



جائزة الشارقة لأطروحات الدكتوراه
في العلوم الإدارية في الوطن العربي

جائزة الشارقة لأطروحات الدكتوراه في العلوم الإدارية في الوطن العربي لعام 2015



مجلس أمناء جائزة الشارقة لأطروحات الدكتوراه في العلوم الإدارية والمالية يعلن أسماء الفائزين بها

شهد صاحب السمو الشيخ الدكتور/ سلطان بن محمد القاسمي عضو المجلس الأعلى حاكم الشارقة، رئيس جامعة الشارقة يوم الخميس الموافق 26 مايو 2016 حفل التكريم المقام بجامعة الشارقة لتسليم جائزة الشارقة لأطروحات الدكتوراه في العلوم الإدارية والمالية في الوطن العربي لعام 2015 في دورتها الرابعة عشرة التي تأسست بهدف تنمية الثقافة الإدارية في مؤسساتنا العربية، والسعي لتنمية المعرفة النظرية والتطبيقية في مجال العلوم الإدارية وتشجيعاً للبحث والباحثين العلميين في مجال دراسات الإدارة ودراسات الإدارة المالية.

حضر الحفل رئيس مجلس أمناء الجائزة الأستاذ عبد الله سالم الطريقي، والدكتور ناصر الهتلان القحطاني، مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية. وتم خلال الحفل تكريم الفائزين بالجائزة وهم: الدكتور محمد الريس العامري من دولة الإمارات، والدكتور عادل سعيد علي البوسعيدي من سلطنة عمان، والدكتور هاني بن خالد بن عبد الله شيتي من السعودية.

كما تم تكريم المساهمين في تأسيس الجائزة وهم: عبد الرحمن بن علي الجروان المستشار في ديوان صاحب السمو حاكم الشارقة ورئيس مجلس أمناء الجائزة السابق، والدكتور رفعت عبد الحليم الفاعوري رئيس جامعة اليرموك في الأردن والذي شغل منصب نائب رئيس مجلس أمناء الجائزة سابقاً ومدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية سابقاً، والدكتور يوسف عيسى الصابري سفير دولة الإمارات في بولندا والذي عمل كعضو في تشكيلات مجالس أمنائها المتتالية، والدكتور عبد الرحيم علام استشاري مستقل لعدد من الجهات الإقليمية وزير مفوض سابق بالمنظمة العربية للتنمية الإدارية وكان عضواً في مجلس أمنائها السابق.

وفيما يلي ملخص لأطروحة الدكتوراه للدكتور/ عادل علي البوسعيدي من سلطنة عمان.

نحو نموذج الصمت الاعتراضي المؤسسي: تعريف المفهوم وأبعاده وقياسه وآلية التحقق منه

عادل سعيد علي البوسعيدي
كلية الاقتصاد والعلوم السياسية
جامعة السلطان قابوس
سلطنة عمان

ملخص أطروحة الدكتوراه

على الرغم من أن مشاركة الموظف وصوته ورأيه ومعارضته تمثل أحد المقومات الجوهرية للنجاح الفردي والمؤسسي، لكن جوهر المعضلة يتمثل في أن الموظفين عمومًا يترددون في التحدث عن المشاكل المؤسسية. وتؤكد البحوث أن صمت الموظف في مؤسسات العمل يوّد مشاعر الذل والغضب والاستياء؛ فالصمت على المخالفات والتجاوزات والممارسات الغير الاخلاقية في مؤسسات العمل يقضي على الإبداع ويقلل الإنتاجية ويفسد أي تفاعل وذلك عندما يخفق الموظفون في التعبير عن أصواتهم وآرائهم وأسباب إحباطهم. وأشارت "موريسون" (2011) في البحث التي أجرتة إلى أن "العديد من الكوارث المؤسسية - مثل كارثة "كولومبيا" الفضائية وتحطم الرحلة رقم 173 لطائرة "يوناييتد إيرلاينز" وانهيار شركة "إنرون" للطاقة وانفجار منصة النفط التابعة لشركة "بريتيش بتروليم" - كلها حدثت أو تفاقت بسبب فشل الموظفين في توصيل معلومات حول المخالفات والأخطاء السائدة إلى المسؤولين في مواقع السلطة (ص 374)". فقد يلاحظ الموظفون ما يملقون عليه مثلاً للأخطاء التي ترتكبها الإدارة أو أحد المسؤولين ولكنهم يقررون عدم التحدث عن هذه الأخطاء علناً، بل قد يتملقون لإدارة المؤسسة أو يتنون عليها. فأهمية دراسة صوت الموظفين وصمتهم واعتراضهم يعتبر أحد المقومات الجوهرية لتفادي حدوث مثل تلك الكوارث المذكورة آنفاً.

ويتفق الباحثون على أن المؤسسات لديها معايير صارمة عادة ما تثني الموظفين عن التعبير عن أسباب إحباطهم وأوجه معارضتهم وشكاواهم. وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بصوت الموظف وصمته، تركّز قدر هائل من الاهتمام على دراسة صمت الموظف (الصمت التنظيمي) كمفهوم عام يشتمل على قضايا مثل الأفكار والآراء والمقترحات والنصائح والاهتمامات؛ مما يؤدي إلى عدم اكتمال الأطر النظرية الخاصة بصمت الموظف. وقد أشارت التصورات والمفاهيم السابقة عن صمت الموظف إلى أن استمرار الموظفين في صمتهم يرجع إلى الخوف من العواقب السلبية أو الانتقام، ولكن لم تُجر أي محاولات نظرية وعملية لتحديد أنواع الآثار السلبية الملموسة ونطاقها. ومن ثم فإن هذه الدراسة تملأ هذه الفجوة من خلال إعداد نموذج نظري يناقش العوامل الاستثنائية والمحددة التي تُثني الموظفين عن الامتناع عن الحديث صراحة فيما يتعلق بإثارة الآراء المغايرة والإحباطات والمخاوف والانتقادات وخيبة أمل من سياسات وممارسات المؤسسات وتداعياتها السلبية. على حسب علم الباحث تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها في الأدب الإداري المعاصر وفي العلوم التنظيمية فالنموذج النظري المقترح يقدم نماذج جديدة لسلوكيات الصمت لدى الموظفين من خلال طرح أربعة أبعاد عامة للاعتراض الصامت أو مثل ما سماه الباحث بالصمت الاعتراضي (Muted Dissent) ألا وهي الصمت الاعتراضي المُذعن (Disengaged Muted Dissent) والصمت الاعتراضي الوقائي (Protective Muted Dissent) والصمت الاعتراضي الداعم (Supportive Muted Dissent) والصمت الاعتراضي الإنكاري (Defiant Muted Dissent). كما يقدم النموذج رؤى أكثر عمقاً في أشكال العواقب السلبية (مثل التهديد الترابطي (Relational-Threat) والتهديد على

السمعة (Face-Threat) والتهديد الوظيفي (Instrumental-Threat) والتي جرى قياسها من خلال التحليل العاملي التأكيدي الهرمي من الدرجة الثانية (Hierarchical Second Order Confirmatory Factor Analysis) الذي يجسد الاعتراض الصامت الوقائي.

وتعزيزًا لإدراكنا لدوافع تجنّب الاعتراض، أجريت هذه الدراسة على مرحلتين بتطبيق التصميم ذي الأساليب المتنوعة من خلال التصميم التسلسلي الاستكشافي. كما أجريت أربع دراسات مختلفة في سلطنة عُمان على مرحلتين (حيث تضمنت المرحلة الأولى دراسة نوعية استكشافية باستخدام نظرية المعلومات الأساسية (Grounded Theory) الرامية إلى البحث في الدوافع الكامنة خلف التعبير عن المعارضة وتجنّب المعارضة) إلى جانب ثلاث دراسات كمية في المرحلة الثانية تضمنت دراسة استرشادية (Exploratory Factor Analysis) ودراسة استكشافية (Pilot Study: Scale Development) من خلال تحليل العوامل ودراسة تأكيدية (Confirmatory Factor Analysis (CFA) من خلال تحليل العوامل إضافة إلى دراسة من خلال نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling (SEM)) ، وقد حاولت الدراسة استكشاف نموذج للاعتراض المؤسسي الصامت وتطويره وقياسه والتحقق منه. وقد جرى تطوير أداة قياس و اختبار ثباتها وصدق المحتوى والصدق التمييزي والصدق التقاربي والمصدقية والتقينية (Convergent, Discriminant, and Nomological Validity) حيث أشارت النتائج إلى وجود دلائل قوية على وجود مصداقية للمفهوم وثبات الأداة وصدقها.