

الفصل الأول

خلفية الدراسة

ومشكلاتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة ومشكلتها

المقدمة :

بعد أن تجاوزت المنظمات النظرة المادية للإنسان التي نادى بها أصحاب الفكر الكلاسيكي، واستوعبت مفاهيم مدرسة العلاقات الإنسانية الداعية للاهتمام بالجوانب الإنسانية للعاملين، وتبنت مفاهيم الإدارة بالأهداف ابتداءً من التسعينات، من خلال إشراك العاملين بوضع أهداف العمل وتنفيذها، وفي ظل سعي المنظمات الرائدة لوضع العاملين في إطار قيمي يحدد سلوكهم الإداري، عملاً بمبادئ الإدارة بالقيم؛ كان لابد للمنظمات من تبني فلسفة إدارية تقوم على استقطاب الأفراد وتطويرهم من خلال إعداد برامج تدريبية، واتباع سياسات تمكينهم إدارياً في الوظائف التي يشغلونها، تمهيداً لتفويضهم بسلطات القيام بالعمل وتحمل مسؤولياته، ليكون بمقدور الإدارة الاعتماد عليهم، وجعلهم شركاء حقيقيين في إدارة منظماتهم.

يسعى التمكين الوظيفي لتسهيل الفرص لكل عضو من أعضاء المنظمة، ليُسهم بأكبر قدر في تحقيق أهدافها. ومن هنا فقد أصبح من الضروري في ضوء المتغيرات والتحديات العالمية المعاصرة المتمثلة بالتكنولوجية المتقدمة في المعلومات والاتصالات، والمنافسة المحلية والعالمية، إعادة هيكلة المنظمات بالتصغير أو بالاندماجات، وإطلاق الطاقات البشرية.

وستحاول الباحثة من خلال هذه الدراسة توضيح مجالات التمكين وأهميته وتأثيره في المنظمة والعاملين فيها، مما قد يُسهم في رسم صورة نظرية لأثر تمكين العمل في المنظمات على اختلاف أنواعها، وخصوصاً في المصارف التجارية الأردنية.

مشكلة الدراسة:

تعاني المؤسسات الأردنية ومنها المصارف التجارية من قصورٍ في عملية تمكين الموظفين في العمل الوظيفي بإتخاذ القرارات الخاصة في مجال عملهم. وبالتالي، فإن الغرض من هذه الدراسة هو قياس أثر العوامل الشخصية والديموغرافية في التمكين الوظيفي في المصارف التجارية الأردنية. ويمكن تحقيق الغرض من هذه الدراسة عن طريق الإجابة عن التساؤلات الآتية :-

1. ما مدى فهم المديرين في المصارف التجارية الأردنية لمفهوم التمكين؟
2. ما مدى ممارسة المصارف التجارية الأردنية لمفهوم التمكين؟
3. هل يسمح المصرف بنسبة خطأ في اتباع الموظفين لإجراءاته؟
4. هل يتولى المصرف تأهيل العاملين وتدريبهم من أجل تمكينهم لأداء الأعمال؟
5. هل يفوض المديرون المرؤوسين بالسلطات لتمكينهم من تحمل مسؤولية القرارات

الإدارية؟

فرضيات الدراسة:

في ضوء ما تقدم واعتماداً على الأدبيات السابقة ومتغيرات الدراسة، فقد قامت الباحثة بصوغ الفرضيات الآتية :

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير العاملين في المصارف التجارية الأردنية لممارسة التمكين الوظيفي تعزى لجنس العاملين.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير العاملين في المصارف التجارية الأردنية لممارسة التمكين الوظيفي تعزى لعمر العاملين.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير العاملين في المصارف التجارية الأردنية لممارسة التمكين الوظيفي تعزى للمستوى الوظيفي للعاملين.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير العاملين في المصارف التجارية الأردنية لممارسة التمكين الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي للعاملين.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير العاملين في المصارف التجارية الأردنية لممارسة التمكين الوظيفي تعزى لعدد سنوات خبرة العاملين العملية.

حدود الدراسة:

تحدد إمكانية تعميم نتائج الدراسة الحالية بما يلي:

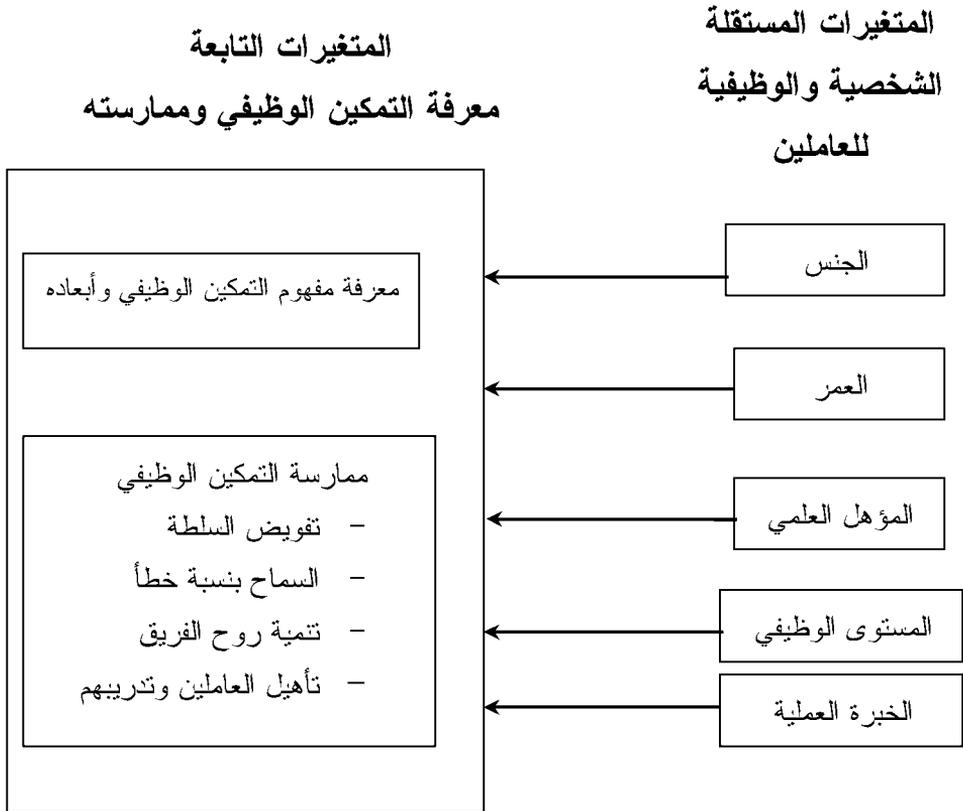
1. أجريت هذه الدراسة على العاملين (المديرين التنفيذيين، مديري الفروع، رؤساء الأقسام وشاغلي الوظائف غير الإشرافية) في المصارف التجارية الأردنية.

2. تعتمد نتائج الدراسة كلياً على مدى صدق إجابات المبحوثين التي يمكن أن تؤثر

في إمكانية تعميم نتائج الدراسة، أو جزءاً منها على بقية المصارف التجارية التي

تتجانس أعمالها مع أعمال مجتمع الدراسة.

نموذج الدراسة:



شكل (1) : نموذج الدراسة