

جامعة السويس
كلية التجارة بالسويس
قسم إدارة الأعمال



أثر تمكن العاملين على التفكير الابتكاري
(دراسة ميدانية)

رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إعداد الطالبة

٢٠١٣

نورة عبد الرحمن على عبد الرحمن

المعيدة بقسم إدارة الأعمال - كلية التجارة بالسويس

إشراف

د. صفاء عبد العزيز

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة السويس

أ. د. عبد العاطي لاشين محمد

أستاذ بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة السويس

لجنة المناقشة والحكم

أ. د. سيد محمد جاد الرب رئيساً

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة بالإسماعيلية - جامعة السويس

أ. د. محسن على الكتبى عضواً

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة بالإسماعيلية - جامعة السويس

أ. د. عبد العاطي لاشين محمد مشرفاً

أستاذ بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة بالسويس - جامعة السويس



مقدمة الدراسة :

بالرغم من إهتمام الدراسات الحديثة بموضوع تمكين العاملين بأعتباره من أهم وأحدث المداخل الرئيسية للإصلاح الإداري في الدول المتقدمة، إلا أن هذا الموضوع لم يلق الاهتمام الكافي في مجال الإدارة، ولا يزال تطبيقه محدوداً، كما أنه بعد الإللاع على الدراسات السابقة توصلت الباحثة (في حدود علمها) إلى ندرة في الدراسات العربية التي قامت بالربط بين مفهوم التمكين والتفكير الإبتكاري للعاملين، على الرغم من أهمية كلاً المفهومين وما لهما من تأثير على نجاح المنظمة والارتقاء بها لجعلها توأك عصر التطور الذي نعيش.

ولقد ركز علم الإدارة الحديث على الأفراد العاملين باعتبارهم الدعامة الرئيسية في نجاح المنظمة وقدرتها التنافسية، حيث تعد الموارد البشرية من أهم عناصر الإنتاج، كما أنها سبب رئيسي في نجاح المنظمات أو فشلها وبالتالي من المهم اختيار الموظف الكفاءة وأشعاره بالتمكين.

حاول بعض الكتاب والممارسين التعرف على مدى أحساس الموظف بالتمكين لما للموضوع من أهمية في تحديد إتجاهات الموظفين نحو رؤسائهم ونحو عملهم.

فيما يتعلق بنجاح الابداع والإبتكار فمن الضروري أن تعمل الإدارة على توفيره في شركاتهم لأجل رفع قدرتها على تطوير منتجاتها والتميز في أدائها.

ويتمثل مشكلة البحث في دراسة العلاقة بين تمكين العاملين والتفكير الإبتكاري في الشركات محل الدراسة.

وتحاول الدراسة الإجابة على عدد من التساؤلات التي تعكس مشكلة البحث:

(١) هل توجد علاقة بين التمكين الهيكلي والتفكير الإبتكاري وما نوع هذه العلاقة ومدى قوتها؟

(٢) هل توجد علاقة بين التمكين النفسي والتفكير الإبتكاري وما نوع هذه العلاقة ومدى قوتها؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

تبعد أهمية هذه الدراسة من خلال النقاط التالية:

(١) من الناحية العلمية:

(١) يستمد البحث أهميته من أهمية السلوك التنظيمي للعاملين في الجامعة محل الدراسة (جامعة السويس، والشركات محل الدراسة وهي شركات البترول) لأهمية ذلك على المنظمة والعاملين والعملاء الداخلين والخارجين للمنظمة.

(٢) ندرة الدراسات العربية التي تناولت موضوع التمكين والتفكير الإبتكاري بشكل عام وطبيعة علاقة تمكين العاملين بشكل خاص.

التفكير الإبتكاري هو العملية التي يمكن بها الوصول إلى التقدم سواء على مستوى المنظمات أو على مستوى الدول، فهو المصدر الرئيسي لاكتشاف الأفكار الجديدة، وإذا كان التمكين هو منح السلطة للعاملين لحل المشكلات التي تظهر أثناء العمل، فإن التمكين مع التفكير الإبتكاري قد يؤدي إلى حل مشكلات العمل التي ليس لها حلول متحدة أو ممكنة.

وفي ضوء ذلك تم اختيار موضوع هذه الدراسة لمعرفة أثر التمكين على التفكير الإبتكاري، وتتنافس الدول المتقدمة فيما بينها لتشجيع الإبتكار ورعاية المبتكر، حيث أصبح الاهتمام بالإبتكار ضرورة تحتمها طبيعة العصر الحديث، ويرجع ذلك إلى أهمية الإبتكار في كل مجالات الحياة، وإلى دور المبتكر في تغيير التاريخ وإعادة تشكيل العالم أو الواقع، بينما الجهد المبذولة في الدول النامية (ومنها الدول العربية) في هذا المجال لا تزال قليلة ومحدودة، وعلى الرغم من أن الإبتكار يمثل حقيقة الوجود الحضاري للإنسان منذ أن خلقه الله على هذه الأرض، إلا إن بحث الظاهرة الإبتكارية بالشكل العلمي جاء متاخرًا إلى حد كبير.

ويرجع الاهتمام بموضوع التمكين لما له من فوائد عديدة منها زيادة قدرة العاملين على التفكير الإبتكاري وطرح أفكار أو آراء جديدة تمكن هذه المنظمات من البقاء والاستمرار، حيث يعد الابداع عامل هام لضمان استمرار المنظمة نظير تقديمها خدمات جديدة تتلائم مع طبيعة عمل هذه الشركات.

وقد لاحظت الباحثة من خلال اطلاعها على الدراسات السابقة، أن هناك ندرة في الدراسات العلمية العربية التي تناولت العلاقة بين التمكين والتفكير الإبتكاري، رغم أهمية التمكين كقيمته غير ملموسة لها دور حيوي في نجاح المؤسسات وزيادة قدرتها على الإبتكار والتطوير، ولذلك سوف يستهدف البحث دراسة أثر التمكين على التفكير الإبتكاري.

وقد تم تقسيم الدراسة إلى أربع فصول، يتضمن كلً منها ما يلى:

الفصل الأول: ويشمل الإطار النظري للدراسة.

وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين وهما:

المبحث الأول: ويتناول عرض موضوع التفكير الإبتكاري.

المبحث الثاني: يتناول التمكين.

الفصل الثاني: ويشمل الدراسات السابقة

الفصل الثالث: ويشمل الإطار العام للدراسة

الفصل الرابع: ويشمل تحليل البيانات واختبار الفروض

ثم نختم الدراسة بالنتائج والتوصيات والتي تتناول عرض ما تم التوصل إليه من نتائج في الأجزاء السابقة والتوصيات المقترنة للدراسة.



خامساً: النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة:

١- توجد علاقات قوية وعلاقة متوسطة بين كلاً من المتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد التمكين الهيكلى (معلومات، مكافآت، قوة، فرص) وأبعاد التفكير الإبتكارى التي تمثل المتغيرات التابعة (الحساسية للمشكلات، الطلققة، المرونة، الأصالة) في كلاً العيتين (جامعة السويس وشركات البترول بمحافظة السويس).

وهذا يثبت صحة الفرض الأول الذى ينص على:

“توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين أبعاد التمكين الهيكلى والتفكير الإبتكارى”.

٢- وجود علاقات قوية وعلاقة متوسطة بين كلاً من المتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد التمكين النفسي (الأهمية، الكفاءة، القدرة على الاختيار، التأثير)، وأبعاد التفكير الإبتكارى التي تمثل المتغيرات التابعة (الحساسية للمشكلات، الطلققة، المرونة، الأصالة) في كلاً العيتين (جامعة السويس وشركات البترول بمحافظة السويس).

وهذا يثبت صحة الفرض الثاني الذى ينص على:

“توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين أبعاد التمكين النفسي والتفكير الإبتكارى”.

توصيات الدراسة:

- رفع مدركات العاملين للتمكين وذلك من خلال إشعارهم بأهمية عملهم، واستخدام قدراتهم وتوظيفها بشكل سليم، ومساهمتهم في وضع أهداف وخطط المنظمة.

- ضرورة الإهتمام بمنهج التمكين الهيكلى والنفسي، وكذلك حث المديرين على تقديم الدعم المعنوى للعاملين بإظهار الثقة فى قدراتهم ومهاراتهم وتقديرهم لما يبذلونه من جهود وتقديم المساندة لهم فى صورة نصائح وتوجيهات تساعدهم على تحقيق الأهداف بطريقة أفضل مما يدعم شعورهم بفاعليتهم الذاتية ومن ثم زيادة تمكينهم من وظائفهم، والذى ينعكس بدوره على تحقيق أعلى مستويات من الإبداع والإبتكار داخل المنظمات.

- ضرورة اقتطاع الإدارة العليا أن إبتكار العاملين يؤدى إلى تحسين وضع المنظمة، وبالتالي تحسين وضع الإدارة العليا، فهو يمثل ميزة وليس خطراً بالنسبة للإدارة العليا.

- ضرورة الإهتمام بتنمية القدرات الإبتكاريه للعاملين فى المنظمات وذلك من خلال إتباع الأساليب المختلفة للتنمية.

(٢) من الناحية التطبيقية:

(ا) يزيد من أهمية البحث انه يتطرق إلى دراسة اثر التمكين على التفكير الإبتكارى في مجال تطبيقي الجامعة (جامعة السويس)، والتى من دورها المساهمة فى رقى الفكر وتقديم العلم وتنمية القيم الإنسانية وتزويد البلاد بالمتخصصين والفنين والخبراء فى مختلف المجالات، وبذلك يعتبر الجامعات معقلًا للفكر الإنساني فى أرفع مستوياته ومصدر لاستثمار وتنمية أهم ثروات المجتمع وأعلاها وهى الثروة البشرية.

(ب) أهمية قطاع البترول مما يزيد من أهمية الوصول إلى النتائج والتوصيات التى تساعد الإدارة على زيادة فعالية تمكين العاملين فى شركات البترول محل البحث.

(ج) يستمد البحث أهميته من خلال الدراسة الميدانية لقطاع الجامعة كقطاع خدمي وقطاع البترول كقطاع صناعي الذى يمثل أهم القطاعات فى مصر وإن لم يكن أهمها على الإطلاق حيث يمثل البترول ومنتجاته ٨٪ من إجمالي الناتج القومى و٤٠٪ من الصادرات.

(د) يتوقع أن يساهم البحث فى رفع قدرة أفراد التنظيم على التفكير الإبتكارى، وبالتالي تستفاد الشركات والجامعة محل الدراسة والبحث من هذه القدرات نتيجة إرتفاع مستوى الأداء وبالتالي زيادة الإنتاجية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- (١) قياس رأى واتجاه العاملين حول مدى توافق أبعاد التمكين الهيكلى.
- (٢) قياس رأى واتجاه العاملين حول مدى توافق أبعاد التمكين النفسي.
- (٣) قياس رأى واتجاه العاملين حول مدى توافق أبعاد التفكير الإبتكارى.

رابعاً: فروض الدراسة:

من العرض السابق لمشكلة وأهداف الدراسة يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

- الفرض الأول:

“توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين أبعاد التمكين الهيكلى والتفكير الإبتكارى للعاملين فى الشركات محل الدراسة”.

- الفرض الثاني:

“توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين أبعاد التمكين النفسي والتفكير الإبتكارى للعاملين فى الشركات محل الدراسة”.
