی و همکاران         | ۲۰۲۳       | Ali, M.A.; Hussin, N.; Flayyih, H.H.; Haddad, H.; Al-Ramahi, N.M.; Almubaydeen, T.H.; Hussein, S.A.; Hasan Abunaila, A.S. A Multidimensional View of Intellectual Capital and Dynamic Innovative Performance. J. Risk Financial Manag. 2023, 16, 139. <a href="https://doi.org/10.3390/jrfm16030139">https://doi.org/10.3390/jrfm16030139</a>     |
| ۴    | JIA      | تحقیق در مورد قابلیت پویا و نوآوری باز سازمانی  | جیا و همکاران         | ۲۰۲۳       | Jia, H.-J.; Zhuang, Z.-Y.; Xie, Y.-X.; Wang, Y.-X.; Wu, S.-Y. Research on Dynamic Capability and Enterprise Open Innovation. Sustainability 2023, 15, 1234. <a href="https://doi.org/10.3390/su15021234">https://doi.org/10.3390/su15021234</a>   |
| ۵    | SUB      | نقش میانجی قابلیت پویا در رابطه بین کیفیت رهبری الکترونیکی و مدیریت نوآوری: بینش‌هایی از صنعت تجهیزات پزشکی مالزی | سابرامانیان و همکاران | ۲۰۲۳       | Subramaniam, S.A.P.; Salamzadeh, Y.; Mujtaba, B.G. The Mediating Role of Dynamic Capability on the Relationship between E-Leadership Qualities and Innovation Management: Insights from Malaysia's Medical Device Industry. Sustainability 2023, 15, 16778. <a href="https://doi.org/10.3390/su152416778">https://doi.org/10.3390/su152416778</a> |
| ۶    | TWRK     | رهبری الکترونیکی با سازگاری فناوری اطلاعات از طریق قابلیت‌های پویا کارکنان شکل گرفته است                          | تورک                  | ۲۰۲۳       | Tworek K. E-leadership shaped by IT adaptability through Employees' Dynamic Capabilities. Procedia Computer Science 2023, 225, 357-365.   |
| ۷    | GAT      | کشف هنر چابکی فکری: تفکیک فصل به فصل «دوباره فکر کن»  | گیتس                  | ۲۰۲۳       | <a href="https://medium.com/@namkhingisis/discovering-the-art-of-intellectual-agility-a-chapter-by-chapter-breakdown-of-think-again-8533dbd36a87">https://medium.com/@namkhingisis/discovering-the-art-of-intellectual-agility-a-chapter-by-chapter-breakdown-of-think-again-8533dbd36a87</a>   |
| ۸    | ZHG      | مروری بر تکامل قابلیت‌های پویا - بر اساس روال‌های سازمانی، دیدگاه‌های کارآفرینی و قابلیت‌های بداهه                | ژانگ و همکاران        | ۲۰۲۳       | Zhang J., Chen Y., Li Q., Li Y. A review of dynamic capabilities evolution—based on organisational routines, entrepreneurship and improvisational capabilities perspectives. Journal of Business Research, 2023, 168, 1225-1242.  |
| ۹    | MALBJ    | رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان: تحلیل میانجیگری متوالی جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان                 | مالیباری و باجابا     | ۲۰۲۲       | Malibari M.A., Bajaba S. Entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees' intellectual agility. 2022, Journal of Innovation & Knowledge, 7(4), 522-542.  |

| ردیف | کد مقاله | عنوان مطالعه  | نام پژوهشگر       | سال مطالعه | منبع  |
|------|----------|---|-------------------|------------|---|
| ۱۰   | AND      | نقش چابکی فکری بر نوآوری در مشاغل خرد و کوچک با تاکید بر نقش میانجی رهبری کارآفرینانه             | آندرواژ           | ۱۴۰۰       | Androvaj, Leila. (1400). The role of intellectual agility on innovation in micro and small businesses with an emphasis on the mediating role of entrepreneurial leadership. <i>Iran Rubber Industry</i> , 26(103), 103-111. doi: 10.22034/irm.2021.302445.1144  |
| ۱۱   | SNGH     | تدوین چارچوب مفهومی قابلیت های پویای سازمانی با بهره گیری از رویکرد فراترکیب                      | سیدنقوی و همکاران | ۱۴۰۰       | Seyyed Naqvi Mir Ali, Ghorbanzadeh Vajelah, Hosseinpour Daoud, Nadai Amin. Development of the conceptual framework of dynamic organizational capabilities using the metacombination approach. <i>Management of technology development [Internet]</i> . 1400;9(1):67-94. Available from: <a href="https://sid.ir/paper/1039957/fa">https://sid.ir/paper/1039957/fa</a> |
| ۱۲   | MARN     | پرورش SMEهای نوآورانه در یک کشور در حال توسعه: تجربه برنامه ALI                                   | مارینهو و همکاران | ۲۰۲۲       | Marinho, B.F.D.; Costa Melo, I. Fostering Innovative SMEs in a Developing Country: The ALI Program Experience. <i>Sustainability</i> 2022, 14, 13344. <a href="https://doi.org/10.3390/su142013344">https://doi.org/10.3390/su142013344</a>   |
| ۱۳   | PRY      | قابلیت های پویا برای نوآوری باز: گونه شناسی مسیرها به سمت همسویی منابع، استراتژی ها و قابلیت ها   | پرییونو و همکاران | ۲۰۲۲       | Priyono, A.; Hidayat, A. Dynamic Capabilities for Open Innovation: A Typology of Pathways toward Aligning Resources, Strategies and Capabilities. <i>J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.</i> 2022, 8, 206. <a href="https://doi.org/10.3390/joitmc8040206">https://doi.org/10.3390/joitmc8040206</a>   |
| ۱۴   | LII      | تحقیق در مورد روابط بین قابلیت های پویا مبتنی بر دانش، چابکی سازمانی و عملکرد شرکت کارکنان سازمان | لی و همکاران      | ۲۰۲۲       | Li, G. Research on the Relationships between Knowledge-Based Dynamic Capabilities, Organizational Agility, and Firm Performance. <i>J. Risk Financial Manag.</i> 2022, 15, 606. <a href="https://doi.org/10.3390/jrfm15120606">https://doi.org/10.3390/jrfm15120606</a>   |
| ۱۵   | FRZ      | قابلیت های پویا و دوسویه نوآوری: نقش سرمایه فکری و جهت گیری نوآوری                                | فرزانه و همکاران  | ۲۰۲۲       | Farzaneh M., Wilden R., Afshari L., Mehralian G. Dynamic capabilities and innovation ambidexterity: The roles of intellectual capital and innovation orientation. <i>Journal of Business Research</i> , 148, 47-59.   |
| ۱۶   | SIW      | چابکی فکری و رهبری کارآفرینی به عنوان تعاونی تجاری پایداری نوآوری در همه گیری کووید ۱۹            | سیوی و همکاران    | ۲۰۲۲       | Siwi M.K., Haryono A., Nuryana I. Intellectual Agility and Entrepreneurial Leadership as Innovation Sustainability Business Cooperative in The Covid 19 Pandemic. 2022, <i>Advances in Economics, Business and Management Research</i>  |
| ۱۷   | ALI      | قابلیت های پویا و تأثیر آنها بر سرمایه فکری و عملکرد نوآوری کارکنان سازمان                        | علی و همکاران     | ۲۰۲۱       | Ali, M.A.; Hussin, N.; Haddad, H.; Alkhodary, D.; Marei, A. Dynamic Capabilities and Their Impact on Intellectual Capital and Innovation Performance. <i>Sustainability</i> 2021, 13, 10028. <a href="https://doi.org/10.3390/su131810028">https://doi.org/10.3390/su131810028</a>  |
| ۱۸   | DAB      | چابکی فکری و نوآوری در مشاغل خرد و کوچک: نقش واسطه ای رهبری کارآفرینی                             | دابیک و همکاران   | ۲۰۲۱       | Dabić M., Stojčić N., Simić M., Potocan V., Slavković M., Nedelko Z. Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. 2021, <i>Journal of Business Research</i> , 6(5), 683-695.  |
| ۱۹   | SUR      | تحریک چابکی فکری برای بهبود عملکرد سازمانی  | سورتینو           | ۲۰۲۱       | Sutrisno F. Intellectual Agility Stimulation to Improve Organizational Performance Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 4, No. 1, February 2021, Page: 1397-1409  |

| ردیف | کد مقاله | عنوان مطالعه  | نام پژوهشگر      | سال مطالعه | منبع  |
|------|----------|---|------------------|------------|---|
| ۲۰   | HNG      | قابلیت‌های بیرونی و داخلی و عملکرد سازمانی: آیا سرمایه فکری اهمیت دارد؟                   | هوآنگ و هوآنگ    | ۲۰۲۰       | Huang C.C., Huang S.M. External and internal capabilities and organizational performance: Does intellectual capital matter. Asia Pacific Management Review, 2020. 25 (2), 111-120   |
| ۲۱   | BNTRK    | مدل عملکرد شغلی بر اساس قابلیت‌های پویای کارکنان (EDC)                                    | بینکووسکا و تورک | ۲۰۲۰       | Bieńkowska, A.; Tworek, K. Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). Sustainability 2020, 12, 2250. <a href="https://doi.org/10.3390/su12062250">https://doi.org/10.3390/su12062250</a>   |
| ۲۲   | HOSN     | بررسی نقش میانجی قابلیت‌های پویا در تبیین ارتباط بین سرمایه فکری و چابکی سازمانی          | حسینی و همکاران  | ۱۳۹۷       | Hosseini Sanyaat, Seyed Ahsan and Muradpour, Saeed, 2017, investigating the mediating role of dynamic capabilities in explaining the relationship between intellectual capital and organizational agility, the third national conference on accounting, economics and innovation in management, Bandar Abbas, <a href="https://civilica.com/doc/983598">https://civilica.com/doc/983598</a> |
| ۲۳   | KNG      | چابکی ذهنی: روش‌های عملی برای تفکر مؤثر، سریع و شفاف، با بینش هوشمند و تجزیه و تحلیل عمیق | کینگ             | ۲۰۱۸       | <a href="https://www.amazon.com/Mental-Agility-Practical-Effectively-Analysis/dp/1790595304">https://www.amazon.com/Mental-Agility-Practical-Effectively-Analysis/dp/1790595304</a>   |

در جدول شماره ۲ تعداد و درصد متغیرهای مستقل در پژوهش‌های مرور شده نشان داده شده است.

جدول ۲. تعداد و درصد متغیرهای مستقل در پژوهش‌های مرور شده (Source:By author)

| دسته‌بندی متغیرها | متغیرهای به دست آمده                      | تعداد | درصد از ۲۳ مطالعه(%) |
|-------------------|---|-------|----------------------|
| عامل مدیریتی      | رهبری توانمند و تحریک کننده               | ۱۵    | ۶۵/۲۱                |
|                   | ایجاد فضای مشارکتی                        | ۱۰    | ۴۳/۴۷                |
|                   | تسهیل یادگیری مداوم                       | ۱۱    | ۴۷/۸۲                |
|                   | ایجاد فرصت‌های توسعه شغلی                 | ۸     | ۳۴/۷۸                |
|                   | ایجاد فرهنگ تجربه‌محور                    | ۱۰    | ۴۳/۴۷                |
| عامل خلاقیت       | ایجاد انگیزه و تشویق کارکنان به خلاقیت    | ۱۲    | ۵۲/۱۷                |
|                   | تسهیل فرآیند تفکر خلاق                    | ۱۶    | ۶۹/۵۶                |
|                   | ایجاد محیط حمایت‌کننده از نوآوری          | ۱۸    | ۷۸/۲۶                |
|                   | توسعه تنوع و ترکیب مهارت‌های فکری کارکنان | ۱۰    | ۴۳/۴۷                |
| عامل سازمانی      | احترام به پذیرش خطا و یادگیری             | ۶     | ۲۶/۰۸                |
|                   | ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر                | ۱۳    | ۵۶/۵۲                |
|                   | ارتقاء تعاملات و ارتباطات                 | ۷     | ۳۰/۴۳                |
|                   | ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه              | ۱۲    | ۵۲/۱۷                |
|                   | توسعه و ترویج اشتراک‌گذاری دانش           | ۱۴    | ۶۰/۸۶                |
| عامل شغلی         | مدیریت دانش و یادگیری سازمانی             | ۱۸    | ۷۸/۲۶                |
|                   | آزادی و انعطاف‌پذیری در کار               | ۱۹    | ۸۲/۶۰                |
|                   | تشکیل تیم‌های چابک و تعامل مؤثر درون تیمی | ۱۲    | ۵۲/۱۷                |
|                   | فرصت‌های نوآوری و ایده‌پردازی             | ۱۱    | ۴۷/۸۲                |

| دسته‌بندی متغیرها | متغیرهای به دست آمده   | تعداد | درصد از ۲۳ مطالعه (%) |
|-------------------|--|-------|-----------------------|
| عامل فناوری       | تسهیل دسترسی به منابع و ابزارهای لازم برای توسعه مهارت‌ها و دانش | ۹     | ۳۹/۱۳                 |
|                   | تقدیر و ارزش‌گذاری به خلاقیت کارکنان                             | ۱۰    | ۴۳/۴۷                 |
|                   | توسعه استفاده از هوش مصنوعی و یادگیری ماشین                      | ۸     | ۳۴/۷۸                 |
|                   | توسعه ابزارهای همکاری آنلاین                                     | ۱۶    | ۶۹/۵۶                 |
|                   | استفاده از آنالیتیکس و اطلاعات بزرگ                              | ۱۳    | ۵۶/۵۲                 |
|                   | توسعه استفاده از اتوماسیون و رباتیک در فرآیندهای کاری            | ۱۴    | ۶۰/۸۶                 |
|                   | توسعه امنیت و حریم خصوص داده‌های فکری کارکنان                    | ۱۵    | ۶۵/۲۱                 |

برای ادامه تحلیل شاخص‌های به دست آمده، اندازه اثرها بر اساس شاخص همبستگی محاسبه، ترکیب و تحلیل شد. نتایج جدول شماره ۳ آزمون خی‌دو نشان می‌دهد که بین فراوانی شدت اندازه اثر  $T$  در مطالعات تفاوت وجود دارد. لازم به ذکر است که محاسبات در نرم افزار CMA انجام شده است.

جدول ۳. فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها (Source:By author)

| درصد معناداری | آزمون خی‌دو | شدت اندازه اثر |         |                |               | شدت اندازه اثر فراوانی |
|---------------|-------------|----------------|---------|----------------|---------------|------------------------|
|               |             | زیر ۰/۱        | زیر ۰/۳ | بین ۰/۳ تا ۰/۵ | بالاتر از ۰/۵ |                        |
| ۰/۰۰۱**       | ۱۴۴/۰۸      | بدون تاثیر     | کم      | متوسط          | زیاد          |                        |
|               |             | ۰              | ۲       | ۱۰             | ۱۱            |                        |

همچنین، جدول شماره ۴ نتایج آماره Q نشان می‌دهد که ناهمگونی بین مطالعات فراتحلیل معنادار و اندازه اثر در تعدادی از مطالعات نیز معنادار است.

جدول ۴. میانگین تأثیر عوامل مؤثر بر ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری (Source:By author)

| اندازه اثر r | حد پایین | حد بالایی | مقدار Z | آماره Q | درجه آزادی | مقدار P |
|--------------|----------|-----------|---------|---------|------------|---------|
| ۰/۲۳         | ۰/۳۰     | ۰/۴۱      | ۱۱۴/۳۱  | ۱۰۳۴/۰۱ | ۲۲         | ۰/۰۰۱   |
| ۰/۴۹         | ۰/۵۵     | ۰/۶۲      | ۱۶/۳۹   |         |            |         |

یافته‌های جدول شماره ۵ اندازه اثرات عوامل مؤثر بر قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری را نشان می‌دهد. ارتباط همه این متغیرها با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری، برحسب همبستگی پیرسون بود که این آماره به همراه حجم نمونه و جهت رابطه، وارد نرم‌افزار جامع فراتحلیل و یافته‌های مرتبط با اندازه اثر، به‌عنوان خروجی استخراج شدند که نتایج آن در جدول شماره ۵ آمده است.



جدول ۵. اندازه اثرات عوامل مؤثر بر ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری (Source:By author)

| دسته‌بندی متغیرها                           | متغیرهای به دست آمده   | تعداد | اثرات ترکیبی ثابت | فاصله اطمینان اثرات ثابت | اثرات ترکیبی تصادفی | فاصله اطمینان اثرات تصادفی | آزمون همگنی |
|---|--|-------|-------------------|--------------------------|---------------------|----------------------------|-------------|
| عامل مدیریت                                 | رهبری توانمند و تحریک‌کننده                                      | ۱۵    | ۰/۵۰*             | ۰/۵۰ - ۰/۶۰              | ۰/۷۰*               | ۰/۷۰ - ۰/۸۰                | ۷۴/۳۶*      |
|   | ایجاد فضای مشارکتی   | ۱۰    | ۰/۴۲*             | ۰/۴۰ - ۰/۵۰              | ۰/۷۲*               | ۰/۷۰ - ۰/۸۰                | ۶۷/۰۲*      |
|   | تسهیل یادگیری مداوم  | ۱۱    | ۰/۵۳*             | ۰/۵۰ - ۰/۶۰              | ۰/۶۶*               | ۰/۶۰ - ۰/۷۰                | ۶۴/۱۴*      |
|   | ایجاد فرصت‌های توسعه شغلی  | ۸     | ۰/۴۰*             | ۰/۴۰ - ۰/۵۰              | ۰/۶۳*               | ۰/۶۰ - ۰/۷۰                | ۶۷/۰۱*      |
|   | ایجاد فرهنگ تجربه‌محور   | ۱۰    | ۰/۳۹*             | ۰/۳۰ - ۰/۴۰              | ۰/۷۰*               | ۰/۷۰ - ۰/۸۰                | ۵۸/۲۳*      |
| عامل خلاقیت                                 | ایجاد انگیزه و تشویق کارکنان به خلاقیت                           | ۱۲    | ۰/۵۶*             | ۰/۵۰ - ۰/۶۰              | ۰/۶۱*               | ۰/۶۰ - ۰/۷۰                | ۵۹/۱۰*      |
|   | تسهیل فرآیند تفکر خلاق   | ۱۶    | ۰/۴۷*             | ۰/۴۰ - ۰/۵۰              | ۰/۵۹*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۴۲/۳۱*      |
|   | ایجاد محیط حمایت‌کننده از نوآوری                                 | ۱۸    | ۰/۵۰*             | ۰/۵۰ - ۰/۶۰              | ۰/۵۲*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۴۸/۱۱*      |
|   | توسعه تنوع و ترکیب مهارت‌های فکری کارکنان                        | ۱۰    | ۰/۵۴*             | ۰/۵۰ - ۰/۶۰              | ۰/۵۶*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۶۸/۵۱*      |
|   | احترام به پذیرش خطا و یادگیری                                    | ۶     | ۰/۱۳*             | ۰/۱۰ - ۰/۲۰              | ۰/۱۷*               | ۰/۱۰ - ۰/۲۰                | ۱۹/۱۷*      |
| عامل سازمانی                                | ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر                                       | ۱۳    | ۰/۴۸*             | ۰/۴۰ - ۰/۵۰              | ۰/۵۴*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۵۹/۳۴*      |
|   | ارتقاء تعاملات و ارتباطات  | ۷     | ۰/۴۳*             | ۰/۴۰ - ۰/۵۰              | ۰/۴۲*               | ۰/۴۰ - ۰/۵۰                | ۶۲/۱۴*      |
|   | ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه                                     | ۱۲    | ۰/۵۲*             | ۰/۵۰ - ۰/۶۰              | ۰/۵۶*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۵۴/۳۰*      |
|   | توسعه و ترویج اشتراک-گذاری دانش                                  | ۱۴    | ۰/۴۲*             | ۰/۴۰ - ۰/۵۰              | ۰/۴۵*               | ۰/۴۰ - ۰/۵۰                | ۴۹/۱۳*      |
|   | مدیریت دانش و یادگیری سازمانی                                    | ۱۸    | ۰/۴۹*             | ۰/۴۰ - ۰/۵۰              | ۰/۵۰*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۶۵/۲۴*      |
| عامل شغلی                                   | آزادی و انعطاف‌پذیری در کار                                      | ۱۹    | ۰/۴۷*             | ۰/۴۰ - ۰/۵۰              | ۰/۵۷*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۵۴/۵*       |
|   | تشکیل تیم‌های چابک و تعامل موثر درون تیمی                        | ۱۲    | ۰/۵۰*             | ۰/۵۰ - ۰/۶۰              | ۰/۵۳*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۵۱/۳۵*      |
|   | فرصت‌های نوآوری و ایده‌پردازی                                    | ۱۱    | ۰/۵۹*             | ۰/۵۰ - ۰/۶۰              | ۰/۵۱*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۷۴/۲۳*      |
|   | تسهیل دسترسی به منابع و ابزارهای لازم برای توسعه مهارت‌ها و دانش | ۹     | ۰/۶۰*             | ۰/۵۰ - ۰/۶۰              | ۰/۵۳*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۶۰/۶۴*      |
|   | تقدیر و ارزش‌گذاری به خلاقیت کارکنان                             | ۱۰    | ۰/۳۷*             | ۰/۳۰ - ۰/۴۰              | ۰/۵۵*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۶۰/۱۸*      |
| توسعه استفاده از هوش مصنوعی و یادگیری ماشین | ۸  | ۰/۲۹* | ۰/۲۰ - ۰/۳۰       | ۰/۲۷*                    | ۰/۲۰ - ۰/۳۰         | ۶۲/۳۳*                     |             |

| دسته‌بندی متغیرها | متغیرهای به دست آمده                                  | تعداد | اثرات ترکیبی ثابت | فاصله اطمینان اثرات ثابت | اثرات ترکیبی تصادفی | فاصله اطمینان اثرات تصادفی | آزمون همگنی |
|-------------------|---|-------|-------------------|--------------------------|---------------------|----------------------------|-------------|
| عامل فناوری       | توسعه ابزارهای همکاری آنلاین                          | ۱۶    | ۰/۵۰*             | ۰/۵۰ - ۰/۶۰              | ۰/۵۴*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۶۴/۰۲*      |
|                   | استفاده از آنالیتیکس و اطلاعات بزرگ                   | ۱۳    | ۰/۵۳*             | ۰/۵۰ - ۰/۶۰              | ۰/۵۷*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۶۷/۲۴*      |
|                   | توسعه استفاده از اتوماسیون و رباتیک در فرآیندهای کاری | ۱۴    | ۰/۵۴*             | ۰/۵۵ - ۰/۶۵              | ۰/۵۶*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۵۴/۳۶*      |
|                   | توسعه امنیت و حریم خصوص داده‌های فکری کارکنان         | ۱۵    | ۰/۵۱*             | ۰/۵۰ - ۰/۶۰              | ۰/۵۳*               | ۰/۵۰ - ۰/۶۰                | ۶۴/۱۹*      |

در جدول شماره ۶ نتایج میزان اندازه اثر هر یک از متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. در این مدل از دو دسته عوامل با اندازه اثر بالا و عوامل با اندازه اثر متوسط استفاده شده است.

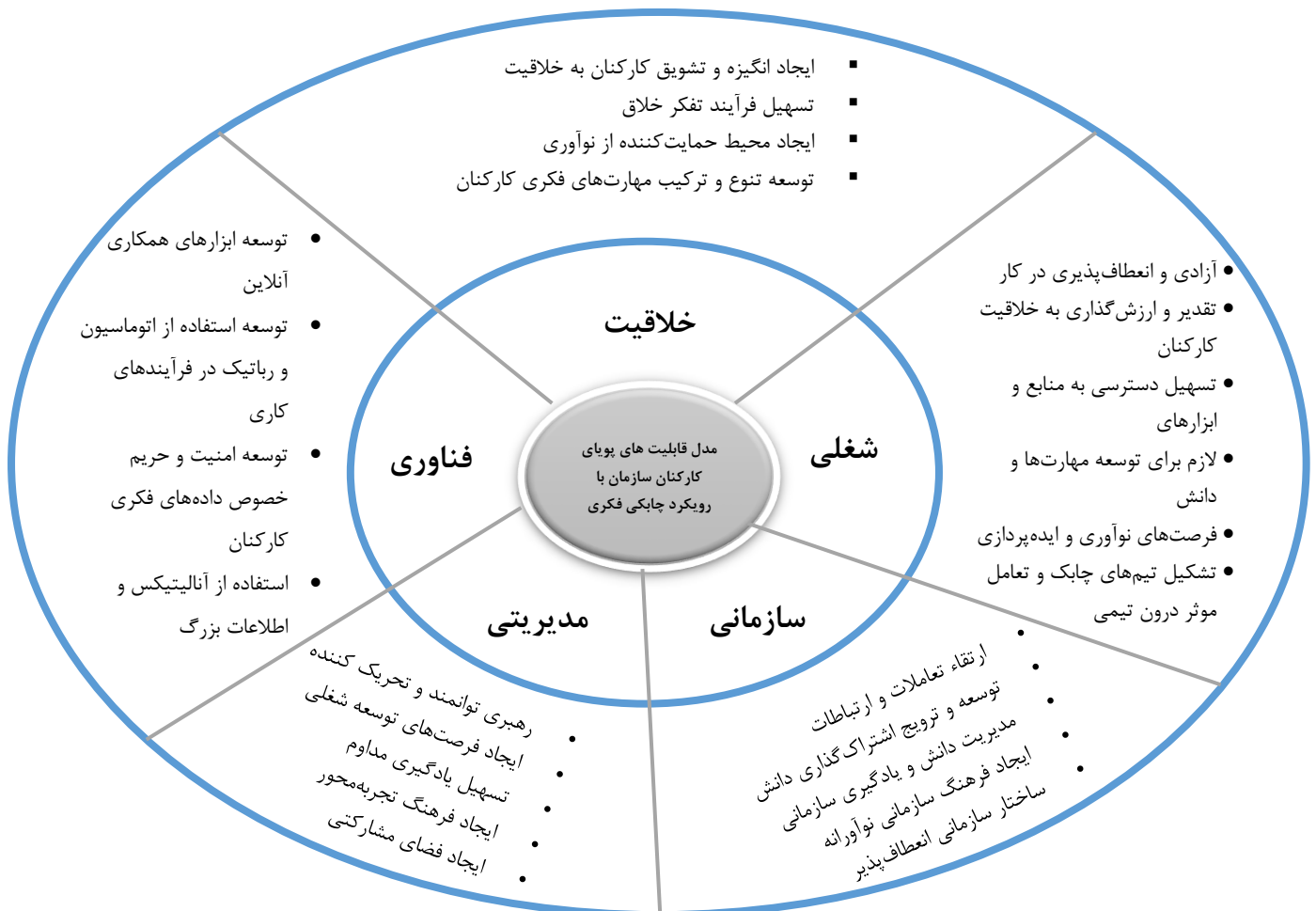
جدول ۶. نتایج میزان اندازه اثر هر یک از متغیرهای پژوهش (Source:By author)

| دسته‌بندی متغیرها | متغیرهای به دست آمده   | اثرات ترکیبی تصادفی | میزان اثر |
|-------------------|--|---------------------|-----------|
| عامل مدیریتی      | رهبری توانمند و تحریک کننده                                      | ۰/۷۰*               | زیاد      |
|                   | ایجاد فضای مشارکتی   | ۰/۷۲*               | زیاد      |
|                   | تسهیل یادگیری مداوم  | ۰/۶۶*               | زیاد      |
|                   | ایجاد فرصت‌های توسعه شغلی  | ۰/۶۳*               | زیاد      |
|                   | ایجاد فرهنگ تجربه‌محور   | ۰/۷۰*               | زیاد      |
|                   | ایجاد انگیزه و تشویق کارکنان به خلاقیت                           | ۰/۶۱*               | زیاد      |
| عامل خلاقیت       | تسهیل فرآیند تفکر خلاق   | ۰/۵۹*               | زیاد      |
|                   | ایجاد محیط حمایت کننده از نوآوری                                 | ۰/۵۲*               | زیاد      |
|                   | توسعه تنوع و ترکیب مهارت‌های فکری کارکنان                        | ۰/۵۶*               | زیاد      |
|                   | احترام به پذیرش خطا و یادگیری                                    | ۰/۱۷*               | کم        |
| عامل سازمانی      | ساختار سازمانی انعطاف پذیر                                       | ۰/۵۴*               | زیاد      |
|                   | ارتقاء تعاملات و ارتباطات  | ۰/۴۲*               | متوسط     |
|                   | ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه                                     | ۰/۵۶*               | زیاد      |
|                   | توسعه و ترویج اشتراک گذاری دانش                                  | ۰/۴۵*               | متوسط     |
|                   | مدیریت دانش و یادگیری سازمانی                                    | ۰/۵۰*               | متوسط     |
|                   | آزادی و انعطاف پذیری در کار                                      | ۰/۵۷*               | زیاد      |
| عامل شغلی         | تشکیل تیم‌های چابک و تعامل موثر درون تیمی                        | ۰/۵۳*               | زیاد      |
|                   | فرصت‌های نوآوری و ایده پردازی                                    | ۰/۵۱*               | زیاد      |
|                   | تسهیل دسترسی به منابع و ابزارهای لازم برای توسعه مهارت‌ها و دانش | ۰/۵۳*               | زیاد      |
|                   | تقدیر و ارزش گذاری به خلاقیت کارکنان                             | ۰/۵۵*               | زیاد      |

| میزان اثر | اثرات ترکیبی تصادفی | متغیرهای به‌دست آمده                                  | دسته‌بندی متغیرها |
|-----------|---------------------|---|-------------------|
| کم        | ۰/۲۷*               | توسعه استفاده از هوش مصنوعی و یادگیری ماشین           | عامل فناوری       |
| زیاد      | ۰/۵۴*               | توسعه ابزارهای همکاری آنلاین                          |                   |
| زیاد      | ۰/۵۷*               | استفاده از آنالیتیکس و اطلاعات بزرگ                   |                   |
| زیاد      | ۰/۵۶*               | توسعه استفاده از اتوماسیون و رباتیک در فرآیندهای کاری |                   |
| زیاد      | ۰/۵۳*               | توسعه امنیت و حریم خصوص داده‌های فکری کارکنان         |                   |

### مدل نهایی

در نمودار شماره ۲ مدل نهایی به‌دست آمده از شاخص‌ها و کدهای ثانویه پژوهش ارائه شده است.



نمودار ۲. مدل نهایی به‌دست آمده از اندازه اثر هر یک از متغیرهای پژوهش (Source:By author)

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف طراحی مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری انجام شده است. در دسته عوامل مدیریتی، تمامی متغیرها شامل رهبری توانمند و تحریک‌کننده، ایجاد فضای مشارکتی، تسهیل یادگیری

مداوم، ایجاد فرصت‌های توسعه شغلی و ایجاد فرهنگ تجربه محور بیشترین تأثیر را بر ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری دارند. در متغیرهای مورد بررسی، نتایج آزمون ناهمگنی نشان دهنده معناداری این آزمون است که نشان می‌دهد مطالعات تا حد زیادی ناهمگون‌اند. تلفیق آن‌ها با مدل آثار ثابت موجه نیست و باید از مدل آثار تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد. در واقع، این آزمون‌ها بیانگر آن هستند که مطالعات مربوط به رابطه این متغیرها با مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری، از لحاظ ویژگی‌ها و مشخصه‌های مطالعات به شدت متفاوت‌اند. از همین رو، از یافته‌های اندازه اثرات تصادفی برای بررسی استفاده شده است.

یافته‌های اثرات تصادفی نشان می‌دهد که رابطه رهبری توانمند و تحریک‌کننده با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۵ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۷۰ است که نشان دهنده مثبت و معناداری است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. به همین ترتیب، ایجاد فضای مشارکتی با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۰ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۷۲ است که نشان دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. همچنین، رابطه تسهیل یادگیری مداوم با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۱ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۶۶ است که نشان دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. به همین ترتیب، رابطه ایجاد فرصت‌های توسعه شغلی با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۸ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۶۳ است که نشان دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. در نهایت رابطه ایجاد فرهنگ تجربه محور با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۰ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۷۰ است که نشان دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است.

در دسته عوامل مربوط به خلاقیت، تمامی متغیرها شامل ایجاد انگیزه و تشویق کارکنان به خلاقیت، تسهیل فرآیند تفکر خلاق، ایجاد محیط حمایت کننده از نوآوری، توسعه تنوع و ترکیب مهارت‌های فکری کارکنان و احترام به پذیرش خطا و یادگیری بیشترین تأثیر را بر ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری دارند. یافته‌های اثرات تصادفی نشان می‌دهد که رابطه تسهیل فرآیند تفکر خلاق با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۶ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۹ است که نشان دهنده مثبت و معناداری است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. به همین ترتیب، رابطه ایجاد محیط حمایت کننده از نوآوری با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۸ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۲ است که نشان دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. همچنین، رابطه توسعه تنوع و ترکیب مهارت‌های فکری کارکنان با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۰ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۶ است که نشان دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر متوسط است. به همین ترتیب، رابطه احترام به پذیرش خطا و یادگیری با ارائه

مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۶ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۱۷ است که نشان دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر کم است.

در دسته عوامل سازمانی، تمامی متغیرها شامل ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر، ارتقاء تعاملات و ارتباطات، ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه، توسعه و ترویج اشتراک‌گذاری دانش و مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بیشترین تأثیر را بر ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری دارند. یافته‌های اثرات تصادفی نشان می‌دهد که رابطه ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۳ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۴ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. به همین ترتیب، رابطه ارتقاء تعاملات و ارتباطات با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۷ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۴۲ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر متوسط است. همچنین، رابطه ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۲ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۶ است که نشان دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. به همین ترتیب، رابطه توسعه و ترویج اشتراک‌گذاری دانش با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۴ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۴۵ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر متوسط است. درنهایت، رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۸ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۰ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر متوسط است.

در دسته عوامل شغلی، تمامی متغیرها شامل آزادی و انعطاف‌پذیری در کار، تشکیل تیم‌های چابک و تعامل مؤثر درون تیمی، فرصت‌های نوآوری و ایده‌پردازی، تسهیل دسترسی به منابع و ابزارهای لازم برای توسعه مهارت‌ها و دانش و تقدیر و ارزش‌گذاری به خلاقیت کارکنان بیشترین تأثیر را بر ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری دارند. یافته‌های اثرات تصادفی نشان می‌دهد که رابطه آزادی و انعطاف‌پذیری در کار با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۹ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۷ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. به همین ترتیب، رابطه تشکیل تیم‌های چابک و تعامل مؤثر درون تیمی با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۲ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۳ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. همچنین، رابطه فرصت‌های نوآوری و ایده‌پردازی با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۱ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۱ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. به همین ترتیب، رابطه تسهیل دسترسی به منابع و ابزارهای لازم برای توسعه مهارت‌ها و دانش با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در

۹ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۳ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. درنهایت، رابطه تقدیر و ارزش‌گذاری به خلاقیت کارکنان با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۰ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۵ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است.

در دسته عوامل فناوری، تمامی متغیرها شامل توسعه استفاده از هوش مصنوعی و یادگیری ماشین، توسعه ابزارهای همکاری آنلاین، استفاده از آنالیتیکس و اطلاعات بزرگ، توسعه استفاده از اتوماسیون و رباتیک در فرآیندهای کاری و توسعه امنیت و حریم خصوص داده‌های فکری کارکنان بیشترین تأثیر را بر ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری دارند. یافته‌های اثرات تصادفی نشان می‌دهد که رابطه توسعه استفاده از هوش مصنوعی و یادگیری ماشین با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۸ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۲۷ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر کم است. به همین ترتیب، رابطه توسعه ابزارهای همکاری آنلاین با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۶ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۴ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. همچنین رابطه استفاده از آنالیتیکس و اطلاعات بزرگ با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۳ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۷ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. به همین ترتیب، رابطه توسعه استفاده از اتوماسیون و رباتیک در فرآیندهای کاری با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۴ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۶ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است. درنهایت، رابطه توسعه امنیت و حریم خصوص داده‌های فکری کارکنان با ارائه مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری در ۱۵ مطالعه مرور شده، معادل ۰/۵۳ است که نشان‌دهنده مثبت و معناداری رابطه است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر زیاد است.

با توجه به اینکه خلاقیت یکی از ابعاد مدل شناسایی شده است، می‌توان بیان داشت این نتیجه با نتیجه مطالعه استاتون و همکاران (۲۰۲۳) همسو است. یافته‌ها به‌طور واضح ارتباط معنی‌داری بین نوآوری، سرمایه فکری، مدیریت دانش، عملکرد و چابکی ایجاد می‌کند. همچنین این نتیجه با پژوهش خلیل نژاد و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. خلیل نژاد و همکاران (۲۰۱۸) نشان داده‌اند که سرمایه فکری بر قابلیت‌های پویا، گرایش کارآفرینانه و گرایش نوآورانه تأثیر معناداری دارد. همچنین سرمایه فکری به‌صورت غیرمستقیم و از طریق قابلیت‌های پویا بر گرایش کارآفرینانه و گرایش نوآورانه تأثیرگذار است. با توجه به اینکه عامل شغلی یکی از ابعاد مدل شناسایی شده است، می‌توان بیان داشت این نتیجه با نتیجه مطالعه ایراوتی و همکاران (۲۰۲۴) همسو است که نشان داده‌اند رضایت کارکنان بر قصد جابجایی اثر منفی و معنی‌دار و قصد جابجایی اثر منفی و معناداری بر قابلیت پویا دارد.

### مشارکت نویسندگان

این مقاله مستخرج از رساله دکتری عباس علاء اسماعیل اربیع با عنوان «طراحی مدل قابلیت‌های پویای کارکنان سازمان با رویکرد چابکی فکری» دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان با راهنمایی دکتر سید محمدرضا داودی و دکتر حسام حسین شیاع السلامی و با مشاوره دکتر سعید آقاسی می‌باشد.

### تأیید اخلاقی

رضایت کتبی آگاهانه از افراد برای انتشار اطلاعات ناشناس آنها در این مقاله اخذ شده است.

### تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

### References

- Al Wali, J., Muthuveloo, R., Teoh, A. P., & Al Wali, W. (2023). Disentangling the relationship between employees' dynamic capabilities, innovative work behavior and job performance in public hospitals. *International Journal of Innovation Science*, 15(2), 368-384. <https://doi.org/10.1108/IJIS-01-2022-0012>
- AlQershi, N., Saufi, R. B. A., Ismail, N. A., Mohamad, M. R. B., Ramayah, T., Muhammad, N. M. N., & Yusoff, M. N. H. B. (2023). The moderating role of market turbulence beyond the Covid-19 pandemic and Russia-Ukraine crisis on the relationship between intellectual capital and business sustainability. *Technological Forecasting and Social Change*, 186, 122081. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122081>
- Anis, N. (2023). THE ROLE OF INTELLECTUAL AGILITY, ENTREPRENEURIAL DEVELOPMENT, AND ONLINE SALES PROCESS IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF EMBROIDERY ENTREPRENEURS. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 1-6. <https://doi.org/10.26533/eksis.v18i1.1186>
- Bontrager, M., Clinton, M. S., & Tyner, L. (2021). Flexible work arrangements: A human resource development tool to reduce turnover. *Advances in Developing Human Resources*, 23(2), 124-141. <https://doi.org/10.1177/1523422320982930>
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P., & Rothstein, H. R. (2021). *Introduction to meta-analysis*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9780470743386>
- Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159-173. <https://doi.org/10.1002/kpm.1637>
- Cegarra-Navarro, J. G., & Martelo-Landroguez, S. (2020). The effect of organizational memory on organizational agility: Testing the role of counter-knowledge and knowledge application. *Journal of Intellectual Capital*, 21(3), 459-479. <https://doi.org/10.1108/JIC-03-2019-0048>
- Chairunnisa, F., & Siregar, A. P. (2023). The Role of Intellectual Agility in the Implementation of Transformative Leadership in Improving MSME Business Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(6), 1165-1173. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i6.2101>
- Cordeiro, M., Puig, F., & Ruiz-Fernández, L. (2023). Realizing dynamic capabilities and organizational knowledge in effective innovations: the capabilities typological map. *Journal of Knowledge Management*, 27(10), 2581-2603. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2022-0080>

- Diabate, A., Allate, B. M., Wei, D., & Yu, L. (2019). Do firm and entrepreneur characteristics play a role in smes' sustainable growth in a middle-income economy like C`ote d'Ivoire? *Sustainability*, 11(6), 1557. <https://doi.org/10.3390/su11061557>
- Ebrahimi, M., & Nuranjaddonush, V. (2021). Development of dynamic marketing capabilities in small and medium-sized dairy companies: presenting a model. *Journal of Iranian Management Sciences*, 16(61), 147-174. [In Persian]
- Farzaneh, M., Wilden, R., Afshari, L., & Mehralian, G. (2022). Dynamic capabilities and innovation ambidexterity: The roles of intellectual capital and innovation orientation. *Journal of Business Research*, 148, 47-59. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.04.030>
- Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M. A., Singh, H., Teece, D. J., & Winter, S. G. (2009). *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*. Malden, MA: Blackwell.
- Irawati, M. A., Hartarini, Y. M., Khayatun, S., & Ahmi, A. (2024). The Impact of Employee Job Satisfaction on Dynamic Capability: The Mediating Role of Turnover Intention. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 15(1), 55-68.
- Khalil Nezhad, S., Yusefi Tabas, H., Golmohammadi, E., & Mohammadi, N. (2019). The Effect of Intellectual Capital on Entrepreneurial Orientation and Innovation Orientation: The Mediating Role of Dynamic Capabilities. *Science and Technology Policy Letters*, 9(3), 5-15. <https://doi.org/20.1001.1.24767220.1398.09.3.1.9> [In Persian]
- Khan, K., Khan, Q., Jamil, S. H., & Akbar, S. (2024). A study on high performance organization framework and organization performance: lens of dynamic capability theory. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2285415. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2285415>
- Messeni Petruzzelli, A. (2019). Trading knowledge for status: Conceptualizing R&D alliance formation to achieve ambidexterity. *Technological Forecasting and Social Change*, 145, 36-42. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.05.001>
- Morgan, M. (2019). *Agile thinking: how to shift your thinking style to achieve any workplace goal*. Herman.
- Semke, L. M., & Tiberius, V. (2020). Corporate foresight and dynamic capabilities: An exploratory study. *Forecasting*, 2(2), 180-193. <https://doi.org/10.3390/forecast2020010>
- Sheehan, M., Garavan, T. N., & Morley, M. J. (2023). The Microfoundations of Dynamic Capabilities for Incremental and Radical Innovation in Knowledge-Intensive Businesses. *British Journal of Management*, 34(1), 220-240. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12582>
- Stratone, M. E. (2023). Mapping the impact of the intellectual capital on the agility and performance of an organization: A bibliometric study. *Ekonomicko-manazerske spektrum*, 17(1), 39-53. <https://doi.org/10.2478/picbe-2023-0114>
- Tsou, H. T., & Chen, J. S. (2020). Dynamic capabilities, human capital and service innovation: The case of Taiwan ICT industry. *Asian Journal of Technology Innovation*, 28(2), 181-203. <https://doi.org/10.1080/19761597.2020.1719852>
- Tworek, K., Luo, G., Paska, M., & Salamacha, A. (2023). The influence of e-trust on a job performance model based on employees' dynamic capabilities during a crisis caused by a Black Swan event *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 19(2), 159-187. <https://doi.org/10.7341/20231925>
- Yazdani, N., & Yektayar, M. (2023). The moderating role of entrepreneurial leadership in the relationship between intellectual agility and innovation of employees of sports and youth departments of Kurdistan province. *Management and organizational behavior in sports*, 11(12), 49-74. [In Persian]