



پیکرشناسی گونه‌های دوسوتوانی سازمانی

احمد کاظمی گرجی

دانشجوی دکتری رشته مدیریت بازرگانی، گرایش سیاست‌گذاری بازرگانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی تهران

چکیده:

دوسوتوانی سازمانی را می‌توان به عنوان توجه همزمان به قابلیت‌های متفاوتی نظیر کسب منافع کوتاه مدت و بلند مدت، اثربخشی و کارایی، تمرکز و عدم تمرکز، نوآوری تدریجی و ناپیوسته و ... نسبت داد. یکی از مهمترین پژوهشهایی که تاکنون در خصوص مفهوم دوسوتوانی اتفاق افتاده به پژوهش سیمسک و همکاران (۲۰۰۹) باز می‌گردد. در این پژوهش گونه‌شناسی از دوسوتوانی سازمان بر مبنای نوع رابطه میان دو قابلیت اکتشاف و بهره‌برداری و بعد ساختاری سازمان ارائه شده است. بر این اساس دو سوتوانی سازمانی به ۴ گونه (هارمونیک، بخشی، متقابل و چرخه‌ای) تقسیم می‌شود. پژوهش حاضر در نظر دارد تا با استفاده از پیکربندی هر کدام از این گونه‌های دوسوتوانی را بر مبنای نوع محیط، اندازه سازمان، مرحله رشد سازمان، نوع ساختار سازمانی، نوع رهبری و گونه استراتژیک مورد بررسی قرار دهد. به منظور دستیابی به این هدف از روش پژوهش توصیفی و ابزار مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است. یافته‌های مربوط به پژوهش حاضر نشان می‌دهند که هر کدام از گونه‌های دوسوتوانی سازمانی تنها در پیکربندی خاص مربوط به خودشان امکان تحقق خواهند داشت.

کلیدواژگان:

دوسوتوانی، هارمونی، بخشی، چرخه‌ای، متقابل، محیط سازمانی، اندازه سازمان، مرحله رشد سازمان، نوع ساختار سازمانی، نوع رهبری و گونه استراتژیک

مقدمه

با توجه به وقوع تغییرات گسترده در دنیای فعلی کسب‌وکار توانایی سازمان‌ها برای انجام استراتژی‌های متفاوت و بعضاً خلاف جهت یکدیگر در آن واحد از اهمیت بسیار بالایی برخوردار می‌باشد و از آن به عنوان قابلیت دوسو توانی یاد می‌شود (گیبسون و بیرکینشو*، ۲۰۰۴).

مفهوم اصلی دوسوتوانی، توانایی افراد در به‌کارگیری هر دو دست به‌طور یکسان می‌باشد که اولین بار در سال ۱۹۷۶ توسط رابرت دانکن وارد ادبیات رشته مدیریت شد. مفهوم دوسوتوانی می‌تواند در برگیرنده جنبه‌های متفاوتی از قابلیت‌های گوناگون باشد. در واقع این مفهوم می‌تواند به معنای توجه همزمان به مفاهیمی نظیر منافع کوتاه مدت و بلند مدت، اثربخشی و کارایی، تمرکز و عدم تمرکز، نوآوری تدریجی و ناپیوسته و ... باشد (اسمیت و توشمن[†]، ۲۰۰۵). در این میان در بیشتر پژوهش‌ها، جنبه‌ای از دوسوتوانی بیشتر مورد توجه قرار گرفته‌است که طی آن سازمان توانایی لازم را برای کشف قابلیت‌های جدید و بهره‌برداری از قابلیت‌های موجود را داشته‌باشد (سیمسک[‡] و همکاران، ۲۰۰۹). دوسوتوانی سازمانی به دو قسمت اکتشاف و بهره‌برداری تقسیم می‌شود که اکتشاف به تحقیق، آزمایش و افزایش اختلاف مربوط است در حالی که بهره‌برداری

* Gibson & Birkinshaw

† Smith & Tushman

‡ Simsek, Heavey, Veiga & Souder