

أولاً: ماهية التمكين الإداري : هناك العديد من المفاهيم التي تناولت التمكين الإداري والتي سوف يتم عرضها كالتالي: التمكين لغة : التمكين من الفعل أمكن أو مكننا يمنح القوة والاستطاعة وجعله قادر على فعل شيء ما، وتعني إعطاء السلطة والتفويض ، مكننا مكني مكني نمكن. أما في معجم الوسيط فإن مكن له في الشيء أي جعل له عليه سلطانا (وأمكنه) من الشيء أي جعل له عليه سلطانا وقدرة وسهل ويسر عليه . التمكين اصطلاحاً : التمكين هو إعادة الحرية المسلوبة من الأفراد وتعتبر تلك الحرية التي يمتلكها أصلاً بفطرة ، وبه . وتعني كلمة التمكين التقوية أو التعزيز أي دعم البنية التحتية في المنظمة، وذلك بتعزيز الاستقلالية والمسؤولية الذاتية والتركيز على العاملين في المنظمة، ومنحهم القدرة والقوة والمعلومات والمعرفة وحمايتهم في حالات السلوك الطارئ وغير المتوقع مع التركيز على العاملين الذين يتعاملون مع المستهلك وبيته – اعلون معه . ويعرف التمكين الإداري بأنه تقاسم السلطة والقوة والمسؤولية من خلال تفويضها الى الم – ستويات المختلفة المتوفرة ضمن الهيكل التنظيمي. بأنه مدخل فرق العمل الذي يساهم في : تحويل مسؤولية اتخاذ القرارات إلى الم – ستويات كما يعرف. الدنيا داخل المنظمة . تجاه ويعني التمكين الإداري بأنه أحد المبادرات الفعالة التي يقوم بها القادة في المنظمة العاملين والتي من شأنها منح مزيد من السلطات لهم في أداء أعمالهم مع تعهد والتزام العاملين بمسؤولية الاستخدام الفعال لهذه السلطات ويعرف التمكين الإداري أيضاً على أنه " زيادة الاهتمام بالعاملين من خلال توسيع صلاحياتهم وإدراء كمية المعلومات التي تعطي لهم، وتوسيع فرص المبادرة والمبادأة لاتخاذ قراراتهم ومواجهة مشكلاتهم التي تعترض أدائهم". ويعرف المؤلف التمكين الإداري بأنه منح العاملين القدرة على المشاركة في صنع واتخاذ القرارات وإبداء الرأي في أمور تتعلق بسياق الوظيفة وضرورة إكسابهم المعرفة والمعلومات التي تمكنهم من تنمية قدراتهم وكفاءاتهم ومن ثم تحقق جودة لأدائهم وتحقيق الهدف المنشود للمؤسسة". ثانياً: مزايا التمكين الإداري : ومن أهم المزايا ما يلي: 1- اتخاذ قرارات فعالة على مستوى العاملين مبنية على معلومات وبيانات فعلية في بيئة العمل المباشر أو موضع اتخاذ القرار. 2 – سرعة اتخاذ القرارات والإدارة الجيدة لوقت الإدارة العليا، فكثير من القرارات والمشكلات تحمل على المستوى التشغيلي للعاملين . 3- الاستفادة من خبرات ومهارات العاملين في التفكير والإبداع وقبول التحدي نحو اتخاذ القرار – رارات وحل المشكلات على مستواهم التنفيذي وبما يثبت للإدارة العليا أنهم أهل ثقة وأكثر فـ درة على تحمل المسؤولية . 4 – أكبر استفادة ممكنة من البيانات والمعلومات المتاحة على مختلف مستويات التشغيل. 5 – إسعاد العاملين وزيادة درجات الرضا والفخر والاعتزاز لديهم بوظ – انف ومه – امهم وتكليفية – اتهم الجديدة، ويشعرون بأنهم يؤدون أعمالاً ذات مغزى ومعنى. 6 – يخلق الحافز لتخفيض مستوى الأخطاء التنظيمية وتنمية روح المسؤولية الشخصية لدى الأفراد على أعمالهم. 7- يساعد على التطوير والتحسين المستمر للعمليات والمنتجات والخدمات ، من خلال التعلم الم – ستمر من الأخطاء والتغذية العكسية على السلوك. 8 320 – خلق الثقة والتعاون بين مختلف المستويات الإدارية.