International Journal of Humanities & Social Sciences
Volume (7) – DECEMBER- 2018
SJIF Impact Factor 3.38
ISSN1858-838
المجلة الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية
العدد السابع-ديسمبر - 2018

العلاقة بين التمكين الإداري ونية ترك العمل دارسة ميدانية بالتطبيق على شركة توزيع الكهرباء بمدينة بورتسودان

د. محمد احمد الخليفة علي – جامعة ابوظبي – الامارات العربية المتحدة

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين تمكين العاملين ونية ترك العمل. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتم توزيع اداة الاستبانة بعد قياسها من ناحية الثبات علي (26) موظف بشركة توزيع الكهرباء بمدينة بورتسودان ، ومن أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين تمكين العاملين ونية ترك العمل كما توصلت هذه الدراسة الى توصيات من أهمها اذا رغبت إدارة شركة توزيع كهرباء بورتسودان في استقرار العاملين عليها ان تتبني استراتيجية التمكين الإداري.

الكلمات المفتاحية:

التمكين الإداري، تفويض السلطة، نية ترك العمل

Abstract:

This study aims at identifying the relationship between the Employee Empowerment and intent leave work. The study used the descriptive analytical method. The questionnaire was used to fulfill the study objectives and to test its hypotheses. The most important results of this study that had been obtained (26) in the electricity distribution company in Port Sudan city had shown there is a significant relationship between Empowerment and intent leave work. The most important recommendations of this study If the Port Sudan Electricity Distribution Company wishes to stabilize its employees, it must adopt the management empowerment strategy.

المقدمة:

تعمل الشركات اليوم في بيئة متغيرة بصورة سريعة ولذلك تبحث دائما عن وسائل حديثة تضمن لها فرص البقاء في سوق الاعمال، ومن ضمن ذلك استخدام المفاهيم الحديثة في مجال الادارة، وما ظهور مفهوم التمكين الإداري الا نتاج الي تطبيقات الشركات مفاهيم حديثة مثل الجودة الشاملة وهندسة العمليات والادارة التشاركية وغيرها من المفاهيم التي تدعوا الي مشاركة العاملين في اتخاذ القرار.

يعد التمكين من المفاهيم الادارية المعاصرة ويعني منح المرؤسين حرية أكبر في إدارة العمل وتزيد من طاقات الفرد وقدراته حتي يستطيع القيام بهذه المهام وبوعي اكبر وثقة اعلي[1]. ومن جانب آخر نجد أن نية ترك العمل هي دائما تسبق ترك العمل الذي له آثار سلبية على أدء المنظمة وزيادة تكاليفها المتمثلة في تكاليف الإستقطاب والإختيار وتكاليف التدريب وغيرها من التكاليف المرتبطة [2].

مشكلة الدراسة:

من المفاهيم التي افرزها التقدم العلمي في مجال الإدارة هو مفهوم التمكين الإداري والذي أكثر ما يميزه هو منح الأفراد صلاحيات أوسع في ممارسة الرقابة وتحمل المسئولية، وفي استخدام قدراتهم من خلال تشجيعهم على اتخاذ القرار[3]. فشركات الكهرباء في السودان تعتبر من اهم روافد الاقتصاد السوداني وعليه فان استقرار العاملين بها يؤدي الي انتعاش الاقتصاد.

وبالنظر إلى الدراسات السابقة يلاحظ قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين الإداري ونية ترك العمل مما دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة وتطبيقها في بيئة عربية ، فدراسة (Joyce etal,2009) (4) تناولت أثر التمكين الوظيفي في نية ترك العمل، بالتطبيق على القطاع الطبي في بيئة غير محددة باستخدام شبكة الانترنت، بينما هذه

الدراسة تتناول العلاقة بين التمكين الإداري ونية ترك العمل بالتطبيق على بيئة عربية. أما دراسة(Ibrahim, 2016) [5] تناولت أثر تمكين الموظفين في نية البقاء في العمل، بينما هذه الدراسة تهدف الى دراسة العلاقة بين التمكين الإداري ونية ترك العمل. وجد الباحث أن هناك فجوات في الدراسات السابقة التي هدفت إلي معرفة العلاقة بين التمكين الإداري ونية ترك العمل مما دفعه لسدها من خلال هذه الدراسة، وتكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيسي : إلى أي مدى يمكن أن يؤثر التمكين الإداري في نية ترك العمل. وتتفرع منه الاسئلة التالية:

1. ماهو اثر بعد تفويض السلطة في نية ترك العمل؟
2. هل يؤثر بعد فرق العمل في نية ترك العمل؟
3. هل هناك علاقة بين بعد التدريب ونية ترك العمل؟
4. إلى أي مدى يمكن أن يؤثر بعد الاتصال الفعال في نية ترك العمل؟
5. ماهو اثر بعد التحفيز في نية ترك العمل؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلي معرفة مدي تطبيق التمكين الإداري بـشركة توزيع الكهرباء بمدينة بورتسودان، كما تهدف هذه الدراسة إلي قياس نية ترك العمل للعاملين بهذه الشركة، وكذلك من أهداف هذه الدراسة معرفة العلاقة بين التمكين الإداري ونية ترك العمل.

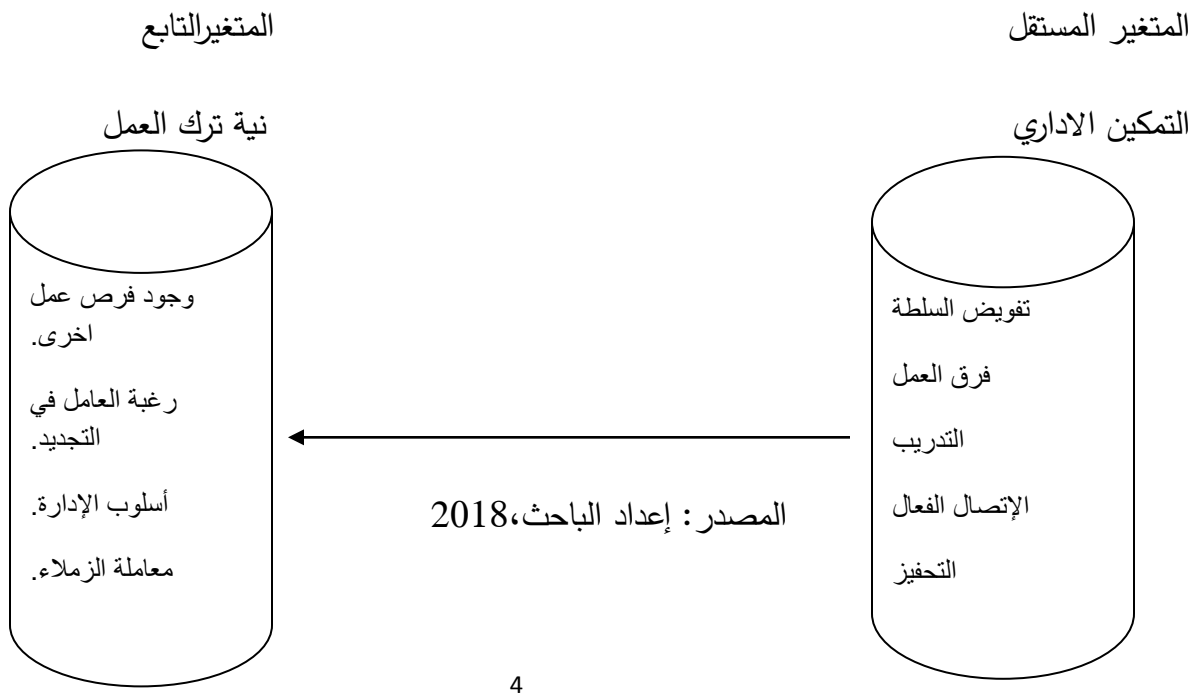
أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من معرفة العلاقة بين التمكين الإداري ونية ترك العمل، خاصة أن هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع. وتحاول هذه الدراسة أن تضيف مادة علمية جديدة إلى المكتبة العربية تتناول العلاقة بين التمكين الإداري ونية ترك العمل. كما توفر نتائج هذه الدراسة لمتخذي القرار بشركة توزيع الكهرباء بمدينة بورتسودان معلومات مهمة حول مدى تطبيق مفهوم التمكين الإداري بمؤسستهم كما توفر لهم أيضا معرفة معدل نية ترك العاملين بالشركة، وذلك لإتخاذ إجراءات مناسبة تضمن استمرارية تطور مؤسستهم.

نموذج الدراسة:

تم تطوير نموذج هذه الدراسة اعتمادا على دراسة (راضي، 2010) والتي كانت بعنوان التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين وقد وضعت منها مقياس التمكين الإداري. كما تم قياس نية ترك العمل اعتمادا علي دراسة (الخليفة، 2013) انظر الشكل رقم (1) يوضح نموذج الدراسة.

شكل رقم (1) نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث،2018

فرضيات الدراسة: قام الباحث بصياغة فرضيات الدراسة وفقاً لنموذجه على النحو التالي:

الفرضية الرئيسة: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري ونية ترك العمل. وتتفرع منها الفرضيات التالية:

الفرضية الفرعية الاولي: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تفويض السلطة ونية ترك العمل.

الفرضية الفرعية الثانية: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل ونية ترك العمل.

الفرضية الفرعية الثالثة: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب ونية ترك العمل.

الفرضية الفرعية الرابعة: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإتصال الفعال ونية ترك العمل.

الفرضية الفرعية الخامسة: هناك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز ونية ترك العمل.

منهجية البحث وأدوات جمع البيانات:

تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً، فعلى الصعيد الوصفي، تم إجراء المسح المكتبي و الاستعانة بشبكة الإنترنت للوصول إلى المقالات و الأبحاث العلمية المحكمة والدوريات العالمية، وذلك لبناء الإطار النظري، أما على الصعيد التحليلي فقد تم جمع البيانات من خلال الإجابة عن الإستبانة، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

مصادرالبيانات:

البيانات الثانوية: تم جمعها من الكتب والمقالات والبحوث العلمية المحكمة ذات الصلة بالموضوع من خلال الاستعانة بالمكتبات وشبكة الإنترنت.

البيانات الأولية: تم جمعها من خلال أداة الإستبانة التي تم توزيعها على عينة الدراسة.

حدود البحث:

الحدود الزمنية: عام 2018

الحدود المكانية: شركة توزيع الكهرباء – مدينة بورتسودان – السودان.

التعريفات الإجرائية:

التمكين الإداري:

يقصد به إعطاء الافراد حرية التصرف في اتخاذ القرار من خلال زيادة نطاق السلطة لهم وتوفير البيئة المناسبة لتفعيله(6). ويقصد به في هذه الدراسة منح الموظفين تفويض السلطة، وادارة فرق العمل، وتدريبهم، وتحفيزهم، والاتصال الفعال فيما بينهم وبين الإدارة.

نية ترك العمل (2):

عبارة عن عملية معرفية في التفكير، والتخطيط، والرغبة في إنهاء الوظيفة، وهي القرار الذي يسبق الترك الفعلي للعمل.

الدراسات السابقة:

تطرق باحثون كثيرون إلى موضوعات كثيرة في مجال ممارسات التمكين الإداري ونية ترك العمل مما يدل على أهمية هذا الموضوع. وقد تم تقسيم هذه الدراسات إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية، وفق ترتيب زمني على النحو التالي:

1. **دراسة (راضي، 2010)**(7): هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التمكين الإداري وإبداع العاملين، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (37) موظف في كلية الإدارة والإقتصاد بجامعة القادسية، ومن أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة بين التمكين الإداري وإبداع العاملين.
2. **دراسة (محسن، 2015)**(8) : كان الغرض من هذه الدراسة معرفة أثر التمكين الإداري في الرضا الوظيفي، حيث تم جمع البيانات من (90) موظف يعملون بالمصارف السورية، ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن التمكين الإداري يؤثر في الرضا الوظيفي.
3. **دراسة(قوز، 2016)**(6): تناولت هذه الدراسة أثر التمكين الإداري في الولاء التنظيمي، بالتطبيق على (200) موظف يعملون في المصارف التجارية السودانية، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج من أهمها أن التمكين الإداري يؤثر في الولاء التنظيمي.
4. **دراسة (Joyce etal, 2009)**(4) : هدفت هذه الدراسة إلي معرفة أثر تمكين الممرضات في نية ترك العمل، تم تطبيق هذه الدراسة على (1300) ممرضة من مستخدمات شبكة الانترنت، ومن اهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة بين التمكين ونية ترك العمل.

5. **دراسة (Ibrahim, 2016)**(5) : تناولت هذه الدراسة أثر تمكين الموظفين علي الرضا الوظيفي ونية البقاء في العمل، وطبقت على (140) موظف يعملون في البنوك بولاية لاغوس في نيجريا ، وقد توصلت هذه الدراسة نتائج من أبرزها إلى وجود علاقة إيجابية بين التمكين الإداري ونية البقاء في العمل.

الإطار النظري:

أولا: التمكين الإداري:

في بداية السبيعينات انتقل العالم من عصر الصناعة الى عصر المعلومات، ولقد وصف الباحثون في مجال الادارة خصائص هذه الفترة وهي ظهور القيم غير الملموسة والتي لها دور كبير في نجاح المنظمات، ومن أهم هذه القيم الالتزام الذاتي، والجودة، والثقة بالذات، وتمكين العاملين(9).

يعد مفهوم التمكين الإداري من المفاهيم الحديثة لإدارة الموارد البشرية حيث يدل على تعزيز قدرات العاملين وإعطائهم حرية التصرف واتخاذ القرار المناسب دون تدخل من الاراة العليا في المؤسسة مما يسمح لهم بالقدرة على الإبداع والعمل في بيئة تحفزهم وترفع من أدائهم. (8) وعرف (Robert & al, 2000) التمكين الإداري بأنه العملية التي يتم بواسطتها تفويض السلطة ومنح المسؤولية للأفراد في المستويات الإدارية الدنيا(10). ويري (Murrel & Meredith, 2000) أن التمكين يتحقق عندما يتولي شخص القيام بمسؤليات وسلطة أكبر من خلال الدعم العاطفي والتدريب والثقة(11). كما عرف (Kruja,2009) التمكين الإداري بأنه العملية التي من خلالها يتم تبادل المعلومات والمعرفة اللازمة التي تمكن العاملين من المساهمة في الأداء التنظيمي(12). ويرى (قوز، 2016) أن مفهوم التمكين بأنه نمط تنظيمي يتم من خلاله النقل المتكافئ للسلطة والمسؤولية في غياب عنصر المسالة المباشرة، مع توسيع مجال إكساب الثقة وإعطاء الصلاحيات وحرية التصرف إضافة إلي الدعوة الصادقة للمشاركة في سلطة القرار(6).

أبعاد التمكين الإداري: هناك كثير من الدراسات إشارت ان ابعاد التمكين الاداري تشمل الآتي:

1. تفويض السلطة(7):

إن الفكرة الأساسية لمفهوم التمكين الإداري ان تتم عملية تفويض الصلاحيات الى المستويات الادارية الدنيا، إذ يصبح العاملين لهم القدرة في التأثير على القرارات الممتدة من القرارات الاستراتيجية في المستوى الأعلى الي القرارات المتعلقة بأدائهم لعملهم(13).

2. فرق العمل(14):

وهي مجموعة من الأشخاص يعملون معا لتحقيق اهداف منشودة. فهناك كثير من المديرون الذين يقومون بتكوين فرق العمل لهدف اكساب الموظفين مهارات ومعارف متعلقه مهنية. ويري (Jonesetat,2007) أن العمل الجماعي هو استراتيجية تزيد من مقدرات ومهارات ومعارف الافراد المتعلقة بالعمل. وتعتبر فرق العمل الاساس الرئيسي لنجاح الادارة، كما تعتبر اداءة لتحسين انتاجية العاملين.

3. تحفيز العاملين(6):

هو الشعور الايجابي لدى الموظف الناتج عن مجموعة العوامل المؤثرة التي تحرك دافعيته لبذل جهد أكبر لتحقيق نتائج أفضل في منظمته. ويتضمن كل ماتقدمه الادارة العليا من عون ومساعدة.

4. الاتصال الفعال(15):

يعتبر الاتصال اداءة مهمة تمد الموظف بالمعرفة لتقديم خدمات أفضل للعملاء، ويعتبر توصيل المعلومات للموظف من العوامل المهمة لنجاح المنظمة فهو يؤدي الى تعزيز المعرفة والثقة التنظيمية للموظف. ولذلك نري ان التمكين الاداري يتطلب وجود نظام فعال للاتصالات داخل وخارج المنظمة.

5. التدريب(7):

يتطلب تمكين العاملين توفير تدريب مستمر ومنتظم لاجل تعلم المهارات الجديدة وينبغي للمنظمة ان توفر نظام طموح لتطوير العاملين لكي يزودوا بالمعرفة والمهارات الضرورية(16). كمهارات التفاوض، ومهارات اتخاذ القرار، ومهارات حل الصراع ومهارات فن القيادة.

ثانيا: نية ترك العمل(17):

وجد كثير من الباحثين ان هناك قلة في التعاريف الخاصة بنية ترك العمل، ويرجع السبب في ذلك بحسب (Bester,2012) الي اعتبار الباحثين نية نرك العمل عاملا يفسر نفسه بنفسه دون الحاجة الي تعريف(18)، وهناك مجموعة من الباحثين منهم (Mobley, 1982) ذكروا ان نية ترك العمل تعتبر الخطوة الاخيرة في عملية اتخاذ القرار باتجاه تنفيذ ترك العمل(19)، ويرى (Fishbein& Ajzens, 1975) أن نية ترك العمل هي الاطار العام لتخطيط السلوك الناتج عن نية العامل وعزمه على ترك العمل(20). كما عرفها (Lacity etal, 2008) على أنها القوة النسبية لقرار العامل بترك المنظمة التي يعمل بها(21). وقد عرفها كذلك (Tett & Meyer,1993) بأنها الإرادة المكتملة الواعية والحرة لترك العمل في المنظمة الحالية(22).

النماذج النظرية لترك العمل(2):

طرح مجموعة من علماء الإدارة والموارد البشرية والسلوك التنظيمي نماذج نظرية متعددة لتفسير وتحليل ترك العمل، حيث تختلف هذه النماذج في عوامل معينة، و تشترك في عوامل أخرى، ومن أهم هذه النماذج نموذج (March&Simon,1998) حيث يعتبر هذا النموذج من النماذج الأولى و الأكثر تكاملاً وتفسيراً لظاهرة ترك العمل (دوران العمل) و يوجد في هذا النموذج عنصران متميزان و مترابطان هما إدراك مدى الرغبة في الإنتقال من المنظمة

وإدراك سهولة الإنتقال من المنظمة(23). ونجد أن العاملان اللذان يساهمان بدرجة كبيرة على إدراك مدى الرغبة في الإنتقال هما الرضا الوظيفي وإدراك مدى إحتمال النقل في داخل المنظمة ويعتبر الرضا الوظيفي مؤشراً على مطابقة الوظيفة للصورة الذاتية. وهناك ايضا نموذج (Price,1976) حيث حدد الباحث العوامل التي تعتبر كأسباب لترك العمل وهي مستويات الرواتب، التكامل (مدى المشاركة في العلاقات الرئيسية و شبه الرئيسية)، الإتصال التنظيمي، الإتصال الرسمي، والمركزية. وتعتبر المحددات الأربعة الاولى ذات علاقة إيجابية بترك العمل أما الخامسة – المركزية– ذات علاقة سلبية (24). كما يعتبر نموذج (Mobley, 2002) من النماذج التي حاولت تفسير ظاهرة ترك العمل حيث يرى أن هناك حاجة للتحرك إلى ما هو أبعد من مجرد تكرار دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وترك العمل، وهو البحث في العمليات الإدراكية و السلوكية التي قد تحدث بين الرضا وترك العمل. ويبين هذا النموذج أن عدم الرضا يثير الرغبة لترك العمل، والفرضية الرئيسية لهذا النموذج هي أن النية في ترك العمل تعتبر المتغير الذي يسبق ترك العمل مباشرة(25) . إذن على الرغم من إختلاف الأسس و الفرضيات التي قامت عليها هذه النظريات، إلاأنها تتفق على أن هناك أسباب(محددات) يمكن أن تساعد في تحليل و تفسير ترك العامل لوظيفته و البحث عن بدائل أخرى خارج المنظمة. حيث أجمعت النظريات الثلاثة أن الرضا الوظيفي يعد أحد أهم المحددات الأساسية لترك العمل، إذ أن العامل الراضي ستكون نوايا ترك العمل لديه ضئيلة مقارنتة مع العامل غير الراضي، إضافة إلى مستويات الرواتب و الإتصال التنظيمي داخل المنظمة، و كذا الإتصال الرسمي و درجة المركزية في العمل كلها أسباب من شأنها أن تحدد ما إذا كانت هناك نوايا لترك العمل لدى العامل داخل المنظمة.

طرق البحث:

تم إجراء هذه الدراسة في عام 2018، ويتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين بالهيئة القومية للكهرباء بمدينة بورتسودان بمختلف دراجاتهم الوظيفية.

أما عينة الدراسة فقد تم اختيار كل الموظفين العاملين بالهيئة القومية للكهرباء بمدينة بورتسودان. قام الباحث بجمع البيانات من قوائم الاستقصاء المعدة لذلك، وذلك من خلال توزيع القوائم على العاملين ثم المرور عليهم بعد فترة للحصول عليها ، وكان عدد القوائم التي تم توزيعها 40 قائمة وكان عدد القوائم السليمة والصالحة للتحليل 26 قائمة بنسبة استجابة 65%.

متغيرات الدراسة :

تحتوي هذا الدراسة على نوعين من المتغيرات : المتغير المستقل ويتمثل في التمكين الإداري والذي يشمل تفويض السلطة، فرق العمل، التدريب، التحفيز، الإتصال الفعال والمتغير التابع يتمثل في نية ترك العمل. بعد جمع بيانات الدراسة قام الباحث بمراجعتها وذلك تمهيدا لإدخالها الحاسوب، وتمت هذه العملية بأعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة أوافق بشدة (5) درجات، أوافق (4) درجات، محايد (3) درجات، غير موافق درجتان، وأعطيت غير موافق بشدة درجة واحدة. تمت المعالجة الإحصائية لبيانات هذه الدراسة بالطرق الإحصائية التالية: إستخراج الأعداد (التكرارات) Frequency، المتوسطات الحسابية Means، إختبار تحليل التباين One way Analysis of Variance، معامل بيرسون Person Correlation، معادلة الثبات ألفاكرونباخ Cronbach Alpha، معامل التحديد لقياس القوة التفسيرية للنموذج R^2، ومعامل التحديد المعدل (R^{-2}). وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية Statistical Packages Social Sciences (SPSS).

جودة وثبات المقاييس المستخدمة في أداة الدراسة:

طريقة ألفاكرونباخ:

من أجل اختبار ثبات الأداة (الإستبانة) نحو إعطاء نفس النتائج أو نتائج قريبة منها فيما لو كررت عملية القياس في ظروف مشابهة على نفس العينة أو على عينة مماثلة من مجتمع الدراسة، فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ من أجل اختبار ثبات الإجابات على فقرات الإستبانة حيث يقيس هذا المعامل مدي الثبات الداخلي لفقرات الإستبانة ومقدرته على إعطاء نتائج متوافقة لإجابات المبحوثين تجاه فقرات الإستبانة، وتتراوح قيمة معامل ألفا بين (0 – 100)، وتكون مقبولة إحصائياً إذا زادت عن (60%) فعندها يكون ثبات الأداة جيداً ويمكننا تعميم النتائج. والجدول رقم (1) يوضح نتيجة اختبار المصداقية لعبارات الدراسة :

جدول رقم (1) نتائج اختبار المصداقية

الفقرات	العبارات	معامل الفا
تفوض السلطة	5	.430
فرق العمل	5	.402
التدريب	5	.672
الاتصال الفعال	4	.528
التحفيز	5	.638
نية ترك العمل	12	.545
المجموع	36	.893

المصدر :إعداد الباحث ، بيانات الدراسة الميدانية، 2017 م.

من الجدول رقم (1) بلغت قيمة ألفا لجميع الفقرات (89.3%) وتعتبر هذه النسبة عالية وبالتالي يمكن الاعتماد على مصداقية أداة القياس وتعميم نتائج الدراسة.

المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة :

جدول رقم (2) يوضح المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة

الرقم	الفقرات	الوسط الحسابي
1-	التمكين الاداري	5.00
2-	تفويض السلطة	3.8
3-	فرق العمل	4.8
4-	التدريب	4.03
5-	التحفيز	4.17
6-	الاتصال الفعال	3.2
7-	نية ترك العمل	1.47

المصدر: إعداد الباحث، 2018م.

تبين من الجدول رقم (2) أن الوسط الحسابي لمتغيرات (التمكين الإداري، تفويض السلطة، فرق العمل، التدريب، التحفيز، الإتصال الفعال، نية ترك العمل) بلغ (5.00، 3.8، 4.8، 4.03، 4.17، 3.2، 1.47) على التوالي ، وهو اكبر من الوسط الحسابي الافتراضي والذي قيمته (3) ماعدا متغير نية ترك العمل فهو أقل من الوسط الحسابي الافتراضي. ولمعرفة الارتباطات بين متغيرات الدراسة تم إستخدام معامل الارتباط بيرسون لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات.

تحليل الارتباط:

الجدول رقم (3) نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

	تفويض السلطة	فرق العمل	التدريب	الاتصال الفعال	التحفيز	نية ترك العمل
تفويض السلطة	1	.465	.009	.261	.094	.994
فرق العمل	.465	1	.032	.002	.018	.039
التدريب	.009	.032	1	.000	.000	.410
الاتصال الفعال	.261	.002	.000	1	.002	.0644
التحفيز	.094	.018	.000	.002	1	.815
نية ترك العمل	.994	.039	.410	.644	.815	1

المصدر :إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2018 م . ملحوظة: ** مستوى المعنوية 05. ، n=26

تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدارسة بهدف التعرف علي العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فان ذلك يعني أن الارتباط بين المتغيرين قويا وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من 0.30 اما اذا كانت قيمة 0.70 – 0.30 يمكن اعتبارها متوسطة، واذا زادت عن 0.70 تكون قوية، وقد أوضح اختبار تحليل الارتباط ان قيمة الارتباط بين متغيرات العلاقة قوية ومتوسطة وضعيفة ويدل ذلك على وجود علاقة ارتباطية بين التمكين الإداري ونية ترك العمل.

اختبار فرضيات الدراسة:

يتناول هذا الجزء من الدراسة اختبار فرضيات الدراسة التي تمت صياغتها، وباستخدام الانحدار المتعدد لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل التمكين الإداري بجميع ابعاده والمتغير التابع نية ترك العمل ، تم الحصول علي نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما هو موضح في الجدول رقم(4).

جدول رقم (4) يوضح نتائج اختبار الانحدار المتعدد للعلاقة بين التمكين الإداري ونية ترك العمل

المتغيرات	قيمة بيتا	مستوى المعنوية
تفويض لسلطة	.245	.000
فرق العمل	.201	.000
التدريب	.315	.000
الاتصال الفعال	.236	.000
التحفيز	.311	.000
النسب الاحصائية:		
R^2	1.000	
Adjusted R^2	1.000	
ΔR^2	1.000	
F change	.739	

المصدر: إعداد الباحث، 2018م.

تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة تأثير ابعاد التمكين الإداري على نية ترك العمل، وقد تم الاعتماد علي معامل بيتا Beta لمعرفة التغير الحاصل في وحدة واحدة في المتغير التابع بسبب التغير في المتغير المستقل، كم تم الاعتماد على معامل التحديد R^2 لمعرفة قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. بالاضافة الى استخدام اختبار F للتعرف على معنوية نموذج الانحدار. وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة 0.05 للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة احصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 والعكس صحيح. ويتبين من الجدول رقم(4) أن هناك علاقة معنوية بين بعد تفويض السلطة ونية ترك العمل حيث بلغت قيمة بيتا (245.) ومستوى المعنوية (.000) وأن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد فرق العمل ونية ترك العمل (.201) ومستوي المعنوية (.000)، كما يتبين من الجدول رقم (4) وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد التدريب ونية ترك العمل فقد بلغت قيمة بيتا (.315) ومستوي المعنوية (.000)، ومن خلال الجدول رقم (4) يتضح لنا وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين بعد الإتصال الفعال ونية ترك العمل فقد بلغت قيمة بيتا (.236) ومستوى المعنوية(.000). بينما اظهر التحليل وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين بعد التحفيز ونية ترك العمل حيث بلغت قيمة بيتا (0.311) ومستوي المعنوية (.000) .

النتائج: من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

1. التمكين الإداري سائد بدرجة عالية بين العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمدينة بورتسودان.
2. نية ترك العمل منخفضة وسط العاملين بشركة توزيع الكهرباء بمدينة بورتسودان .
3. وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين التمكين الاداري ونية ترك العمل.
4. وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد تفويض السلطة ونية ترك العمل.
5. وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد فرق العمل ونية ترك العمل.
6. وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد التدريب ونية ترك العمل.
7. وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد الاتصال الفعال ونية ترك العمل.
8. وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد التحفيز ونية ترك العمل.

مناقشة النتائج:

1. تبين من خلال اجابات مفردات مجتمع البحث أن التمكين الإداري سائد بدرجة عالية وسط الموظفين بشركة توزيع الكهرباء بمدينة بورتسودان بمتوسط5.00 وذلك يعني ان ادارة الشركة تقوم بتفويض سلطاتها للموظفين وتتبني سياسة تدريب مرضية لهم، كما تعتمد علي فرق العمل في تنفيذ المهام وتعمل على تحفيز العاملين ولديها نظام اتصال فعال .

2. أظهرت النتائج أن معدل نية ترك العمل وسط العاملين بشركة توزيع الكهرباء بمدينة بورتسودان منخفض ، وقد بلغ المتوسط 1.47 مما يدل علي ان تخطيط العاملين بالشركة لترك العمل منخفض وهو مؤشر لاستقرار العاملين بالشركة.

3. وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري ونية ترك العمل ، وهذا يشير إلى ان تفويض السلطات للموظفين وتحفيزهم وتبني سياسة تدريب مرضية واستخدام فرق العمل لتفيذ المهام مع وجود نظام فعال للاتصالات يقلل من تفكير الموظفين بترك العمل. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (Ibrahim,2016)، (Joyce etal,2009). والتي أوجدت أن هناك علاقة بين التمكين الإداري ونية ترك العمل.

التوصيات:

أولا: التوصيات العملية:

1. تبين من هذه الدراسة أن التمكين الإداري سائدة بدرجة عالية وسط الموظفين بشركة توزيع كهرباء بورتسودان ولكن بعد الإتصال الفعال كان اقل الابعاد، وعليه توصي الدراسة بمراجعة نظام الاتصالات داخل الشركة وتفعيله.

2. اوجدت الدراسة علاقة عكسية معنوية ذات اثر احصائي بين التمكين الإداري ونية ترك العمل، وعليه اذا رغبت إدارة شركة توزيع كهرباء بورتسودان في استقرار العاملين عليها ان تتبني استراتيجية التمكين الإداري .

3. اتخذ الباحث القطاع الخدمي مجال لدراسته، فيمكن أن يسعى أحد الباحثين لدراسة العلاقة بين التمكين الإداري ونية ترك العمل في القطاعات الأخرى مع زيادة عدد العينة المبحوثة، وذلك لإبراز أهمية التمكين الإداري و مساهمته في استقرار العاملين.

4. إجراء دراسات مستقبلية حول أثر بعض المتغيرات الديمغرافية مثل : السن و الجنس، و المستوى التعليمي على نية ترك العمل.

المصادر والمراجع:

1. درة ومحفوظ(2012) " الاساسيات في الإدارة المعاصرة"، عمان: دار وائل للنشر.
2. الخليفة، محمد أحمد (2013) " أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على نية ترك العمل دور سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط" رسالة دكتوراة، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
3. أفندي، عطية حسن(2003)، " تمكين العاملين: مدخل للتحسين والتطوير المستمر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
4. Jouce, etal, (2009), Registered Nurse Empowerment and Intent to Leave Current Position and/or Profession, Journal of Nursing Management, Vol. 17 (3). P 91-338.
5. Ibrahim Shukura, (2016), The Effect of Employee Empowerment and Job Satisfaction on intention to stay in Nigeria Banking Industry, Master of Business Administration, Estem Mediterranean University.
6. قوز، عبد الله أحمد (2016) " التمكين الإداري وأثره على الولاء التنظيمي" رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
7. راضي، جواد محسن (2010) " التمكين الاداري وعلاقته بابداع العاملين" مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية، 1: 12 ص 62 – 84.
8. محسن، بنان منير (2015) " أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي" مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، جامعة تشرين، 4: 37 ص 345 – 361.
9. الخطيب، محمود (2000)، "إمكانية تطبيق تمكين العاملين في الشركات الصناعية" بحث مرجعي، المؤتمر العلمي السنوي الثاني والاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال، القاهرة، مصر.
10. Robert J Paul ; Brian P Niehoff ; William MTurnley.Empowerment, expectations and the psychological contract-managing the dilemmas and gaining the advantages. Journal of Socio Economics, North Holland, vol. 29,2000, 471-485.

11. Murrell, K.L;Meredith, M. Empowering Employee, New York: Mc Graw-Hill,2000.
12. Kruja,D,et al. The levels of empowerment impact on the level of job satisfaction: the case of Albanian hotels .TMC journal, vol .4, n2,2009,p92.
13. Spreitzer, Gretchen, (2007), Taking stock: A reviow of more than twenty years of research on empowerment at work, for coming, Hand book of Organization Development, Sage publications.
14. Hanaysha, (2016), "The Effects of Employee Empowerment, Team work, and Employee Training on Organizational Commitment", Procedia-Social and Sciences 229, p2398- 306.
15. Asgarsani, etal, (2013), "Empowerment and its impact on the organization productivity", Interdisciplinary journal of contemporary research in business, vol 14, no 11, p738-744
16. Lin, Carol yeh – yun, (1998), The Essence of Empowerment: a conceptual model and a cases illustration, Journal of Applied Management Studies, Vol . 7, No . 2, 223 – 238.
17. عمورة، ريم (2014) " أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين علي نوايا ترك العمل" رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الإقتصاد، جامعة دمشق.
18. Bester, F. (2012). A model of work identity in multicultural work settings (Doctoral dissertation). University of Johannesburg, Johannesburg.
19. Mobley, W. H. (1982). Employee turnover: Causes, consequences, and control.Addison-Wesley, Reading, MA.
20. Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research. Reading, MA: Addison-Wesley.
21. Lacity, M. C., Lyer, V. V., & Rudramuniyaiah, P. S. (2008). Turnover intentions of Indian IS professionals. Information Systems Frontiers on Outsourcing, 10, 225-241.

22. Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. Personnel Psychology, 46(2), 259-293.

23. March&Simon, “Organizations”, New York: Willey 1998.pp155.

24. Price,J.L (1976-1978) The movement Turnover. Industrial Relation Journal, vol.(16),pp.33-46.

25. Mobley, L. Labor Turnover New England Press, New York. 2002. pp.36.