

أثر الحوافر في التمكين الإداري

دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للمياه والصرف الصحي بمدينة المكلا، محافظة حضرموت - اليمن

د. محسن محمد بن كليب*

الإطار العام للدراسة

ملخص الدراسة:

تستهدف الدراسة معرفة أثر الحوافر في التمكين الإداري بأبعاده مجتمعة ومنفردة: (تفويض السلطة، وأداء فرق العمل، والاتصال الفاعل، وتنمية الموارد البشرية)، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة أداة رئيسة تجمع البيانات، كما تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (255) مفردة من موظفي المؤسسة العامة للمياه والصرف الصحي بمدينة المكلا، محافظة حضرموت - اليمن.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين أبعاد كل من الحوافر والتمكين الإداري مجتمعة ومنفردة، وكانت أقوى علاقة مع بُعد أداء فرق العمل، في حين كانت أضعف علاقة ارتباطية مع بُعد تنمية الموارد البشرية، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر إيجابي للحوافر في التمكين الإداري؛ ووجود فروق ذات دالة احصائية بين تأثير كلٍ من: الحوافر المادية، والحوافر المعنوية في التمكين الإداري، إذ كان مرتفعاً للحوافر المادية، ومنخفضاً للحوافر المعنوية. وقد أوصت الدراسة بتصميم نظام حوافر عادل وفعال لما له من أثر إيجابي في التمكين الإداري.

الكلمات المفتاحية: الحوافر، الحوافر المادية، الحوافر المعنوية، التمكين الإداري، تفويض السلطة، أداء فرق العمل، الاتصال الفعال، وتنمية الموارد البشرية.

الأول بأهمية تحقيق استراتيجية التمكين الإداري. ولهذا

جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على طبيعة أثر الحوافر في التمكين الإداري، وتنطلق فكرة تلك الدراسة من أن التمكين الإداري يحقق الاستقرار الوظيفي، والمساهمة في زيادة وتحسينها جودة الأداء، والتغافل والإخلاص في العمل، والانضباط، وانخفاض معدلات دوران العمل، ورفع روح الموظفين المعنوية.

مشكلة الدراسة:

تحتل القيمة الحقيقة للمنظمات من حلال قدرة إدارتها على تحقيق متطلبات الموارد البشرية المادية والمعنوية، وجعلها متطلبات ذات إمكانية، قادرة على إظهار السلوكيات الإيجابية، المستندة إلى قناعات الموظفين، وتمكينهم فعلياً إزاء منظماتهم التي يتسبون إليها أولاً، والوظائف التي يشغلونها ثانياً، لكن اختلال

المقدمة:

تلعب إدارة المنظمات دوراً مهماً في القدرة على الاحتفاظ بالموظفين من خلال إشباع حاجاتهم وتلبية رغباتهم، وإعطائهم مسؤوليات وصلاحيات متكافئة لإنجاز الأعمال المنظطة لهم، وتحفيزهم وتشجيعهم، وتوفير المناخ المناسب للإبداع والابتكار، وتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات، وتوطيد علاقة الموظف مع الرؤساء والمرؤوسين.

ومن المنطلق نفسه فإن المنظمة حينما تعامل موظفيها معاملة حسنة وتحفظهم، فإنهم يُبادرُونَها بذلك بشكل مناسب، فهم مرتبطون بما بعده نفسى غير مكتوب يلزمهم بأن يعيدوا إليها ما تقدمه إليهم من عوائد، أي أن الموظفين لكي يشعروا بالولاء التنظيمي للمنظمة التي يعملون فيها ينبغي لهم أن يؤمنوا في المقام

* أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال - كلية العلوم الإدارية - جامعة حضرموت

The Impact of Incentives on Administrative Empowerment
Field Study In the General Corporation of Water and Sanitation, Mukalla-Hadhramout, Yemen
Dr.Mohsen Mohammed Bin Kulaib

Abstract:

This study aimed to determine the impact of incentives on administrative empowerment includes (delegation, team performance, effective communication, human resources development) dimensions. The study used a questionnaire as data collection instrument. A simple random sample of (255) employees was drawn out a population of employees in the Water Sanitation General Corporation, Mukalla-Hadhramout, Yemen.

The results found that there is a positive correlation between the dimensions of both incentives and administrative empowerment combined and separated. In addition, the result showed that the relationship of teamwork dimension with incentives is greater than the relationship with the human resource development dimension.

Furthermore, the results indicated that incentives affect empowerment positively, and there is a statically significant difference between a monetary and a moral incentives effect on administrative empowerment, where the effect of monetary incentives is greater than moral incentives on empowerment.

The study recommended designing an effective and fair incentives system for its positive impact on empowerment.

Keywords: Incentives, Monetary Incentives, Moral Incentives, Administrative Empowerment, Authority Delegation, Team Performance, Effective Communication, and Human Resources Development