

دور الإدارة الاستراتيجية البشرية في تحقيق الأداء المؤسسي الحكومي

تحت اشراف : د. هبة الحداد
اعداد : د . رنا السعود

قضايا بحثية



Chapter

عنوان الدراسة:

دور الادارة الاستراتيجية البشرية في تحقيق الأداء المؤسسي الحكومي

اسم الباحث:

مي محمد حمد عبد الله

توثيق الدراسة:

دراسة تطبيقية على وزارة العدل القطرية 2022

اختيار القضية البحثية

سبب اختياره للبحث بأنّ هذه المشكلة شائعة في الأجهزة الحكومية في دولة قطر من جهة، وأنّ هذا الموضوع من الموضوعات المنتشرة بشكلٍ عام والتي تكثُر حولها الدراسات، من دون تحقيق حلّ ملموس في الحياة الواقعيّة.

الإطار النظري

- كانت الصياغة بشكلٍ عام جيّدة، باستثناء طريقة تنسيق الدراسة.
- لم يتطرق الباحث الى ملخص الدراسة واكتفت بالمقدمة لشرح مجمل البحث.
- المقدمة متوسطة الطول، يتبعها مباشرةً أهميّة الدراسة، ولم يفرد الباحث مطلباً خاصاً بأهداف الدراسة، ما يجعل تنسيق الدراسة ضعيفاً.
- عدم وجود فهرس موضوعات/ محتويات، ما يضعفُ البحث ويجعله عرضةً للنقد الشكلي.

مقدمة الدراسة

- لم يتطرق إلى تعريف الإدارة الاستراتيجية أو أهميتها في الأداء المهني.
- تحدّث بشكلٍ مباشرٍ عن تسابق المنظمات من أجل تحقيق كفاءة عالية في مجال الإدارة، وبرأيي أنّ هذا الشيء ليس أكاديمياً.
- يمكن أن تكون المقدّمة أطول من ذلك مناسبةً للموضوع المطروح.

مشكلة الدراسة

- حدّد الباحث مشكلة الدراسة بوضوح ودقّة.
- صياغة التساؤلات بشكلٍ يحيط بالتفاصيل المتعلقة بالموضوع، إذ وضع مشكلة البحث بإشكاليّة تحقيق كفاءة أداء وزارة العدل القطريّة من خلال الإدارة الإستراتيجيّة للموارد البشريّة، بما يتوافق مع متطلبات المجتمع القطري وهي:
 - ١- مدى نجاح تجربة الجهاز الحكومي في استخدام الإدارة الاستراتيجية في تحقيق كفاءة الوزارة.
 - ٢- توضيح المتطلبات والنتائج التي أفرزها استخدام الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وفعاليتها.
- كان يجب أن تكون التساؤلات الفرعيّة التي تخدم مشكلة البحث وإشكاليّته أكثر تفصيلاً، بذكر مثلاً تعريفات الإدارة الإستراتيجيّة، ومفهومها الموارد البشرية وما العلاقة بين المفهومين بصفتهما متعلّقين بفرع الإدارة.

أهمية وأهداف الدراسة

- أهمية علمية تكمن في تناول الباحثة لموضوع من الموضوعات المعاصرة، والتي تعدّ مشكلةً تواجه المؤسسات الحكومية في ظلّ الدور الجديد للدولة داخل مجتمع المعرفة.
- أهمية عملية؛ فهو يضيف إلى المكتبة العربية بحثاً نظرياً وتطبيقياً من جهة، ويقدم حلولاً لمشكلة تواجه المؤسسات الحكومية في قطر من جهةٍ أخرى.

- اكتفى الباحث بوضع الأهداف في مطلب فروض الدراسة، وهذه الأهداف تمثلت بـ:

- ١- التعرف على متطلبات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ودورها في تحقيق كفاءة المنظمة بالأجهزة الحكومية.
- ٢- تحليل منظومة الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في ظلّ المتغيرات العالمية.
- ٣- التعرف على المعوقات التي تحول دون أن تأخذ الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية دورها في كفاءة المنظمات بالأجهزة الحكومية.
- ٤- تقويم تجربة استخدام الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق كفاءة وزارة العدل القطرية في ضوء رؤية واستراتيجية دولة قطر.

الدراسات السابقة

- ذكر الدراسات السابقة عربيّة وأجنبيّة.
- تم التطرق في كلّ دراسة التوثيق والأهداف والنتائج التي حقّقتها الدراسة، سواء ميدانيّة تطبيقيّة أو نظريّة.
- هناك نقطة اختلاف عن الدراسات الأخرى، فالدراسات الأخرى ركزت على دراسة الموضوعات المتعلقة بتطوير الإدارة داخل المنظمات الحكومية في ظلّ المتغيرات الخارجيّة، بينما يسعى الباحث في الدراسة الحاليّة إلى محاولة الربط بين تحقيق كفاءة المنظمة باستخدام الإدارة الإستراتيجيّة للموارد البشريّة، عن طريق تطبيق الدراسة على وزارة العدل القطريّة.

فرضيات ومتغيرات الدراسة

- فرضية رئيسة للقضية المطروحة، وهي:
يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق كفاءة المنظمة بوزارة العدل القطرية.

- أربع فرضيات فرعية، هي كالتالي:

١- فهم واستيعاب دور وأهمية ومفهوم الإستراتيجية يؤثران معنوياً على كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي الحكومي بالتطبيق على وزارة العدل في دولة قطر.

٢- الإعداد الجيد للتخطيط وصياغة الإستراتيجية يؤثران في كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي لوزارة العدل القطرية.

٣- وضع الاستراتيجيات على مستوى الإدارات يؤثر على كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي لوزارة العدل.

٤- تحديد آليات تطبيق الإدارة الاستراتيجية يؤثر على كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي لوزارة العدل.

- وضّح الباحث بالجدول المتغيرات المستخدمة في الدراسة، وبحسبه صنفها إلى
١- متغيرات مستقلة شاملة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

٢- ومتغيرات تابعة شملت الأداء الحكومي والكفاءة والفعالية.

حدود الدراسة

- تحديد الحدود الموضوعية والحدود الزمنية بشكل مباشر من دون أفراد مطلب خاص بها.
- الحدود الموضوعية:
تمثلت بتحليل دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في كفاءة المنظمة بالمؤسسات الحكومية وخاصةً في وزارة العدل القطرية.
- الحدود الزمنية:
تمثلت فالفترة الممتدة من 2018م حتى 2020.

تقييم الإجراءات المنهجية لإتمام الدراسة الميدانية

- منهجية الدراسة

- اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي المناسب لهذا النوع من الدراسات والأبحاث وعلل ذلك :
- ١- هذا المنهج من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الاجتماعية والإنسانية.
- ٢- يسمح باستخدام أسلوب المسح الميداني، كجمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها والظفر بالنتائج التي تعبر عن القضية المطروقة.

- مجتمع وعينة الدراسة

- 220 فرداً، نسبة الذكور 49.5%، ونسبة الإناث 50.5%، بدرجة وظيفية تراوحت بين 32.3% للإدارة المنخفضة، و31.8% للإدارة المتوسطة، و35.9% للإدارة العليا، ومؤهل علمي بلغ 26.8% أقل من ثانوي عام، و22.7% لثانوي عام، و23.2% لبيكالوريوس، و27.3% للدراسات العليا، بمعدل سنوات خبرة بلغت 26.4% لأقل من 5 سنوات، و26.4% من 5 إلى 10 سنوات، مقابل 26.4% من 10 سنوات إلى 15 سنة، و20.9% لأكثر من 15 سنة.

- اعتمدَ على الاستبانة كأداة بحثية بدرجة ثبات ومصادقية تمكّنه من استخدامها في الدراسة والاعتماد عليها في التطبيق الميداني بحسب مقياس نانلي الذي اعتمد 0.70 محدّد أدنى للثبات.

- أدوات الدراسة

- لم يفرد الباحث مطلباً للحديث عن الأداة المستخدمة.
- ضمّن الفقرات المتعلقة بالجهة التطبيقية الأداة ومجتمع العينة، الأمر الذي يعدّ عيباً في تنسيق وإخراج الدراسة، فهي قطعاً تسبّب الالتباس والأخطاء الناتجة من ضياع العناوين.

نتائج و توصيات الدراسة

- من الناحية النظرية: أكدت الدراسة أنَّ الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية لها دور كبير في تحقيق كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي الحكومي.
- خلصت الدراسة إلى استنتاج مجموعة من العوامل التي تسبب الآثار السلبية التي تعاني منها الوزارة والتي تؤثر في قدرة المؤسسات والهيئات الحكومية، وصنّفها الباحث إلى عوامل داخلية وعوامل خارجية.
- العوامل الداخلية (كمستوى الوعي لدى العاملين، واستخدام استراتيجيات تناسب قدرات ومهارات الأفراد، وتوافر التمويل والاعتمادات المالية).
- عوامل خارجية (كمدى توافر البيئة التشريعية والقانونية التي تتلاءم مع متطلبات تكنولوجيا المعلومات، ومدى تبين الحكومة لرؤية استراتيجية واضحة ومعلنة للتحول نحو مجتمع المعلومات).

- بالنسبة لنتائج الدراسة التطبيقية الميدانية: فقد أصاب الباحث بافتراضه الرئيس إذ تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية (طردية) بين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي الحكومي.
- اقترح الباحث في نهاية البحث بالاعتماد على النتائج المذكورة؛ نموذجاً لرفع كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي الحكومي من خلال الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، وهذه نقطة تحسب لصالح الباحث، إذ لم يكتفِ بسرد النتائج ووضع خياراً بديلاً عن التقليدي يساهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي الحكومي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

