

أثر تمكين العاملين على تحسين الأداء البيئي والتنافسي دراسة تطبيقية على مصنع سجاد دمتمور

[١٨]

نادر ألبير فانوس^(١) - نهال محمد فتحي الشحات^(٢) - ألفت السيد أحمد عبد البصير^(٣)
(١) كلية التجارة، جامعة عين شمس (٢) معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس
(٣) الديوان العام لوزارة الاوقاف المصرية

المستخلص

دفعت المتغيرات البيئية المتلاحقة المنظمات إلى البحث عن كافة الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها تحقيق التميز في ادائها البيئي والتنافسي بالاعتماد على مواردها وخاصة الموارد البشرية وذلك باعتبارها المحرك الاساسى لرفع كفاءة وأداء أى منظمة وكأحد المصادر الأساسية للابتكار والابداع، ولكي يحقق هذا المورد نتائج المرجوه منه لا بد من تدعيمه وتنميته واستغلال معرفة الظاهرة والكامنة وتوفير مناخ تنظيمي جيد يوفر رؤية استراتيجية واضحة ومحددة تسمح بالابتكار والمشاركة والتعاون بين جميع المستويات التنظيمية المختلفة وإستعمال الاساليب الادارية الحديثة الملائمة في اطار استراتيجيات المنظمة والتي تعمل على ايجاد التنسيق المناسب بين المستويات المختلفة خاصة في مجال تحسين الأداء البيئي والتنافسي لتلك المنظمات واعطاء الفرصة للكفاءات المتخصصة القادرة على العمل الميداني الجاد والبعد عن الاساليب الادارية الجامدة وازالة القيود التنظيمية ذات التأثير السلبي على اداء المنظمة بصفة عامة وعلى الأداء البيئي والتنافسي بصفة خاصة، ويعتبر مفهوم تمكين العاملين من أهم المفاهيم الادارية الحديثة التي تهدف تحرير القدرات والطاقات الكامنة لدى العاملين من خلال تنمية قدراتهم وإعطائهم الصلاحيات لاتخاذ القرارات المناسبة من خلال توسيع دائرة اتخاذ القرار ليشمل غير القادة من العاملين والمرؤوسين، وتبادل الآراء معهم، واستشارتهم، والاستفادة من توصياتهم واقتراحاتهم فضلا عن ما يحقق من مما يعكس على كل من الفرد والمنظمة وهو ما يمكن الاستفادة به في تحسين الأداء البيئي والتنافسي للمنظمة، وقد هدفت البحث إلى معرفة مدى تأثير تمكين العاملين على الأداء البيئي والتنافسي للمنظمات، واشتملت فروض البحث على وجود علاقة إرتباطية بين تمكين العاملين على الأداء البيئي، ووجود علاقة إرتباطية بين تمكين العاملين والأداء التنافسي ويهدف البحث إلى التعرف على مفهوم تمكين العاملين وأهميته وعلاقتها ببعض المفاهيم الأخرى، والتعرف على كل من مفهومي الأداء البيئي والأداء التنافسي، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتكوين الإطار

النظري للبحث، وتم جمع البيانات من خلال استمارة استقصاء كأداة رئيسية للبحث من خلال عينة مكونة من (٢٣٠) عامل بمصنع سجاد دمنهور، وقد أسفرت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين تمكين العاملين والأداء البيئي للمنظمة، بينما لم يكن هناك أثر معنوي لتمكين العاملين على الأداء التنافسي.

مقدمة البحث

تحرص العديد من المنظمات الإقتصادية على الإهتمام بتحسين أدائها البيئي كأحد الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها على اختلاف مجالاتها سواء بصورة اختيارية لما يحققه من فوائد ايجابية تنعكس على أداء المنظمة أو بصورة اجبارية تطبيقاً للقوانين والتشريعات البيئية التي تلزم المنظمات بمراعاة كافة المعايير والاشتراطات البيئية خلال كافة مراحل عملياتها الانتاجية.

وقد تلاحظ في الآونة الاخيرة تزايد اهتمام المنظمات بتحسين أدائها البيئي كأحد العناصر الهامة لأي منظمة ترغب في الاستمرار والنمو، بسبب جملة التحديات البيئية التي تواجهها والتي من أهمها الاهتمام المتنامي بمشاكل حماية البيئة وهو ما يمكن ملاحظته في انعقاد العديد من المؤتمرات الاقليمية والمحلية المهتمة بهذا الشأن والمطالبة بضرورة قيام المنظمات بدورها في حماية البيئة ودعم محاولات منع الاثار السلبية الناتجة عن التلوث البيئي الناتج عن عملية التصنيع، وتحسين الأداء البيئي للمنظمات الانتاجية اضافة إلى التطور الهائل الذي أحدثته تكنولوجيا الصناعة والذي يقوم على استخدام التكنولوجيا النظيفة والأمنة بيئياً للوصول إلى انتاج نظيف دون الاضرار بالبيئة بما يساعد المنظمة في مجال الجودة بصفة عامة والجودة البيئية بصفة خاصة فضلاً عن تزايد اهتمام العملاء في الوقت الحاضر بالحفاظ على البيئة والحصول على سلع وخدمات غير ملوثة للبيئة مع مراعاة اعتبارات الجودة والتكلفة والتوقيت الزمني(جاد المولى، ٢٠١٢ : ص ٢٩)، اضافة إلى جملة الفوائد التي يمكن للمنظمة الحصول عليها نتيجة لمراعاتها كافة جوانب تحسين ادائها البيئية ولا تقتصر على المحافظة على البيئة فقط بل تمتد فوائد تطبيقها لتشمل المساهمة في خفض تكاليف الإنتاج وزيادة الربحية وتقليل الهدر في الموارد المستخدمة وتجنب المخاطر البيئية والاستعداد لها

وتحسين صورة المنظمة لدى عملائها والمجتمع واصحاب المصالح وتجنب التكاليف القانونية المحتمل تحملها نظير عدم اهتمام المنظمة بادائها البيئي (المشهداني واخرين، ٢٠١١ : ص ٣).

علاوة على الدور الهام الذي يلعبه تحسين الأداء البيئي للمنظمات فى دعم الأداء التنافسى لها على الصعيدين المحلى والدولى حيث تسعى المنظمة من خلال الاهتمام بادائها البيئى إلى جذب شرائح من العملاء الخضر الذين يفضلون المنتجات التى تنتجها المنظمات المتوافقة بيئياً الأمر الذى لا يقتصر على كسب مزيد من المزايا التنافسية بل يمتد إلى تجنيب المنظمة لتهديدات تنافسية نتيجة عزوف العملاء عن منتجات المنظمة ذات الأداء البيئى المتدهور وخسارة فرص الدخول إلى بعض الاسواق خاصة الاسواق الدولية حيث اصبح توفير المتطلبات البيئية جواز المرور لأي منتج أو خدمة يتم تداوله فى الأسواق الخارجية فى ظل الاستخدام المتسارع من قبل العديد من الدول خاصة الدول المتقدمة، حيث تواجه المنظمات المصدرة بمجموعة من الاشتراطات والمعايير البيئية الصارمة المفروضة على السلع والخدمات واستبعاد انتاج المنظمات الملوثة من النفاذ إلى اسواق بعض الدول.

لذا كان لازماً على المنظمات البحث عن كافة الاستراتيجيات التى يمكن من خلالها تحقيق التميز فى ادائها البيئى والتنافسى بالاعتماد على مواردها وخاصة الموارد البشرية وذلك باعتبارها المحرك الاساسى لرفع كفاءة واداء أى منظمة وكاحد المصادر الأساسية للابتكار والابداع (بركات، ٢٠١١ : ص ١٣٩)، ولكى يحقق هذا المورد نتائج المرجوه منه لابد من تدعيمه وتنميته واستغلال معارفة الظاهرة والكامنة لضمان تفاعلها مع متطلبات العمل من خلال تنمية هذه الموارد وتوفير مناخ تنظيمى جيد يوفر رؤية استراتيجية واضحة ومحددة ويسمح بالابتكار والمشاركة والتعاون بين جميع المستويات التنظيمية المختلفة وإستعمال الاساليب الادارية الحديثة الملائمة فى اطار استراتيجيات المنظمة والتى تعمل على ايجاد التنسيق المناسب بين المستويات المختلفة فى مجال تحسين الأداء البيئى لتلك المنظمات واعطاء الفرصة للكفاءات المتخصصة القادرة على العمل الميدانى الجاد والبعد عن الاساليب

الإدارية الجامدة وإزالة القيود التنظيمية ذات التأثير السلبي على أداء المنظمة بصفة عامة وعلى الأداء البيئي والتنافسي بصفة خاصة.

ويعتبر مفهوم تمكين العاملين من أهم المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهدف تحرير القدرات والطاقات الكامنة لدى العاملين من خلال تنمية قدراتهم وإعطائهم الصلاحيات لاتخاذ القرارات المناسبة من خلال توسيع دائرة اتخاذ القرار ليشمل غير القادة من العاملين والمرؤوسين، وتبادل الآراء معهم، واستشارتهم، والاستفادة من توصياتهم واقتراحاتهم فضلا عن ما يحقق من مما ينعكس على الفرد والمنظمة ويرجع الاهتمام بتطبيق مفهوم التمكين بالمنظمات للعديد من العناصر من أهمها (الخاجه، ٢٠٠٦ : ص ٧٥):

١- الاهتمام بالموارد البشرية وتحويل النظرة إليه من مجرد عنصراً من عناصر التكلفة التي يجب خفضها إلى كونه أصل من أصول المنظمة وموردها الاستراتيجي الذي لا بد من استثماره والمحافظة عليه وتميمته.

٢- دعم كفاءة وفاعلية الأداء والانتاجية في المنظمة نتيجة تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وزيادة مستوى ولائهم من خلال مشاركتهم في صنع القرارات مما يساهم في جودة القرارات الإدارية.

٣- الأداة الرئيسية لخلق المنظمة المتعلمة القادرة على التعامل مع التحديات المستقبلية. لذا يمكن الاعتماد على مفهوم تمكين العاملين في تحسين الأداء البيئي للمنظمات الاقتصادية في ضوء ايجاد فلسفة إدارية واضحة ومتكاملة تعمل على احداث التوافق بين اهداف المنظمة ورؤيتها ورسالتها وبين الوصول إلى مواجهه التحديات البيئية والتنافسية التي تواجهها المنظمة بتوفير بيئة عمل مثالية تقل فيها عوائق تحقيق اهداف المنظمة إلى اقل حد ممكن وتهيئة مناخ واجواء العمل مما يؤدي إلى تحسين جودة القرار الإداري البيئي وبالتالي تحسين ادائها البيئي ودعم موقفها التنافسي داخليا وخارجيا وتطوير الأداء الاقتصادي للمنظمة.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في ارتفاع تكلفه التدهور البيئي على المستوى القومى خلال الخمس سنوات الاخير لتصل إلى ١٤,٥ مليار جنيه فى عام ٢٠١٤ أى ما يعادل ٦,٤% من الناتج القومى، وانخفاض إجمالي الصادرات لعام ٢٠١٥ بإجمالى ١٥,٣٦١ مليار دولار حتى نهاية اكتوبر ٢٠١٥ بنقص مقداره ١٧,٤٧% فى مقابل ١٨,٦١١ مليار دولار عن إجمالى القيمة لنفس المدة خلال العام الماضى، مما انعكس بدوره على ترتيب مصر التنافسى عالميا حيث يلاحظ تدنى ترتيبها بين الدول ذات نفس الظروف المشابهة لتكون بالمركز ١١٦، وذلك طبقا لتقرير التنافسية العالمية لعام ٢٠١٥/٢٠١٦ الصادر عن المنتدى الاقتصادى العالمى، ويرجع انخفاض الصادرات المصرية إلى دول العالم إلى العديد من الاسباب والتي من أهمها عدم السماح لبعض المنتجات المصرية للدخول للأسواق الدولية بسبب عدم توافق بعض المنتجات مع الاشتراطات والمعايير البيئية حيث اقتربت نسبة التلوث فى الصناعات المصرية الملوثة للبيئة من نصف الصادرات الكلية المصرية وارتفاع مؤشر المزايا النسبية للصادرات المصرية الملوثة للبيئة (مطر، ٢٠١٥ : ص ١٣٢)، وهو ما يدل على عدم مقدرة المنظمات على رفع كفاءة ادائها البيئى وبالتالي انخفاض قدرتها على المنافسة فى الاسواق العالمية نتيجة لما تواجهه تلك المنظمات من عوائق مؤسساتيه وتنظيمية تتمثل فى نقص تاهيل قيادات العمل البيئى بالمنظمات وقلة خبرة القيادات الادارية على المستوى البيئى الناتج عن عدم المشاركة الفعالة للعاملين والتمسك بتطبيق الطرق الادارية التقليدية بتلك المنظمات (مغراوة، ٢٠١٠ : ص ٨).

تتلخص مشكلة البحث في بيان اثر تمكين العاملين المتمثلة في ابعاد التمكين ومتطلبات نجاحه على كل من الأداء البيئى والتنافسى.

أسئلة البحث

يتمثل السؤال الرئيسي للبحث في: هل هناك أثر لتمكين العاملين الأداء البيئي والتنافسي؟
من هذا السؤال الرئيسي تتكون الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما أثر ابعاد تمكين العاملين المتمثلة في (الاهمية، الكفاءة، القدرة على الاختيار، التأثير) وكذلك متطلبات نجاح تطبيق مفهوم تمكين العاملين المتمثلة في (التدريب، فرق العمل، الدعم القيادي، الاتصالات) على الأداء البيئي؟
- ٢- ما أثر ابعاد تمكين العاملين المتمثلة في (الأهمية، الكفاءة، القدرة على الاختيار، التأثير) وكذلك متطلبات نجاح تطبيق مفهوم تمكين العاملين المتمثلة في (التدريب، فرق العمل، الدعم القيادي، الاتصالات) على الأداء التنافسي؟

أهمية البحث

يمثل هذا البحث درجة من الأهمية يمكن إجمالها في النقاط التالية:

- ١- التوجه العالمي المتزايد من جانب الباحثين والممارسين لبحث سبل تحسين الأداء البيئي والتنافسي للمنظمات والبحث عن تطبيق الأساليب الإدارية ذات الطابع الوقائية التي لا تهتم فقط بمحاولة فهم المشاكل البيئية بعد حدوثها ولكن محاولة الالتجاء إلى الاساليب المبتكرة لمنع حدوثها وسرعة التعامل معها فور حدوثها.
- ٢- اهتمام الفكر الإداري المعاصر بمفهوم التمكين الإداري للعاملين بوصفه احد الاستراتيجيات الإدارية الحديثة التي يمكن من خلالها تنمية الموارد البشرية للمنظمات وتأهيلها للقيام بواجباتها تجاه التحديات التي تواجه المنظمة على الصعيد البيئي والتنافسي.
- ٣- المساعدة في اكتشاف الواقع العملي في المنظمة محل الدراسة فيما يتعلق بمدى تطبيق مفهوم تمكين العاملين وتقديم التوصيات إلى المسؤولين بشأن التطبيق الفعال والكفاء لمفهوم التمكين واثر ذلك على الأداء البيئي والتنافسي للمنظمة.

أهداف البحث

- يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في بيان اثر تطبيق مفهوم تمكين العاملين على الأداء البيئي والتنافسي في المنظمات الاقتصادية.
- وفي سبيل الوصول للهدف الرئيسي للبحث يمكن تحقيق الاهداف الفرعيه التاليه:
- 1- بيان ما المقصود بمفهوم التمكين الادارى وأبعاده ودعائمه ومعوقات تطبيقه وسبل التغلب على تلك المعوقات.
 - 2- التعرف على الأداء البيئي وعناصره واستراتيجيات تحسين الأداء البيئي.
 - 3- بيان مفهوم القدرة التنافسيه ومحدداتها واستراتيجيات التنافسيه وعوامل تنميتها، وبيان أثر التنافسيه على الأداء البيئي ودور الموارد البشرية فى تحقيق التنافسيه للمنظمة.
 - 4- التوصل إلى بعض النتائج والتقدم ببعض التوصيات التى تأمل الباحثة أن تساهم فى زيادة فاعلية الأداء البيئي والتنافسي بالاعتماد مفهوم التمكين العاملين كأحد الأساليب الادارية الحديثة القائمة على تنمية الموارد البشرية بالمنظمة محل الدراسة.

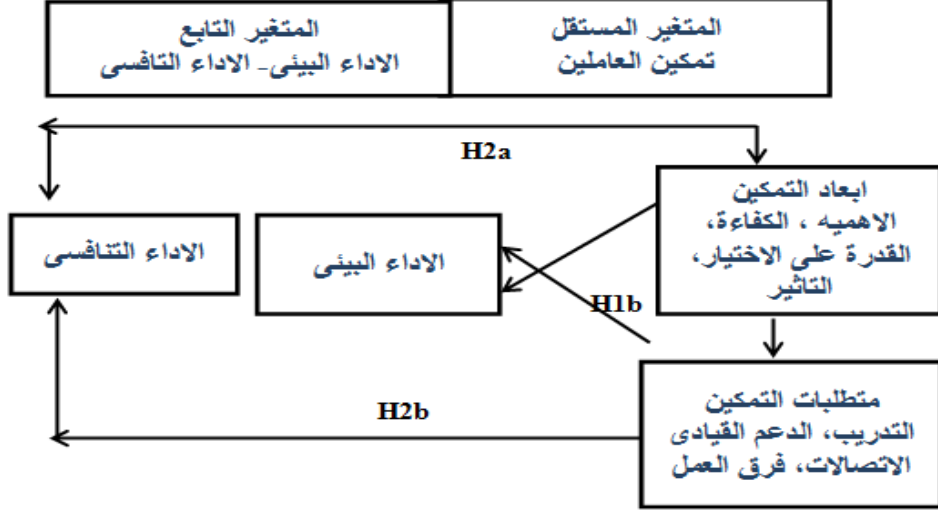
فروض البحث

- 1- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتمكين العاملين على الأداء البيئي للمنظمات الاقتصادية.
- 2- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتمكين العاملين على الأداء التنافسي للمنظمات الاقتصادية.

متغيرات البحث

يمكن الوصول إلى الفروض السابقه عن طريق المتغيرات التاليه:

- 1- تمكين العاملين.
 - 2- الأداء البيئي.
 - 3- الأداء التنافسي.
- حيث الاعتماد على متغير تمكين العاملين كمتغير مستقل بينما تم الاعتماد على كل من متغيرى الأداء البيئي والتنافسي كمتغير تابع، ويمكن التعبير عن العلاقة بين المتغيرات البحث وفروضة من خلال الشكل التالي:



شكل رقم (١)

المصدر: إعداد الباحثة

منهج البحث

من أجل تحقيق أهداف البحث سيقوم الباحثون باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لتكوين الإطار النظري للبحث في جمع البيانات.

أدوات البحث

سيقوم الباحثين باستخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

(١) المصادر الثانوية: والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة.

(٢) المصادر الأولية: والتي تتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال استمارة استقصاء كاداه رئيسية للبحث وسوف توزع على عينة عشوائية مكونة من عدد ٢٣٠ عامل بمصنع سجاد دمنهور.

٣) وصف أداة القياس: تم تصميم قائمة الاستبيان على محورين رئيسيين يشمل المحور الأول قياس أبعاد التمكين (الأهمية، الكفاءة، القدرة على الاختيار، التأثير) وكذلك متطلبات نجاح تطبيق مفهوم تمكين العاملين وتشمل (التدريب، الدعم القيادي للاتصالات، فرق العمل) من خلال عشرين سؤال وكذلك قياس متغير الأداء البيئي من خلال عدد ثمانية أسئلة تشمل الفترة من ٢٠٠٧ حتى ٢٠١٤ لبيان مدى تغير في الأداء البيئي خلال الفترة.

٤) بيان الصدق والثبات: تم احتساب معامل ثبات كرونباخ الفا Alpha الذي كانت قيمته بالنسبة لمفردات الدراسة التي شملت ٢٨ عبارة موجودة في الاستبانة (٠,٨٣٤٥) وهي قيمة عالية تزيد عن ٦٠% مما يعني ثبات أداة القياس ودقة القياس المستخدم في الاستبانة.

٥) صدق المحكمين: بعد الانتهاء من اعداد الاستبانة تم عرضها على عدد من الأساتذة المتخصصين في حقول ادارة الأعمال، وإدارة الموارد البشرية، وذلك للتأكد من دقة صياغة فقرات الاستبانة ووضوح هذه الفقرات وشمولها لعناصر الدراسة وفرضياتها، وقد افاد هؤلاء الاساتذة والخبراء كثيراً في اعادة صياغة بعض الفقرات وازافة عبارات أخرى لرفع درجة مصداقية أداة جمع وتحليل البيانات.

محدود البحث

تتمثل حدود البحث في الآتي:

- أ- اقتصر اهتمام البحث على دراسة أثر تمكين العاملين من خلال دراسة كل من ابعاده وهي (الأهمية، الكفاءة، القدرة على الاختيار، التأثير) وكذلك متطلبات نجاح تطبيق مفهوم تمكين العاملين وتشمل (التدريب، الدعم القيادي للاتصالات، فرق العمل) على الأداء البيئي والتنافسي باعتبارها أكثر الأبعاد المهمة المتعلقة بموضوع البحث.
- ب- عينة البحث: اقتصر مجتمع على مجموعة من العاملين في مصنع سجاد دمنهور والتي تضم عينة عشوائية مكونة من عدد ٢٣٠ عامل.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة العربية:

- **دراسة (مغراوة، ٢٠١٠):** هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الأداء البيئي كاستراتيجية تنافسية للمؤسسات الصناعية بالتطبيق على إحدى شركات الاسمنت بالجزائر. قد توصلت الدراسة إلى بعض النتائج من أهمها أن الأداء البيئي للمنظمات يعتبر مصدر فعال من مصادر التنافسية في مواجهه المنافسة القوية في تحديات المناخ الاقصادى الجديد من خلال الالتزام بمبادئ الجودة البيئية ومتطلباتها كالتحسين المستمر والالتزام بتقديم قيمه للعملاء تلبي احتياجاتهم والاهتمام بالموارد البشرية القادرة على الابداع والتطوير مما يؤدي إلى تطوير الميزة التنافسيه المرتكزة على الاهتمام بالبعد البيئي وهو ما اكدت عليه النتائج العمليه للبحث والتي اظهرت ان اتباع الشركة المبحوثة لتكنولوجيا الانتاج الانظف وادراج البعد البيئي بالعمليات الانتاجية أثر ايجابياً على نتائج أعمالها وتعزيز القدرة التنافسيه لها.

- **دراسة (رشوان، ٢٠١٢):** هدفت هذه الدراسة إلى بيان تأثير متطلبات الوصول للانتاج الانظف على الأداء لتدعيم القدرة التنافسية في المنظمات الصناعية المصرية بالتطبيق على بعض المنظمات العاملة الصناعية بمحافظة الاسكندرية والبحيرة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أنه توجد علاقة قوية ذات دلالة معنوية بين درجة دعم والتزام الادارة العليا كأحد متطلبات الإنتاج الأنظف وبين تفعيل نظام الادارة البيئية كما انه يوجد علاقة ذات دلالة معنوية بين مدى تفعيل نظام الادارة البيئية وبين تحسين الأداء البيئي مما يعكس كذلك على تحقيق المنظمه لميزة تنافسيه نتيجته لانخفاض التكاليف المصاحبه لعدم الالتزام البيئي المسموح به (الغرامات والمخالفات) وخفض التكاليف المصاحبه لمعالجه التالف والمعيب مماينعكس على الأداء المالي الكلى للمنشأة، كما أظهرت دراسته أن من أهم معوقات تطبيق مدخل الانتاج الانظف تتمثل في نقص الخبراء المؤهلين لتدريب العاملين على كيفية التطبيق.

- **دراسه (العزى، ٢٠١٤):** هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور عناصر التمكين (المشاركه بالمعلومات والحرية والاستقلالية وفرق العمل المدارة ذاتياً) في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال (الجودة والمقدرة الجوهرية وارضاء العميل) بالتطبيق على ثلاث كليات اهليه بالعراق.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عناصر التمكين (المشاركه بالمعلومات والحرية والاستقلالية وفرق العمل المدارة ذاتياً) وتحقيق تنافسية مستدامة. حيث اثبتت الدراسة وجود علاقه متوسطه ايجابيه بين عنصرى (الحرية والاستقلالية وفرق العمل المدارة ذاتياً) وتحقيق ميزة تنافسيه مع وجود علاقة ايجابية ولكن ضعيفه بين عنصر (المشاركه بالمعلومات) والميزة التنافسيه المستدامة.

ثانياً: الدراسات السابقه الاجنبية:

- **دراسه (Gamero، 2009):** هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور ادارة الجودة والسلامة البيئية داخل الشركات وربحية المنشأة وحصولها على ميزة تنافسية.

وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين ادارة الجودة والسلامة البيئية ورفع القدرة التنافسيه للشركات حيث تعمل على خفض التكاليف الانتاجيه وتطوير الرقابه من المخاطر والحوادث وتحسين ظروف العمل وتشجيع التنمية المستدامة وتلبية احتياجات العملاء من منتجات نظيفه بيئياً ذات جوده متميزة مما ينعكس على حصه الشركه فى الاسواق ويعزز من قدرتها التنافسيه وتعزيز ربحيتها.

- **دراسة (Christion,et,al.,2012):** استهدفت هذه الدراسة بيان دور الأداء البيئى بزيادة قدرة المنظمة التنافسية بالتطبيق على ٤٨ قطاع صناعى مختلف خلال الفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠٠٩.

وقد توصلت الدراسة إلى زيادة اهتمام منظمات الاعمال بتحسين أدائها البيئى نظراً للتأثير الواضح على رفع معدلات القدرة التنافسية للمنظمات المهتمه بتحسين ممارستها البيئية، حيث ان الشركات الاصغر حجما كانت اسرع فى الاستجابة وفى الاسراع فى تحسين اجرائتها

البيئية لانها اقل التزاما بالقيود البيروقراطية، وكذلك اسراع الشركات الاكثر ربحية لاملاكها السبيلة المائلة الكافية لتوفير الامكانيات التكنولوجية لتحسين ادائها البيئي.

- **دراسه (Azizi, et.al، 2014):** هدفت هذه الدراسة إلى بيان العلاقة بين تمكين العاملين والميزة التنافسية للمنظمات بالتطبيق على صناعة السيارات بتوزيع قائمة الاستبيان على عدد ١٦٠ شخص من خبراء شركات التصنيع، اشارت الدراسة إلى وجود علاقه طرديه معنويه بين تمكين العاملين باعادة (الشعور بالفاعليه والشعور بالقيمه والشعور بالنقه والشعور بالكفاءة والشعور بالنقه بالآخرين) وزيادة الميزة التنافسية للمنظمات وكان لبعد الكفاءة أعلى درجة في التأثير في حين أن الشعور بالنقه في الآخرين سجل أدنى تأثير عن جميع أبعاد التمكين الأخرى.

بمراجعة الدراسات السابقة في نطاق البحث تبين للباحثة عدم وجود دراسة تتناول اثرتمكين العاملين على دعم الأداء البيئي والتنافسي للمنظمات الاقتصادية- وذلك على حد علم الباحثة- بالتطبيق على مصنع سجاد دمنهور وبناء عليه تحاول الباحثة من خلال الدراسة الحالية تحقيق اضافة علمية من خلال تناول اثر تمكين العاملين على الأداء البيئي والتنافسي بالتطبيق على مصنع سجاد دمنهور.

الإجراءات

اعتمد الباحثون على تطبيق المنهج التطبيقي في الدراسة التي تمت خلال عام ٢٠١٥ على العاملين بمصنع سجاد دمنهور من خلال جمع البيانات الفعلية التاريخية عن الوضع التنافسي للمصنع محل الدراسة لقياس متغير الأداء التنافسي بالاعتماد على البيانات المحاسبية المتوفرة به عن الفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٤ الموجودة بالقوائم المالية، (حجم انتاج ووجع مبيعات وأرباح وخسائر). كما قامت بتوزيع قائمة الاستقصاء على العاملين بالمنظمة محل الدراسة لقياس متغيري الدراسة التمكين الاداري والأداء البيئي.

أيضا قام الباحثون بتطبيق المنهج الاحصائي من خلال تحليل كافة البيانات التي تم الحصول عليها والتي تشمل البيانات الفعلية التاريخية عن الوضع التنافسي للمصنع محل

الدراسة لقياس متغير الأداء التنافسي وأيضاً ما تم جمعه من قوائم الاستقصاء الموزعة على العاملين لقياس علاقه بين متغيري التمكين الاداري والأداء البيئي واخضاع جميع البيانات التي تم جمعها من مفردات العينه للتحليل الاحصائي باستخدام الحاسب الإلي من خلال بعض الأساليب الاحصائية التي توفرها مجموعه البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعيه (spss).

يتمثل مجتمع البحث في العاملين العاملين بالمنظمة محل الدراسة وسيقوم الباحثون باستخدام مستوى ثقة ٥% في اختبار صحة الفروض وتعميم النتائج، وتم تحديد حجم العينة، عند مستوى معنوية ٥%. وقد روعي أن تكون العينة ممثلة لمجتمع البحث الذي يتمثل في (والذي يبلغ ٥٥٠ مفردة) عند مستوى ثقة ٥%، حيث بلغ حجم العينة المطلوبة ٢٣٠ مفردة بما يمثل ٤٢% من حجم مجتمع البحث.

وقبل اختبار الفرضيات اجري الباحثون تحليلاً اولياً للبيانات باستخدام الاساليب الاحصائية التالية:

- احتساب معامل ثبات كرونباخ الفا Alpha للتحقق من ثبات أداة القياس المستخدم في الاستبانة.
 - احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبانة.
- للتحقق من ثبات اداة القياس، تم احتساب معامل ثبات كرونباخ الفا Alpha الذي** كانت قيمته بالنسبة لمفردات الدراسة التي شملت ٢٨ عبارة موجودة في الاستبانة (٠,٨٣٤٥) وهي قيمة عالية تزيد عن ٦٠% مما يعني ثبات اداة القياس ودقة القياس المستخدم في الاستبانة.

فيما يخص التحليل الوصفي لآراء افراد العينة، يمكن عرضه كما هو واضح في قيم الاوساط الحسابية على مقياس ليكرت الخماسي، وكذلك الانحرافات المعيارية لإجابات افراد العينة، كما يتضح من الجداول التالية:

النتائج

أولاً: جدول رقم (1): التحليل الوصفي لآراء افراد العينة حول المتغيرات المستقلة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الرمز	العبارة	
١,١٦٩	٣,٢٣	X1	تشعرنى الإدارة بأهميتى كعنصر عامل فى الإدارة	١
٠,٤٨٥	١,٣٧	X2	يعتبر عملى هام جدا بالنسبة لى	٢
٠,٥٦٦	١,٥٣	X3	لدى المهارات والمعلومات ما يمكننى من التعامل مع مسئوليات وأعباء وظيفتى	٣
٠,٥٥١	١,٥١	X4	لدى القدرة على استيعاب مهارات وقدرات جديدة فى مجال عملى	٤
٠,٥٧٨	١,٥٧	X5	لدى القدرة على تعديل وتطوير طرق أداء الأعمال المكلف بها عند الحاجة إلى ذلك	٥
١,٠٠٨	٣,٦	X6	تشجع الإدارة على دراسة مقترحات وشكاوى العاملين وافادتهم بالنتائج	٦
١,٠٧٧	٣,٢٦	X7	يسمح لى رئيسى المباشر بإيجاد حلول مبتكرة لمشكلات عملى.	٧
١	٣,٥٤	X8	لا أحتاج موافقة الإدارة قبل التعامل بنفسى مع المشكلات التى تواجهنى فى العمل	٨
١,٤١٤	١,٩٧	X9	افاجأ باتخاذ القرارات التى تخص وظيفتى دون الرجوع إلى	٩
١,٠٩٧	٤,٢٢	X10	أساهم فى وضع خطط وأهداف المنظمة	١٠
٠,٦٨	٢,١	X11	استطيع تغيير الطرق التى أودى بها عملى عندما أرغب فى ذلك.	١١
٠,٦٧٥	٢,٠٥	X12	تؤثر وظيفتى بشده فى وظائف زملائى فى العمل ورئيسى المباشر.	١٢
١,٠٠٩	٤,٢٧	X13	تقوم الشركة بتوفير برامج تدريبيه غير روتينيه لمواجهة مشاكل العمل وتطوير أداء العاملين.	١٣
١,٠٩٥	٣,٩٧	X14	يشجعنى رئيسى المباشر على التطبيق العملى لما حصلت عليه من معلومات ومهارات فى البرامج التدريبيه التى حصلت عليها.	١٤
٠,٧٣٢	١,٧	X15	اشعر أننى عضو فى فريق عمل يتكون من زملائى وترتبط أعمالنا بعضها ببعض.	١٥
١,١٢	٣,٤	X16	تهتم الإدارة بفرق العمل وتشجعها وتدعمها.	١٦
٠,٨٦٩	١,٧٨	X17	تدعم الادارة كل المبادرات والاجتهادات العاملين وتشجعهم عليها باستمرار.	١٧
٠,٨٤٢	١,٧٤	X18	تقدر الادارة المجهودات الاضافية التى يبذلها العاملين لاداء العمل بكفاءة.	١٨
١,٠٧٨	٣,٨٦	X19	يوجد اتصال فعال لتبادل المعلومات بين الإدارة والعاملين.	١٩
١,٢٩١	١,٩٨	X20	عند حدوث مشكلات بيئية فان ذلك يأخذ منى وقتا طويلا للاتصالات الداخلية لحلها.	٢٠

يوضح الجدول السابق أن آراء أفراد العينة تُقدر تمكين العاملين بوسط حسابي يتراوح بين

١،٣٧ و ٤،٢٧ وانحراف معياري يتراوح بين ٠،٤٨٥ و ١،٤١٤.

ثانياً: جدول رقم(٢): التحليل الوصفي لآراء افراد العينة حول أبعاد التمكين

م	العبارة	الرمز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	معنى العمل	VAR1	٢,٣٠٢٢	٠,٦٤٨٣١
٢	الفاعلية الذاتية	VAR2	١,٤٧١	٠,٤٧٣٣٤
٣	حرية الاختيار	VAR3	٣,٠٩٢٤	٠,٥٨٣٩٩
٤	التأثير	VAR4	٢,٧٨٨٤	٠,٤٥٢١٣
٥	التدريب	VAR5	٤,١١٩٦	٠,٩٥٩٨١
٦	فرق العمل	VAR6	٢,٥٤٧٨	٠,٦٦٨٩٤
٧	الدعم القيادي	VAR7	١,٧٦٠٩	٠,٦٦٨٥٣
٨	الاتصالات	VAR8	٢,٩١٩٦	٠,٧٣٥١٥

يوضح الجدول السابق أن آراء أفراد العينة تُقدر أبعاد تمكين العاملين بوسط حسابي

يتراوح بين ١،٤٧١ و ٤،١١٩٦ وانحراف معياري يتراوح بين ٠،٤٥٢ و ٠،٩٥٩٨.

ثالثاً: جدول رقم(٣): التحليل الوصفي لآراء افراد العينة حول الأداء البيئي

م	العبارة	الرمز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	تقوم الشركة بوضع الإجراءات البيئية الصحيحة عند إجراء عملياتها في جميع مراحل الإنتاج .	Y1	٣,٤٧	١,١٣٩
٢	تقوم الشركة بالتخلص من مخلفات عمليات التصنيع دون معالجه	Y2	٢,٤٤	١,١٦١
٣	تسعى الشركة إلى تطبيق مجموعه من معايير الأداء الخاص بالترشيد البيئي	Y3	٣,٥٧	١,١١٥
٤	تسعى الشركة إلى المشاركة في الدراسات المكثفة التي من شأنها استغلال مخلفات عملية التصنيع	Y4	٣,٨٩	٠,٧٢٧
٥	تسعى الشركة إلى إعداد برامج تثقيفية لتعريف العاملين بمدى خطورة نواتج ومخلفات عمليات التصنيع وكيفية التعامل معها	Y5	٣,٩	٠,٧٨٧
٦	تسعى الشركة إلى إدخال أحدث التكنولوجيا لمراقبه عمليات التشغيل	Y6	٣,٣١	١,٢٤٩

يوضح الجدول السابق أن آراء أفراد العينة تُقدر الأداء البيئي بوسط حسابي يتراوح بين

٣،٣١ و ٣،٩٠ وانحراف معياري يتراوح بين ٠،٧٢٧ و ١،٢٤٩.

رابعاً: جدول رقم (٤): التحليل الوصفي لآراء افراد العينة حول الأداء التنافسي

م	المتغير	الرمز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	النصيب السوقى من الإنتاج	Y7	٠،٠٨٥	٠،٠٠٨٤
٢	النصيب السوقى من المبيعات	Y8	٠،٠٧٩	٠،٠٠٨١

يوضح الجدول السابق أن متغيرات الأداء التنافسي جاءت بوسط حسابي يتراوح بين

٠،٠٧٩ و ٠،٠٨٥ وانحراف معياري يتراوح بين ٠،٠٠٨١ و ٠،٠٠٨٤.

تعد الإحصاءات الوصفية من الإختبارات القبليّة pre- tests، وذلك للتعرف على

خصائص التوزيعات الإحتمالية للمتغيرات محل الدراسة، تمهيدا لإستخدام أسلوب تحليل

الانحدار المتعدد لتوضيح أثر أبعاد تمكين العاملين كمتغير مستقل على الأداء البيئي

والتنافسي كمتغير تابع؛ وذلك لاختبار صحة الفروض.

اختبارات الفروض:

فيما يتعلق بإختبار الفرض الأول: الذى ينص على أنه "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتمكين

العاملين على الأداء البيئي للمنظمات الاقتصادية"، قامت الباحثون باستخدام أسلوب تحليل

الإنحدار المتعدد المتدرج Step-Wise Regression Technique، وذلك لإختبار جوهرية

تأثير لتمكين العاملين على الأداء البيئي للمنظمات الاقتصادية بالتطبيق على مصنع سجاد

دمنهور.

فيما يتعلق بإختبار الفرض الثانى: الذى ينص على أنه "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتمكين

العاملين على الأداء البيئي للمنظمات الاقتصادية"، قامت الباحثون باستخدام أسلوب تحليل

الإنحدار المتعدد المتدرج Step-Wise Regression Technique، وذلك لإختبار جوهرية

تأثير لتمكين العاملين على الأداء التنافسي للمنظمات الاقتصادية بالتطبيق على مصنع سجاد

دمنهور.

ويمكن التعبير رياضيا عن هذه العلاقات التي تستهدف تقدير الأداء البيئي والتنافسي للمنظمات الاقتصادية بالتطبيق على مصنع سجاد دمنهور، وذلك باستخدام الدوال التالية:

$$Y1 = f(\text{VAR1}, \text{VAR2} \dots \text{VAR8})$$

$$Y2 = f(\text{VAR1}, \text{VAR2} \dots \text{VAR8})$$

$$Y3 = f(\text{VAR1}, \text{VAR2} \dots \text{VAR8})$$

$$Y4 = f(\text{VAR1}, \text{VAR2} \dots \text{VAR8})$$

$$Y5 = f(\text{VAR1}, \text{VAR2} \dots \text{VAR8})$$

$$Y6 = f(\text{VAR1}, \text{VAR2} \dots \text{VAR8})$$

يمكن التعبير رياضيا عن هذه العلاقات التي تستهدف تقدير الأداء التنافسي للمنظمات

الاقتصادية بالتطبيق على مصنع سجاد دمنهور، وذلك باستخدام الدوال التالية:

$$Y7 = f(\text{VAR1}, \text{VAR2} \dots \text{VAR8})$$

$$Y8 = f(\text{VAR1}, \text{VAR2} \dots \text{VAR8})$$

فيما يلي ملخص لمخرجات تشغيل البيانات لتقدير الأداء البيئي والتنافسي:

خامسًا: جدول (٨): تأثير تمكين العاملين على الأداء البيئي والتنافسي

Dep	R2	α	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8
Y1	٠,٢٩٢	١,٨٢٣					٠,٣٢٢	٦٠٨.٠	٠,٢٥-	٠,٢٨٦-
Y2	*** (٩٦٧.٠)	*** (٣٧٩.٠)					*** (٠,٨٠.٠)	*** (١٢٧.٠)	** (١١٢.٠)	*** (٠,٩٠.٠)
Y3	٠,٠٩	٣,٢٤٥					٠,٣١٢-		٠,٢٧٤	
Y4	*** (١,١١٢)	*** (٣٧٩.٠)					*** (٠,٧٧.٠)		** (١١٠.٠)	
Y5	٠,٤١٩	١,٦٩٣	٠,٥٩	٠,٦٢-	٠,٢٦٨-	٠,٣٣٦	٠,٢٣	٠,٣٧		
Y6	*** (٨٦٣.٠)	*** (٤٧٨.٠)	*** (١٣١.٠)	*** (١٤١.٠)	** (١١٩.٠)	** (١٥٠.٠)	*** (٠,٧٩.٠)	*** (١٠٩.٠)		
Y7										
Y8										

القيم أسفل معامل التحديد R^2 والجزء الثابت α ومعاملات الإنحدار تعبر عن الأخطاء

المعيارية، عند مستويات ثقة ٩٠% (*), ٩٥% (**), و ٩٩% (***)

يتضح من الجدول السابق أنه - من وجهة نظر العاملين بمصنع سجاد دمنهور - يوجد

تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتمكين العاملين على الأداء البيئي وذلك بقدرات تفسيرية

تراوحت بين ٩% و ٤١,٩%، بينما لم يثبت أي تأثير لتمكين العاملين على الأداء التنافسي.

تفسير النتائج

١. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين أبعاد التمكين على الأداء البيئي بشرط توافر متطلباته الأساسية، والتي تشمل كل من التدريب، والدعم القيادي، والاتصالات، فرق العمل.
٢. لا يوجد تأثير بين متغير تمكين العاملين على الأداء التنافسي حيث يري العاملون أن الأداء التنافسي يتأثر بالعديد من المتغيرات الاخرى الخارجية والداخلية والتي لا تشمل متغير التمكين.
٣. انفتحت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي تؤكد على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين متغير تمكين العاملين والأداء البيئي بالمنظمات الاقتصادية في حين اختلفت نتائج الدراسة عن الدراسات السابقة حيث أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين تمكين العاملين والأداء التنافسي للمنظمات الاقتصادية.

التوصيات

- ١- محاولة رفع مدركات العاملين لمفهوم التمكين واثاحة الفرصة بشكل اكبر للمشاركة في اتخاذ القرارات على ان تكون الفرصة حقيقية وليست شكلية وتشجيع مديري الإدارات القدامى (معنوياً/ مادياً) على نقل خبراتهم وتجاربهم إلى المرؤوسين من أجل تواصل الخبرات والتحسين المستمر في أداء العنصر البشري وبيان الفوائد التي تعود على المنظمة من جراء تطبيق مفهوم تمكين العاملين.
- ٢- العمل على توفير متطلبات عملية التمكين لضمان نجاح المنظمة في تحقيق اهداف وفوائد التمكين والتي من أهمها توفير البرامج التدريبية التخصصية والاعتماد على أسلوب فرق العمل لانجاز المهام الموكلة للعاملين والاهتمام بفتح قنوات الاتصال بين العاملين والادارة مع توفير الدعم القيادي بتوفير كافة الوسائل المادية والمعنوية خلال تطبيق عملية التمكين.

- ٣- ضرورة استحداث إدارة الجودة البيئية لمتابعه الأداء البيئي داخل المنظمة ومتابعة مدى اتساق الأداء البيئي للمنظمة خلال كافة مراحل العملية الانتاجية بما ينعكس ايجابيا على ادائها التنافسى.
- ٤- ضرورة الاهتمام بتحسين الأداء البيئي للمنظمة والعمل على التخلص الآمن من مخلفات التصنيع ووضع معايير الترشيد البيئي واستغلال المخلفات واتخاذ الاجراءات الوقائية البيئية خلال مراحل الانتاج.
- ٥- العمل على الاستفادة من تطبيق مفهوم تمكين العاملين فى تحسين الأداء البيئي للمنظمة بما يعمل على تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة
- ٦- العمل على تكوين فرق عمل بيئية تكون مهمتها الاساسية العمل على متابعة مدى نجاح المنظمة فى توفيركافه الشروط والمتطلبات البيئية خلال المراحل الانتاجية ومواجهه وحل المشاكل البيئية فور حدوثها بكفاءة وفاعلية.
- ٧- عمل دورات تدريبية وعقد البرامج والندوات البيئية المتخصصة وعدم الاكتفاء بدورات الأمان الصناعى وذلك حتى يمكن رفع الوعى البيئى لدى العاملين وبيان كيفية مواجهه كافة المشاكل البيئية والتدخل السريع لحلها.
- ٨- ضرورة فتح قنوات اتصال بيئية مباشر بين الادارة والعاملين تسمح بتوفير كافه المعلومات عن الأداء البيئى للمنظمة وتوصيل المعلومات المرتردة للعاملين بطريقه صحيحة تضمن توصيل كافه المعلومات البيئية الملائمة فى الوقت المناسب.
- ٩- توفير الدعم القيادى لضمان تمكين العاملين القائمين على تحسين الأداء البيئى للمنظمة بتوفير الدعم التنظيمى والمعنوى والوسائل التكنولوجية لضمان نجاح المنظمة فى الوصول إلى أهدافها البيئية

مراجع البحث

أحمد محمد عبد العال رشوان (٢٠١٢): "تأثير متطلبات الوصول للإنتاج الأنظف على الأداء لتدعيم القدرة التنافسية فى المنظمات الصناعية المصرية"، رساله دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعه الاسكندريه.

أميرة خضير كاظم العنزي(٢٠١٤): "دور تمكين العاملين في الميزة التنافسية المستدامة دراسته استطلاعيه تحليليه لآراء عينه من التدريسين في الكليات الأهلية بمحافظة النجف"، مجله القادسيه للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد ١٦، العدد ١، ٢٠١٤

عبير محمد منير مطر(٢٠١٥): "الآثار الاقتصادية والبيئية المترتبة على تطبيق المعايير البيئية لزيادة القدرة التنافسية للصادرات المصرية مع التطبيق على السلع الزراعية"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

عمر اقبال توفيق، عبد الله المشهداني، حنان صحبت، محمد علاوى الشجيري: "تقويم الأداء البيئي للوحدات الاقتصادية- تصميم واختبار منهجية مقترحة باستخدام بطاقة الأداء المتوازن بالتطبيق على الشركة العامة للصناعات الكهربائية ببغداد"، مجلة الادارة والاقتصاد، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعه المستنصرية، العدد ٤، ٢٠١١

فاطمة عبد الحميد الخاجه(٢٠٠٦): "اثر المناخ التنظيمي على تمكين العاملين مع دراسة تطبيقية على اجهزة الحكومة الاتحادية بدولة الامارات العربية المتحدة"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.

فتحية بن حاج جيلالى مغراوة: "الأداء البيئي كاستراتيجية تنافسية للمؤسسات الصناعية- دراسة حالة مؤسسة الأسمنت ومشتقاته بالشلف"، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات بالدول العربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، جامعة حسيبة بن بو علي، الجزائر، نوفمبر ٢٠١٠.

مصطفى محمود أحمد جاد المولى(٢٠١٢): "استخدام بطاقة القياس المتوازن للاداء (BSC) في تقييم الأداء البيئي للمنشأة بهدف زيادة القدرة التنافسية لها في ظل بيئة الانتاج الحديثة- دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعه القاهرة

وفاء على حسن محمود بركات(٢٠١١): "القياس المحاسبي لرأس المال الفكرى واثرة على تحقيق ميزة تنافسية للمنشأة مع دراسة تطبيقية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الادارية، اكاديمية السادات للعلوم الادارية.

- Anusingh, Lather, Shikha, Goyal, (2015): "Impact Of Green Human Resource Factors On Environmental Performance In Manufacturing Companies: An Empirical Evidence" International Journal Of Engineer And Management Sciences, Vol.6, No.1.
- Azizi, Iman, Armandei, Gholamreza, Azizi, Javad, (2014): "The Relationship between Staff Empowerment and Competitive Advantage in a Variety of Products (Case Study: Vehicle Axle Manufacturing Company)", International Journal of Basic Sciences & Applied Research. Vol., 3.
- Christian, Hofer, David, Cantor, Dai, Jing, (2012): "The competitive determinants of a firm's environmental management activities: Evidence from US manufacturing industries", Journal of Operations Management, vol., 30.
- Gamero, Mari'a D. Lopez, Azori'n, Jose' F. Molina, (2009): "The whole relationship between environmental variables and firm performance Competitive advantage and firm resources as mediator variables", Journal of Environmental Management, vol., 3.
- Munteanu Anca- Loana, (2015): " Exists relationship between strategic human resources management, innovation and competitive advantage ?" ecoforum, volume 4, issue 1 (6).

**IMPACT OF WORKERS' EMPOWERMENT ON
IMPROVING ENVIRONMENTAL AND
COMPETITIVE PERFORMANCE
AN APPLIED STUDY ON DAMANHOUR CARPETS
FACTORY**

[18]

**Fanoos, N. A.⁽¹⁾; Al-Shahat, Nehal, M. F.⁽²⁾
and Abd El-Basseer, Olfat, E. A.⁽³⁾**

1) Faculty of Commerce, Ain Shams University 2) Institute of Environmental Studies and Research, Ain Shams University 3) General Divan of Ministry of Religious Endowments

ABSTRACT

Successive environmental variables prompted organizations to search for all strategies through which distinction is achieved in their environmental and competitive performance depending on their resources particularly human resources as considered the main motive for raising efficiency and performance of any organization and as one of main sources for innovation and creation, in order that this resource can achieve these aimed results, it should be supported and developed and its apparent and hidden knowledge should be exploited and providing an intact organizational climate that provides clear and definite strategic vision that allows for creation, participation and cooperation between all different organizational levels and using appropriate modern administrative methods in framework of organized strategies that work on finding appropriate coordination between different levels particularly in field of improving environmental and competitive performance for these organizations and giving opportunity for specialized competences that are able to serious field work and moving away from stable administrative methods and eliminating

negative organizational obstacles on organization's performance in general and environmental and competitive performance in particular, concept of worker' empowerment is considered from the most important modern administrative concepts that aim at freeing hidden abilities and energies for workers through developing their abilities and giving them competences for making appropriate decision to include non-leaders of workers and inferiors, and exchanging views with them and consulting them, benefiting from their recommendations and proposals which are reflected on the individual and the organizations which can be utilized from in improving environmental and competitive performance of organization. Research hypotheses included the existence of correlative relationship between workers' empowerment on environmental performance and the existence of correlative relationship between worker's empowerment and competitive performance, the research aimed at identifying concept of workers' empowerment and its significance and its relationship to some other concepts, and identifying both of environmental performance and competitive performance, the analytic descriptive methodology for forming theoretical framework of research, data was collected through a questionnaire form as a main tool for research through a sample that consists of (230) workers in damanhour carpet factory, results concluded that there is an abstract significant relationship at abstract level of (0.01) between workers' empowerment and environmental performance of the organization while there was no abstract impact for workers' empowerment on competitive performance.