

## أثر العوامل الديموغرافية والشخصية في التمكين الوظيفي في المصارف

### التجارية الأردنية

#### الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فهم المديرين في المصارف التجارية الأردنية لمفهوم التمكين، ومدى ممارستهم له، وأثر العوامل الديموغرافية والشخصية في عملية التمكين الوظيفي في المصارف التجارية الأردنية. وتكونت عينة الدراسة من (653) موظفاً وموظفةً في (11) مصرفاً من المصارف التجارية الأردنية.

ولغرض تحقيق الدراسة لأهدافها طورت الباحثة أداة لقياس درجة معرفة العاملين في المصارف التجارية الأردنية لمفهوم التمكين، ودرجة ممارستهم له، مكونة من (36) فقرة. وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها. واستخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي، للإجابة عن تساؤلات الدراسة، واختبار فرضياتها.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها :

- درجة معرفة العاملين في المصارف التجارية الأردنية لمفهوم التمكين كانت ضعيفة، إذ بلغ متوسط تقدير العاملين (2.17)، ضمن المدى (1 - 2.33).
- درجة ممارسة العاملين في المصارف التجارية الأردنية لمفهوم التمكين كان متوسطاً إذ بلغ متوسط تقدير العاملين (3.20)، ضمن المدى (2.34 - 3.67).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير العاملين في المصارف التجارية الأردنية لممارسة التمكين الوظيفي في جميع أبعاده تعزى للجنس، و لأعمار العاملين.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير العاملين في المصارف التجارية الأردنية لتنمية روح الفريق، وتدريب العاملين وتأهيلهم، والممارسة الكلية، تعزى للمسمى الوظيفي للعاملين، وللمؤهل العلمي للعاملين، و لعدد سنوات خبرة العاملين العملية.

وفي ضوء النتائج قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات، من أهمها:-

- ضرورة منح المصارف التجارية الأردنية المكافئات لفرق العمل، وإشراك العاملين في برامج متخصصة في التمكين الوظيفي .

- ضرورة استخدام وسائل فاعلة في تدريب العاملين على ممارسة التمكين الوظيفي، كالمحاضرات ، وتشجيع العاملين على المشاركة في عمليات التدريب.

## **Abstract**

### **The Impact of Personal and Job Related Factors on Employees' Empowerment in Jordanian Commercial Banks**

**Prepared by**

**Zakieh M. A. Arikat**

**Supervised**

**Dr. Hameed Al-Sheebi**

The aim of the study was to identify the extent of understanding the empowerment concept among managers of Jordanian Commercial Banks (JCBs), and the extent of implementing this concept as well as examining the impact of personal and demographical factors on empowerment in the researched banks. The study sample was composed of (653) employees in (11) banks.

In order to achieve the study goals, a validated reliable questionnaire was developed by the researcher to measure the degree of the employees' knowledge of the empowerment concept and implementing it. It consisted of (36) items.

Means, standard deviations, and one-way ANOVA analysis was used to answer the questions of the study and test its hypothesis.

**The study concluded that:**

- The Employees' degree of knowledge of the concept of empowerment in JCBs was low .
- The Employees' degree of practicing the concept of empowerment concept in JCBs was moderate.
- There were no significant statistical differences in the employees' degree of practicing empowerment , attributed to age or gender.
- There were statistically significant differences in the employees' degree of teamwork development, training and overall practice attributed to job title, qualification, and experience years.

Based on the findings, the following recommendations were made:

- Teams should be rewarded, and employees should be involved in the specified programs of empowerment.
- It is necessary to use effective means in training employees to practice empowerment, lectures for example, and encouraging them to be involved in the training process.