

مهمة ٦
لمقرر مهارات بحثية
مقدمة من الباحث / طه احمد



المهمة المطلوبة: عرض فروض واهداف وتحديد أي المتغيرات مستقلا وايها تابع لإحدى الدراسات.

البحث

علويجفة، م. أ. أ.، والسرايرة، س. م. ب. (٢٠٢٣). دور نظام الإدارة الرشيدة في تحقيق التطوير والإبداع لدى العاملين في الشركات الصناعية بالأردن: دراسة ميدانية على العاملين في الشركات الصناعية. مجلة الدراسات الأكاديمية الناشئة والبحوث.

تمهيد



يعد الإبداع من أهم العوامل التي تسهم في تطوير الأداء المؤسسي وزيادة القدرة التنافسية في بيئات العمل الحديثة، خاصة في ظل التغيرات السريعة والمتطلبات المستمرة للأسواق. لذلك أصبح من الضروري تبني أساليب إدارة مرنة وفعالة، مثل الإدارة الرشيقة، التي تعمل على تحسين الأداء التنظيمي وتحفيز العاملين على الابتكار. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين تطبيق مبادئ الإدارة الرشيقة وتطوير الإبداع لدى العاملين، مع التركيز على أهم الأبعاد المؤثرة لكل من الإدارة الرشيقة والإبداع، وتقديم توصيات عملية لدعم الأداء الإبداعي في المؤسسات.

اهداف الدراسة

01

تركز هذه الدراسة على دور الإدارة الرشيقة في تطوير الإبداع لدى العاملين، وتهدف إلى تحليل العلاقة بين مبادئ الإدارة الرشيقة ومستوى الإبداع الوظيفي للعاملين في المؤسسات، مع تحديد المتغيرات المؤثرة والعوامل المعدلة لهذه العلاقة.

أولاً: أهداف الدراسة

١. التعرف على دور الإدارة الرشيقة في تحسين الإبداع لدى العاملين.
٢. قياس أثر تطبيق مبادئ الإدارة الرشيقة على الإبداع الوظيفي.
٣. التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الرشيقة وتأثيرها على الإبداع.
٤. تقديم توصيات عملية للمؤسسات لتعزيز بيئة عمل إبداعية وتحفيز الابتكار من خلال الإدارة الرشيقة.

فرضيات الدراسة

١. هناك علاقة إيجابية بين تطبيق مبادئ الإدارة الرشيقة والإبداع لدى العاملين، بحيث كلما زاد التزام المؤسسة بأساليب الإدارة الرشيقة، زاد مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين.
٢. لكل بعد من أبعاد الإدارة الرشيقة تأثير مباشر على الإبداع الوظيفي، على سبيل المثال: التحسين المستمر يزيد من الطلاقة الإبداعية، والعمل القياسي يحسن جودة الأفكار، وفرق العمل متعددة الوظائف تزيد من المرونة في التفكير.
٣. مقاومة التغيير وضعف التدريب يقللان من قوة العلاقة بين الإدارة الرشيقة والإبداع، أي أنهما يعملان كعوامل معدلة تؤثر على فعالية تطبيق الإدارة الرشيقة.
٤. الثقافة التنظيمية الرشيقة تعمل كوسيط بين تطبيق الإدارة الرشيقة والإبداع، أي أن تطبيق الإدارة الرشيقة يحقق نتائج إيجابية أكبر إذا كانت الثقافة التنظيمية داعمة للابتكار.

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: الإدارة الرشيدة، ويشمل أبعادها مثل التحسين المستمر، العمل القياسي، فرق متعددة الوظائف، والتكيف السريع مع التغيرات.

المتغير التابع: الإبداع لدى العاملين، ويقاس بأبعاده مثل الأصالة، الطلاقة، المرونة، والحساسية للمشكلات.

المتغيرات الوسيطة أو المعدلة: الثقافة التنظيمية الداعمة، دعم الإدارة العليا، مقاومة التغيير، نقص التدريب، حيث تعمل على تعديل قوة العلاقة بين الإدارة الرشيدة والإبداع أو تفسيرها.

تكمن أهمية هذه الدراسة في توضيح العلاقة بين الإدارة الرشيدة والإبداع، حيث يمكن للمؤسسات من خلال تطبيق مبادئ الإدارة الرشيدة تحسين الأداء العام وتعزيز بيئة العمل الإبداعية، مما يساهم في تطوير الموظفين وزيادة كفاءة المؤسسة في مواجهة التحديات المختلفة.

ملخص

تناولت هذه الدراسة دور الإدارة الرشيدة في تطوير الإبداع لدى العاملين، حيث أظهرت الدراسات السابقة أن تطبيق مبادئ الإدارة الرشيدة مثل التحسين المستمر، العمل القياسي، فرق العمل متعددة الوظائف، والقدرة على التكيف السريع، يساهم بشكل ملحوظ في زيادة مستويات الإبداع لدى الموظفين.

كما بينت الدراسة أن الثقافة التنظيمية الداعمة ومشاركة الإدارة العليا تعزز العلاقة بين الإدارة الرشيدة والإبداع، بينما قد تقلل مقاومة التغيير أو نقص التدريب من تأثير الإدارة الرشيدة على الإبداع.

توصل البحث إلى أن تبني الإدارة الرشيدة لا يقتصر على تحسين الأداء العام للمؤسسات، بل يمتد أيضاً إلى تعزيز الإبداع الوظيفي، وهو ما يزيد من قدرة المؤسسة على المنافسة والابتكار المستدام. كما تم تقديم توصيات عملية لدعم بيئة العمل الإبداعية وتشجيع الموظفين على الابتكار المستمر.