

أثر تمكين العاملين على الإلتزام التنظيمي في شركة زاجل العالمية للاتصالات

إعداد الطالب

خالد (حرب عايش) محمود حمدان

المشرف

الدكتور عبد العزيز بدر النداوي

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر تمكين العاملين على الإلتزام التنظيمي في شركة زاجل العالمية للاتصالات. وقد شمل مجتمع الدراسة جميع موظفي الشركة في مقرها الرئيسي وجميع فروعها. وقد تم إعداد الإستبانة وعرضها على مجموعة من أصحاب المجال للتأكد من ملائمة ووضوح محتواها. تم توزيع 220 إستبانة وكان عدد الإستبانات الصالحة للإستعمال 217 إستبانة. ثم تم جمع المعلومات وتحليلها لاختبار فرضيات الدراسة عن طريق برنامج التحليل الإحصائي SPSS V19.

وجدت الدراسة أنّ هناك علاقة طردية بين تمكين العاملين والإلتزام التنظيمي في شركة زاجل العالمية للاتصالات وذلك يدل على أنّ الشركة تدرك أهمية زيادة مستوى الإلتزام التنظيمي عن طريق تمكين العاملين. وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد تمكين العاملين (القوة والمعرفة وحرية الإرادة وأثر العمل) على الإلتزام التنظيمي بأبعاده (الإلتزام العاطفي والإلتزام الإستمراري أو المستمر والإلتزام المعياري) في شركة زاجل العالمية للاتصالات وأنه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى المتغيرات (الوظيفة والجنسية) أثناء دراسة أثر تمكين العاملين على الإلتزام التنظيمي في شركة زاجل العالمية للاتصالات.

وبناءً على نتائج الدراسة أوصى الباحث بضرورة دراسة وفهم متغيرات وأبعاد تمكين العاملين بشكل جيد ومعرفة منظور الموظفين لها لتحقيق أفضل النتائج في زيادة مستوى الإلتزام التنظيمي عن طريق تطبيق

الإثراء الوظيفي وإتساع العمل الوظيفي عمودياً وعن طريق توفير المعرفة المطلوبة لإنجاز العمل بشكل أفضل ومشاركة معلومات المنظمة مع العاملين فيها بالإضافة إلى توفير دعم ومرونة أكثر في كيفية إجراء الأعمال وتقدير جهود العاملين باستخدام المحفّزات المادية وغير المادية وعن طريق تقوية العلاقات بين العاملين أنفسهم وبين العاملين والمنظمة.