

دور استراتيجية كايزن (النموذج الياباني) في تمكين الموارد البشرية

دراسة ميدانية على الموظفين في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة

عهد بنت طارق بن محمد فلمبان

اشراف

أ.د. رجاء بنت يحيى بن أحمد الشريف الخواجي

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور استراتيجية كايزن (النموذج الياباني) في تمكين الموارد البشرية، دراسة ميدانية على الموظفين في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، وتم استخدام المنهج الوصفي (التحليلي)، وبلغ حجم مجتمع الدراسة (٤٩٤) موظفة، حيث تم أخذ عينة عشوائية بسيطة منها. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة تحتوي على (٣٠) فقرة كأداة لجمع البيانات، والتي وزعت على (٢٧٦) موظفة، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (٢٣٤) استبانة، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى عديد من النتائج، من أهمها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية كايزن وتمكين الموارد البشرية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$)، كما أظهرت النتائج درجة إمام غالبية العينة من موظفات الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة نحو المفاهيم الأساسية لاستراتيجية الكايزن بنسبة موافقة بلغت (٧١,٢%)، وكانت درجة تمكين الموارد البشرية بالمنظمة بنسبة موافقة بلغت (٥٩,٧%)، كذلك كان رأي الموظفين إيجابياً بالدور الذي سيققه تطبيق استراتيجية الكايزن في تمكين الموارد البشرية بالمنظمة بنسبة موافقة بلغت (٨٢,٩%)، وأكثر عبارة حازت على الموافقة هي (سيؤدي تطبيقه للتقليل من الهدر في العمليات والجهد والوقت والأخطاء والتكلفة). وأهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة: ضرورة نشر فلسفة الكايزن بالمنظمات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية وتبنيه بالمنظمة كأسلوب إداري حديث يساعد على تحقيق الجودة بالخدمات وتطوير الأداء بشكل مستمر للحصول على نتائج إيجابية، كذلك العمل على تمكين العاملين باستخدام الأساليب الحديثة في الإدارة وتنمية مهاراتهم لتحقيق أفضل المستويات من العمل والإنجاز، وتوفير بيئة عمل تزيد من التفاعل الإيجابي بين العاملين ورفع مستوى الأداء الوظيفي وجودة الخدمات والمخرجات.

The Role of Kaizen's Strategy (Japanese Model) in Empowering Human Resources

Field study on female employees in the general administration of education in Jeddah

OHUD TARIQ MOHAMMED FELMBAN

professor. Rajaa AlShareef

Abstract

The study aimed to recognize the role of Kaizen strategy (Japanese Model) in the empowerment of human resources; a field study on female employees in the general administration of education in Jeddah. The descriptive and analytical method was used. The study population reached (494) female employee, where a simple random sample was taken. The researcher, in order to achieve the objectives of the study, designed a questionnaire containing (30) paragraphs as a tool for collecting data, which was distributed to (276) female employees. The number of questionnaires which are valid for analysis reached (234) questionnaire. The data was statistically processed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study reached several results, the most important of which is: There is a statistically significant relationship between the Kaizen strategy and the empowerment of human resources at the level ($\alpha \leq 0.05$). The results also showed the degree to which the majority of the sample of the female employees of the general administration of education in Jeddah met the basic concepts of the Kaizen strategy, with approval rate of (71.2%). The degree of empowerment of human resources in the organization was with approval rate of (59.7%). In addition, the opinion of the female employees was positive for the role that the implementation of the Kaizen strategy will play in empowering human resources in the organization, with approval rate of (82.9%). The most approved word is (Its Implementation will reduce the waste of operations, effort, time, errors and cost). The most important recommendations of the study: the need to spread the philosophy of Kaizen in governmental and private organizations in the Kingdom of Saudi Arabia and adoption the philosophy of Kaizen in the organization as a modern management method helps to achieve services' quality and the development of performance on a continuous basis to obtain positive results, as well as working to empower workers by using modern methods of management, develop their skills to achieve the best levels of work and achievement, provide working environment that increases the positive interaction between employees and raise the level of job performance and quality of services and outputs.