

دور الإدارة الإستراتيجية الحديثة في أداء رأس المال البشري من خلال جودة  
الحياة الوظيفية كمتغير وسيط لموظفي وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية  
المتحدة

سليمان صالح يوسف أحمد الحمادي

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

دور الإدارة الإستراتيجية الحديثة في أداء رأس المال البشري من خلال جودة  
الحياة الوظيفية كمتغير وسيط لموظفي وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية  
المتحدة

سليمان صالح يوسف أحمد الحمادي

بحث مقدّم لتأيل درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

سبتمبر ٢٠٢٣

## الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إني أقر وأعترف بأن هذه الرسالة من عملي وجهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتباسات، فقد أشرت إلى مصادرها في المراجع.

التاريخ: التوقيع:

الاسم: سليمان صالح يوسف أحمد الحمّادي

الرقم الجامعي: ٤١٨١١٣٢

العنوان: الشارقة - دولة الإمارات العربية المتحدة

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

## الشكر والتقدير

الحمد لله حمدًا كما أمر، والصلاة والسلام على خير نبي أرسل للبشر، محمد عليه أفضل الصلاة وأتمُّ التسليم.

أما بعد:

فإني أتقدم بالشكر الجزيل الخالص مع فائق الاحترام والتقدير إلى المشرف، الذي لم يخجل عليّ بتوجيهاته وإرشاداته البناءة، والتي كان لها الأثر البالغ في إخراج البحث بهذه الصورة المطلوبة، الفاضل الأستاذ الدكتور إبراهيم فهد سليمان.

إلى أعضاء هيئة التدريس بكلية القيادة والإدارة، وفي مقدمتهم عميد الكلية، كما أشكر لجنة المناقشة، وأسأل الله أن يجزيهم عني خير الجزاء.

وأوجه الشكر أيضًا إلى مركز الدراسات العليا، وإلى جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، والتي تهتم بأبناء المسلمين في كل بقاع العالم، أسأل الله أن يجعلها منارة هدى لكل طالب، وإلى كل من ساعدني في هذا البحث بالقول والعمل لإنجازه.

للشجرة العظيمة وظلها الوارف، لجذعها القوي الذي يسند أمانينا بالدعاء والمؤازرة... أبي الحبيب.

للقلب الذي احتوانا دهرًا دون ملل، صمتها وصريرها، حبها وحنانها... أمي الغالية.

لمن شد الله بهم أزري أشقائي وشقيقاتي...

لأم أولادي وشريكة تعبي وصاحبة الحبيبة... زوجتي.

لأولئك الذين وضعوا بصمتهم على جدار الروح من أساتذة وأصدقاء..

للمجهولين في دروب إدارة الأعمال وشهداء الكلمة...

لكم جميعًا أهدي ثمرة زرعته في الغربة، وعيني تحن لوطني دولة الإمارات العربية المتحدة

أسأل الله أن يجعل هذا كله في موازين حسناتهم.

## ABSTRAK

Kajian itu bertujuan untuk mengenal pasti kesan pengurusan strategik moden terhadap prestasi modal insan - melalui kualiti hidup pekerjaan - untuk kakitangan Kementerian Dalam Negeri di Emiriah Arab Bersatu. Masalah kajian terletak pada kemerosotan modal insan akibat kelemahan pengurusan strategik moden dan tahap kualiti hidup pekerjaan yang rendah. Kepentingan kajian ini terletak pada mengetengahkan pengurusan strategik moden dan peranannya dalam prestasi modal insan melalui kualiti hidup pekerjaan. Kajian itu mengikut pendekatan deskriptif-analitik untuk menerangkan dan menganalisis kesan pengurusan strategik moden terhadap modal insan menggunakan kualiti hidup pekerjaan untuk kakitangan Kementerian Dalam Negeri. Populasi kajian terdiri daripada 1684 kakitangan Kementerian Dalam Negeri, manakala sampel kajian terdiri daripada 313 pekerja. Kajian mendapati beberapa keputusan, termasuk hubungan yang signifikan secara statistik antara pengurusan strategik moden dan prestasi modal insan, dengan tahap keertian kurang daripada 0.05. Pekali laluan untuk paksi perancangan strategik ialah 0.319, dengan nilai P 0.002 dan peratusan impak 90.9%. Pekali laluan untuk paksi kreativiti dan inovasi ialah 0.293, dengan nilai P 0.000 dan peratusan impak sebanyak 67.3%. Pekali laluan untuk paksi fleksibiliti organisasi ialah 0.091, dengan nilai P 0.427 dan peratusan impak sebanyak 94.8%. Terdapat juga hubungan yang signifikan secara statistik antara pengurusan strategik dan kualiti hidup pekerjaan untuk kakitangan Kementerian Dalam Negeri. Pekali laluan untuk paksi perancangan strategik ialah 0.350, dengan nilai P 0.000. Pekali laluan untuk paksi kreativiti dan inovasi ialah 0.249, dengan nilai P 0.000, dan pekali laluan untuk paksi fleksibiliti organisasi ialah 0.285, dengan nilai P 0.001. Kesan pengurusan strategik terhadap kualiti hidup pekerjaan ialah 66.7%. Hasilnya menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara kualiti hidup pekerjaan dan prestasi modal insan di Kementerian Dalam Negeri. Pekali laluan untuk paksi pengayaan ialah 0.130, dengan nilai P 0.001. Pekali laluan untuk paksi insentif ialah 0.176, dengan nilai P 0.002, dan pekali laluan untuk paksi keadaan kerja ialah 0.065, dengan nilai P 0.000. Peratusan impak ialah 79.5%. Keputusan menunjukkan bahawa kualiti hidup pekerjaan mempunyai kesan yang signifikan secara statistik terhadap hubungan antara pengurusan strategik moden dan prestasi modal insan untuk kakitangan Kementerian Dalam Negeri. Kajian itu mengesyorkan Kementerian Dalam Negeri memainkan peranan utama dalam meningkatkan peranan modal insan. Kajian ini menyumbang secara akademik dengan mendedahkan kerangka teori dan teori yang digunakan untuk meningkatkan modal insan, pengurusan strategik, dan kualiti hidup pekerjaan. Selain itu, kajian ini memberi manfaat kepada Kementerian Dalam Negeri.

## ABSTRACT

The study aimed to identify the impact of modern strategic management on the performance of human capital - through job quality of life - for employees of the Ministry of Interior in the United Arab Emirates. The problem of the study lies in the decline of human capital due to the weakness of modern strategic management and the low level of job quality of life. The importance of the study lies in highlighting modern strategic management and its role in the performance of human capital through job quality of life. The study followed a descriptive-analytical approach to describe and analyze the impact of modern strategic management on human capital job quality of life for employees of the Ministry of Interior. The study population consisted of 1684 employees of the Ministry of Interior, while the study sample included 313 employees. The study found several results, including a statistically significant relationship between modern strategic management and the performance of human capital, with a significance level of less than 0.05. The path coefficient for the strategic planning axis was 0.319, with a P-value of 0.002 and an impact percentage of 90.9%. The path coefficient for the creativity and innovation axis was 0.293, with a P-value of 0.000 and an impact percentage of 67.3%. The path coefficient for the organizational flexibility axis was 0.091, with a P-value of 0.427 and an impact percentage of 94.8%. There is also a statistically significant relationship between strategic management and job quality of life for employees of the Ministry of Interior. The path coefficient for the strategic planning axis was 0.350, with a P-value of 0.000. The path coefficient for the creativity and innovation axis was 0.249, with a P-value of 0.000, and the path coefficient for the organizational flexibility axis was 0.285, with a P-value of 0.001. The impact of strategic management on job quality of life was 66.7%. The results revealed a statistically significant relationship between job quality of life and the performance of human capital in the Ministry of Interior. The path coefficient for the enrichment axis was 0.130, with a P-value of 0.001. The path coefficient for the incentives axis was 0.176, with a P-value of 0.002, and the path coefficient for the work conditions axis was 0.065, with a P-value of 0.000. The impact percentage was 79.5%. The results showed that job quality of life has a statistically significant impact on the relationship between modern strategic management and the performance of human capital for employees of the Ministry of Interior. The study recommended that the Ministry of Interior play a major role in enhancing the role of human capital. The study contributed academically by revealing the theoretical framework and theories used to improve human capital, strategic management, and job quality of life. Additionally, the study is beneficial to the Ministry of Interior.

## الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإدارة الإستراتيجية الحديثة في أداء رأس المال البشري - من خلال جودة الحياة الوظيفية - لموظفي وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وتكمن مشكلة الدراسة في ندبي رأس المال البشري؛ نتيجة ضعف الإدارة الإستراتيجية الحديثة وتدني مستوى جودة الحياة الوظيفية. وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الإدارة الإستراتيجية الحديثة، ودورها في أداء رأس المال البشري من خلال جودة الحياة الوظيفية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لوصف وتحليل أثر الإدارة الإستراتيجية الحديثة في رأس المال البشري باستخدام جودة الحياة الوظيفية لموظفي وزارة الداخلية. ولقد بلغ مجتمع الدراسة ١٦٨٤ موظفًا وموظفة بوزارة الداخلية. وبلغت عينة الدراسة ٣١٣ موظفًا وموظفة، ولقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من بينها: أن هناك علاقة إحصائية بين الإدارة الإستراتيجية الحديثة وأداء رأس المال البشري؛ إذ حصلت الفرضية على مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥، وبلغت قيمة معامل المسار لمحور التخطيط الإستراتيجي ٠,٣١٩ وبلغت قيمة معامل P-Value ٠,٠٠٢. وبلغت نسبة التأثير ٩٠,٩٪، وبلغت قيمة معامل المسار بمحور الإبداع والابتكار ٠,٢٩٣، وبلغت قيمة معامل P-value ٠,٠٠٠ وبلغت نسبة التأثير ٦٧,٣٪، وبلغت قيمة معامل المسار لمحور المرونة التنظيمية ٠,٠٩١ وبلغت قيمة معامل P-value ٠,٤٢٧ وبلغت نسبة التأثير ٩٤,٨٪، كما أن هناك علاقة إحصائية بين الإدارة الإستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية لموظفي وزارة الداخلية، ولقد بلغت قيمة معامل المسار لمحور التخطيط الإستراتيجي ٠,٣٥٠ وبلغت قيمة معامل P-value ٠,٠٠٠، وبلغت قيمة معامل المسار لمحور الإبداع والابتكار ٠,٢٤٩ وبلغت قيمة معامل p-Value ٠,٠٠٠، وبلغت قيمة معامل المسار لمحور المرونة التنظيمية ٠,٢٨٥ وبلغ معامل P-value ٠,٠٠١، وبلغت نسبة تأثير الإدارة الإستراتيجية على جودة الحياة الوظيفية ٦٦,٧٪. وكشفت النتائج عن وجود علاقة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية على أداء رأس المال البشري بوزارة الداخلية. وبلغت قيمة معامل المسار لمحور الإثراء الوظيفي ٠,١٣٠ وبلغت قيمة معامل P-value ٠,٠٠١، وبلغت قيمة معامل المسار لمحور الحوافز ٠,١٧٦ وبلغت قيمة معامل value - ٠,٠٠٢، وبلغت قيمة معامل المسار لمحور ظروف العمل ٠,٠٦٥ وبلغت قيمة معامل p-value ٠,٠٠٠، وبلغت نسبة التأثير ٧٩,٥٪. وكشفت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إحصائي في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية الحديثة وأداء رأس المال البشري لموظفي وزارة الداخلية. ولقد أوصت الدراسة بأنه يجب أن تقوم وزارة الداخلية بدور كبير من أجل تعزيز دور رأس المال البشري. وأسهمت الدراسة من الناحية الأكاديمية؛ إذ كشفت عن الإطار النظري والنظريات المستخدمة في تحسين رأس المال البشري والإدارة الإستراتيجية، وكذلك جودة الحياة الوظيفية، كما أن الدراسة تعد من الدراسات التي تستفيد منها وزارة الداخلية.

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
ب	الإقرار
ج	الشكر والتقدير
د	ABSTRAK
هـ	ABSTRACT
و	الملخص
ح	فهرس المحتويات
ك	قائمة الجداول
م	قائمة الاشكال والرسوم البيانية
ن	قائمة الملاحق
	الفصل الأول
	المقدمة
١	١،١ تمهيد
٤	٢،١ خلفية الدراسة
٧	٣،١ مشكلة الدراسة
٩	٤،١ أسئلة الدراسة
١٠	٥،١ أهداف الدراسة
١٠	٦،١ أهمية الدراسة
١١	٧،١ حدود الدراسة
١٢	٨،١ مصطلحات الدراسة
١٦	٩،١ ملخص الفصل الأول
	الفصل الثاني
	الدراسات السابقة
١٧	١،٢ تمهيد
١٨	٢،٢ أداء رأس المال البشري

٦٦	٣،٢	جودة الحياة الوظيفية
٧٨	٤،٢	الإدارة الإستراتيجية الحديثة
١٦٦	٥،٢	العلاقة بين متغيرات الدراسة
١٦٩	٦،٢	نظرية الدراسة
١٧٢	٧،٢	نموذج الدراسة
١٧٢	٨،٢	فرضيات الدراسة
١٧٣	٩،٢	ملخص الفصل الثاني

### الفصل الثالث

#### منهجية الدراسة

١٧٤	١،٣	تمهيد
١٧٥	٢،٣	منهجية الدراسة
١٧٥	٣،٣	المعالجة الإحصائية
١٧٨	٤،٣	مجتمع الدراسة
١٧٩	٥،٣	عينة الدراسة
١٨٢	٦،٣	أدوات الدراسة
١٨٦	٧،٣	صدق الأدوات
١٨٨	٨،٣	الدراسة الاستطلاعية
١٩٠	٩،٣	ملخص الفصل الثالث

### الفصل الرابع

#### تحليل النتائج

١٩١	١،٤	التمهيد
١٩٢	٢،٤	التحليلات الأولية للمتغيرات الديمغرافية
١٩٥	٣،٤	التحليل الوصفي لأفراد عينة الدراسة
١٩٨	٤،٤	الافتراضات الأولية للبيانات
١٩٩	٥،٤	التوزيع الطبيعي للبيانات
٢٠١	٦،٤	تحليل خطية البيانات (التعدد الخطّي والتماثل)
٢٠٣	٧،٤	ثبات المتغيرات

٢٠٥	تحليل العملي الاستكشافي	٨،٤
٢١١	مصفوفة الارتباط والارتباط المضاد	٩،٤
٢١٢	أداة الدراسة بعد التحليل العملي	١٠،٤
٢١٦	النموذج القياسي	١١،٤
٢٣٨	ملخص الفصل الرابع	١٢،٤

### الفصل الخامس

#### مناقشة النتائج والتوصيات

٢٥٣	تمهيد	١،٥
٢٥٣	مناقشات نتائج الدراسة جميعاً	٢،٥
٢٦٨	الإسهامات الأكاديمية	٣،٥
٢٧٠	الإسهامات والآثار المترتبة على المنهجية	٤،٥
٢٧٣	الاستنتاجات	٥،٥
٢٧٤	التوصيات	٦،٥
	خلاصة الدراسة	٧،٥
٢٧٨	المراجع	
٢٩١	الملاحق	

## قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
١٨١	الجدول ٣، ١: أسلوب اختيار العينة
١٨٢	الجدول ٣، ٢: عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل
١٨٣	الجدول ٣، ٣: متغيّر الإدارة الإستراتيجية الحديثة
١٨٤	الجدول ٣، ٤: متغيّر جودة الحياة الوظيفية
١٨٥	الجدول ٣، ٥: متغيّر أداء رأس المال البشري
١٩٥	الجدول ٣، ٦: نتائج معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة
١٩٢	الجدول ١، ٤: عدد الاستبيانات الموزعة والمستردة
١٩٨	الجدول ٢، ٤: المتغيّرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة للبيانات الأساسية
٢٠١	الجدول ٣، ٤: التوزيع الطبيعي
٢٠٢	الجدول ٤، ٤: تضحّم التباين VIF والتباين المسموح Tolerance
٢٠٣	الجدول ٥، ٤: التوزيع الاعتدالي للبيانات
٢٠٥	الجدول ٦، ٤: مصفوفة الارتباط
٢٠٨	الجدول ٧، ٤: مقياس كيمو واختبار بارتلليت لمحاور الدراسة
٢٠٩	الجدول ٨، ٤: معاملات الشيوع والارتباط المتضاد لفقرات الدراسة
٢١٢	الجدول ٩، ٤: إجمالي التباين المفسر لفقرات الاستبيان
٢١٥	الجدول ١٠، ٤: التشعبات العالمية لمتغيّرات الدراسة
٢١٧	الجدول ١١، ٤: الصلاحية المترابطة لمشاهدات متغيّرات القياس (الصدق التقاربي) للمتغير المستقل الإدارة الإستراتيجية
٢١٨	الجدول ١٢، ٤: الصلاحية المترابطة لمشاهدات متغيّرات القياس (الصدق التقاربي) للمتغير الوسيط (جودة الحياة الوظيفية)
٢١٩	الجدول ١٣، ٤: الصلاحية المترابطة لمشاهدات متغيّرات القياس (الصدق التقاربي) للمتغير التابع (رأس المال البشري)
٢٢٢	الجدول ١٤، ٤: صدق التمايز
٢٢٢	الجدول ١٥، ٤: معاملات التحميل التقاطعية (Cross loading) (الصدق التمييزي)

- الجدول ١٦، ٤: قيمة معامل التجديد للمتغير التابع ٢٢٧
- الجدول ١٧، ٤: تحليل الفرضيات المباشرة وغير المباشرة باستخدام الثقافة التنظيمية ٢٢٩
- الجدول ١٨، ٤: تحليل تأثير جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية ورأس المال البشري ٢٣٠
- الجدول ١٩، ٤: تحليل Effect size ٢٣٠
- الجدول ٢٠، ٤: مُخرجات برنامج (smart pls) ٢٣٢

## قائمة الأشكال والرسوم البيانية

الصفحة	الشكل
٣	الشكل ١ ، ١ : مراحل إدارة الأداء بالجهات الاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة
٢٥	الشكل ١ ، ٢ : تصنيف رأس المال البشري حسب التفرّد
٨٠	الشكل ٢ ، ٢ : الإدارة الإستراتيجية
١٧١	الشكل ٢ ، ٣ : الاستثمار البشري
١٧٢	الشكل ٢ ، ٤ : نموذج الدراسة
٢٠٠	الشكل ٤ ، ١ : التوزيع الطبيعي لجميع متغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية
٢١٤	الشكل ٤ ، ٢ : التشعبات العالمية لمتغيرات الدراسة
٢٢٥	الشكل ٤ ، ٣ : النموذج الهيكلي
٢٢٧	الشكل ٤ ، ٤ : معاملات التحديد لمحاوّر الدراسة
٢٣٣	الشكل ٤ ، ٥ : ملخص نتائج السؤال الأول
٢٣٤	الشكل ٤ ، ٦ : ملخص نتائج السؤال الثاني
٢٣٥	الشكل ٤ ، ٧ : ملخص نتائج السؤال الثالث
٢٣٧	الشكل ٨ ، ٤ : ملخص نتائج السؤال الرابع

## قائمة الملاحق

الصفحة	الشكل
٢٩١	الملحق أ: قائمة بأسماء مُحكَّمي الاستبيان
٢٩٢	الملحق ج: قائمة الاستبيان للتحكيم
٢٩٨	الملحق د: قائمة الاستبيان
٣٠٣	الملحق هـ: جمع البيانات
٣٠٤	الملحق : التدقيق اللغوي