

قضايا بحثية ٣

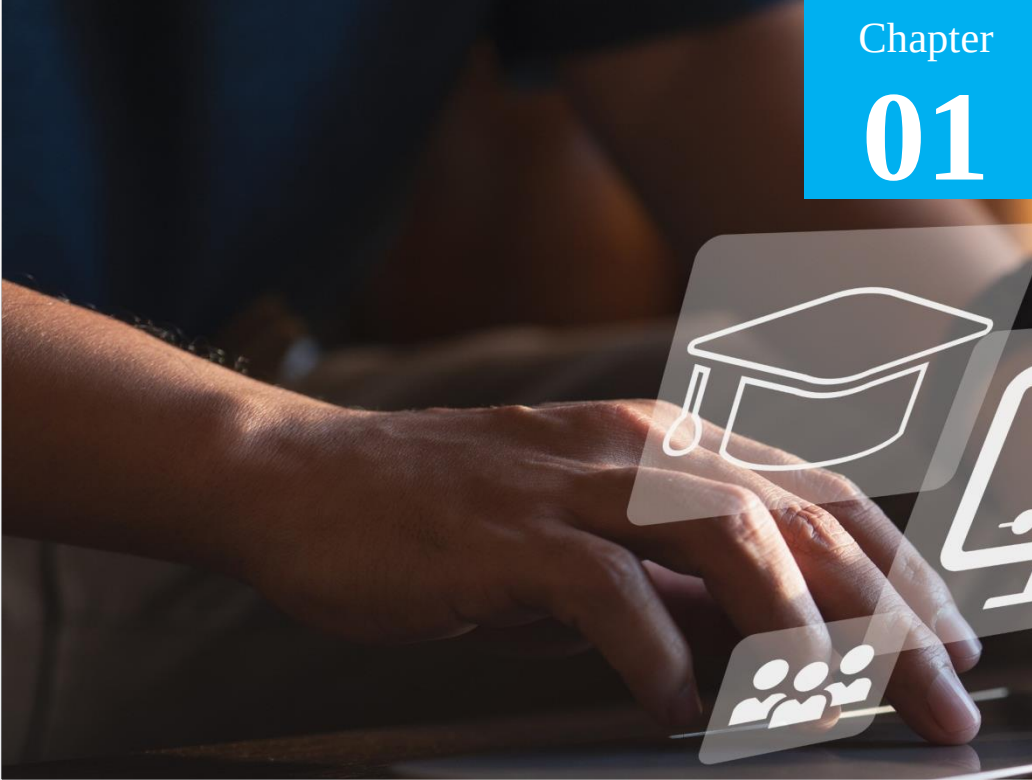
إشراف د. سنية سبع

إعداد الباحثة : خلود باسويد
الرقم الأكاديمي: 221000624



التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي

التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي



يعد التمكين الوظيفي مهما في المنظمات لأنه يشارك الموظفين في تحقيق أهداف المنظمة من خلال فهم العمل بشكل واضح وهو يعتبر استراتيجية قيمة لرفع إنتاجية الموظف وإدائه ، وإن منح أعضاء الفريق سلطة التصرف، واتخاذ القرارات داخل الشركة هو عنصر أساسي لتمكين العاملين لديها ، كما يعني الثقة والتفاهم المتبادلين لضمان توافق هذه السلوكيات مع أهداف الشركة.

Chapter
02

التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي

وقد وفقت الباحثة في هذا العنوان لأهميته في جميع المجالات الأدبية وهو معبر لاختيار التمكين الوظيفي ومناسب كأساس للبحث إلا أنه يمكن القول أن هناك شيئاً من التعميم وتحديد متغيرين فقط ، فلقد تم ملاحظة أن الباحثة جعلت العنوان مختصر جداً على المتغير المستقل وهو التمكين الوظيفي والمتغير التابع وهو الارتباط الوظيفي فقط ولم تذكر الفئة المعنية والمقصود هنا الموظفين الإداريات ولم تذكر أيضاً مجال الدراسة وكان في الوزارات الحكومية ولم تذكر الحدود المكانية وهي منطقة الرياض بل كان العنوان قصير ومختصر جداً وغير شامل والمقصود هنا (الفئة المعنية ومجال الدراسة) وكان العنوان واضح لم يتم استخدام عبارات غير مفهومة ولم تستخدم كلمات مطاطية ولا يحتوي على كلمات زائدة وله معنى ثابت وهو مرتبط أيضاً بمضمون وموضوع البحث .

ثم لوحظ في البحث عدم وضع بعض الكلمات المفتاحية المناسبة مثل: الموظفين الإداريات ، الوزارات الحكومية أو منطقة الرياض.

أما بالنسبة للمقدمة فلقد أوضحت أهمية العنصر البشري في كافة الأجهزة الحكومية والمؤسسات حيث تتعامل المنظمات في وقتنا الحالي مع الكثير من التحديات والمصاعب التي تفرض التحسين المستمر والتطوير في كافة الأنشطة المختلفة في المنظمة سعياً لتحقيق الميزة التنافسية.

التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي

ولكن نجد أن في ملخص البحث قصور حيث أنها ذكرت في البداية الموظفين الإداريات في جميع الوزارات الحكومية بمنطقة الرياض ثم ذكرت أن الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الوصفي لوصف تصورات المبحوثين عن أحد الوزارات الحكومية وهنا نلاحظ أنها حددت وزارة حكومية معينة .

ومن وجهة نظر الباحث تم اختيار عنوان البحث لأهمية الميزة التنافسية لرفع مستوى مهارات وانتاجية الموظفين الإداريات في الوزارات الحكومية في منطقة الرياض حيث أن ويعتبر العنصر البشري أحد أهم الموارد المتميزة لتحقيق هذه الميزة التنافسية إن لم يكن أهمها حيث يتوجب على المنظمات الآن متمثلة بإداراتها الاهتمام بالموارد البشرية والسعي للوصول للاستفادة القصوى منها كونها تعد من أهم الاستثمارات طويلة الأجل بالنسبة للمنظمات ، ويعد مفهوم التمكين الوظيفي في الفكر الإداري الحديث من أهم المداخل الرئيسة للإصلاح الإداري وتنمية الموارد البشرية، فهو يمثل أحد الركائز المميزة للإدارة الحديثة التي تسعى لتنمية الأفراد ورفع قدراتهم ومهاراتهم لحل المشكلات لذلك تعتبر هذه الدراسة مهمة لأدراك المنظمات أن العنصر البشري هو المفتاح الأساسي الذي يساعد المنظمة للحفاظ على قدرتها التنافسية.

ولقد توسعت الباحثة الاطار النظري حيث ذكرت مفهوم التمكين الوظيفي وأهميته و أبعاده ومزاياه ومعوقاته .
وذكرت أيضا مفهوم الارتباط الوظيفي وأهميته وابعاده ومزاياه ونتائجه مثل (النتائج التنظيمية – النتائج الفردية) .

أما بالنسبة للدراسات السابقة قامت الباحثة بإجراء مسح للدراسات السابقة حول موضوع الدراسة الحالية، وقد وجدت الباحثة أنه من الضرورة التركيز على الدراسات التي لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة لتحديد نتائجها وتوصياتها ومناقشة عناصر التشابه والاختلاف معها وإمكانية الاستفادة منها .

واعتمدت الباحثة في منهج الدراسة على المنهج المسحي الوصفي باعتباره الأنسب لمعالجة مشكلة الدراسة فهي تستطلع آراء عينة الدراسة وتصف إدراكهم لمتغيرات الدراسة حيث أتبعته الباحثة الأسلوب الوصفي والتحليلي بهدف وصف وتحليل أثر التمكين الوظيفي بأبعاده على الارتباط الوظيفي بأبعاده .

وذكرت الباحثة متغيرات الدراسة : المتغير المستقل وهو التمكين الوظيفي والمتغير التابع هو الارتباط الوظيفي .

وقد حددت الباحثة مجتمع وعينة الدراسة حيث أن مجتمع الدراسة هو أحد الوزارات الحكومية بمدينة الرياض وعينة الدراسة هن الموظفات الإداريات في هذه الوزارة.

أتبعته الباحثة في جمع البيانات أسلوب الوصفي والتحليلي بهدف وصف وتحليل أثر التمكين الوظيفي بأبعاده (امتلاك المعلومات، والاستقلالية وحرية التصرف، والمشاركة في صنع القرارات ورسم السياسات، والعمل بروح الفريق، وتفويض السلطة، والتطوير المنهي) على الارتباط الوظيفي بأبعاده (الإخلاص، والحيوية، والانهماك)

وتم تصنيف محاور الاستبانة الى ٣ محاور وهي :

المحور الأول : مستوى التمكين الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الإداريات .

المحور الثاني: مستوى الارتباط الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الإداريات في الوزارة .

المحور الثالث : مدى تأثير التمكين الوظيفي على الارتباط الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الإداريات .

وفي نهاية الدراسة قدمت الباحثة بعض التوصيات الجيدة والمهمة لتحقيق المنظمات أهدافها حيث يرتبط بقدرتها على أداء أدوارها الإدارية والتي ترتبط بتمكين الموظفين ومنحهم الصالحيات والثقة بقدرتهم في تحمل المسؤوليات وتشجيعهم على اتخاذ القرارات وقياس أثر ذلك على تحقيق الارتباط الوظيفي لدى الموظفين ولرفع مستوى مشاركة المرأة في قوة العمل وزيادة الفرص المتاحة لها وكذلك رفع مشاركتها في الوظائف القيادية.



Chapter 04

أدوات جمع البيانات



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

