

المخلص

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور تفويض المهام والصلاحيات الإدارية في تعزيز رضا مديري شركة الاتصالات الفلسطينية .

تبنت الدراسة المنهج المسح الوصفي الشامل، إذ تم استخدام الاستبانة أداة لجمع المعلومات وتكونت الاستبانة من 75 فقرة موزعة على 7 مجالات رئيسية، وتم توزيع (40) استبانة على مجتمع البحث وفق منهجية المسح الشامل، وتكونت من المديرين الذين يشغلون مناصب إدارية في شركة الاتصالات ويحق لهم تفويض جزء من مهامهم وصلاحياتهم، وتم استرجاع 38 استبانة منها، وصممت الباحثة مجموعة أسئلة وفق المحاور السبعة التي تم تحديدها وفقاً لأهداف الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها:

أن درجة فهم القيادات الإدارية لعملية تفويض الصلاحيات المرافق لتفويض المهام كانت مرتفعة بنسبة (84%)، كما أوضحت النتائج ضرورة ممارسة الإدارة العليا رقابة مباشرة على المدير أثناء عملية التفويض، أما فيما يتعلق بآليات تفويض المهام والصلاحيات المتبعة من قبل شركة الاتصالات الفلسطينية فكانت مرتفعة بنسبة (81%)، وكشفت نتائج الدراسة عن ضرورة تدريب الموظفين على المهام المفوضة قبل القيام بعملية التفويض ومنحهم الوقت الكافي لذلك، وتقديم معلومات واضحة ومكتوبة لهم، وكانت درجة ممارسة القيادات الإدارية لعملية تفويض المهام والصلاحيات في شركة الاتصالات الفلسطينية مرتفعة بنسبة (79%)، كما كشفت عن قصور الموظفين في أداء بعض المهام المفوضة مما يؤدي إلى إعادة القيام بها من قبل المديرين، فيما أشارت نتائج معوقات تفويض المهام والصلاحيات الإدارية التي تواجهها شركة الاتصالات الفلسطينية كانت متوسطة بنسبة (56%) وبينت بعض المعوقات منها، ضرورة إشراك الإدارة العليا للمديرين في عملية اتخاذ القرارات. أما تأثير عملية تفويض المهام والصلاحيات في تعزيز الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية فجاءت مرتفعة بنسبة (80%) حسب ما أشارت إليه اجابات المبحوثين، فيما يتعلق بدرجة الرضا الوظيفي لمديري شركة الاتصالات الفلسطينية فكانت مرتفعة بنسبة (75%) فيما كشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود رضا للمديرين نتيجة احترام وتقدير الإدارة لهم، ومن جانب آخر اكدت النتائج على ضرورة

العمل على تكافؤ الفرص في الترقية والتميز في توزيع المكافآت والحوافز، كما أكدت على وجود فروق بين تفويض المهام والصلاحيات في تعزيز الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية تعزى للمتغيرات الديموغرافية(الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة العملية).

وتمحورت أهم التوصيات في البنود التالية

ضرورة ممارسة الإدارة العليا رقابة مباشرة على المديرين أثناء عملية التفويض لما له من أهمية في تحقيق أهداف الشركة، تدريب الموظفين على تحمل المسؤولية لتعزيز بروز قيادات مستقبلية تعتمد على نفسها في حل المشكلات، ضرورة اختيار المديرين للموظفين ذوي الكفاءات للقيام بعلمية التفويض حتى لا يتم إعادة القيام بها مرة أخرى وضياع وقت المديرين، ضرورة مشاركة الإدارة العليا للمديرين في عملية اتخاذ القرارات وعدم الاكتفاء بمشاركتهم في عمليات التخطيط لما له من أثر مهم في تعزيز الرضا الوظيفي