

مهمة ١٠
لمقرر مهارات بحثية
مقدمة من الباحث / طه احمد



المهمة المطلوبة: عرض مقدمة بحث باستخدام الذكاء الاصطناعي

تمهيد

تعمل المنظمات المعاصرة في بيئات تتسم بالتغير السريع والمنافسة الشديدة، مما يتطلب تبني أساليب إدارية حديثة قادرة على تحسين الأداء وتعزيز القدرة على التكيف.

وفي هذا الإطار، تزايد الاهتمام بتنمية قدرات العاملين وتحفيز إبداعهم باعتبارهم عنصرًا حاسمًا في تحقيق التميز المؤسسي.

وتُعد الإدارة الرشيقة من المداخل الإدارية الحديثة التي تركز على التحسين المستمر وترشيد الموارد، وتساهم في تهيئة بيئة تنظيمية داعمة للتطوير والإبداع لدى العاملين.



المقدمة

01

تشهد المنظمات المعاصرة تحولات جذرية في بيئات عملها نتيجة التسارع التكنولوجي، والعولمة، وازدياد حدة المنافسة، إلى جانب التغير المستمر في احتياجات العملاء وتوقعاتهم. وقد فرضت هذه المتغيرات على المنظمات ضرورة البحث عن أساليب إدارية حديثة قادرة على تحسين الكفاءة التشغيلية، وتعزيز القدرة التنافسية، وفي الوقت نفسه دعم التطوير المهني والإبداعي للعاملين باعتبارهم المورد الاستراتيجي الأهم في تحقيق أهداف المنظمة واستدامتها. وفي هذا الإطار، برزت الإدارة الرشيقة (Lean Management) كأحد أهم المداخل الإدارية الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية المعاصرة.

وتُعد الإدارة الرشيقة فلسفة إدارية متكاملة تهدف إلى تعظيم القيمة المقدّمة للعميل من خلال تقليل الهدر، وتحسين العمليات، وتعزيز التحسين المستمر، مع التركيز على إشراك العاملين في تحديد المشكلات واقتراح الحلول وتطوير أساليب العمل (Womack & Jones, 2003) ولم تعد الإدارة الرشيقة مقصورة على المؤسسات الصناعية، بل امتد تطبيقها إلى قطاعات الخدمات، والتعليم، والرعاية الصحية، والإدارات الحكومية، لما أثبتته من قدرة على رفع مستويات الأداء وتحسين جودة المخرجات التنظيمية. (Antony et al., 2021)

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن الإدارة الرشيقة لا تقتصر آثارها على الجوانب التشغيلية والفنية فحسب، بل تمتد لتشمل تنمية القدرات الإبداعية للعاملين وتعزيز التطوير الوظيفي، من خلال خلق بيئة تنظيمية قائمة على التعلم المستمر، والعمل الجماعي، وتمكين العاملين، وتشجيع المبادرات الفردية والجماعية (Netland & Ferdows, 2016) فممارسات مثل التحسين المستمر (Kaizen)، والعمل القياسي، وتنظيم بيئة العمل، وحل المشكلات بطريقة منهجية، تسهم في تنمية التفكير الابتكاري لدى العاملين وزيادة قدرتهم على تقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير الأداء المؤسسي. وفي هذا السياق، أكدت العديد من الدراسات التجريبية وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الرشيقة ومستويات الإبداع الوظيفي والتطوير المهني للعاملين.

فقد توصلت دراسات أجنبية منشورة في مجلات علمية محكمة إلى أن تبني المنظمات لممارسات Lean يسهم في تحسين مهارات العاملين، وزيادة مشاركتهم في اتخاذ القرار، وتعزيز شعورهم بالمسؤولية تجاه تحسين الأداء، وهو ما ينعكس إيجاباً على الإبداع التنظيمي

(Moyano-Fuentes & Sacristán-Díaz, 2012) كما أشارت دراسة أخرى إلى أن الإدارة الرشيقة تمثل إطاراً داعماً لبناء ثقافة تنظيمية محفزة على الابتكار والتجديد المستمر (Bortolotti et al., 2015)

وعلى الصعيد العربي، أظهرت نتائج دراسات حديثة منشورة في مجلات علمية محكمة أن تطبيق الإدارة الرشيقة في المؤسسات العربية يسهم في تحقيق التطوير الوظيفي والإبداع الإداري لدى العاملين، سواء في القطاع الصناعي أو الخدمي أو التعليمي.

حيث توصلت بعض الدراسات إلى أن تفعيل مبادئ الإدارة الرشيقة يؤدي إلى تحسين قدرات العاملين على حل المشكلات، وزيادة مرونتهم في التعامل مع التغيرات التنظيمية، وتعزيز روح المبادرة والابتكار (الجعيد والثبتي، ٢٠٢٤؛ شيخ السوق وآخرون، ٢٠٢٥). وتؤكد هذه النتائج أهمية الإدارة الرشيقة كمدخل إداري حديث يمكن الاعتماد عليه في تطوير الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي.

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع الإدارة الرشيقة، إلا أن هناك حاجة ماسة إلى مزيد من الدراسات التي تتناول دورها في تحقيق التطوير والإبداع لدى العاملين بصورة متكاملة، خاصة في ظل اختلاف البيئات التنظيمية والثقافات المؤسسية. ومن هنا تنبع أهمية هذا البحث، الذي يسعى إلى دراسة وتحليل أثر الإدارة الرشيقة في تنمية قدرات العاملين الإبداعية وتحقيق التطوير الوظيفي، بما يسهم في تقديم إطار علمي وتطبيقي يمكن أن تستفيد منه المنظمات في تحسين أدائها وتعزيز قدرتها التنافسية.