

الأستاذ الدكتور
حسن علي الزعبي

البراءة التنظيمية



المحتويات

الموضوع الصفحة

مقدمة.....	7
مفهوم البراعة.....	8
مفهوم البراعة التنظيمية.....	12
جذور البراعة التنظيمي.....	19
مفهوم الاستغلال والاستكشاف.....	20
العلاقة بين الاستغلال والاستكشاف.....	25
تحدي موازنة الاستكشاف والاستغلال.....	28
ادارة البراعة.....	33
قيادة المنظمة البارعة.....	34
الابتكار والبراعة التنظيمية.....	37
رأس المال الاجتماعي الداخلي والبراعة التنظيمية.....	39
البراعة التنظيمية كمقدرة ديناميكية.....	43
مفهوم المقدرات الديناميكية.....	46
دور المقدره الديناميكية في تحقيق البراعة.....	49

52	المقدرة الديناميكية والبراعة التنظيمية.....
54	الاستراتيجيات التنافسية وأثرها على البراعة التنظيمية.....
56	خيارات لتحقيق البراعة:.....
56	الخارجية مقابل الداخلية.....
62	متسلسل مقابل متوازي.....
66	المعمارية (الهيكلية) مقابل السياقية.....
70	سلوك الادارة العليا.....
73	نية استراتيجية واضحة.....
74	رؤية مشتركة.....
75	تكامل اجتماعي.....
76	مكافأة.....
78	المراجع.....

البراعة التنظيمية

Organizational Ambidexterity

مقدمة

تشهد بيئات العمل الحالية العولمة والتطورات التكنولوجية والمنافسة الشديدة. لقد تغيرت قواعد لعبة المنافسة، تاركة بصماتها في القرن الواحد والعشرين. في هذه البيئة الجديدة، حيث تهيمن المنافسة الشديدة، يجب على المنظمات تطوير مهاراتها الحالية مع اكتشاف أساليب جديدة في نفس الوقت عن طريق تطوير مهارات جديدة، وبالتالي تصبح متفوقة على منافسيها. بالتوازي مع هذه الحاجة، يبرز مفهوم البراعة في مجال الإدارة.

تمثل البراعة قدرة تنظيمية في اتجاه إدارة مهارتين مختلفتين في وقت واحد، تصور البراعة باعتبارها القدرة على توفير التوازن بين أنشطة الاكتشاف والتحسين. ففي حين تشير القدرة الاستكشافية إلى مجموعة من المهارات المتعلقة بالبحث، وإجراء الاستكشافات والتجارب، اخذ

المخاطر، وإجراء تغييرات جذرية، تعني القدرة الاستغلالية تحسين وتطوير المنظمة فيما يتعلق بممارساتها الحالية وأنشطتها وإنتاجها.

اليوم، هناك افتراض واسع النطاق فيما يتعلق بأهمية البراعة مع عدد متزايد من الدراسات التي تركز على هذه القدرة، حيث تركز غالبية الدراسات الحالية على محددات البراعة وآثار البراعة على أداء المنظمة.