

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

٥,١ المقدمة

يحتوي الفصل الخامس على النتائج والتوصيات لدراسة (أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بديوان عامّ وكيل وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة) ، ويحتوي الفصل الخامس على مناقشة النتائج؛ حيث تحتوي تلك المناقشة على مناقشة النتائج وفقاً لأهداف وفرضيات الدراسة ، كما تحتوي المناقشة على نتائج الدراسة وفقاً للدراسات السابقة وأوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحاليّة والدراسات السابقة ، وكذلك فإن الفصل الخامس يحتوي على توصيات الدراسة والتوصيات للدراسات المستقبلية بخصوص إمكانية إجراء الدراسة في المستقبل من قبل الباحثين الآخرين الراغبين في دراسة أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط وإمكانية تطوير البحث العلمي في موضوع الدراسة ومدى استفادة ديوان عامّ وزارة الداخلية بالدراسة وإمكانية تعميم النتائج على الكثير من الوزارات الأخرى في دولة الإمارات العربيّة المتحدّة ، وكذلك فإن الدراسة تتناول الإسهامات الأكاديميّة للدراسة ، وكذلك الإسهامات والآثار المترتبة على المنهجية وكيفية استخدام منهجية الدراسة في الدراسات المستقبلية والآثار والإسهامات العلميّة والمنهجية والبيئية ، وكذلك الاستنتاجات التي توصّلت إليها الدراسة والتوصيات والمقترحات التي توصّلت إليها الدراسة والخلاصة.

٥,٢ مناقشة النتائج جميعها

تناولت الدراسة أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية في ديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وتهدف الدراسة إلى قياس أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية في ديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وتكمن مشكلة الدراسة في ضعف الأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وذلك بسبب عدم تنظيم إدارة الوقت وعدم الاستعانة بالتخطيط الإستراتيجي ، فضلاً عن عدم إبراز الكفاءة الذاتية للموظفين ، وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وبلغ مجتمع الدراسة (٥٥٠) من الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وبلغت عينة الدراسة (٣١٣) ، وبلغت عدد الاستثمارات الموزعة على الموظفين (٣٥٠) استثماراً ، وخاصةً إمارة أبو ظبي ومديري الإدارات والمسؤولين عن الأداء الوظيفي ، وبلغت عدد الاستثمارات غير المكتملة (١٧) ، وبلغت عدد الاستثمارات التالفة (٢٠) استثماراً ، ولقد تناولت الدراسة الإطار النظري بالاعتماد على نظريات الدراسة؛ حيث تناولت الدراسة نظرية الأداء الوظيفي ، ويتم استعراض ومناقشة النتائج في ضوء أهداف وفرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: هناك علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت وأداء الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية

بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت وأداء

الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث كشفت نتائج

الدراسة حصول الفرضية على مستوى المعنوية أقل من (0,05)؛ حيث حصل معامل T على (48,629) ، كما حصل معامل المسار على (0,888) ، كما أن نتائج النموذج القياسي قد أشارت إلى أن المتغيرات الكامنة لمحور إدارة الوقت وأداء الموظفين قد حققت قيمًا مرتفعةً (0,7) فما فوق ، وكذلك فإن نتائج المتغيرات الفرعية الكامنة قد أشارت إلى أن معامل المسار للمتغيرات الفرعية الكامنة وخاصة متغير تخطيط الوقت (0,334) ، أما متغير تنظيم الوقت فقد بلغ معامل المسار (0,209) ، وكذلك فقد بلغ معامل المسار لمتغير توجيه الوقت (0,287) ، وكذلك فقد بلغ معامل المسار لمتغير رقابة الوقت (0,341) ، كما أن مُخرجات النموذج الهيكلي قد أشارت إلى أن وجود علاقة معنوية مباشرة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة ، كما أن نتائج تحليل الارتباط قد أوضحت أن هناك ارتباطًا شديدًا بين متغير إدارة الوقت بمتغيراته الفرعية (تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الوقت) مع المتغير التابع الأداء الوظيفي (المهام الوظيفية والأدوار والدوافع والتغذية العكسية) ، كما أن نتائج التحليل الوصفي قد أكدت أن فقرات محور إدارة الوقت وفقرات محور الأداء الوظيفي قد حققت مستوى المعنوية وفقًا لمعامل ليكرات الخماسي ، وتتفق نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة؛ حيث إن دراسة رابح (2018م) تتفق مع الدراسة الحالية؛ حيث إن الدراسة تتمحور حول أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري لدى مدراء ورؤساء أقسام معاهد علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر؛ حيث كشفت استخدمت هذه الدراسة متغيرات إدارة الوقت ومتغيرات الإبداع الإداري؛ حيث إن متغيرات إدارة الوقت شملت تخطيط الوقت ، ورقابة الوقت ، وتنظيم الوقت ، وتوجيه الوقت؛ حيث أوضحت الدراسة أن كافة المتغيرات الكامنة للدراسة قد أثرت - بشكل واضح- على الإبداع الإداري؛ حيث حققت مستوى المعنوية؛ ومن ثم فإن هناك علاقة معنوية بين إدارة الوقت والإبداع الإداري ، وبالرغم من أن الدراسة الحالية تختلف عن هذه الدراسة من حيث

تناول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي ، إلا أن الدراسة الحالية تتفق مع هذه الدراسة في وجود علاقة معنوية مباشرة بين المتغير المستقل وهو إدارة الوقت بكافة المتغيرات الفرعية مع المتغير التابع.

وكذلك دراسة يمنية (٢٠١٨م) التي تناولت تأثير إدارة الوقت على مستوى أداء العاملين ، دراسة حالة مؤسسة تصنيع الحليب ومشتقاته ومؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال؛ حيث كشفت الدراسة عن تأثير إدارة الوقت على مستوى أداء العاملين بمؤسسة تصنيع الحليب ومشتقاته ومؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال؛ حيث أكدت النتائج أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت وأداء العاملين؛ حيث تناولت الدراسة نفس متغيرات الدراسة إلا أن البيئة المبحوثة مختلفة عن هذه الدراسة بشكل واضح؛ حيث تناولت الدراسة نفس المتغيرات المستقلة: (تخطيط الوقت ، وتنظيم الوقت ، وتوجيه الوقت ، ورقابة الوقت) ، كما تناولت الدراسة نفس المتغيرات التابعة ، والتي تناولت: (المهام الوظيفية ، والأدوار ، والدوافع ، والتغذية العكسية)؛ ومن ثم فإن هدف الدراسة قد تحقق وفرضية الدراسة قد تحققت؛ بأن هناك أثراً لإدارة الوقت على الأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الفرضية الثانية: هناك علاقة إحصائية مباشرة بين التخطيط الإستراتيجي وأداء الموظفين في ديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين التخطيط الإستراتيجي وأداء الموظفين في ديوان عام وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصلت الفرضية على مستوى المعنوية أقل من (٠.٥%)؛ حيث أوضحت النتائج أن معامل *P-value* أقل من (٠.٠٥) ، كما أن معامل المسار قد بلغ (٠,٩٩٨) وكذلك بلغ معامل *T* (٤١٠٧,٨٤) ، كما حصلت المتغيرات الفرعية لمتغير التخطيط الإستراتيجي وخاصة الرؤية والرسالة؛ حيث بلغ معامل المسار (٠,٣٢٣) ، وكذلك فإن

تحليل المتغيرات الداخلية والخارجية قد بلغ (٢٨٣،٠) ، وكذلك فإن تقييم الأداء قد بلغ معامل المسار (٣١٢،٠) ، كما بلغ معامل المسار لمتغير متابعة الأداء (٢٣٩،٠) ، ولقد أشارت نتائج تحليل الارتباط أن هناك ارتباطاً شديداً بين المتغيرات الكامنة التخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصلت العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي على أقل من (٧،٠) ، كما كشفت نتائج التحليل الوصفي أن فقرات محور التخطيط الإستراتيجي ومحور الأداء الوظيفي مطابقة لمعايير معامل ليكارت الحماسي ، وكذلك فإن نتائج التوزيع الطبيعي تدل على صلاحية المتغيرات للقياس ، وكذلك فإن نتائج الدراسة قد أشارت إلى أن نتائج الدراسة تتفق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج؛ حيث أشارت نتائج دراسة الشمري (٢٠١١م) التي تناولت القوة والتخطيط الإستراتيجي وأثرهما في مكانة الدولة عالمياً بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إحصائية بين القوة والتخطيط الإستراتيجي على مكانة الدولة بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث كشفت أن الدراسة استخدمت متغير التخطيط الإستراتيجي كمتغير مستقل؛ حيث إن الدراسة استخدمت أيضاً نفس المتغيرات الفرعية لمتغير التخطيط الإستراتيجي؛ وهي: (متغير الرؤية والرسالة، ومتغير تحليل المتغيرات الداخلية والخارجية، ومتغير تقييم الأداء ومطابقة الأداء)؛ حيث إن النتائج قد أشارت إلى وجود علاقة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي بكافة متغيراته الفرعية ومكانة الدولة بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وبالرغم من أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسة السابقة في تناول متغير التخطيط الإستراتيجي إلا أن اختلاف المتغير التابع والبيئة المبحوثة لا ينفي استفادة الدراسة الحالية من وجود اتفاق بين الدراسة الحالية هذه الدراسة ، وكذلك فإن الدراسة الحالية تتفق مع دراسة العطاس (٢٠١٩م) التي تناولت أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود الرياض؛ حيث كشفت الدراسة عن وجود علاقة

ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي ، ولقد استخدمت الدراسة الحالية نفس متغيرات هذه الدراسة، وتشمل المهام الوظيفية والأدوار الوظيفية والدوافع والتغذية العكسية ، كما كشفت الدراسة أن العطاس (٢٠١٩م) استخدم نفس المتغيرات الفرعية التي استخدمتها الدراسة الحالية لمتغير الأداء الوظيفي، ومنها المهام الوظيفية والأدوار والدوافع والتغذية العكسية ، مما يُشير إلى قبول هدف الدراسة؛ وهو وجود أثر للتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي للعاملين في ديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك فإن فرضية الدراسة قد تحققت؛ وهو ما يشير إلى وجود علاقة إحصائية مباشرة بين التخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الفرضية الثالثة: هناك علاقة إحصائية لإدارة الوقت على الكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

كشفت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة إحصائية بين إدارة الوقت على الكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصلت الفرضية على مستوى المعنوية أقل من (٠,٠٥)؛ حيث بلغ معامل المسار (٠,٨٨٧)، وبلغ معامل T (50.279)، كما أشارت نتائج التحليل الإحصائي أن معامل المسار لمحور تخطيط الوقت (٠,٣٨٤)، وبلغ معامل المسار لمحور تنظيم الوقت (٠,٢٨٧)، كما بلغ معامل المسار لمحور توجيه الوقت (٠,٢٤٨)، وكذلك بلغ معامل المسار لمحور رقابة الوقت (٠,٢٥٠)، وكذلك بلغ معامل المسار لعلاقة إدارة الوقت بالكفاءة الذاتية (٠,٨٨٣).

ولقد كشفت نتائج تحليل الارتباط أن هناك علاقة ارتباط قوية بين محور إدارة الوقت والكفاءة الذاتية، كما أشارت نتائج التحليل الوصفي إلى أن فقرات محور إدارة الوقت ومحور الكفاءة الذاتية قد

حصلت على أعلى متوسط حسابي للفقرات؛ وفقاً لمعامل ليكارت الخماسي، ولقد أظهرت النتائج أن هناك اتفاقاً بين نتائج الدراسة الحالية وبين ما توصلت إليه الدراسات السابقة، ومن بين أبرز تلك الدراسات دراسة رابح (٢٠١٨م) التي تناولت دراسة أثر أساليب إدارة الوقت على الإبداع الإداري لدى مدراء ورؤساء أقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالجزائر، ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائية بين إدارة الوقت والإبداع الإداري؛ حيث حصلت الفرضية على أقل من (٠,٠٥)، كما أن الدراسة استخدمت نفس متغيرات الدراسة الحالية وهي متغيرات إدارة الوقت (تخطيط الوقت وتنظيم وتوجيه ورقابة الوقت)، كما أن العلاقات بين المتغيرات لم تختلف كثيراً بين الدراسة الحالية وبين دراسة رابح (٢٠١٨م) إلا أن دراسة رابح (٢٠١٨م) تناولت الإبداع الإداري كمتغير تابع، وهو ما يجعل هذه الدراسة مختلفة عن الدراسات السابقة، وكذلك تتفق الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة بويدي (٢٠١٧م) التي تناولت أثر إدارة الوقت على تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمؤسسة رعوة الجنوب بتقرت؛ حيث كشفت الدراسة عن وجود علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت وتحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمؤسسة رعوة الجنوب بتقرت، إلا أن هذه الدراسة تناولت أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ وهو ما يجعل نتائج هذه الدراسة مختلفة.

وكذلك فإن نتائج الدراسة الحالية تتفق مع نتائج دراسة حويجو (٢٠١٢م) التي تناولت دور إدارة الوقت في التخفيف من ضغوط العمل؛ حيث أظهرت النتائج أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين دور إدارة الوقت في التخفيف من ضغوط العمل؛ حيث كشفت النتائج عن حصول الفرضية على مستوى المعنوية أقل من (٠,٠٥)، وهو ما يؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت وضغوط العمل، وكذلك فقد كشفت نتائج الدراسة أن نتائج الدراسة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة زعزع

(٢٠١٧م) التي تناولت دور إدارة الوقت في تحسين أداء العاملين بمؤسسة سونالغاز؛ حيث كشفت النتائج عن وجود علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت وتحسين أداء العاملين بمؤسسة سونالغاز؛ حيث حصلت الفرضية على مستوى المعنوية (٠,٠٥)، كما استخدمت هذه الدراسة نفس متغيرات الدراسة الحالية، وخاصة متغير إدارة الوقت (تخطيط الوقت وتنظيم الوقت وتوجيه الوقت ورقابة الوقت)، كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه الدراسة السابقة في تحقيق إدارة الوقت التأثير المناسب على المتغير التابع تحسين أداء العاملين، وكذلك فإن الدراسة الحالية تتفق مع توصلت إليه دراسة زرقار (٢٠١٥م)؛ حيث أشارت النتائج أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت في تحسين مستوى أداء العاملين؛ حيث كشفت النتائج أن الفرضية قد حصلت على مستوى المعنوية أقل من (٠,٠٥)، وهو ما يجعل نتائج الدراسة الحالية تتطابق مع نتائج الدراسات السابقة بشكل واضح؛ ومن ثمّ وبناءً على ما تقدّم فإن نتائج الدراسة الحالية تتفق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، وهو ما يشير إلى تحقّق هدف الدراسة؛ وهو وجود أثر لإدارة الوقت على الكفاءة الذاتية بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وهو ما يشير أيضًا إلى تحقّق فرضية الدراسة؛ وهو وجود علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت والكفاءة الذاتية بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الفرضية الرابعة: هناك علاقة إحصائية مباشرة بين التخطيط الإستراتيجي والكفاءة الذاتية بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة

كشفت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين التخطيط الإستراتيجي والكفاءة الذاتية بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصل معامل P -value على مستوى المعنوية أقل من (٠,٥٪)، كما حصل معامل T على (٤١٠٧,٨٤٠)،

وحصل معامل المسار على (٠,٩٩٨)، كما بلغ معامل المسار لمتغير تحليل المتغيرات الداخلية والخارجية (٠,٢٨٣)، وكذلك فقد بلغ معامل المسار لمتغير تقييم الأداء (٠,٣١٢)، وبلغ معامل المسار لمتغير متابعة الأداء (٠,٢٣٩).

ولقد كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود علاقة ارتباط قوية بين متغير التخطيط الإستراتيجي والكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصلت الفقرات على أقل من (٠,٧)، كما أن نتائج التحليل الوصفي أوضحت أن فقرات محور التخطيط الإستراتيجي والكفاءة الذاتية قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بين فقرات المحور وفقاً لمعامل ليكارت الخماسي، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة؛ حيث توصلت دراسة الشمري (٢٠١١م) إلى أن هناك علاقة إحصائية بين القوة والتخطيط الإستراتيجي وأثرهما في مكانة الدولة عالمياً في دولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث أظهرت نتائج الدراسة أن الفرضية قد حصلت على مستوى المعنوية (٠,٠٥)، وكذلك تتفق نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة وخاصة دراسة ظاهر (٢٠١٦م) التي تناولت الكفاءة الذاتية والتحصيل الدراسي لطلبة الصف الثالث الثانوي في مدارس مدينة دمشق، وبالرغم من اختلاف البيئة المبحوثة إلا أن نتائج الدراسة قد كشفت عن وجود علاقة إحصائية مباشرة بين الكفاءة الذاتية والتحصيل الدراسي لطلبة الصف الثالث الثانوي في مدارس مدينة دمشق، كما أن نتائج الدراسة كشفت عن حصول الفرضية على أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، ولقد كشفت نتائج الدراسة عن استخدام نفس متغيرات الدراسة الحالية؛ وهي متغير الخبرات الأكاديمية، والخبرات السابقة، والإقناع اللفظي، والتأثر العاطفي، إلا أن الدراسة قد تناولت متغير التحصيل الدراسي كمتغير تابع؛ وهو ما يختلف عن المتغير التابع لدراسة أداء الموظفين.

الفرضية الخامسة: هناك علاقة إحصائية بين الكفاءة الذاتية وأداء الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية

بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

كشفت النتائج أن هناك علاقة إحصائية بين الكفاءة الذاتية وأداء الموظفين بديوان عام وزارة

الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصلت الفرضية على مستوى المعنوية أقل

من (٠,٠٥)، كما كشفت النتائج أن معامل المسار لمتغير التجربة غير المباشرة قد حقق (٠,٣٠٢)، كما

بلغ معامل المسار لمتغير الإقناع اللفظي (٠,٢٦٦)، وكذلك بلغ معامل المسار لمتغير التجارب السابقة

(٠,٢٨٨)، وكذلك بلغ معامل المسار لمتغير التأثير العاطفي (٠,٣٠٢)، كما أظهرت النتائج أن هناك

علاقة ارتباط قوية بين الكفاءة الذاتية وأداء الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة

الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصلت العلاقة الارتباطية على أقل من (٠,٧)، كما كشفت نتائج

التحليل الوصفي لمجاور الدراسة الكفاءة الذاتية وأداء الموظفين على أعلى متوسط حسابي للفقرات وفقاً

لمعامل ليكارت الخماسي، كما كشفت نتائج تحليل التوزيع الطبيعي عن أن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً

لفقرات محاور الكفاءة الذاتية وأداء الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات

العربية المتحدة، وتتفق نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج، من بينها دراسة

هايدي (٢٠١٥م) التي تناولت دور الكفاءة الذاتية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين الأنماط

القيادية والإبداع الإداري للعاملين بجامعة جنوب الوادي بدولة جمهورية مصر العربية؛ حيث كشفت

النتائج عن وجود علاقة إحصائية مباشرة بين الكفاءة الذاتية والإبداع الإداري بجامعة جنوب الوادي؛

حيث حصلت الفرضية على أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، كما تتطابق نتائج الدراسة الحالية مع ما

توصلت إليه الدراسات السابقة؛ حيث توصلت دراسة ظاهر (٢٠١٦م) التي تناولت الكفاءة الذاتية

والتحصيل الدراسي من طلبة الصف الثالث الثانوي في مدارس مدينة دمشق؛ حيث كشفت النتائج أن

هناك علاقة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والتحصيل الدراسي من طلبة الصف الثالث الثانوي في مدارس مدينة دمشق؛ حيث حصلت الفرضية على مستوى المعنوية أقل من (٠,٠٥)، كما أن نتائج الدراسة تتطابق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة وخاصة دراسة Blaique (٢٠٢٢م)؛ حيث تناولت الدراسة أثر التوجيه والتعامل مع الكفاءة الذاتية كمتبعين للالتزام المهني العاطفي للمرأة في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، كما أن الدراسة كشفت عن وجود علاقة إحصائية مباشرة بين التوجيه والتعامل مع الكفاءة الذاتية للالتزام المهني والعاطفي للمرأة في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، حيث حصلت الفرضية على أقل من (٠,٠٥)، وكذلك فإن نتائج الدراسة تتفق مع نتائج دراسة Cherian (٢٠١٣م)؛ حيث تناولت الدراسة أثر الكفاءة الذاتية على التحفيز وأداء الموظفين، كما شملت هذه الدراسة نفس متغيرات الدراسة الحالية وهي المتغيرات الفرعية لمتغير الكفاءة الذاتية (الخبرات السابقة والخبرات غير المباشرة والإقناع اللفظي والتأثير العاطفي)؛ حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إحصائية بين الكفاءة الذاتية وأداء الموظفين؛ حيث حصلت الفرضية على أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)؛ وهو ما يشير إلى تحقق هدف الدراسة بأن هناك أثراً للكفاءة الذاتية على أداء الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن فرضية الدراسة قد تحققت؛ ومن ثم فإن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين الكفاءة الذاتية وأداء الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الفرضية السادسة: هناك تأثير غير مباشر للكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة الوقت وأداء الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

كشفت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك تأثيراً للعلاقة غير المباشرة للكفاءة الذاتية في العلاقة بين إدارة الوقت وأداء الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة،

كما كشفت نتائج التحليل الإحصائي أن الفرضية قد حصلت على أقل من مستوى المعنوية (0,05)؛ حيث حصل معامل P-value على أقل من مستوى المعنوية وحصل معامل المسار في العلاقة بين إدارة الوقت والكفاءة الذاتية على (0,887)، كما حصل معامل المسار في العلاقة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي على (1,000)، وقد حصل معامل المسار لمتغير تخطيط الوقت على (0,378)، كما حصل معامل المسار لمتغير تنظيم الوقت على (0,228)، وكذلك حصل معامل المسار لمتغير توجيه الوقت على (0,257)، وكذلك فقد حصل متغير معامل المسار لمتغير رقابة الوقت على (0,310)، كما حصل متغير إدارة الوقت في علاقته بالكفاءة الذاتية على معامل المسار قدره (0,887)، أما معامل المسار في علاقة الكفاءة الذاتية بالأداء الوظيفي (1,000).

ولقد كشفت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة ارتباط قوية للغاية بين إدارة الوقت والكفاءة الذاتية، كما أن هناك علاقة ارتباط قوية للغاية بين إدارة الوقت وأداء الموظفين، كما أن الدراسة قد كشفت عن وجود علاقة ارتباط بين الكفاءة الذاتية وأداء الموظفين؛ حيث حصلت نتائج تحليل الارتباط على أقل من (0,07)، كما أشارت النتائج إلى أن محور إدارة الوقت ومحور الكفاءة الذاتية ومحور أداء العاملين قد حصل على أعلى متوسط حسابي بين فقرات المحور وفقاً لمعامل ليكارت الحماسي، كما كشفت النتائج أن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً، كما تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المتغيرات الفرعية للدراسة، وخاصة متغير إدارة الوقت (تخطيط الوقت وتنظيم الوقت وتوجيه الوقت ورقابة الوقت)، وكذلك فإن الدراسة الحالية تتبع الدراسات السابقة في اختيار المتغيرات الفرعية لمتغير الكفاءة الذاتية، وخاصة: (الخبرات السابقة والخبرات غير المباشرة والإقناع اللفظي والتأثير العاطفي)، كما أن الدراسة الحالية تتبع نفس متغيرات الدراسة للمتغير التابع (أداء الموظفين)، وخاصة (المهام الوظيفية والأدوار الوظيفية والدوافع والتغذية العكسية).

وتتفق النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة؛ من بينها دراسة Blaique (٢٠٢٢م) التي تناولت أثر التوجيه والتعامل مع الكفاءة الذاتية كمتنبئين للالتزام المهني العاطفي للمرأة في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات؛ حيث حصلت الفرضية على أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة للكفاءة الذاتية في العلاقة بين التوجيه والتعامل للالتزام المهني العاطفي للمرأة في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، كما تناولت الدراسة الحالية دراسة Cherian (٢٠١٣م) عن أثر الكفاءة الذاتية على التحفيز وأداء الموظفين؛ حيث أشارت النتائج إلى أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للكفاءة الذاتية في العلاقة بين التحفيز وأداء الموظفين؛ حيث حصلت الفرضية على أقل من (٠,٠٥)، وكذلك فإن الدراسة الحالية نتائج دراسة Haddad (٢٠١٦م)؛ حيث تناولت الدراسة أثر الكفاءة الذاتية في العلاقة بين الأداء الوظيفي والسلوك البشري؛ حيث كشفت النتائج إلى أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للكفاءة الذاتية في العلاقة بين الأداء الوظيفي والسلوك البشري؛ حيث حصلت الفرضية على مستوى المعنوية أقل من (٠,٠٥)؛ ومن ثمّ وبناءً على ما تقدّم فإن نتائج الدراسة قد كشفت عن تأثير الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة الوقت وأداء الموظفين بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصلت الفرضية على أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، وتأسيساً على ذلك فإن وجود علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت وأداء الموظفين بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك وجود علاقة إحصائية غير مباشرة للكفاءة الذاتية في العلاقة بين إدارة الوقت وأداء الموظفين بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وهو ما يشير إلى وجود علاقة وساطة كلية للكفاءة الذاتية في العلاقة بين إدارة الوقت وأداء الموظفين بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الفرضية السابعة: هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للكفاءة الذاتية في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي

في أداء الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية

المتحدة.

كشفت النتائج أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للكفاءة الذاتية في العلاقة بين التخطيط

الإستراتيجي وأداء الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛

حيث حصلت الفرضية على مستوى المعنوية أقل من (0,05)؛ حيث كشفت النتائج أن معامل المسار

لمتغير الرؤية والرسالة قد حقق (0,302)، وكذلك فإن معامل المسار قد حقق معامل المسار لتحليل

المتغيرات الداخلية والخارجية (0,266)، وكذلك فقد حقق معامل المسار لمتغير تقييم الأداء (0,288)،

وكذلك فقد حقق معامل المسار متابعة الأداء (0,302)؛ حصل معامل المسار لعلاقة التخطيط

الإستراتيجي بالأداء الوظيفي (0,998)، كما حصل معامل T على (3453,921)، وكذلك فقد

حصل معامل المسار لعلاقة الكفاءة الذاتية بالأداء الوظيفي (1,000)، كما بلغ معامل T على

(393823,940)، كما بلغ معامل P-value على مستوى المعنوية (0,000)، ولقد أشارت نتائج

التحليل الإحصائي أن هناك علاقة ارتباط قوية بين التخطيط الإستراتيجي وأداء الموظفين، كما أكدت

النتائج أن هناك علاقة ارتباط قوية بين التخطيط الإستراتيجي والكفاءة الذاتية، كما أن النتائج أكدت

أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الكفاءة الذاتية وأداء الموظفين بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية

المتحدة؛ حيث حصلت نتائج التحليل الارتباط على أقل من (0,07)، وكذلك فقد كشفت نتائج التحليل

الوصفي على أن فقرات محور التخطيط الإستراتيجي وفقرات الكفاءة الذاتية وأداء الموظفين على أعلى

متوسط حسابي بين فقرات المحاور وفقاً لمعامل ليكارت الخماسي، كما أن نتائج الدراسة قد كشفت عن

أن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً، كما كشفت الدراسة عن أن نتائج الدراسة الحالية تتفق مع ما توصلت

إليه الدراسات السابقة من بينها دراسة Haddad (٢٠١٦م) حيث تناولت الدراسة أثر الكفاءة الذاتية في الأداء دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس للجامعات الأردنية؛ حيث كشفت الدراسة عن وجود علاقة إحصائية بين الكفاءة الذاتية على الأداء بالجامعات الأردنية؛ حيث حصلت على مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥)، كما أن نتائج الدراسة الحالية تتفق مع نتائج دراسة Mittal (٢٠١٥م) حيث تناولت الدراسة الحالية تأثير الكفاءة الذاتية في العلاقة بين القيادة التحويلية وإبداع الموظفين؛ حيث كشفت الدراسة عن وجود علاقة وساطة كلية للكفاءة الذاتية في العلاقة بين القيادة التحويلية وإبداع الموظفين؛ حيث حصلت الفرضية على مستوى المعنوية أقل من (٠,٠٥)، كما أن الدراسة الحالية تتفق مع دراسة Mittal (٢٠١٥م) التي تناولت نفس متغيرات المتغير الوسيط الكفاءة الذاتية (الخبرات السابقة، التجارب غير المباشرة والإقناع اللفظي والتأثير العاطفي)، كما أن نتائج الدراسة تتفق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة؛ حيث تناولت دراسة ماو (٢٠١٩م) عن تزايد الأتباع: استكشاف آثار تواضع القائد على التوسع الذاتي للأتباع، والكفاءة الذاتية تأثيرات الكفاءة الذاتية الإبداعية للموظفين على السلوك الابتكاري: دور القيادة الريادية، ولقد كشفت النتائج أن الدراسة الحالية استخدمت نفس متغيرات دراسة ماو (٢٠١٩م)؛ وهي الخبرات السابقة والتجارب غير المباشرة والإقناع اللفظي والتأثير العاطفي، كما تتفق الدراسة الحالية مع نتائج دراسة نيومان (٢٠١٨م) فقد تناولت أثر القيادة الريادية في العلاقة بين تأثيرات الكفاءة الذاتية الإبداعية للموظفين على السلوك الابتكاري، ولقد كشفت الدراسة عن وجود علاقة إحصائية غير مباشرة للقيادة الريادية في العلاقة بين تأثيرات الكفاءة الذاتية الإبداعية للموظفين على السلوك الابتكاري، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة وساطة كلية للقيادة الريادية في العلاقة بين تأثيرات الكفاءة الذاتية الإبداعية للموظفين على السلوك الابتكاري، كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة ساري (٢٠١٦م) التي تناولت الدور الوسيط والمعتدل للفعالية الذاتية في العلاقة

بين مواقف الأمل والسلام؛ حيث كشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة وساطة للفعالية الذاتية في العلاقة بين مواقف الأمل والسلام؛ حيث إن الفرضية كشفت عن وجود علاقة إحصائية غير مباشرة للفعالية الذاتية في العلاقة بين مواقف الأمل والسلام نتيجة حصول الفرضية على مستوى المعنوية أقل من (٠,٠٥)، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، وخاصةً دراسة يورحمان (٢٠١٦م) التي تناولت تحديد تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظف: الدور الوسيط للاكتفاء الذاتي؛ حيث أشارت النتائج أن هناك علاقة وساطة كلية للاكتفاء الذاتي في العلاقة بين تأثير الثقافة التنظيمية وأداء الموظف؛ حيث استخدمت الدراسة نفس المتغيرات الفرعية للمتغير التابع: (المهام الوظيفية والأدوار الوظيفية والدوافع والتغذية العكسية)؛ ومن ثمّ وبناءً على ما تقدّم فإن النتائج قد كشفت عن وجود علاقة وساطة كلية للكفاءة الذاتية في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي للموظفين بوزارة الداخلية بإمارة أبوظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة نتيجة حصول الفرضية على مستوى المعنوية أقل من (٠,٠٥).

٥,٣ إسهامات الدراسة

حققت الدراسة مجموعة من الإسهامات العلمية والعملية والمنهجية والتوصيات والمقترحات كالاتي:

٥,٣,١ المساهمات الأكاديمية

لقد استخدمت الدراسة الكثير من الإسهامات النظرية والعملية؛ حيث إن الدراسة ركزت - بشكل كبير - على قياس أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي: الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك فقد استخدمت الدراسة الكثير

من النظريات وتم ربط نظريات الدراسة بما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج، كما تم ربط النتائج بما توصلت إليه الدراسة من الدراسات السابقة، ومن بين أبرز الإسهامات الأكاديمية هو أن الدراسة كشفت عن الإطار النظري للدراسة، وخاصة الإطار النظري لإدارة الوقت والإطار النظري للتخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك فإن الدراسة أسهمت أكاديمياً من خلال إبراز نموذج الدراسة التي توصلت إليه من خلال التحليل الإحصائي حيث أشارت النتائج إلى أن نموذج الدراسة كشف عن أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي بوزارة الداخلية، كما كشفت نتائج الدراسة أن التحليل الإحصائي كشف عن وجود علاقة وساطة كلية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث أشارت علاقة الوساطة الكلية إلى وجود علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما كشفت الدراسة عن أهمية متغيرات الدراسة، وخاصةً متغير إدارة الوقت بمتغيراته الفرعية (تخطيط الوقت وتنظيم الوقت وتوجيه الوقت ورقابة الوقت)، كما كشفت الدراسة عن أهمية متغير الأداء الوظيفي بدولة الإمارات العربية المتحدة وخاصةً متغير (المهام الوظيفية والأدوار الوظيفية والدوافع والتغذية العكسية)، كما كشفت الدراسة عن أهمية ما توصلت إليه النتائج من نموذج الدراسة لأثر التخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث كشف نموذج الدراسة عن أهمية علاقة الوساطة الكلية للتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث كشفت هذه الوساطة عن أهمية العلاقة المباشرة بين التخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي، كما كشفت عن دور الكفاءة الذاتية في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك فإن من أبرز الإسهامات الأكاديمية هو بروز العلاقة المباشرة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي والعلاقة المباشرة بين التخطيط الإستراتيجي على الأداء

الوظيفي، وكذلك العلاقة غير المباشرة للكفاءة الذاتية في العلاقة بين إدارة الوقت على الأداء الوظيفي، كما أن هناك علاقة غير مباشرة للكفاءة الذاتية في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، ومن أبرز الإسهامات الأكاديمية هو استخدام الدراسة لنظرية الأداء الوظيفي؛ حيث تستمد متغيرات الدراسة وخاصة المتغير التابع أهميته من نظرية الأداء الوظيفي؛ حيث تشمل المتغيرات الخاصة بالأداء الوظيفي المهام الوظيفية والأدوار الوظيفية والدوافع والتغذية العكسية، وكذلك فإن نظرية الكفاءة الذاتية قد أضافت للدراسة بالتعرف على إمكانية استخدام متغير الكفاءة الذاتية في العلاقة الوسيطة بين إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن نظرية الكفاءة الذاتية قد كشفت عن أهمية المتغيرات الفرعية لدراسة الإقناع اللفظي والتأثر العاطفي والتجربة غير المباشرة والتجارب السابقة، كما أن الدراسة قد كشفت أيضاً عن أهمية الإسهامات الأكاديمية من التعرف على الأطر النظري لإدارة الوقت بمتغيراته الفرعية، وكذلك الإطار النظري للتخطيط الإستراتيجي والكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي، وكذلك فإن تلك الإسهامات الأكاديمية قد كشفت أيضاً عن استقرار الآراء الأكاديمية للباحث ووجهة نظره في الإطار المفاهيمي للدراسة بشكل ملحوظ. ولقد أسهمت الدراسة أكاديمياً للمكتبة الإسلامية في الجمع بين النقل والتعرف على المنهج الإسلامي لرفع أداء الموظفين وبين الأدلة العقلية من ضرورة رفع مستوى الموظفين وأن رفع مستوى الموظفين من الضرورات لاستمرار وزارة الداخلية في أداء عملها بكفاءة وفعالية.

بعد استعراض إسهامات الدراسة الأكاديمية والتعريف على نموذج الدراسة وإسهاماته الأكاديمية، فإن الدراسة تُعدّ امتدادًا للدراسات السابقة؛ حيث إن الدراسة سلطت الضوء على دراسة أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي بوزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن الدراسة سلطت الضوء - بشكل واضح - على استخدام المنهج الكمي التحليلي؛ وذلك لتحليل أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي: الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بوزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث ركزت منهجية الدراسة على دراسة أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي بوزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي؛ حيث إن استخدام المنهجية قد أسهم في التعرف على العلاقات المباشرة وغير المباشرة في الدراسة؛ حيث أثبتت المنهجية وجود أثر للمتغيرات الفرعية لمتغير إدارة الوقت وخاصة متغير تخطيط الوقت وتنظيم الوقت وتوجيه الوقت ورقابة الوقت؛ حيث استخدمت الدراسة معامل المسار للتعرف على العلاقات المباشرة؛ حيث كشفت النتائج أن معامل المسار للمتغيرات الفرعية الكامنة وخاصة متغير تخطيط الوقت (٠,٣٣٤)، أما متغير تنظيم الوقت فقد بلغ معامل المسار (٠,٢٠٩)، وكذلك فقد بلغ معامل المسار لمتغير توجيه الوقت (٠,٢٨٧)، وكذلك فقد بلغ معامل المسار لمتغير رقابة الوقت (٠,٣٤١)، وكذلك المتغيرات الكامنة لمتغير التخطيط الإستراتيجي كمتغير مستقل؛ حيث بلغ معامل المسار (٠,٣٢٣)، وكذلك فإن تحليل المتغيرات الداخلية والخارجية قد بلغ (٠,٢٨٣)، وكذلك فإن تقييم الأداء فقد بلغ معامل المسار (٠,٣١٢)، كما بلغ معامل المسار لمتغير متابعة الأداء (٠,٢٣٩)، ومن الجدير بالذكر أن هناك الكثير من المعوقات التي واجهت الدراسة، من بينها معوقات في جمع البيانات وحصر العينة المستهدفة للدراسة، وكذلك فإن صعوبة توزيع الاستبيان على الموظفين في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة بإمارة أبو ظبي، كذلك فإن إجراء نموذج

إدارة الوقت على الأداء الوظيفي ونموذج التخطيط الإستراتيجي يُمَثِّل تحديًا كبيرًا قد واجهه الدراسة بشكل واضح، وكذلك فإن توزيع الاستبانة الإحصائية تم في وقت ضئيل للغاية ولا يصلح مع وزارة الداخلية التي تحتاج إلى المزيد من الوقت من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي، وكذلك فإن من أبرز جوانب القصور هو صعوبة توزيع الاستبيان في وقت الأزمات الصحية التي أصابت الكثير من دول العالم بشكل واضح، وخاصة على الموظّفين بإمارة أبو ظبي بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن الدراسة قد كشفت عن أهمية نموذج الهندسة البنائية التي استخدمت في دراسة أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث كشفت الدراسة عن أهمية المنهجية المستخدمة في التعرف على العلاقات المباشرة وغير المباشرة وحسب العلاقات من خلال إجراء تحليل المسار، كما أن الدراسة قد كشفت مدى الانسجام بين المتغيرات المستقلة وبصفة خاصة متغير إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي، كما أن من أبرز الصعوبات التي ظهرت في الدراسة هو القصور في استخدام المنهج النوعي بجوار المنهج الكمي لقياس أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بإمارة أبو ظبي بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث إن استخدام المنهج النوعي يسهم في التعرف على مكامن القوة والضعف في التعرف على العوامل والمتغيرات الداخلية والخارجية والظروف التي تحيط بالظاهرة محل الدراسة، كما أن الدراسة قد اقتصرت على إيجاد سياسات وإستراتيجيات خاصة بإدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي المتعلقة بالأداء الوظيفي بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن الإسهامات المنهجية هي أن منهجية الدراسة هي الأكثر ملاءمة في الدراسة؛ حيث كشف عن أهمية العلاقات غير المباشرة، وخاصة الكفاءة الذاتية في العلاقة بين إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي بإمارة أبو ظبي بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

أسهمت الدراسة في التعرف على نظرية الكفاءة الذاتية لكفاءة الموظفين داخل المؤسسات الحكومية، ونجحت النظرية في تسليط الضوء على متغيرات الدراسة لمتغير الدراسة الوسيط الكفاءة الذاتية (الإقناع اللفظي، والتأثر العاطفي، الخبرات السابقة، التجربة غير المباشرة)، وكذلك فإن نتائج الدراسة قد ارتبطت - بشكل كبير - بالمتغير الوسيط؛ حيث إن علاقة الوساطة الكلية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمتغير الوسيط، وكذلك فإن الدراسة قد أسهمت في التعرف على نظرية الأداء الوظيفي؛ حيث أشارت النظرية إلى أن الهدف منها هو رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، ولقد أثبتت نتائج الدراسة أن متغيرات الدراسة للمتغير التابع مستمدة من المتغير التابع: (المهام الوظيفية، والأدوار الوظيفية، والدوافع، والتغذية العكسية)؛ حيث كان لتلك المتغيرات دور كبير في خروج نموذج الدراسة بهذه الصورة في الدراسة.

ولقد أسهمت الدراسة في تقديم المتغير الوسيط؛ حيث أثبتت الدراسة صلاحية متغير الكفاءة الذاتية لقياس في العلاقة بين إدارة الوقت والتخطيط الاستراتيجي على الأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة بإمارة أبو ظبي، كما أسهمت الدراسة في قبول العلاقات المباشرة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي وبين التخطيط الاستراتيجي والأداء الوظيفي، وكذلك العلاقات المباشرة بين التخطيط الاستراتيجي والكفاءة الذاتية وإدارة الوقت والكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

كما أسهمت الدراسة في خروج النتائج والتوصيات والاستنتاجات التي تفيد وزارة الداخلية في معالجة الثغرات الخاصة بإدارة الوقت وسوء الترتيب والتنظيم، كما أن النتائج تستفيد منها وزارة الداخلية

في المقام الأول؛ حيث إنَّها تكشف أيضاً الجوانب الإيجابية التي يمكن للوزارة استغلالها في تحسين معدلات أداء الموظفين بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

ومن بين أبرز الإسهامات النظرية هو أن الإطار النظري للدراسة هو حديث للغاية؛ حيث يتكون الإطار النظري للدراسة من أربعة متغيرات رئيسية، وستة عشر متغيراً فرعياً للدراسة، وهو ما قد تستفيد من الدراسات المستقبلية بشكل واسع، كما أن نموذج الدراسة العملي تستفيد منه الكثير من الدراسات الأخرى في مجال إدارة الأعمال، وخاصة الدراسات التي تغطي الوزارات والمؤسسات الحكومية والرمزية بشكل واضح.

ومن أبرز الإسهامات النظرية أن نتائج الدراسة سوف تستفيد منها وزارة الداخلية، وإمكانية الاستفادة من هذه النتائج في الوزارات والمؤسسات الحكومية الأخرى التي تمارس أنشطة تقارب أنشطة وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

٥,٤ الاستنتاجات

استنتجت الدراسة الكثير من الاستنتاجات؛ من بينها: وجود علاقة وساطة كلية بين إدارة الوقت على الأداء الوظيفي بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن هناك علاقة وساطة كلية بين التخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك فإن الدراسة قد أشارت إلى العلاقات المباشرة وخاصة وجود علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت على الأداء الوظيفي بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك وجود علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت على الكفاءة الذاتية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما استنتجت الدراسة وجود علاقة إحصائية مباشرة بين التخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي بإمارة أبو ظبي بوزارة

الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك استنتجت الدراسة وجود علاقة إحصائية مباشرة بين التخطيط الإستراتيجي على الكفاءة الذاتية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما استنتجت الدراسة أهمية الإطار النظري والنظريات الخاصة بالدراسة، من بينها نظرية الكفاءة الذاتية ونظرية الأداء الوظيفي.

كما أن الدراسة الحالية كشفت عن طبيعة العوامل والمؤثرات لإدارة الوقت وأداء الموظفين، كما أن الدراسة الحالية تُعد مفيدة للباحث؛ حيث إنها تمكنت من التعمق في مشكلة الدراسة والبحث في النتائج من خلال منهجية الدراسة بشكل كبير، كما أن نتائج الدراسة الحالية مفيدة لوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على كافة الإدارات الموجودة في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على الوزارات السيادية التي تعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن نتائج الدراسة يمكن الاستفادة منها وتعميمها على المؤسسات والشركات خارج الإمارات، كما أن الباحثين يمكنهم أن يستفيدوا من مفهوم إدارة الوقت وأداء الموظفين، والتعرف على المتغيرات الفرعية لإدارة الوقت؛ مثل: (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، توجيه الوقت ورقابة الوقت).

كما يمكن الاستفادة من المتغيرات الفرعية لمعدل إدارة الموارد البشرية؛ مثل: (المهام الوظيفية، الأدوار، الدوافع والتغذية العكسية).

ومن بين أبرز المبررات لاختيار موضوع الدراسة هو أن مشكلة تراكم الأعمال وزيادة كميتها أدت إلى محاولة إنجاز الأعمال بدون كفاءة، كما أن من بين أبرز المبررات هو التأكيد على كشف العلاقة بين تخطيط وتنظيم الوقت وأثرها على معدل أداء الموظفين، كما أن من الإسهامات التي توصلت إليها الدراسة هو الرغبة في رفع معدلات أداء الموارد البشرية وتقييم الأنشطة الإدارية، وكذلك فإن من بين أبرز

المبررات لاختيار موضوع الدراسة هو استخدام المنظور الإسلامي في إدارة الوقت؛ حيث إن المنظور الإسلامي يؤدي إلى إيقاظ الضمير البشري، والخوف من الله - عز وجل - في الحرص على عدم إهدار الوقت، والقيام بالواجبات الوظيفية على أكمل وجه، كما أن المنظور الإسلامي يؤكد على أهمية رقابة الوقت من قبل المديرين التنفيذيين، والعمل على تنظيم الوقت بالتساوي بين المهام الوظيفية المختلفة من أجل تحسين أداء الموظفين في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

٥,٥ التوصيات والاقتراحات

بعد استعراض مناقشة التحليل وإثبات تحقق فرضيات الدراسة فإن الدراسة قد ركزت على الكثير من التوصيات؛ من بينها ما يأتي:

١. استمرار تطوير قدرات الموظفين من خلال التعرف على الفروقات الفردية بينهم ومحاولة النهوض بالمستوى العلمي والفني للموظفين لتحقيق أهداف وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.
٢. العمل على تطوير لوائح الموظفين وتعديل المهام الوظيفية للموظفين بما يسهم في رفع كفاءة الموظفين في ديوان وكيل وزارة الداخلية.
٣. العمل على تحسين الأدوار الوظيفية بما يسهم في ترتيب أولويات إدارة الوقت وتعديل التخطيط الإستراتيجي في ديوان وكيل وزارة الداخلية.
٤. محاولة استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في تعزيز التخطيط الإستراتيجي والعمل على إبراز قدرات الموظفين في ديوان وكيل وزارة الداخلية.

٥. تطوير القدرات العلميّة والمهنيّة للموظفين لرفع مستوى الكفاءة الذاتيّة للموظفين داخل ديوان

وكيل وزارة الداخليّة من خلال تطوير قدراتهم ورفع مهاراتهم.

٦. العمل على تمكين الموظّفين من العمل إداريًّا والاستماع إلى وجهة نظرهم في كينيّة ترتيب

أولويات الخِطَط الإستراتيجيّة داخل ديوان وكيل وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة.

٧. ضرورة استخدام عناصر الكفاءة الذاتيّة وخاصة الإقناع اللفظيّ والتجربة غير المباشرة في رفع

كفاءة الموظّفين داخل وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة.

٨. ضرورة تعاون القيادات الإداريّة العليا مع الموظّفين من أجل المشاركة في السلطة والمسؤوليّة في رفع

كفاءة الأداء الوظيفيّ للموظّفين.

بعد استعراض مناقشة النتائج والتوصيات الخاصّة بالدراسة، فإن هناك الكثير من التوصيات

للباحثين في المستقبل لاتخاذ خطوات جادّة نحو تطوير البحث العلميّ لتطوير دراسة أثر إدارة الوقت

والتخطيط الإستراتيجيّ على الأداء الوظيفيّ: الكفاءة الذاتيّة كمتغير وسيط بديوان وكيل وزارة الداخليّة

بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة؛ حيث تبدأ التوصيات للدراسات المستقبلية بالمنهج المستخدم في الدراسة؛

حيث إن التوصيات للدراسات المستقبلية هي استخدام المنهج المختلط في الدراسات المستقبلية؛ حيث

إن المنهج المختلط هو المنهج الذي يقوم بالجمع بين المنهج الكمي والمنهج النوعي؛ حيث إن المنهج

النوعيّ هو المنهج الذي يقوم بدراسة العوامل والظروف الداخليّة والخارجيّة للظاهرة محل الدراسة، كما أن

من أبرز التوصيات للدراسات المستقبلية هو استخدام المقابلات الفرديّة المفتوحة للتعرف على مكامن

الضعف والقوة في إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجيّ الكفاءة الذاتيّة والأداء الوظيفيّ للموظّفين بديوان

عامّ وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة، كما أن من خلال المنهج النوعيّ سوف يقوم بكشف

الكثير من الجوانب السلبيةّ أو الإيجابيةّ التي يمكن أن تُسهم في إيجاد الحلول الملائمة أو الحلول البديلة التي

تُسهم في رفع معدلات الأداء الوظيفي بوزارة الداخلية الإماراتية، كما أن وجود الجوانب السلبية يدل على ضرورة إيجاد حلول ملائمة؛ من أجل معالجة تلك الثغرات ورفع مستوى الأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن من أبرز التوصيات للدراسات المستقبلية هو إجراء الدراسة على المؤسسات الحكومية التابعة لحكومة دبي؛ حيث إن المؤسسات الحكومية الخاصة بحكومة دبي تتمتع بالعديد من المميزات والخصائص؛ حيث وردت الكثير من التقارير والتوصيات الحكومية التي تُوصي بضرورة العمل على تطوير قدرات الموظفين، وتلك التقارير قدمت الكثير من الجهود من أجل رفع كفاءة الموظفين بشكل كبير؛ حيث إن التدريب والتطوير والحصول على الدورات التدريبية وإبراز القدرات العلمية والتقنية للموظفين سوف يُسهم - بشكل واضح - في إبراز قدرة الموظفين على تطوير الأعمال الإدارية داخل المؤسسات الحكومية، كما تقترح التوصيات للدراسات المستقبلية استخدام أسلوب تحليل المتغير الوسيط المزدوج؛ حيث يمكن الجمع بين متغير الكفاءة الذاتية، ومتغير الثقافة التنظيمية؛ حيث إن متغير الثقافة التنظيمية والكفاءة الذاتية؛ حيث يمكن استخدام تلك المتغيرات كمتغيرات وسيطة؛ حيث يمكن من خلال تلك المتغيرات الوسيطة التعرف على نموذج الدراسة من خلال إجراء تحليل المسار للكفاءة الذاتية كمتغير وسيط لرفع معدلات الأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك فإن العلاقة الوسيطة الأخرى تتضح أيضاً من خلال إجراء تحليل المسار؛ حيث يتضح نموذج الدراسة وحسم العلاقة الوسيطة ما إذا كانت علاقة وساطة كلية أو علاقة وساطة جزئية، وكذلك فإن التوصيات للدراسات المستقبلية أسهمت بالكشف عن أهمية وجود متغيرين وسيطين في نموذج الدراسة لتطوير البحث العلمي في دراسة أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك فإن التوصيات للدراسات المستقبلية كشفت عن أهمية اقتراح متغيرات أخرى مستقلة، وعلى رأسها التمكين الإداري، ومن خلال التمكين الإداري يمكن للإدارة

أن تقوم بدور كبير من أجل رفع معدلات الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ، وكذلك فإن رفع معدلات الأداء الوظيفي بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك فإن اقتراح متغير الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل يمكن أن يسهم أيضاً في رفع معدلات الأداء الوظيفي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك يمكن اقتراح استخدام بيئة العمل التنظيمية كمتغير مستقل، ومن خلال تلك المتغيرات الجديدة يمكن لنموذج الدراسة أن يكون كافياً لدراسة الأثر على الأداء الوظيفي بدولة الإمارات العربية المتحدة بوزارة الداخلية، كما يقترح أن يتم زيادة مجتمع الدراسة بما يسمح بزيادة العينة؛ حيث يمكن ضم وزارة الداخلية مع وزارة العدل، ووزارة الدفاع؛ من أجل زيادة مجتمع الدراسة واستخدام عينة الدراسة من خلال الوزارات الثلاثة التخصصية؛ حيث يوجد رابط مشترك بين الإدارات الثلاثة؛ وهو تحقيق الأمن والعدالة والمساواة، كما يمكن استخدام متغير العدالة التنظيمية، ومن خلال متغير العدالة التنظيمية يمكن العمل على رفع معدلات الأداء الوظيفي بالوزارات السيادية الثلاثة، خاصةً لوجود رابط مشترك بينهم؛ وهو تحقيق العدالة والمساواة.

وكذلك فإن الدراسة الحالية استخدمت أربع متغيرات فقط من متغيرات الأداء الوظيفي؛ ولذلك يقترح أن تستخدم الدراسة المتغيرات الثمانية الخاصة بالأداء الوظيفي؛ وهي: كفاءة تخطيط الأعمال، وتنفيذ الأعمال، والدوافع، والتغذية العكسية، والمهام الوظيفية، والأدوار الوظيفية، وغيرها من المتغيرات الفرعية التي تغطي الأداء الوظيفي بشكل كبير.

وكذلك يمكن اقتراح تحديد العينات المستهدفة في الدراسة لتشمل الإداريين فقط دون غيرهم من الطبقات الإدارية الأخرى، أو تشمل القيادات الإدارية العليا وفئة الإداريين الموجودين في إدارة الموارد البشرية بشكل واضح؛ الأمر الذي سوف يجعل الدراسة أكثر تركيزاً على الأداء الوظيفي للفتحات الإدارية الموجودة في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

لقد هدفت الدراسة إلى قياس أثر إدارة الوقت وإدارة التخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي: الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بديوان وكيل وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وتكمن مشكلة الدراسة في غياب دور إدارة الوقت؛ مما أسهم في تدهور الأداء الوظيفي للموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك فإن هناك ضعفاً في التخطيط الإستراتيجي، الأمر الذي أسهم في إضعاف الأداء الوظيفي للموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن هناك تديناً ملحوظاً في دور الكفاءة الذاتية، الأمر الذي لم يساعد إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي لتحسين معدلات الأداء الوظيفي بشكل واضح، وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على أثر إدارة الوقت وإدارة التخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي: الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة.

ولقد اتبعت الدراسة المنهج الكمي التحليلي؛ وذلك لتحليل أثر إدارة الوقت وإدارة التخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي: الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، واستخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية لاستخراج كافة التحليلات الإحصائية، كما استخدمت الدراسة برنامج النمذجة البنائية؛ وذلك للتعرف على العلاقات المباشرة وغير المباشرة التي نتجت عن التحليل الإحصائي، وبلغ مجتمع الدراسة (٥٥٠) من موظفين ديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وبلغت عينة الدراسة (٢٢٦)، وبلغت عدد الاستثمارات الصالحة لإجراء التحليل الإحصائي (٣١٣).

وقد اتبعت الدراسة أسلوب العينة العشوائية غير الطبقية، واتبعت الدراسة نظرية الأداء الوظيفي،

ونظرية الكفاءة الذاتية، كأحد أهم النظريات التي المستمدة منها متغيرات الدراسة.

ولقد توصلت الدراسة إلى الكثير من النتائج؛ من بينها أن هناك علاقة وساطة كلية لإدارة الوقت على الأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك فإن هناك علاقة وساطة كلية بين التخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أكدت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي وبين إدارة التخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي؛ حيث أظهرت نتائج معامل P-value أنها حققت مستوى المعنوية أقل من (0,05)، ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إحصائية بين إدارة الوقت والكفاءة الذاتية، وكذلك فإن النتائج أظهرت وجود علاقة إحصائية مباشرة بين التخطيط الإستراتيجي على الكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، ومن بين أبرز مساهمات الدراسة الأكاديمية هو التوصل إلى أن الكفاءة الذاتية تصلح أن تكون في علاقة الوساطة الكلية في العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة بشكل واضح.

وكذلك فإن من أبرز المساهمات الأكاديمية للدراسة التعرف على متغيرات الدراسة المستقلة الفرعية، وخاصةً تخطيط الوقت وتنظيم وتوجيه ورقابة الوقت، وكذلك متغيرات الدراسة المستقلة الفرعية الرؤية والرسالة ودراسة المتغيرات الداخلية والخارجية ومتابعة الأداء وتقييم الأداء، وكذلك متغيرات الدراسة للمتغير الوسيط؛ وهي الإقناع اللفظي، والتأثر العاطفي، والخبرات السابقة، والتجربة غير المباشرة. وكذلك من أبرز إسهامات الدراسة الأكاديمية هي صلاحية متغيرات الدراسة التابعة للقياس؛ وهي المهام الوظيفية، والأدوار الوظيفية، والدوافع، والتغذية العكسية.

ومن بين أبرز إسهامات الدراسة المترتبة على المنهجية هو القدرة على قياس أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بديوان عام وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث استخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي، واتضحت علاقة الوساطة الكلية من خلال تلك المنهجية، وكذلك فإن الآثار والإسهامات العلمية والمنهجية تبرز من خلال استفادة وزارة الداخلية من استخدام الكفاءة الذاتية لرفع معدلات الأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية، وكذلك فقد استنتجت الدراسة وجود نموذجين لعلاقة الوساطة الكلية من بينها علاقة إدارة الوقت على الأداء الوظيفي وعلاقة التخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، كما يمكن استخدام متغير العدالة التنظيمية، ومن خلال متغير العدالة التنظيمية يمكن العمل على رفع معدلات الأداء الوظيفي بالوزارات السيادية الثلاثة، خاصة لوجود رابط مشترك بينهم؛ وهو تحقيق العدالة والمساواة.