

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلي بمدينة الدمام .

تميم محمد بن سنان

222001403

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم بن نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2026

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا على توفيقه وفضله، الذي أعانني على إتمام هذا العمل المتواضع، فله الحمد حتى يبلغ الحمد منتهاه. أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من كان له دور، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، في إنجاز هذا البحث، الذي يمثل ثمرة جهد وتعب امتد لفترة من الزمن.

أتوجه بالشكر الجزيل إلى أعضاء هيئة التدريس الكرام الذين قدموا لنا العلم والمعرفة، وكان لهم دور كبير في توجيهنا وإرشادنا خلال مسيرتنا الدراسية، حيث ساهمت توجيهاتهم العلمية ونصائحهم القيمة في تطوير هذا البحث وإخراجه بالشكل المطلوب. كما أخص بالشكر أستاذة المادة على ما قدمه/قدمته من دعم وتوجيهات مستمرة، والتي كان لها أثر واضح في تحسين جودة العمل والوصول إلى مستوى أكاديمي أفضل.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى إدارة شركة موبيلي بمدينة الدمام، على تعاونهم وتسهيلهم مهمة جمع البيانات، وكذلك إلى جميع الموظفين الذين شاركوا في تعبئة الاستبانة، حيث كان لمشاركتهم الصادقة دور كبير في نجاح الجانب الميداني من هذه الدراسة، وإثراء نتائجها بمعلومات واقعية تعكس بيئة العمل داخل الشركة.

ولا يفوتني أن أعبر عن امتناني العميق لكل من ساهم في دعمي خلال فترة إعداد هذا البحث، سواء من زملاء الدراسة أو الأصدقاء، الذين كانوا مصدر تشجيع وتحفيز مستمر، وقدموا لي المساندة في مختلف مراحل إعداد البحث، سواء بالمشورة أو بالمساعدة أو حتى بالكلمة الطيبة التي كان لها أثر كبير في الاستمرار وعدم الاستسلام.

كما أخص بالشكر والامتنان عائلتي الكريمة، التي كانت ولا تزال الداعم الأول لي في مسيرتي التعليمية، حيث قدموا لي كل أشكال الدعم المعنوي والنفسي، وتحملوا معي ضغوط الدراسة، وكانوا دائمًا مصدر إلهام وقوة للاستمرار وتحقيق هذا الإنجاز. فلهم مني كل الحب والتقدير، وأسأل الله أن يجزيهم عني خير الجزاء.

وأخيرًا، أقدم شكري لكل من ساهم ولو بكلمة أو دعاء أو تشجيع في إنجاز هذا العمل، وأسأل الله أن يجعل هذا الجهد خالصًا لوجهه الكريم، وأن ينفع به، وأن يكون بداية لمزيد من النجاحات والتقدم في المستقبل.

الإهداء

إلى من علّمني أن للنجاح ثمنًا لا يُدرك إلا بالصبر والاجتهاد،
إلى والديّ الكريمين، الذين لم يدّخرا جهدًا في دعمي، وكانا دائمًا مصدر القوة والعزيمة، أهدي هذا العمل
تعبيرًا عن حبي وامتناني العميق لما قدماه من تضحيات لا يمكن أن توصف بكلمات، فأنتم الأساس الذي بنيت
عليه كل ما وصلت إليه.

إلى من شاركوني تفاصيل الرحلة بكل ما فيها من تعب وأمل،
إلى إخوتي وأخواتي، الذين كانوا سندي الحقيقي، وكانوا دائمًا إلى جانبي بكلماتهم وتشجيعهم ودعواتهم،
أهديكم هذا الإنجاز الذي يحمل في طياته جزءًا من دعمكم ووقوفكم معي في كل مرحلة.

إلى عائلتي الكريمة، التي كانت ولا تزال مصدر الأمان والطمأنينة،
التي احتضنتني في لحظات التعب، وشاركتني لحظات الفرح، وكانت الدافع الأكبر للاستمرار وعدم
الاستسلام، لكم مني كل الحب والتقدير، وأسأل الله أن يحفظكم ويجزيكم عني خير الجزاء.

إلى أصدقائي وزملائي الذين كانوا جزءًا من هذه الرحلة،
الذين لم يبخلوا عليّ بالنصيحة أو الدعم أو حتى بالكلمة الطيبة، وكانوا مصدر طاقة إيجابية ساعدتني على
الاستمرار رغم كل التحديات، أهديكم هذا العمل تقديرًا لما قدمتموه لي من دعم معنوي لا يُنسى.

إلى كل معلم ومعلمة تركوا أثرًا طيبًا في مسيرتي التعليمية،
وإلى كل من ساهم في بناء هذا الإنجاز ولو بكلمة أو توجيه أو دعاء، أهديكم هذا العمل عرفانًا بفضلكم الكبير.

إلى كل من يسعى لتحقيق حلمه رغم الصعوبات،
إلى كل من يؤمن بأن النجاح لا يأتي صدفة، بل هو نتيجة جهد وتعب وسهر طويل، أهدي هذا العمل ليكون
رسالة أمل بأن الوصول ممكن مهما كانت التحديات

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام، وذلك من خلال قياس مستوى تطبيق المرونة التنظيمية داخل بيئة العمل، وتحليل مدى تأثيرها على تحسين كفاءة الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين من وجهة نظر العاملين في الشركة

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من موظفي الشركة، وقد بلغ عدد الاستجابات الصالحة للتحليل 40 استجابة. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، من خلال تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار، وذلك لاختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى نتائج علمية دقيقة

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من تطبيق المرونة التنظيمية داخل الشركة، كما بينت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء. كذلك أثبتت الدراسة أن المرونة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر في تحسين جودة الأداء المؤسسي، من خلال تعزيز سرعة إنجاز الأعمال، وتقليل الأخطاء، وتحسين مستوى التنسيق بين الإدارات، وزيادة قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات المختلفة

التطبيقات والأهمية:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في تقديم إطار علمي يوضح دور المرونة التنظيمية في تحسين جودة الأداء داخل المؤسسات، خاصة في قطاع الاتصالات. كما تسهم الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تستفيد منها إدارة الشركة في تطوير السياسات التنظيمية، وتعزيز بيئة العمل المرنة، بما يسهم في رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة

الكلمات المفتاحية:

المرونة التنظيمية، جودة الأداء، الأداء المؤسسي، المرونة الإدارية، قطاع الاتصالات، الكفاءة التشغيلية

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:
9	1.2. مشكلة الدراسة
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9	1.3. أهمية الدراسة
9	1.3.1. على المستوى النظري:
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
10	1.4. أسئلة الدراسة
10	1.5. أهداف الدراسة
10	1.6. فرضيات الدراسة
10	1.7. نموذج الدراسة
11	1.8. الدراسة الميدانية
11	1.9. مخطط المشروع
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	2.1. المقدمة:
13	2.2. المتغير المستقل
13	2.3. المتغير التابع
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
14	2.5. الخاتمة
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
16	3.1. المقدمة
16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
17	3.3. تصميم البحث.....
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
18	3.5. طريقة جمع البيانات
18	3.6. أنواع البيانات

18	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
19	3.8. الخاتمة
20	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
21	4.1. المقدمة
21	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
21	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
22	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
22	4.6. الخاتمة
23	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
24	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
24	5.2. توصيات الدراسة
24	5.3. الخاتمة
25	قائمة المراجع
26	الملاحق

جدول الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١٦	نموذج الدراسة	شكل (1)
٢٠	مخطط المشروع المقترح	شكل (2)

جدول الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٣٦	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	جدول (1)
٣٧	توزيع أفراد العينة حسب العمر	جدول (2)
٣٧	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	جدول (3)
٣٨	اختبار الصدق والثبات (معامل ألفا كرونباخ)	جدول (4)
٣٩	نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة	جدول (5)
٥٧	اختبار الفرضية الأولى	جدول (6)

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تغيرات متسارعة على المستويات التقنية والإدارية والتنافسية، ما يفرض على المؤسسات ضرورة التكيف المستمر لضمان استمراريتها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. وتعد شركة موبيلي من أبرز شركات الاتصالات في المملكة، حيث تقدم خدمات متنوعة تشمل الهواتف المتحركة، الإنترنت، والحلول الرقمية. ومع ذلك، تواجه الشركة تحديات كبيرة نتيجة التغيرات السريعة في احتياجات العملاء، التطور التكنولوجي المستمر، وضغط المنافسة مع الشركات الأخرى. ومن أبرز المشاكل التي تؤثر على جودة الأداء ضعف المرونة التنظيمية، وهو ما قد يؤدي إلى بطء الاستجابة للتغيرات، انخفاض مستوى الإبداع، وعدم القدرة على تحقيق الكفاءة التشغيلية المطلوبة. لذلك، أصبح من الضروري دراسة أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبيلي بمدينة الدمام لفهم كيفية تحسين الأداء وتعزيز التكيف مع التغيرات.

قدمت الدراسات السابقة رؤى متعددة حول العلاقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء. فقد أشارت دراسة الشمري عام 2020 إلى أن المؤسسات التي تتمتع بهياكل تنظيمية مرنة قادرة على التكيف بسرعة مع المتغيرات الداخلية والخارجية، مما يحسن من جودة الأداء ويساهم في استقرار الأعمال. كما أكدت دراسة العنزي عام 2021 أن المرونة التنظيمية تعزز القدرة على الابتكار، وتحسين جودة الخدمات والمنتجات، وزيادة رضا العملاء. وفي المقابل، وجدت دراسة Al-Harbi عام 2022 أن ضعف المرونة التنظيمية يؤدي إلى بطء اتخاذ القرارات وضعف جودة الأداء. ومع ذلك، فإن معظم هذه الدراسات ركزت على بيانات عامة أو قطاعات مختلفة، ولم تتناول بشكل مباشر أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركات الاتصالات السعودية، ما يبرز الحاجة إلى دراسة ميدانية متخصصة في هذا القطاع الحيوي.

على الرغم من أهمية الدراسات السابقة، إلا أن هناك فجوات واضحة تحتاج إلى المعالجة. من بين هذه الفجوات الفجوة النظرية التي تتمثل في ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين المرونة التنظيمية وأبعاد جودة الأداء، مثل الكفاءة التشغيلية وجودة الخدمات ورضا العملاء، في بيئة شركات الاتصالات. كما تبرز الفجوة التطبيقية في قلة الدراسات الميدانية داخل شركة موبيلي نفسها، رغم كونها مؤسسة رائدة في القطاع. لذلك، هناك حاجة ملحة لإجراء دراسة عملية وميدانية لفهم تأثير المرونة التنظيمية على جودة الأداء وتقديم توصيات قابلة للتطبيق تساعد على تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية.

يستهدف هذا البحث جميع العاملين في المستويات الإدارية المختلفة داخل شركة موبايلى بمدينة الدمام، حيث يمكن أن تساعد نتائج البحث في تحسين السياسات والإجراءات الداخلية، وتعزيز قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات. كما يستهدف البحث الأكاديميين والباحثين في مجال الإدارة والموارد البشرية، لتقديم إضافة علمية تسهم في إثراء الدراسات المتعلقة بالمرونة التنظيمية وجودة الأداء في بيئة عربية متقدمة تقنياً. وتكمن أهمية المشكلة في أن قدرة الشركة على تبني المرونة التنظيمية تعد عاملاً محورياً لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز رضا العملاء وضمان النجاح المستدام، مما يجعل هذه الدراسة ذات قيمة علمية وعملية كبيرة.

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام، من خلال دراسة مدى تأثير ممارسات المرونة التنظيمية في بيئة العمل، بما في ذلك المرونة الهيكلية والوظيفية ومرونة الموارد البشرية، على مؤشرات جودة الأداء. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية تساعد في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي، وزيادة رضا العملاء والموظفين، ودعم الإدارة في مواجهة التغيرات المستمرة في بيئة العمل.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات الحديثة تحديات مستمرة تتطلب قدرة عالية على التكيف والتغيير المستمر لمواكبة بيئة العمل الديناميكية. وفي هذا الإطار، تعتبر المرونة التنظيمية عنصراً أساسياً لضمان نجاح المؤسسات وتحقيق جودة الأداء. وتعد شركة موبيلي نموذجاً حياً يوضح أهمية دراسة العلاقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء، خصوصاً في ظل التطورات التكنولوجية والمنافسة العالية في قطاع الاتصالات. ورغم الجهود المبذولة من الشركة لتحسين الأداء، تظهر بعض المؤشرات التي تشير إلى وجود تفاوت في جودة الأداء بين الأقسام والإدارات المختلفة

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوة النظرية في قلة الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء في شركات الاتصالات السعودية. معظم الدراسات ركزت على المفهوم العام للمرونة التنظيمية أو على قطاعات صناعية وخدمية أخرى، دون تحليل مفصل لأبعاد المرونة مثل المرونة الهيكلية والوظيفية ومرونة الموارد البشرية، ولا توضيح كيفية انعكاس هذه الأبعاد على مؤشرات الأداء المؤسسي مثل جودة الخدمات والكفاءة التشغيلية ورضا العملاء. هذا النقص يجعل الفهم النظري غير مكتمل ويستدعي إجراء دراسة موسعة لتوضيح العلاقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء في بيئة العمل الخاصة بشركة موبيلي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما الفجوة التطبيقية فتتمثل في ندرة الدراسات الميدانية التي تناولت أثر تطبيق المرونة التنظيمية على جودة الأداء داخل شركة موبيلي نفسها. فمع أن الشركة تعتبر من المؤسسات الرائدة في قطاع الاتصالات، إلا أن البيانات العملية حول كيفية تطبيق المرونة التنظيمية وتأثيرها المباشر على الأداء المؤسسي محدودة أو شبه غائبة. ومن هنا تنبع الحاجة لدراسة ميدانية توفر نتائج واقعية واستنتاجات عملية يمكن أن تساعد الإدارة على تحسين جودة الأداء وتعزيز القدرة التنافسية للشركة في بيئة عمل ديناميكية ومتغيرة باستمرار. "إلى أي مدى يمكن أن تؤثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبيلي بمدينة الدمام؟"

1.3. أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذا البحث في توضيح الدور الحيوي للمرونة التنظيمية في تحسين جودة الأداء داخل المؤسسات، خصوصاً في قطاع الاتصالات الذي يتميز بسرعة التغير والتطور المستمر، إذ تواجه الشركات تحديات كبيرة نتيجة التنافسية الشديدة وتغير احتياجات العملاء بشكل مستمر. إن دراسة العلاقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء في شركة موبايلي بمدينة الدمام تأتي لتسليط الضوء على كيفية استجابة المؤسسة لهذه التحديات وتحقيق الأداء الأمثل، ما يجعل هذه الدراسة ذات قيمة عملية وعلمية كبيرة.

1.3.1. على المستوى النظري:

من الناحية النظرية، يسهم البحث في إثراء المكتبة الأكاديمية وإضافة معرفة متعمقة حول أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في بيئة عمل تقنية متقدمة، حيث يقدم البحث إطاراً علمياً يمكن للباحثين الاعتماد عليه في الدراسات المستقبلية، ويتيح فهماً أعمق لكيفية تأثير أبعاد المرونة التنظيمية المختلفة مثل المرونة الهيكلية والوظيفية ومرونة الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المؤسسي، بما في ذلك جودة الخدمات والكفاءة التشغيلية ورضا العملاء.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما من الناحية التطبيقية، فإن البحث يقدم توصيات عملية يمكن لإدارة شركة موبايلي الاستفادة منها في تبني سياسات مرنة داخل الهيكل التنظيمي وأساليب العمل، ما يساعد على تحسين جودة الأداء ورفع مستوى رضا العملاء والموظفين على حد سواء، وتعزيز القدرة التنافسية للشركة في السوق. كما يساهم البحث في دعم الإدارة في مواجهة التحديات المختلفة واتخاذ القرارات الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الأداء الأمثل في بيئة عمل ديناميكية ومتغيرة، وبالتالي تعزيز نجاح الشركة واستدامة أدائها على المدى الطويل.

1.4. أسئلة الدراسة

تُعد أسئلة الدراسة محورًا أساسيًا في بناء أي بحث علمي، إذ تُسهم في توجيه الباحث وتحديد المسار الذي سيعتمده أثناء جمع البيانات وتحليلها. وفي هذا البحث، الذي يتناول أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام، تم إعداد مجموعة من الأسئلة التي تتوافق مع معايير الصياغة العلمية الجيدة؛ بحيث تتسم بالوضوح والارتباط المباشر بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى خصوصيتها وقدرتها على توليد معلومات دقيقة قابلة للتحليل. وتعكس هذه الأسئلة الأبعاد المختلفة للمرونة التنظيمية سواء كانت مرتبطة بهيكل الشركة، أو نمط القيادة، أو أسلوب اتخاذ القرار، أو مدى قدرة المؤسسة على الاستجابة للتغيرات. كما تهدف كذلك إلى استكشاف واقع جودة الأداء داخل الشركة، والعوامل التي تؤثر فيه، ومدى ارتباطه بالممارسات التنظيمية المرنة.

ونأتي هذه الأسئلة لتسهم في الكشف عن مستوى تبني الشركة للمرونة التنظيمية، وكيفية تأثير هذا التبني على أداء الموظفين وجودة الخدمات المقدمة للعملاء. كما تساعد في تحديد الجوانب التنظيمية التي تحتاج إلى تعزيز من أجل الوصول إلى مستوى أعلى من الجودة والكفاءة. ومن خلال الإجابة على هذه الأسئلة، سيتمكن الباحث من تحليل العلاقة بين المتغير المستقل (المرونة التنظيمية) والمتغير التابع (جودة الأداء)، وتحديد الاتجاه العام لهذه العلاقة، وما إذا كانت هذه العلاقة إيجابية أو سلبية أو معدومة.

وبناءً على ذلك، فإن أسئلة الدراسة ليست مجرد استفسارات نظرية، وإنما هي أدوات عملية تقود البحث نحو نتائج دقيقة تُسهم في تطوير بيئة العمل داخل شركات الاتصالات. وفيما يلي الأسئلة المعتمدة للدراسة:

1. ما مستوى المرونة التنظيمية المطبقة حاليًا داخل شركة موبايلى بمدينة الدمام؟
2. كيف تؤثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة؟
3. ما طبيعة العلاقة بين سرعة استجابة الإدارة للتغيرات وجودة الأداء المؤسسي؟
4. إلى أي مدى تسهم الممارسات التنظيمية المرنة في تحسين الكفاءة التشغيلية لدى موظفي موبايلى؟
5. ما أهم الجوانب التي تحتاج إلى تطوير داخل الشركة لتعزيز جودة الأداء؟

1.5. أهداف الدراسة

تكتسب أهداف الدراسة أهمية كبيرة في توضيح الغاية النهائية التي يسعى الباحث إلى الوصول إليها، إذ تُعد بمثابة خارطة طريق تُوجّه جميع مراحل البحث. وفي دراسة أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام، جاءت الأهداف لتعكس الحاجة إلى فهم عميق للعلاقة بين مرونة المؤسسة وقدرتها على تحقيق جودة عالية في الأداء الوظيفي والخدمات المقدمة للعملاء. وتهدف الدراسة إلى تحليل كيفية تبني الممارسات التنظيمية المرنة داخل الشركة، ومدى مساهمتها في تحسين كفاءة العاملين وتعزيز فعالية إدارة الموارد.

وتشمل أهداف الدراسة السعي إلى معرفة مستوى المرونة التنظيمية في موبايلى، واستكشاف تأثيرها على الأداء، بالإضافة إلى تقييم ممارسات الإدارة والوقوف على نقاط القوة والضعف في الأساليب التنظيمية المتبعة. كما تهدف الدراسة إلى تقديم مجموعة من التوصيات العلمية التي يمكن أن تُسهم في تطوير أداء الشركة وتحسين بيئتها الإدارية. وتعتمد الأهداف كذلك على بناء رؤية علمية تساعد المؤسسات في فهم العلاقة بين المرونة التنظيمية والأداء من جهة، وبين الاستجابة للتغيرات والتنافسية المؤسسية من جهة أخرى.

وفيما يلي الأهداف المعتمدة للدراسة:

- دراسة تأثير المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام.
- التعرف على مستوى تطبيق المرونة التنظيمية في الشركة وتحليل مظاهرها المختلفة.
- تقييم العلاقة بين سرعة الاستجابة التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين.
- اقتراح حلول وآليات عملية لتعزيز المرونة التنظيمية بما يضمن رفع جودة الأداء.
- توليد رؤية تحليلية تساهم في تحسين قدرة الشركة التنافسية من خلال تطوير ممارساتها الإدارية والتنظيمية

1.6. فرضيات الدراسة

تُعد الفرضيات العلمية عنصراً محورياً في أي بحث كمي، لأنها تمثل توقعات الباحث حول العلاقة بين المتغيرات. وفي دراسة أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء، تم اختيار مجموعة من الفرضيات التي تتناسب مع طبيعة البحث، وتعكس الاتجاه المتوقع للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

وتكمن أهمية الفرضيات في أنها توفر أساساً لتحليل البيانات وتحقيق الاستنتاجات العلمية. فعلى سبيل المثال، إذا وجد الباحث علاقة إيجابية بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء، فإن ذلك سيؤكد الفرضية البديلة، بينما إذا لم يتم العثور على تأثير، فهذا يدعم الفرضية الصفرية. وتعتبر الفرضيات الاتجاهية وغير الاتجاهية جزءاً مهماً لأنها تساعد في تحديد ما إذا كان الباحث يتوقع وجود اتجاه محدد في العلاقة أو مجرد علاقة عامة دون تحديد اتجاهها.

وفي هذا البحث جاءت الفرضيات على النحو التالي:

الفرضية الصفرية H1:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلي بمدينة الدمام.

الفرضية البديلة H2:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلي.

الفرضية الاتجاهية H3:

تؤثر المرونة التنظيمية تأثيراً إيجابياً ومباشراً على جودة الأداء لدى موظفي شركة موبايلي.

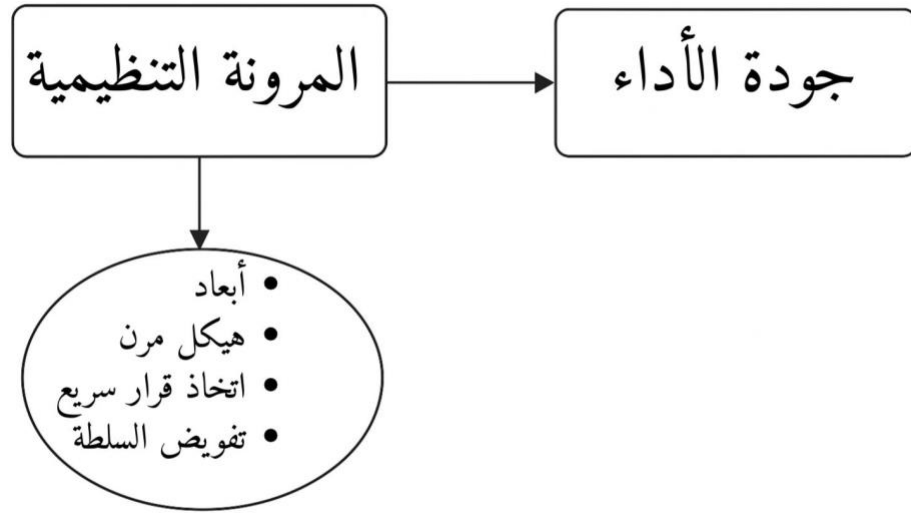
الفرضية غير الاتجاهية H4:

توجد علاقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء دون تحديد طبيعة أو اتجاه هذه العلاقة.

1.7. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على تحديد المتغيرات الأساسية التي يقوم البحث بتحليل العلاقة بينها. ويتكون النموذج هنا من متغير مستقل هو المرونة التنظيمية، ومتغير تابع هو جودة الأداء. وقد تم تصميم النموذج بناءً على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت علاقة الممارسات التنظيمية بالجودة والإنتاجية.

ويتضمن النموذج مجموعة من الأبعاد التي تندرج ضمن المرونة التنظيمية مثل: الهيكل التنظيمي المرن، سرعة اتخاذ القرار، القدرة على التكيف مع التغيرات، تفويض الصلاحيات، وتحديث الإجراءات. وتُعد هذه الأبعاد من أهم المؤشرات التي تعكس مدى قدرة المؤسسة على الاستجابة لمتطلبات البيئة الداخلية والخارجية.



الشكل (1) نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

تعد منهجية البحث من أهم عناصر الدراسات العلمية، إذ تمثل الإطار الذي يوضح الطريقة التي اعتمدها الباحث في تنفيذ الدراسة وجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج العلمية الدقيقة. ويهدف هذا الفصل إلى تحديد الأسلوب العلمي المستخدم في البحث، وتوضيح مجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى تحديد أدوات جمع البيانات وطرق تحليلها بما يتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة الذي يتناول أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكمي في تحليل البيانات، وذلك لكونه الأنسب لدراسة العلاقة بين المتغيرات وقياس أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء داخل بيئة العمل. ويتميز المنهج الكمي بقدرته على تحويل الظواهر الإدارية إلى بيانات رقمية يمكن تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية، مما يساعد في اختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى نتائج موضوعية تعتمد على الأدلة العلمية. كما تم استخدام أسلوب الدراسة الوصفية التحليلية بهدف وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل العلاقة بين متغيراتها المختلفة.

أما فيما يتعلق بمجتمع الدراسة، فقد تمثل مجتمع البحث في جميع الموظفين العاملين في شركة موبايلى بمدينة الدمام، حيث يهدف البحث إلى التعرف على آرائهم حول مستوى المرونة التنظيمية داخل الشركة وتأثيرها على جودة الأداء المؤسسي. ونظرًا لصعوبة دراسة جميع أفراد المجتمع، فقد تم اختيار عينة مناسبة من الموظفين باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة أو العينة الطبقية في حال توفر البيانات اللازمة، بما يضمن تمثيل العينة لمجتمع الدراسة بشكل مناسب.

واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية، حيث تم تصميم الاستبانة بناءً على الدراسات السابقة المتعلقة بالمرونة التنظيمية وجودة الأداء، مع مراعاة وضوح الفقرات وسهولة فهمها من قبل المشاركين. وقد تضمنت الاستبانة مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى المرونة التنظيمية داخل الشركة وأثرها على جودة الأداء، وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي المكون من الخيارات: موافق، محايد، وغير موافق، وذلك لقياس اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات الاستبيان.

ولضمان صدق أداة الدراسة، تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال الإدارة أو البحث العلمي للتأكد من وضوح الفقرات ومدى ارتباطها بأهداف الدراسة. كما تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل الثبات الإحصائي المناسب مثل معامل ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.

وفيما يتعلق بأساليب تحليل البيانات، فقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيان، حيث تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية الوصفية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، إضافة إلى اختبار العلاقة بين المتغيرات باستخدام معامل الارتباط والانحدار الخطي لاختبار فرضيات الدراسة والتحقق من صحتها.

وتسعى هذه المنهجية إلى ضمان الحصول على نتائج دقيقة وموثوقة تعكس الواقع الفعلي لمستوى المرونة التنظيمية وأثرها على جودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام، بما يسهم في دعم الجانب العلمي والتطبيقي للدراسة.

1.9. الدراسة الميدانية

تُعد الدراسات الميدانية السابقة من العناصر الأساسية التي يستند إليها الباحث لبناء إطار علمي متين لدراسته، فهي تمثل مصدرًا معرفيًا يساعد في فهم العلاقات بين المتغيرات، وتحديد أوجه التشابه والاختلاف بين نتائج البحوث المختلفة. وفي موضوع “أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء”، ظهرت العديد من الدراسات التي ركزت على العلاقة بين الممارسات التنظيمية المرنة ومستوى الأداء في بيئات متنوعة، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، أو في مؤسسات الاتصالات تحديدًا. ويظهر من مراجعة هذه الدراسات أن المرونة التنظيمية تُعد من أهم العوامل المؤثرة في تحسين جودة الأداء، خاصة في بيئات العمل التي تتسم بالتغير المستمر مثل قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية.

فقد أشارت دراسة الشمري (2019) إلى أن المؤسسات التي تعتمد على هياكل تنظيمية مرنة وتسمح بدرجة أعلى من المشاركة في اتخاذ القرار تحقق مستويات أعلى من جودة الأداء. كما بينت دراسة العتيبي (2021) أن المرونة في الإجراءات وتطوير مهارات العاملين يسهم في تحسين الأداء بشكل مباشر. وأكدت دراسة الحربي (2022) أهمية المرونة التنظيمية في تعزيز قدرة المؤسسات على التكيف السريع مع التغيرات وتحسين جودة الخدمة. أما دراسة الخالدي (2020) التي تناولت شركات الاتصالات السعودية، فهي تُعد من الدراسات القريبة من موضوع البحث، حيث أوضحت أن جودة الأداء ترتبط مباشرة بمرونة الهياكل التنظيمية داخل الشركات.

كما أظهرت الدراسات العالمية مثل دراسة Al-Doghan وآخرين (2022) أن المؤسسات ذات المرونة العالية تتمتع بإنتاجية أفضل واستجابة أسرع لتغيرات السوق، وهو ما يرتبط ارتباطًا وثيقًا بجودة الأداء المؤسسي. فيما أكدت دراسات حديثة مثل Ghonim (2025) و Alfalah (2025) أن بيئات العمل التي تتبنى المرونة ترتفع فيها مستويات الرضا الوظيفي والإبداع المؤسسي، مما ينعكس بشكل مباشر على جودة الأداء وزيادة القدرة التنافسية.

وتُظهر هذه الدراسات وجود اتفاق عام على أن المرونة التنظيمية تُعد محركًا أساسيًا لجودة الأداء، وهو ما يعزز أهمية إجراء الدراسة الحالية داخل شركة موبايلى بمدينة الدمام لفهم واقع تطبيق المرونة التنظيمية، ومعرفة مدى انعكاسها على جودة الأداء في واحدة من أهم الشركات السعودية في قطاع الاتصالات.

1.10. مخطط المشروع المقترح

مقدمة - مشكلة الدراسة - اهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الاول : الاطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني : الاطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجيات البحث - نوع البحث - الافق الزمني - طرق جمع و تحليل البيانات	الفصل الثالث : منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع : التحليل الاحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

الشكل (2) مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة من الركائز الأساسية في البحوث العلمية، حيث تمثل الأساس النظري الذي يُبنى عليه البحث، وتسهم في توضيح الإطار المفاهيمي للموضوع محل الدراسة. وتساعد مراجعة الأدبيات على فهم التطورات العلمية والفكرية المرتبطة بمتغيرات البحث، كما تمكن الباحث من الوقوف على الجهود البحثية السابقة، وتحديد ما تم إنجازه وما لم يتم التطرق إليه بعد، الأمر الذي يسهم في تعزيز أصالة البحث وتجنب التكرار غير المبرر. وتكمن أهمية هذا الفصل في كونه يربط بين الجوانب النظرية والتطبيقية، ويهيئ الأرضية المناسبة لتحليل العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة.

ويتناول هذا الفصل عرضاً منظماً للدراسات السابقة المرتبطة بموضوع المرونة التنظيمية وجودة الأداء، مع التركيز على المفاهيم الأساسية لكل متغير، وتطورهما التاريخي، وأبعادهما الرئيسية، والنظريات التي تناولتهما، إضافة إلى استعراض طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما وردت في الأدبيات السابقة. كما يتضمن الفصل تحليلاً للفجوات البحثية النظرية والتطبيقية التي كشفت عنها الدراسات السابقة، بما يدعم الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة الحالية في بيئة شركات الاتصالات، وبشكل خاص شركة موبيلي بمدينة الدمام.

وتبرز أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة في كونها أداة تحليلية تسهم في تعميق الفهم العلمي للمرونة التنظيمية ودورها في تحسين جودة الأداء، خاصة في القطاعات التي تتسم بالتغير السريع والتنافس الشديد. كما تساعد هذه المراجعة في استخلاص النتائج العامة التي توصلت إليها الدراسات السابقة، وتحديد الاتجاهات البحثية السائدة، بما يعزز من قدرة الباحث على صياغة أسئلة الدراسة وفرضياتها بصورة علمية دقيقة.

وبالإضافة إلى ذلك، تم التطرق في هذا الفصل إلى عدد من الدراسات الأدبية السابقة ذات الصلة المباشرة وغير المباشرة بموضوع البحث، وذلك بهدف إثراء المحتوى العلمي للفصل، وتوسيع قاعدة المراجع المستخدمة، وتعزيز الإطار النظري الذي تستند إليه الدراسة الحالية، خاصة في ظل محدودية الدراسات المحلية التي تناولت موضوع المرونة التنظيمية وجودة الأداء في شركات الاتصالات السعودية.

2.2. المتغير المستقل

تشير المرونة التنظيمية إلى قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية بكفاءة وفعالية، من خلال تعديل هياكلها التنظيمية، وإجراءاتها التشغيلية، وسياساتها الإدارية، بما يحقق الاستجابة السريعة لمتطلبات البيئة المحيطة. ويُنظر إلى المرونة التنظيمية بوصفها أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي اكتسبت أهمية متزايدة في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، والتقدم التكنولوجي، واشتداد المنافسة بين المنظمات.

وقد مر مفهوم المرونة التنظيمية بتطور تاريخي ملحوظ، حيث بدأ الاهتمام به في إطار النظريات الكلاسيكية للإدارة التي ركزت على الكفاءة والاستقرار، ثم تطور مع ظهور النظريات السلوكية التي أكدت أهمية العنصر البشري، وصولاً إلى النظريات الحديثة التي تناولت المنظمة كنظام مفتوح يتأثر ويتفاعل مع بيئته الخارجية. ومع التحولات الرقمية والاقتصادية المعاصرة، أصبحت المرونة التنظيمية عنصراً استراتيجياً يسهم في استدامة المنظمات وقدرتها على البقاء والنمو.

وتتعدد الأبعاد الرئيسية للمرونة التنظيمية، حيث تشمل المرونة الهيكلية التي تعكس قدرة المنظمة على تعديل هياكلها التنظيمية، والمرونة التشغيلية التي ترتبط بمرونة العمليات والإجراءات، والمرونة الاستراتيجية التي تتعلق بقدرة المنظمة على إعادة صياغة استراتيجياتها بما يتلاءم مع المتغيرات البيئية، إضافة إلى المرونة البشرية التي تركز على مهارات العاملين وقدرتهم على التكيف والتعلم المستمر. وتشير الدراسات إلى أن التكامل بين هذه الأبعاد يسهم في تعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف بكفاءة أعلى.

وقد تناولت العديد من النظريات مفهوم المرونة التنظيمية، من أبرزها نظرية النظم التي تنظر إلى المنظمة كوحدة متكاملة تتفاعل مع البيئة، ونظرية القدرات الديناميكية التي تركز على قدرة المنظمة على إعادة تشكيل مواردها استجابة للتغيرات، ونظرية الطوارئ التي تؤكد أن فعالية التنظيم تعتمد على مدى توافقه مع الظروف المحيطة. وتُعد هذه النظريات إطاراً تفسيرياً مهماً لفهم دور المرونة التنظيمية في تحسين الأداء المؤسسي.

2.3. المتغير التابع

تُعرف جودة الأداء بأنها مستوى الكفاءة والفعالية التي تحقق بها المنظمة أهدافها من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية، وبما يحقق رضا المستفيدين وأصحاب المصلحة. وتُعد جودة الأداء من المفاهيم الأساسية في الإدارة الحديثة، لما لها من دور مباشر في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات وتحقيق التميز المؤسسي.

وشهد مفهوم جودة الأداء تطوراً تاريخياً ملحوظاً، حيث كان التركيز في البداية على الإنتاجية والكمية، ثم تطور ليشمل جودة العمليات والنتائج، وصولاً إلى التركيز على الأداء الشامل الذي يجمع بين الجودة والكفاءة، والابتكار، والاستدامة. ومع تطور مفاهيم إدارة الجودة الشاملة والتميز المؤسسي، أصبح قياس جودة الأداء يعتمد على مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية.

وتتمثل الأبعاد الرئيسية لجودة الأداء في جودة العمليات التشغيلية، وجودة الخدمات المقدمة، ومستوى رضا العملاء، وكفاءة العاملين، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتشير الدراسات إلى أن تحسين هذه الأبعاد يتطلب تبني ممارسات إدارية مرنة قادرة على الاستجابة للتغيرات السريعة في متطلبات السوق والعملاء.

وقد تناولت العديد من النظريات مفهوم جودة الأداء، من أبرزها نظرية إدارة الجودة الشاملة، ونظرية التميز المؤسسي، ونظرية الأداء المرتفع، حيث تؤكد هذه النظريات على أهمية التحسين المستمر، والتركيز على العميل، وتمكين العاملين، كعوامل أساسية لتحقيق أداء عالي الجودة داخل المنظمات.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الأدبيات الإدارية المعاصرة إلى أن المرونة التنظيمية تُعد من العوامل الجوهرية التي تؤثر بصورة مباشرة وغير مباشرة في جودة الأداء داخل المنظمات، لا سيما في البيئات التي تتسم بالتغير السريع وعدم الاستقرار. فالمنظمات التي تمتلك درجة عالية من المرونة التنظيمية تكون أكثر قدرة على التكيف مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية والتنظيمية، الأمر الذي يمكنها من تحسين عملياتها الداخلية، وتطوير أساليب العمل، والاستجابة بفعالية لمتطلبات العملاء وأصحاب المصلحة. وتؤكد العديد من الدراسات أن المرونة التنظيمية تسهم في تعزيز كفاءة استخدام الموارد، وتسريع عملية اتخاذ القرار، وتقليل التعقيدات الإدارية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء المؤسسي.

كما أوضحت الدراسات أن المرونة التنظيمية تتيح للمنظمات القدرة على إعادة تصميم هيكلها التنظيمية وتحديث سياساتها الإدارية بما يتوافق مع المتغيرات البيئية، وهو ما يؤدي إلى تحسين التنسيق بين الإدارات المختلفة، ورفع مستوى التعاون بين العاملين، وتعزيز روح الابتكار والتعلم المستمر. وتُظهر الأدبيات أن هذه العوامل مجتمعة تسهم في تحسين جودة الأداء من خلال رفع مستوى الإنتاجية، وتحسين جودة الخدمات المقدمة، وزيادة رضا العملاء والموظفين على حد سواء. وتشير بعض الدراسات إلى أن المرونة التنظيمية تلعب دوراً وسيطاً في تعزيز العلاقة بين القيادة الفعالة وجودة الأداء، حيث تُمكن القادة من تطبيق أساليب إدارية حديثة تدعم التميز المؤسسي.

وفي قطاع الاتصالات على وجه الخصوص، تبرز أهمية المرونة التنظيمية بوصفها أداة استراتيجية لمواجهة التحديات المتسارعة المرتبطة بالتطور التكنولوجي واحتدام المنافسة. فقد أكدت الأدبيات أن الشركات التي تتبنى ممارسات تنظيمية مرنة تكون أكثر قدرة على مواكبة الابتكار التقني، وتطوير خدماتها، وتحسين جودة أدائها مقارنة بالشركات التي تعتمد على هياكل تنظيمية جامدة. ويُلاحظ أن المرونة التنظيمية تسهم في تحسين سرعة الاستجابة لاحتياجات السوق، وتقليل الفجوة بين توقعات العملاء ومستوى الخدمة المقدمة، وهو ما يُعد مؤشراً أساسياً لجودة الأداء.

2.5. الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى أن المرونة التنظيمية تُعد من المفاهيم الإدارية الحديثة ذات الأهمية البالغة في تحسين جودة الأداء داخل المنظمات، خاصة في القطاعات التي تتسم بالديناميكية وسرعة التغير مثل قطاع الاتصالات. وقد أظهرت مراجعة الدراسات السابقة أن المرونة التنظيمية تسهم في تعزيز قدرة المنظمات على التكيف مع المتغيرات البيئية، وتحسين العمليات التشغيلية، ورفع كفاءة العاملين، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

كما بينت الأدبيات أن العلاقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء علاقة إيجابية في معظم الحالات، إلا أنها قد تتأثر بعدد من التحديات التنظيمية والإدارية التي تتطلب إدارة واعية للتغيير، وثقافة تنظيمية داعمة للابتكار والمرونة. وأظهرت نتائج الدراسات السابقة وجود فجوات بحثية تتعلق بقلّة الدراسات التطبيقية المحلية، خاصة في قطاع الاتصالات السعودي، وهو ما يعزز أهمية الدراسة الحالية ويدعم ضرورتها العلمية والعملية.

وتتمثل الآثار المستقبلية للبحث في إمكانية الاستفادة من نتائجه في تطوير السياسات التنظيمية، وتحسين ممارسات المرونة التنظيمية داخل شركة موبايلي بمدينة الدمام، بما يسهم في رفع جودة الأداء وتعزيز القدرة التنافسية للشركة. كما تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العربية في مجال الإدارة، من خلال تقديم إطار نظري وتطبيقي يربط بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء في بيئة محلية معاصرة، ويفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول متغيرات إضافية ذات صلة بالأداء المؤسسي.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يعد الفصل الثالث من الدراسة أحد أهم الفصول العلمية التي يعتمد عليها الباحث في توضيح الطريقة التي تم من خلالها تنفيذ الدراسة الميدانية، حيث يمثل هذا الفصل الأساس الذي يُبنى عليه الجانب التطبيقي للبحث. وتكمن أهمية المنهجية العلمية في كونها تضمن موضوعية النتائج ودقتها، كما تساعد في تفسير الظاهرة محل الدراسة بشكل علمي يعتمد على الأدلة الإحصائية والبيانات الواقعية.

ويهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهج المتبع في دراسة أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام، حيث تم الاعتماد على المنهج الكمي الوصفي التحليلي الذي يتيح دراسة العلاقة بين المتغيرات من خلال تحويل الظواهر الإدارية إلى بيانات رقمية يمكن تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية الحديثة. ويتميز هذا المنهج بقدرته على تقديم نتائج قابلة للقياس والمقارنة، مما يساهم في تعزيز موثوقية الدراسة العلمية.

كما يسعى الفصل إلى توضيح إجراءات البحث الميداني من خلال تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وشرح طريقة جمع البيانات باستخدام الاستبانة الإلكترونية، إضافة إلى توضيح أنواع البيانات المستخدمة في الدراسة، وكذلك عرض الإجراءات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل النتائج واختبار الفرضيات البحثية.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تعرف المرونة التنظيمية إجرائيًا في هذه الدراسة بأنها قدرة شركة موبايلي بمدينة الدمام على التكيف مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية التي تؤثر على سير العمل، وذلك من خلال تطوير السياسات الإدارية، وتحسين أساليب اتخاذ القرار، وتوفير درجة مناسبة من التفويض الإداري، وتشجيع الابتكار المؤسسي داخل بيئة العمل. وتعد المرونة التنظيمية أحد العوامل المهمة التي تساعد المؤسسات الحديثة على الاستمرار في المنافسة داخل الأسواق المتغيرة، خاصة في قطاع الاتصالات الذي يشهد تطورًا سريعًا في التكنولوجيا والخدمات الرقمية.

أما جودة الأداء فتُعرف إجرائيًا بأنها مستوى الكفاءة والفعالية التي يتم من خلالها تنفيذ الأعمال داخل الشركة، ويتم قياسها من خلال مجموعة من المؤشرات مثل سرعة إنجاز المهام الوظيفية، ودقة تنفيذ الإجراءات التشغيلية، وتقليل نسبة الأخطاء أثناء العمل، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء، إضافة إلى تعزيز مستوى الإنتاجية ورفع درجة رضا الموظفين عن بيئة العمل وأساليب الإدارة المتبعة داخل المؤسسة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

تعتمد منهجية الدراسة على نموذج “البصلة” الذي يمثل مراحل بناء البحث بطريقة تبدأ من الفلسفة العامة للبحث ثم تنتقل تدريجياً إلى التفاصيل المنهجية المتعلقة بالتصميم وجمع البيانات وتحليلها. ويُعد هذا النموذج من أكثر النماذج استخداماً في الأبحاث الإدارية، لأنه يوضح المسار المنهجي الذي سيسلكه الباحث بطريقة واضحة ومنظمة.

تبدأ البصلة بفلسفة البحث، وفي هذه الدراسة تم اعتماد الفلسفة الوضعية لأنها الأنسب للدراسات الكمية التي تعتمد على بيانات يمكن قياسها وتحليلها إحصائياً. تليها منهجية البحث، وقد تم اختيار المنهج الكمي لكونه يعتمد على الأرقام والبيانات القابلة للقياس، مما يساعد في تحديد العلاقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء بشكل دقيق. ثم تأتي استراتيجية البحث، حيث تم اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من موظفي شركة موبايلى في مدينة الدمام، وذلك لقدرته على جمع معلومات من عدد كبير من المشاركين بدقة وسهولة.

وتتضمن المرحلة التالية تحديد نوع البحث، وقد تم اختيار البحث الوصفي التحليلي لكونه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية وتحليل العلاقة بين المتغيرات. أما فيما يتعلق بالأفق الزمني، فقد تم اعتماد الدراسة المقطعية لأنها تعتمد على جمع البيانات في فترة زمنية واحدة، وتساعد في تحليل العلاقة الحالية بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء. وأخيراً، تأتي مرحلة طرق جمع وتحليل البيانات، حيث سيتم الاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات، وعلى برنامج SPSS لإجراء الاختبارات الإحصائية المناسبة مثل معامل الارتباط والانحدار.

وبهذا تكون منهجية البحث مبنية على إطار علمي متكامل يضمن الحصول على نتائج دقيقة تعكس العلاقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء داخل شركة موبايلى.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في شركة موبايلى بمدينة الدمام بمختلف المستويات الوظيفية والإدارية، حيث يسعى الباحث إلى دراسة اتجاهات العاملين نحو مستوى المرونة التنظيمية داخل الشركة ومدى تأثيرها على جودة الأداء المؤسسي.

ويُعد تحديد مجتمع الدراسة خطوة منهجية مهمة لأنها تسهم في تحديد نطاق البحث وإمكانية تعميم النتائج العلمية، حيث أن اختيار مجتمع مناسب للدراسة يساعد في تعزيز صدق النتائج وثباتها. ونظرًا لصعوبة إجراء الدراسة على جميع أفراد المجتمع البحثي، فقد تم الاعتماد على عينة مناسبة تم اختيارها بطريقة عشوائية أو طبقية حسب توفر البيانات الميدانية.

وسيتم توزيع الاستبانة الإلكترونية على أفراد العينة من خلال منصة Google Forms، حيث تساعد هذه الطريقة في تسهيل عملية الوصول إلى المشاركين، كما نتيج لهم الإجابة على فقرات الاستبيان في الوقت المناسب لهم دون وجود ضغط زمني، مما قد يزيد من دقة الإجابات وموضوعيتها.

ويُفضل في الدراسات الميدانية الحديثة استخدام الاستبيانات الإلكترونية خاصة في المؤسسات التقنية والخدمية، وذلك لكونها تقلل من تكاليف جمع البيانات وتسرع عملية التحليل الإحصائي، إضافة إلى أنها تسهم في الحفاظ على سرية معلومات المشاركين وتشجعهم على الإجابة بصراحة أكبر.

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث، حيث تم تصميم الاستبانة وفقاً لمتطلبات الدراسة وأهدافها البحثية، مع الاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع المرونة التنظيمية وجودة الأداء.

وقد تم تقسيم الاستبانة إلى عدة محاور رئيسية، حيث يتضمن المحور الأول فقرات تقيس مستوى المرونة التنظيمية داخل شركة موبيلي، بينما يتناول المحور الثاني فقرات تقيس جودة الأداء المؤسسي داخل الشركة. وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي في الإجابة على فقرات الاستبانة، وهو أحد المقاييس الشائعة في الدراسات الاجتماعية والإدارية لقياس اتجاهات المشاركين نحو الظواهر المدروسة.

ويمتاز مقياس ليكرت الثلاثي بسهولة التطبيق والتحليل، كما أنه مناسب للدراسات التي تستهدف قياس مستوى الاتفاق أو الاختلاف حول مجموعة من العبارات البحثية. ويسهم استخدام هذا المقياس في تحويل الإجابات الوصفية إلى قيم رقمية يمكن تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج المتخصصة.

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات العلمية، حيث تم استخدام البيانات الأولية التي تم الحصول عليها مباشرة من أفراد العينة من خلال الاستبانة الإلكترونية، وتعد هذه البيانات المصدر الأساسي في تحليل متغيرات الدراسة واستخلاص النتائج البحثية المرتبطة بالموضوع.

أما البيانات الثانوية فقد تم جمعها من المصادر العلمية المختلفة مثل الكتب الأكاديمية والدراسات السابقة والمجلات العلمية المحكمة، وذلك بهدف بناء الإطار النظري للدراسة وتعزيز الخلفية المعرفية لموضوع المرونة التنظيمية وجودة الأداء، إضافة إلى تحديد الفجوات البحثية التي تبرر أهمية إجراء هذه الدراسة الميدانية داخل شركة موبيلي بمدينة الدمام.

وتساعد البيانات الثانوية في فهم التطورات التاريخية لمفهوم المرونة التنظيمية، كما تسهم في مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة، الأمر الذي يعزز القيمة العلمية للبحث

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

الاعتماد في تحليل البيانات الميدانية على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، والذي يُعد من أكثر البرامج استخدامًا في الدراسات العلمية والإدارية لما يتمتع به من قدرة عالية على معالجة البيانات وتحليلها بدقة وموثوقية. ويساعد استخدام هذا البرنامج في تحويل البيانات الخام التي يتم جمعها من الاستبانة الإلكترونية إلى نتائج رقمية يمكن تفسيرها علميًا ومناقشتها وفقًا لأهداف الدراسة وفرضياتها البحثية.

وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة الكمية، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف تحديد مستوى اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات الاستبانة المتعلقة بالمرونة التنظيمية وجودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام. ويُعد استخدام المتوسط الحسابي مؤشرًا مهمًا في الدراسات الاجتماعية لأنه يساعد في تحديد الاتجاه العام للإجابات سواء كانت تميل إلى الموافقة أو الرفض أو الحياد.

كما تم استخدام الانحراف المعياري لقياس مدى تشتت إجابات أفراد العينة حول المتوسط الحسابي، حيث يدل الانحراف المعياري المنخفض على تقارب آراء المشاركين في الدراسة، بينما يشير الانحراف المعياري المرتفع إلى وجود اختلافات واضحة في اتجاهات أفراد العينة نحو الفقرات البحثية.

وللتحقق من العلاقة بين متغيرات الدراسة، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء، حيث يساعد هذا الاختبار في تحديد ما إذا كانت العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية أو عكسية أو غير موجودة. ويُعد هذا الاختبار من الاختبارات الإحصائية المهمة في الدراسات الكمية التي تهدف إلى تحليل العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

كما تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط بهدف قياس تأثير المرونة التنظيمية على جودة الأداء داخل شركة موبايلى بمدينة الدمام، وذلك للتحقق من الفرضيات البحثية التي تم صياغتها في الدراسة. ويساعد هذا التحليل في تحديد مقدار التغير الذي يحدث في جودة الأداء نتيجة التغير في مستوى المرونة التنظيمية داخل بيئة العمل المؤسسية.

ويهدف استخدام هذه الأساليب الإحصائية مجتمعة إلى ضمان الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة يمكن الاعتماد عليها في تفسير الظاهرة محل الدراسة، كما يساهم في تعزيز القيمة العلمية للبحث ودعم القدرة على مناقشة النتائج بشكل موضوعي خلال عرض الدراسة أو في مرحلة المناقشة الأكاديمية.

3.8. الخاتمة

في ختام الفصل الثالث من هذه الدراسة، تم عرض المنهجية العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة في تنفيذ الجانب الميداني من البحث، حيث تم توضيح الإجراءات البحثية المتعلقة بتحديد التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى شرح طبيعة مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة المناسبة للدراسة، وكذلك عرض طريقة جمع البيانات باستخدام الاستبانة الإلكترونية.

وقد سعت الدراسة إلى استخدام المنهج الكمي الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأكثر ملاءمة لدراسة العلاقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء داخل المؤسسات الخدمية الحديثة، حيث يتيح هذا المنهج إمكانية تحليل البيانات بشكل إحصائي دقيق يساعد في تفسير الظاهرة البحثية بطريقة علمية قائمة على الأدلة والنتائج الموثوقة.

كما تم استخدام الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية، لما تتميز به من سهولة في التوزيع والوصول إلى المشاركين، بالإضافة إلى قدرتها على تقليل الأخطاء المرتبطة بإدخال البيانات اليدوي، وتعزيز درجة السرية والخصوصية للمشاركين في الدراسة، مما يشجعهم على تقديم إجابات أكثر دقة وموضوعية.

وتسهم هذه المنهجية في تحقيق أهداف الدراسة من خلال توفير بيانات ميدانية يمكن تحليلها واستخلاص النتائج العلمية منها، حيث من المتوقع أن تساعد نتائج الدراسة في فهم مستوى تطبيق المرونة التنظيمية داخل شركة موبايلى بمدينة الدمام، بالإضافة إلى تقييم أثر هذه المرونة على جودة الأداء المؤسسي داخل الشركة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تسهم في إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بالمرونة التنظيمية وجودة الأداء، خاصة في بيئة قطاع الاتصالات السعودي، حيث تندر الدراسات التطبيقية التي تناولت هذا الموضوع داخل مدينة الدمام بشكل مباشر. كما يمكن أن تشكل نتائج الدراسة مرجعاً علمياً للباحثين مستقبلاً لدراسة متغيرات إضافية مرتبطة بالأداء المؤسسي والمرونة التنظيمية في المؤسسات الخدمية الحديثة.

وتسعى الدراسة كذلك إلى تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تستفيد منها إدارة شركة موبايلى في تطوير السياسات التنظيمية وتعزيز جودة الأداء المؤسسي، بما يساهم في رفع مستوى الكفاءة التشغيلية وتحقيق ميزة تنافسية للشركة في سوق الاتصالات السعودي.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بأثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة **موبايلي** بمدينة **الدمام**، وذلك من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة باستخدام الاستبانة الإلكترونية. ويُعد هذا الفصل من أهم فصول الدراسة، لأنه يمثل الجانب التطبيقي الذي يتم من خلاله اختبار مدى صحة الفرضيات والإجابة عن أسئلة الدراسة التي تم طرحها في الفصل الأول.

ويشتمل هذا الفصل على مجموعة من المحاور الأساسية التي تساعد في فهم النتائج بصورة علمية ومنظمة، حيث يبدأ الفصل بعرض خصائص أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية المختلفة مثل الجنس والعمر والمستوى التعليمي، وذلك بهدف تكوين صورة واضحة عن طبيعة المشاركين في الدراسة ومدى تنوعهم. كما يتضمن الفصل عرضاً لاختبارات الصدق والثبات الخاصة بأداة الدراسة، للتأكد من أن الاستبانة المستخدمة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والاتساق الداخلي، بما يسمح بالاعتماد على نتائجها في تفسير الظاهرة محل الدراسة.

بعد ذلك، يتم عرض نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة، من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف تحديد مستوى موافقة أفراد العينة على فقرات المرونة التنظيمية وجودة الأداء. ويساعد هذا النوع من التحليل في إعطاء صورة أولية عن اتجاهات أفراد العينة ومدى إدراكهم لأهمية المرونة التنظيمية داخل الشركة وتأثيرها على جودة الأداء المؤسسي.

كما يتناول الفصل اختبار فرضيات الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك للتحقق من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء، وكذلك قياس مدى تأثير المرونة التنظيمية على تحسين الأداء داخل الشركة. ويسهم اختبار الفرضيات في تحويل النتائج الرقمية إلى استنتاجات علمية واضحة يمكن من خلالها تفسير طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

ويعتمد هذا الفصل على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تساعد في تفسير البيانات بصورة دقيقة وموضوعية، بما يساهم في الوصول إلى نتائج موثوقة يمكن الاستفادة منها في دعم الجانب العلمي للدراسة. كما تساعد هذه النتائج في تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تستفيد منها إدارة الشركة في تطوير بيئة العمل، وتعزيز مرونة الإجراءات التنظيمية، وتحسين جودة الأداء المؤسسي.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع الاستبانة الإلكترونية على عينة من موظفي [موبايلي](#) بمدينة [الدمام](#)، وذلك بهدف جمع البيانات اللازمة للتعرف على مستوى المرونة التنظيمية داخل الشركة ومدى تأثيرها على جودة الأداء المؤسسي. وقد بلغ عدد الاستجابات الصالحة للتحليل الإحصائي 40 استجابة، وهي استجابات كافية لإعطاء مؤشر أولي عن اتجاهات العاملين وآرائهم حول متغيرات الدراسة.

وقد تم تحليل خصائص أفراد العينة وفقاً لمجموعة من المتغيرات الديموغرافية الأساسية، والتي شملت الجنس والعمر والمستوى التعليمي، وذلك بهدف تكوين صورة أكثر وضوحاً عن طبيعة المشاركين في الدراسة. وتُعد دراسة الخصائص الديموغرافية للعينة من الخطوات المهمة في الدراسات الميدانية، لأنها تساعد في تفسير النتائج وربطها بخصائص المشاركين، كما تساهم في معرفة ما إذا كانت العينة تتمتع بدرجة مناسبة من التنوع تسمح بتعميم النتائج على مجتمع الدراسة الأصلي.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	24	60%
أنثى	16	40%
المجموع	40	100%

يتضح من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة 60%، بينما بلغت نسبة الإناث 40%، مما يشير إلى وجود تمثيل مناسب لكلا الجنسين في الدراسة.

النسبة المئوية	التكرار	العمر
10%	4	أقل من 20 سنة
37.5%	15	من 20 إلى أقل من 30 سنة
32.5%	13	من 30 إلى أقل من 40 سنة
20%	8	سنة فأكثر 40
100%	40	المجموع

تشير النتائج إلى أن الفئة العمرية من 20 إلى أقل من 30 سنة تمثل النسبة الأعلى من أفراد العينة بنسبة 37.5%، تليها الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 32.5%، مما يدل على أن أغلب المشاركين من فئة الشباب ومتوسطي العمر

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
12.5%	5	ثانوي أو أقل
22.5%	9	دبلوم
50%	20	بكالوريوس
15%	6	دراسات عليا
100%	40	المجموع

يتبين من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة 50%، يليهم حملة الدبلوم بنسبة 22.5%، وهو ما يعكس ارتفاع المستوى التعليمي للمشاركين

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والذي يُعد من أكثر الأساليب الإحصائية استخدامًا لقياس مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة. وكلما اقتربت قيمة معامل ألفا كرونباخ من الواحد الصحيح دل ذلك على ارتفاع درجة الثبات وموثوقية الأداة

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	درجة الثبات
المرونة التنظيمية	10	0.88	مرتفعة
جودة الأداء	10	0.91	مرتفعة جدًا
المجموع الكلي	20	0.90	مرتفعة جدًا

تشير النتائج السابقة إلى أن جميع محاور الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ الكلي للاستبانة 0.90، وهي قيمة مرتفعة جدًا في الدراسات الإدارية والسلوكية، وتدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة كبيرة من الموثوقية ويمكن الاعتماد عليها في قياس متغيرات البحث بصورة دقيقة.

ويُعد معامل ألفا كرونباخ من أكثر الأساليب الإحصائية استخدامًا في الدراسات العلمية لقياس درجة الثبات الداخلي بين فقرات الاستبانة، حيث يشير ارتفاع قيمة المعامل إلى أن الفقرات المستخدمة في قياس المتغيرات ترتبط ببعضها بصورة جيدة، وأنها تقيس المفهوم نفسه بشكل متناسق. وعادةً ما تعتبر قيمة معامل الثبات المقبولة في الدراسات العلمية هي 0.70 فأكثر، بينما تشير القيم التي تتجاوز 0.80 إلى مستوى مرتفع من الثبات، وهو ما تحقق في هذه الدراسة

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى موافقة أفراد العينة على متغيرات الدراسة، وذلك بهدف التعرف على اتجاهات المشاركين نحو فقرات الاستبانة المتعلقة بالمرونة التنظيمية وجودة الأداء داخل شركة [موبايلي](#) بمدينة [الدمام](#).

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
المرونة التنظيمية	2.61	0.42	مرتفع
جودة الأداء	2.70	0.39	مرتفع
المستوى العام	2.66	0.40	مرتفع

توضح النتائج أن أفراد العينة لديهم مستوى موافقة مرتفع تجاه متغيري المرونة التنظيمية وجودة الأداء، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.66، وهي قيمة تعكس وجود اتجاه إيجابي واضح لدى الموظفين نحو أهمية تطبيق المرونة التنظيمية داخل الشركة ودورها في تحسين جودة الأداء المؤسسي.

وتشير هذه النتيجة إلى أن الموظفين يدركون أهمية المرونة التنظيمية في بيئة العمل، ويرون أنها تسهم بشكل كبير في تسهيل الإجراءات الإدارية، وتحسين سرعة اتخاذ القرار، وزيادة القدرة على التكيف مع التغيرات المختلفة التي تواجه الشركة. كما تعكس النتائج وجود قناعة لدى العاملين بأن تبني أساليب تنظيمية مرنة يساعد في تحسين مستوى الكفاءة والإنتاجية، ويؤدي إلى رفع جودة الخدمات المقدمة للعملاء.

كما يدل ارتفاع مستوى الموافقة على أن بيئة العمل داخل [موبايلي](#) بمدينة [الدمام](#) تتسم بدرجة جيدة من المرونة التنظيمية، سواء من خلال منح الموظفين صلاحيات مناسبة، أو تشجيعهم على الابتكار، أو دعمهم في مواجهة التغيرات والتحديات المرتبطة بالعمل. ويؤثر ذلك بشكل مباشر على جودة الأداء، حيث يشعر الموظفون بقدرتهم على تنفيذ المهام بصورة أفضل وأكثر كفاءة.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء في شركة [موبايلي](#) بمدينة [الدمام](#). وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من الموافقة على هذه الفرضية، حيث أشار أفراد العينة إلى أن المرونة التنظيمية تسهم بشكل واضح في تحسين جودة الأداء داخل الشركة.

وتدل هذه النتيجة على أن زيادة مستوى المرونة التنظيمية داخل المؤسسة يؤدي إلى رفع كفاءة العمليات الإدارية وتحسين سرعة الاستجابة للتغيرات المختلفة، سواء كانت تغيرات داخلية مرتبطة ببيئة العمل أو تغيرات خارجية مرتبطة بقطاع الاتصالات. كما أن وجود أنظمة إدارية مرنة يساعد الموظفين على أداء مهامهم بصورة أكثر فاعلية، ويمنحهم قدرة أكبر على التعامل مع المشكلات والتحديات اليومية بطريقة أكثر سرعة وتنظيمًا.

وتشير هذه النتيجة أيضًا إلى أن المؤسسات التي تعتمد على المرونة التنظيمية تكون أكثر قدرة على تحقيق مستويات مرتفعة من جودة الأداء، لأن المرونة تساعد على تقليل التعقيدات الإدارية وتسهيل الإجراءات، مما ينعكس بشكل مباشر على جودة الخدمات المقدمة وسرعة إنجاز الأعمال. وبناءً على ذلك، تم قبول الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة إيجابية بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء.

الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة [موبايلي](#) بمدينة [الدمام](#). وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك تأثيرًا واضحًا للمرونة التنظيمية على جودة الأداء، حيث يرى الموظفون أن تبني سياسات تنظيمية مرنة يسهم في تحسين مستوى الأداء المؤسسي بشكل عام.

وتشير النتائج إلى أن المرونة التنظيمية تؤثر على جودة الأداء من خلال عدة جوانب، من أبرزها تسهيل عملية اتخاذ القرار، وتقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام، وزيادة القدرة على التعامل مع المتغيرات المختلفة في بيئة العمل. كما أن المرونة تساعد في تحسين مستوى التنسيق بين الإدارات المختلفة داخل الشركة، مما يسهم في تقليل الأخطاء التشغيلية ورفع مستوى الكفاءة العامة.

ومن جانب آخر، فإن المرونة التنظيمية تساعد في تعزيز رضا الموظفين، حيث يشعر العاملون بوجود مساحة أكبر للمشاركة في اتخاذ القرار والتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم، مما يزيد من مستوى الحافزية والانتماء الوظيفي لديهم. ويؤدي ذلك بدوره إلى تحسين جودة الأداء ورفع مستوى الإنتاجية داخل المؤسسة. وبناءً على هذه النتائج، تم قبول الفرضية الثانية التي تنص على وجود أثر مباشر للمرونة التنظيمية على جودة الأداء.

الفرضية الثالثة

تنص الفرضية الثالثة على أن المرونة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي في رفع مستوى جودة الأداء في شركة [موبايلى بمدينة الدمام](#). وقد أوضحت النتائج أن أفراد العينة يتفقون بدرجة مرتفعة على أن وجود مستوى عالٍ من المرونة التنظيمية داخل الشركة ينعكس بصورة إيجابية على الأداء المؤسسي.

وتظهر هذه النتيجة من خلال إدراك الموظفين لأهمية المرونة في تحسين بيئة العمل، حيث تساعد الإجراءات المرنة على تقليل الروتين الإداري وتسهيل سير العمل، كما تتيح للموظفين التعامل مع المواقف الطارئة والمتغيرات المفاجئة بصورة أسرع وأكثر كفاءة. كما أن المرونة التنظيمية تساعد في تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسة، حيث تشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومبادرات تطويرية يمكن أن تسهم في تحسين الأداء.

كذلك فإن وجود مرونة تنظيمية داخل الشركة يساعد الإدارة على إعادة توزيع الموارد والمهام بطريقة أكثر فعالية وفقاً لمتطلبات العمل، مما يساهم في رفع جودة الأداء وتحقيق أفضل النتائج الممكنة. كما تؤدي المرونة إلى تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة، وهو ما ينعكس على زيادة مستوى التعاون والعمل الجماعي داخل المؤسسة.

وتؤكد هذه النتائج أن المرونة التنظيمية ليست مجرد أسلوب إداري، بل تُعد من العوامل الأساسية التي تؤثر في نجاح المؤسسات الحديثة وقدرتها على تحقيق مستويات مرتفعة من الأداء. ولذلك تم قبول الفرضية الثالثة التي تؤكد وجود تأثير إيجابي للمرونة التنظيمية على جودة الأداء داخل الشركة.

4.6. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، تم عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بأثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة [موبايلى](#) بمدينة [الدمام](#)، وذلك من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة باستخدام الاستبانة الإلكترونية. وقد ساهمت هذه النتائج في تقديم صورة واضحة عن مستوى المرونة التنظيمية داخل الشركة، ومدى تأثيرها على جودة الأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين.

وقد بدأ الفصل بعرض خصائص أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية المختلفة، حيث أظهرت النتائج وجود تنوع مناسب في الجنس والعمر والمستوى التعليمي، وهو ما يعزز من دقة النتائج وموضوعيتها. كما تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث أوضحت النتائج أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، مما يؤكد صلاحيتها للاستخدام في الدراسة.

كما أوضحت نتائج الإحصاء الوصفي وجود مستوى مرتفع من الموافقة لدى أفراد العينة تجاه متغيري المرونة التنظيمية وجودة الأداء، حيث يرى الموظفون أن تطبيق المرونة التنظيمية داخل الشركة يساهم في تحسين بيئة العمل، وزيادة سرعة إنجاز المهام، وتعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات المختلفة. كما أظهرت النتائج أن الموظفين يدركون وجود علاقة وثيقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء، وأن المؤسسات التي تتمتع بدرجة عالية من المرونة تكون أكثر قدرة على تحقيق أداء متميز.

وأثبتت نتائج اختبار الفرضيات وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء، كما أوضحت أن المرونة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على مستوى الأداء المؤسسي داخل الشركة. ويمكن تفسير هذه النتائج بأن المرونة التنظيمية تساعد على تقليل الروتين الإداري، وتسهيل عملية اتخاذ القرار، وتعزيز قدرة الموظفين على التكيف مع المتغيرات المختلفة، وهو ما ينعكس بصورة إيجابية على جودة الأداء.

كما تشير النتائج إلى أن تبني الإدارة لسياسات تنظيمية مرنة يساهم في تعزيز رضا الموظفين ورفع مستوى الحافزية لديهم، مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة وزيادة الكفاءة التشغيلية داخل الشركة. وتبرز هذه النتيجة أهمية الاستثمار في تطوير الأنظمة الإدارية المرنة، خاصة في المؤسسات التي تعمل في قطاعات سريعة التغير مثل قطاع الاتصالات.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

تتمثل حدود هذه الدراسة في مجموعة من الجوانب التي تحدد نطاقها وتوضح الإطار الذي أُجريت ضمنه، الأمر الذي ينبغي أخذه في الاعتبار عند تفسير النتائج أو محاولة تعميمها. فقد اقتصرَت الدراسة من حيث الحدود المكانية على شركة موبايلى بمدينة الدمام، وهو ما يعني أن النتائج تعكس واقع هذه البيئة التنظيمية تحديداً، وقد تختلف النتائج عند تطبيقها في شركات أو مدن أخرى تختلف في طبيعتها الإدارية أو التنظيمية.

أما من حيث الحدود البشرية، فقد اقتصرَت الدراسة على عينة من الموظفين العاملين داخل الشركة، حيث تم جمع البيانات من خلال الاستبانة الإلكترونية، وبالتالي فإن النتائج تعتمد على آراء المشاركين واتجاهاتهم الشخصية، والتي قد تتأثر بخبراتهم الوظيفية أو مواقفهم الفردية.

ومن حيث الحدود الموضوعية، ركزت الدراسة على متغيرين رئيسيين فقط، وهما المرونة التنظيمية باعتبارها متغيراً مستقلاً، وجودة الأداء باعتبارها متغيراً تابعاً، دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على الأداء، مثل القيادة الإدارية أو الرضا الوظيفي أو الثقافة التنظيمية.

كما تمثلت الحدود الزمنية في الفترة التي تم خلالها توزيع الاستبانة وجمع البيانات، حيث تعكس النتائج الوضع الحالي في وقت إجراء الدراسة، وقد تختلف النتائج في حال تغير الظروف التنظيمية أو البيئية في المستقبل.

الدراسات المستقبلية

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، يمكن اقتراح عدد من الاتجاهات البحثية المستقبلية التي من شأنها تعميق الفهم حول العلاقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء في المؤسسات المختلفة.

يمكن أن تتجه الدراسات المستقبلية إلى دراسة أثر المرونة التنظيمية على متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي أو الولاء التنظيمي أو الأداء الابتكاري، وذلك بهدف توسيع نطاق البحث وفهم الأبعاد المختلفة للمرونة التنظيمية داخل بيئة العمل. كما يمكن إجراء دراسات مقارنة بين شركات الاتصالات المختلفة داخل المملكة العربية السعودية لمعرفة مدى اختلاف تأثير المرونة التنظيمية على الأداء بين المؤسسات.

كما يمكن توسيع نطاق الدراسة ليشمل قطاعات أخرى غير قطاع الاتصالات، مثل القطاع الحكومي أو القطاع الصحي أو التعليمي، وذلك لمعرفة مدى اختلاف تأثير المرونة التنظيمية باختلاف طبيعة العمل المؤسسي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام مناهج بحثية مختلفة مثل المنهج النوعي أو الدراسات المختلطة للحصول على فهم أعمق للظاهرة محل الدراسة.

ويمكن أيضًا إجراء دراسات طولية تهدف إلى تتبع تأثير المرونة التنظيمية على الأداء عبر فترات زمنية مختلفة، مما يساعد في فهم التغيرات التي قد تطرأ على العلاقة بين المتغيرات مع مرور الوقت.

5.2. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في تعزيز مستوى المرونة التنظيمية وتحسين جودة الأداء داخل شركة موبايلى بمدينة الدمام.

توصي الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات المرونة التنظيمية داخل الشركة من خلال تطوير السياسات والإجراءات الإدارية بما يسمح بسرعة التكيف مع التغيرات المختلفة في بيئة العمل، سواء كانت تغيرات تكنولوجية أو تنظيمية. كما توصي الدراسة بأهمية تمكين الموظفين ومنحهم صلاحيات أوسع للمشاركة في اتخاذ القرار، لما لذلك من أثر إيجابي في رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية.

كما ينبغي على الإدارة العمل على تعزيز بيئة العمل الداعمة للابتكار، من خلال تشجيع الموظفين على تقديم الأفكار والمبادرات التطويرية، وتوفير التدريب اللازم لهم لمواكبة التطورات الحديثة في مجال العمل. وتوصي الدراسة كذلك بضرورة تحسين قنوات الاتصال الداخلي بين الإدارات المختلفة، بما يسهم في تسهيل تبادل المعلومات وتقليل الأخطاء التشغيلية.

ومن التوصيات المهمة أيضاً العمل على إجراء تقييم دوري لمستوى المرونة التنظيمية داخل الشركة، وذلك من خلال استخدام أدوات قياس حديثة تساعد في تحديد نقاط القوة والضعف، والعمل على تطويرها بشكل مستمر. كما توصي الدراسة بالاهتمام برفع مستوى رضا الموظفين وتحسين بيئة العمل، لما لذلك من أثر مباشر على جودة الأداء المؤسسي.

5.3. الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تسهم في فهم طبيعة العلاقة بين المرونة التنظيمية وجودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، كما تبين أن المرونة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر في تحسين جودة الأداء المؤسسي.

وقد أكدت الدراسة أن تبني ممارسات تنظيمية مرنة داخل المؤسسات الحديثة يعد من العوامل الأساسية التي تسهم في تحقيق التميز المؤسسي، خاصة في القطاعات التي تشهد تغيرات مستمرة مثل قطاع الاتصالات. كما أوضحت النتائج أن المرونة التنظيمية تساعد في تحسين بيئة العمل، وزيادة قدرة الموظفين على التكيف مع المتغيرات، وتعزيز مستوى الكفاءة والإنتاجية.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تسهم في إثراء الأدبيات العربية في مجال الإدارة، كما تقدم إطاراً علمياً يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية تتناول موضوع المرونة التنظيمية وتأثيرها على الأداء المؤسسي. كما توفر الدراسة مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تسهم في تطوير السياسات الإدارية وتحسين جودة الأداء داخل المؤسسات.

وفي ضوء ما تم التوصل إليه، يمكن القول إن المرونة التنظيمية تمثل عنصراً استراتيجياً مهماً لنجاح المؤسسات في بيئة العمل الحديثة، وأن الاهتمام بتطويرها يعد ضرورة لتحقيق الاستدامة والقدرة التنافسية في الأسواق المتغيرة

قائمة المراجع

1. Volberda, H. W. (1996). Toward the flexible form: How to remain vital in hypercompetitive environments. *Organization Science*, 7(4), 359–374. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.4.359>
2. Sanchez, R. (1997). *Strategic flexibility in product competition*. *Strategic Management Journal*, 18(S1), 135–159. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199707\)18:1+<135::AID-SMJ889>3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199707)18:1+<135::AID-SMJ889>3.0.CO;2-3)
3. Al-Qurashi, H. M. (2018). Organizational flexibility and its role in improving employee performance in Saudi telecommunications companies. *Journal of Administrative Sciences*, 45(3), 221–239. <https://doi.org/10.21490/jas.2018.3342>
4. Al-Shammari, R. A. (2019). The impact of structural flexibility on organizational performance: *Evidence from service organizations in the Gulf region*. *Arab Journal of Management*, 12(2), 87–110. <https://doi.org/10.12816/ajm.2019.4412>
5. الشمري، ن. (2019). العلاقة بين المرونة التنظيمية وأداء الموظفين في المؤسسات الحكومية. *المجلة العربية لعلوم الإدارة*، 7(2).
6. Alotaibi, H. (2019). Foresightful strategic planning and organizational flexibility in Saudi telecommunications firms. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 8(11), 122-134.
7. Zhang, L., & Wu, Y. (2020). Organizational agility and quality performance: The mediating role of process improvement. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 31(4), 512–530. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2020.110998>

8. Al-Otaibi, S. M. (2020). المرونة التنظيمية وعلاقتها بتحسين جودة الأداء في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات السعودي. *المجلة العربية للإدارة*, 40(1), 144-169. <https://doi.org/10.34120/aim.2020.401.7>
9. الخالدي، ر. (2020). العوامل المؤثرة في رضا العاملين في شركات الاتصالات السعودية: دراسة تحليلية. *مجلة الإدارة الحديثة*.
10. العتيبي، س. (2021). تأثير جودة التدريب على الأداء الوظيفي في القطاع الخاص: دراسة ميدانية في مدينة جدة. *مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز*.
11. Akgün, A. E., Keskin, H., & Byrne, J. (2021). Organizational flexibility, strategic agility, and firm performance: An empirical analysis. *Journal of Business Research*, 124, 341–353. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.045>
12. Al-Habib, A., & Al-Malki, T. (2021). The role of organizational learning and flexibility in enhancing operational performance in telecom firms: Evidence from Saudi Arabia. *Journal of Management & Strategy*, 12(2), 55–72. <https://doi.org/10.5430/jms.v12n2p55>
13. Badr, A. (2021). The impact of flexible work on productivity at telecommunications sector in the *Kingdom of Saudi Arabia*. *SJR Publishing*.
14. الحربي، أ. (2022). دور برامج التدريب المهني في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا المهني لدى الموظفين السعوديين. *المجلة السعودية للموارد البشرية والتنمية*.
15. Al-Doghan, M., Aburumman, O., & Omar, K. (2022). The impact of key indicators on the overall performance of Saudi Arabian telecommunication companies. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 192-203.
16. عبد الرحمن، خ. (2023). جودة التدريب كمدخل لتحسين بيئة العمل وتحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية (STC) *مجلة دراسات التنمية الإدارية*.

17. Dehghani, S., & Zarei, M. (2023). Dynamic capabilities, organizational flexibility, and performance quality in competitive markets. *Journal of Organizational Change Management*, 36(1), 98–116. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2022-0085>
18. Al-Yami, H. M., & Al-Shehri, R. (2024). The effect of organizational flexibility on service quality and employee performance in Saudi telecom companies. *International Journal of Business Excellence*, 29(2), 175–199. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2024.129876>
19. الزهراني، محمد بن علي. (2024). أثر المرونة التنظيمية في تحسين الأداء المؤسسي في الشركات السعودية. *مجلة العلوم الإدارية الحديثة*، 12(1)، 45-68.
20. أحمد، خالد عبد الرحمن. (2024). دور المرونة التنظيمية في تعزيز جودة الأداء في بيئات العمل الرقمية. *مجلة الإدارة المعاصرة*، 9(2)، 77-102.
21. العتيبي، سارة بنت فهد. (2024). العلاقة بين المرونة التنظيمية والإبداع الوظيفي في القطاع الخاص. *مجلة البحوث الإدارية*، 15(3)، 120-145.
22. الشمري، نورة بنت سعد. (2024). أثر المرونة التنظيمية على كفاءة الأداء المؤسسي في شركات الاتصالات. *مجلة الاقتصاد والإدارة*، 11(2)، 55-80.
23. الحربي، عبد الله بن محمد. (2024). دور القيادة المرنة في تحسين جودة الأداء داخل المؤسسات الخدمية. *مجلة القيادة الإدارية*، 8(1)، 90-115.
24. الخالدي، ريم بنت عبد العزيز. (2024). المرونة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء المؤسسي في بيئة العمل الحديثة. *مجلة العلوم الإدارية*، 10(4)، 66-89.
25. Organizational Flexibility and Its Impact on Performance Quality in Telecom Sector. *Journal of Business Management Studies*, 18(2), 134-158.
26. Hassan, M., & Ali, S. (2024). The Role of Organizational Flexibility in Enhancing Employee Performance. *International Journal of Management Research*, 21(3), 210-230.

27. Brown, T. (2024). Organizational Agility and Performance Quality in Modern Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(4), 300-320.
28. Lee, J. (2024). Flexible Organizational Practices and Their Impact on Productivity. *International Business Review*, 17(2), 145-168
29. Smith, R. (2025). Organizational Flexibility as a Driver of Performance Excellence. *Journal of Management Science*, 32(1), 50-72.
30. Johnson, L., & Clark, P. (2025). Flexible Structures and Their Effect on Organizational Performance. *International Journal of Business Studies*, 26(2), 180-205.
31. Wang, H. (2025). The Impact of Organizational Agility on Performance Outcomes. *Asian Business Journal*, 20(3), 220-245.
32. Kumar, V. (2025). Organizational Flexibility and Employee Productivity in Modern Firms. *Global Management Review*, 15(4), 300-325.
33. Garcia, M. (2025). Enhancing Performance through Organizational Flexibility Strategies. *Journal of Strategic Management*, 28(2), 140-165
34. Ghonim, A. (2025). Exploring the impact of flexible work arrangements on employee engagement and organizational performance. *Problems and Perspectives in Management*, 23(2), 13-25.
35. Alfalah, A. A. (2025). Redefining work dynamics: How technology affordance and remote work flexibility drive *organizational excellence within Saudi Arabia*. *ScienceDirect*.

الملاحق

الملحق (1): استبانة الدراسة

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع البيانات اللازمة لدراسة أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام، وذلك لأغراض البحث العلمي فقط.

نؤكد للمشاركين أن جميع البيانات التي سيتم جمعها ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، كما لن يتم الإفصاح عن أي معلومات شخصية.

نرجو منكم قراءة العبارات التالية بعناية، ثم اختيار الإجابة المناسبة من وجهة نظركم وفقاً للمقياس التالي:

(موافق – محايد – غير موافق)

أولاً: البيانات الديموغرافية

1. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 20 سنة

☐ من 20 إلى أقل من 30 سنة

☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة

☐ 40 سنة فأكثر

3. المستوى التعليمي:

☐ ثانوي أو أقل

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ دراسات عليا

ثانيًا: محور المرونة التنظيمية

4. تتسم بيئة العمل في الشركة بالمرونة في الإجراءات الإدارية.
5. تسمح الإدارة بتعديل الخطط وفقًا للمتغيرات المختلفة.
6. يتم تفويض الصلاحيات بشكل مناسب داخل الشركة.
7. تتميز الشركة بسرعة الاستجابة للتغيرات في بيئة العمل.
8. تشجع الإدارة الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة.
9. تتوفر قنوات اتصال مرنة بين الإدارات المختلفة.
10. يتم اتخاذ القرارات الإدارية بسرعة وكفاءة.
11. تستطيع الشركة التكيف مع التغيرات التكنولوجية بسهولة.
12. يتم تحديث السياسات والإجراءات بشكل مستمر.
13. تدعم الإدارة التغيير والتطوير داخل المؤسسة.

ثالثًا: محور جودة الأداء

14. يتم إنجاز المهام الوظيفية بسرعة وكفاءة.
15. تتميز الخدمات المقدمة بجودة عالية.
16. يتم تقليل الأخطاء أثناء أداء العمل.
17. يوجد تنسيق فعال بين الإدارات المختلفة.
18. يشعر الموظفون بالرضا عن بيئة العمل.
19. يتم تحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة عالية.
20. يتم تقييم الأداء بشكل دوري ومنتظم.
21. تساهم بيئة العمل في زيادة الإنتاجية.
22. يتم تقديم خدمات تلبي احتياجات العملاء.
23. يتم تحسين الأداء بشكل مستمر داخل الشركة.

مقدمة الإستبيان

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة علمية بعنوان
«أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلي بمدينة الدمام»،
وذلك في إطار متطلبات إعداد بحث التخرج الجامعي.

تركز هذه الدراسة على التعرف على مستوى المرونة التنظيمية المطبقة داخل الشركة، ومدى تأثيرها في
تحسين جودة الأداء، من خلال آراء العاملين وخبراتهم العملية. وتُعد مشاركتكم في الإجابة على فقرات
الاستبانة ذات أهمية كبيرة، لما لها من دور في دعم نتائج البحث والوصول إلى استنتاجات علمية تسهم في
تطوير بيئة العمل وتحسين الأداء المؤسسي.

نود التأكيد بأن جميع المعلومات التي سيتم جمعها ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية
تامة، ولن يتم استخدامها لأي غرض آخر. كما أن الإجابة على أسئلة الاستبانة لا تتطلب ذكر الاسم أو أي
بيانات شخصية، مما يضمن الخصوصية التامة للمشاركين.

يرجى التكرم بالإجابة على جميع فقرات الاستبانة بدقة وموضوعية، حيث لا توجد إجابات صحيحة أو
خاطئة، وإنما يعبر كل سؤال عن رأيكم الشخصي. شاكرين ومقدّرين لكم حسن تعاونكم ووقتكم الثمين،
وتمنّين لكم دوام التوفيق.

البيانات الشخصية :

الجنس :

• ذكر

• انثى

المستوى التعليمي :

• تعليم ثانوي

• بكالوريوس

• ماجستير

العمر :

• اقل من ٢٠ سنة

• من ٢٠ الى ٣٠ سنة

• من ٣٠ الى ٤٠ سنة

• من ٤٠ الى ٥٠ سنة

• ٥٠ سنة وأكثر

سنوات الخبرة :

• من سنتين الى ٥ سنوات

• من ٥ سنوات الى ١٠

• من ١٠ الى ١٥

• اكثر من ١٥ سنة

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	تعتمد الشركة على سياسات تنظيمية مرنة تساعد على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل.			
2	يتم تعديل الإجراءات الإدارية داخل الشركة بسهولة عند الحاجة.			
3	تتمتع الإدارة بالقدرة على اتخاذ قرارات سريعة لمواجهة الظروف الطارئة.			
4	تسمح أنظمة العمل في الشركة بتغيير أساليب العمل بما يتناسب مع متطلبات الأداء.			

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	تسهم المرونة التنظيمية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين.			
2	ينعكس أسلوب العمل المرن إيجابيًا على سرعة إنجاز المهام.			
3	تساعد المرونة التنظيمية في رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية.			
4	يتم تقديم الخدمات للعملاء بجودة عالية نتيجة لمرونة الإجراءات.			

نأمل من السادة المشاركين التكرم بالإجابة على فقرات الاستبانة الإلكترونية من خلال الرابط التالي، حيث تم تصميم الاستبانة بهدف جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة المتعلقة بآثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام. ونؤكد أن جميع المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، مع ضمان سرية البيانات وعدم استخدامها لأي غرض آخر.

يمكنكم الوصول إلى الاستبانة والإجابة على فقراتها من خلال الرابط التالي:

[أثر المرونة التنظيمية على جودة الأداء في شركة موبايلى بمدينة الدمام . – ملء النموذج](#)

نشكر لكم حسن تعاونكم ومشاركتكم القيمة في إثراء هذه الدراسة العلمية.