

دراسات نقدية ٣

إشراف د. سنية سبع

إعداد الباحثة : خلود باسويد
الرقم الأكاديمي: 221000624

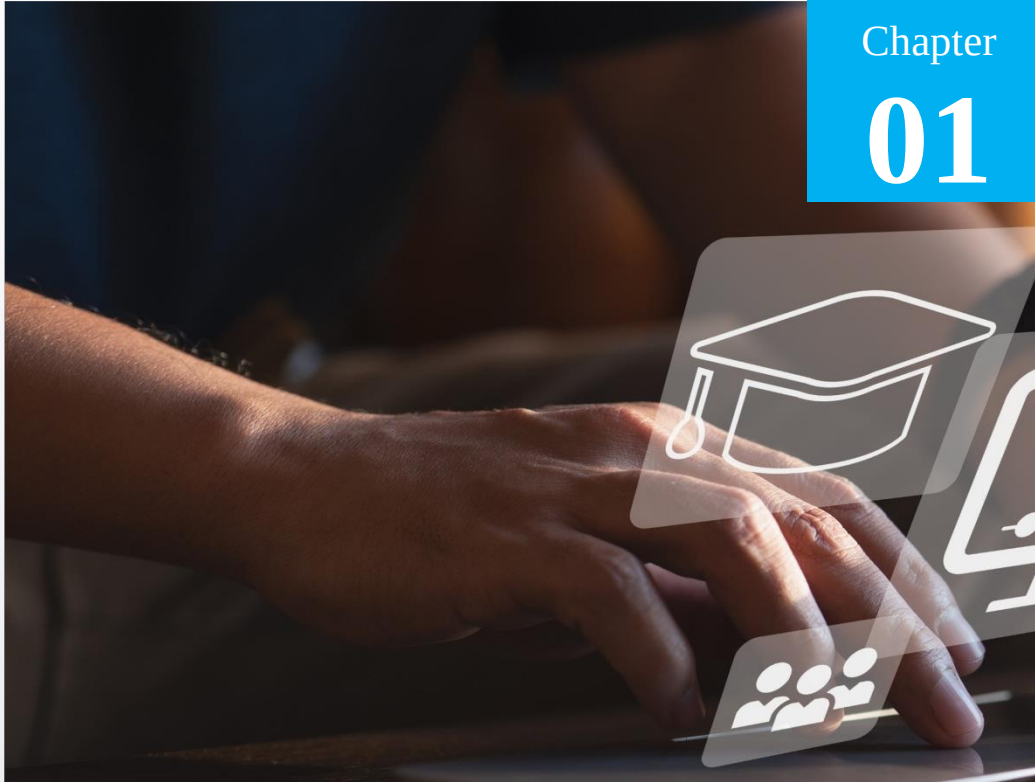


التمكين الوظيفي وارتباطه على الأداء الوظيفي

Chapter

01

الاطار النظري



Chapter
01

المستخلص والمقدمة

- ١ - اتجاه الباحثة ومضمون دراستها واضحة من البداية
- ٢ - هدف الدراسة كان مرتبطاً بالعنوان وهو قياس أثر تمكين الموظفين على الارتباط الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الإداريات في إحدى الوزارات الحكومية بمنطقة الرياض ، لكن لم تذكر الباحثة الحدود المكانية ولا الفئة المعنية في العنوان .
- ٣ - عنوان الدراسة كان ملائمة ومعبرة لاختيار التمكين الوظيفي ولأهميته على المنظمات وهو مرتبط بموضع البحث والمتغيرات صحيحة وشاملة.
- ٤ - وقد كان الإطار النظري مرتبطاً بعنوان البحث حيث توسعت الباحثة الاطار النظري حيث ذكرت مفهوم التمكين الوظيفي وأهميته و أبعاده ومزاياه ومعوقاته ، وذكرت أيضاً مفهوم الارتباط الوظيفي وأهميته وأبعاده ومزاياه ونتائجه مثل (النتائج التنظيمية – النتائج الفردية) .

TITLE OF SLIDE

♦ بالنظر الى جانب الدراسات السابقة في البحث نجد اعتماد الباحثة على عدد معقول من الدراسات الا أن هناك دراسات قديمة نسبيا وذلك لندرة في الدراسات العربية التي تربط بين التمكين الوظيفي والارتباط الوظيفي، يفضل إجراء دراسات مماثلة في مجتمعات مختلفة وأساليب مختلفة لأثرها المكتبة الإدارية .

♦ وجدت أن الدراسة كانت ملائمة للعنوان وشاملة للمتغير المستقل وهو التمكين الوظيفي والمتغير التابع وهو الارتباط الوظيفي .
♦ ذكرت الباحثة في الاطار النظري مفهوم التمكين الوظيفي وأهميته و أبعاده ومزاياه ومعوقاته و أيضا مفهوم الارتباط الوظيفي وأهميته وابعاده ومزاياه ونتائجه مثل (النتائج التنظيمية – النتائج الفردية) وعرفت كل واحد منهم على حدى .

♦ وكان الاطار النظري كاملا وشاملا وملائم للدراسة ولكن نلاحظ أن الباحث اعتمدت على بعض المراجع القديمة.

● كان الإطار النظري ملائم وشامل للدراسة حيث أن الباحثة تحدثت عن المتغيرين بشكل واسع وكبير جدا وذكرت المتغير المستقل وهو التمكين الوظيفي أهميته لأن هناك عدد من المنظمات تواجه الكثير من تحديات الكبيرة والناجمة من التنافسية العالمية والتنمية المستدامة والكثير من التغيرات السريعة في جميع المجالات، فأصبحت المنظمات تستخدم استراتيجيات التمكين الوظيفي التي تمثل استراتيجيات البقاء وتحسين الأداء واستخدم التمكين الوظيفي لتطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة فأصبح سهلاً على كل موظف في المنظمة بأن يحصل على البيانات والمعلومات التي يحتاجها لتمكنه من اتخاذ القرارات المناسبة دون الحاجة للرجوع للمستويات العليا في المنظمة، فأصبح التمكين من العناصر التي لها أهمية كبيرة لدى الموظفين والتي تزيد من دافعيتهم نحو العمل وتزيد من تحملهم المسؤولية.

وذكرت كذلك المتغير التابع وهو الارتباط والوظيفي أشارت دراسات عديدة تؤكد أن مفهوم الارتباط الوظيفي بأنه يختلف باختلاف بيئة العمل ويختلف من منظمة إلى أخرى، وعبرت الباحثة أن الارتباط الوظيفي عبارة عن علاقة ايجابية مرتبطة بين الموظف و منظمته التي يعمل بها، التي تنتج من التزام الفرد الموظف اتجاه منظمته، ورغبته الشديدة لبذل أقصى الجهود لتحقيق أهداف المنظمة وسعيها لنجاحها والرغبة في البقاء في المنظمة .



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

