

قضايا بحثية 1 – الأسبوع الثالث

دور المرونة الاستراتيجية في تعزيز الاداء الابداعي

إعداد الطالبة/
نورة آل تويم

2025



أولاً: الأهمية النظرية للدراسة

تمثل هذه الدراسة قيمة مضافة للبحث العلمي في ميدان الإدارة الاستراتيجية والسلوك التنظيمي، من خلال تسليطها الضوء على مفهوم المرونة الاستراتيجية كعامل محوري في تعزيز الأداء الإبداعي داخل المنظمات. فعلى الرغم من أن الأدبيات السابقة تناولت الأداء الإبداعي من عدة زوايا، كالمهارات الفردية أو القيادة التحويلية أو الثقافة التنظيمية، إلا أن تناول العلاقة بين المرونة الاستراتيجية والإبداع التنظيمي ما يزال محدوداً، لا سيما في السياقات العربية. وبالتالي، تقدم هذه الدراسة مساهمة نظرية تتمثل في دمج مفهومي المرونة والإبداع في إطار واحد، مما يسمح بتوسيع النماذج التفسيرية الحالية وتطوير نظريات جديدة تربط التكيف المؤسسي بالنتائج الإبداعية.

أولاً: الأهمية النظرية للدراسة

وتكمن الأهمية النظرية في أن الدراسة لم تكتفٍ بالتحليل السطحي للعلاقة بين المتغيرين، بل قامت بتفصيل أبعاد المرونة الاستراتيجية (مثل القدرة على استشراف التغيرات، وسرعة الاستجابة، وإعادة تخصيص الموارد) وربط كل منها بأوجه الأداء الإبداعي. وهذا التعمق يسهم في إثراء الأدبيات الخاصة بإدارة التغيير، ويفتح المجال أمام الباحثين لتناول المرونة ليس فقط كميزة تنافسية، بل كرافعة للإبداع المؤسسي في البيئات المتغيرة.

ثانيا: الإضافة المتوقعة على مستوى التخصص والباحثين المستقبليين

تأتي الإضافة العلمية لهذه الدراسة من قدرتها على تقديم منظور جديد في مجال الدراسات الإدارية، خاصة في ظل ما تواجهه المنظمات من تحديات متسارعة نتيجة للتغيرات البيئية والاقتصادية والتكنولوجية. فالدراسة تعزز الفهم العلمي لآليات بناء المرونة التنظيمية، وتوضح كيف يمكن للمؤسسة أن تتحول من مجرد كيان يتفاعل مع المتغيرات، إلى كيان قادر على استباقها واستثمارها بطريقة إبداعية. وهذا الطرح يدفع الباحثين المستقبليين إلى استكشاف مزيد من الأبعاد التفاعلية بين التكيف الاستراتيجي وعمليات الابتكار داخل المنظمات.

ثانيا: الإضافة المتوقعة على مستوى التخصص والباحثين المستقبليين

ومن المتوقع أن تُلهم هذه الدراسة الباحثين في مجالات متعددة - مثل إدارة الابتكار، وإدارة الموارد البشرية، والقيادة - لتوسيع نطاق دراساتهم بحيث تشمل مفاهيم المرونة التنظيمية كمتغير مستقل أو وسيط. كما يمكن أن تُستخدم كنقطة انطلاق لتطوير نماذج بحثية جديدة تستكشف العلاقة بين المرونة الاستراتيجية وأداء الفرق، أو بين المرونة والقرارات المتعلقة بإدارة الأزمات، خاصة في القطاعات ذات الحساسية العالية مثل الصحة والتعليم والتقنية. وبذلك، تفتح هذه الدراسة آفاقاً واسعة أمام الباحثين لتطوير أطروحات علمية قائمة على أسس قوية من التحليل النظري والميداني.

ثالثاً: الأهمية التطبيقية على مستوى متخذ القرار

تتجاوز هذه الدراسة الإطار النظري لتقدم قيمة تطبيقية مباشرة لصناع القرار في المؤسسات. إذ تبرز نتائجها أن تعزيز المرونة الاستراتيجية ليس مجرد خيار تنظيمي، بل ضرورة تفرضها البيئة المتغيرة التي تتطلب من القادة القدرة على التكيف السريع واتخاذ قرارات مدروسة في ظل ظروف غير مستقرة. وقد بينت الدراسة أن المؤسسات التي تتمتع بمستوى عالٍ من المرونة تكون أكثر قدرة على الاستجابة للتحديات المفاجئة، وبالتالي قادرة على إطلاق طاقات الإبداع الكامنة لدى موظفيها.

وعلى هذا الأساس، فإن صانع القرار يستطيع الاستفادة من الدراسة في توجيه السياسات المؤسسية نحو خلق بيئة مرنة تحتضن الإبداع بدلاً من مقاومته. فالدراسة توصي بتعزيز آليات استشراف التغيرات البيئية، وتطوير نظام إنذار مبكر يسمح برصد التغيرات المحتملة قبل حدوثها. كما تشير إلى أهمية إعادة تصميم الهيكل التنظيمي ليصبح أكثر انفتاحاً وأقل بيروقراطية، مما يتيح سرعة اتخاذ القرار وتخصيص الموارد بمرونة حسب متطلبات المرحلة.

رابعاً: مقترحات وحلول عملية قابلة للتطبيق

انطلاقاً من نتائج الدراسة، يمكن اقتراح مجموعة من الحلول العملية التي يمكن للمؤسسات تطبيقها فعلياً لتطوير مستوى المرونة الاستراتيجية وتحقيق مستويات أعلى من الأداء الإبداعي:

- ينبغي للمؤسسات أن تخصص وحدات أو لجان لرصد المتغيرات الخارجية مثل تغيرات السوق، التحولات التقنية، والأوضاع الاقتصادية، بحيث تقدم هذه الوحدات تقارير دورية لصناع القرار تساعد على التكيف المبكر مع المستجدات.
- المرونة تبدأ من العقلية، لذلك من الضروري تصميم برامج تدريبية تركز على بناء قدرات التفكير الاستراتيجي المرن، بما في ذلك اتخاذ القرار في ظل الغموض، وإدارة التغيير، وتحليل السيناريوهات المستقبلية.

رابعاً: مقترحات وحلول عملية قابلة للتطبيق

انطلاقاً من نتائج الدراسة، يمكن اقتراح مجموعة من الحلول العملية التي يمكن للمؤسسات تطبيقها فعلياً لتطوير مستوى المرونة الاستراتيجية وتحقيق مستويات أعلى من الأداء الإبداعي:

- يتوجب على المؤسسات إعادة النظر في أنظمتها الإدارية بحيث تمنح فرق العمل صلاحيات أكبر لاتخاذ قرارات سريعة، دون الحاجة إلى الرجوع الدائم إلى الإدارة العليا، مما يسمح بسرعة الاستجابة للتغيرات وتمكين الموظفين من الإبداع في مهامهم.
- لتعزيز العلاقة بين المرونة والإبداع، من الضروري أن يتم وضع نظام حوافز يعتمد على الابتكار وتقديم الحلول غير التقليدية، بحيث يشعر الموظفون أن المؤسسة تقدر المخاطرة المدروسة والتجريب البناء.
- يمكن اعتماد نماذج تنظيمية مرنة تسمح بإعادة توزيع الموارد حسب الحاجة، وإنشاء فرق عمل عابرة للإدارات أو المشاريع لمواجهة التحديات الجديدة. فكلما كانت البنية أكثر مرونة، كلما سهل التفاعل السريع مع المتغيرات.

المرجع

Rashid, S. A. (2018). دور المرونة الاستراتيجية في

تعزيز الاداء الابداعي.

Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/331717486_dwr_almrwnt_alastratyjt_fy_tzyz_alada_alabday



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

