

أثر المرونة التنظيمية في
الأداء المؤسسي

Prepared by

لوجين غوانمة



في المساق: مهارات بحثية ٣
بإشراف الدكتور: احمد وراق



تُعد المرونة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تعكس قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة العمل، والاستجابة للظروف الجديدة بكفاءة وفاعلية. وفي ظل ما تواجهه المؤسسات من تحديات متزايدة، أصبحت قدرتها على تعديل سياساتها وإجراءاتها، وإعادة توزيع مواردها، واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت الملائم، عاملاً مهماً في المحافظة على استمراريتها وتحسين أدائها المؤسسي.

وانطلاقاً من ذلك، تقترح هذه الدراسة استطلاع آراء العاملين حول مستوى المرونة التنظيمية في المؤسسة، ومدى انعكاسها على الأداء المؤسسي، من خلال قائمة استقصاء بسيطة تتناول المتغيرين الرئيسيين للدراسة: المرونة التنظيمية والأداء المؤسسي.

مبررات اختيار المتغيرين

تم اختيار المرونة التنظيمية والأداء المؤسسي بوصفهما من المتغيرات الإدارية المهمة المرتبطة بقدرة المؤسسات على الاستمرار والنجاح في بيئة عمل تتسم بالتغير والتنافس. فالمرونة التنظيمية تساعد المؤسسة على الاستجابة السريعة للظروف المستجدة، وتعديل سياساتها وإجراءاتها وأساليب عملها بما يتناسب مع المتغيرات الداخلية والخارجية. أما الأداء المؤسسي فيعبر عن مدى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها، واستثمار مواردها بكفاءة، وتحسين جودة أعمالها ومخرجاتها.

ويستند اختيار هذين المتغيرين إلى وجود علاقة منطقية بينهما؛ إذ يُتوقع أن يسهم ارتفاع مستوى المرونة التنظيمية في تحسين قدرة المؤسسة على اتخاذ القرارات، ومواجهة التحديات، واستثمار الموارد بكفاءة، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء المؤسسي.

المتغير الأول: المرونة التنظيمية

المرونة التنظيمية

تُعرف المرونة التنظيمية بأنها قدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية من خلال تعديل سياساتها وإجراءاتها وأساليب عملها بما يتلاءم مع الظروف المستجدة، بما يضمن استمرار تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية. كما تشمل قدرة المؤسسة على سرعة الاستجابة للتغيرات، وإدارة الموارد بكفاءة، وتشجيع الابتكار، واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب، مما يعزز قدرتها على مواجهة التحديات وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

المتغير الثاني: الأداء المؤسسي

الأداء المؤسسي

يُقصد بالأداء المؤسسي مستوى كفاءة وفاعلية المؤسسة في تحقيق أهدافها من خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمالية والتقنية، وتقديم خدمات أو مخرجات ذات جودة عالية. ويُعد الأداء المؤسسي مؤشراً يعكس قدرة المؤسسة على تنفيذ أعمالها بكفاءة، وتحقيق رضا المستفيدين، والاستجابة للتغيرات، وتحقيق التحسين والتطوير المستمر بما يضمن استدامة نجاحها وتعزيز قدرتها التنافسية.

ترتبط المرونة التنظيمية بالأداء المؤسسي ارتباطاً وثيقاً، إذ إن قدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات، وسرعة الاستجابة للتحديات، وتطوير أساليب العمل، تسهم في تحسين جودة الأداء، ورفع كفاءة العمليات، وتحقيق الأهداف المؤسسية.

ويتضح ذلك من خلال:

- * سرعة الاستجابة للتغيرات.
- * تحسين جودة العمل.
- * رفع كفاءة استخدام الموارد.
- * تعزيز القدرة على اتخاذ القرار.
- * تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة

تم بناء قائمة الاستقصاء وفق الخطوات الآتية:

1. تحديد متغيري الدراسة (المرونة التنظيمية والأداء المؤسسي).
 2. تعريف كل متغير اعتمادًا على الأدبيات والدراسات السابقة.
 3. صياغة خمس عبارات لقياس المرونة التنظيمية.
 4. صياغة خمس عبارات لقياس الأداء المؤسسي.
 5. استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة استجابة المشاركين.
 6. مراجعة العبارات للتأكد من وضوحها وارتباطها بمتغيرات الدراسة.
- وبذلك أصبحت قائمة الاستقصاء مكونة من (10) اسئلة، بواقع خمس اسئلة لكل متغير.

عزيزتي/عزيزي المشارك،

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على آرائكم حول أثر المرونة التنظيمية في الأداء المؤسسي. يرجى قراءة كل عبارة بعناية، ثم تحديد درجة موافقتكم عليها بوضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعبر عن رأيكم بكل موضوعية. علمًا بأن جميع البيانات ستستخدم لأغراض أكاديمية فقط، وستعامل بسرية تامة.

مقياس الاستجابة

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

الرقم	العبارة	أوافق بشدة 5	أوافق 4	محايد 3	لا أوافق 2	لا أوافق بشدة 1
1	تتمتع المؤسسة بالقدرة على التكيف السريع مع التغيرات التي تطرأ في بيئة العمل	☐	☐	☐	☐	☐
2	تحرص المؤسسة على تطوير سياساتها وإجراءاتها بما يتوافق مع المتغيرات والمستجدات	☐	☐	☐	☐	☐
3	توفر المؤسسة بيئة عمل تشجع على الابتكار وتبني الأفكار الجديدة لتحسين الأداء	☐	☐	☐	☐	☐
4	تتسم القرارات الإدارية في المؤسسة بالسرعة والمرونة عند التعامل مع المواقف الطارئة	☐	☐	☐	☐	☐
5	تستثمر المؤسسة مواردها البشرية والمادية بكفاءة لمواجهة التحديات وتحقيق أهدافها	☐	☐	☐	☐	☐

يهدف هذا المحور إلى قياس مستوى الأداء المؤسسي من خلال خمس عبارات تعكس كفاءة المؤسسة في تحقيق أهدافها وجودة أدائها واستثمار مواردها

الرقم	العبرة	أوافق بشدة 5	أوافق 4	محايد 3	لا أوافق 2	لا أوافق بشدة 1
1	تحقق المؤسسة أهدافها بكفاءة وفاعلية	☐	☐	☐	☐	☐
2	تتميز الخدمات أو الأعمال التي تقدمها المؤسسة بجودة عالية	☐	☐	☐	☐	☐
3	تستثمر المؤسسة مواردها بكفاءة لتحقيق أفضل النتائج	☐	☐	☐	☐	☐
4	تسعى المؤسسة إلى التحسين والتطوير المستمر في أدائها	☐	☐	☐	☐	☐
5	يتم إنجاز الأعمال في المؤسسة وفق الخطط والأهداف المحددة	☐	☐	☐	☐	☐

يتم اختيار درجة الموافقة على كل عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي

في ختام هذا العرض، تم إعداد قائمة استقصاء لقياس أثر المرونة التنظيمية في الأداء المؤسسي من خلال اختيار متغيرين رئيسيين، وتعريفهما، وصياغة عبارات تقيس كل متغير باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. وتُعد هذه القائمة نموذجًا مبسطًا لأداة جمع البيانات في البحوث العلمية، ويمكن الاستفادة منها في الدراسات المستقبلية التي تتناول موضوع المرونة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المؤسسي.





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



Thank You

