

قضايا بحثية

المهمة الثالثة

وصف المهمة : مجالات التطبيق ونوع الدراسة (تحليلي/ ميداني)

الباحث / فيصل عبدالعزيز

20212005099

عنوان البحث

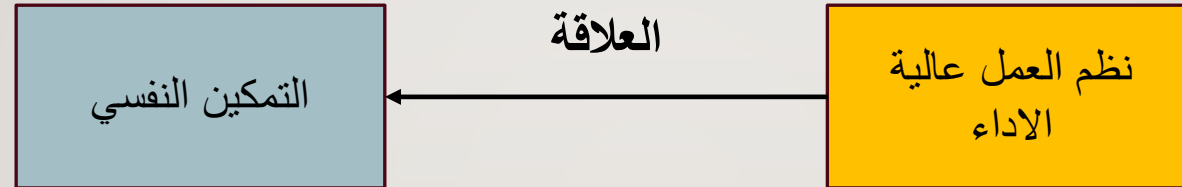
العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء والتمكين النفسي دارسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية

المقدمة:

استحوذ موضوع ممارسات ونظم العمل عالية الأداء على اهتمام الباحثين خلال العقدين الأخيرين نتيجة للتغيرات المتسارعة والمتلاحقة في بيئة الأعمال الحالية مما يتطلب من المنظمات أن تولى اهتماماً متزايداً بإدارة الموارد البشرية لديها بوصفها أحد أهم عناصر الإنتاج، والقادرة على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمنظمات في ظل تلك التغيرات، وذلك خلال توفير نوعية متميزة ومتفردة من الموارد البشرية، وهذا لا يتأتى إلا من خلال الاهتمام والتركيز على ممارسات إدارة الموارد البشرية (Ozcelik et al., 2016; Zhu et al., 2018).

وأكدت الدراسات العلمية المعاصرة في مجال الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على ضرورة التعامل مع ممارسات إدارة الموارد البشرية بوصفها نظاماً أو حزمة واحدة (One Bundle)،

متغيرات البحث



أهداف البحث:

تمثلت اهداف البحث فيما يلي:

- 1 - التعرف إلى درجة ممارسة نظم العمل عالية الأداء بأبعادها المختلفة في مديريات الخدمات العامة موضع التطبيق، والكشف عن مدى اختلاف درجة هذه الممارسة باختلاف طبيعة نشاط هذه المديريات.
- 2 - التعرف إلى درجة توافر الأبعاد المختلفة للتمكين النفسي في مديريات الخدمات العامة موضع التطبيق، والكشف عن مدى اختلاف درجة هذا التوافر باختلاف طبيعة نشاط هذه المديريات.
- 3 - تحديد وتوصيف قوة العلاقة بين أبعاد نظم العمل عالية الأداء (الممارسات المُعززة للمهارات، والممارسات المُعززة للدوافع، والممارسات المُعززة لفرص المشاركة)، وبين التمكين النفسي(الشعور بمعنى العمل، والشعور بالتأثير، والشعور بالجدارة، والشعور بالاستقلالية)، وذلك بغرض الاستفادة من هذه الأبعاد في تحسين التمكين النفسي بهذه المديريات

أهمية البحث:

الأهمية العلمية:

- يعتبر موضوع نظم العمل عالية الأداء من أهم الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة، وفي حدود علم الباحث فإن هناك عدد محدود من الدراسات السابقة في البيئة العربية حسب ما توافر لدى الباحث التي تناولت دور نظم العمل عالية الأداء في - تحسين التمكين النفسي، مع غياب لمثل هذه الدراسات في البيئة العربية بوجه عام، والبيئة المصرية بوجه خاص، لذا يسعى البحث الحالي إلى سد الفجوة بين الدراسات العربية والأجنبية للتعرف على نظم العمل عالية الأداء وأثره في تحسين التمكين النفسي.
- إلقاء المزيد من الضوء على نظم العمل عالية الأداء، والتمكين النفسي، بما يساعد على فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل للتعرف على نظم العمل عالية الأداء، والتمكين النفسي، وطبيعة العلاقة بينهما في قطاعات صناعية، أو خدمية أخرى تختلف في طبيعتها وخصائصها عن مديريات الخدمات العامة موضع التطبيق.

أهمية البحث:

- الأهمية العملية:

- تساعد نتائج هذا البحث في توعية المسؤولين والعاملين بمديريات الخدمات موضع التطبيق بمفهوم، ونظم وممارسات العمل عالية الأداء، وكيف يمكن الاستفادة من النتائج التي يكشف عنها البحث في تحسين نظم العمل عالية الأداء بالشكل الذي يمكن أن يساعد في الارتقاء بمستوى التمكين النفسي للعاملين بهذه المديريات.

- يعمل في دواوين مديريات الخدمات العامة والوحدات التابعة لها في مختلف أنحاء محافظة الدقهلية أكثر من ربع مليون موظف وفقاً لبيانات مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة الدقهلية - في عام 2018 ومن ثم فإن تطبيق البحث على هذه المديريات تمثل قطاعاً لا يستهان به، - ولا سيما إذا ما تم الأخذ في الاعتبار مدي التشابه بين تلك المديريات مع نظيراتها في المحافظات الأخرى في مصر حيث يمكن الاستفادة من النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال التعرف على نظم العمل عالية الأداء وأثرها على التمكين النفسي في دواوين (المراكز الرئيسية) المديريات العامة بمحافظة الدقهلية، بالشكل الذي يمكن أن يساعد على تحسين التمكين النفسي للعاملين بتلك المديريات، وكذلك في المديريات بالمحافظات الأخرى أيضاً.

منهج البحث

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف وتحليل الظاهرة محل البحث والدراسة، وهي علاقة نظم العمل عالية الأداء بالتمكين النفسي، وذلك بمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة لبناء الإطار النظري، وتصميم قائمة استقصاء تغطي الجوانب المتعلقة بمتغيرات البحث لجمع البيانات المطلوبة، وإجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة للإجابة على فرضيات البحث، ومن ثم تحليل النتائج بما يخدم أهداف البحث (إدريس، 2008).

مجتمع وعينة البحث

- يتألف مجتمع البحث من مجموع العاملين بدواوين مديريات الخدمات العامة في محافظة الدقهلية والذين يبلغ عددهم (4890) موظفاً (وفقاً لمركز المعلومات، مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة الدقهلية لعام 2018)، ونظراً لكبر حجم المجتمع وانتشار مفرداته، إضافةً إلى قيود الوقت، والتكلفة المصاحبة للوصول إلى جميع مفردات العينة، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات المطلوبة إتمام البحث، لهذا سحبت عينة عشوائية طبقية مكونة من (356 مفردة)، وتم تحديدها باستخدام برنامج Sample Size Calculator عند مستوى معنوية (5 %)، وحدود ثقة (95 %)، وتم توزيع هذه العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل مديرية، وتمثلت وحدة المعاينة في الموظف الحكومي الذي يعمل بدواوين مديريات الخدمات في محافظة الدقهلية موضع التطبيق.

أداة البحث وجمع البيانات:

تمثلت أداة البحث في قائمة الاستقصاء والتي تم تصميمها وتطويرها في ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الاستقصاء، وقد قام الباحث بتوزيع قائمة الاستقصاء على كل مفردة من مفردات العينة بطريقة مباشرة، واستغرقت عملية جمع البيانات أربعة أشهر وذلك خلال الفترة من بداية مارس 2018 إلى نهاية يونيه 2018 ، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة التي تم الحصول عليها (288) قائمة بمعدل استجابة (80.89 %).

الدراسات السابقة

- **الدراسات السابقة:**

أجريت العديد من الدراسات السابقة فيما يتعلق بكل من نظم العمل عالية الأداء، والتمكين النفسي، ويمكن تصنيف هذه الدراسات في ثلاث مجموعات رئيسية، تتناول المجموعة الأولى الدراسات المتعلقة بنظم العمل عالية الأداء، بينما تستعرض المجموعة الثانية الدراسات المتعلقة بالتمكين النفسي، أما المجموعة الثالثة فتعرض الدراسات التي تناولت العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء والتمكين النفسي، وفيما يلي عرضاً موجزاً لهذه الدراسات:

اشتملت الدراسات السابقة 3 دراسات سابقة وعلى مرجع منها عربيه واجتبييه وكانت 10 مراجع عربية و 66 مراجع اجنبية.

توصيات البحث

1- الممارسات المعززة للمهارات:

ضرورة اهتمام القائمين على إدارة المديریات موضع التطبيق باستقطاب واختيار الافراد الذين يتمتعون بقدرات ابتكارية، وقدرات عالية من التعلم سواء من المصادر الداخلية أو الخارجية، مع ضرورة تفعيل المواقع الإلكترونية الخاصة بالمديریات في عملية الاستقطاب على اعتبار أنها أصبحت من أهم وسائل الاستقطاب التي تعتمد عليها غالبية المنظمات.

2- الممارسات المعززة للدوافع:

إعادة النظر في هياكل الأجور لجعلها أكثر عدالة بحيث تتفق مع ما يبذله الموظفين من جهود، وفي الوقت نفسه تساير التغييرات البيئة المستمرة خاصةً التغيرات الاقتصادية وما يرتبط بها من ارتفاع تكاليف المعيشة، مع التأكيد على ضرورة استحداث نظام للترقية يعتمد على الكفاءة ووضع آليات تضمن الموضوعية والحيادية في اختيار الكفاءات، وتوفير المعلومات الكافية عن فرص الترقية المتوقعة مستقبلاً باعتبارها حافزاً للموظفين لإثبات كفاءتهم وإبراز قدراتهم الحقيقية.

3- الممارسات المعززة لفرص مشاركة العاملين:

التأكيد على ضرورة إقامة قنوات اتصال مفتوحة بين المستويات الإدارية العليا والموظفين بالشكل الذي يسمح بتوصل وتوضيح رسالة المديرية وأهدافها وخططها، وكذلك لتشجيع الموظفين في مختلف الأقسام على تبادل الأفكار والمعلومات، والاستفادة منها في إنجاز مهام العمل بنجاح، مع ضرورة إشراك الموظفين في اللجان التنظيمية المختلفة سواء على مستوى القسم أو المديرية بما يمكنهم من المشاركة في صنع واتخاذ القرارات المتعلقة بوظائفهم.

وشكراً

فيصل سليم