

أثر أبعاد التمكين الإداري على الأداء المنظمي: دراسة حالة الهيئة القومية للكهرباء في السودان

سعد عثمان أحمد المهلاوي¹

¹ دكتوراه، أستاذ مساعد، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة أم درمان الأهلية (السودان)

✉ almhlawi99@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2020-04-09 تاريخ القبول: 2020-05-30 تاريخ النشر: 2020-06-21

ملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق التمكين الإداري بالهيئة القومية للكهرباء وتقييم واقعها المعتمد وكيفية تفعيلها. تمت الدراسة على الهيئة القومية للكهرباء بالسودان. حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. يتكون مجتمع الدراسة من مهندسين ومحاسبين وتقنيين بإدارة الهيئة البالغ عددهم 42 وزعت عليهم إستثمارات إستبانية وإسترجع منها 30 إستمارة صالحة للتحليل كعينة للدراسة حيث استخدم الباحث الانحدار الخطي البسيط. توصلت الدراسة إلى وجود حرية لأداء الأعمال ومناقشة الأفكار مع الإدارة وصلاحيات تصحيح الانحرافات عند وقوعها دون الرجوع للرئيس المباشر. أوصت الدراسة بالعمل على امتلاك الجوانب الفنية والإدارية اللازمة للحصول على المعلومات وضرورة تبادلها، تشجيع العاملين على الشعور بالقوة والنجاح من خلال منحهم المزيد من الحرية في التصرف بكل ما يتعلق بأعمالهم. **الكلمات المفتاحية:** التمكين الإداري، الأداء المنظمي، الهيئة القومية للكهرباء في السودان. **تصنيف جال:** M12، C88.

1. مقدمة

نسبة للمنافسة والتطور السريع في عمل المنظمات القائم على المعرفة والريادة أصبح الاهتمام بالموارد البشري يحتل درجة عالية وقد انبثق عن هذا التحول مفاهيم جديدة منها مفهوم التمكين الذي يعتبر أحد عناصر سر نجاح كثير من المنظمات وهو إستراتيجية قائمة على امتلاك العاملين للمعرفة والمعلومات ومنح الحرية والاستقلالية والقوة التي تسهل من العمل وتشجع العاملين على تحمل المسؤولية لتطوير طرق أداء أعمالهم مما ينعكس ذلك على الأداء المنظمي بالإستخدام الأمثل لمواردها لتحقيق أهدافها.

1.1 إشكالية البحث

أصبح هنالك ضعف في النتائج التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها بسببه عدم الإستخدام الأمثل للموارد التي تمتلكها المنظمة فكلما كان هنالك إهتمام بالموارد البشري ونشر ثقافة تبادل وتوافر

المعلومات والإستقلالية وحرية التصرف والقوة كلما أدى ذلك لتحقيق نتائج أفضل بكفاءة وفعالية عالية.

2.1 أسئلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في سؤال رئيسي هو:

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري والأداء المنظمي؟
- ويفرع عنها الأسئلة الفرعية التالية:
- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبادل المعلومات وتوافرها والأداء التنظيمي؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقلالية وحرية التصرف والأداء التنظيمي؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين امتلاك المعرفة والأداء التنظيمي؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوة والأداء التنظيمي؟

3.1 فرضيات البحث

إستناداً إلى مشكلة الدراسة تمت صياغة فروض البحث إلى الأتي :

- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبادل المعلومات وتوافرها والأداء التنظيمي؛
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقلالية وحرية التصرف والأداء التنظيمي؛
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين امتلاك المعرفة والأداء التنظيمي؛
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوة والأداء التنظيمي.

4.1 أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها ما يلي:

- معرفة واقع تطبيق التمكين الإداري بالهيئة القومية للكهرباء؛
- قياس أثر تطبيق التمكين الإداري على الأداء المنظمي بالهيئة القومية للكهرباء؛
- تقييم واقع اعتماد الهيئة لأبعاد التمكين الإداري والوقوف على كيفية تفعيلها؛
- معرفة النتائج المحققة فعلياً من خلال القيام بالأعمال والأنشطة التي تمارسها الهيئة.

5.1 منهج البحث

إتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم إجراء الدراسة الميدانية بالهيئة القومية للكهرباء وذلك بالاعتماد على الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات وهي تتضمن محاور تخدم أهداف البحث وتم تحليل البيانات المجمعّة بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية spss. بهدف إختبار الفرضيات واستخلاص النتائج.

6.1 الدراسات السابقة

1.6.1 دراسة (يوسف وآخرون، 2019)

هدفت الدراسة إلى قياس العلاقة بين تطبيق أسلوب التمكين الإداري لدي عينة مكونة من 44 وأثره في تحقيق الإبداع التنظيمي، كما أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، توصل الباحث إلى إمكانية تطبيق أسلوب التمكين الإداري بدرجة جيدة وترتكز فعالية التمكين الإداري في درجة توفير المؤسسة لبيئة العمل المناسبة والداعمة والمشجعة بما ينعكس على الأداء الفردي والجماعي ومنه تحقيق الأهداف المسطرة، اقترحت الدراسة ضرورة اهتمام المؤسسات بفلسفة التمكين الإداري كأسلوب إداري حيث يسهم في تحقيق جملة من الأهداف أهمها ربط أهداف الفرد بأهداف المؤسسة.

2.6.1 دراسة (عودة، 2013)

هدفت الدراسة إلى بيان التمكين الإداري في تعزيز أداء وإبداع العاملين، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، استنتج الباحث إلى أن إدارة الشركة تطبيق مفهوم التمكين الإداري بمستوى متوسط والعاملين بالشركة لديهم استعداد عالي لتحمل المسؤولية، وصت الدراسة زيادة

التركيز على تطبيق مفهوم التمكين الإداري بمستوى عالي باعتباره أحد الأساليب الإدارية الحديثة والذي يحسن من أداء المنظمة في ظل الظروف المتغيرة.

3.6.1 دراسة (جمعة، 2013)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تمكين العاملين وبناء نموذج فرضي بشأن الموائمة بين إستراتيجية تمكين العاملين وتحقيق الإبداع التنظيمي، توصل الباحث إلى تحقيق الشركة نجاحاً مقبولاً إلى حد ما باعتماد إستراتيجية تمكين العاملين وأن هنالك إهتماماً يقترّب من المتوسط بأبعاد تلك الإستراتيجية وتبين الشركة قد استفادت إلى حد ما من إستراتيجية تمكين العاملين مع الإبداع، أوصت الدراسة إعادة توصيف الوظائف وتحليلها وضوء إستراتيجية التمكين والعمل بفرق العمل المدارة ذاتياً.

4.6.1 دراسة (بومجان و قريشي، 2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات المبحوثين حول مستوى التمكين الإداري لدى العاملين بجامعة بسكرة وأثره في الإبداع الإداري لديهم، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، توصل الباحث إلى عدة نتائج منها: وجود ارتباط موجب قوي نسبياً بلغت قيمته ($R=0.721$) كما نجد أن التمكين الإداري في هذا النموذج يفسر ما مقداره (50.3%) من التباين في مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالجامعة محل الدراسة، خلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات أهمها: العمل على تحسين مستوى التمكين الإداري لدى العاملين من خلال منحهم السلطة اللازمة والصلاحيات المناسبة التي تمكنهم من القيام بمهامهم على أكمل وجه وهذا من أجل تعزيز الإبداع الإداري.

5.6.1 دراسة (الكعبي، 2016)

هدفت الدراسة إلى بيان مستوى التمكين الإداري بالكلية المبحوثة والكشف عن مستوى الابتكار التنظيمي حسب إجابات المبحوثين، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، قد أثبتت الدراسة معظم النتائج أهمها: يتعزز الابتكار التنظيمي من خلال التمكين الإداري في ظل بيئة الأعمال سريعة التغيير والذي أصبح الابتكار جوهرياً من أجل البقاء ولأن بقاء المنظمة لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال مجموعة من الإجراءات أهمها التمكين الإداري بأبعاده الأربعة المعلومات، القوة، المكافآت، المعرفة، أما أهم التوصيات كانت ضرورة الاهتمام بتنمية الوعي لدى العاملين في مخفف المستويات الإدارية لأبعاد التمكين عن طريق منحهم قوة التأثير في الأفراد والمواقف إنسجاماً مع الظروف البيئية فضلاً عن تهيئة مناخ تنظيمي مناسب يتصف بالوضوح في تبادل المعلومات والمعرفة من أجل تعزيز الابتكار التنظيمي.

2. الإطار النظري

1.2 مفهوم التمكين الإداري

يعرف التمكين بأنه تحرير الإنسان من القيود (بوزورين، 2019، 337) تشجيع الفرد وتحفيزه ومكافأته على ممارسة روح المبادرة والإبداع. (عزام عبدالوهاب، 2017، 206) ويرى (أثير حسوني، 2012، ص 36) التمكين بأنه نشر ومشاركة القوة في كل مكان من المنظمة وفي تعريف (أحمد بريس، 6) ذكر القوة هي الجزر الأساسي لمصطلح التمكين والتي قسمها إلى أربع بحسب القوة، القوة لغرض ما، المشاركة بالقوة، القوة الضمنية.

يعرف التمكين الإداري بأنه عملية تتضمن مجموعة من الأساليب التي يمكن من خلالها تفويض وتقاسم السلطة والمسؤولية من قبل العاملين في مختلف المستويات الإدارية العليا والوسطى والدنيا ضمن المنظمة (حميد سالم، 2016، 124). وعرفته (نغم دايع، 2014، 181) بأنه فكرة مشاركة السلطة بين القائد والتابعين من خلال زيادة مداخل الوصول إلى الفرص والمعلومات والموارد والدعم إذ إنه يركز على ضرورة السياسات والعمليات والممارسات والهيكل الإدارية التي تشجع العاملين في استخدام السلطة الممنوحة لهم. وهناك من يرى أن التمكين الإداري قد ولد حاجة

لنظرية جديدة في الإدارة تدعى نظرية التمكين ومفادها أن يكون المديرين أكثر فعالية كمساعدين بدلاً من كونهم قادة مع الحرص على حتمية نقل القوة مع المسؤولية للأفراد والمجموعة (إيثارو وعلاء، 2016، 85).

2.2 أبعاد التمكين الإداري

يرى (Govindarajan & Nataragan, 2007, p160) أن أبعاد التمكين الإداري يمكن جمعها ببعدين أساسيين هما البعد المهاري وهو إكتساب العاملين مهارات العمل الجماعي من خلال التدريب ولا سيما مهارات التوافق وحل النزاعات والقيادة وبناء الثقة والبعد الإداري ويقصد به إعطاء حرية للعاملين وصلاحيات اتخاذ القرار لكل أعضاء المؤسسة فيما يخص أعمارهم (إيثارو وعلاء، 2016، 77) ويركز هذا البحث على أربعة أبعاد أو عوامل رئيسية للتمكين الإداري لأنها الأبعاد الأكثر ملائمة وحاجة لأغلب المؤسسات وهي كالآتي:

- **المشاركة بالمعلومات:** تعد المعلومات الأساس لصنع القرارات التشغيلية والإستراتيجية فضلاً عن ذلك أن إتاحة المعلومات من شأنه أن يعزز الالتزام الذاتي لدى العاملين عن طريق منحهم الثقة إذ أن لاشي يجعل الأشخاص يتقون بالإدارة مثل مشاركتهم في المعلومات الخاصة بمؤسساتهم مما لا يعرفها الآخرون خارجها (Wilkinson, 1998, 44)؛
- **القوة:** هي القدرة على التأثير في الأفراد والمواقف إذ أن بإمكان العامل الشعور بالقوة والتمكين إذا أستطاع أثناء تعامله مع الآخرين والظروف من حوله أن يحدد المشكلة واختيار البدائل وتنفيذها والتأثير على نتائجها و هنا ينبغي للمنظمة أن تكون لديها الرغبة والقدرة على تغيير هيكلية القوة في المنظمة وتشجيع العاملين لديها على الشعور بالقوة والنجاح من خلال منحهم المزيد من الحرية في التصرف بكل ما يتعلق بأعمالهم المختصين بها(عاطف لطفي، 2014، 224)؛
- **المعرفة:** يعد امتلاك الأفراد العاملين للمعرفة بجميع جوانبها عامل مهم وأساسي في نجاح عملية التمكين وتتجسد بمدي قدرة الشخص على تحليل وتشخيص المواقف المعقدة وإلمامه بمكونات الوظائف الإدارية وكذلك الأهمية التي تعطيها كل وظيفة من هذه الوظائف.(سنية كاظم، 2017، 191)؛
- **الاستقلالية:** هي تعتبر بعد إستراتيجي في تمكين العاملين وتتمثل في منحهم الحرية الكافية لاختيار طرق تنفيذ العمل (نور حسن، 2019، 249).

3.2 مفهوم الأداء المنظمي

يشار إلى الأداء المنظمي بالنواتج المتحققة من مجمل تفاعل نشاطات المنظمة ومواردها ويتمثل بإمكانية المنظمة من الحصول على أشخاص جيدين والإحتفاظ بنتائج منظمة جيدة وغالباً ما يؤسس الأداء المنظمي وتقاس نتائجه بالإستناد إلى النتائج الإقتصادية والمنظمية الأخرى ويرى البعض أن العوامل المنظمة تعود إلى الموارد الأساسية للمنظمة وما تشكل من قدرات متميزة تسهم في بناء الميزة التنافسية وهذا يعني إعتداد الأداء المنظمي على القدرات المبنية على أساس الموارد(خالد سلمان، 2017، 222).

يرى (مثنى زاحم، 2017، 266) هو المحدد الرئيس لقدرات النمو وبدوره البقاء على قيد الحياة على المدى الطويل المنظمات لتي تحقق أداءً جيداً ستكون ناجحة في حين أن تلك التي تؤدي أداءً سيئاً ستضطر للخروج من الأعمال في مواجهة الضرورات الحالية. ويعرفه (عذراء محسن، 2018، 137) أنه النشاط أو العمل الذي تقوم به المنظمة لاستخدام مواردها المالية والبشرية بكفاءة للوصول إلى غاياتها وأهدافها النهائية.

4.2 أهمية وأهداف الأداء المنظمي

إن للأداء أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمات في وقتنا الحاضر وتطلق أهميته بالنسبة للمنظمات في كونه يساعدها على تواصلها مع البيئة المحيطة فالأداء الجيد كماً ونوعاً هو الذي يساعد المنظمة على طريق النجاح الذي تسعى له (محمد ناصر، 2018، 182). ولقد أشار (أثير عبدالله، 112) إلى العديد من الأهداف التي يحققها الأداء المنظمي وهي تمكين الإدارة العليا في المنظمة من الحصول على معلومات كاملة بواسطة مراجعة قومية شاملة والاستخدام الأمثل لموارد المنظمة لتحقيق أفضل النتائج وبأقل تكاليف.

3. النتائج والمناقشة

1.3 الإطار المنهجي للدراسة

1.1.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من المهندسين، المحاسبين والتقنيين واخرين لهم علاقة بموضوع الدراسة.

2.1.3 خصائص عينة الدراسة

وللخروج بنتائج دقيقة وموثوقة قام الباحث بتوزيع عينة الدراسة من حيث شمولها على

الآتي:

جدول رقم (1): التوزيع التكراري لأفراد لخصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	
86.7%	26	ذكر	النوع
13.3%	4	انثى	
100.0%	30	المجموع	
36.7%	11	اقل من 30 سنة	العمر
50.0%	15	31-40 سنة	
6.7%	2	41-50 سنة	
6.7%	2	51 سنة فأكثر	
100.0%	30	المجموع	
60.0%	18	أعزب	الحالة الاجتماعية
26.7%	8	متزوج	
13.3%	4	أخرى	
100.0%	30	المجموع	
63.3%	19	جامعي	المؤهل العلمي
10.0%	3	دبلوم عالي	
26.7%	8	ماجستير	
100.0%	30	المجموع	
33.3%	10	مدير فرع	المسمى الوظيفي
33.3%	10	رئيس قسم	
30.0%	9	موظف	
3.3%	1	تقني	
100.0%	30	المجموع	
26.7%	8	هندسة	التخصص العلمي
16.7%	5	محاسبة	
50.0%	15	تقنية	

6.7%	2	تسويق	سنوات الخبرة
100.0%	30	المجموع	
26.7%	8	أقل من 5 سنوات	
40.0%	12	5 وأقل من 10 سنة	
6.7%	2	10 وقل من 15 سنة	
26.7%	8	15 سنة فأكثر	
100.0%	30	المجموع	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

3.1.3 أداة الدراسة الميدانية

استخدم الباحث استمارة الاستبانة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة.

1.3.1.3 وصف الاستبانة

- أرفق الباحث مع الاستبانة خطاب للمبحوثين تم فيه تعريفهم بعنوان الدراسة والغرض من استمارة الاستبانة وتكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين:
- القسم الأول: تتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، تمثلت في النوع، العمر، التخصص العلمي، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات العمل بالشركة، وغيرها.
 - القسم الثاني: احتوى هذا القسم على عدد (30) عبارة طلب من أفراد عينة الدراسة أن يحددوا استجاباتهم عن ما تصفه كل عبارة وفق لقياس " ليكرت" الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمسة مستويات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). وقد تم توزيع هذه العبارات على فرضيات الدراسة الثلاثة كما يلي: المحور الأول تتضمن (20) عبارات، والمحور الثاني تتضمن (10) عبارات.

2.3.1.3 الثبات والصدق الظاهري لأداة

من أجل تحسين صدق الأداة (استمارة الاستبانة) وثباتها فقد تم إجراء الاختبار القبلي لها عن طريق عرضها على بعض الأكاديميين من الجامعات الأخرى بغرض التحقق من صلاحيتها وسلامة ووضوح عباراتها. حيث تم تحديثها بتعديلاتهم قبل توزيعها على المبحوثين.

3.3.1.3 الثبات والصدق الإحصائي

لحساب الصدق والثبات الإحصائي لاستمارة الاستبانة تم اخذ استطلاعية وتم حساب ثبات وصدق الاستبانة من العينة الاستطلاعية بموجب معادلة التجزئة النصفية يوضح الجدول رقم (1) نتائج الثبات والصدق الإحصائي لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية:

جدول رقم (2): نتائج الثبات والصدق الإحصائي لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية

الفرضيات	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
المحور الأول	.623	0.790	0.623
المحور الثاني	.651	0.807	0.651
الاستبانة كاملة	.665	0.816	0.665

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

يتضح للباحث من الجدول رقم (2) أن نسبة معامل الثبات ومعامل الصدق الذاتي وفقا لمعادلة كرونباخ الفا للعبارات لكامل استمارة الاستبانة جميعها عالية جداً مما يعطى مؤشر جيد لقوة وصدق الاستبانة وفهم عباراتها من قبل المبحوثين، ومن ثم الاعتماد عليها في اختبار فرضيات الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: ولتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) والذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وذلك لاستخدام نتائج الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة على العبارات؛
- كرنباخ الفا لحساب معامل الثبات والصدق الإحصائي؛
- والوسط الحسابي (Mean) والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة؛
- الانحدار الخطي البسيط.

2.3 تحليل البيانات واختبار الفرضيات

1.2.3 تحليل ومناقشة المتغير الأول (التمكين الإداري)

1.1.2.3 تحليل ومناقشة البعد الأول (تبادل المعلومات وتوافرها)

جدول رقم (3): التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات البعد الأول (تبادل المعلومات وتوافرها)

العبارة	لا أوافق بشدة		أوافق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة			
من السهولة بمكان الحصول على المعلومات التي أحتاجها	6	20.0%	4	13.3%	3.20	1.518	محايد
أمتلك الجوانب الفنية والإدارية اللازمة للحصول على المعلومات وتبادلها	1	3.3%	5	16.7%	3.57	1.040	أوافق
تبدو بعض المعلومات في الشركة ذات خصوصية ولا يجري اطلاع الجميع عليها	2	6.7%	2	6.7%	3.57	1.006	أوافق
أحرص على أن يطلع الآخرين على المعلومات الخاصة بالقسم ولا أحجبها عنهم	2	6.7%	9	30.0%	3.77	1.073	أوافق
تستخدم الشركة وسائل متنوعة ومرنة للحصول على المعلومات	0	0.0%	7	23.3%	3.60	1.070	أوافق
تبادل المعلومات وتوافرها	11	7.3%	18	12.0%	3.54	.455	أوافق

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

يتبين من الجدول رقم (3) الخاص بنتائج البعد الأول (تبادل المعلومات وتوافرها) نجد أنه حصل على وسط حسابي (3.54) أي أوافق حسب مقياس ليكرات الخماسي . أي أن غالبية الباحثين يوافقون على ما جاء بعبارات البعد الثاني من المتغير الأول (التمكين الإداري).

2.2.3 تحليل ومناقشة البعد الثاني (الاستقلالية وحرية التصرف)

جدول رقم (4): التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات البعد الثاني (الاستقلالية وحرية التصرف)

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات					
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
			التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	
أوافق	.651	4.30	12	15	3	0	0	أمتلك حرية أداء الأعمال المناطة بي ومناقشة أفكارى مع الإدارة العليا
			40.0%	50.0%	10.0%	0.0%	0.0%	
أوافق	.997	3.80	8	12	6	4	0	أمتلك صلاحية تصحيح الانحرافات عند وقوعها دون الرجوع إلى الرئيس المباشر
			26.7%	40.0%	20.0%	13.3%	0.0%	
أوافق	1.206	3.83	13	5	6	6	0	أقدم اقتراحاتي واستفساراتي بحرية إلى الأعلى دون تردد
			43.3%	16.7%	20.0%	20.0%	0.0%	
أوافق	1.022	3.70	6	15	3	6	0	حياناً يتحدد تصرفي بحكم المعلومات التي أمتلكها لحل المشكلات واتخاذ القرارات دون الرجوع إلى الرئيس المباشر
			20.0%	50.0%	10.0%	20.0%	0.0%	
أوافق	1.208	3.30	4	11	9	2	4	لا أربح بأن تمارس على رقابة شديدة ومباشرة من الأعلى بحيث تحد من قدراتي الإبداعية
			13.3%	36.7%	30.0%	6.7%	13.3%	
أوافق	.464	3.79	43	58	27	18	4	الاستقلالية وحرية التصرف
			28.7%	38.7%	18.0%	12.0%	2.7%	

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

يتبين من الجدول رقم (4) الخاص بنتائج البعد الثاني (الاستقلالية وحرية التصرف) نجد أنه حصل على وسط حسابي (3.79) أي أوافق حسب مقياس ليكرات الخماسي. أي أن غالبية الباحثين يوافقون على ما جاء بعبارات البعد الثاني من المتغير الأول (التمكين الإداري).

3.2.3 تحليل ومناقشة البعد الثالث (امتلاك المعرفة)

جدول رقم (5): التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات البعد الثالث (امتلاك المعرفة)

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات					
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
			التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	
أوافق	1.143	3.93	12	10	2	6	0	لدي المعرفة الكافية في اختيار أسلوب العمل
			40.0%	33.3%	6.7%	20.0%	0.0%	
أوافق	1.155	3.90	11	10	6	1	2	اعتمد الحوار المباشر مع رئيسي والأخريين لإيضاح أفكارى حول المشكلات المعقدة
			36.7%	33.3%	20.0%	3.3%	6.7%	
أوافق	.850	3.97	8	15	5	2	0	أتعامل مع الأخطاء والموضوعات غير المألوفة على أنها فرص حقيقية للتعلم
			26.7%	50.0%	16.7%	6.7%	0.0%	
أوافق	.960	3.90	6	19	3	0	2	لدي خبرة كافية تمكنني من التعامل مع المواقف وحل المشكلات
			20.0%	63.3%	10.0%	0.0%	6.7%	

أوافق بشدة	.714	4.20	11	14	5	0	0	أحسب للمستقبل بالاعتماد علي خبرتي المتراكمه ومعارفي التي أمتلكها في العمل
			36.7%	46.7%	16.7%	0.0%	0.0%	
أوافق	.569	3.98	48	68	21	9	4	امتلاك المعرفة
			32.0%	45.3%	14.0%	6.0%	2.7%	

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

يتبين من الجدول رقم (5) الخاص بنتائج البعد الثالث (امتلاك المعرفة) نجد أنه حصل على وسط حسابي(3.98) أي أوافق حسب مقياس ليكارت الخماسي . أي أن غالبية الباحثين يوافقون على ما جاء بعبارات البعد الثالث من المتغير الأول (التمكين الإداري) .

4.2.3 تحليل ومناقشة البعد الرابع (القوة)

جدول رقم (6) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارة البعد الرابع (القوة)

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات					
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
			التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	
أوافق	.819	4.13	12	10	8	0	0	توجد لدى ثقة ومقدرة علي أداء أعمالي بكفاءة
			40.0%	33.3%	26.7%	0.0%	0.0%	
أوافق	.525	4.00	4	22	4	0	0	تعد مهام عملي لها معنى وقيمة بالنسبة لزملاء العمل
			13.3%	73.3%	13.3%	0.0%	0.0%	
أوافق	1.133	3.60	8	9	6	7	0	تهتم الإدارة بتطوير قدراتي للقيام بالأعمال اليومية
			26.7%	30.0%	20.0%	23.3%	0.0%	
أوافق	.860	3.53	2	17	6	5	0	تتوفر لدي فرصة إثارة التحدي والحماس
			6.7%	56.7%	20.0%	16.7%	0.0%	
أوافق	.999	3.97	8	17	3	0	2	يقوم المدير بإستشارتي في بعض القضايا المتعلقة بالإدارة
			26.7%	56.7%	10.0%	0.0%	6.7%	
أوافق	.519	3.85	34	75	27	12	2	القوة
			22.7%	50.0%	18.0%	8.0%	1.3%	

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

يتبين من الجدول رقم (6) الخاص بنتائج البعد الرابع (القوة) نجد أنه حصل على وسط حسابي(3.85) أي أوافق حسب مقياس ليكارت الخماسي . أي أن غالبية الباحثين يوافقون على ما جاء بعبارات البعد الرابع من المتغير الأول التمكين الإداري .

2.2.3 تحليل ومناقشة عبارات المتغير الثاني (الأداء المنظمي)

جدول رقم (7): التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الثاني

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات					
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
			التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	التكرار النسبة	
أوافق	.805	3.80	7	10	13	0	0	تحقق الشركة معدلات نمو عالية في كمية المبيعات
			23.3%	33.3%	43.3%	0.0%	0.0%	
أوافق	.679	4.23	11	15	4	0	0	تعتبر زيادة الربحية من الأهداف

			36.7%	50.0%	13.3%	0.0%	0.0%	الرئيسية للشركة
أوافق	1.042	3.53	8	4	14	4	0	تقوم الشركة بزيادة حصتها السوقية من خلال تقليل تكاليف الإنتاج وتقديم منتجات بأسعار تنافسية
			26.7%	13.3%	46.7%	13.3%	0.0%	
أوافق	.785	4.07	10	12	8	0	0	يجري العمل في الشركة وفق مبادئ الاحترام المتبادل بين الموظفين كافة
			33.3%	40.0%	26.7%	0.0%	0.0%	
أوافق	1.055	3.70	7	11	10	0	2	تتصاعد إنتاجية الشركة بوتيرة عالية ونسبة ضياع الموارد بسيطة جدا
			23.3%	36.7%	33.3%	0.0%	6.7%	
أوافق	.728	3.23	0	12	13	5	0	ليس لدى الشركة مشكلة في الحصول علي الكوادر البشرية والأموال والمعدات
			0.0%	40.0%	43.3%	16.7%	0.0%	
أوافق	.855	3.40	3	10	13	4	0	تمتلك الشركة تصورات عن درجة رضا الزبون لأنشطتها
			10.0%	33.3%	43.3%	13.3%	0.0%	
أوافق	1.167	3.50	6	11	7	4	2	ترتفع نسبة العاملين الذين يشكل وجودهم في المنظمة قيمة حقيقية لها
			20.0%	36.7%	23.3%	13.3%	6.7%	
أوافق	1.215	3.20	3	12	7	4	4	تقدم الشركة خدمات للمجتمع بمستوي جودة ومواصفات مقبولة تلبي احتياجات الناس
			10.0%	40.0%	23.3%	13.3%	13.3%	
أوافق	1.221	3.60	8	10	6	4	2	الأفراد العاملين قادرين علي التكيف مع المتغيرات التكنولوجية التي تحصل داخل الشركة
			26.7%	33.3%	20.0%	13.3%	6.7%	
أوافق	.479	3.63	63	107	95	25	10	الأداء المنظمي
			21.0%	35.7%	31.7%	8.3%	3.3%	

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

يتبين من الجدول رقم (7) الخاص بنتائج المحور الأول (الأداء المنظمي) نجد أنه حصل على وسط حسابي (3.63) أي أوافق حسب مقياس ليكارت الخماسي . أي أن غالبية الباحثين يوافقون ما جاء بعبارات المتغير الثاني الأداء المنظمي .

3.2.3 تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات

1.3.2.3 تحليل ومناقشة نتائج المحور الأول (التمكين الإداري)

جدول رقم (8): اختبار العينة الواحدة (One- Sample Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة (التمكين الإداري)

اختبار العينة الواحدة (One- Sample Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة (تبادل المعلومات وتوافرها)

م	العبارة	ت - المحسوبة	درجات الحرية	المعنوية	الأهمية النسبية	القرار
1	من السهولة بمكان الحصول على المعلومات التي أحتاجها	.722	29	.476	64.0%	دالة احصائياً
2	أمتلك الجوانب الفنية والإدارية اللازمة للحصول على المعلومات وتبادلها	2.984	29	.006	71.3%	دالة احصائياً
3	تبدو بعض المعلومات في الشركة ذات خصوصية ولا يجري اطلاع الجميع عليها	3.084	29	.004	71.3%	دالة احصائياً
4	أحرص على أن يطلع الآخرين على المعلومات الخاصة بالقسم ولا أحجبها عنهم	3.915	29	.001	75.3%	دالة احصائياً

5	تستخدم الشركة وسائل متنوعة ومرنة للحصول على المعلومات	3.071	29	.005	72.0%	دالة احصائياً
اختبار العينة الواحدة (One- Sample Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة (الاستقلالية وحرية التصرف)						
م	العبارة	ت - المحسوبة	درجات الحرية	المعنوية	الاهمية النسبية	القرار
6	أمتلك حرية أداء الأعمال المناطة بي ومناقشة أفكارى مع الإدارة العليا	10.933	29	.000	86.0%	دالة احصائياً
7	أمتلك صلاحية تصحيح الإنحرافات عند وقوعها دون الرجوع إلى الرئيس المباشر	4.397	29	.000	76.0%	دالة احصائياً
8	أقدم إقتراحاتي وإستفساراتي بحرية إلى الأعلى دون تردد	3.785	29	.001	76.7%	دالة احصائياً
9	حياناً يتحدد تصرفي بحكم المعلومات التي أمتلكها لحل المشكلات وإتخاذ القرارات دون الرجوع إلى الرئيس المباشر	3.751	29	.001	74.0%	دالة احصائياً
10	لا أرغب بان تمارس على رقابة شديدة ومباشرة من الأعلى بحيث تحد من قدراتي الإبداعية	1.361	29	.184	66.0%	دالة احصائياً
اختبار العينة الواحدة (One- Sample Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة (امتلاك المعرفة)						
م	العبارة	ت - المحسوبة	درجات الحرية	المعنوية	الاهمية النسبية	القرار
11	لدى المعرفة الكافية في إختيار أسلوب العمل	4.474	29	.000	78.7%	دالة احصائياً
12	اعتمد الحوار المباشر مع رئيسي والآخرين لايضاح أفكارى حول المشكلات المعقدة	4.267	29	.000	78.0%	دالة احصائياً
13	أتعامل مع الأخطاء والموضوعات غير المألوفة على أنها فرص حقيقية للتعلم	6.227	29	.000	79.3%	دالة احصائياً
14	لدى خبرة كافية تمكنني من التعامل مع المواقف وحل المشكلات	5.137	29	.000	78.0%	دالة احصائياً
15	أتحسب للمستقبل بالإعتماد علي خبرتي المتركمة ومعارفي التي أمتلكها في العمل	9.200	29	.000	84.0%	دالة احصائياً
اختبار العينة الواحدة (One- Sample Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة (القوة)						
م	العبارة	ت - المحسوبة	درجات الحرية	المعنوية	الاهمية النسبية	القرار
16	توجد لدى ثقة ومقدرة علي أداء أعمالى بكفاءة	7.577	29	.000	82.7%	دالة احصائياً
17	تعد مهام عملى لها معنى وقيمة بالنسبة لزملاء العمل	10.428	29	.000	80.0%	دالة احصائياً
18	تهتم الإدارة بتطوير قدراتي للقيام بالأعمال اليومية	2.902	29	.007	72.0%	دالة احصائياً

19	تتوفر لدي فرصة إثارة التحدي والحماس	3.395	29	.002	70.7%	دالة احصائياً
20	يقوم المدير بإستشارتي في بعض القضايا المتعلقة بالإدارة	5.298	29	.000	79.3%	دالة احصائياً

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

يتضح للباحث من الجدول (8) أن جميع القيم الإحتمالية (الدلالة الإحصائية) المقابلة لقيمة ت المحسوبة لدلالة الفروق أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يعني أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارات المحور الأول التمكين الإداري.

2.3.2.3 تحليل ومناقشة نتائج المحور الثاني (الأداء المنظمي)

يهدف هذا البعد لمعرفة الأداء المنظمي ولاختبار هذا البعد لابد من بيان اتجاه اراء افراد عينة الدراسة لكل عبارة، واستخدم اختبار العينة الواحدة (One- Sample Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة الأداء المنظمي.

جدول رقم (9): اختبار العينة الواحدة (One- Sample Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة (الأداء المنظمي)

م	العبارة	ت - المحسوبة	درجات الحرية	المعنوية	الاهمية النسبية	القرار
21	تحقق الشركة معدلات نمو عالية في كمية المبيعات	5.442	29	.000	76.0%	دالة احصائياً
22	تعتبر زيادة الربحية من الأهداف الرئيسية للشركة	9.950	29	.000	84.7%	دالة احصائياً
23	تقوم الشركة بزيادة حصتها السوقية من خلال تقليل تكاليف الانتاج وتقديم منتجات بأسعار تنافسية	2.804	29	.009	70.7%	دالة احصائياً
24	يجري العمل في الشركة وفق مبادي الاحترام المتبادل بين الموظفين كافة	7.443	29	.000	81.3%	دالة احصائياً
25	تتساعد إنتاجية الشركة بوتيرة عالية ونسبة ضياع الموارد بسيطة جدا	3.633	29	.001	74.0%	دالة احصائياً
26	ليس لدى الشركة مشكلة في الحصول علي الموارد البشرية والأموال والمعدات	1.756	29	.090	64.7%	دالة احصائياً
27	تمتلك الشركة تصورات عن درجة رضا الزبون لأنشطتها	2.562	29	.016	68.0%	دالة احصائياً
28	ترتفع نسبة العاملين الذين يشكّل وجودهم في المنظمة قيمة حقيقية لها	2.347	29	.026	70.0%	دالة احصائياً
29	تقدم الشركة خدمات للمجتمع بمستوي جودة ومواصفات مقبولة تلبي إحتياجات الناس	.902	29	.375	64.0%	دالة احصائياً
30	الأفراد العاملين قادرين علي التكيف مع المتغيرات التكنولوجية التي تحصل داخل الشركة	2.693	29	.012	72.0%	دالة احصائياً

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

يتضح للباحث من الجدول (9) أن جميع القيم الإحتمالية (الدلالة الإحصائية) المقابلة لقيمة ت المحسوبة لدلالة الفروق أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يعني أن معظم أفراد العينة موافقين على عبارات المحور الثاني.

3.3.2.3 تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرات (تبادل المعلومات وتوافرها الاستقلالية وحرية التصرف، امتلاك المعرفة، القوة) و (الأداء المنظمي)

يعتبر الانحدار الخطي من الأساليب الإحصائية التي تستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين على هيئة علاقة دالية، يسمى أحد المتغيرات متغير مستقل (Independent Variable) أو متغيرات مستقلة في حالة النموذج البسيط وهو المتسبب في تغير المتغير التابع (Dependent Variable) ويتم تمثيل هذه العلاقة بمعادلة خط المستقيم وعند تطبيقه تم التوصل إلى النتائج التالية.

جدول رقم (10): يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس العلاقة بين متغير تطبيق تبادل المعلومات وتوافرها، الأداء المنظمي

التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	أختبار (t)	معاملات الانحدار	
معنوية	.001	3.795	2.586	\hat{B}_0
غير معنوية	.135	1.540	.294	\hat{B}_1
			.279a	معامل الارتباط (R)
			.078	معامل التحديد (R^2)
النموذج غير معنوي			2.372	أختبار (F)
$\hat{y} = (2.586) + .294X_1$				
التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	أختبار (t)	معاملات الانحدار	
معنوية	.000	7.259	5.041	\hat{B}_0
معنوية	.050	-2.052	-.374	\hat{B}_1
			.362a	معامل الارتباط (R)
			.131	معامل التحديد (R^2)
النموذج معنوي			4.210	أختبار (F)
$\hat{y} = (5.041) - 0.374X$				
التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	أختبار (t)	معاملات الانحدار	
معنوية	.000	4.429	2.730	\hat{B}_0
غير معنوية	.153	1.470	.225	\hat{B}_1
			.268a	معامل الارتباط (R)
			.072	معامل التحديد (R^2)
النموذج غير معنوي			2.160	أختبار (F)
$\hat{y} = (2.730) + 0.225X$				
التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	أختبار (t)	معاملات الانحدار	
معنوية	.000	4.288	2.828	\hat{B}_0
غير معنوية	.232	1.222	.208	\hat{B}_1
			.225a	معامل الارتباط (R)

معامل التحديد (R^2)	.051	
اختبار (F)	1.492	النموذج غير معنوي
$\hat{y} = (2.828) + .208X$		

المصدر: من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط طردية بين المتغيرات (تبادل المعلومات وتوافرها، الاستقلالية وحرية التصرف، امتلاك المعرفة، القوة) كمتغيرات مستقلة و الأداء المنظمي كمتغير تابع، وذلك من خلال قيمة معامل الارتباط البسيط التي بلغت (0.279)(0.362) (0.268) (0.225) على التوالي.

بلغت قيمة معاملات التحديد (R^2) (0.078) (0.131) (0.072) (0.051)، هذه القيمة تدل على ان تبادل المعلومات وتوافرها، الاستقلالية وحرية التصرف، امتلاك المعرفة، القوة) كمتغيرات مستقلة تساهم بـ (8%) (13%) (7%) (5%) على التوالي في الأداء المنظمي (المتغير التابع).

نجد قيمة معلمة تبادل المعلومات وتوافرها تساوي (0.294) وقيمتها المصاحبة تساوي (0.135) وهي اكبر من القيمة العرفية (0.05) وهذا يعني عدم وجود علاقة دالة احصائياً بين الاستقلالية وحرية التصرف والأداء المنظمي.

مما تقدم نستنتج الباحث أن فرضية الدراسة الأولى والتي نصت على أن: " هناك علاقة بين أبعاد تطبيق تبادل المعلومات وتوافرها و الأداء المنظمي لم تتحقق.

نجد قيمة معلمة الاستقلالية وحرية التصرف تساوي (0.374) وقيمتها المصاحبة تساوي (0.050) وهي اقل من القيمة العرفية (0.05) وهذا يعني وجود علاقة دالة احصائياً بين الاستقلالية وحرية التصرف والأداء المنظمي.

مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثانية والتي نصت على أن: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقلالية وحرية التصرف والأداء المنظمي قد تحققت.

نجد قيمة معلمة امتلاك المعرفة تساوي (0.225) وقيمتها المصاحبة تساوي (0.153) وهي اكبر من القيمة العرفية (0.05) وهذا يعني عدم وجود علاقة دالة احصائياً بين امتلاك المعرفة والأداء المنظمي.

مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثالثة والتي نصت على أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين امتلاك المعرفة والأداء المنظمي لم تتحقق.

نجد قيمة معلمة القوة تساوي (0.537) وقيمتها المصاحبة تساوي (0.010) وهي اكبر من القيمة العرفية (0.05) وهذا يعني عدم وجود علاقة دالة احصائياً بين القوة و الأداء المنظمي.

مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الرابعة والتي نصت على أن: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوة والأداء المنظمي لم تتحقق.

4. الخلاصة

جاءت هذه الدراسة لتحديد أثر أبعاد التمكين الإداري على الأداء المنظمي بالهيئة القومية للكهرباء وقد توصلت الدراسة من خلال إختبار الفرضيات إلى ما يلي:

- لا توجد علاقة بين ابعاد تطبيق تبادل المعلومات وتوافرها و الأداء المنظمي؛
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقلالية وحرية التصرف والأداء المنظمي؛
- هنالك حرية لأداء الأعمال ومناقشة الأفكار مع الإدارة العليا بكل سهولة؛

- يمتلك الأفراد صلاحية تصحيح الانحرافات عند وقوعها دون الرجوع إلى الرئيس المباشر؛
- يقدم الأفراد الاقتراحات بحرية إلى الأعلى دون تردد؛
- يتحدد تصرف الأفراد بحكم المعلومات التي يمتلكونها لحل المشكلات واتخاذ القرارات؛ دون الرجوع إلى الرئيس المباشر؛
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين امتلاك المعرفة والأداء المنظمي؛
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوة والأداء المنظمي.
- من منطلق النتائج أعلاه نقترح التوصيات التالية:
- ضرورة تبادل المعلومات والعمل على امتلاك الجوانب الفنية والإدارية اللازمة للحصول على هذه المعلومات؛
- بناء الثقة لدى الأفراد وتعزيز المقدرة علي أداء الأعمال بكفاءة؛
- اهتمام الإدارة بتطوير قدرات الأفراد للقيام بالأعمال اليومية؛
- يجب على الإدارة العمل على امتلاك المعرفة وتطوير وسائل نشرها حتى تتسنى لكل الأفراد؛
- تشجيع العاملين على الشعور بالقوة والنجاح من خلال منحهم المزيد من الحرية في التصرف بكل ما يتعلق بأعمالهم.

المراجع

- Govindarajan M., Natarajan S. (2007). Principles of management. Prentice-Hall of India Pvt.Ltd, New Delhi, India.
- Wilkinson, A. (1998). Empowerment employees performance personsl Review, 27(1).
- أثير حسوني. (2012). تأثير ثقافة التمكين في منظمات التعليم، مجلة المثني للعلوم الإدارية، 2(3).
- أثير عبدالله. (2012). تأثير القرارات الإستراتيجية لإدارة العمليات في الأداء المنظمي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 18 (67) أحمد بريس. (2011). أثر إستراتيجية التمكين في إدارة معرفة الزبون، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 7(28)، 234-252.
- إيثار عبدالهادي وعلاء برع. (2016). عوامل التمكين الإداري وتأثيرها في أداء المنظمة الخدمية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 22 (58).
- بوزورين فيروز. (2019). التمكين الإداري وأثره على الرضا الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 12(3).
- حميد سالم الكعبي. (2016). دور التمكين الإداري في تعزيز الإبتكار التنظيمي، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، 6 (1) خالد سلمان. (2017). الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وإنعكاساتها في تحسين الأداء المنظمي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 20 (75).
- سنية كاظم. (2017). التمكين الإداري وأثره في الإبداع التقني، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 23 (96).
- عادل بومجان ومحمد قريشي. (2019). أثر التمكين في الإبداع الإداري لدى العاملين، مجلة الإستراتيجية والتنمية، 9(3) عاطف لطفي. (2017). أثر عدم تطبيق عدالة التمكين الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 23(100).
- عذراء محسن. (2018). إنعكاسات عملية التغيير على تعزيز الأداء التنظيمي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 24(103).
- عزام عبدالوهاب. (2017). أثر التمكين والمرونة الوظيفية في تقييم أداء العاملين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 23(101).
- مثني زاحم. (2017). القيادة الإستراتيجية ودورها في تفعيل الأداء المنظمي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 23(95).
- محمد ناصر. (2018). علاقة التوجه الإستراتيجي بالأداء المنظمي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 24(109).
- محمود حسن جمعة. (2013). إستراتيجية تمكين العاملين وأثرها في تحقيق الإبداع التنظيمي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 19(71).
- نغم داخ. (2014). دور التمكين الإداري في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 1(142).
- نور حسين فخري. (2019). إدارة الموهبة ودورها في تمكين العاملين، مجلة الإدارة والاقتصاد، 25(111).
- هيفاء عودة. (2013). التمكين الإداري وأثره في تعزيز أداء وإبداع العاملين، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 9(36).
- يوسف بودة، هشام سفيان وهزمة كواديك. (2019). التمكين الإداري وأثره في تحقيق الإبداع التنظيمي، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 12(2)

References

- Govindarajan M., Natarajan, S. (2007). Principles of management. Prentice-Hall of India Pvt.Ltd, New Delhi, India.

- Wilkinson, A. (1998). Empowerment employees performance personal Review, 27(1).
- Athir, H. (2012). The Impact of Empowerment Culture on Education Organizations, Al-Muthanna Journal of Al-Edaa Science, 2 (3) [In Arabic]
- Athir, A. (2012). The impact of strategic decisions for operations management on organizational performance, Journal of Economic and Administrative Sciences, 18 (67). [In Arabic]
- Brais, A. (2011). The Impact of Empowerment Strategy on Customer Knowledge Management, Iraqi Journal of Management Sciences, 7(28), 234-252. [In Arabic]
- Abdul Hadi, E., & Alaa, B. (2016). Empowerment factors and their impact on the performance of the service organization Journal of Economic and Administrative Sciences, 22 (58). [In Arabic]
- Fayrouz, B. (2019). Administrative Empowerment and its Impact on Job Satisfaction, Journal of Economic Sciences, Management and Business Sciences, 12 (3). [In Arabic]
- Al Kaabi, H. (2016). The Role of Administrative Empowerment in Promoting Organizational Innovation, Al-Muthanna Journal for Administrative and Economic Sciences, 6 (1). [In Arabic]
- Salman, K. (2017). Strategic Human Resource Management Practices and Their Implications for Improving Organizational Performance, Journal of Economic and Management Sciences, 20 (75). [In Arabic]
- Kazem, S. (2017). Administrative Empowerment and its effect on Technical Creativity, Journal of Economic and Administrative Sciences, 23 (96). [In Arabic]
- Bumajan, A., & Qureshi, M. (2019). The Effect of Empowerment on Administrative Creativity of Employees, Journal of Strategy and Development, 9 (3) [In Arabic]
- Lutfi, A. (2017). The Impact of Failure to apply fairness in Administrative Empowerment, Journal of Economic and Administrative Sciences, 23 (100).
- Mohssin, A. (2018). The implications of the change process for enhancing organizational performance, Journal of Economic and Administrative Sciences, 24 (103). [In Arabic]
- Abdel Wahab, A. (2017). The Impact of Empowerment and Job Flexibility in Evaluating Employee Performance, Journal of Economic and Administrative Sciences, 23 (101). [In Arabic]
- Mothana, H. (2017). Strategic Leadership and Its Role in Activating Organizational Performance, Journal of Economic and Management Sciences, 23 (95). [In Arabic]
- Nasser, M. (2018). The Relationship of Strategic Orientation to Organizational Performance, Journal of Economic and Management Sciences, 24 (109) [In Arabic]
- Gomaa, G. (2013). Staff Empowerment Strategy and its Impact on Achieving Organizational Creativity, Journal of Economic and Administrative Sciences, 19 (71). [In Arabic]
- Dayikh, N. (2014). The role of administrative empowerment in achieving organizational citizenship behaviour, Iraqi Journal of Administrative Sciences, 1 (142). [In Arabic]
- Fakhry, N. (2019). Talent Management and its Role in Empowering Employees, Journal of Management and Economics, 25 (111). [In Arabic]
- Odeh, H. (2013). Administrative Empowerment and its Impact on Enhancing the Performance and Creativity of Employees, Iraqi Journal of Administrative Sciences, 9 (36). [In Arabic]
- Boudla, Y., Sofyan, H., & Kwadik, K. (2019). Administrative Empowerment and Its Impact on Achieving Organizational Creativity, Journal of Economic Sciences, Management and Business Sciences, 12 (2) [In Arabic]

The Impact of Administrative Empowerment Dimensions on Organizational Performance: A Case Study of the National Authority for Electricity (Sudan)

Saad Osman Ahmed ALmhlawi^{1*}

Received: 09-04-2020

Accepted: 30-05-2020

Published: 21-06-2020

Abstract :

The study aims at identifying the reality of applying the administrative empowerment on the National Authority for Electricity, assessing its approved reality and how to activate it. The study population consists of 42 “engineers” accountants and technicians working in the authority administration A questionnaire was distributed to them and 30 forms were returned, valid for analysis as a study sample the researcher used the Simple Linear Regression model.

The study was conducted in the National Authority for Electricity in Sudan. The researcher adopted the descriptive-analytical method. The study concluded to the fact that there is the freedom to perform work and discuss ideas with the administration and there is the power to correct deviations when they occur, without referring to the immediate superior. The study recommended working on possessing the technical and administrative aspects necessary to obtain information and the need to exchange it, encouraging employees to promote the sense of strength and success by granting them more freedom to act in everything related to their jobs.

Keywords: Administrative Empowerment, Organizational Performance, National Authority for Electricity (Sudan).

JEL Classification: C88, M12.

© 2020 the Author(s). This is an open access article distributed under the terms of [Creative Commons Attribution-Non Commercial License \(CC BY-NC 4.0\)](#) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

How to Cite : ALmhlawi, S. O. A. (2020). The Impact of Administrative Empowerment Dimensions on Organizational Performance: A Case Study of the National Authority for Electricity (Sudan). *Management & Economics Research Journal*, 2(3), 46-62. <https://doi.org/10.48100/merj.v2i3.109> [In Arabic]

^{1*}**Corresponding author:** Faculty Of Economics and Administrative Sciences, Omdurman Ahlia University (Sudan).

[✉ almhlawi99@yahoo.com]