

EFEITOS DA AMBIDESTRIA ORGANIZACIONAL NA CAPACIDADE PARA INOVAÇÃO (INNOVATIVENESS).

VINICIUS OLIVEIRA

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

SILVIO POPADIUK

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

ANA MOREIRA FERREIRA ATALIBA

MARIA ALICE GOMES MEDEIROS

PEDRO PAULO RIZZI

Introdução

A ambidestria organizacional é a capacidade de equilibrar atividades exploratórias (inovação e adaptação) e exploratórias (eficiência e melhoria contínua). Este estudo investiga como a ambidestria impacta a capacidade de inovação nas organizações, propondo avaliar separadamente os efeitos da exploração, da exploração e da ambidestria. A pesquisa destaca a relevância acadêmica e econômica do tema, enfatizando que empresas ambidestras tendem a ser mais inovadoras, produtivas, competitivas e adaptáveis em mercados dinâmicos.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Problema de pesquisa: A ambidestria organizacional provoca efeitos na capacidade para inovação organizacional?

Objetivo: Com este estudo examina-se os efeitos da ambidestria organizacional, entendida como a capacidade de equilibrar exploração (exploration) e exploração (exploitation), sobre a capacidade para inovação.

Fundamentação Teórica

A ambidestria organizacional, definida como a capacidade de equilibrar atividades exploratórias e exploratórias (March, 1991), favorece a adaptação e o desempenho organizacional. Ela permite simultaneamente inovação incremental e radical (O'Reilly & Tushman, 2007). A capacidade para inovação é a habilidade de gerar e aplicar novas ideias (Hult, Hurley & Knight, 2004). Há relação positiva entre ambidestria e inovação, sendo que empresas ambidestras inovam mais (Kurniawan et al., 2020).

Metodologia

A pesquisa é descritiva e explanatória (Bhattacharjee, 2012; Saunders et al., 2016). A amostra mínima foi estimada em 81 casos (Faul et al., 2007), e a coleta ocorreu via questionário estruturado enviado por link. A ambidestria organizacional foi mensurada com a escala de Jansen et al. (2006) e a capacidade para inovação com a de Hurley e Hult (1998), ambas com escala de seis pontos. O questionário também incluiu dados de perfil dos respondentes, como gênero, formação, idade e cargo.

Análise dos Resultados

Os resultados mostram que a maioria dos respondentes possui ensino superior e ocupa cargos de gerência ou supervisão. Indicadores de exploração obtiveram médias mais altas que os de exploração. A análise por equações estruturais (SmartPLS) demonstrou que exploração e exploração explicam 48,5% da capacidade para inovação, com destaque para a exploração. A ambidestria, como combinação das duas, também teve efeito significativo (47,7%), confirmando as hipóteses com validade e confiabilidade estatística.

Conclusão

O estudo revelou que a ambidestria organizacional influencia positivamente a capacidade para inovação. As empresas que conseguem harmonizar suas atividades exploratórias e exploratórias são mais aptas a desenvolver e implementar inovações radicais ou incrementais, beneficiando-se de uma posição estratégica competitiva no mercado. Os achados ressaltam a importância de uma gestão estratégica voltada ao equilíbrio dessas atividades, proporcionando condições ideais para inovação contínua e adaptabilidade frente às mudanças do ambiente de negócios.

Contribuição / Impacto

Sob o enfoque acadêmico este estudo reforça a compreensão da relevância estratégica do equilíbrio entre exploração e exploração para o fortalecimento da capacidade inovadora das organizações. Em termos práticos, fornece insights para aos gestores sobre como estruturar equipes e processos internos para maximizar o potencial inovador das empresas. Além disso, enfatiza a importância de cultivar uma cultura organizacional que incentive simultaneamente a criatividade e a eficiência operacional, promovendo vantagens competitivas sustentáveis.

Referências Bibliográficas

- AlKhamees, S. B., & Durugbo, C. M. (2024). Organisational ambidexterity and innovation: a systematic review and unified model of 'CODEC' management priorities. *Management Review Quarterly*. DOI: 10.1007/s11301-024-00474-5.
- March, J. G. (1991b). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2(1), 71-87. <https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.71>
- O'Reilly III, C., & Tushman, M. L. (2007). Ambidexterity as a dynamic capability: Resolving the innovator's dilemma. *Research in Organizational Behavior*, 28, 185-206. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.06.002>