

ملخصات
الرسائل الجامعية



جائزة الشارقة لأطروحات الدكتوراه في العلوم الإدارية والمالية في الوطن العربي لعام 2018



مجلس أمناء جائزة الشارقة لأفضل أطروحة دكتوراه

اعتمد مجلس أمناء «جائزة الشارقة لأطروحات الدكتوراه في العلوم الإدارية في الوطن العربي» تقرير هيئة التحكيم ونتائج التقييم الذي أسفر عن اختيار الفائزين بالجائزة في دورتها السابعة عشر لعام 2018. وترأس الاجتماع الأستاذ/ عبد الله سالم الطريقي، رئيس مجلس أمناء الجائزة، وبحضور الدكتور/ ناصر الهتلان القحطاني، مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية (نائب رئيس مجلس الأمناء)، وأعضاء مجلس الأمناء، وأمين عام الجائزة.

وقد ناقش المجلس تقرير وتوصيات لجنة التحكيم، ومقترحات ومبادرات تطوير وتحسين الجائزة. واعتمد توصيات لجنة التحكيم وتم الإعلان عن أسماء الفائزين بالجائزة على النحو التالي:

فئة العلوم الإدارية:

حيث فازت بالمركز الأول الدكتورة/ شذى عزت شفيق حوارنة (الإمارات العربية المتحدة) عن أطروحة بعنوان «تأثير جائزة دبي للجودة على الأداء التنظيمي للمؤسسة من خلال استخدام العامل الوسيط ممارسات تطوير الموارد البشرية: بالتطبيق على المؤسسات في دولة الإمارات العربية المتحدة»، وفازت بالمركز الثاني الدكتورة/ ماطره سالم سليم القثامي (المملكة العربية السعودية) عن أطروحة بعنوان «تأثير كلاً من الترسيع الوظيفي والصراع بين العمل والعائلة والالتزام التنظيمي على نية التسرب الوظيفي للممرضات السعوديات»، وفاز بالمركز الثالث الدكتور/ قدرى كمال قدرى الزغل (دولة فلسطين) عن أطروحة بعنوان «نموذج نجاح الحاضنات ودور أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كوسيط».

فئة العلوم المالية:

فقد فازت بالمركز الأول الدكتورة/ ناريمان إسماعيل أحمد البردوني (جمهورية مصر العربية) عن أطروحة بعنوان «مدخل مقترح للإفصاح عن أداء استدامة الشركات المسجلة بالبورصة المصرية في ظل التقرير المتكامل وانعكاسه على قرارات أصحاب المصالح: دراسة مقارنة»، وفازت بالمركز الثاني الدكتورة/ لارا محمد يحيى رشاد الحداد (المملكة الأردنية الهاشمية) عن أطروحة بعنوان «العلاقات بين آليات حوكمة الشركات، إدارة الأرباح والأداء التشغيلي المستقبلي: دليل من الأردن»، وفاز بالمركز الثالث الدكتور/ صلاح حسن الحسن (مملكة البحرين) عن أطروحة بعنوان «دور قانون حوكمة الشركات وأثاره على تحسين قطاع الشركات في مملكة البحرين».

تأسست الجائزة عام 2001 بدعم ورعاية صاحب السمو الشيخ الدكتور سلطان بن محمد القاسمي، عضو المجلس الأعلى، حاكم الشارقة، وبالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

وفيما يلي ملخصاً لأطروحة الدكتوراه الفائزة بالمركز الثالث في العلوم الإدارية:

نموذج نجاح الحاضنات ودور أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كوسيط

د. قدرى كمال قدرى الزغل

أستاذ مساعد

رئيس قسم العلوم المالية والمصرفية المحسوب
كلية الأعمال والاقتصاد - جامعة فلسطين التقنية
دولة فلسطين

مقدمة

من أجل تحسين نوعية الحياة للمواطنين والحفاظ على التنافس في السوق العالمية، يتطلب الأمر مزيداً من التكنولوجيا الإنتاجية وريادة الأعمال والابتكار التي تعتبر عناصر أساسية في التحول إلى اقتصاد قائم على المعرفة ولنجاح المنافسة التجارية في المستقبل. تعد حاضنات الأعمال التجارية استراتيجية اقتصادية مهمة تستخدم لتطوير فرص اجتماعية واقتصادية جديدة وناشئة لخلق وتسويق منتجات جديدة وعمليات جديدة ونماذج أعمال جديدة. وتؤدي هذه الاستراتيجية إلى عدة عناصر مثل الإبداع والابتكار وريادة الأعمال التي لها علاقة بنماذج حضارة الأعمال. حالياً، تواجه البلدان النامية، وخاصة البلدان العربية، وضعا اقتصاديا صعبا للغاية، حيث أن معدل البطالة في الدول العربية، وخاصة في بلاد الشام، مرتفع جداً مقارنة بالدول المتقدمة. أيضاً، فإن الناتج المحلي الإجمالي (GDP) في البلدان العربية منخفض جداً مقارنة بما هو في الدول المتقدمة. لقد واجهت فلسطين على وجه الخصوص مجموعة من المشاكل الاقتصادية بسبب الاحتلال الإسرائيلي الذي بدأ عام 1967، مما جعل الظروف المعيشية صعبة للغاية نتيجة للعديد من القيود والسياسات التي فرضها الاحتلال على جميع جوانب الحياة اليومية، بما في ذلك الحر حركة الناس والبضائع، وتصدير واستيراد المنتجات من وإلى فلسطين. يتمثل أحد الحلول المقترحة لتحسين هذه الأوضاع في إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم (SMEs) من خلال الحاضنات. تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم أساسية في تعزيز الابتكار والإنتاجية والقدرة التنافسية وتوليد فرص العمل والتماسك الاجتماعي. ومع ذلك، هناك بعض التحديات في البلدان العربية فيما يتعلق بعدم كفاءة القوى العاملة والأسواق المالية والسلع وانخفاض مستوى التكيف التكنولوجي والابتكار. فإن حل هذه التحديات يكمن في أيدي الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تسهم في الابتكار والنمو الاقتصادي من خلال توفير فرص العمل، ودعم تطوير أشكال جديدة لتنظيم العمل، وتعزيز الابتكار وريادة الأعمال. يمكن أن تساعد حاضنات الأعمال الشركات الصغيرة على البقاء على قيد الحياة خلال سنواتها الأولى، وتعتبر أداة تنمية في مجال الأعمال الحرة والاقتصادية التي يمكن أن تزيد من إنشاء شركات جديدة. أصبحت الحاضنات أداة تنمية اقتصادية هامة وضرورية للبلدان النامية. ويتمثل دورها في تطوير فرص اجتماعية واقتصادية جديدة وناشئة لخلق وتسويق منتجات وعمليات جديدة يمكن أن تزيد من إنشاء شركات ناجحة جديدة، وبالتالي زيادة نمو العمالة. حققت الدراسات السابقة الأدبية عوامل نجاح للحاضنات. ومع ذلك، في سياق البلدان النامية، هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات حول عوامل ونماذج النجاح حيث أن معدل نجاح الحاضنات في هذه البلدان كان مزيجاً. علاوة على ذلك، تجاهلت الدراسات السابقة العوامل المرتبطة بثقافة الموظفين ومديري الحاضنات، وكذلك تأثير أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على هذا النجاح. لذلك، استناداً إلى هذه الدوافع، في سياق فلسطين، فإن أهداف هذا البحث هي:

- 1- تحديد عوامل النجاح الرئيسية التي تؤثر على نجاح الحاضنات؛
- 2- اقتراح نموذج للعلاقة بين هذه العوامل ونجاح الحاضنات؛
- 3- التحقق في دور أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كوسيط في العلاقة بين عوامل النجاح ونجاح الحاضنات،
- 4- التحقق من فعالية النموذج المقترح على الحاضنات النشطة في فلسطين.

منهجية البحث

لتحقيق أهداف هذا البحث، تستخدم هذه الدراسة منهجية مختلطة. تم جمع البيانات من مديري الحاضنات ومجموعة من الخبراء من 23 حاضنة فلسطينية باستخدام أسلوب الاستبيان. تستخدم هذه الدراسة SEM-PLS لتحليل البيانات المجمعة. تتكون منهجية البحث من خمسة مراحل أساسية، وهي: الدراسة الأولية والمراجعة الأدبية: تبدأ هذه المرحلة من خلال تحديد مشاكل البحث. ثم، البحث في الدراسات الأدبية للعثور على ما تم التوصل له بالفعل من قبل الآخرين في نفس المجال في محاولة لحل مشكلة البحث. ثم صياغة الأسئلة والأهداف البحثية. بعد ذلك، تم البحث في مؤلفات أخرى من أجل العثور على المصنفات ذات الصلة في مجال البحث، والتي غطت قضايا مثل نماذج النجاح ودراسات الحالة وتحليل نجاح الحاضنات في جميع أنحاء العالم. وأخيراً، أجريت مقابلة كدراسة حالة عبر البريد الإلكتروني لجمع الآراء حول العوامل والمؤشرات من مديري الحاضنات المختارين والأشخاص الرئيسيين في فلسطين. تصميم وتطوير النموذج: تم تحديد عوامل ومؤشرات النجاح، وتم تصميم نموذج بحث أولي على أساس المرحلة السابقة. ثم تم اشتقاق مجموعة من الفرضيات بناء على نموذج البحث المقترح. الدراسة الاستقصائية: اختيار تقنيات جمع البيانات المناسبة لتلبية احتياجات البحث. كان النشاط الأول هو تصميم المسودة الأولى من الاستبيان بناءً على نموذج البحث الأولي والفرضيات التي تم تطويرها في المرحلة الثانية. كان النشاط الثاني يناقش المسودة الأولى للاستبيان مع بعض الخبراء من أجل وضع اللمسات الأخيرة عليها. كان النشاط الثالث هو تحديد حجم العينة ونطاقها. كان النشاط الرابع هو إجراء الدراسة التجريبية باستخدام الاستبيان المعدل من أجل اختباره قبل استخدامه في الدراسة النهائية. تحليل البيانات: أجريت العديد من الأنشطة من أجل التحقيق في هذه المرحلة وهي: جمع البيانات الفعلي، وتحليل بيانات المسح باستخدام SEM، وتطوير النموذج والتحقق منه واختبار الفرضيات المقترحة. التحقق من النموذج من قبل الخبراء: هدفت هذه المرحلة إلى اختبار قابلية تطبيق نموذج نجاح الحاضنة المقترح فيما يتعلق بالعديد من الحاضنات المختلفة في فلسطين من خلال إجراء مقابلة مع مجموعة من الخبراء أو مديري الحاضنات.

أهم نتائج الدراسة

تظهر نتائج التحليل الكمي للبيانات أن سياسة الاختيار، وخدمات الشبكات، وموارد الحاضنة وخدماتها، والتمويل والدعم المالي، وثقافة الشركات تؤثر جميعها بشكل كبير على نجاح الحاضنة. ومع ذلك، فإن خدمات التوجيه وحوكمة الحاضنة ليس لها أي تأثير هام على نجاح الحاضنة. علاوة على ذلك، تظهر النتائج أن أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تؤثر على العلاقة ما بين ثلاثة عوامل (خدمات الشبكات، التمويل والدعم المالي وثقافة الشركات) ونجاح الحاضنة كوسيط، ولكن ليس لها أي تأثير كوسيط على العلاقة ما بين عوامل النجاح الأخرى (سياسة الاختيار، موارد وخدمات الحاضنة، وخدمات التوجيه، وحوكمة الحاضنة) ونجاح الحاضنة. وقد أكدت الدراسة النوعية -التي أجريت لتقييم نموذج البحث المقترح من خلال تطبيقها على بعض الحاضنات الفلسطينية- إمكانية تطبيق هذا النموذج على الحاضنات الموجودة. الآثار المترتبة على هذه الدراسة ذات شقين. أولاً، ستكون نتائج هذه الدراسة مدخلات قيمة لصانعي السياسات في فلسطين عند تصميم السياسات المناسبة لضمان نجاح الحاضنات. ثانياً، من المتوقع أن يساعد تنفيذ هذا النموذج في تعزيز نجاح الحاضنات ومساعدة مديري الحاضنات في هيكلة أولويات واستراتيجيات حاضناتهم.

أهم التوصيات

الغرض من هذه الدراسة هو: اقتراح نموذج جديد للتحقيق في العوامل التي تؤثر على نجاح الحاضنات في فلسطين كحالة خاصة. والتحقق من دور أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كوسيط في العلاقة ما بين هذه العوامل ونجاح الحاضنة من خلال دراسة الحاضنات الحالية في فلسطين؛ والتحقق من قابلية تطبيق هذا النموذج وتحديد في هذه الحاضنات من أجل الحصول على أفضل النتائج والتوصيات لدعم وتعزيز عمليات ووظائف الحاضنات المذكورة. من خلال دعم هذه الحاضنات، فإن كمية ونوعية الشركات المنتجة من عملية الحضانة ستدعم وتعزز الظروف المعيشية في فلسطين وغيرها من البلدان النامية المماثلة، وتخفيض معدل البطالة. تقدم نتائج هذه

الدراسة مساهمة أكاديمية أو نظرية في المعرفة من خلال تحديد العوامل التي تدعم نجاح الحاضنة وتحديد تأثير أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كوسيط، بالإضافة إلى المساهمة العملية من خلال تطبيق هذه النتائج على الحاضنات النشطة في فلسطين لمساعدتها على النجاح. هذه الدراسة لها أهمية نظرية لعدة أسباب. أولاً، هناك عدد قليل جداً من الدراسات ودراسات الحالة التي أجريت في مجال الحاضنة في فلسطين وبلدان الشرق الأوسط الأخرى. حسب أفضل ما توصل إليه الباحث، يمكن اعتبار هذه الدراسة واحدة من أحدث الدراسات حول الحاضنات في فلسطين. لذلك، تقدم هذه الدراسة رؤى قيّمة حول مشهد الحاضنات في فلسطين، كما أكد ذلك مجموعة من الخبراء في هذا المجال خلال عملية جمع البيانات والمقابلات التي تمت في إطار هذا البحث. ثانياً، يسعى هذا البحث إلى سد فجوة في المعرفة وتعبئتها من خلال تقديم أدلة قائمة على الأبحاث حول العلاقة بين الحاضنات والتنمية الاقتصادية باستخدام نموذج خاص لنجاح الحاضنات خاصة في البلدان النامية وعرض وجهات النظر المستقبلية للممارسين والأكاديميين. وثالثاً، طورت هذه الدراسة نموذج نجاح جديد لفلسطين، وبلدان أخرى مماثلة وبعض الدول العربية، من خلال تحديد عوامل النجاح التي يمكن استخدامها في البلدان النامية ورفض غيرها. رابعاً، قامت هذه الدراسة أيضاً بتوسيع الأدبيات بإضافة متغير نجاح جديد لم يتم دراسته من قبل في سياق نجاح الحاضنات، وهو ثقافة الشركات. وأيضاً كشفت هذه الدراسة أن أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمكن أن يؤثر ويدعم العلاقة بين بعض عوامل النجاح ونجاح الحاضنات، حيث أن هذا العامل لم يتم دراسته من قبل. وأخيراً، تسهم هذه الدراسة في تحديد الارتباطات الموجودة بين العوامل التي تم بحثها، حيث أنه يزيد من فهم سلوكيات ومهارات مديري الحاضنة الفلسطينيين فيما يتعلق بنجاح الحاضنة.

الدروس المستفادة من الدراسة

الأهمية العملية لهذه الدراسة متعددة. من أجل فهم المشكلة، يتطلب تحديد العوامل التي تحدد قبول أو رفض مفهوم النجاح لدى مديري الحاضنات. لذلك، يمكن تطبيق هذا النموذج المقترح -الذي اعتمد العديد من عوامل النجاح التي تم استخدامها في دراسات مختلفة في جميع أنحاء العالم- على عمليات الحاضنات في البلدان النامية. علاوة على ذلك، تم الجمع بين هذه العوامل التي تم جمعها من الأدب مع عوامل أخرى تم تحديدها من ردود الفعل التي تم جمعها من المقابلات التي أجريت مع الأشخاص الرئيسيين والمديرين في الحاضنات في فلسطين كحالة خاصة. علاوة على ذلك، تعتبر برامج الابتكار والاحتضان أدوات مهمة للنمو الاقتصادي ونقل التكنولوجيا اعتماداً على مؤشرات مختلفة مثل زيادة الأعمال، والابتكار، ودور الحكومات، ودور الجامعات، والمنتجات الجديدة في الأسواق، ومعدل البقاء، وخلق فرص العمل، وعدد البراءات. ولذلك، فإن نتائج هذه الدراسة ستوفر إرشادات وتوصيات هامة لمديري الحاضنات والحكومات والجامعات ومراكز التميز والمنظمات الممولة وصانعي السياسات والأكاديميين وغيرهم من أصحاب المصلحة حول كيفية ضمان التنفيذ الناجح لبرامج الاحتضان في المستقبل في البلدان النامية، وكيفية تشجيع المستثمرين ورؤوس الأموال على الاستثمار في هذه الحاضنات، من خلال تحديد عوامل النجاح الرئيسية والملائمة التي يمكن تطبيقها في الحاضنات في فلسطين، وأيضاً من خلال تحديد ما الذي يجعل الحاضنة ناجحة وكيف يمكن قياس هذا النجاح، اعتماداً على العوامل والتدابير الدولية. قد تساعد نتائج هذه الدراسة أيضاً في تحديد ما الذي يجعل الحاضنة ناجحة أو فاشلة، من خلال اعتماد وتطبيق عناصر قياس النجاح في الحاضنة التي تم تحديدها واختبارها في هذه الدراسة على أنشطة الحاضنات. بحيث يمكن تحسين الخدمات ونسبة نجاح الحاضنات في فلسطين وبلدان الشرق الأوسط الأخرى بالاستعانة في التجربة الفلسطينية. وستساعد النتائج أيضاً المبتكرين على دعم نجاح أفكارهم. علاوة على ذلك، من المتوقع أن تكون هذه الدراسة مصدراً هاماً وقيماً لمزيد من الدراسات العملية والتجريبية حول نجاح الحاضنة. علاوة على ذلك، فإن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تساعد صانعي السياسة الحكوميين على تطوير استراتيجيات وطنية وإطار قانوني مساند حتى تتمكن المؤسسات المالية من تقييم إمكانات النجاح للحاضنات وتزويدها بالاحتياجات المالية المناسبة، وكذلك تحديد الشركات الصغيرة والمتوسطة التي يحتمل أن تكون ناجحة، من أجل جذب الاستثمارات الكبيرة وبالتالي المساعدة في الحد من البطالة. وأخيراً، تقدم هذه الدراسة مساهمات عملية هامة لجامعة الباحث وبلاده لأنه من ناحية يعتبر مجال الحاضنات مجالاً جديداً للبحث في البلدان العربية والبلدان النامية، ومن ناحية

أخرى، من المهم إيجاد طرق للتخفيف من الوضع الاقتصادي السيئ ونقص فرص العمل في فلسطين. لذلك، فإن إيجاد طرق لدعم حاضنات الأعمال في فلسطين سوف يحسن فرص خلق الوظائف، ودعم الاقتصاد المحلي، وإنشاء شركات جديدة. علاوة على ذلك، تعمق هذه الدراسة فهم سلوكيات ووظائف الحاضنات في فلسطين والتي يمكن أن تساهم في نجاح الحاضنات.

مساهمات الدراسة

أجريت دراسات قليلة جداً حول نجاح الحاضنات في البلدان النامية، ولا سيما في البلدان العربية التي لها سياق مشابه لفلسطين. للأسف، لا توجد مجموعة محددة من العوامل التي تؤثر على حاضنات النجاح في جميع البلدان لأن لكل بلد وضعاً اقتصادياً مختلفاً عن الآخر، بالإضافة إلى أنه يوجد أنواع مختلفة من الحاضنات لكل منها أهداف وإدارات خاصة بها. بعض العوامل قد تلعب دوراً رئيسياً في نجاح الحاضنات في بعض البلدان، ولكنها قد لا تؤثر على نجاح الحاضنات في بلدان أخرى. لذلك، فإن تحديد عوامل النجاح لم يكن مهمة سهلة. في ضوء ما سبق، يوصى بشدة بإجراء المزيد من الدراسات لتحديد هذه العوامل الأخرى باستخدام نفس النموذج المقترح في هذه الدراسة بالإضافة إلى نماذج أخرى لتحديد ما إذا كانت هذه العوامل الأخرى لها أي تأثير، ومدى هذا التأثير، بحيث يمكن لهذه الحاضنات الحصول على المزيد من الدعم. مفاهيم الحاضنات وعمليات الاحتضان ما زالت جديدة في فلسطين ولا يزال هناك المزيد من الوقت لدراسة ووضع اللمسات الأخيرة على السياسات واللوائح الجديدة لهذا المجال. ومع ذلك، فقد غطت هذه الدراسة جميع الحاضنات النشطة حالياً في فلسطين، مما أتاح إمكانية إنتاج مجموعة من النتائج النهائية واستخلاص بعض النتائج الهامة. استخدمت هذه الدراسة بعض عوامل النجاح المعروفة المستخدمة في البلدان النامية المختلفة وتأثيرها على نجاح الحاضنات. لذلك، فتحت هذه الدراسة المجال لإجراء دراسات مستقبلية ودراسات حالات أخرى والبحث عن كل عامل من عوامل هذه الدراسة والعوامل الجديدة الأخرى بالتفصيل، من أجل مساعدة الأشخاص الرئيسيين في هذا المجال على فهم هذه العوامل وتطبيقها على أنشطة الحاضنات. لذلك، هناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات حول حاضنات الأعمال في فلسطين من أجل الكشف عن صورة أوضح لأنظمة الحاضنات ونجاحاتها. وأخيراً، كأحد الملخصات الهامة لهذه الدراسة هو ضرورة إيجاد مظلة خاصة كبيرة للحاضنات في فلسطين لتولي مسؤولية إدارة ودراسة وتقييم وترتيب ومساعدة هذه الحاضنات على النجاح، واعتماد نماذج نجاح أخرى تعتمد على تجارب الدول الأخرى. حيث تعتبر هذه الدراسة واحدة من أوائل الدراسات من هذا النوع في فلسطين، والتي يمكن أن تشكل الأساس للبحوث المستقبلية على عدة مستويات من نجاح الحاضنات في البلدان النامية وغيرها من البلدان العربية المماثلة.

دو القيادة الإدارية في تمكين العاملين لمواجهة ظاهرة الاحتراق الوظيفي بالمنظمات العامة: مع دراسة حالة أكاديمية السادات للعلوم الإدارية⁽¹⁾

د. عيبر محمد عبد الفتاح الشافعي

مدرس الإدارة العامة والمحلية
أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

عرض: محمد السيد بغداددي

باحث دكتوراه في الإدارة العامة
كلية الاقتصاد والعلوم السياسية
جامعة القاهرة

تزايدت في الآونة الأخيرة اهتمامات المنظمات العامة بإنتاجية العاملين، وسلوكهم التنظيمية، في ظل ما تواجهه تحديات وإشكاليات سياسية واقتصادية واجتماعية، تنصب في معظمها حول العنصر البشري، وتتم من خلاله، بما يمثل قوى دفع ضاغطة تضعها في مسار تحولات جذرية، تبدأ بمبادرات منهجية للأنماط القيادية التي يغلب عليها الطابع التعديلي في القنوات، والاتجاهات والسلوكيات الفردية لترسخ نسقاً قيمياً يمثل ثقافة المنظمة، وهو ما يستدعي تبني المنظمات للعديد من النماذج التي تحوي بين طياتها أساليب قيادية تمكينية ذات رؤية قادرة على تجاوز تلك التحديات بفعالية من خلال إثرائها لأنماط سلوكية على مستوى التعاملات، بجانب المهارات الفكرية التفاعلية.

وتهدف الدراسة للتعريف بالاحتراق الوظيفي حيث يشير المفهوم إلى مجموعة من الأعراض الجسمية والانفعالية والاتجاهات السلبية التي تميز سلوكيات العاملين الوظيفية، وتتضح أبعاده من خلال درجة ما يشعر به الفرد من الإنهاك العاطفي والشعور بالسلبية في العلاقات، وتدني مستوى الإنجاز الشخصي، وعادة ما تصيب هذه الأعراض العاملين في مجال تقديم الخدمات العامة الإنسانية.

كما أكدت نماذج العلاقات الإنسانية ضرورة اعتماد القيادة على المهارات التفاعلية والتأثيرات النفسية والاجتماعية لأفراد متمتعين بقدرات على الإدراك، والفهم والاتصالات الإنسانية كونهم الأقدر على فهم السلوك الإنساني، والأقرب إلى التأثير عليه، لخلق درجة من الابتكار والإبداع، وبالأخص مع تعرض الكيانات التنظيمية العاملة في مجال الإدارة العامة لأنواع متشابكة من الضغوط الحادة، تزايدت وتراكمت معها الأعباء الذاتية والوظيفية للعنصر البشري المثالي، ليواجه عجزاً أورثه القصور في التصدي لها بزوغ ظاهرة جديدة، تعد من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال الضغوط السيكلوجية المرتبطة ببيئة العمل، تم تصنيفها تحت مسمى ظارة الاحتراق الوظيفي.

وفي الآونة الأخيرة، بزغ دور التمكين الإداري باعتباره أحد أهم الإثبات التي تحد من خطورة ظاهرة الاحتراق الوظيفي، وتزيد من فاعلية الأداء والسلوكيات التنظيمية، وهو كمصطلح يمكن تناوله بأحد اتجاهين يختلف كلاهما عن الآخر، ولكنهما متكاملان يكمل أحدهما الآخر: الاتجاه الأول، يتناوله كأحد التطبيقات الإدارية الحديثة، الذي تقوم فكرته على فرضية منح العاملين الثقة، وتدريبهم لتفويضهم سلطة اتخاذ القرارات باستقلالية وهو ما يطلق عليه التمكين الهيكلي. والاتجاه الآخر، يتناوله من منطلق أن هذا الأسلوب الإداري سوف يخلق لدى الأفراد شعوراً ودافعاً ذاتياً وإدراكاً إيجابياً نحو العمل، وهو ما يطلق عليه التمكين السيكلوجي.

وبمراجعة العديد من الدراسات التي أجرت حول الواقع الأكاديمي، نجدها أوضحت تعدد المظاهر السلبية وتنوعها للاحتراق الوظيفي، والتي تتراوح بين مظاهر فيسيولوجية متمثلة في الإنهاك الجسماني ومجموعة من الأمراض

(1) أطروحة دكتوراه غير منشورة في الإدارة العامة، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2017.

كالكسرك وارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب وقرحة المعدة . فضلاً عن المظاهر السيكولوجية ومنها: الاجهاد الانفعالي والشعور بالإحباط والقلق والاكتئاب والعدوانية واللامبالاه.

وتمثلت المشكلة البحثية للدراسة في أنه تمثل ظاهرة الاحتراق الوظيفي مرضاً عصرياً شائعاً في مجالات حياتنا المعاصرة ، والمحملة بالعديد من التناقضات الاجتماعية والضغوط النفسية ، وذلك بالنظر إلى ما يصاحبها من آثار سلبية على الصحة الفسيولوجية والسيكولوجية للعاملين وبالتالي على سلوكياتهم. ونظراً لتزايد أهمية سلوكيات القيادة التمكينية ، والدور الذي يمكن أن تقوم به في كل من الدفع بالتمكين الهيكلي ، وتحفيز التمكين السيكولوجي ، والحد من الإحترق الوظيفي تظهر أهمية اختيار العلاقة بين تلك المتغيرات ، وذلك ما دفع الباحثة لدراسة مدة إمكانية وجود علاقة بين سلوكيات القيادة التمكينية والتمكين السيكولوجي من ناحية ، وبينهم وبين الإحترق الوظيفي من ناحية أخرى، لدى أعضاء هيئة التدريس في أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، وبناء على ذلك يمكن صياغة المشكلة البحثية لتلك الدراسة في التساؤل حول أنه لو افترض جدلاً وجود العلاقة السابقة بين متغيرات الدراسة ، فإلى أي مدى يمكن للسلوكيات القيادية التمكينية خلق أدوات التمكين السيكولوجي لدى أعضاء هيئة التدريس بما يحقق فعالية التعامل مع ظاهرة الإحترق الوظيفي في أكاديمية السادات للعلوم الإدارية؟.

وتبدو أهمية الدراسة من خلال الحاجة الماسة لرصد التراكم المعرفي المرتبط بتحليل طبيعة المشاعر السلبية المتعلقة بظاهرة الإحترق الوظيفي وتفسيرها ، كما تنامي الاهتمام بسلوكيات القيادة التمكينية والتمكين السيكولوجي كل على حدة في الفكر الإداري، فضلاً عن الإسهام المتواضع للدراسة في إمكانية استخلاص مجموعة من التوصيات التي تساعد الأنماط القيادية بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية في الوصول للسلوكيات القيادية التمكينية من خلال العمل على تهيئة بيئة تنظيمية داعمة، لتحفيز مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بأدوات التمكين السيكولوجي بهدف استيعاب ظاهرة الإحترق الوظيفي.

كما تهدف الدراسة لرصد الاتجاهات التي تؤصل لظاهرة الإحترق الوظيفي علمياً وتحليلها مع دراسة أبعادها ومحددتها ونتائجها وأساليب مواجهتها والنماذج التي تدعم عملية معالجة آثارها. ودراسة مفهوم تمكين العاملين بمدخله التمكين الهيكلي والتمكين السيكولوجي مع التعرف على أدوات التمكين السيكولوجي ومستوى تأثيرها في مدركات العاملين وجوانبه الايجابية والسلبية، وإلقاء الضوء على الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية ، في محاولة للتعرف على السلوكيات القيادية التمكينية باعتبارها أحد تلك الاتجاهات وموضع الدراسة ومدى العلاقة بينهم. فضلاً عن استعراض عدد من النظريات والنماذج التي اهتمت بالمتغيرات موضع الدراسة ومنها الإحترق الوظيفي والتمكين السيكولوجي وسلوكيات القيادة التمكينية كل على حدة وأخرى للعلاقة بينهم. فضلاً عن تقديم عدد من التوصيات التي من شأنها التخفيف من حدة الإحترق الوظيفي التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس من خلال طرح فكرة تبني الأنماط القيادية بأكاديمية السادات لسلوكيات قيادية تمكينية تحفز مستوى الإدراك الحسي للأكاديمية بأدوات التمكين السيكولوجي.

واعتمدت منهجية الدراسة على عدة مناهج منها: منهج تحليل النظم والذي ينظر للنموذج المقترح للدراسة كنظام مكون من مدخلات وعمليات تؤدي لمخرجات في إطار محددات تمثل البيئة التي يعمل في إطارها النموذج ، فتشير لسلوكيات القيادة التمكينية ووسائل التمكين الهيكلي باعتبارها مدخلات النظام بينما تحفيز التمكين السيكولوجي ينظر إليه كعملية والحد من مستوى الإحترق الوظيفي أو استمراره كمخرجات. والمنهج السلوكي الذي يركز على استخدام وحدات السلوك كوحدة للتحليل وفي ظل هذا المدخل فإن هذه الوحدات يمكن تجزئتها وقياسها وذلك لارتباطه بالعلوم الاجتماعية وتركيزه على الأحكام القيمية المرتبطة بالسلوك الإنساني. ومنهج دراسة الحالة حيث تم الاستفادة من هذا المنهج هند إجراء الدراسة التطبيقية بتجميع البيانات التي تساعد في اختبار مدى صحة الفرضيات الخاصة بالدراسة المقترحة والتي تناولت حالة أكاديمية السادات للعلوم الإدارية بجمهورية مصر العربية.

وقامت الدراسة بوضع عدة فرضيات منها: توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين سلوكيات القيادة التمكينية وبين إدراك أعضاء هيئة التدريس بأكاديمية السادات للتمكين ببعدي الهيكلي والسيكولوجي. أما الفرضية الثانية فتحدثت عن وجود علاقة ارتباط سلبية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بأكاديمية السادات للتمكين الهيكلي وبين شعورهم بالإحترق

الوظيفي. وفي إطار الفرضية الثالثة فتناولت أنه توجد علاقة ارتباط سلبية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بأكاديمية السادات للتمكين السيكولوجي وبين شعورهم بالاحتراق الوظيفي.

وفي إطار سعي الدراسة لفحص الفرضيات والعلاقات تم تقسيم الدراسة لثلاثة فصول كالتالي: حيث جاء الفصل الأول بعنوان التأصيل النظري والمفاهيمي لمتغيرات الدراسة في إطار المنظمات العامة، وتم فيه إلقاء الضوء على الجوانب دراسة مبثتين: أولهما بعنوان: تحليل مفهوم الاحتراق الوظيفي وأساليب مواجهته في المنظمات العامة، وتناول تطور مفهوم الاحتراق الوظيفي، وأبعادا ومراحل حدوثه، وعلاقته ببعض المفاهيم ذات الصلة، بجانب أعراضه ومحدداته ومؤشرات وأساليب مواجهته في المنظمات العامة، وثانيهما بعنوان: تحليل مفهومي تمكين العاملين ومدخله التمكين الهيكلي والسيكولوجي، والدوات الإدراكية للتمكين السيكولوجي، وجوانبه الإيجابية والسلبية، بالإضافة لمفهوم القيادة الإدارية ودورها في تمكين العاملين والسلوك القايدي واستراتيجيات والاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية وسلوكيات القيادة التمكينية في المنظمات العامة.

وتناول الفصل الثاني لدراسة التأصيل العملي لمتغيرات الدراسة وطبيعة العلاقات بينهما في إطار المنظمات العامة من خلال مبثتين: أولهما بعنوان: نظريات ونماذج دراسة الاحتراق الوظيفي والتمكين السيكولوجي وسلوكيات القيادة التمكينية في المنظمات العامة، والذي اهتم باستعراض عدداً من النظريات والنماذج التي قدمت لتوضيح وتفسير المتغيرات موضوع الدراسة، وثانيهما ناقش محددات وطبيعة العلاقة بين سلوكيات القيادة التمكينية والتمكين السيكولوجي والاحتراق الوظيفي في المنظمات العامة.

وخصص الفصل الثالث المعنون العلاقة بين متغيرات الدراسة في أكاديمية السادات للعلوم الإدارية: الدراسة الميدانية، لإتمام إجراء الدراسة الميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس في أكاديمية السادات للعلوم الإدارية؛ وذلك بهدف الحصول على بعض البيانات الأولية المتعلقة بالأبعاد المختلفة للدراسة، والتي قد تساعد في تحقيق أهدافها، ومن ثم تم تقسيم الفصل إلى مبثتين: أولهما بعنوان: إجراءات الدراسة الميدانية، وخصص لتناول أهداف الدراسة الميدانية، وإعداد صحيفة الاستبيان مع تحديد مجتمع وعينة الدراسة وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية، وخصص لتحليل نتائج سلوكيات القيادة التمكينية لدى قيادات أكاديمية السادات وتحليل نتائج التمكين الهيكلي والسيكولوجي والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية والأكثر أهمية تحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

ولقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج؛ تمثلت في وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين سلوكيات القيادة التمكينية وبين إدراك أعضاء هيئة التدريس موضع الدراسة لكل من التمكين الهيكلي والتمكين السيكولوجي، ووجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة معنوية بين التمكين الهيكلي وبين مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس موضع الدراسة بالاحتراق الوظيفي وأبعاده الثلاثة: الانهك العاطفي والسلبية في العلاقات وتدني مستوى الانجاز الشخصي، ووجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة معنوية بين التمكين السيكولوجي وبين مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس موضع الدراسة بالاحتراق الوظيفي وأبعاده الثلاثة: الانهك العاطفي، والسلبية في العلاقات، وتدني مستوى الانجاز الشخصي وأن التمكين السيكولوجي بتوسط العلاقة بين سلوكيات القيادة التمكينية ومستوى شعور أعضاء هيئة التدريس بالاحتراق الوظيفي بدرجة ثقة تتراوح ما بين 95% - 99%.

