

Job Motivation and Its Impact on Supporting Security Creativity and Innovation: An Applied Study on the General Command of Sharjah Police

Mrs. Amna Ali Hassan Abdullah

Academy of Police Sciences | Emirate of Sharjah | UAE

Received:

11/05/2023

Revised:

23/05/2023

Accepted:

14/07/2023

Published:

30/04/2024

* Corresponding author:

amna.police@gmail.com

Citation: Abdullah, A. A.

(2024). Job Motivation

and Its Impact on

Supporting Security

Creativity and Innovation:

An Applied Study on the

General Command of

Sharjah Police. *Journal of*

Economic, Administrative

and Legal Sciences, 8(5),

86 – 97.

[https://doi.org/10.26389/](https://doi.org/10.26389/AJSRP.N110523)

[AJSRP.N110523](https://doi.org/10.26389/AJSRP.N110523)

2024 © AISRP • Arab

Institute of Sciences &

Research Publishing

(AISRP), Palestine, all

rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC

BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The current study aimed to identify job motivation and its impact on supporting creativity and security innovation, as well as identifying the foundations for developing creative and innovative skills among individuals and police officers and identifying the relationship between job motivation and creative and innovative skills. The study relied on the applied descriptive approach as the approach the appropriate method that achieves the objectives of the study, and was applied to a sample of 285 members of the Sharjah Police General Command.

The problem of the study was represented in the need for employees of police institutions to have special skills in order to help them fulfill the tasks and burdens of security work efficiently, and this requires finding security leaders who have the ability to lead change with the skill of motivation to support police creativity and innovation.

Among the findings of the study is that the concept of job motivation refers to those factors that contribute to raising the functional efficiency of workers in the Sharjah Police General Headquarters, and the process of providing incentives in the security field depends on a set of practical considerations and means such as relying on the plans of the Ministry of Interior, which are Through adopting the timetable and eligibility criteria for job incentives, scientific studies are concerned with the field of job incentives, due to their ability to raise the level of security, personal, intellectual, and technical skills in the security field.

key words: Job motivation, creativity, security innovation, police

التحفيز الوظيفي وأثره في دعم الإبداع والابتكار الأمني دراسة تطبيقية على القيادة العامة لشرطة الشارقة

الباحثة / أمينة علي حسن عبد الله

أكاديمية العلوم الشرطية | إمارة الشارقة | الإمارات العربية المتحدة

المستخلص: هدفت الدراسة الراهنة إلى التعرف على التحفيز الوظيفي وأثره في دعم الإبداع والابتكار الأمني، إلى جانب تحديد أسس تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية لدى أفراد وضباط شرطة، والتعرف على العلاقة التي تربط بين التحفيز الوظيفي وبين المهارات الإبداعية والابتكارية.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التطبيقي باعتباره المنهج المناسب الذي يحقق أهداف الدراسة، وتم التطبيق على عينة قوامها 285 فرد من منتسبي القيادة العامة لشرطة الشارقة.

وقد تمثلت مشكلة الدراسة في ضرورة تمتع منسوبي المؤسسات الشرطية بمهارات خاصة لكي تساعد على الوفاء بمهام وأعباء العمل الأمني بكفاءة، وهذا يتطلب إيجاد قيادات أمنية لديها القدرة على قيادة التغيير بمهارة التحفيز لدعم الإبداع والابتكار الشرطي.

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مفهوم التحفيز الوظيفي يُشير إلى تلك العوامل التي تسهم في رفع الكفاءة الوظيفية لدى العاملين في القيادة العامة لشرطة الشارقة، كما تعتمد عملية تقديم الحوافز في المجال الأمني على مجموعة من الاعتبارات والوسائل العملية مثل الاعتماد على خطط وزارة الداخلية، والتي يتم من خلالها اعتماد البرنامج الزمني، ومعايير استحقاق الحوافز الوظيفية، وتهتم الدراسات العلمية بمجال الحوافز الوظيفية، وذلك نظرًا لقدرة على رفع مستوى المهارات الأمنية، الشخصية، والفكرية، والفنية في المجال الأمني.

الكلمات المفتاحية: التحفيز الوظيفي، الإبداع، الابتكار الأمني، الشرطة

المقدمة:

إن التحديات التي فرضتها التحولات التقنية المعاصرة، تتطلب من المؤسسات الشرطية ضرورة تمتع منسوبيها بمهارات خاصة لكي تساعدهم على الوفاء بمهام وأعباء العمل الأمني بكفاءة (القحطاني، 2001)؛ حيث تُعبر الكفاءة الإبداعية بصفة عامة عن السمات، والخصائص، والخبرات، والقدرات التي يجب أن يتمتع بها رجال الأمن في القيام بالأعمال المكلفين بها (صفحي، 2011)، وهذا يتطلب إيجاد قيادات أمنية لديها القدرة على قيادة التغيير بمهارة التحفيز لدعم الإبداع والابتكار الشرطي؛ فالتغيير والإبداع وجهان لعملة واحدة، كما أن القائد الأمني القادر على إحداث التغيير يمثل الأساس الرصين في تحقيق الفاعلية المطلوبة من خلال الوسائل التقنية، والكفاءة الإبداعية والابتكارية. (الكبيسي، 2006)

فالابتكار في العمل الإداري يعني القيام بالمهام بشكل جديد ومبتكر، وكلما استطاعت القيادات الميدانية تحقيق التفاعل مع كافة الظروف المحيطة بالعاملين، كلما انعكس ذلك على رفع الكفاءة الإنتاجية، والإبداعية في مجال تنفيذ المهام الميدانية الموكلة إليهم؛ الأمر الذي يعود بالفائدة على المنظومة الشرطية ذاتها. (الغامدي، 2000)

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في عدم وضوح آلية معينة لتنمية مهارات الإبداع والابتكار في القيادة العامة لشرطة الشارقة، حيث أنه من الصعب وضع المعايير التي تقيم أعمالها، ومن ثم ترشيحها للدرجات الوظيفية الأعلى.

تساؤلات الدراسة:

تتضح تساؤلات الدراسة الراهنة من خلال ما يأتي:

- 1- هل هناك حاجة إلى تصميم برامج ونظم علمية متطورة للتحفيز الوظيفي لتنمية المهارات الإبداعية والابتكارية لدى الموظفين بالقيادة العامة لشرطة الشارقة؟
- 2- ما أوجه العلاقة بين دور القيادة الأمنية في تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية ومدى دور التحفيز الوظيفي في ذلك؟
- 3- ما هي التحديات التي تحول دون تطور مهارات الإبداع والابتكار لدى الموظفين بالقيادة العامة لشرطة الشارقة في إطار التحفيز الوظيفي؟

فروض الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية التحفيز الوظيفي وبين الأهداف العامة التي تسعى إليها وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب تقديم الحوافز الوظيفية وبين القوانين المنظمة للعمل الأمني في شرطة الشارقة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية في العمل الأمني وبين المتغيرات الحديثة التي أفرزتها تكنولوجيا المعلومات.

مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

- التحفيز الوظيفي: يقصد به كافة أنواع الحوافز المادية والمعنوية التي يحصل عليها الأفراد، وصف الضباط، والضباط، والقيادات الأمنية، في شرطة الشارقة نتيجة التقدم الوظيفي في مجال العمل الأمني. (نجم، 2019)
- معدلات تحسين الأداء: تشير إلى العملية التي يمكن من خلالها قياس مدى تقدم العاملين في المجال الأمني على مستوى تنمية المهارات الإبداعية، والابتكارية. (محمد، 2020)
- القيادة الإدارية: تشير إلى الجهاز الإداري في القيادة العامة لشرطة الشارقة، والتي تكون مسؤولة عن متابعة النواحي الإدارية، والقرارات الخاصة بالعاملين، والقيادات الأمنية على مستوى تقديم الحوافز، والترقيات. (العلاق، 2019)

مراجعة الأدبيات السابقة:

لقد اهتمت الباحثة بالتعرف إلى أهم الدراسات والبحوث ذات الصلة بموضوع الدراسة الراهنة، التي تتناول تطوير المجال الوظيفي والمهاري في المؤسسات الشرطية من خلال العوامل التي تشمل التحفيز، والمهارات الإبداعية، والابتكارية، ويأتي عرض أهم تلك الدراسات على النحو الآتي:

الدراسة الأولى: دراسة العثمي، محمد خميس (2014).

هدفت الدراسة لإبراز مفهوم وأهمية إعداد كوادر الصف الثاني للقيادات الأمنية مع إيضاح معايير اختيارها، وإعدادها، ووضع الضوابط الكفيلة لضمان اختيار وتأهيل الصف الثاني، والعمل على كشف معوقات إعداد الصف الثاني لمحاولة صياغة بعض الحلول، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي التأصيلي، وقد تمت الدراسة الميدانية على مجتمع ضباط الشرطة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي:

- يجب أن يخضع اختيار الصف الثاني لمحددات ومعايير قاسية؛ بما يضمن سلامة الاختيار، كما تتبلور عملية إعداد الصف الثاني في تطوير طاقات، وقدرات المؤسسة الشرطة، وذلك من خلال تطوير الكفاءات المتاحة بها.
 - يعتمد نجاح المؤسسات الشرطة في إعداد الصف الثاني على الابتكار، والتشجيع على إتاحة فرص التعلم، والتدريب المستمرين لقادة المستقبل.
 - تعيش دولة الإمارات العربية المتحدة جوًا من الديمقراطية، وسيادة القانون، وذلك بالشكل الذي يضمن إطلاق الطاقات، والمقومات القيادية لتحقيق الطموحات المستقبلية.
- الدراسة الثانية: دراسة Matin and Others 2010.
- هدفت الدراسة إلى التعرف على مهارات الاتصال التي تعزز الالتزام التنظيمي، واستخدام الباحث المنهج الوصفي في قياس طبيعة العلاقة ما بينهما مثل الاتصال الشخصي، والالتزام الوظيفي بالاعتماد على نموذج (Robbins and Hunsaker)، و (Allen and Meyer).

كما تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد احتوى الاستبيان إلى 39 بندًا مستخدمًا مقياس ليكرت الخماسي، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها 50 مفردة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاور مهارة الاستماع، والإقناع، وحل الصراع من جهة، وبين مستوى الالتزام الوظيفي.
 - جاءت مهارة الاستماع بنسبة 70.2%.
 - جاءت مهارة الإقناع بنسبة 69.6%.
 - جاءت مهارة حل الصراع بنسبة 69.6%.
- الدراسة الثالثة: دراسة الخليفة (2009).

أجريت هذه الدراسة بمدينة الرياض، وطبقت على عينة مقدارها (209) من الطلاب، والمعلمين في كلية القادة، والأركان للقوات المسلحة السعودية لعام 1430هـ، والتي تمثل مجتمع الدراسة بأسلوب الحصر الشامل، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن متطلبات، ووسائل تطوير الذات اللازمة لتنمية المهارة الإبداعية من وجهة نظر الطلاب، والمعلمين في كلية القادة، والأركان السعودية، والمعوقات التي تحد من دور تطوير الذات في تنمية المهارة الإبداعية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي اعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- إن المتطلبات المهمة لتطوير الذات لتنمية المهارة الإبداعية من وجهة نظر الطلاب والمعلمين في كلية القادة، والأركان هي: (تهيئة المتدربين نفسيًا، ومعنويًا، وعقليًا، وجسميًا على اكتساب المهارة الإبداعية الملائمة لطبيعة أعمالهم، وتوفير الإمكانيات اللازمة لتنفيذ برامج التطوير الذاتي، ومساندة القيادة العليا لبرامج التطوير الذاتي).
 - إن الوسائل المهمة لتطوير الذات لتنمية المهارة الإبداعية من وجهة نظر الطلاب، والمعلمين هي: (استخدام التقنيات الحديثة التي تساعد على سرعة إعداد المتدربين لاكتساب المهارة الإبداعية، وتوفير برامج تطوير الذات المناسبة لطبيعة العمل الأمني، وإيجاد الحوافز اللازمة لاستمرار المتدربين في برامج تطوير الذات).
- الدراسة الرابعة: دراسة الجريد (2007).

والتي هدفت إلى التعرف إلى أنواع الحوافز المادية، والمعنوية التي يتم تقديمها للعاملين في شرطة منطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نجد ما يأتي:

- يتم تقديم الحوافز المادية بدرجة قليلة، وذلك على مستوى أفراد، وضباط الشرطة.

- لا يتم التعامل من خلال الحوافز المعنوية مع أفراد، وضباط شرطة الجوف.
- هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بالنسبة للعلاقة بين تقديم الحوافز المادية والمعنوية، وبين شعور الموظفين بالرضا الوظيفي في المؤسسات الأمنية.
- الدراسة الخامسة: دراسة Agarwal 2007.
- والتي هدفت إلى التعرف إلى عملية تمويل الأداء، وكذلك توضيح ماهية الحوافز الإدارية التي يصاحبها تطور في الأداء بالنسبة للموظفين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نجد ما يأتي:
- إن عملية التمويل تعتمد على مجموعة من الترتيبات التي تخضع لجهود مشتركة، والتي تقوم على فكرة دور الحوافز في تطوير عملية الأداء.
- إن عملية التمويل المادي والحوافز إنما تؤدي إلى تطور في الأداء الوظيفي.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

يمكن الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي:

- 1- إثراء الجانب النظري للدراسة الحالية.
- 2- إمكانية الاستفادة لصياغة استمارة الاستبيان.
- 3- مقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة.

الفجوة العلمية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

في ضوء تناول الوصفي والتحليلي للدراسات السابقة، وما توصلت إليه من نتائج علمية، يتبين ما يأتي:

- تختلف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في التركيز بشكل كبير على أنواع الحوافز المادية والمعنوية التي يتم تقديمها في المجال الأمني في جهاز الشرطة.
- تختلف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في التأكيد على أسس تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية في المجال الأمني في العصر الحديث، وذلك في ضوء متغيرات التقنيات الحديثة. في حين كان اتحاه بعض الدراسات السابقة حول المهارات الإبداعية من المنظور الإداري.
- تؤكد الدراسة الحالية على الدور الذي تقوم به القيادة الأمنية في مدى دعمها للمهارات الإبداعية والابتكارية من خلال آليات التحفيز الوظيفي، وتحديد أهم الصعوبات والمعوقات التي تقف حائلاً أمام تنمية تلك المهارات.

منهجية الدراسة:

بالنظر إلى الطرح العام لإشكالية الدراسة، وما تسعى إليه من أهداف، فإن الدراسة الراهنة تقع في إطار البحث الوصفي التحليلي، ومن خلال نمط الدراسة، والهدف الوصفي الذي تسعى إليه، فضلاً عن طبيعة التساؤلات المطروحة، فإن الدراسة الراهنة تعتمد على المنهج الوصفي التطبيقي باعتباره المنهج المناسب الذي يحقق أهداف الدراسة.

عينة الدراسة:

اختارت الباحثة مجتمع الدراسة عينة عشوائية من العاملين في القيادة العامة لشرطة الشارقة (الضباط وصف الضباط والأفراد)، حيث يبلغ إجمالي عدد الموظفين (1400) وقد بلغ عدد أفراد العينة التي تم اختيارها لتطبيق استمارة الاستبيان (285) فرد وهو ما يمثل نسبة 20%؛ حيث تم اعتماد توزيع الاستمارة على مختلف التخصصات الوظيفية في المجال الأمني بمختلف المهن، والتخصصات، والأعمار، وتم توزيع أداة الدراسة عليهم بالكامل.

فترة إجراء الدراسة:

العام الدراسي 2022.

تصميم إستمارة الاستبيان:

قامت الباحثة بتصميم إستمارة إستبيان تشتمل على قسمين، يستخدم القسم الأول في جمع البيانات الشخصية عن المبحوث، التي سبق توضيحها، أما القسم الثاني من الاستمارة فهو عبارة عن استبيان تم بناؤه من قبل الباحثة بهدف إلى معرفة وتحديد

ماهية التحفيز الوظيفي، وخصائصه، وأنواع الحوافز المادية والمعنوية في إطار المجالات الإدارية والشرطية، وتوضيح أسس تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية لدى ضباط وأفراد شرطة الشارقة في العصر الحديث، وذلك في ضوء العلاقة بين التحفيز الوظيفي وبين المهارات الإبداعية والابتكارية لدى ضباط القيادة العامة لشرطة الشارقة، هذا إلى جانب رصد التحديات التي تحول دون تطور مهارات الإبداع والابتكار في إطار التحفيز الوظيفي.

المحاور التطبيقية للإستبيان:

يهدف هذا المحور من الدراسة إلى توضيح الخطوات التي اتبعتها الباحثة في تصميم استمارة الاستبيان، وخطوات بناء استبيان، وكذلك عرض نتائج تقييم المحكمين الذين يمثلون عددًا من المتخصصين في موضوعات الدراسة، ثم تنفيذ إختبارات صدق وثبات إستبيان التحفيز الوظيفي وأثره في دعم الإبداع والابتكار الأمني بهدف ضمان الوصول إلى أفضل النتائج الإحصائية لموضوع الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

تحديد فروض استمارة الاستبيان:

بناء على موضوع الدراسة وأهدافها، وتساؤلاتها، قامت الباحثة بتحديد أبعاد الإستبيان:

- المحور الأول: مفهوم التحفيز الوظيفي في ضوء الأهداف المؤسسة الحديثة.
- المحور الثاني: تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية في العمل الأمني.
- المحور الثالث: العلاقة بين التحفيز الوظيفي وبين تنمية المهارات الإبداعية والابتكار.
- المحور الرابع: دور القيادة في دعمها للمهارات الإبداعية والابتكارية.
- المحور الخامس: التحفيز الوظيفي وتنمية المهارات الإبداعية والابتكارية في ظل التكنولوجيا الحديثة.

كتابة فقرات أداة الاستبيان:

بالاعتماد على ما ورد في الجانب النظري للدراسة من وصف لمحتوى المحاور أعلاه، وفي ضوء بعض الاستبيانات الأخرى المشابهة في مواضيع مختلفة، وبالإشراف بتعليمات بعض الأساتذة في مجال العلوم الإدارية والشرطية، تمكنت الباحثة من كتابة الفقرات الخاصة بكل محور من المحاور الخمسة للإستبيان؛ حيث بلغ إجمالي عدد فقرات الإستبيان خمسة وعشرون فقرة، وقد كتبت الفقرات لتصف سلوكًا يرغب فيه المبحوث أو يتجنبه، أو يقوم به فعلاً، أو شعورًا تجاه ممارسة يقوم بها.

نموذج إستمارة الإستبيان:

دراسة التحفيز الوظيفي وأثره في دعم الإبداع والابتكار الأمني "دراسة تطبيقية على القيادة العامة لشرطة الشارقة"، وذلك على عينة من العاملين في القيادة العامة لشرطة الشارقة.

التحكيم العلمي لاستمارة الإستبيان:

بناءً على توجيهات المشرف على الدراسة تم عرض الإستمارة على مجموعة من المحكمين الذين يمثلون عددًا من المتخصصين في مجال العلوم الإدارية والشرطية بأكاديمية العلوم الشرطية بالشارقة، وفي مركز بحوث الشرطة. وعليه فقد تم عرض الإستبيان على أعضاء لجنة المحكمين، وطلب منهم عن طريق "طلب تحكيم صلاحية الإستبيان" تحديد مدى شمولية الفقرات التي تم صياغتها لأبعاد الإستبيان في ضوء المعايير والتعريفات الإجرائية، كما طلب منهم تحديد مدى صلاحية كل عبارة لقياس ذلك البعد، ومدى ملاءمتها للتطبيق، والتعليق كلما تطلب الأمر.

أنواع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية:

اتفاقًا مع أبعاد الدراسة وأهدافها، فقد أمكن تقسيم نوع البيانات اللازمة للدراسة إلى:

1- بيانات ديموغرافية (شخصية):

وهي بيانات عن المبحوثين متعلقة بالجنس، والفئة العمرية، والمستوى التعليمي، والرتبة، والخبرة الوظيفية في المجال الأمني، وطبيعة العمل (الميداني والإداري والتخصصي).

2- بيانات أساسية:

وهي البيانات التي تم جمعها عن الدراسة، والتي تهدف إلى قياس الأهداف المرجوة منها، أي أنها بيانات متعلقة بطبيعة العمل الأمني، وذلك من خلال التعرف إلى التحفيز الوظيفي وأثره في دعم الإبداع والابتكار الأمني.

أدوات جمع البيانات اللازمة للدراسة:

- استخدمت الباحثة نوعين من أدوات جمع البيانات، وهي استمارة الاستبيان كأداة رئيسة، والاستدلال.

- بعض الاستبيانات التي تناولتها الدراسات السابقة التي تناولت موضوعات مقارنة لموضوع الدراسة كأداة داعمة ومساعدة للأداة الرئيسية.

معامل الثبات والاتساق الداخلي:

تم استخدام مقياس (معامل ألفا كرونباخ – [cronbachs Alpha] لقياس صدق الإستبانة وثباتها للأسئلة الرئيسية للاستبانة، فقد بلغ معامل الثبات ألفا (95.4%)، ونلاحظ من هذا الثبات أن مستوى الإستبانة مرتفع جداً، ويعبر عن ثبات الاستبانة وصدقها، علماً بأن قيمة المعامل المقبول المأخوذ به لجودة البحث هو (0.60) أي أقرب إلى الواحد الصحيح، وهذا يعني (صدق وثبات) الإستبانة وتمثيلها للمجتمع المدروس بشكل جيد، أي أن الإجابات التي تم الحصول عليها من أسئلة الاستبانة تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة (وكذلك ثبات الاستبانة)، كما يعني هذا أننا إذا أعدنا توزيع هذه الاستبانة على مجموعة أخرى من المجتمع نفسه، وبحجم العينة نفسها فإن النتائج تكون مقارنة للنتائج التي حصلنا عليها من المجموعة الأولى مع احتمال تساوي معامل الثبات.

الجدول (1) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان الرئيسية Alpha Cronbach's

		N	%
Cases	Valid	272	95.4
	Excluded ^a	13	4.6
	Total	285	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	25

الجدول (2) Item-Total Statistics الدرجة الكلية للثبات

المحاور	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
مفهوم التحفيز الوظيفي في ضوء الأهداف المؤسسة الحديثة	15.5412	6.807	.790	.921
تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية في العمل الأمني	15.7110	6.394	.813	.917
العلاقة بين التحفيز الوظيفي وبين تنمية المهارات الإبداعية والابتكار	15.3265	6.863	.812	.918
دور القيادة في دعمها للمهارات الإبداعية والابتكارية	15.5757	6.641	.821	.915
التحديات التي تحول دون تطوير مهارات الإبداع والابتكار في إطار التحفيز الوظيفي	15.5426	6.224	.865	.907

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
س1	93.22	231.612	.653	.953
س2	93.34	237.391	.581	.954
س3	92.90	238.259	.566	.954
س4	93.58	232.945	.611	.954
س5	93.15	234.084	.636	.954

المحاور	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ص1	93.49	234.214	.661	.953
ص2	93.43	233.485	.677	.953
ص3	93.40	232.205	.713	.953
ص4	93.25	232.417	.668	.953
ص5	93.47	229.055	.742	.952
ج1	93.01	236.863	.687	.953
ج2	93.00	232.923	.683	.953
ج3	93.03	236.697	.637	.954
ج4	93.13	233.178	.715	.953
ج5	92.94	236.060	.677	.953
د1	93.39	231.219	.710	.953
د2	93.26	233.697	.672	.953
د3	93.50	230.539	.717	.953
د4	93.00	240.875	.320	.958
د5	93.22	233.604	.715	.953
هـ1	93.26	231.729	.742	.952
هـ2	93.25	231.651	.723	.953
هـ3	93.29	231.019	.745	.952
هـ4	93.09	234.398	.664	.953
هـ5	93.31	228.205	.758	.952

Scale: ALL VARIABLES(3) الجدول

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	272	95.4
	Excluded ^a	13	4.6
	Total	285	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	5

الجدول (4) معاملات الارتباط بين درجات محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان

Correlations						
		محور1	محور2	محور3	محور4	محور5
محور1	Pearson Correlation	1	.679**	.776**	.679**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	282	282	277	275	279
محور2	Pearson Correlation	.679**	1	.679**	.750**	.800**

Correlations						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	282	285	280	278	282
محور3	Pearson Correlation	.776**	.679**	1	.731**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	277	280	280	276	278
محور4	Pearson Correlation	.679**	.750**	.731**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	275	278	276	278	277
محور5	Pearson Correlation	.711**	.800**	.751**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	279	282	278	277	282
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

أساليب معالجة البيانات وتحليلها:

لتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS) وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي قامت باستخدامها:

- تم ترميز، وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا مقياس (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة.
- التكرارات، والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية، والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي "Mean"، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن الفقرات الرئيسة (متوسط، متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- تم استخدام الإنحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف إلى مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل فقرة من الفقرات الرئيسة عن متوسطها الحسابي.
- ويلاحظ أن الإنحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

نتائج الدراسة الميدانية:

يتبين من خلال المحور الأول:

- مدى قدرة عينة الدراسة على تفهم القانون والتعليمات الصادرة عن وزارة الداخلية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك على مستوى تنفيذ المهام المطلوبة.
- كما أكد هذا المحور أيضاً على أهمية التحفيز الوظيفي في إشباع المتطلبات المادية، والمعنوية لعينه الدراسة؛ حيث إن عملية تحفيز العاملين تأتي من خلال الخطة الزمنية التي يتم تنفيذها من خلال الفهم والافتتاح، وليس من خلال التبعية. وفي ضوء المحور الثاني يتضح:
- مدى حرص عينة الدراسة على حضور الندوات والمحاضرات وورش العمل التي يتم إعدادها في إطار القيادة العامة لشرطة الشارقة. وفي ذلك تأكيد على الأدوار البارزة التي تقوم بها القيادة الأمنية على مستوى شرح وتوضيح المستجدات، والمتغيرات أمام العاملين في المجال الأمني.
- يتضح أيضاً دور الإدارة الأمنية في رسم الاستراتيجيات، والخطط اللازمة لتنمية مهارات الإبداع، والابتكار، وذلك من خلال استخدام أسلوب الإشراف الأمني من أجل تحسين الأداء الوظيفي.

- كما أن عملية إعداد الموظفين تتم من خلال الخطة الزمنية المحددة في ضوء عمليات التخطيط، والتنسيق، والتوجيه، هذا بالإضافة إلى دور الإدارة الأمنية في عملية التقويم المستمر من أجل تحديد الإيجابيات والسلبيات على مستوى الأداء الوظيفي الأمني.
- ومن خلال المحور الثالث يتضح:
- مدى قدرة عينة الدراسة على الموازنة بين الأدوار الوظيفية التي يقومون بها، وذلك من خلال تحديد الأولويات.
- يؤدي التحفيز الوظيفي دورًا بالغ الأهمية في تحسين عملية الأداء في المجال الأمني، وذلك من خلال المساعدة على إنجاز المهام المطلوبة في المواعيد الزمنية المحددة.
- تمتلك عينة الدراسة الثقافة العلمية والبحثية التي تساعد على رفع الكفاءة الوظيفية، وتنمية المهارات الأمنية المتعددة، وهذا يعكس قدرة الإدارة الأمنية على مواكبة التطور العلمي الحديث في مجال الدراسات الأمنية.
- تمتلك الإدارة الأمنية القدرة الكبيرة على بث روح التعاون، والولاء والانتماء، والعمل الجماعي بين الزملاء على اختلاف الدرجات الوظيفية، والترتب، والمناصب القيادية في المجال الأمني.
- ومن خلال المحور الرابع يتضح:
- العلاقة الوثيقة التي تربط بين عملية الترقيل للمناصب القيادية العليا، وتحسين الأداء الوظيفي في المجال الأمني.
- تمتلك القيادة الأمنية القدرة على دعم المهارات الإبداعية والابتكارية، وذلك من خلال دورها البارز في حث الموظفين على زيادة المعارف، والثقافات بشكل مستمر.
- تحرص القيادة الأمنية العليا على تعديل سلوك العاملين من خلال الأساليب، والطرق الإيجابية التي تمنحهم القدرة على تطوير سياسات العمل الوظيفي، وذلك في ضوء تقديم الحوافز التشجيعية على المستوى المادي، والمعنوي.
- تهتم الإدارة الأمنية بتلبية الأهداف، والطموحات المستقبلية للعاملين في المجال الأمني، وذلك من خلال دعم مهارات الإبداع والابتكار من أجل زيادة قدرة هؤلاء العاملين على الترقى للمناصب القيادية العليا بشكل علمي منظم يراعي الأهداف العامة للوزارة، ويحقق الرغبات، والاحتياجات المستقبلية.
- ومن خلال المحور الخامس يتضح:
- تؤدي وسائل الاتصال الحديثة دورًا كبيرًا في إنجاز الأعمال الأمنية في الوقت المحدد لها، ووفقًا للخطة الزمنية المعدة سلفًا.
- تمتلك الإدارة الأمنية القدرة على مواكبة التغيرات، والمستجدات السريعة في العصر الحديث.
- تقوم القيادة الأمنية بالاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة من أجل تسهيل، ورعاية مصالح المواطنين.
- تعتمد القيادة العامة لشرطة الشارقة على تطوير العمل الأمني بشكل مستمر من خلال الاعتماد على الوسائل المتطورة في تقديم الخدمات الأمنية للجمهور.
- وفي ضوء نتائج محاور الدراسة يتضح ما يأتي:
- التحفيز الوظيفي يحقق دورًا بالغ الأهمية في إشباع المتطلبات المادية، والمعنوية، كما إن عملية تحفيز الموظفين تأتي من خلال الخطة الزمنية التي يتم تنفيذها من خلال الفهم والافتناع، وليس من خلال التبعية.
- وضوح اهتمام الإدارات الأمنية في المجتمع المعاصر بعمليات رسم الاستراتيجيات، والخطط اللازمة لتنمية مهارات الإبداع، والابتكار، وذلك من خلال الإشراف الأمني الذي يقوم على تحسين الأداء الوظيفي في المجال الأمني.
- يساعد التحفيز الوظيفي على تحسين الأداء في المجال الأمني من خلال المساعدة على دعم المهارات الإبداعية والابتكارية، وحث الموظفين على زيادة المعارف.
- تحرص القيادة الأمنية العليا على تعديل سلوك الموظفين من خلال الطرق الإيجابية التي تمنحهم القدرة على تطوير سياسات العمل الوظيفي في إطار الطموحات المستقبلية للأفراد العاملين في المجال الأمني من خلال دعم مهارات الإبداع، وكذلك زيادة القدرة على الترقى للمناصب القيادية العليا بشكل علمي منظم يراعي الأهداف العامة للوزارة.
- تؤدي وسائل الاتصال الحديثة دورًا كبيرًا في إنجاز الأعمال الأمنية داخل شرطة الشارقة، وذلك في الوقت المحدد لها من خلال الإدارة الأمنية الواعية ذات القدرة على تقبل المستجدات المتطورة، والوسائل الإلكترونية الحديثة.

رأي الباحثة:

تلاحظ الباحثة أن التحفيز الوظيفي يحقق دوراً بالغ الأهمية في إشباع المتطلبات المادية، والمعنوية، وهناك مؤشرات تدل على اهتمام الإدارات الأمنية في المجتمع المعاصر بعمليات رسم الاستراتيجيات، والخطط اللازمة لتنمية مهارات الإبداع، والابتكار، حيث يساعد التحفيز الوظيفي على تحسين الأداء في المجال الأمني من خلال المساعدة على دعم المهارات الإبداعية والابتكارية. وحث الموظفين على زيادة المعارف، وتلعب وسائل الاتصال الحديثة دوراً كبيراً في إنجاز الأعمال الأمنية داخل شرطة الشارقة.

وعليه ترى الباحثة أنه يجب على القادة الأمنيين تمكين الضباط والأفراد بأفضل ما لديهم، بتوفير ما يحتاجون له من الموارد، وكذلك تفويض المهام المهمة لهم، لذلك يتوجب على القائد الأمني عدم التدخل في كافة الأمور التي قد تواجهه رؤوسه، أو عندما يفشلون في أمر ما؛ وذلك لأن الضباط المدع يكون قادراً على معالجة الأخطاء التي يقع فيها، ويجد حلولاً لها دون الحاجة لمساعدة أحد، وعلى القائد الأمني أن يأخذ بعين الاعتبار أن الضباط والأفراد المتفوقون والأذكياء قد يعانون من الشعور بالملل إن بقوا في مكانهم دون أن يشعروا بالتقدم؛ لكونهم يبحثون عن التحدي الذي يمكنهم من إظهار قدراتهم وجدارتهم بشكل متكرر، وهذا الأمر لا يمكن حدوثه إلا عن طريق السلم الوظيفي، الذي يتيح للشخص الانتقال من منصب لآخر، حيث يتسع نطاق عملهم ويحدث تغير فيه، ويرافقه زيادة في الراتب، ومن ثم يجب على القادة الأمنيين مساعدتهم على التقدم والنمو حتى يتمكنوا من أداء وظائفهم بكفاءة أكثر، كما يجب اهتمام الإدارة بالنمو الشخصي لهم لديها بشكلٍ مدروس، الأمر الذي يجعل المرؤوس يشعر بالتقدير، الأمر الذي يفيد المؤسسة الأمنية.

كما يتضح أن هناك مجموعة من العناصر التي يتكون منها الأداء الأمني، التي تتمثل في الموارد البشرية ومدى قدرتها على امتلاك المعارف، والمهارات، والقيم، والاتجاهات، والدوافع التي تحث على التطور، كما يشتمل الأداء الأمني على طبيعة الوظيفة الأمنية، وكذلك البيئة التنظيمية التي تضم مقومات العمل الأمني مثل عملية الإشراف، والهيكلي التنظيمي والإداري، كما يشتمل الأداء الأمني أيضاً على أنواع كثيرة من المعارف الفنية التي تعتمد على الدقة والنظام، والتمكين الفني، والقدرة على تنظيم، الأعمال وتنفيذها، وعدم الوقوع في الأخطاء، هذا بالإضافة إلى القدرة على تحمل المسؤولية، والجدية في العمل، وإنجاز المهام والأعمال في المواعيد الزمنية المحددة تحت الإشراف الكامل للقيادات الأمنية، وتنفيذاً للقوانين واللوائح.

نتائج الدراسة:

- هناك دوراً رئيساً لأهمية نشر ثقافة التحفيز الوظيفي وتوضيح الأهداف العامة بالتحفيز، وشرح المنهجيات الخاصة به على العاملين في القيادة العامة لشرطة الشارقة.
- وجود حاجة ملحة لإعادة تقييم نظم تطبيق التحفيز الوظيفي، وضرورة الإعتناء على برامج علمية متطورة ومنهجيات ومعايير خاصة بإستحقاق الحوافز الوظيفية مما يسهم التحفيز في إنجاز المهام والأدوار الوظيفية على النحو المتميز.
- أظهرت نتائج الدراسة أهمية دور القيادة العامة لشرطة الشارقة في تبني المشاريع الإبداعية والابتكارية المقدمة من قبل العاملين مثل (مشاريع دبلوم الذكاء الاصطناعي - مشاريع برنامج قيادات العنصر النسائي - مشاريع دبلوم الابتكار للقيادات).
- تشير نتائج الدراسة أيضاً إلى وجود مجموعة من التحديات التي تحول دون تحقيق الآثار الإيجابية المرجوة من عملية التحفيز الوظيفي، وتتمثل تلك التحديات في عدم وضوح بعض الأهداف العامة لتقديم الحوافز المادية، والمعنوية التشجيعية، إلى جانب عدم وضوح الرؤية المؤسسية، والرسالة التي تسعى إليها البيئة الأمنية.

نتائج الدراسة التطبيقية:

نتائج المحور الأول:

- بلغ المعدل لمحور (مفهوم التحفيز الوظيفي في ضوء الأهداف المؤسسة الحديثة) (77.6%) والاتجاه موافق.
- أعلى نسبة موافقة سجلت (84.4%) وكانت حول: أستطيع تنفيذ المهام المطلوبة مني على الوجه الأكمل في ضوء القانون
- وأقل نسبة موافقة سجلت (71.1%) وكانت حول: يتم تحفيز الموظفين وفقاً للخطة الزمنية التي تحددها وزارة الداخلية.
- أما بقية العبارات فقد تراوحت نسبة الموافقة فيه بين (79.3% - 77.6% - 75.8%).

نتائج المحور الثاني:

- بلغ المعدل لمحور (تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية في العمل الأمني) (74.2%) والاتجاه موافق.
- أعلى نسبة موافقة سجلت (77.4%) وكانت حول: أحرص على حضور الندوات والمحاضرات وورش العمل بشكل مستمر.

- وأقل نسبة موافقة سجلت (72.4%) وكانت حول: تقوم الإدارة الأمنية بعمل التقييم المستمر لتحديد الإيجابيات والسلبيات للأداء الأمني.
- أما بقية العبارات فقد تراوحت نسبة الموافقة فيه بين (73.9% - 73.2%).

نتائج المحور الثالث:

- بلغ المعدل لمحور (العلاقة بين التحفيز الوظيفي وبين تنمية المهارات الإبداعية والابتكار) (82%) والاتجاه موافق.
- أعلى نسبة موافقة سجلت (83.5%) وكانت حول: امتلك القدرة على الموازنة بين المهام الوظيفية والتي أقوم بها وتحديد أهمها أولاً.
- وأقل نسبة موافقة سجلت (79.5%) وكانت حول: تحت الإدارة الأمنية على أهمية التعاون وروح العمل الجماعي بشكل مستمر.
- أما بقية العبارات فقد تراوحت نسبة الموافقة فيه بين (82.5% - 82% - 81.8%).

نتائج المحور الرابع:

- بلغ المعدل لمحور (العلاقة بين التحفيز الوظيفي وبين تنمية المهارات الإبداعية والابتكار) (82%) والاتجاه موافق.
- أعلى نسبة موافقة سجلت (83.5%) وكانت حول: امتلك القدرة على الموازنة بين المهام الوظيفية والتي أقوم بها وتحديد أهمها أولاً.
- وأقل نسبة موافقة سجلت (79.5%) وكانت حول: تحت الإدارة الأمنية على أهمية التعاون وروح العمل الجماعي بشكل مستمر.
- أما بقية العبارات فقد تراوحت نسبة الموافقة فيه بين (82.5% - 82% - 81.8%).

نتائج المحور الخامس:

- بلغ المعدل لمحور (العلاقة بين التحفيز الوظيفي وبين تنمية المهارات الإبداعية والابتكار) (82%) والاتجاه موافق.
- أعلى نسبة موافقة سجلت (83.5%) وكانت حول: امتلك القدرة على الموازنة بين المهام الوظيفية والتي أقوم بها وتحديد أهمها أولاً.
- وأقل نسبة موافقة سجلت (79.5%) وكانت حول: تحت الإدارة الأمنية على أهمية التعاون وروح العمل الجماعي بشكل مستمر.
- أما بقية العبارات فقد تراوحت نسبة الموافقة فيه بين (82.5% - 82% - 81.8%).

توصيات الدراسة:

توصي الدراسة بما يأتي:

- ضرورة الإهتمام بتفعيل آليات بآليات نشر ثقافة التحفيز الوظيفي بمفهومها العلمي الحديث، والسياسات والمنهجيات المعتمدة لدي القيادات، والعاملين في القيادة العامة لشرطة الشارقة. وخاصة في دعم المهارات الإبداعية والابتكارية كمتغير متداخل مع نتائج أكثر فعالية.
- ضرورة تصميم برامج ونظم علمية متطورة للتحفيز الوظيفي تعتمد على تعدد فيها أنواع الحوافز الوظيفية التي يتم تقديمها، مثل الحوافز على أساس النتائج تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة، وذلك وفق خطط زمنية تعتمد على المؤشرات ونتائجها لزيادة الإنجازات، وتنمية المهارات الإبداعية والابتكارية للعاملين.
- ضرورة العمل التكاملية على تعزيز السلوكيات الإيجابية وتبني المبادرات المبتكرة والإبداعية بالشكل الذي يسمح بتحسين وتطوير الأداء من خلال فتح قنوات اتصال بين القيادات الأمنية العليا، والمرؤوسين، على أن يتم تخصيص ميزانية مالية لدعم المشاريع والمقترحات الإبداعية والابتكارية.
- بناء برامج تنفيذية لمواجهة التحديات التي تمنع من تحقيق الأثار الإيجابية بعمل مقارنات معيارية مع مؤسسات أمنية أخرى داخل أو خارج الدولة والاطلاع على أفضل الممارسات في مجال التحفيز وتعميم الأهداف العامة والرؤية المؤسسية لتقديم الحوافز المادية والمعنوية التشجيعية.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

- الجريد، عارف بن مائل. (2007). التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف - دراسة ميدانية على ضباط وأفراد شرطة منطقة الجوف. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية.
- الخليفة، رياض محمد علي. (2009). تطوير الذات ودوره في تنمية المهارات الأمنية - رسالة ماجستير. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- صفحي، يحيى بن موسى بن عبدالله. (2011). الأنماط القيادية وعلاقتها بإدارة الصراع التنظيمي بالمنظمات الخاصة. ماجستير غير منشورة. تخصص الإدارة التنفيذية. المملكة المتحدة البريطانية: الجامعة الافتراضية.
- العثماني، محمد خميس. (2014). نحو إعداد الجيل الثاني للقيادات الأمنية - دراسة تطبيقية على المؤسسات الأمنية في الإمارات. رسالة دكتوراه في العلوم الشرطية. جمهورية مصر العربية: كلية الشرطة.
- العلاق، بشير. (2019). القيادة الإدارية. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الغامدي، عبدالله بن عبد الواحد. (2000). دور القيادات الأمنية الوسطى في تحفيز العاملين. رسالة ماجستير. الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- القحطاني، سالم بن سعيد بن حسن. (2001). القيادة الإدارية- التحول نحو النموذج القيادي العالمي. الرياض: مرامر للطباعة والتغليف.
- القحطاني، عبد السلام بن شايح. (2016). سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري. مصر: الإسكندرية، دار الكتاب الجامعي للنشر.
- الكبيسي، عامر بن خضير. (2006). التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة. سوريا: دار الرضا للنشر.
- محمد، وليد عبد الأمير. (2020). تأثير برنامج تدريبي على تحسين وسرعة أداء بعض المهارات. القاهرة: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع.
- نجم، عبود نجم. (2019). الحوافز ودورها في رفع غنتجية الموارد البشرية. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- Matin & Others (2010). Relationship between Interpersonal Communication Skills and Organizational Commitment- Case Study. Jahad Keshavarzi and University of Qom. Iran: European Journal of Social Sciences, VOL 13, N 3.
- Agarwal V. et al. (2007). The Role of managerial incentives and discretion in hedge fund performance, Georgia University.