تركز الإدارة في أي منظمة على العنصر البشري، لذلك يمكن القول أن الإدارة تنظيم إنساني وليس تنظيم آلي فنجاح الإدارة يتوقف على كفاءة هذا العنصر، وإخلاصه، وما يقوم به من الأعمال، بالإضافة إلى أنه أساس نجاح أي منظمة من المنظمات، وفي ظل مسؤولية القادة والمديرين عن نجاح وفشل المنظمة، أصبح الاهتمام بالمورد البشري و بإدارته، وتوجيهه، وتحضيره يفوق غيره من الأمور الأخرى المتعلقة بالمال، والهياكل التنظيمية.

ومن هذا المنطلق طرحت الإدارة الحديثة مفاهيم متطورة للتعامل ضمن منظومة العمل الإداري، ومن هذه المفاهيم الحديثة، مفهوم التمكين(Empowerment)، وهو مفهوم بدأ طرحه منذ فترة، مشتق من كلمة (power) أي القوة، ومعناه اللغوي التمكين، وعندما يعرف كمفهوم إداري، فأغلبية التعاريف تتفق على أن التمكين يختص بمنح العامل السلطة المتعلقة بالعمل، وتشجيعه على المشاركة والمبادرة باتخاذ القرارات المناسبة، ومنحه الحرية، والثقة لأداء العمل، دون التدخل المباشر للإدارة أي توثيق العلاقة بين العامل، والإدارة ما يجعل المنظمات اليوم قادرة على الاحتفاظ بعمالها، وكسب ولائهم و إخلاصهم.

إن الولاء التنظيمي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل تفكير إدارة المنظمات كونها تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في وضعية سليمة تمكنها من التكيف مع متغيرات البيئة، ومن ثم الاستمرارية، والبقاء، فكسب ولاء و إخلاص العاملين يساعد على تقبلهم لأي تغيير ترغب المنظمة في إحداثه، والعاملين الذين لديهم ولاء كبير لمنظماتهم لديهم أيضا استعداد كامل لبذل جهد أكثر، والتفاني في عملهم، والحرص الدائم للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظمتهم، والعمل على تحقيق أهدافها مهما كانت، فمن هنا يظهر دور التمكين في العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين ورفع قدراتهم على تحمل المسؤولية و بالتالي رفع مستوى ولائهم التنظيمي.

أولا- طرح إشكالية الدراسة و فرضياتها:

تبعا لما جاء سابقا والمتمثل في معرفة العلاقة بين تمكين العاملين والولاء التنظيمي تم طرح الإشكالية والفرضيات التالية:

1-طرح إشكالية الدراسة:

ماهو دور التمكين في تحقيق الولاء التنظيمي في مؤسسة مناجم الفوسفات – بئر العاتر- ؟

تنبثق من الإشكالية الرئيسية عدة تساؤلات فرعية كما يلي:

- ما المقصود بتمكين العاملين؟ ما هي أبعاده ومستوياته؟
- فيما يتمثل الولاء التنظيمي؟

- هل تمكين العاملين يساهم في الحفاظ على العاملين ويكسبهم الولاء، و الانتماء للمنظمة؟
- ما هي العلاقة بين تمكين العاملين و الولاء التنظيمي بمؤسسة مناجم الفوسفات- بئر العاتر-؟

2- صياغة الفرضيات

و كإجابة أولية على الإشكالية و التساؤلات الفرعية تمت صياغة مجموعة من الفرضيات وهي كالآتي:

- تمكين العاملين يشير إلى القوة التي يكتسب العاملين خلالها السلطة والمسؤولية، وحرية اتخاذ القرار مما يزيد ثقتهم، ويرفع مستوى ولائهم للمنظمة.
- يعتبر الولاء التنظيمي عامل أساسي في تحديد الارتباط، والتوافق بين الأفراد، ومنظمتهم، ومدى رغبتهم في عدم تركها

1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري و الولاء التنظيمي بمؤسسة مناجم الفوسفات – بئر العاتر- عند مستوى الدلالة (a=0.05) p.

2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المهمة والولاء التنظيمي بمؤسسة مناجم الفوسفات – بئر العاتر- عند مستوى الدلالة (a=0.05).

3- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد القوة والولاء التنظيمي بمؤسسة مناجم الفوسفات – بئر العاتر- عند مستوى الدلالة (a=0.05).

4- لا توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين بعد الالتزام والولاء التنظيمي بمؤسسة مناجم الفوسفات – بئر العاتر- عند مستوى دلالة (a=0.05).

5- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ين بعد الثقافة و الولاء التنظيمي بمؤسسة مناجم الفوسفات – بئر العاتر- عند مستوى دلالة (a=0.05).

ثانيا: منهج البحث

من أجل دراسة موضوعنا هذا، و تحليل مختلف أبعاده، و للإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا على المنهج الرئيسي، والمتمثل في المنهج الوصفي، و بالإضافة إلى مناهج مساعدة، وهي المنهج التحليلي، منهج دراسة حالة، أما بخصوص الأدوات المستعملة للبحث فقد اعتمدنا على: المقابلة الشخصية، الاستبيان البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل المعطيات.

ثالثا: أهمية البحث

يتناول البحث أحد الموضوعات ذات الأهمية البالغة، التي تمثل أحد أسلحة المنظمات المعاصرة في التكيف مع التحديات المرتبطة بالأسواق، والمنافسة والعولمة الاقتصادية والجودة، لذلك فإن تمكين العاملين يتيح للمنظمة، الحصول على أقصى ما لدى الأفراد من فكر وجهد، لخدمتها، والعمل على رفعتها، وتحقيق ريادتها حيث يعد هذا الموضوع من الموضوعات التي تعاني المكتبة العربية من قلتها، فالبحوث القليلة، والدراسات العلمية المتعلقة بموضوع التمكين ما زالت في طور الإعداد وكذلك الحال في الممارسة، والتطبيق، و أيضا ربط التمكين بمتغير الولاء التنظيمي.

رابعا- أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى:

بيان درجة التمكين و الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة مناجم الفوسفات – بئر العاتر- ومعرفة فيما إذا كانت هنا علاقة بين التمكين، والولاء التنظيمي، و أبعاد التمكين والولاء التنظيمي، وتقديم مجموعة من الاقتراحات و التوصيات التي قد يمكن من خلالها تفعيل التمكين في تحقيق الولاء التنظيمي.

خامسا- أسباب البحث:

لا شك أنه وراء كل بحث في أي موضوع أسباب تدفع الباحث للدراسة والبحث فيه، ومن أهم الأسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع ما يلي:

1- الأسباب الشخصية:

الرغبة الشخصية في الاطلاع على موضوع التمكين، وملائمة هذا الموضوع مع التخصص المدروس إدارة أعمال و الاطلاع على موضوع الولاء التنظيمي، و إضافة كل ما هو جديد في رصيدنا المعرفي.

2- الأسباب الموضوعية:

يعد التمكين من المواضيع رائدة الاهتمام في العلوم الادارية، كون أن تمكين العامل ينعكس إيجابا على أداءه مما يصنع الفارق و التميز للمنظمة، أما عن ربطه بالولاء التنظيمي دون غيره من المتغيرات راجع إلى قلة الدراسات التي تطرقت إليه من هذا الجانب، و أيضا لأن التمكين هو العنصر الأكثر قدرة في تفعيل، وتحقيق الولاء.

سادسا- حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

1- **الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة الميدانية في مؤسسة مناجم الفوسفات –بئر العاتر-

2- **الحدود الزمنية:** تم تجسيد الجانب التطبيقي خلال السداسي الثاني من العام الدراسي 2018/2017.

3- **البعد البشري:** شملت هذه الدراسة مجموعة من العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، والبالغ عددهم 288 عامل تم اختيار عينة حجمها 30 عامل.

سابعا- هيكل البحث:

تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث فصول منها فصلين للجانب النظري، حيث الفصل الأول تناولنا فيه تمكين العاملين من خلال تقسيمه إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول ماهية التمكين، ثم المبحث الثاني الأسس النظرية للتمكين، و أخيرا أثر التمكين على المنظمة ومعوقات تطبيق أبعاده

أما الفصل الثاني فقد خصص لدراسة الولاء التنظيمي، وذلك من خلال تقسمه إلى ثلاثة مباحث تناولت في مجملها ماهية الولاء التنظيمي، و أهم النماذج المفسرة له و أبعاده، و مراحل تحقيقه، وكذا العلاقة بينه وبين التمكين

و أخيرا الفصل الثالث الذي خصص لدراسة واقع التطبيق الفعلي، والعملي لهذا الموضوع بـ: مؤسسة منجم الفوسفات – بئر العاتر- والذي تضمن بدوره ثلاثة مباحث بحيث كان الأول حول تقديم الشركة محل الدراسة، والثاني لتوضيح المنهجية المتبعة في الدراسة ، والثالث و الأخير لعرض وتحليل و اختبار فرضيات الدراسة.