

الفصل الأول

المقدمة

١،١ تمهيد:

تعد الإدارة الإستراتيجية من المداخل الإدارية الحديثة التي تسعى المنظمات بصفة عامة والمنظمات الحكومية بصفة خاصة إلى تطبيقها؛ بوصفها مدخلاً إدارياً متطوراً، يساعد - من خلال المراحل المختلفة له - على تحقيق طفرات إدارية في أدائها، وذلك بحشد طاقاتها كافة؛ لتحقيق أهدافها، وإنجازات إستراتيجية؛ طبقاً للأولويات التي تضعها الإدارة (حنا، ٢٠١٢). لذا يُنظر للإدارة الإستراتيجية على أنها تحديد الاتجاه المستقبلي للمؤسسة، وبيان ما تسعى إليه من خلال تحليل المتغيرات البيئية المحيطة بها، واتخاذ القرارات الخاصة بتحديد وتخصيص الموارد المطلوبة؛ لتحقيق ذلك؛ باعتبارها خطة شاملة، وإطار عمل يحكم سياسات المؤسسة بمختلف المجالات، من خلال العمل على صياغة الإستراتيجية المناسبة وتطبيقها وتقييمها (إبراهيم، ٢٠١٤). وقد أطلقت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، النسخة الجديدة من نظام إدارة الأداء الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية؛ بناءً على قرار مجلس الوزراء رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٠، بشأن اعتماد نظام إدارة الأداء في الحكومة الاتحادية، والذي يعد إحدى ركائز المنظومة الاتحادية الخاصة بتنمية وتطوير رأس المال البشري من سياسات، وتشريعات، وأنظمة، ومبادرات. ويبنى نظام إدارة الأداء للحكومة الاتحادية على أسس ومفاهيم عالمية؛ إذ لاقى تطبيقه نجاحاً كبيراً منذ الإصدار الأول في ٢٠١٢، إذ حوّل إلى نظام إلكتروني ذكي عبر نظام «بياناتي» في ٢٠١٤، ما أسهم في متابعة مؤشراتته ونتائجه من خلال شاشات ذكية، لافتاً إلى أن هذا هو التعديل الثاني من نوعه على النظام، ما يُظهر مُواكبة المستجدات ودعم قياس كفاءة وأداء الموظفين الحكوميين، وربطها بإنجازات الجهة الاتحادية.

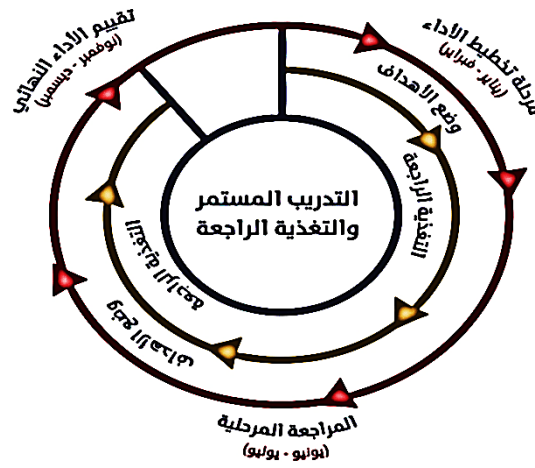
ويستند النظام إلى خمسة مبادئ رئيسية؛ هي: تعزيز ثقافة الأداء للأفراد وتطويرها، وإشراك الموظفين

في التخطيط ووضع الأهداف، وتشجيع الرؤساء على تقديم التغذية الراجعة حول أداء موظفيهم بموضوعية،

وربط الترقيات، والحوافز، والعلاوات، والتدريب، والتطوير بمستوى الأداء، وإرساء قيم العدل والثبات والإنصاف والمصداقية بتطبيق النظام.

ويُعدُّ نظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحاديَّة إحدى أبرز ممارسات تنمية الموارد البشريَّة، التي تسعى الحكومة الاتحاديَّة إلى إرسائها؛ إذ يربط أهداف الموظف بأهداف المؤسَّسة، وتاليًا رؤية الحكومة، ويرسخ منهجًا يضمن ربط الأداء بمكافأة الإنجاز والنتائج المتميِّزة، وتحسين أداء الموظفين من خلال تقييم أداء سنويٍّ ينسجم مع أهداف الحكومة الاتحاديَّة، ويستند نظام إدارة الأداء إلى الإطار العامَّ للكفاءات السلوكيَّة في الحكومة الاتحاديَّة المبني على نموذج الإمارات للقيادة الحكوميَّة، المطبَّق على جميع الدرجات المستهدفة، من درجة وكيل الوزارة حتى الدرجة السابعة، ويتألف من ثلاثة محاور رئيسة؛ هي: الروح القياديَّة، النظرة المستقبليَّة، الإنجاز والتأثير، وتندرج تحت كل محور مجموعة من الكفاءات السلوكيَّة تصل في مجملها إلى ١٠ كفاءات، تشكل -مجتمعةً- صورة واقعيَّة لنموذج القيادة، الذي تسعى قيادة الدولة لإعداده وبناءه. ومما لا شك فيه أن إدارة الموارد البشريَّة الإستراتيجيَّة تمارس دورًا كبيرًا في دعم وتحسين أداء رأس المال البشري. وكذلك فإن إدارة الموارد البشريَّة الإستراتيجيَّة لها دور فعَّال في تحديد الإستراتيجيَّات والأساليب والمعايير التي يمكن اتباعها لرفع مستوى الأداء، ولا سيما الأداء البيئي. وكذلك فإن إدارة الموارد البشريَّة الإستراتيجيَّة تدعم أداء رأس المال البشري. وتوفر إدارة المعرفة المعلومات اللازمة كافة؛ من أجل الحفاظ على المؤسَّسات، ولدعم الموارد البشريَّة الإستراتيجيَّة لرفع مستوى أداء رأس المال البشري. كما أن الإدارة الإستراتيجيَّة تعد الأساس الذي تعتمد عليه إدارة الموارد البشريَّة لرسم السياسات ووضع الإستراتيجيَّات، التي يمكن من خلالها رفع مستوى الأداء رأس المال البشري (السكرانة، ٢٠١٧). ويتضمَّن «محور الروح القياديَّة» ثلاث كفاءات سلوكيَّة؛ هي: «ممكّن للإنسان»، و«قدوة حسنة»، و«منفتح على العالم»، ويندرج تحت محور "النظرة المستقبليَّة" أربع كفاءات سلوكيَّة؛ هي: «مستشرف للمستقبل»، و«مبتكر ومحفز

للتغير الجذري»، و«مُلم بتكنولوجيا المستقبل المتقدّمة»، و«متعلّم باستمرار ومدى الحياة»؛ أما المحور الثالث "الإنجاز والتأثير"؛ فيتألف من ثلاث كفاءات؛ هي: «مرن وسريع»، و«يصنع قرارات ذكية وفعّالة وكفؤة»، و«يركز على الغايات العليا للحكومة وتحقيق النتائج». ويوضح الشكل (١، ١) مراحل إدارة الأداء بالجهات الاتحاديّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدة:



الشكل ١، ١: مراحل إدارة الاداء بالجهات الاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة المصدر:

(<https://www.fahr.gov.ae>)

وتمثل رأس المال البشري مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري قادرًا على أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية بكل فاعلية واقتدار، ورأس المال البشري هو جزء من رأس المال الفكري للمنظمات، ولا شك أنّ قيمة الموارد البشرية تختلف بحسب ما أنفق عليها من ناحية، وبدرجة ندرتها ومدى توفّر موارد بديلة تحل محل الموارد التي قد تفقدها المنظمة (السلمي، ٢٠١٣).

في ضوء ما تقدم يتّضح أن أداء رأس المال البشري هو المحرك الرئيس لخطط التنمية كافة بالدول، ويعد أيضًا من أهم الموارد الإستراتيجية التي تتمتع بها الدول؛ ومن ثمّ فإن هذه الدراسة تسعى للتعرف على دور الإدارة الإستراتيجية في تحسين أداء رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

١، ٢ خلفيّة الدراسة:

أصبح الاهتمام بالعنصر البشري العامل الرئيس لتحسين أداء وتميز المنظمات؛ من خلال تحفيز العاملين وإشباع حاجاتهم، ولأن نجاح وفشل المنظمات كآفة مرهون بالعنصر البشري، بالإضافة إلى أنّ النفقات التي تتحملها المنظمات بالإففاق على العاملين يمثل جزءاً كبيراً من نفقاتها؛ ولذا فأفضل استثمار يجب أن يوجه للأفراد العاملين، وأن الاستفادة من الموارد البشرية، إذ إن الاستثمار يتطلب الاستفادة منها، وحسن استخدامها، والمحافظة عليها، والعمل على تحسين أدائها باستمرار؛ ولهذا لا بدّ من تبني أساليب حديثة في التعامل مع الموارد البشرية وإشباع حاجاتها؛ حتى يكون الهدف الرئيس لها تحسين أدائها (برنوطي، ٢٠١٢).

ويمكن القول بأنّ الإدارة الإستراتيجية إدارة واعدة؛ وذلك للمزايا العديدة التي من الممكن أن توفرها على صعيد الحساسية الملحوظة تجاه الرؤية المستقبلية للمؤسسة، وتعزيز الاستيعاب والفهم للتغيير، والتطور المستمر للبيئة الداخلية، وتحديد إمكانية الملاءمة بين المؤسسة وهذه التغيرات (الكردي، ٢٠١٠).

وإدارة رأس المال البشري عملية لها دور أساسي في رفع مستوى الأداء الوظيفي في العمل، والذي بدوره يمكن التعبير عنه بعاملين: الأول: هو القدرة على أداء العمل، والثاني: هو الرغبة بتنفيذ العمل؛ وعليه فإن دور إدارة الموارد البشرية -ضمن هذا السياق- يمكن أن ينقسم إلى أمور تُسهم بزيادة القدرة على العمل، مثل: تخطيط الموارد البشرية المطلوبة؛ إذ تستطيع إدارة الموارد البشرية أن ترفع من مستوى الأداء عن طريق اتباع أسلوب تخطيط القوى العاملة ضمن خطوات صحيحة، مثل: تحديد المهام المطلوبة لتحقيق أهداف الوظيفة، توصيف الأعمال والوظائف المختلفة، تحديد المؤهلات والقدرات اللازمة لأداء تلك المهام، دراسة الموارد البشرية الحالية ومقارنتها بالمهام والقدرات المطلوبة (الفضلي، ٢٠١٣). وكذلك فإن اختيار الموارد البشرية المناسبة يُسهم في وجود خطة مثالية للموارد البشرية المطلوبة، لا يضمن بالضرورة توفر الموارد البشرية المناسبة إلا إذا كانت عملية اختيار الموظفين

بناءً على أساليب واضحة. والموضوع الذي تغفل عنه بعض إدارات الموارد البشرية في اختيار الكفاءات المناسبة هو أسلوب ومكان الإعلان عن الوظيفة، ونوعية الفئات المستهدفة للوظيفة، والتي في حال تمت بالإضافة إلى تنفيذ المقابلات والاختبارات بالصورة المناسبة ستؤدي إلى رفع احتمالية الحصول على الخيار الأنسب للموظفين القادرين على تنفيذ المهام المحددة. وكذلك يُعرّف التدريب والتطوير على أنه وسيلة لتنمية قدرات الأفراد على الأداء وإنجاز المهام؛ ومن ثمّ هو عملية تهدف إلى زيادة معرفة الأفراد التخصصية، وتطوير مهاراتهم، وتغيير سلوكهم؛ بما يؤدي إلى تنفيذ وتحقيق مهام وأهداف الجهة، وتختلف أهداف وأساليب التدريب باختلاف مستويات الموظفين، وتكمن مهمة إدارة الموارد البشرية في رسم سياسات التدريب المناسبة لموظفيها، والتي تبيّن احتياجات العمل ضمن وظائفهم المحددة، بالإضافة إلى تصميم ومتابعة برامج التدريب؛ بهدف رفع كفاءة الموظفين والعمل (السلمي، ٢٠١٣).

ومن ناحية أخرى فإنّ هناك أموراً تُسهّم في زيادة الرغبة في العمل؛ مثل: وجود نظام تقييم الأداء العادل والمناسب؛ إنّ وجود نظام لتقييم الأداء الذي يرتبط بتحديد الأهداف والكفاءات المطلوبة لتنفيذ تلك الأهداف يُسهّم بشكل كبير في رفع رغبة الموظف في العمل؛ إذ يركز الموظف ضمن عمله على تحقيق تلك الأهداف، والتي ستسهّم بشكل رئيس إذا حُققت في توفير الفرصة للموظف للحصول على الترقية، والعلاوات، والتقدير المناسب (عبد المنعم، ٢٠٢١).

وكذلك فإن وجود نظام واضح وعادل للحوافز: تتمثل الحوافز بالوسائل التي توفرها الجهة لتقدير الموظفين على إنجازاتهم، ورفع مستويات الرضا والولاء الوظيفي، وقد تُستخدم أيضاً لمكافأة الموظفين المتميزين عن غيرهم، والحوافز إمّا أن تكون مادية؛ مثل: الراتب، العلاوات... إلخ، أو معنوية؛ مثل: الدوام المرن، توفير خدمات تعليمية واجتماعية، السكن والتنقل، الرعاية الصحية، وجود فرص الترقية والتقدم الوظيفي، المشاركة ضمن اجتماعات القيادات وإعداد الإستراتيجيات الخاصة بالجهة. وتؤدي إدارة الموارد البشرية دوراً رئيساً

في تنمية وسائل التواصل بين الإدارة والموظفين من ناحية، وبين الموظفين أنفسهم من ناحية أخرى. وكذلك فإن خلق مستوى من المعرفة الواضحة في توجهات الجهة وأهدافها وتركيز الموظفين على العمل مما يسهم في تحقيق تلك الأهداف (العبد الله، ٢٠١٨)

ولا يمكن إغفال متغير البيئة، بالإضافة إلى العاملين السابقين (القدرة والرغبة) فهما يوجدان في بيئة معينة، ويُقصد بالبيئة مجموعة العوامل والقوى المحيطة بنظام الموارد البشرية، وذات التأثير الحالي والمتوقع على الأداء.

ولقد حققت وزارة الداخلية الإماراتية عديدًا من النجاحات والإنجازات من خلال خطط التطوير والتحديث المعتمدة على توفير الإمكانيات البشرية المواطنة والمؤهلة، والفنية من خلال توفير الأجهزة والمعدات، والتوسع في تطوير الخدمات المقدمة للجمهور وفق خطط إستراتيجية أمنية فعّالة قائمة على روح التعاون والمبادرة، وتفعيل الشراكة المجتمعية بين الأجهزة الشرطة والمجتمع أفرادًا وهيئات ومؤسسات؛ لتحقيق مفهوم المسؤولية المشتركة للوصول إلى أعلى مستويات التميز في الأداء. ويبدل الموظفون داخل الإدارة العامة للموارد البشرية جهودًا كبيرة من أجل إبراز قدرات الإدارة الإستراتيجية الحديثة؛ إذ يقدم موظفو الإدارة العامة للموارد البشرية المشورة بشأن الخطط والإستراتيجيات والمعايير الواجب تطبيقها في وزارة الداخلية، والتي تؤثر في أداء رأس المال البشري بشكل كبير، كما أن التوصيات الخاصة بموظفي الإدارة العامة للموارد البشرية تسهم في دعم جودة الحياة الوظيفية بوضوح؛ نظرًا لاستفادة الوزارة من هذه التوصيات؛ إذ إنهم تكشف عن الجوانب التطبيقية في أداء رأس المال البشري، ووفقًا لتعليمات الحكومة الإماراتية ووزارة الداخلية فإن موظفي الموارد البشرية يحصلون على الدعم اللازم؛ إذ إنهم القوة البشرية ورأس المال البشري الذي يمارس الأعمال، ويسهم في تقديم الحلول بشكل واضح وفعّال. ويقدم موظفو الإدارة العامة للموارد البشرية اقتراحاتهم إلى القيادات الإدارية العامة داخل وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ ومن ثمّ فإن

الدراسة الحالية تركز على دراسة أثر إستراتيجية الإدارة الحديثة على أداء رأس المال البشري باستخدام جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط.

١، ٣ مشكلة الدراسة:

إنَّ الريادة المؤسسية ترتبط بتوافر مقومات عديدة، من أهمها: أداء الموظفين، ولا شك أنَّ أي عملية بالمؤسسة تحتاج إلى إعداد فريق عمل كفء لديه من المهارات والإمكانات القادرة على ترجمة حقيقة لمراحل الأداء كافة، ويمكن تسميتها بصورة أشمل: أداء رأس المال البشري، ومن هذا المنطلق فإنَّ أداء رأس المال البشري هو عملية يجري بواسطتها تقييم أداء الموظف بالمقارنة مع الأهداف والمؤشرات الرئيسة للأداء، والتي توضع بالتعاون بين الموظف ورئيسه المباشر عن المدة التي يُقيَّم خلالها (الخوري، ٢٠١٨).

أداء رأس المال البشري داخل المؤسسات التي تطمح لتحقيق الريادة العالمية ليست بالأمر السهل؛ وإنما تحتاج إلى دراسة متعمقة تتطرق إلى مختلف الجوانب، سواء من ناحية العلاقة بين أثر المرونة التنظيمية، ودور الإبداع والابتكار، والتخطيط الإستراتيجي على تنمية وتطوير أداء رأس المال البشري (الجار الله، ٢٠١٩).

وتأهيل العنصر البشري ذو أهمية بالغة في مثل هذا النوع من المؤسسات للوصول إلى أرقى مستويات الأداء، ومن بين تلك المؤسسات: المؤسسات الأمنية والتمثلية في الجهاز الشرطي، والتي يقع على عاتقها وعائق مُتسببها تحديات كبيرة تفوق تحديات المنظمات العادية (عفيفي، ٢٠١٥)؛ فهي من يمنح الأمان والاستقرار والاستمرار لتلك المؤسسات، وتُعد المؤسسات الشرطية هي المتأثر الأول بتلك التحديات والتطورات الأمنية المستحدثة، وهناك عديد من التحديات الأخرى التي تتطلب منها تطوير إمكانياتها، وإدارة مواردها خاصة المورد البشري الذي يبقى هو الركيزة والأساس في نجاح المؤسسة الأمنية في تحقيق أهدافها في الارتقاء بالأداء الأممي (عصام عبيد، ٢٠٢٢).

ولكي تحقق وزارة الداخلية في دولة الإمارات العربية المتحدة رؤيتها التي تهدف إلى أن تكون من أفضل دول العالم في تحقيق الأمن والسلامة؛ فما عليها إلا أن تستثمر العنصر البشري الذي ينفرد عن باقي العناصر الأخرى التي تتسم بالجمود؛ فهو العنصر المبتكر المخترع الذي يدير وينسق باقي العناصر؛ عن طريق التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة، والتحسين المستمر؛ بما يضمن للوزارة الوصول إلى ما تتطلع إليه مستقبلاً. (إستراتيجية وزارة الداخلية، ٢٠١٧/٢٠٢١).

وتحرص وزارة الداخلية على توفير الأمن والاستقرار للمواطنين والمقيمين على أرض الدولة على حدٍ سواء، (العبادي، ٢٠١٤)؛ لذا فهي تعمل على تحقيق هذه الغاية الوطنية النبيلة في ظل دولة الاتحاد؛ انطلاقاً من أن الأمن والاستقرار ضرورة من ضرورات الحياة، وركيزة أساسية لتحقيق التقدم والتنمية الشاملة في البلاد، وقد اتبعت الوزارة منهجاً جديداً يركز على أسس علمية ومنهجية لتطوير الإمكانيات البشرية والمادية لوزارة الداخلية؛ لمواكبة النهضة الشاملة التي تشهدها الدولة في مختلف المجالات للوصول إلى الحد الأقصى للأداء. (سمير، ٢٠١٨) مع الجهود التي بذلتها الوزارة لرفع مستوى الموظفين؛ إذ إنه ما زال جانب الأداء الوظيفي ليس على الوجه المطلوب واستناداً للتقرير التعقيبي الصادر من فريق الدعم الفني المؤسسي والاستشارات والتقييم الخاص بوزارة الداخلية ذكرت أبرز الملاحظات وفرص التحسين على أداء رأس المال البشري؛ على أن هناك قصوراً في رأس المال البشري (وزارة الداخلية، ٢٠٢١)، ومن أجل التأكد من مشكلة الدراسة بطريقة علمية وواقعية يمكن المبحوث لتعميق الفهم والوعي بالموضوع؛ إذ تُوزع الاستبانة لتحديد مشكلة الدراسة، وتضمنت مجموعة من الأسئلة حول موضوع الدراسة، وكانت الإجابة عنها من ١ إلى ٥؛ طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي، ووُزعت على عينة عشوائية بسيطة مكونة من ٣٣ مفردة من المستويات الوظيفية في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة. ظهرت النتيجة من خلال الاستبانة أن جميع الفقرات التي أُجيب عنها تدلُّ أن هناك قصوراً في أداء رأس المال البشري لدى الموظفين

في الوزارة. وعدم وجود المحققات للموظفين لأداء المهام في الوزارة المتعلقة برأس المال البشري. وكذلك أنّ الواقع الفعليّ لتحقيق أعلى مستويات الأداء لا يُسهّم بشكلٍ كبيرٍ في رفع طاقة الموظفين في الوزارة. ونتائج الدراسة العلميّة أنّ اتجاهات عينة الدراسة مالت إلى عدم الموافقة على محتوى عبارات الاستبيان؛ إذ كان المتوسط العامّ للإجابات أقل من (٣). القاعدة في المتوسطات الحسابيّة أكد هويل (٢٠١٤) أنّ المطلوب المتوسط الحسابيّ هو ما فوق (٣,٥) فأكثر، وممّا يدلُّ على اقتناع أفراد العينة على وجود قصور في أداء الموظفين وإثبات وجود مشكلة في أداء رأس المال البشري في الوزارة الملحق (أ)، وعلى هذا التحقيق العلميّ بنتائج الدراسة يمكن إثبات واقع مشكلة الدراسة، والمتعلقة بالفجوة البحثيّة في الدراسة الحاليّة.

١، ٤ أسئلة الدراسة:

بناء على ما تم تناوله في مشكلة الدراسة يمكن طرح أسئلة الدراسة فيما يأتي:

١. ما أثر الإدارة الإستراتيجيّة الحديثة بإبعاده على أداء رأس المال البشري بأبعاده في وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة؟
٢. ما أثر الإدارة الإستراتيجيّة الحديثة بإبعاده على جودة الحياة الوظيفيّة بأبعاده بين موظفي وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة؟
٣. ما أثر جودة الحياة الوظيفيّة بإبعاده على أداء رأس المال البشري بين بأبعاده موظفي وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة؟
٤. ما أثر جودة الحياة الوظيفيّة بإبعاده كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجيّة الحديثة بأبعاده وأداء رأس المال البشري بأبعاده في وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة؟

١ ، ٥ أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها ما يأتي:

١. تحديد أثر الإدارة الإستراتيجية الحديثة بأبعادها على أداء رأس المال البشري بأبعاده في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.
٢. قياس أثر الإدارة الإستراتيجية الحديثة بأبعادها على جودة الحياة الوظيفية بأبعاده في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.
٣. بيان أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها على أداء رأس المال البشري بأبعاده في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.
٤. تحليل دور جودة الحياة الوظيفية بأبعادها كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية الحديثة بأبعادها وأداء رأس المال البشري بأبعاده في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

١ ، ٦ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في تناوُّها لموضوع الإدارة الإستراتيجية الحديثة، والذي لا يزال مصدر اهتمام الباحثين، وموضوعاً حديثاً وفعالاً في الفكر الإداري الحديث.

١ ، ٦ ، ١ الأهمية العملية:

تسهم الدراسة في إلقاء الضوء على الإدارة الإستراتيجية، وتعمل على نشرها في الثقافة التنظيمية في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما يمكن تقديم رؤية مستقبلية لتفعيل أدوار ومهام الإدارة الإستراتيجية الحديثة في أداء رأس المال البشري في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة من خلال تحسين جودة الحياة الوظيفية، ويتوقع أن تُسهم الدراسة في توفير المعلومات اللازمة للمسؤولين من اتخاذ

القرارات التطويرية اللازمة لذلك، كما تبرز أهمية دراسة متغيراتها وأهمية القطاع الحيوي الذي تتناوله الدراسة، وندرة الدراسات التي تناولت المتغيرات بالدراسة؛ ومن ثم فإنها يمكن أن تشكل إضافة نوعية من الجانبين المعرفي والعلمي. كما تنبع أهمية الدراسة مما لها من دورها في بلورة اتجاهات المستقبل وتحديد معالم أداء رأس المال البشري في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

١، ٦، ٢ الأهمية العلمية:

تعد هذه الدراسة مهمة للغاية؛ إذ إن نتائج هذه الدراسة سوف تكون مهمة للمهتمين من الباحثين والدارسين؛ ممن قد تسهم إنجازاتهم في إثراء المكتبة العربية، كما أن الدراسة سوف تكشف عن أهمية القياس الإحصائي لأثر متغير جودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية الحديثة وأداء رأس المال البشري بدولة الإمارات العربية المتحدة. كما أن الدراسة الحالية تكشف عن أن نتائج هذه الدراسة سوف تكون دليلاً للقيادات الأمنية كافة في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ من أجل الارتقاء بمستويات أداء منتسبي الوزارة. وكذلك فإن نتائج الدراسة سوف تسهم في إمكانية تطبيق المحاكاة لإحدى التجارب الإدارية الناجحة في دول الجوار ومحاولة تطويرها في المؤسسات الحكومية الإماراتية بشكل كبير.

١، ٧ حدود الدراسة:

١. الحدود الموضوعية: سيكون تناول الإدارة الإستراتيجية الحديثة من خلال أهم عناصرها (التخطيط الإستراتيجي - الإبداع والابتكار - المرونة التنظيمية) ودورها في تحسين أداء رأس المال البشري من خلال جودة الحياة الوظيفية.
٢. الحدود المكانية: تُطبَّق على وزارة الداخلية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأبوظبي.
٣. الحدود البشرية: تُطبَّق على جميع الضباط العاملين بمبنى وزارة الداخلية في أبو ظبي.

٤ . الحدود الزمانيّة: تُجرى الدراسة الميدانيّة خلال المدة من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٣.

٨، ١ مصطلحات الدراسة:

أولاً: رأس المال البشري: هو مجموعة من الأصول التي يجلبها الفرد معه للمؤسسة من خبرات سابقة، أو تعليم، أو تدريب، أو كل الخبرات التي يحصل عليها من قبل المنظمة، وتسهم في زيادة إنتاجيته، وعندما تحدث فجوة بين رأس المال البشري والأشكال الأخرى لرأس المال فلا بدّ أن ينصب الاهتمام على البشر إعداداً وتدريباً وزيادة للخبرة ودعمًا للقدرّة الإداريّة (Gary Becker 2017).

إجرائياً: رأس المال البشري هو مجموعة من الأصول التي يجلبها الفرد معه للإدارة العامّة للموارد البشريّة بوزارة الداخليّة من خبرات سابقة، أو تعليم، أو تدريب، أو كل الخبرات التي يحصل عليها من قبل الوزارة، وتسهم في زيادة إنتاجيته.

١. المهارات: مجموعة من المعارف والخبرات والقدرات الشخصية التي يجب توفرها عند الشخص فيما ينجز من عمل معيّن داخل مؤسسة معينة.

إجرائياً: المهارات: هي مجموعة من المعارف والخبرات والقدرات الشخصية التي يجب توفرها عند الشخص فيما ينجز من عمل معيّن داخل الإدارة العامّة للموارد البشريّة بوزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتّحدة.

٢. الكفاءة: مجموعة من المعارف والقدرات على التصرف والسلوكيات المهيكلة قصد تحقيق هدف في حالة معينة بالمؤسسات.

الكفاءة إجرائياً: مجموعة من المعارف والقدرات على التصرف والسلوكيات المهيكلة قصد تحقيق هدف في حالة معينة بالإدارة العامّة للموارد البشريّة بدولة الإمارات العربيّة المتّحدة.

٣. الإنتاجية: مقياس يعبر عن مدى كفاءة أي موظف في تحويل المدخلات إلى مخرجات بالمنظمة

في مدة زمنية محددة.

الإنتاجية إجرائياً: مقياس يعبر عن مدى كفاءة أي موظف في تحويل المدخلات إلى مخرجات في وزارة

الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة في مدة زمنية محددة.

ثانياً: الإدارة الإستراتيجية الحديثة: هي عملية رسم التوجّه الإستراتيجي والذي يعد أساس التفكير

الإستراتيجي بالتخطيط الإستراتيجي، وما ينتقي من خيارات، وسبل إنجازها؛ فهو اعتقاد معرفيٌ مستفيد

من مدخل المعلومات، ومركّز على التفكير كأحد العمليات العقلية، كما حُددت بأنها "عملية تطوير تصور

إستراتيجي، ورسالة الأعمال، ووضع الأهداف، وإعداد الإستراتيجية لبلوغ الأهداف، وتنفيذها، وتقييم

الأداء" (الخماسي، ٢٠١٠).

وتُعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: عملية تطوير التصوّر الإستراتيجي للإدارة الإستراتيجية لوزارة

الداخلية الإماراتية؛ من خلال تحديث رسالة المنظمة، وتطويرها؛ للوصول إلى الأهداف وتنفيذها، وهي

زيادة أداء رأس المال البشري فيها، وتقييم أداء الوزارة.

١. التخطيط الإستراتيجي: يعرف التخطيط الإستراتيجي على أنه تخطيط طويل المدى يأخذ في

الاعتبار العوامل الداخلية والخارجية، ويحدد المجالات والقطاعات وشرائح السوق المستهدفة وطريقة

المنافسة. (Shields & Wright, 2017).

وإجرائياً: التخطيط الإستراتيجي هو تخطيط عملية دعم رأس المال البشري في وزارة الداخلية بهدف

زيادة قدرات الموظفين الإبداعية والابتكارية بالاعتماد على زيادة جودة الحياة الوظيفية.

٢. الإبداع والابتكار: عملية تسعى إلى إحداث نقلة مميزة على مستوى التنظيم من خلال توليد

مجموعة من الأفكار الخلاقية والابتكارية وتنفيذها من قبل أفراد وجماعات العمل (الفضلي، ٢٠٠٣).

إجرائياً: هي الأفكار الإبداعية والابتكارية التي يستطيع موظفو وزارة الداخلية توليدها وتنفيذها في أثناء العمل.

٣. المرونة التنظيمية: المرونة التنظيمية تتمثل في السعي وراء تحقيق النجاح الذي يتطلب وجود قدرة عالية وفائقة للمنظمة لإجراء التغيير باستمرار والتخفيف من حدة الأخطار والمشكلات والأزمات (Yeo, 2002)

إجرائياً: هي عمل وزارة الداخلية على اكتساب خصائص إستراتيجية تجعل من السهل على أفرادها وموظفيها الوقوف على أي خطر مباشر أو غير مباشر من المحتمل أن يضر بالوزارة، وعملية التصدي له قبل حدوثه، أي: اكتساب القدرة على الاستجابة للتغير مع الظروف البيئية.

ثالثاً: جودة الحياة الوظيفية: هي مدخل أو فلسفة للتطوير التنظيمي تستهدف تحقيق التنمية الشاملة للعاملين تنظيمياً واجتماعياً وصحياً واقتصادياً، ورفع مستوى العاملين مادياً ومعنوياً؛ مما يؤثر ذلك في النهاية على الولاء والالتزام للمنظمة والبقاء فيها؛ ومن ثم تحسين مستوى الأداء والإنتاجية والفاعلية التنظيمية. (عوض، ٢٠١٢).

وإجرائياً: هو مجموعة من الممكّنات؛ لترسيخ نموذج عمل جديد يضع جودة الحياة في صميم العمل الحكومي، عبر أدوات عملية تركز على تعزيز مكانة دولة الإمارات وريادتها في مؤشرات جودة الحياة عالمياً؛ فإن جودة الحياة الوظيفية تتوفر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لجودة الحياة الوظيفية في وزارة الداخلية الإماراتية، وتسهم في تحسين كفاءة رأس المال البشري فيها.

١. الإثراء الوظيفي: يظهر تأثير الإثراء الوظيفي على تعظيم الوظيفة من خلال زيادة نطاق وعمق الوظيفة، وهو يعني إضافة عنصر التحدي إلى عدد من العمليات؛ مما يترتب عليه مسؤوليات إضافية تشجع الفرد أو الموظف على النمو والتقدم الوظيفي داخل المنظمة (Dessler, 2015).

الإثراء الوظيفي إجرائياً: هو تعظيم الوظيفة من خلال زيادة نطاق وعمق الوظيفة، وهو يعني إضافة عنصر التحدي إلى عدد من العمليات؛ مما يترتب عليه مسؤوليات إضافية تشجع الفرد أو الموظف على النمو والتقدم الوظيفي داخل الإدارة العامة للموارد البشرية بوزارة الداخلية.

٢. الحوافز: التحفيز هو القوة التي تستثير وتدفع الأفراد لأداء أفضل، فيما إذا تمكنت الإدارة من التحكم بهذه القوة وتوجيهها في إثارة الدافعية لبذل مجهود أكبر، وذلك عن طريق الربط وفق آلية معينة بين الوضعية الخارجية المتمثلة في الحوافز، والوضعية الداخلية التي تتعلق ببيئة العمل، وبالفرد، وخصائصه الفسيولوجية والثقافية والمهارية والمعرفية في مواقف معينة؛ فتجعل الموظف يصل إلى الشعور بالرضا الوظيفي بالمؤسسة.

الحوافز إجرائياً: هو القوة التي تستثير وتدفع الأفراد لأداء أفضل، فيما إذا تمكنت الإدارة من التحكم بهذه القوة وتوجيهها في إثارة الدافعية لبذل مجهود أكبر، وذلك عن طريق الربط وفق آلية معينة بين الوضعية الخارجية المتمثلة في الحوافز، والوضعية الداخلية التي تتعلق ببيئة العمل، وبالفرد وخصائصه الفسيولوجية والثقافية والمهارية والمعرفية في مواقف معينة؛ فتجعل الموظف يصل إلى الشعور بالرضا الوظيفي بالإدارة العامة للموارد البشرية بوزارة الداخلية.

٣. ظروف العمل: ظروف العمل هي كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله تجاه العمل ومجموعته التي يعمل معها، والإدارة التي يتبعها والمؤسسة التي ينتمي إليها (الشنواني، ٢٠٠٤).

إجرائياً: ظروف العمل التي تحيط بالموظفين في عملهم، وتؤثر في سلوكهم وأدائهم وميولهم تجاه العمل والمجموعة التي يعملون معها بالإدارة العامة للموارد البشرية بوزارة الداخلية.

١ ، ٩ خلاصة الفصل الأول:

قدم الباحث في هذا الفصل الإطار العام للدراسة؛ إذ بدأ بتمهيد موضحاً فيه أنّ رأس المال البشري هو المحرك الرئيس لخطط التنمية كافة، ويعد أيضاً من أهم الموارد الإستراتيجية التي تتمتع بها الوزارة؛ ومن ثمّ فإنّ هذه الدراسة تسعى لتحديد أثر الإدارة الإستراتيجية في أداء رأس المال البشري؛ من خلال جودة الحياة الوظيفية في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ ومن ثمّ أوضحت خلفيّة الدراسة فيما يخص أهمية الاهتمام بتحسين أداء رأس المال البشري من أجل تحديد رؤية مستقبلية تمكن من ملاحقة تلك المتغيّرات ومواكبتها من خلال فهم متطلّبات وأسس أداء رأس المال البشري وفق خطوات منهجية مدروسة؛ لتكوين الرؤية المستقبلية الواضحة لتحقيق النجاح والتقدّم في المؤسسات.

وقد أبرز الباحث في هذا الفصل مشكلة الدراسة، وفي ضوء التخطيط الإستراتيجيّ السليم، الذي يسهم بدوره في توجيه السياسات وتحديد الأولويات بالشكل الأمثل، ويساعد على وضع الخطط المستقبلية، فتركز إستراتيجية الوزارة على مواضيع تشمل أداء رأس المال البشري. وكذلك بين أهداف الدراسة، ومن أهمّها: تقديم نموذج مقترح وتوصيات؛ لتكون بمثابة إسهام مستقبليّ في تأثير الإدارة الإستراتيجية الحديثة في أداء رأس المال البشري بوزارة الداخلية، وختم الباحث بأهمية الدراسة، وتعريفات لمصطلحات الدراسة، ومُلخّص للفصل.