



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المستنصرية

كلية الإدارة والاقتصاد

أثر تمكين العاملين في تعزيز الولاء التنظيمي

دراسة إستطلاعية لآراء عينة من موظفي قطاع الطاقة

الكهربائية/المديرية العامة لنقل الطاقة الكهربائية -الفرات الأعلى-

رسالة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة المستنصرية وهي

جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال

بإشراف الأستاذ المساعد الدكتور

إبراهيم راشد الشمري

من قبل الطالب

هشام صباح محسن الدراجي

2013م

بغداد

1434هـ

المستخلص

تسعى الدراسة الموسومة (أثر تمكين العاملين في تعزيز الولاء التنظيمي) إلى الكشف عن التأثير الذي يلعبه تمكين العاملين في تعزيز الولاء التنظيمي ، وقد أجريت الدراسة في القطاع الخدمي في العراق وبالتحديد في المديرية العامة لنقل الطاقة الكهربائية-الفرات الأعلى- وقد تم اختيار قطاع الطاقة الكهربائية لما له من أهمية بالغة في رفاهية وسعادة المجتمع وتطوره.

تتبلور مشكلة الدراسة في إيجاد الإجابات للتساؤلات الآتية :

١. ما مستوى إهتمام المنظمة بتمكين العاملين وأبعاده ؟ .
٢. ما مستوى إهتمام المنظمة بالولاء التنظيمي وأبعاده ؟ .
٣. ما تأثير تمكين العاملين على الولاء التنظيمي في المنظمة ؟ .

وكان هدف الدراسة الأساسي معرفة مدى تأثير تمكين العاملين في تعزيز الولاء التنظيمي في المنظمة ، ولأجل تحقيق ذلك الهدف جرى استطلاع آراء عينة الدراسة التي تمثلت بجميع المستويات الإدارية من مدير عام ورؤساء أقسام ومسؤولي الشعب في المنظمة المبحوثة ، حيث بلغ مجموع أفراد العينة (٥٧) فرداً ، وإعتمدت الدراسة على المنهج الإستطلاعي ، وقد استعملت الدراسة الاستبانة التي هي أداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات مع الاعتماد على برنامج (Spss) في التحليل الاحصائي الملائم لطبيعة الدراسة ، وقد خرجت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات حددت ملامح العلاقات وطبيعتها والتأثير ما بين متغيرات الدراسة ، ومن أهمها وجود علاقة إرتباط قوية وطردية بين تمكين العاملين والولاء التنظيمي ، وأيضاً وجود علاقة تأثير معنوية لتمكين العاملين في الولاء التنظيمي ، كما ختمت الدراسة بجمله من التوصيات المناسبة التي يمكن أن تفيد الباحثين والجهات ذات العلاقة بهذا المجال ، لعل أهمها ضرورة التوجه لإعادة بناء المورد البشري للمنظمة المبحوثة أو تلك التي تروم العمل بمنطق تمكين العاملين ، إختياراً وتدريباً وتحفيزاً ، إذ أن جل اهتمامات هذه العملية هو المورد البشري وأيضاً يمكن للمنظمة أن تستثمر قدرات أفرادها من خلال تشكيل الفرق المدارة ذاتياً ، حيث أن هذا النوع من الفرق تكون ممكنة بصورة عالية وبذلك تنجز المهمات المسندة إليها بكفاءة وفاعلية عالية .