

الفصل الخامس

مناقشة نتائج والتوصيات

٥,١ التمهيد

يحتوي الفصل الخامس على النتائج والتوصيات لدراسة أثر التدريب الإستراتيجي والتمكين الإداري بالارتقاء بأداء الموارد البشرية بدائرة الموارد البشرية، كما يحتوي الفصل الخامس على مناقشة النتائج والتوصيات والتوصيات للدراسات المستقبلية ومساهمات الدراسة وأوجه قصور الدراسة والخلاصة.

٥,٢ مناقشة نتائج الدراسة جميعاً

تناولت الدراسة أثر استراتيجية التدريب الإداري والتمكين الإداري على الارتقاء بأداء إدارة الموارد البشرية: العدالة التنظيمية كمتغير وسبب، حيث تم توزيع الاستبانة الإحصائية على عدد ٤٠٠ وتم الحصول على عدد ٣٥١ استبانة إحصائية سليمة وجاهزة لإجراء التحليل الإحصائي بنسبة ٨٧,٧٪ من إجمالي الإستمارات الموزعة، كما بلغ عدد الاستمارات غير الصالحة لإجراء التحليل الإحصائية، ولقد بلغت عدد الإستمارات التالفة ٢٠ بنسبة ٥٪ من إجمالي الإستمارات الموزعة، وبلغت عدد الإستمارات غير المكتملة ٢٩ استمارة بنسبة ٧,٣٪ من الإستمارات الموزعة، ولقد استخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية وبرنامج نمذجة الهندسة البنائية من أجل التعرف على العلاقات بين المتغيرات والتعرف على مدى تحقق فرضيات الدراسة وإثبات معنويتها من عدمه، كما شملت الدراسة وجود أربعة أهداف رئيسية. وتتمثل في العلاقة المباشرة بين استراتيجية التدريب الإداري والارتقاء بأداء الموارد البشرية وعلاقة التمكين الإداري بالارتقاء بأداء الموارد البشرية.

وتأثير العدالة التنظيمية بعلاقة استراتيجية التدريب بالإرتقاء بأداء الموارد البشرية وتأثير العدالة التنظيمية بعلاقة التمكين الإداري بالإرتقاء بأداء الموارد البشرية بدائرة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة. وسوف نستعرض فيما يلي أسئلة وأهداف وفرضيات الدراسة ومدى صلاحية نموذج الدراسة القياسي والهيكلي

الفرضية الأولى: يوجد علاقة إحصائية مباشرة بين استراتيجية التدريب الإداري على الإرتقاء بأداء الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن استراتيجية التدريب الإداري يوجد علاقة إحصائية بينها وبين الإرتقاء بأداء الموارد البشرية حيث أنها حصلت على مستوى المعنوية، ويمكن القول أن مستوى المعنوية يتحقق إذا حصلت الفرضية على ٠,٠٠٠ إلى ٠,٠٠٥، ويمكن القول أن المتغيرات الفرعية قد حققت مستوى المعنوية في علاقتها بالمتغير التابع حيث أن التدريب على المهارات الإداري له علاقة إحصائية مع الإرتقاء بأداء الموارد البشرية، أما التدريب على المعلومات العلمية فقد حقق مستوى المعنوية أيضاً في علاقه بالإرتقاء بأداء الموارد البشرية، وكذلك التدريب على تشخيص المواقف فقد حقق مستوى المعنوية في علاقه بالارتقاء بأداء الموارد البشرية، وكذلك فإن التدريب على صناعة القرارات الإدارية وعلاقته بالإرتقاء بأداء الموارد البشرية قد حقق مستوى المعنوية. ويمكن القول أن هذه النتيجة تنسجم مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة حيث أشارت دراسة ديم (٢٠٢٠) التي تناولت أثر التدريب على أداء العاملين، حيث تناولت الدراسة التدريب بكافة متغيراته التدريب على المهارات الإدارية والتدريب على المعلومات العلمية والتدريب على صناعة القرارات الإدارية والتدريب على تشخيص المواقف، كما أن النتائج تنسجم مع دراسة مسن (٢٠١٩) التي تناولت أثر ممارسات الموارد البشرية على التنمية المستدامة باستخدام الأداء الوظيفي كمتغير

وسيط، وتناولت الدراسة كافة المتغير التابعة للدراسة والتي تتمثل في كفاءة تنفيذ الأعمال وتخطيط الأعمال

والجهد المبذول والإبداع والإبتكار. وهو ما يعني تحقق مستوى المعنوية وتحقيق الهدف الأول للدراسة

الفرضية الثانية: يوجد علاقة إحصائية مباشرة بين استراتيجية التدريب الإداري والعدالة التنظيمية

بدائرة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وخاصة تحليل المسار أن معامل P قد أشار إلى معنوية العلاقة بين

استراتيجية التدريب الإداري والعدالة التنظيمية وذلك لأنه حقق مستوى المعنوية، وكذلك فإن نتائج التحليل

الإحصائي قد أثبتت معنوية العلاقات الفرعية من بينها السلطة الممنوحة، حيث تبين أنها حققت مستوى

المعنوية، الأمر الذي يشير إلى أن التمكين الإداري له علاقة معنوية مع العدالة التنظيمية حيث حصل

معامل P على قيمة $0,000$ ، أما الجهد المبذول وفرق العمل فقد أوضحت نتائج تحليل المسار أن لهم

علاقة إحصائية بالارتقاء بأداء الموارد البشرية، ويمكن القول أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة تنسجم

بشكل كبير مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة بشكل كبير، حيث أن دراسة العمامي (٢٠١٦) قد

تناولت بشكل كبير نتائج العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي، حيث يحتوي المتغير التابع الأداء

الوظيفي على نفس المتغيرات الفرعية للدراسة، وهو ما يشهد بتحقيق الفرضية الثانية وتحقيق الهدف الثاني

لِلدراسة.

الفرضية الثالثة: هناك علاقة إحصائية مباشرة بين التمكين الإداري على الارتقاء بالموارد البشرية بإمارة

الشارقة.

أوضحت نتائج تحليل المسار أن التمكين الإداري على الارتقاء بالموارد البشرية قد حقق مستوى المعنوية

حيث بلغ معامل P في تحليل المسار قيمة $0,000$ وهي قيمة مستوى المعنوية، ويمكن القول أن نتائج

تحليل المسار تنسجم بشكل كبير مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة حيث أن دراسة العجمي (٢٠١٨)

قد أشارت إلى أن العدالة التنظيمية لها علاقة إحصائية بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي، حيث تناول العجمي (٢٠١٨) متغير الأداء الوظيفي ونفس المتغير الفرعية من المتغير التابع بشكل كبير، كما أن الدراسة الحالية قد سلطت الضوء على دراسة أحمد (٢٠١٨)، حيث تتفق نتائج دراسته مع الدراسة الحالية في تحقيق مستوى المعنوية، كما أن الدراسة قد تناولت كافة المتغيرات الفرعية لمتغير العدالة التنظيمية، وبالتالي فإن الفرضية قد تحققت وقد تحقق هدف الدراسة.

الفرضية الرابع: هناك علاقة إحصائية مباشرة بين التمكين الإداري على العدالة التنظيمية بإمارة الشارقة

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن العدالة التنظيمية لها علاقة إحصائية مباشرة بين التمكين الإداري والعدالة التنظيمية بدائرة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة، حيث حققت العدالة التنظيمية مستوى المعنوية في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. حيث حقق معامل P قيمة ٠,٠٠٠، وتجدد الإشارة إلى أن مستوى المعنوية هي أن تحقق العلاقة من ٠,٠٠٠ إلى ٠,٠٠٥، ويمكن القول أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة تنسجم بشكل كبير مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة حيث تتفق نتائج دراسة الحرتسي (٢٠١٧) مع نتائج الدراسة الحالية في أن التأثير التفاعلي له علاقة إحصائية بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسة على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة تواتي (٢٠١٧) حيث أشارت الدراسة إلى العدالة التنظيمية ودورها في تنمية المورد البشري في المنظمة، حيث حققت الدراسة مستوى المعنوية بين العدالة التنظيمية وتنمية المورد البشرية في المنظمة وهو ما يشير إلى تحقق هدف الدراسة وتحقيق الفرضية بشكل كبير.

الفرضية الخامسة: هناك علاقة إحصائية مباشرة بين العدالة التنظيمية والارتقاء بالموارد البشرية بإمارة الشارقة.

أوضحت نتائج الدراسة أن العدالة التنظيمية قد حققت مستوى المعنوية في علاقتها بالارتقاء بالموارد البشرية بإمارة الشارقة، حيث حصل معامل P-value على مستوى المعنوية. وكذلك فقد حققت المتغيرات الفرعية مستوى المعنوية في العلاقة مع المتغير التابع. وكذلك فإن نتائج الدراسة تتفق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، ومن بينها دراسة رحيمة (٢٠٢٠) التي تناولت العلاقة بين التسبب الوظيفي وعلاقته بالعدالة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بدولة الجزائر، حيث أشارت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين التسبب الوظيفي والعدالة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بدولة الجزائر، حيث استخدمت الدراسة العدالة التنظيمية كمتغير تابع، وكذلك فقد استخدمت دراسة رحيمة (٢٠٢٠) العدالة التنظيمية بنفس المتغيرات الفرعية التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية بشكل واضح. مما يشير إلى قبول الفرضية وتحقيق هدف الدراسة.

الفرضية السادسة: هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للعدالة التنظيمية في العلاقة بين استراتيجية التدريب الإداري والارتقاء بالموارد البشرية بإمارة الشارقة.

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة بين العدالة التنظيمية في العلاقة بين استراتيجية التدريب الإداري والارتقاء بالموارد البشرية بإمارة الشارقة، حيث حققت الفرضية مستوى المعنوية وهو ما يشير إلى وجود علاقة وساطة كلية للعدالة التنظيمية في العلاقة بين استراتيجية التدريب الإداري والارتقاء بالموارد البشرية بإمارة الشارقة، وتنسجم نتائج الدراسة إلى ما توصلت به الدراسات السابقة من نتائج من بينها دراسة الطبولي (٢٠١٥) فقد تناولت الأحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي الليبية. حيث أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائية بين العدالة التنظيمية والمواطنة التنظيمية بشكل واضح، وكذلك فقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية وأنواعها ومحددات العدالة التنظيمية

والتحديات التي تواجه العدالة التنظيمية، وكذلك فإن الدراسة قد كشفت عن النظريات الخاصة بالعدالة وتأثيرها على المؤسسات التعليمية، وبالرغم من أن الدراسة الحالية قد استفادت من الطرق المنهجية التي اتبعتها الدراسة إلا أن الدراسة تعتبر مغايرة للبيئة المبحوثة بشكل واضح، وهو ما يشير إلى تحقق الفرضية وهدف الدراسة.

الفرضية السابعة: هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التمكين الإداري والارتقاء بالموارد البشرية بإمارة الشارقة.

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة بين العدالة التنظيمية في العلاقة بين التمكين الإداري والارتقاء بالموارد البشرية بإمارة الشارقة، حيث حققت الفرضية مستوى المعنوية وهو ما يشير إلى وجود علاقة وساطة كلية للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التمكين الإداري والارتقاء بالموارد البشرية بإمارة الشارقة، وتنسجم نتائج الدراسة إلى ما توصلت به الدراسات السابقة من نتائج من بينها أما دراسة الصويجي (٢٠١٩) فقد تناولت القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية على العاملين بديوان المحاسبة الليبي بمدينة بنغازي الليبية، حيث تناولت الدراسة علاقة القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية بشكل واضح، كما أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائية بين القيادة الأخلاقية وتحقيق العدالة التنظيمية بديوان المحاسبة الليبي بمدينة بنغازي الليبية، كما استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على الإطار النظري للعدالة التنظيمية، إلا أن هذه الدراسة قد استخدمت متغير العدالة التنظيمية كمتغير تابع وهو ما يختلف عن الدراسة الحالية بشكل كبير، وكذلك فإن دراسة الصويجي (٢٠١٩) قد كشفت عن المتغيرات الفرعية للمتغير التابع العدالة التنظيمية، وهو ما يدل على أن الدراسة الحالية قد تناولت نفس المتغير بشكل واضح، فضلاً عن التعرف على الحلول العملية التي توصلت إليها الدراسة في معالجة المشكلات المتعلقة بتحقيق العدالة التنظيمية بديوان المحاسبة

الليبي بمدينة بنغازي الليبية، وكذلك فإن الدراسة الحالية قد اعتمدت على نفس المتغيرات الخاصة بالعدالة التنظيمية بشكل واضح. وهو ما يشير إلى تحقق فرضية الدراسة وهدف الدراسة.

٥,٣ الاسهامات الأكاديمية

اعتمدت الدراسة على العديد من النظريات الإدارية من بينها نظرية استخدام الاستثمار البشري التي ركزت بشكل كبير حول إمكانية استراتيجية التدريب الإداري على الارتقاء بأداء الموظفين، وكذلك فقد ركزت الدراسة بشكل مفصل حول نظرية الأداء الوظيفي وكيفية استخدام هذه النظرية في المؤسسات العامة والحكومية من أجل تحسين الأداء المؤسسي بشكل كبير، كما أن نظرية الأداء ساهمت بشكل كبير في كشف طبيعة المؤسسات وكيفية قياس الأداء فيها، كما تعتبر الدراسة قد تناولت الإطار النظري بشكل مفصل من حيث إمكانية المزج بين استراتيجية التدريب الإداري والتمكين الإداري لتحسين الأداء المؤسسي بشكل واضح. كما أن الدراسة قد كشفت عن المتغيرات الفرعية التي استخدمتها ومدى علاقتها بالمتغيرات الرئيسية ومدى امتداد هذه المتغيرات من نظريات الدراسة بشكل كبير. كما أن الدراسة تناولت العديد من المفاهيم العلمية والإجرائية التي تعتبر مكملة للمفاهيم الموجودة في الدراسات السابقة بشكل مفصل. وكذلك فإن الدراسة قد كشفت عن مدى ترابط وارتباط المفاهيم العلمية وإمكانية تطبيقها في إمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة وإمكانية تطبيق النظريات العلمية ومن بينها نظرية الأداء المؤسسي، كما أن الدراسة قد كشفت عن المفاهيم المستخدمة في العدالة التنظيمية وإمكانية مزج الجوانب العملية والجوانب النظرية في الدراسة بشكل مفصل.

٥,٤ الاسهامات والآثار العلمية وفق المنهج والبيئة

تتمحور الاسهامات العلمية للدراسة في التعرف على أثر استراتيجية التدريب الإداري والتمكين الإداري على الارتقاء بأداء الموارد البشرية بإمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة، حيث أوضحت الدراسة أهمية النموذج وأهمية العلاقات بين المتغيرات وأنه يمكن أن تستخدم عملية اتخاذ القرار كمتغير وسيط في العلاقة بين استراتيجية التدريب الإداري والتمكين الإداري من أجل الارتقاء بأداء الموارد البشرية. كما أن من بين أبرز الاسهامات العلمية للدراسة هو أن عملية اتخاذ القرار تساهم في تطوير الأداء المؤسسي من خلال وجود السياسات والاستراتيجيات الفعالة، كما أن من بين أبرز الاسهامات العلمية للدراسة هو استخدام العديد من المتغيرات الحديثة وكذلك فإن الاسهامات العملية للدراسة واستخدام نموذج الدراسة المطور لم يكن إلا لترايط وتكامل المفاهيم العلمية مع المفاهيم الاجرائية للدراسة بشكل كبير.

٥,٥ الاستنتاجات

نستنتج من الدراسة أنها تعتبر إمتداداً للدراسات السابقة وأن الدراسة اقتصرت على دراسة التدريب والتمكين الإداري في دائرة الموارد البشرية، كما أن الدراسة قد اقتصرت على العديد من الجوانب من بينها وجود أربعة متغيرات التدريب الإداري، كما اقتصرت الدراسة على دراسة أربعة متغيرات من العدالة التنظيمية وأربعة متغيرات من الأداء التنظيمي. ومن بين أبرز أوجه القصور أن الدراسة اكتفت دائرة الموارد البشرية، ومن جانب آخر فإن توفير القوي البشرية المدربة سوف يساهم في تحسين بيئة التدريب الإداري في دائرة الموارد البشرية. ومن ناحية أخرى فإن عدم وجود رقابة سوف يساهم في عدم فاعلية أساليب التدريب والتمكين الإداري مما ينعكس سلباً على الأداء التنظيمي. ومن ناحية أخرى فإن الدراسة إذا ركزت في

استخدام المنهج النوعي بجوار الجانب الكمي فإن هذا سوف يتيح التعرف على مكامن الصعف والقوة في البيئة المحيطة دائرة الموارد البشرية.

٥,٦ التوصيات والاقتراحات

تقترح هذه الدراسة للباحثين أن تشمل دراسة التدريب الإداري والأداء التنظيمي بإستخدام الثقافة التنظيمية كعامل وسيط في العلاقة بين التدريب الإداري والأداء التنظيمي ، كما تقترح هذه الدراسة ضرورة إتباع المنهج النوعى وإجراء العديد من المقابلات بأسئلة محددة من أجل التعرف عن قرب كيفية تطوير السياسات تجاه الإستفادة من التدريب الإداري في دائرة الموارد البشرية، كما تقترح هذه الدراسة أن تتبع متغيرات جديدة مثل المخاطر التي تواجه دائرة الموارد البشرية التي يمكن أن تكون من أبرز المتغيرات التي تستخدم في تطوير الأداء التنظيمي، أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من بينها ما يلي:

١. ضرورة استمرار البحث بشكل مباشر في التدريب الإداري كأحد أسباب تطوير دائرة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة

٢. ضرورة الجمع بين المنهج النوعي والمنهج الكمي من أجل الحصول على مزيداً من المعلومات بخصوص الظاهرة محل الدراسة

٣. ضرورة وضع تصور لتطبيق استراتيجية التدريب الإداري والتمكين الإداري في دائرة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة

٤. القدرة على وضع دليل يمكن من خلال الإسترشاد لتطبيق التدريب الإداري وتحسين قدرات الأداء بما يساهم في تعزيز الممارسات الموارد البشرية

٥. أهمية العمل على وضوح المهام الوظيفية التي يجب أن يقوم بها العاملين من أجل تحديد مستوى التدريب

الإداري الذي يجب أن يبرز في دائرة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة

٧. ضرورة متابعة الأداء الوظيفي من الإدارة العليا من أجل تطوير أساليب الإبداع والابتكار المستخدمة.

٨. ضرورة الجمع بين المنهج الكمي والمنهج النوعي من أجل الحصول على مزيداً من النتائج والتوصيات.

٩. ضرورة توفير المناخ الملائم لتطبيق مركات استراتيجية التدريب الإداري في دائرة الموارد البشرية بدولة

الإمارات العربية المتحدة .

١٠. تطبيق اللامركزية في اتخاذ القرارات في دائرة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة والعمل على

تعزيز احترام العدالة التنظيمية في دائرة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة

١١. ضرورة تطبيق المحاكاة بإتباع أحد النماذج الناجحة في استخدام التدريب الإداري مثل تجربة سنغافورة

التي تميزت برفع مستوى الأداء الإداري لديها.

١٣. التوسع في تدريب العاملين في دائرة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة من أجل تحسين

مستوي التأثير على الأداء.

١٤. إعادة النظر بشكل كبير في كيفية الاستفادة من الابتكار محاولة إنجاز الأعمال في أقل وقت ممكن

وبأعلى كفاءة ممكنة.

١٥. العمل على توفير بيئة ملائمة للعاملين في دائرة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة من أجل

تحسين مستوى التعاون فيما بينهم.

١٦. العمل على خلق استراتيجية يمكن من خلالها تطبيق التدريب والتمكين الإداري من خلال الإستعانة بالأشخاص ذوي الخبرات العالية و إتاحة الفرصة لهم بشكل ملائم.

١٧. تشجيع العاملين والمديرين والمعلمين داخل دائرة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة ومناقشة الأخطاء التي تحدث في دائرة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة بإستمرار لتجنب عنصر المخاطرة ولتحسين مستوى الأداء.

٥,٧ الخلاصة

هدفت الدراسة إلى التعرف على استراتيجية التدريب الإداري للإرتقاء بأداء الموظفين في دائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة العدالة التنظيمية كمتغير وسيط. وتكمن مشكلة الدراسة في أنه بالرغم من توفير الدعم اللازم من الحكومة لتطوير أداء الموظفين إلا أنه قد لوحظ تدني في استراتيجية التدريب الإداري وعدم وضوح الطرق والأساليب التي تنتهجها هذه الإستراتيجية مما أدى إلى تدني أداء الموظفين في دائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة، كما أن هناك غياب ملحوظ لتطبيق العدالة التنظيمية، مما ساهم في ضعف استراتيجية التدريب الإداري، الأمر الذي أدى إلى عدم القدرة على الإرتقاء بأداء الموظفين في دائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة، وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على العدالة التنظيمية وتأثيرها في العلاقة بين استراتيجية التدريب الإداري والإرتقاء بأداء الموظفين في دائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة. وتمثل النظريات الداعمة للإرتقاء للأداء الوظيفي أحد المرتكزات التي تعتمد عليها الدراسة. ولقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل العدالة التنظيمية في العلاقة بين استراتيجية التدريب الإداري والإرتقاء بأداء الموظفين في دائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة. وبلغ مجتمع الدراسة ٥٥٠ من العاملين بدائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة وبلغت عينة الدراسة ٣٥١ من العاملين بدائرة الموارد البشرية. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية إيجابية مباشرة بين استراتيجية التدريب الإداري

والإرتقاء بأداء الموظفين في دائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة، كما أن هناك تأثير للعدالة التنظيمية في العلاقة بين استراتيجية التدريب الإداري والإرتقاء بأداء الموظفين في دائرة الموارد البشرية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة التوسع في تطبيق استراتيجية التدريب الإداري في كافة الدوائر بإمارة الشارقة ومحاوله تعميم ذلك على كافة المؤسسات الحكومية والخاصة بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أوصت الدراسة بضرورة استخدام المحاكاة في محاولة تطبيق تجارب إحدى الدول الرائدة في العدالة التنظيمية ولاسيما سنغافورة وماليزيا والعديد من الدول الأخرى الرائدة في تطوير استراتيجيات التدريب الإداري من أجل الإرتقاء بالأداء الوظيفي في الأجل المتوسط والطويل.