

م. حيدر ثجيل جواد

Haidar Thajel Jawad

haidar.thajel@mu.edu.iq

كلية الإدارة والاقتصاد جامعة المثنى

College of Administration and
Economics, Al-Muthanna
University

أ.د. زكريا مطلق الدوري

Prof.Dr.Zakaria M. Al-Douri

Zaldouri@yahoo.com

كلية بلاد الرافدين/ الجامعة

Bilad Alrafidain University
College

م. ضرغام ابراهيم كاظم

Dhrgham Ibrahim Kadim

ibrahimdhrgham@mu.edu.iq

كلية الإدارة والاقتصاد جامعة المثنى

College of Administration
and Economics, Al-Muthanna
University

المستخلص

تعد البراعة التنظيمية من المواضيع الهامة لديمومة عمل المؤسسات الخاصة منها والعامة وذلك نظراً للحاجة الماسة للتعاطي والاهتمام مع المتطلبات الحديثة والتي تسهم في الارتقاء وتحقيق مستوى عالي من القدرات الديناميكية الخضراء ، يهدف البحث الى دراسة الدور الوسيط للبراعة التنظيمية في تحقيق واستكشاف القدرات الديناميكية الخضراء في جامعة المثنى، و دراسة العلاقة ما بين البراعة التنظيمية والقدرات الديناميكية الخضراء في جامعة المثنى، تناول البحث مشكلة رئيسية مفادها: هل هنالك دور وسيط للبراعة التنظيمية في تحقيق (استكشاف) القدرات الديناميكية الخضراء في جامعة المثنى، وقد استند البحث على فرضية اساسية: ان للبراعة التنظيمية دوراً في تحقيق القدرات الديناميكية الخضراء في جامعة المثنى، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في قياس متغيرات البحث وتكونت عينة البحث من (73) فرداً من العاملين في جامعة المثنى باستعمال استمارة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات وقد تم استخدام الاساليب الاحصائية مثل (معامل بيرسون، معامل كرونبيخ الفا) باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (spss v.24)، وقد توصل البحث الى العديد من النتائج من اهمها اثبتت نتائج التحليل الاحصائي وجود تأثير بدلالة احصائية للبراعة التنظيمية (الاستكشاف والاستغلال) على القدرات الديناميكية الخضراء في جامعة المثنى (قدرات التعلم والتنسيق) عند مستوى معنوية (0.001)، دلت النتائج الاحصائية للبحث على وجود علاقة ارتباط معتدلة بين متغيرات البحث وفقاً لقاعدة (Cohen & Cohen,1983). اذ بلغ معامل الارتباط بين البراعة التنظيمية والقدرات الديناميكية الخضراء مقداره (0.592) ، وقد اوصى البحث الى ضرورة زيادة الاهتمام في القدرات الديناميكية الخضراء (قدرات التعلم والاستغلال) من قبل جامعة المثنى وذلك من خلال اقامة الندوات المتخصصة وورش العمل والدورات بالتعاون مع الجامعات الاخرى الامر الذي يعزز من دور البراعة التنظيمية، اهمية اتساع الرؤية بشأن القدرات الديناميكية الخضراء وذلك من خلال قيام جامعة المثنى بأجراء المزيد من البحوث المتخصصة والدراسات الميدانية تساهم في تطوير القيادات في المجال المذكور.

كلمات مفتاحية: البراعة التنظيمية، القدرات الديناميكية الخضراء

Abstract

Organizational ingenuity is one of the important topics for the sustainability of the work of private and public institutions, due to the urgent need to deal with and pay attention to modern requirements that contribute to upgrading and achieving a high level of green dynamic capabilities. The research aims to study the mediating role of organizational ingenuity in achieving and exploring green dynamic capabilities at the University of Muthanna And studying the relationship between organizational ingenuity and green dynamic capabilities at the University of Al-Muthanna, the research dealt with a main problem that is: Is there an intermediary role for organizational ingenuity in achieving (exploring) green dynamic capabilities at the University of Al-Muthanna, and the research was based on a basic premise: that organizational ingenuity has a role In achieving green dynamic capabilities at the University of Al-Muthanna, The researcher adopted the descriptive analytical approach in measuring the research variables and the research sample consisted of (73) individuals working at the University of Al-Muthanna using the questionnaire as a main tool for data and information collection. Spss v.24), The research has reached many results, the most important of which are the results of the statistical analysis proved the existence of a statistically significant effect of organizational

ingenuity (exploration and exploitation) on the green dynamic abilities at the University of Al-Muthanna (learning and coordination abilities) at the level of significance (0.001), The statistical results of the research indicated that there is a moderate correlation between the search variables according to the rule of (Cohen & Cohen, 1983). The correlation coefficient between organizational prowess and green dynamic capabilities was (0.5920), and the research recommended the need to increase interest in green dynamic capabilities (learning and exploitation abilities) by the University of Al-Muthanna, through the establishment of specialized seminars, workshops and courses in cooperation with other universities. Which enhances the role of organizational ingenuity, the importance of broadening the vision regarding green dynamic capabilities, through the University of Al-Muthanna conducting more specialized research and field studies that contribute to the development of leaders in the aforementioned field.

Keywords: organizational dexterity, green dynamic capabilities

1. المقدمة

يواجه العصر الحديث نتيجة لتطور وتقدم الفكر المعرفي العديد من المتغيرات السريعة التي تشهدها المنظمات ومدى قدرتها على التكيف والبقاء ومنها منظمات التعليم التي تسعى الى تقدم المجتمع ودفع عجلة التنمية والتطور في مختلف جوانب الحياة، الامر الذي يتطلب اتباع انماط متطورة من التفكير والاداء للمنظمات على المستوى الداخلي والخارجي، اذ ان المنظمة التي تتميز بالبراعة التنظيمية تجعلها اكثر قدرة على استثمار الفرص والحد من التهديدات الناتجة عن المتغيرات البيئية فضلاً عن قدرتها على خلق القدرات الجوهرية التي تمكنها من استغلال الفرص والمعرفة مما يجعلها ان تكون منظمة متعلمة.

هنالك صعوبة في تحقيق البراعة التنظيمية في المنظمات وذلك نتيجة لارتباط عاملي البراعة (الاستكشاف والاستغلال) بوجود عمليات وهياكل تنظيمية مختلفة، حيث ان البراعة التنظيمية تتحقق داخل المنظمات من خلال خلق التوازن بين عاملي الاستكشاف (استكشاف الفرص ومشروعات جديدة) وبين الاستغلال (استغلال الموارد الحالية والكفاءة).

2. منهجية البحث

2.1 مشكلة البحث .

تتمثل مشكلة البحث بسؤال رئيس مفاده : هل هنالك دور وسيط للبراعة التنظيمية في تحقيق (استكشاف) القدرات الديناميكية الخضراء في جامعة المثنى.

2.2 فرضية البحث .

يستند البحث على فرضية رئيسة مفادها: ان للبراعة التنظيمية دوراً في تحقيق واستكشاف القدرات الديناميكية الخضراء في جامعة المثنى.

2.3 هدف البحث .

يهدف البحث إلى:

- 1- دراسة الدور الوسيط للبراعة التنظيمية في تحقيق واستكشاف القدرات الديناميكية الخضراء في جامعة المثنى.
- 2- دراسة التأثير المباشر للبراعة التنظيمية في استغلال القدرات الديناميكية الخضراء في جامعة المثنى.
- 3- دراسة العلاقة ما بين البراعة التنظيمية والقدرات الديناميكية الخضراء في جامعة المثنى.

2.4 اهمية البحث .

تتضح اهمية البحث من خلال معرفة:

- 1- ان الدراسة الحالية تعتبر امتداد للدراسات التي اهتمت في دراسة الدور الوسيط للبراعة التنظيمية في تحقيق واستكشاف القدرات الديناميكية الخضراء.
- 2- تقديم جانب نظري ومفاهيمي عن للبراعة التنظيمية والقدرات الديناميكية الخضراء.
- 3- تقديم نموذجاً في غاية الاهمية لدراسة العلاقة ما بين الدور الوسيط للبراعة التنظيمية والقدرات الديناميكية الخضراء.
- 4- اهمية الدراسة في تحقيق وتعميق الرؤية لدور المتغير المستقل (البراعة التنظيمية) في تحقيق واستكشاف القدرات الديناميكية الخضراء.

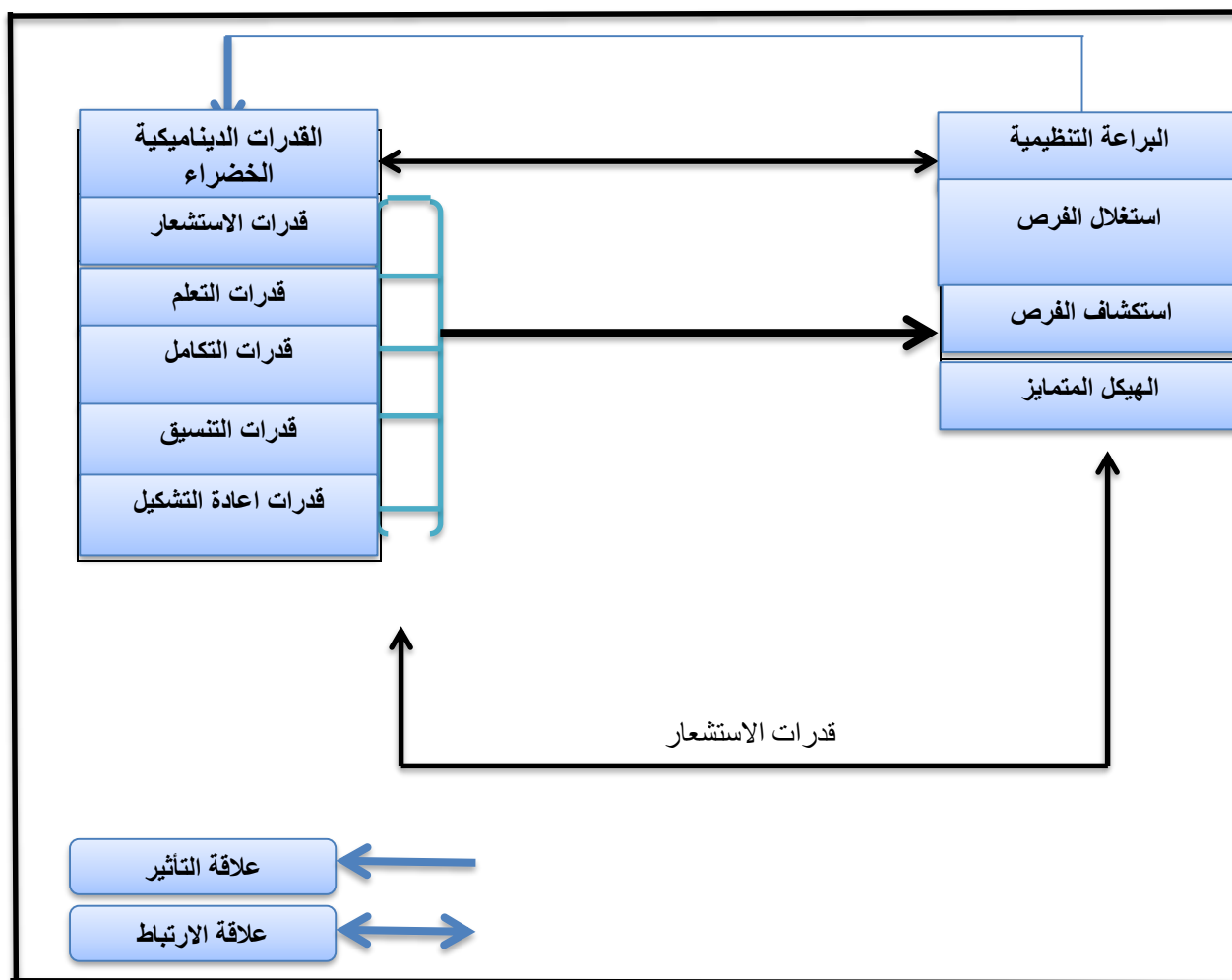
2.5 حدود البحث

تتمثل حدود البحث بالاتي:

- 1- الحدود البشرية: دراسة حالة العاملين في جامعة المثنى.
- 2- الحدود المكانية: دراسة ميدانية في جامعة المثنى.

2.6 هيكلة البحث .

لغرض تسليط الضوء على مشكلة البحث ومن اجل اثبات الفرضية التي انطلقنا منها ، وبما يحقق الأهداف التي رسمت لهذا البحث ، توجب تقسيم البحث الى ثلاث مباحث . اشتمل المبحث الاول على مفهوم وطبيعة وخصائص البراعة التنظيمية والقدرات الديناميكية الخضراء ، في حين ركز المبحث الثاني على الدراسة الميدانية لدور البراعة التنظيمية في تحقيق واستكشاف القدرات الديناميكية الخضراء للعاملين في جامعة المثنى . أما المبحث الثالث فقد تناول ابرز الاستنتاجات التي توصل اليها البحث والتوصيات التي خرج بها البحث .



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

3.1 البراعة التنظيمية

3.1.1 مفهوم البراعة التنظيمية

تعرف البراعة التنظيمية بأنها مدى امكانية التعامل بذكاء مع معطيات البيئة وذلك من خلال قيام المنظمة بالاستغلال الامثل للموارد الحالية في البيئة الداخلية واستكشاف الفرص الجديدة في البيئة الخارجية (simsek et al,2009:865).

كما يمكن تعريف البراعة التنظيمية بأنها: امكانية استثمار القدرات الحالية واستكشاف القدرات الجديدة (Nemanich&Vera,2009:19).

3.1.2 شروط البراعة التنظيمية

هنالك خمسة شروط ينبغي توفرها في البراعة التنظيمية وهي (papachroni et al,2014:1-2)

- أ- ان يكون الهدف الاستراتيجي منها واضح والذي يظهر بشكل فكري اهمية كلاً من الاستكشاف والاستثمار.
- ب- التعرف على الهوية المشتركة وذلك من خلال توضيح الرؤيا والقيم المشتركة عن طريق الوحدات الاستكشافية والاستثمارية.
- ت- ان تكون الوحدات الاستراتيجية الاستكشافية والاستثمارية مملوكة للفريق الاقدم، وان تكون واضحة ومتوازنة لها القدرة على التعامل مع التغيرات التي تحصل في البيئة الخارجية.
- ث- مدى قدرة الادارة العليا على التحمل وحل التوترات.
- ج- التفريق بين الوحدات الاستكشافية والاستثمارية بحيث تستهدف كل وحدة (عمل معين، هيكل، عملية، ثقافة) خاصة بها تستفيد من الموجودات التنظيمية كافة.

3.1.3 خصائص البراعة التنظيمية

يمكن توضيح خصائص البراعة التنظيمية من خلال ثلاث امور وهي:

- أ- الادراك: أي مدى امكانية ادراك الفرص والتهديدات التي تتطلب القيام بالمسح البيئي الخارجي والبحث والاستكشاف، الامر الذي يساعد على الوصول الى الفرص الجيدة القائمة على التوازن بين الرقابة المركزية واللامركزية.
- ب- الاستغلال: ويعني بها امكانية استغلال الفرص الجديدة، وبالتالي ان عدم وجود الادراك لايمكن استغلال الفرص، وعليه فإن استغلال الفرص يمثل تنفيذ البصيرة الاستراتيجية التي تؤدي الى العمل الاستراتيجي بضوابط مؤكدة.
- ت- اعادة التشكيل: يتطلب ذلك استغلال موارد ذات كفاءة عالية، وبالتالي فإن نمو المؤسسات يتمثل بمدة القدرة على تشكيل وإعادة الهياكل التنظيمية وتشكيل الموارد (Bodwell&Chermack,2010:199).

3.1.4 ابعاد البراعة التنظيمية

يمكن تقسيم ابعاد البراعة التنظيمية الى نوعين هما:

أ- براعة الاستغلال

ب- براعة الاستكشاف

والجدول ادناه يوضح اهم المقارنات بين براعة الاستغلال وبراعة الاستكشاف

البيان	براعة الاستغلال	براعة الاستكشاف
التعريف	ابتكار تدريجي لتلبية احتياجات الاسواق الجديدة واحتياجات العملاء.	ابتكار جذري لتلبية احتياجات الاسواق الجديدة واحتياجات العملاء
النتائج	قنوات توزيع حالية، تحسين وتطوير العمليات والتقنيات الحالية، اسواق حالية.	قنوات توزيع جديدة، اسواق جديدة، ظهور عمليات وتقنيات جديدة.
قاعدة المعرفة	توسيع وبناء نطاق المعارف والمهارات القائمة.	تتطلب خروج المعرفة الحالية واحداث معرفة جديدة.
ما تنتجه من أنشطة	مثل: الانتاج، التحسين، الكفاءة، التنفيذ.	مثل: المرونة، البحث، التجريب، تحمل المخاطر.
نتائج الاداء	تحسين الاداء يكون في الاجل القصير.	تحسين الاداء يكون في الاجل الطويل.

المصدر: (ابو زيادة، 2020: 9)

ثانياً/ القدرات الديناميكية الخضراء

3.2 مفهوم وتعريف القدرات الديناميكية الخضراء

تعرف القدرات الديناميكية الخضراء على أنها: تأكيد على تكامل وبناء وإعادة تشكيل الموارد الداخلية والخارجية المتعلقة بحماية البيئة. بالإضافة إلى أنه يمكن جمع المعلومات الخارجية وتحديد والتنبؤ بها مثل تغير التكنولوجيا الخضراء والسياسات المختلفة المتعلقة بالتنمية الخضراء لمنظمات الأعمال (Lin and Chen, 2017). كما يمكن تعريف القدرات الديناميكية الخضراء بأنها: قدرة الشركة على استغلال مواردها وخبراتها الحالية لتجديد وتطوير قدراتها التنظيمية الخضراء للتفاعل مع السوق الديناميكي (Hayter and Cahoy, 2016).

3.2.1 أهمية القدرات الديناميكية الخضراء

أن أهمية القدرات الديناميكية الخضراء تكمن بمواءمة موارد المنظمة للإفادة في تنفيذ مصلحة العميل وبدء عملية الإنتاج، وإنشاء فئات منتجات خضراء جديدة وتحديد احتياجات العملاء الجديدة (المرتبطة بالبيئة) والاستجابة لها ولأسواق المنتجات الخضراء الجديدة (Peterson and Dover, 2020).

هنالك العديد من المزايا التي تحظى بها المنظمات التي تتبنى موضوع القدرات الديناميكية الخضراء، وهذه المزايا تتجلى بالآتي: (Pavlou and El Sawy 2011)

- أ- تمتلك المنظمة القدرة على مراقبة البيئة بسرعة لتحديد الفرص الخضراء الجديدة.
- ب- تمتلك المنظمة القدرة على تطوير وابتكار التكنولوجيا الخضراء.
- ت- تمتلك المنظمة القدرة على استيعاب المعرفة الخضراء الجديدة وتعلمها وتوليدها ودمجها ومشاركتها وتحويلها وتطبيقها.
- ث- تمتلك المنظمة القدرة على دمج وبناء وإعادة تكوين الكفاءات الداخلية والخارجية للتعامل مع البيئات المتغيرة.
- ج- تمتلك المنظمة القدرة على التنسيق بين مختلف أقسام المنظمة لتلبية متطلبات الظروف البيئية والتكيف مع التغيرات البيئية الديناميكية.
- ح- تمتلك المنظمة القدرة على تخصيص الموارد للاستفادة منها في ابتكار منتجات خضراء جديدة.

3.2.2 ابعاد القدرات الديناميكية الخضراء

تقسم ابعاد القدرات الديناميكية الخضراء إلى مايلي:

أ- قدرات إعادة تكوين الموارد

أن إعادة تكوين الموارد تخلق بنية مفتوحة بين كافة أقسام المنظمة بحيث يمكن إعادة تجميع الموارد بشكل مستمر، وإعادة ترتيب العلاقة بين أقسام المنظمة بطريقة مرنة، وفي حين تسمح عملية إعادة تكوين الموارد للشركة بتطوير منتجات جديدة للحصول على ميزة تنافسية جديدة، وتشير العديد من الدراسات التجريبية أيضاً إلى أن قدرات إعادة تكوين الموارد تلعب دوراً مهماً في خلق قيمة جديدة للعملاء (Wang and Ahmad, 2007).

ب- قدرات تكامل الموارد

أن قدرات تكامل الموارد تساهم في تصميم وتطوير منتجات جديدة ومحددة من خلال التنسيق والتعاون بين الإدارات المختلفة داخل الشركة وتجمع بين المهارات والخلفيات المختلفة لكل فريق بالإضافة إلى ذلك، تساعد قدرات تكامل الموارد في عملية تكامل الموارد الخارجية على الحصول على موارد نادرة لتحقيق الابتكار الداخلي، وتعزيز الثقة المتبادلة من خلال التفاعل العميق بين المنظمات، وضمان تحقيق أنشطة الابتكار التعاونية بين المؤسسات (Caloghirou and Lioukas, 2012).

ت- قدرات البصيرة البيئية

أن قدرات البصيرة البيئية تتطوي على اكتساب المعرفة حول البيئة الداخلية والخارجية واتخاذ القرارات بشأن الاتجاه الاستراتيجي، وأن عملية البصيرة البيئية تكون شاملة لداخل وخارج المنظمة، لداخل المنظمة لأجل خلق ثقافة التواصل المفتوحة والمعرفة حول استعداد المنظمة لالتقاط الفرص القيمة، أما خارج المنظمة من خلال اكتساب المعرفة من المنافسين واستكشاف الفرص والتكنولوجيا الجديدة، واستكشاف الأسواق، واستخلاص منتجات وخدمات جديدة (Teece & Feiler, 2014).

المبحث الثاني/ الجانب التطبيقي:

4. اختبار المقاييس وبناء النماذج

4.1 ثبات المقياس: من أجل التحقق من ثبات أداة البحث جرى حساب معامل كرونباخ (Cronbach Alpha)

للتأكد من ثبات أداة المقياس، للتأكد من أن الاستبانة تقيس ما وضعت لقياسه والتأكد من صدقها من خلال معامل الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي، وعلى الرغم من عدم وجود قاعدة أساسية لتحديد من خلالها القيم المناسبة فعلاً لألفا، إلا أن (Sekaran, 2003:20) يشير إلى أن هنالك شبه اتفاق على أن البحوث التطبيقية

تستلزم ان يكون معامل (Cronbach Alpha) اكبر او يساوي 60.0 ومن هنا فان الجدول (1) يشير الى تحقق هذا الشرط لجميع الفقرات.

الجدول (1) وصف وترميز متغيرات البحث

المتغير	البعد	مصدر المقياس	عدد الفقرات	قيمة ألفا
البراعة التنظيمية	متعدد الابعاد			0.867
القدرات الديناميكية الخضراء	متعدد الابعاد			0.745
الاستبانة بشكل عام				0.819

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبيان وبرنامج (SPSS v.25)

4.2 اختبار الفرضيات

4.3 علاقات الارتباط

كخطوة تمهيدية لاختبار فرضيات البحث الرئيسة اعتمد البحث على معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاختبار العلاقات الارتباطية بين متغيرات البحث. إذ يظهر الجدول (5) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين هذه متغيرات البحث. فمختصر (Sig.) في الجدول يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط من خلال مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية دون أن يظهر قيمها. فإذا ظهر وجود علامة (*) أو (**) على معامل الارتباط فإن هذا يعني بان قيمة (t) المحسوبة أكبر من الجدولية. ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen & Cohen, 1983) وبالتالي:-

علاقة الارتباط منخفضة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط أقل من (0.10).

علاقة الارتباط معتدلة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط بين (0.10 - 0.30).

علاقة الارتباط قوية: إذا كانت قيمة معامل الارتباط أعلى من (0.30).

يشير نتائج الجدول (6) بوجود علاقة ارتباط معتدلة بين متغيرات البحث وفقاً لقاعدة (Cohen & Cohen, 1983). إذ بلغ معامل الارتباط بين البراعة التنظيمية والقدرات الديناميكية الخضراء مقداره (0.592).

الجدول (2) علاقة الارتباط بين المتغيرات

Correlations			
		البراعة التنظيمية	القدرات الديناميكية الخضراء
البراعة التنظيمية	Pearson Correlation	1	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
القدرات الديناميكية الخضراء	Pearson Correlation	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v.24)

الجدول (3) المتوسط الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات البحث

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
البراعة التنظيمية	3.9155	.74930	77
القدرات الديناميكية الخضراء	4.2449	.47945	77

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS v.24)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.146	1	19.146	57.436	.000 ^b
	Residual	49.335	148	.333		
	Total	68.481	149			
a. Dependent Variable: ABC						
b. Predictors: (Constant), TQM						

4.4 اختبار فرضية البحث الرئيسية : والتي تشير الى ان البراعة التنظيمية يمارس تأثير مباشر سلبي على القدرات الديناميكية الخضراء اي ان (شعور الافراد العاملين بالدعم التنظيمي المدرك سيزيد من سلوكهم الاستباقي في العمل)

ولاختبار هذه الفرضية تم صياغة الجدولين (4,5) الذي يوضح التأثير المباشر الايجابي للدعم التنظيمي المدرك في القدرات الديناميكية الخضراء.

الجدول (5) تحليل ANOVA^a البراعة التنظيمية و القدرات الديناميكية الخضراء

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.529 ^a	0.280	0.275	0.57736
a. Predictors: (Constant), البراعة التنظيمية				

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v.25)

الملاحظ من الجدولين () ، مجموعة من النتائج التي تشير إلى ثبوت صحة الفرضية الرئيسية للبحث بخصوص التأثير المباشر، اذ بلغ معامل التأثير المباشر للدعم التنظيمي المدرك في القدرات الديناميكية الخضراء (0.28) وعند مستوى معنوية 0.001 ، وهذا يشير إلى ان البراعة التنظيمية يزيد ما مقداره 28% من القدرات الديناميكية الخضراء وباقي النسبة تعود الى متغيرات اخرى خارج النموذج وعليه تقبل الفرضية الرئيسية للبحث.

المبحث الثالث

5.الاستنتاجات والتوصيات

5.1 الاستنتاجات:

توصل البحث الى جملة من النتائج من اهمها الاتي:

- 1- ان للبراعة التنظيمية دوراً مهماً ووسيطاً في تحقيق القدرات الديناميكية الخضراء في جامعة المثني.
- 2- اثبتت نتائج التحليل الاحصائي وجود تأثير بدلالة احصائية للبراعة التنظيمية (الاستكشاف والاستغلال) على القدرات الديناميكية الخضراء في جامعة المثني (قدرات التعلم والتنسيق) عند مستوى معنوية (0.001).
- 3- اثبتت نتائج التحليل الاحصائي ان درجة توافر البراعة التنظيمية في جامعة المثني وفقاً لمعاملات النموذج جاءت بدرجة عالية، اذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.91)
- 4- دلت النتائج الاحصائية للبحث على وجود علاقة ارتباط معتدلة بين متغيرات البحث وفقاً لقاعدة (Cohen & Cohen,1983). اذ بلغ معامل الارتباط بين البراعة التنظيمية والقدرات الديناميكية الخضراء مقداره (0.592).

5.2 التوصيات:

- 1- ضرورة زيادة الاهتمام في القدرات الديناميكية الخضراء (قدرات التعلم والاستغلال) من قبل جامعة المثني وذلك من خلال اقامة الندوات المتخصصة وورش العمل والدورات بالتعاون مع الجامعات الاخرى الامر الذي يعزز من دور البراعة التنظيمية.
- 2- اهمية اتساع الرؤية بشأن القدرات الديناميكية الخضراء وذلك من خلال قيام جامعة المثني بأجراء المزيد من البحوث المتخصصة والدراسات الميدانية تساهم في تطوير القيادات في المجال المذكور.

المصادر

اولاً/ المصادر العربية

1 - ابو زيادة ، زكي عبد المعطي (2020) : دور ممارسات ادارة المواهب في تحقيق البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة جوال للاتصالات الخلوية الفلسطينية، مجلة عجمان للدراسات والبحوث دورية محكمة، 18 (2).

ثانياً/ المصادر الاجنبية

- 2- Bodwell, W& chermechk, M. T (2010) " Organizational ambidexterity: Integrating.
- 3- Hayter, C.S., Cahoy, D.R., 2016.Toward a strategic view of higher education social responsibilities: A dynamic capabilities approach. Strategic Organization. 16 <https://doi.org/10.1177/1476127016680564>.
- 4- Lin, Y., & Chen, Y. (2017). Determinants of green competitive advantage: The roles of green knowledge sharing, green dynamic capabilities, and green service innovation. Quality & Quantity, 51(4), 1663–1685. <https://doi.org/10.1007/s11135-016-0358-6>.
- 5- nemanich, L.A and vera, D. (2009) Transformational leadership and ambidexterity in the context of an acquisition. Leadership Quarterly, 20, 19-33.
- 6- papachroni A., Heracleous L. & paroutis S,. (2014) " Organizational ambidexterity Through the lens of paradox theory : building a novel research agenda " Journal of applied Behavioral science 1-23.
- 7- Pavlou, P. A., & El Sawy, O. A. (2011). Understanding the elusive black box of dynamic capabilities. Decision Sciences, 42(1), 239–273.
- 8- Peterson, R. M., & Dover, H. (2020). What is sales enablement: Definition, domain, and agenda. Journal of Selling, 20, 46–59.
- 9- Proterogerou, A., Caloghirou, Y., & Lioukas, S. (2012). Dynamic capabilities and their indirect impact on firm performance. Industrial and Corporate Change, 21(3), 615–647. <https://doi.org/10.1093/icc/dtr049>.
- 10- Simesk, Zeki, Heavey , Ciaran, veiga, John, and souder, David (2009) : A Typology for Aligning Organizational ambidexterity conceptualizations, Antecedents and outcomes , Journal of management studies , vol. 46, no.5, published by Blackwell publishing, oxford, U.S.A , P864-894.
- 11- Teece, D & Feiler ,P , (2014) , Case study, dynamic capabilities and upstream strategy: Supermajor EXP , Energy Strategy Reviews 3,14-20.
- 12- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2007). Dynamic capabilities: A review and research agenda. International Journal of Management Reviews, 9(1), 31–51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00201.x>.