

أثر التوجه الاستراتيجي في إدارة الاحتواء العالي من خلال استراتيجية التمكين الإداري متغيراً وسيطاً: دراسة تطبيقية في وزارة الداخلية الأردنية

أبو قاعود، أنور محمود عسكر، و البشاشة، سامر عبدالمجيد هزيم. (٢٠٢٤). أثر التوجه الاستراتيجي في إدارة الاحتواء العالي من خلال استراتيجية التمكين الإداري متغيراً وسيطاً: دراسة تطبيقية في وزارة الداخلية الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1501904>



إعداد

صقر ثامر العنزي

تحديد المتغيرات البحثية

يشير الباحث بوضوح إلى ثلاثة متغيرات رئيسية ضمن الإطار المفاهيمي للدراسة:

١. المتغير المستقل (Independent Variable):

• التوجه الاستراتيجي (Strategic Orientation)

ويُقصد به توجه المنظمة نحو صياغة أهداف طويلة الأجل، ورسم السياسات والاستراتيجيات التي تضمن الاستدامة، القدرة التنافسية، والتكيف مع البيئة الخارجية.

يُقاس بأبعاد مثل: الرؤية، الرسالة، الأهداف الاستراتيجية، تحليل البيئة، واتخاذ القرار الاستراتيجي.

٢. المتغير الوسيط (Mediating Variable):

• التمكين الإداري (Administrative Empowerment)

وهو يعبر عن مدى إشراك الموظفين في صناعة القرار، وتفويض الصلاحيات، وتعزيز الاستقلالية، وتهيئة بيئة عمل داعمة للنمو الذاتي والمهني.

تحديد المتغيرات البحثية

٣. المتغير التابع Dependent Variable

• إدارة الاحتواء العالي High-Involvement Management

ويقصد بها مدى قدرة المنظمة على إشراك العاملين بعمق في مختلف العمليات، وتحقيق مستوى عالٍ من الالتزام والمشاركة والإبداع والولاء الوظيفي.

الفجوات البحثية التي عالجتها الرسالة

ضعف الاهتمام بالعلاقة التكاملية بين التوجه الاستراتيجي وإدارة الاحتواء العالي رغم وفرة الدراسات التي تناولت "التوجه الاستراتيجي" باعتباره أحد محركات الأداء التنظيمي، فإن العلاقة بين هذا التوجه و"إدارة الاحتواء العالي" ظلت شبه مغيبة في الأدبيات، فقد تركزت معظم الدراسات السابقة على العلاقة بين التوجه الاستراتيجي ونتائج الأداء التقليدية (مثل: الكفاءة، الربحية، ولاء العملاء)، دون التطرق لمفهوم الاحتواء العالي كمتغير تابع رئيسي. وقد نجحت هذه الرسالة في معالجة هذه الفجوة من خلال وضع "إدارة الاحتواء العالي" كغاية تنظيمية، وربطها مباشرة بالتوجهات الاستراتيجية للمنظمة.

الفجوات البحثية التي عالجتها الرسالة

قصور الدراسات العربية التطبيقية في تحليل دور التمكين الإداري كمتغير وسيط

تشير الأدبيات إلى غياب واضح للدراسات التي تختبر الدور الوسيط للتمكين الإداري في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية أو التوجه المؤسسي ونتائج الأداء، وقد كانت معظم الدراسات إما تختبر التمكين كمتغير تابع، أو تتعامل معه بوصفه سياسة إدارية هامشية.

الرسالة عالجت هذه الفجوة بفاعلية من خلال تقديم تحليل سببي متقدم لدور التمكين الإداري كآلية تترجم التوجه الاستراتيجي إلى ممارسات احتواء عالية، ما يضيف بعداً تفسيرياً أصيلاً لآليات تحويل الرؤية الاستراتيجية إلى واقع تشغيلي.

الفجوات البحثية التي عالجتها الرسالة

الافتقار للدراسات التطبيقية في المؤسسات السيادية العربية

يمثل تطبيق الرسالة على وزارة الداخلية الأردنية معالجة فعلية لفجوة بحثية واضحة تتعلق بندرة الدراسات الميدانية التي تتناول بيانات العمل الحكومية ذات الطابع الأمني والسيادي، فالعديد من الدراسات السابقة كانت تنحصر في القطاع الخاص أو العام غير الأمني، ما يُضعف من القدرة على تعميم النتائج في بيانات العمل المعقدة.

لقد نجحت الدراسة في توظيف النموذج النظري ضمن بيئة عالية الحساسية التنظيمية والإدارية، مما يعزز من موثوقية النتائج ويمكن من تعميم الرؤى على وزارات مشابهة في السياقات العربية.

الفجوات البحثية التي لم تُغلق بالكامل

ركزت الدراسة على وزارة الداخلية فقط، دون إجراء مقارنة تحليلية بين قطاعات حكومية أو بين القطاع الحكومي والخاص، وهو ما كان من شأنه أن يوفر فهمًا مقارنًا للسلوك الإداري الاستراتيجي عبر أنواع مختلفة من المنظمات.

هذه الفجوة لا تنتقص من قوة الدراسة، لكنها تحد من تعميم النتائج على باقي القطاعات دون إجراء اختبارات ميدانية إضافية.

الدراسة اتبعت منهجًا مقطعيًا cross-sectional، مما يعني أنها التقطت البيانات في فترة واحدة فقط، دون تتبع تطور العلاقة بين المتغيرات على المدى البعيد، وبما أن مفاهيم مثل التمكين الإداري والتوجه الاستراتيجي تحتاج إلى وقت لتؤتي أثرها، كان من الممكن أن تعزز الدراسة قيمتها من خلال تصميم طولي longitudinal يتتبع التغيرات الزمنية.

الفجوات البحثية التي لم تُغلق بالكامل

الدراسة لم تفرد حيزًا كافيًا لتحليل أثر السياق الثقافي أو التنظيمي كمتغيرات مضبوطة أو تفاعلية، مثل: نمط القيادة السائد، أو البنية الهيكلية، أو ثقافة الطاعة والانضباط العسكري، والتي قد تُعدّل أو تعيق من تأثيرات التمكين والتوجه الاستراتيجي.

الفجوات العامة التي انطلقت منها الدراسة

غياب النماذج العربية المتكاملة التي تدمج بين التوجه الاستراتيجي والتمكين الإداري ضمن نموذج تفسيري يشمل الأداء

المؤسسي أو التشاركية.

القصور في تبني مفاهيم معاصرة مثل "إدارة الاحتواء العالي"، رغم ارتباطها المباشر بإنتاجية الموظفين وتحسين بيئة

العمل، خاصة في المؤسسات الحكومية.

ضعف الاهتمام بآليات تفعيل الاستراتيجيات التنظيمية على مستوى الموظفين، حيث ظل التوجه الاستراتيجي في الأدبيات

السابقة حبيس المستوى الإداري الأعلى دون ربطه بمستوى التفاعل الداخلي.

مدى إسهام الرسالة في تطوير الموضوع البحثي من خلال المتغيرات

عادة تشكيل العلاقة بين المتغيرات في نموذج سببي متكامل أحد أهم الإسهامات المنهجية في هذه الرسالة هو بناء نموذج يدمج بين هذه المتغيرات الثلاثة بطريقة سببية – تحليلية.

فبدلاً من دراسة العلاقة المباشرة بين "التوجه الاستراتيجي" و"إدارة الاحتواء العالي"، افترض الباحث وجود دور وساطي فعال للتمكين الإداري، وهو ما يمثل نقلة في تصميم النماذج التنظيمية، ويوفر تفسيرات أكثر واقعية لكيفية انتقال الأثر من الاستراتيجية إلى السلوك التنظيمي.

التحليل الإحصائي أظهر أن أثر التوجه الاستراتيجي على إدارة الاحتواء العالي لا يكون فعالاً إلا عندما يُفعل التمكين الإداري، ما يدل على أن الاستراتيجيات تظل حبراً على ورق إن لم تُترجم إلى ممارسات إدارية تمكينية.

مدى إسهام الرسالة في تطوير الموضوع البحثي من خلال المتغيرات

ساهمت الرسالة في إعادة تعريف التمكين الإداري كمكون تحويلي في العمليات الإدارية، وليس فقط كممارسة لتحسين الرضا الوظيفي. حيث أبرزت أنه يمثل أداة تفعيل للاستراتيجيات وتحقيق مخرجات تنظيمية عالية المستوى.

وخرجت الرسالة عن النمط التقليدي الذي يرى في التمكين مجرد حافز داخلي، وأثبتت أنه عنصر مفصلي في السلسلة السببية لتحسين الأداء.

مدى إسهام الرسالة في تطوير الموضوع البحثي من خلال المتغيرات

يُعد إدخال مفهوم " "High-Involvement Management" في بيئة إدارية حكومية

عربية (وزارة الداخلية الأردنية) إسهامًا مهمًا من حيث مواءمة المفاهيم الغربية مع السياقات

المحلية. فبدلاً من الاكتفاء بالمفاهيم الإدارية الشائعة، نقلت الدراسة هذا المفهوم ليصبح هدفًا

تنظيميًا مركزيًا، وتبينته كمحور لقياس أثر التوجه الاستراتيجي وتمكين العاملين.

مدى إسهام الرسالة في تطوير الموضوع البحثي من خلال المتغيرات

من خلال بناء هذا النموذج الثلاثي، أعادت الرسالة تجسير الفجوة بين صانعي الاستراتيجيات (القيادة العليا) ومنفذيها (الموظفين)، وأوضحت أن الاستراتيجية لا تتحول إلى ممارسات واقعية إلا بوجود تمكين حقيقي للعاملين.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

