

## ملخص

واقع تمكين العاملين في الجامعات العامة الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية من وجهة نظر عاملها الإداريين.

إعداد الطالبة:

دعاء عبد العزيز الجعبري

إشراف:

د. مروان جلعود

هدف البحث إلى معرفة واقع التمكين لدى العاملين الإداريين في الجامعات العامة الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية، من زاوية التمكين الإداري والتمكين النفسي، والإطلاع على علاقة المنظور الإداري بالمنظور النفسي، وهدفت أيضا إلى التعرف إلى معيقات تطبيق التمكين من وجهة نظر العاملين أنفسهم. أما عن متغيرات الدراسة المستقلة فهي: العمر، والجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والجامعة التي يعمل بها. والمتغيرات التابعة هي عبارة عن أبعاد التمكين النفسي ممثلة بأربعة أبعاد هي: (المعنى، المقدر، الاستقلالية، والتأثير) وأبعاد التمكين الإداري ممثلة بعشرة أبعاد هي: (تفويض السلطة، العمل الجماعي، الدافعية، التحفيز، المشاركة في صنع القرارات، وضوح الهدف، انسياب المعلومات، الاتصالات الفعالة، الاعتراف والتقدير، والتطوير والإبداع).

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في الجامعات العامة في الضفة الغربية البالغ عددهم (٦٤٦) عاملاً إدارياً، وقد كانت الاستبانة هي أداة الدراسة، تمّ توزيعها على (٢٢٦) مبحوثاً أي ما نسبته (٣٥%) من مجتمع الدراسة الأصلي، تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وتم استرجاع (١٩٧) استبانة، منها ١٩٦ استبانة صالحه للتحليل الإحصائي.

وقد خرج البحث بعدة نتائج من أهمها: أنّ واقع التمكين الكلي لدى العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية العامة جاء بدرجة موافقة مرتفعة بلغت (٧٦%)، وأن درجة التمكين النفسي لدى العاملين الإداريين كانت أعلى من درجة التمكين الإداري لهم؛ حيث حصل التمكين النفسي على درجة موافقة "مرتفعة جداً" بلغت

(٨٧%) والتمكين الإداري حصل على درجة موافقة "مرتفعة" بلغت (٧٤.٥%). وبينت النتائج أن هناك علاقة متوسطة القوة وموجبة بين التمكين النفسي والتمكين الإداري بلغت (٥٩.٩%).

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تفاوت في إجابات العاملين الإداريين على أبعاد التمكين النفسي؛ إذ احتل بُعد المقدر على أعلى درجة موافقة (٩٤.١%)، يليه بُعد المعنى (٩٠.٤%)، فبُعد التأثير (٧٩.٨%)، وأخيراً بُعد الاستقلالية (٧٩.٧%).

أظهرت النتائج أيضاً أن هناك تفاوت في إجابات المبحوثين حول أبعاد التمكين الإداري بحيث كان ترتيب الأبعاد كالتالي: الدوافع (٨١.٤%)، وضوح الهدف (٨٠.٣%)، تفويض السلطة (٨٠.٢%)، العمل الجماعي (٧٩.٦%)، انسياب المعلومات (٧٩.٢%)، المشاركة في صنع القرار (٧٤.٩%)، التطوير والإبداع (٧٠.٣%)، الاعتراف والتقدير (٦٩.٥%)، ومن ثم الاتصالات الفعّالة (٦٨%)، وأخيراً حصلت الحوافز على أقل درجة موافقه بلغت (٦١.٤%).

بينت نتائج البحث أن (٧٧%) من عينة البحث راضين عن عملهم الحالي في الجامعات الفلسطينية العامة في الضفة الغربية، بينما هناك ما نسبته (١٨.٤%) من العينة غير راضين عن عملهم الحالي. أكدت الدراسة أنه لا توجد فروق في واقع التمكين الكلي للعاملين الإداريين في الجامعات العامة الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية تعزى إلى المتغيرات المستقلة (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي)، بينما وجدت الدراسة أن هناك فروق في التمكين الكلي لديهم تعزى إلى متغير (سنوات الخبرة، والجامعة التي يعمل بها).

و قد أشارت الدراسة إلى أكثر المعوقات التي تعوق تطبيق تمكين العاملين الإداريين في الجامعات العامة الفلسطينية من وجهة نظرهم على النحو الآتي: خوف المديرين من فقدان السيطرة، المركزية الشديدة في سلطة اتخاذ القرارات، خوف الإدارة العليا من فقدان السيطرة، عدم تحديد المهام والصلاحيات بدقة للعاملين، الأسلوب الإداري التقليدي الذي لا يشجع التطوير، وضعف نظام التحفيز.

أوصت الباحثة بضرورة تشخيص معوقات تطبيق التمكين، والعمل على تقوية درجة تمكين العاملين من خلال: إعادة النظر في نظام الحوافز، والتركيز على المكافآت الفردية المرتبطة بمؤشرات الأداء الجيد، العمل على إزالة المخاوف من التغيير والتطوير التنظيمي في الجامعات من خلال الدورات التدريبية والتنقيفية.