

الفصل الخامس النتائج والتوصيات

١،٥ التمهيدي:

يحتوي الفصل الخامس: النتائج والتوصيات على مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات للدراسات المستقبلية، وإسهامات الدراسة، والعقبات التي واجهت الدراسة، وأوجه القصور في الدراسة والخاتمة. ومن خلال مناقشة النتائج سوف تُناقش النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء أهداف الدراسة، وسيجاء عن أسئلة الدراسة، وتناقش فرضيات الدراسة، وترتبط هذه النتائج بما يتفق مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة في الدراسات السابقة، كما يشمل إسهامات الدراسة العملية، وما توصلت إليه الدراسة من علاقات جديدة بين المتغيرات، والإسهامات النظرية من خلال التعرف على النظريات التي اعتمدت عليها الدراسة بوضوح، والتعرف على العلاقات بين المتغيرات ونتائج التحليل الإحصائي، وتأثير هذه النتائج في توصيات الدراسة، كما أن توصيات الدراسة تشمل أيضًا التوصيات للدراسات ومن خلال التعرف هذا الفصل سوف نتطرق إلى أوجه القصور التي واجهت الدراسة، والعقبات، والتحديات التي مرت بها الدراسة، كما نختتم الفصل بالخاتمة التي سوف تشمل ملخصًا لجوانب البحث العلمي كافة التي مرت بها الدراسة، والتي تبين النتائج النهائية التي توصلت إليها الدراسة من إشكالية البحث، وأهمية الدراسة، والمنهجية المتبعة، والنتائج التي توصلت إليها الدراسة والتوصيات.

٢،٥ مناقشات نتائج الدراسة جميعًا:

بعد استعراض نتائج التحليل الإحصائي، بلغت عينة الدراسة ٣١٣ من إجمالي الاستثمارات الموزعة على المشاركين في الاستبانة الإحصائية ٣٧٦، بنسبة ٨٤,٨ %، كما أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن البيانات لا تعاني من مشكلة التداخل الخطي للبيانات؛ إذ أكدت نتائج التحليل الإحصائي أن معامل تضخم التباين قد حقق قيم أقل من ١٠، أما معامل السماح فقد حقق أقل من ٥، وهو ما يشير إلى أن

البيانات لا تعاني من مشكلة التداخل الحطبي بوضوح، كما أوضحت النتائج أن درجة الارتباط بين المتغيرات قوية للغاية، كما أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن مشاركة العاملين في وزارة الداخلية من الرجال أكثر من النساء بوضوح؛ إذ بلغت مشاركة الرجال بنسبة ٨٦,٢% في حين بلغت مشاركة النساء ١٣,٨%، كما أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن المشاركين من حملة البكالوريوس من أعلى النتائج؛ إذ بلغوا ١١٢ مشاركاً بنسبة ٣٥,١%، في حين أن حملة الدكتوراه كانوا من الأقل مشاركة بعدد ١٢ بنسبة ٣,٨%، ولقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن المشاركين الأعلى مشاركة من الفئة العمرية ٣٠-٤٥؛ إذ بلغوا ١٠٦ بنسبة ٣٣,٢%، يليهم الفئة العمرية من ٢٥-٣٠ بعدد ١٠٥ بنسبة ٣٢,٩%، وكذلك فإن نتائج التحليل الإحصائي قد أظهرت أن المشاركين أصحاب الخبرة من ١٥ سنة فأكثر كانوا من الأعلى مشاركة في النتائج؛ إذ بلغوا ٩٧ بنسبة ٣٠,٤%، أما النسبة الأقل مشاركة ٦٨ كانت من نصيب أصحاب الخبرات أقل من ٥ سنوات بنسبة ٣٢,٣%. ولقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن تحليل الارتباط قد كشف أن العلاقات بين المتغيرات قد حصلت على قيم أقل من ٠,٧، وهو ما يدعم استخدام نمذجة الهندسة البنائية باستخدام تحليل سمات بلس، وتتناول الدراسة خمسة أسئلة، وخمسة أهداف، وخمسة فرضيات وسوف نبدأ في مناقشة الأهداف، والإجابة عن تساؤلات الدراسة، والتعرف على فرضيات الدراسة كما يأتي:

السؤال الأول: ما أثر الإدارة الإستراتيجية الحديثة على أداء رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؟

الهدف الأول: تحديد أثر الإدارة الإستراتيجية الحديثة على أداء رأس المال البشري في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الفرضية الأولى: هناك تأثير للإدارة الإستراتيجية الحديثة على أداء رأس المال البشريّة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة.

أوضحت النتائج أن هناك علاقة إحصائيّة بين الإدارة الإستراتيجيّة الحديثة على رأس المال البشري بوزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة؛ إذ كشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائيّة مباشرة بين الإدارة الإستراتيجيّة ورأس المال نتيجة حصول الفرضيّة على قيمة معامل $p < 0,000$ ؛ إذ تكون الفرضيّة مقبولة إذا حصلت على أقل من 5%؛ ومن ثمّ فإنّ الفرضيّة مقبولة، وتتفق نتائج الدراسة مع ما توصّلت إليه الدراسة من الدراسات السابقة؛ إذ تتفق مع دراسة الكندري (2019)؛ إذ تناولت الدراسة الإدارة الإستراتيجيّة، وكانت فرضيّات الدراسة المرتبطة بمتغير الإدارة الإستراتيجيّة مقبولة، كما تتفق نتائج الدراسة مع دراسة المصباح (2019)، التي تناولت دراسة رأس المال البشري، كما أوضحت نتائج تحليل الارتباط أن هناك درجة ارتباط قوية بين متغيّرات الدراسة الإدارة الإستراتيجيّة ورأس المال البشري؛ إذ حصلت على قيمة أقل من 0,7، وهو ما يدل على ارتفاع درجة الارتباط بينهم، كما حصلت متغيّرات الدراسة على أعلى متوسط حسابيّ بين ترتيب فقرات التحليل الوصفيّ لمحور الإدارة الإستراتيجيّة ورأس المال البشري، وبناءً على ما تقدّم فإنّه يمكن القول: إن هدف الدراسة قد تحقّق، وفرضية الدراسة مقبولة، وأن هناك علاقة إحصائيّة بين الإدارة الإستراتيجيّة ورأس المال البشري، وتتفق نتائج الدراسة الحاليّة مع نتائج دراسة هانسن (2008) في التعرّف على أثر الإدارة الإستراتيجيّة؛ إذ تناولت الدراسة التعرّف على أهميّة الوعي بالإدارة الإستراتيجيّة فيما يتعلّق بالنماذج العقليّة التي يستخدمها كبار المديرين للتفكير في إستراتيجيّة الأعمال. وتكوّنت عينة الدراسة من مجموعة من المديرين، واشتملت أدوات الدراسة على استبيان أُعدّ من قبل الباحث. تمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفيّ. تُشير النتائج إلى أن المعرفة الإداريّة الإستراتيجيّة التي أدخلت من خلال التفاعل الجدلي يمكن أن يكون لها تأثير تحويلي كبير على النماذج الدّهنيّة للإستراتيجية

العليا للمديرين. كما تتفق نتائج دراسة عبد المنعم (٢٠١١) التي تناولت استخدام مهارات الإدارة الإستراتيجية لرفع كفاءة العمليّات الإشرافيّة داخل المدرسة إلى معرفة مدى امتلاك المشرفين التربويين من المديرين والوكلاء لمهارات التخطيط والإدارة الإستراتيجيّة، ومعرفة كيفيّة تفعيل تلك المهارات لرفع كفاءة العمليّات الإشرافيّة داخل المدرسة؛ إذ تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحاليّة في عمل دراسة ميدانيّة للتعرف على واقع امتلاك المشرفين التربويين لتلك المهارات من خلال استبانتين: الأولى وُزعت على المدرّسين لإبداء الرأى في مهارات مشرفيهم، والثانية وُزعت على المشرفين التربويين أنفسهم لتحديد احتياجاتهم التربويّة، وأُخذت عينة من جمهورية مصر العربيّة تبلغ ١٦٢٠ مدرّساً (٩٠٠ من الذكور بنسبة ٩٩.٣% من الأصل الكلي للمحافظات المختارة، و٥٥.١% من مجمل محافظات الجمهورية، بالإضافة إلى ٧٢٠ من الإناث بنسبة ٦٥.٤% من الأصل الكلي للمحافظات المختارة، و٠.٢% من مجمل محافظات الجمهورية)، و٣٣٥ مشرفاً تربويّاً (١٢٠ من الذكور بنسبة ٧٢.٨% من الأصل الكلي للمحافظات المختارة، و٠.٢% من مجمل محافظات الجمهورية، بالإضافة إلى ٢١٥ من الإناث بنسبة ٥٢.٨% من الأصل الكلي للمحافظات المختارة، و٤.٣% من مجمل محافظات الجمهورية) موزعين على خمس محافظات من أصل تسع وعشرين محافظة. وقد أسفرت نتائج البحث عن أنه هناك ارتفاع نسبي في بعض مهارات الإدارة العامّة لدى المشرفين التربويين؛ مثل: مهارات تقسيم العمل، وتفويض السلطة وغيرها، وانخفاض في المهارات المتعلّقة بالإدارة الإستراتيجيّة والتخطيط الإستراتيجي بشكل عامّ لدى المشرفين التربويين؛ مثل: صياغة الإستراتيجيّة والرؤية والرسالة، وتصميم مؤشّرات لمتابعة العمل وقياسه. كما أن مقارنة نتائج المدرّسين في مدى امتلاك مشرفيهم لمهارات الإدارة الإستراتيجيّة بما أبداه المشرفون التربويون من احتياجات تدريبيّة فيما يخص الإدارة الإستراتيجيّة قد أسفر عن اتفاق كبير بين نتائج الاستبانتين. واتفقت نتائج الدراسة الحاليّة مع دراسة إبراهيم (٢٠١١) التي تناولت دور الإدارة الإستراتيجيّة في الإصلاح المدرسيّ بجمهورية

مصر العربيّة (تصور مستقبلي) (إبراهيم. ٢٠١١). إلى التعرّف على الإطار المفاهيم للإدارة الإستراتيجيّة. وكذلك التعرّف على الأطر النظرية والفكرية للإصلاح المدرسيّ. إذ استخدمت الدراسة المنهج الوصفيّ من أجل الوقوف على جهود الإصلاح المدرسيّ بجمهورية مصر العربيّة، وتحديد متطلّبات الإدارة الإستراتيجيّة للإصلاح المدرسيّ بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسيّ بجمهورية مصر العربيّة. وتقديم تصوّر مستقبليّ لدور الإدارة الإستراتيجيّة في الإصلاح المدرسيّ بالحلقة الثانية من التعليم الأساسيّ بجمهورية مصر العربيّة. اقتصرت الدراسة على عينة مُعلّمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسيّ. وتوصّلت الدراسة إلى وَضْع تصوّر مستقبليّ لدور الإدارة الإستراتيجيّة في الإصلاح المدرسيّ بجمهورية مصر العربيّة. السؤال الثاني: ما أثر الإدارة الإستراتيجيّة الحديثة على جودة الحياة الوظيفيّة بين موظفي وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة؟

الهدف الثاني: قياس أثر الإدارة الإستراتيجيّة الحديثة على جودة الحياة الوظيفيّة في وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة.

الفرضيّة الثانية: هناك أثر للإدارة الإستراتيجيّة الحديثة على جودة الحياة الوظيفيّة بين موظفي وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة.

أوضحت نتائج التحليل الإحصائيّ أن الفرضيّة قد حصلت على مستوى معنويّة أقل من ٥٪ بين متغيّرات الدراسة الإدارة الإستراتيجيّة وجودة الحياة الوظيفيّة بين موظفي وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة؛ إذ كشفت نتائج التحليل أن الفرضيّة تكون مقبولة إذا حصلت الفرضيّة على قيم من ٠,٠٠٠ إلى ٠,٠٠٥، كما كشفت نتائج تحليل الارتباط على أن درجة الارتباط بين متغيّرات الدراسة قويّة للغاية بين الإدارة الإستراتيجيّة وجودة الحياة الوظيفيّة، كما أن نتائج التحليل الوصفيّ قد أوضحت حصول فقرات المتغير الإدارة الإستراتيجيّة الحديثة وجودة الحياة الوظيفيّة على أعلى متوسط حسابيّ، كما تتفق نتائج

الدراسة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة؛ إذ تتفق نتائج الدراسة مع دراسة الزهراني (٢٠١٨)؛ إذ تناول في دراسته الإدارة الإستراتيجية، كما تتفق نتائج الدراسة مع دراسة الشروقي (٢٠١٨) الذي تناول دور الموارد البشرية ورأس المال البشري، كما تتفق نتائج الدراسة مع اليعربي (٢٠١٨) الذي تناول المتغير الإبداع كمتغير تابع من المتغير المستقل الإدارة الإستراتيجية، ويمكن القول: إنه بناء على النتائج فإن هدف الدراسة قد تحقق، وأن فرضية الدراسة قد تحققت، وأن هناك أثرًا للإدارة الإستراتيجية الحديثة على رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة. كما تناولت دراسة على (٢٠١٣) معوقات تطبيق الإدارة الإستراتيجية في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة وسُئل التعلُّب عليها ولقد هدفت دراسة (علي. ٢٠١٣) إلى التعرف على درجة فعالية العمليات الإشرافية، وعلاقتها بالإدارة الإستراتيجية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة. تكوّنت عينة الدراسة من (٣٩٠) معلمًا. اشتملت أدوات الدراسة على استبانة من إعداد الباحثة، وتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة فعالية العمليات الإشرافية لمديري المدارس الثانوية - من وجهة نظر مُعلِّمهم - جاءت بدرجة كبيرة، كما أشارت إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للإدارة الإستراتيجية من وجهة نظر معلمهم جاءت بدرجة كبيرة، كما أشارت النتائج إلى أنه هناك فروق دالة إحصائية بين متوسط تقديرات مُعلِّمي المدارس الثانوية بمحافظة غزة لدرجة فعالية العمليات الإشرافية لدى مديريهم حول مجال (مدير المدرسة في تنمية، وتطوير المعلمين مهنيًا) تُعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أنه هناك فروق دالة إحصائية بين متوسط تقديرات مُعلِّمي المدارس الثانوية بمحافظة غزة لدرجة فعالية العمليات الإشرافية لدى مديريهم حول مجال (مدير المدرسة في تنمية، وتطوير المعلمين مهنيًا) تُعزى لمتغير سنوات الخبرة. كما هدفت دراسة محمد (٢٠١٤) التي تناولت تصوُّر مقترح لتطبيق الإدارة الإستراتيجية في إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية؛ إذ هدفت دراسة محمد، (٢٠١٤) إلى

التعريف على واقع الإدارة الإستراتيجية في إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، وتقديم تصوّر مقترح لتطبيق الإدارة الإستراتيجية في إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية. تكوّنت عينة الدراسة من قادة الإدارات التابعة لوزارة التربية والتعليم والبالغ عددهم (١٢) قائداً، والمديرين والمساعدين بالإدارات بالمناطق والمحافظات، والبالغ عدد هم (٤٥) مديراً، و(١٤٨) مُساعداً؛ ليصبح العدد الإجمالي (٢٠٥) مفردة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. أشارت نتائج الدراسة إلى أن وافق أفراد الدراسة تماماً على أن واقع إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء صياغة الإستراتيجية أبرزه يتمثل في: إعداد رؤية ورسالة محددة ومكتوبة، مرونة الأهداف الإستراتيجية، توافر قاعدة بيانات قبل التخطيط. وكذلك وافق أفراد الدراسة تماماً على أن واقع إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء التخطيط الإستراتيجي يتمثل أبرزه في: وضع خطط وفق زمن محدد، ترجمة الخطط الإستراتيجية على شكل برامج تنفيذية، مراجعة الخطط في ضوء الفرص والمخاطر التي تفرضها البيئة. كما وافق أفراد الدراسة تماماً على أن واقع إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء تنفيذ الإستراتيجية يتمثل أبرزه في: هناك هيكل تنظيمي يحتوي على وحدات تنظيمية مسؤولة عن تنفيذ خطط العمل، ومنهجية لتفعيل دور القيادات، تحديد البرامج الزمنية لتنفيذ الخطط الإستراتيجية. أيضاً وافق أفراد الدراسة تماماً على أن واقع إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء الرقابة والمتابعة يتمثل في: وضع آلية لمعرفة معوقات تنفيذ الخطط، اعتماد الإدارات في الرقابة المالية على التقارير الواردة إليها، ووضع آلية لمتابعة التزام الإدارات بتوثيق عمليات الأداء. كما وافق أفراد الدراسة تماماً على أن واقع إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء التقييم يتمثل في: اعتماد الإدارات في تقييم أدائها على معايير ومؤشرات محددة، مراجعة الخطة الإستراتيجية بشكل دوري لتحديد التغيرات المطلوبة، اعتماد الإدارات على عملية تقييم مستمرة للأداء. كذلك وافق أفراد الدراسة تماماً على أن من أهم معوقات تطبيق الإدارة الإستراتيجية في إدارات

التربية والتعليم تمثل في مقاومة التغيير وتحسين الأداء، عدم توافر حوافز ومكافآت للعاملين لتطوير الأداء، ضعف اعتراف الأفراد بوجود الإدارة الإستراتيجية.

السؤال الثالث: ما أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء رأس المال البشري بين موظفي وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؟

الهدف الثالث: تحليل أثر جودة الحياة الوظيفية على تحسين أداء رأس المال البشري في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الفرضية الثالثة: هناك علاقة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية على تحسين أداء رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وتحسين أداء رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ إذ حصلت الفرضية على مستوى المعنوية أقل من ٥ ٪، ومن الجدير بالذكر أن الفرضية إذا حققت من ٠,٠٠٠ إلى ٠,٠٠٠٠٠، أي: أنها حققت مستوى المعنوية المطلوب لقبول الفرضية؛ ومن ثم فإن فرضية الدراسة مقبولة، كما أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة ارتباط قوية بين متغيرات الدراسة جودة الحياة الوظيفية وتحسين أداء رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة قد أوضحت حصول الفقرات على أعلى متوسط حسابي بين الفقرات، كما أن نتائج الدراسة تتفق كثيراً مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج من بينها دراسة محمد (٢٠٢٠)؛ إذ تناولت الدراسة رأس المال البشري، وكانت نتائج الدراسة تتفق مع الدراسة الحالية في وجود علاقة إحصائية مباشرة بين متغيرات الدراسة، كما أن دراسة ماضي (٢٠١٦) قد تناولت أيضاً الممارسات الإستراتيجية؛ إذ كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إحصائية بين متغيرات الدراسة، ويمكن القول: إنَّ هدف الدراسة قد تحقق، وأن هناك علاقة إحصائية

مباشرة بين جودة الحياة الوظيفية وتحسين أداء رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

السؤال الرابع: ما أثر جودة الحياة الوظيفية دور كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية

الحديثة وأداء رأس المال البشري في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؟

الهدف الرابع: تحليل دور جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية

الحديثة وأداء رأس المال البشري في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الفرضية الرابعة: هناك تأثير لجودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية الحديثة وتحسين

رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

إذ كشفت نتائج تحليل المسار لنتائج العلاقة المباشرة بين متغيرات الدراسة أن هناك وساطة كلية بين

متغيرات الدراسة، كما كشفت نتائج تحليل المسار أن العلاقة غير المباشرة أثبتت وجود وساطة كلية وعلاقة

غير مباشرة وتأثير لجودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية الحديثة وأداء رأس المال البشري

بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ إذ حصلت العلاقة المباشرة على أقل من ٥ %، كما

حصلت العلاقة غير المباشرة ٥ %، ويمكن القول: إن نتائج تحليل الارتباط قد كشفت وجود علاقة ارتباط

بين الإدارة الحديثة الإستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية ورأس المال البشري، كما أن نتائج التحليل الوصفي

أشارت إلى حصول الفقرات على أعلى متوسط حسابي بين الفقرات لمتغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية

على السواء، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج، وعلى رأسها

دراسة محمد (٢٠٢٠)؛ إذ تناولت الدراسة أثر رأس المال البشري تمامًا مثل الدراسة الحالية، كما أن الدراسة

قد سلطت الضوء على دراسة الزهراني (٢٠١٦)؛ إذ أشارت الدراسة إلى دور ممارسات الإدارة الإستراتيجية

في المؤسسات؛ ومن ثم -وبناءً على ما تقدّم- فإنه يمكن القول: إن هدف الدراسة قد تحقق، وأن فرضية

الدراسة مقبولة، وأن هناك تأثيراً لجودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية على رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة. وتتفق نتائج دراسة حنا (٢٠١٢) مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية؛ إذ ركزت الدراسة على التعرف على آراء أعضاء الهيئة التعليمية في أهمية متطلبات الإدارة الإستراتيجية في كلية التربية بجامعة دمشق، وإمكانية تطبيق هذه المتطلبات في كليتهم.

ولمعالجة مشكلة البحث استخدم المنهج الوصفي، وكانت عينة البحث على (١٣٢) عضواً هيئة تعليمية للعام الدراسي ٢٠١٠-٢٠١١، واستُخدمت استبانة وُزعت على عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية بجامعة دمشق، احتوت (٧٢) متطلباً، وقد احتوت أربعة مجالات هي (متطلبات عامة للإدارة الإستراتيجية، متطلبات صياغة الإستراتيجية، متطلبات تطبيق الإستراتيجية، متطلبات تقييم الإستراتيجية)، بينت نتائج البحث أن أهمية متطلبات الإدارة الإستراتيجية حصلت على تقدير عال لدى إجابات أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية بجامعة دمشق، كما بينت وجود فروق دالة تبعاً للمتغيرات الآتية (نوع العمل، والمؤهل العلمي، والخبرة)؛ إذ تتفق النتائج أيضاً أن إمكانية تطبيق متطلبات الإدارة الإستراتيجية حصلت على تقدير متوسط، ووجود فروق دالة تبعاً لمتغيري (نوع العمل، والخبرة)، وعدم وجود فروق دالة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. كما وُجدت فروق في أهمية متطلبات الإدارة الإستراتيجية.

كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة العطار (٢٠١٤)؛ إذ تناول في هدف الدراسة التعرف على معوقات تطبيق الإدارة الإستراتيجية في مدارس وكالة العوث الدولية في محافظات غزة وسُبل التغلب عليها، وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٤٣) مديراً. اشتملت أدوات الدراسة على استبانة أُعدت من قِبل الباحث، وتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي. وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول وجود معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني تُعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول وجود المعوقات الإدارية لصالح الذكور، توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول وجود

المعوقات المالية لصالح الإناث. كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني تعود لمتغير المؤهل العلمي، ولكن توجد فروق حول المعوقات الإدارية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأكثر.

كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة مطاوع (٢٠١٧) الذي أشار في دراسته بعنوان تطوير الممارسات الإدارية للقيادات الجامعية على ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية؛ إذ هدف مطاوع (٢٠١٧) إلى التعرف على كيف يمكن تطوير الممارسات الإدارية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية في كلية البنات جامعة عين شمس على ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية. تكوّنت عينة الدراسة من ١٣٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية البنات جامعة عين شمس. اشتملت أدوات الدراسة على استبيان من إعداد الباحثين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. أشارت نتائج الدراسة إلى أن بعض رؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بالكلية ينقصهم الإعداد الإداري الذي يؤهلهم للممارسات الإدارية على ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية. كما أن جيوسي (٢٠١٧) قد هدف في دراسته بعنوان واقع الإدارة الإستراتيجية في مديرية التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر رؤساء الأقسام والموظفين الإداريين؛ إذ إن جيوسي (٢٠١٧) هدفت دراسته إلى التعرف على واقع الإدارة الإستراتيجية في مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر رؤساء الأقسام والموظفين الإداريين في أثناء الفصل الثاني من العام الدراسي (٢٠١٣-٢٠١٤)، بلغت عينة الدراسة (٢٢٢) موظفاً وموظفة بنسبة (٣٠%) من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٨٧٦) رئيس قسم وموظفاً من مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية. استخدم الباحثان استبياناً لقياس واقع الإدارة الإستراتيجية، وتكوّنت من (٤٤) فقرة، مقسمة إلى خمسة مجالات يقيس كل مجال مستوى من مستويات الإدارة الإستراتيجية، وتُحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها. بينت الدراسة عدة نتائج، أهمها: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في واقع الإدارة الإستراتيجية

تُعزى لمتغيّر الجنس، ومتغيّر الأقسام، ومتغيّر المؤهل العلميّ، وسنوات الخدمة. بينما توجد فروق في واقع تلك الإدارة بين المحافظات، وأوصى الباحثان بضرورة ربط التخطيط الإستراتيجيّ بالتغيرات الاقتصادية والسياسية الطارئة بوضع بدائل إستراتيجية مناسبة.

كما تتفق دراسة النفيعي (٢٠١٧) مع ما توصّلت إليه الدراسة الحالية من نتائج؛ إذ كان عنوان دراسة النفيعي (٢٠١٧): مدى ممارسة مديري مكاتب التربية والتعليم بمحافظة الطائف لعمليات الإدارة الإستراتيجية من وجهة نظر المشرفين التربويين ٢٠١٧. وهدفت دراسة (النفيعي، ٢٠١٧) إلى التعرف على مدى ممارسة مكاتب التربية والتعليم بمحافظة الطائف لعمليات الإدارة الإستراتيجية من وجهة نظر المشرفين التربويين، وكذلك التعرف على أثر متغيّرات المؤهل العلميّ، وسنوات الخبرة، والموقع الجغرافيّ لمكتب التربية والتعليم على استجابات المشرفين التربويين بمكاتب التربية والتعليم بمحافظة الطائف حول واقع ممارسة مديري مكاتبهم لعمليات الإدارة الإستراتيجية. تكوّنت عينة الدراسة من (١٣٢) من المشرفين التربويين بمحافظة الطائف. وتوصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، والتي تتمثّل في أن ممارسة مديري مكاتب التربية والتعليم بمحافظة الطائف لعمليات الإدارة الإستراتيجية بدرجة عالية وبتوسطٍ حسابيٍّ لعمليات الكلية بلغ ٠.٤ .٠٧، وهو ضمن المستوى المأمول الذي حدده الباحث، وأيضاً ممارسة مديري مكاتب التربية والتعليم بمحافظة الطائف لعمليات بناء وتصميم الإستراتيجية ككل بدرجة عالية وبتوسطٍ حسابيٍّ ٠.٤ .٠٦، وهو ضمن المستوى المأمول الذي حدده الباحث، وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور ككل بين درجتي ٠.٣ ٣٣ .٤ ٢٩، وممارسة مديري مكاتب التربية والتعليم لعملية صياغة الرؤية بدرجة عالية وبتوسطٍ حسابيٍّ ٠.٤ ١٥٦، وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات العملية بين درجتي ٠.٤ ٣٦ - ٠.٤ ١٠١، وممارسة مديري مكاتب التربية والتعليم لعملية صياغة الرسالة بدرجة عالية وبتوسطٍ حسابيٍّ ٠.٤ ١٣٦، وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات العملية بين درجتي ٠.٤ ٠٤ - ٠.٤ ٢٣.

ولقد تناولت دراسة جيوسي (٢٠١٧) واقع الإدارة الإستراتيجية في مديرية التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر رؤساء الأقسام والموظفين الإداريين، كما هدفت دراسة جيوسي (٢٠١٧) إلى التعرف على واقع الإدارة الإستراتيجية في مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر رؤساء الأقسام والموظفين الإداريين. تكوّنت عينة الدراسة من (٢٢٢) موظفًا وموظفة. اشتملت أدوات الدراسة على استبيان أُعدَّ من قِبَل الباحثين. تمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي. أشارت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في واقع الإدارة الإستراتيجية تُعزى لمتغير الجنس، ومتغير الأقسام، ومتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة. بينما توجد فروق في واقع تلك الإدارة بين المحافظات.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (العتيبي، ٢٠١٧) بعنوان: تطوير أداء القيادات الإدارية بكليات فرع البنات جامعة الملك عبد العزيز في ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية إلى تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية لتطوير أداء القيادات الإدارية بكليات فرع البنات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة في ضوء الإدارة الإستراتيجية؛ من خلال رصد واقع أداء القيادات الإدارية بكليات فرع البنات بالجامعة في ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية، وصُممت أداة استبانة من أجل تحقيق هدف الدراسة وُجّهت إلى المجتمع الكلي بكليات فرع البنات، والذي يتكون من كليات الكليات ومشرفات الأقسام ومشرفات الوحدات، تكوّنت الاستبانة من جزأين: الجزء الأول: خاص بالبيانات الأساسية، والتي تحدد خصائص أفراد العينة، والجزء الثاني: يشمل أربعة محاور تتعلق بأنماط القيادات الإدارية، وطرق اختيارها، وتدريبها، واستخدام القيادات للتقنيات الحديثة، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي. واستخدمت برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)؛ وذلك لإيجاد كلٍ من التكرارات، والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، والمتوسطات، والانحرافات المعيارية في جميع محاور الاستبانة، والدرجة الكلية للاستبانة

تبعاً لمتغيرات الدراسة: (الوظيفة الإدارية- المرتبة العلمية- سنوات الخبرة)، وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة حول محاور الاستبانة الأربعة، ومتغيرات الدراسة. واتضح من النتائج أن القيادات الإدارية بكليات فرع البنات بالجامعة لا تعمل على مساندة الاتجاهات الإدارية الحديثة، ولا تُختار وفقاً لأقدمية الدرجة العلمية بالجامعة، ولا وفقاً لإجراء أعضاء هيئة التدريس للأبحاث والدراسات العلمية، ولا تشجع التعلم النشط من خلال الإبداع التكنولوجي، وما زالت تحافظ على الطرق التقليدية لأداء وظائفهم، كما تدرك أهمية جدوى البرامج التدريبية؛ إذ تتزايد وتنوع الاحتياجات التدريبية لدى العاملين بالجامعة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات أفراد العينة تُعزى إلى متغيرات (الوظيفة الإدارية- المرتبة العلمية- سنوات الخبرة).

كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع هذه دراسة القريوتي (٢٠١٩) بعنوان: مستوى تطبيق أجهزة الإدارة العامة في الكويت للإدارة الإستراتيجية من منظور موظفيها، في التعرف على مدى تطبيق أجهزة الإدارة العامة الكويتية للإدارة الإستراتيجية ومُعوقات تطبيقها من منظور موظفيها، طُبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية من الموظفين (٣٨١) موظفاً من مختلف الجهات الحكومية، بينت الدراسة أن غالبية الموظفين يعرفون أن هناك إستراتيجية معتمدة لدى جهات عملهم، وأن مرحلة صياغة الإستراتيجية تحظى بالاهتمام الأكبر، وأن تديني تأهيل الموظفين يُمثل العائق الأول لتطبيق الإدارة الإستراتيجية، وكشفت نتائج الدراسة تبايناً ذا دلالة معنوية في تقييم الموظفين للمتغيرات الديموغرافية، وهي: نوع الجهة، وطبيعة العمل، والجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، والجنسية، وعدم وجود أي تباين ذي دلالة معنوية حول معوقات تطبيق الإدارة الإستراتيجية يُعزى لأي من المتغيرات سالفه الذكر، بينت الدراسة أهمية إيجاد نظام معلومات إستراتيجي لجمع وتحليل البيانات الخاصة بالبيئة الخارجية المحيطة بالأجهزة الحكومية، والتدريب المستمر

للقيادات العليا على إعداد الإستراتيجيات الفعّالة لإدارة تلك الأجهزة من أجل زيادة الاهتمام بتبني إستراتيجيات فعّالة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية، واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي. وكذلك تتفق نتائج دراسة ياسف (٢٠١٩) بعنوان الرؤية الإستراتيجية لإدارة التمّيز في التسلسل الهرمي للتنظيم؛ إذ أكّدت الدراسة أنّه في إدارة التنظيمات مدى امتلاك الإدارة العامّة حياة اجتماعيّة داخلية، ملائمة لنفسها، في ثقافتها الخاصّة التي تشكل نوعًا من النظام الاجتماعيّ المصعّر، وهو مجتمع هرمي، تُوزّع القوى فيه بشكل غير متساوٍ، وعديد من هذه التنظيمات ناجح، ولكن ليس بالضرورة متمّيز، فالانتقال من الفعاليّة إلى التمّيز هي عمليّة تطويرية ومتكررة تطبّق مع انضباط هرمي للتمّيز وإستراتيجية مسبقة؛ إذ إن بناء التمّيز في الإدارة يدفع بالفعل التنظيم نحو أن يكون إستراتيجيًا، على هذا الأساس تستخدم هذه المداخلة التحليل الإستراتيجي كمنطلق نظري لفهم إدارة التمّيز، وقبل ذلك تقدّم بعض الملاحظات على التوالي على أداء الإدارة العامّة أو البيروقراطية العامّة، على بعض مشكلات ممارسة السلطة السياسيّة، وأخيرًا دور علم الاجتماع وعالم الاجتماع في نفس السياقين - العام والإستراتيجي - للتنظيم في فهم أثر الفعل الاجتماعيّ على التنظيم، تمهيدًا لتحليل فعل التمّيز في رؤية الفاعل الإستراتيجي.

كما تتفق نتائج دراسة أحمد، (٢٠١٧) بعنوان دور الإستراتيجية في إدارة الأزمات دراسة حالة بمشروع الجزيرة مع نتائج الدراسة الحاليّة؛ في التعرّف على مفهوم الإدارة الإستراتيجية، وإدارة الأزمات، ومدى تطبيقها بمشروع الجزيرة. كما اتفقت الدراسة الحاليّة مع هذه الدراسة في تناول المنهج الوصفيّ التحليليّ، والمنهج التاريخيّ لتحقيق أهداف الدراسة؛ إذ أجريت استبانة من خمسة محاور لتحقيق فروض البحث التي تعبر عن عناصر الإدارة الإستراتيجية، بالإضافة إلى محور الأزمات، ووُزعت (٦٢) استبانة كانت صالحة للتحليل، وقد استخدم الباحث برنامج (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة، وتوصّلت الدراسة إلى عدد من النتائج، وهي كالآتي: أولاً: لا توجد دراسة إستراتيجية بمشروع الجزيرة. ثانيًا: لا توجد إدارة باسم إدارة

الأزمات بمشروع الجزيرة. ثالثاً: لدى مشروع الجزيرة رؤى وأهداف وإستراتيجية محددة. رابعاً: العمل بالإدارة الإستراتيجية يؤدي إلى زيادة الكفاءة والفعالية بالمشروع. خامساً: العمل بالإدارة يقلل الأزمات المشروع، وقدم الباحث عدداً من التوصيات، منها: اغتنام الفرص الكبيرة المتمثلة في الفجوة الغذائية العالمية، والعمل على ربط أهداف المشروع بهذه الفرص .

٣,٥ الإسهامات الأكاديمية:

أسهمت الدراسة من الناحية الأكاديمية بصورة كبيرة؛ إذ كشفت الدراسة عن الإطار النظري والنظريات المستخدمة في تحسين رأس المال البشري والإدارة الإستراتيجية، وكذلك جودة الحياة الوظيفية. كما أن الدراسة تعدُّ من الدراسات التي تستفيد منها وزارة الداخلية نتيجة الإسهامات التي تكشف عن مستوى أهمية الدراسة في الوقت الذي تُولي الحكومة الاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة وتعد الإدارة الإستراتيجية من أحد الأساليب الحديثة في علم الإدارة، والتي يمكن استخدامها بشكلٍ تطبيقيٍّ في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، ويمكن القول: إنَّ من أبرز الإسهامات الأكاديمية التي توصَّلت إليها الدراسة: التعرُّف على النظريات المستمدَّة منها المتغيِّرات الفرعية للدراسة. وكذلك فإن نموذج الدراسة قد أثبت أهمية رأس المال البشري، ومتغير جودة الحياة الوظيفية الذي أثبت صلاحيته كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية ورأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة. كما كشفت الدراسة عن أهمية المتغيِّرات الفرعية التي تخص رأس المال البشري، وخاصة المهارات والكفاءات؛ إذ تعدُّ من أهم العناصر التي تقوم عليها نظرية رأس المال البشري.

كما كشفت الدراسة عن أهمية عناصر جودة الحياة الوظيفية، وأهمية العمل على تحقيق الأهداف المؤسسية مع الأخذ في الاعتبار بجودة الحياة الوظيفية بشكل واضح وملموس، ويمكن القول: إنَّ الدراسة قد كشفت أيضاً عن المتغيرات الفرعية للإدارة الإستراتيجية.

كما أن الدراسة قد كشفت حاجة المؤسسات للإدارة الإستراتيجية التي تعمل على حسن استغلال رأس المال البشري.

وكذلك فإن الدراسة قد كشفت عن صلاحية المتغيرات للقياس الإحصائي؛ إذ إن علاقة الإدارة الإستراتيجية برأس المال البشري قد كشفت أهمية دعم وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة للإدارة الإستراتيجية؛ من أجل العمل على تحسين استغلال رأس المال البشري، كما أن العمل على تطبيق جودة الحياة الوظيفية قد أسهم في مساعدة الإدارة الإستراتيجية على تحقيق أهدافها في استغلال رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

ولقد كشفت الدراسة عن أهمية استخدام نمذجة الهندسة البنائية في التعرف على المتغيرات الفرعية وتأثيرها على المتغير التابع؛ إذ كشفت الدراسة عن التعرف على أثر التخطيط الإستراتيجي على رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ إذ إن التخطيط الإستراتيجي من أهم العناصر التي تعتمد عليها وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن الإبداع والابتكار أيضاً من أبرز العناصر التي تحقق حسن استغلال رأس المال البشري، ويمكن القول: إنَّ المرونة التنظيمية تؤدي دوراً مهماً وحيوياً في استغلال رأس المال البشري، وبالنظر إلى نتائج التحليل الإحصائي نجد أن مستوى المعنوية لتلك المتغيرات مع المتغير التابع قد حققت أعلى قيمة، وهو ما يشير إلى أن نتائج تحليل المسار قد كشفت عن تطابق الجانب النظري مع الجانب التطبيقي للدراسة.

كما أن الدراسة قد كشفت عن قدرة جودة الحياة الوظيفية في التوسط في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية ورأس المال البشري؛ إذ إن الإثراء الوظيفي يعد من أهم العوامل التي تعتمد عليها الوزارة في تحقيق أهدافها في استغلال رأس المال البشري، كما أن منح الحوافز وتحسين ظروف العمل سوف يسهل بصورة كبيرة من قدرة الإدارة الإستراتيجية على حسن استغلال رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

كما أن نتائج التحليل الإحصائي قد كشفت عن تطابق الجانب التطبيقي للدراسة مع الجانب النظري، ويمكن القول: إن متغير رأس المال البشري قد كشف أيضاً عن وجود أهم ثلاثة متغيرات فرعية، من بينها: المهارات التي تحتاجها وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة لتحقيق أهدافها، وكذلك فإن الكفاءة في تنفيذ وتحقيق الأهداف سوف تسهم بصورة كبيرة في تطوير قدرات الإدارة الإستراتيجية، كما أن معيار استمرار الموظفين في الوزارة يأتي من خلال الإنتاجية وما يمكن أن يقدمه الموظفون داخل المؤسسة. وكذلك فإن الدراسة قد أسهمت من خلال نتائج تحليل المسار تقديم نموذجاً حديثاً لأثر الإدارة الإستراتيجية على رأس المال البشري باستخدام جودة الحياة الوظيفية بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

٥،٤ الإسهامات والآثار المترتبة على المنهجية:

بالرغم من أن الدراسة تعدّ امتداداً للدراسات السابقة فإن الدراسة اقتصرت على دراسة الإدارة الإستراتيجية على رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أن الدراسة كانت شاملة إذا كانت الدراسة تشمل وزارة الداخلية ووزارة الدفاع، وأن تعمم نتائج الدراسة أو يوزع الاستبيان على الوزارتين، ومقارنة النتائج بشكل موسّع والاستفادة من السياسات التعليمية الجديدة، كما أن الدراسة قد اقتصرت على عديد من الجوانب من بينها وجود أربعة متغيرات الإدارة الإستراتيجية، كما اقتصرت الدراسة على دراسة أربعة متغيرات من جودة الخدمات الوظيفية ورأس المال البشري.

ومن بين أبرز أوجه القصور أن الدراسة اكتفت بوزارة الداخلية، إلا أن الدراسة كان يمكن أن تجرى على
عديد من الوزارات الأخرى مثل الدفاع بجانب الداخلية.

ومن ناحية توفير الجوانب المادية فإن الدراسة لم تشر إلى مدى توفير الجوانب المادية الخاصة بالإنفاق اللازم
لجعل البيئة مناسبة لتطبيق آليات الإدارة الإستراتيجية.

وكذلك فإن الجوانب الفنية لم تذكر في الرسالة؛ إذ إن الدراسة لم تشر إلى مدى توافر الخبرات الفنية والإدارية
التي يمكنها أن تسهم في الاستفادة من جودة الحياة الوظيفية.

ومن جانب آخر فإن توفير القوي البشرية المدربة سوف يسهم في تحسين بيئة الأعمال.

وأيضاً فإن عدم وجود رقابة سوف يسهم في عدم فاعلية أساليب الإبداع الإداري، وأساليب جودة الحياة
الوظيفية؛ مما يؤثر سلباً في رأس المال البشري.

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 بوزارة الداخلية. والمنهج النوعي يوفر عديداً من
المعلومات الدقيقة حول الظاهرة محل الدراسة، ويقوم على ترتيب تلك المعلومات وتصنيفها بما يخدم تفسير
تلك الظاهرة تفسيراً منطقياً.

كما أن الدراسة لم تخرج نموذجاً مقترحاً لتطبيق جودة الحياة الوظيفية.

كما أن الدراسة لم تتناول كيف يمكن تطبيق الإدارة الإستراتيجية وفقاً للظروف التي تمر بها دول العالم،
وخاصة في ظل انتشار الأوبئة والأمراض، وكيف يمكن تحسين جودة الحياة الوظيفية؛ ومن ثم فإن منهجية
الدراسة قد أسهمت في استخدام نمذجة الهندسة البنائية لاكتشاف أثر الإدارة الإستراتيجية على رأس المال
البشري، كما كشفت عن أهمية جودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية على رأس المال
البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الآثار والإسهامات: علمياً، منهجياً، وبيئياً:

أسهمت الدراسة في التعرف على نظريات الدراسة، وخاصة نظرية رأس المال البشري، وكذلك نظرية الإدارة الإستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية، كما أن الدراسة كشفت عن أهمية الإطار النظري، وكيفية ارتباط المتغيرات بالنظريات المستخدمة في الدراسة، كما أن الدراسة سلطت الضوء على الجوانب العملية، والتي تشير إلى إبراز قيمة المتغيرات الفرعية في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية ورأس المال البشري، وكذلك من الآثار والإسهامات أن الدراسة كشفت قدرة الباحث على إيجاد حلول لمشكلة الدراسة باستخدام الطرق المنهجية، كما أن الدراسة تفيد المجتمع الإماراتي، وتسهم في تعزيز رأس المال البشري، وكيفية استخدام الإدارة الإستراتيجية وفقاً لأساليب جودة الحياة الوظيفية.

كما أن الدراسة تكشف عن أهمية استخدام متطلبات ومعايير الإدارة الإستراتيجية، والعمل على تحسين أساليب الإدارة الإستراتيجية بشكل ملحوظ، وكذلك فإن الدراسة يمكن الاستفادة بها في المؤسسات الحكومية كافة بصورة كبيرة وفقاً لطبيعة العمل المتقاربة في المؤسسات الإماراتية بشكل ملحوظ.

ولقد أسهمت الدراسة من الناحية العلمية من خلال تقديم نموذجاً صالحاً للدراسة عن دور جودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية على رأس المال البشري بوزارة الداخلية، وكذلك فقد كشفت عن وجود امتداد لمتغيرات الدراسة من النظريات التي تناولتها الدراسة وبصفة خاصة نظرية رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة. ويمكن القول: إن من أبرز الإسهامات التي يمكن أن تستفيد منها البيئة المحيطة هو النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ومن بينها: إمكانية توسيع صلاحيات الإدارة الإستراتيجية من أجل حسن استغلال رأس المال البشري، كما أن المهارات والكفاءات والإنتاجية أصبحت من أهم عناصر رأس المال البشري في الوقت الراهن. ويمكن القول: إن من أهم الإسهامات المنهجية قدرة

تطبيق المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل الإدارة الإستراتيجية بمتغيراتها الفرعية التخطيط الإستراتيجية، والإبداع والابتكار، والمرونة التنظيمية على رأس المال البشري بمتغيراته الفرعية الكفاءة والإنتاجية والمهارات. وكذلك فإن الدراسة قد كشفت عن أهمية استخدام جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية ورأس المال البشري.

كما كشفت الدراسة عن أهمية المتغيرات الفرعية للدراسة، وخاصة المتغيرات الفرعية التي تخص المتغير الوسيط مثل الإثراء الوظيفي، والحوافز، وظروف العمل، الأمر الذي جعل نموذج الدراسة مناسباً للتطوير فيما بعد، وخاصة بالنسبة للباحثين في الدراسات المستقبلية من أجل تعميم تطبيقها في الوزارات الإماراتية كافة.

٥،٥ الاستنتاجات:

كان للدراسة عديد من الاستنتاجات، من بينها: أن هناك علاقة إحصائية بين الإدارة الإستراتيجية ورأس المال البشري، كما استنتجت أن هناك علاقة إحصائية للإدارة الإستراتيجية على جودة الحياة الوظيفية، وكذلك فإن الدراسة استنتجت أن هناك علاقة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال البشري، وأن جودة الحياة الوظيفية تصلح لتوسط العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية ورأس المال البشري. ولقد استنتجت الدراسة أهمية العلاقة المباشرة التي تحققت من خلال نموذج الدراسة، وهو أثر المتغيرات الفرعية المستقلة للإدارة الإستراتيجية وخاصة التخطيط الإستراتيجي على رأس المال البشري وأثر الإبداع والابتكار على رأس المال البشري والمرونة التنظيمية على رأس المال البشري؛ وكذلك فإن الدراسة قد كشفت عن أهمية أثر المتغيرات الفرعية، وخاصة تلك التي تخص المتغير الوسيط جودة الحياة الوظيفية وأثرها أيضاً على رأس المال البشري، وهو ما يؤكد أهمية نموذج الدراسة.

٦،٥ التوصيات والاقتراحات:

١- تعزيز البحث العلمي حول الإدارة الإستراتيجية الحديثة ودورها في رأس المال البشري بوزارة الداخلية الإماراتية ، و أثرها على جودة الحياة ، مع مراعاة التنوع في استخدام المناهج العلمية الكمية و النوعية للحصول على قراءة حقيقية تعكس واقع مجتمع الدراسة .

٢- تعزيز ثقافة ومهارة العاملين بوزارة الداخلية الإماراتية حول مفاهيم الإدارة الإستراتيجية الحديثة وأساليب ممارستها في بيئة العمل ، و توفير المراجع الموضح لذلك كدليل استرشادي للإبداع الإداري .

٣- تنفيذ عملية قياس مستوى ممارسة ثقافة التميز في بيئة العمل، العمل على معالجة فرص التحسين الناتجة من عملية القياس بهدف تحقيق مستوى الممارسة الفعلية لثقافة التميز في بيئة العمل.

٤- نشر وتعزيز ثقافة التميز من خلال التنوع في استخدام نشر ثقافة التميز على العاملين (التدريب، والمواءمة مع أنظمة العمل، وجوائز التميز، شمولية عملية نشر ثقافة التميز على جميع الفئات الوظيفية (القيادية، والإشرافية، والتنفيذية، والتخصصية) قياس مستوى فاعلية الأدوات في ترسيخ ثقافة التنبؤ لدى العاملين، من خلال القياس الكمي والنوعي.

المقترحات:

١- تقترح هذه الدراسة للباحثين أن تشمل دراسة الإدارة الإستراتيجية الحديثة، وتحسين رأس المال البشري باستخدام جودة الحياة الوظيفية كعامل وسيط في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية الحديثة، وتحسين رأس المال البشري.

٢- كما تقترح هذه الدراسة ضرورة اتباع المنهج النوعي، وإجراء عديد من المقابلات بأسئلة محددة؛ من أجل التعرف عن قرب كيفية تطوير السياسات تجاه الاستفادة من الإدارة الإستراتيجية الحديثة، وتحسين رأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

٣- كما تقترح هذه الدراسة أن تتبع متغيّرات جديدة مثل الأخطار التي تواجه العمليّات الوظيفيّة التي يمكن أن تكون من أبرز المتغيّرات التي تُستخدم في تطوير رأس المال البشري.

٤- ومن ناحية أخرى فإن هذه الدراسة تقترح اتباع الأسلوب الكمي والنوعي معاً؛ من أجل التعرّف على مزيد من الحلول؛ لاستخدام الإدارة الإستراتيجيّة الحديثة، وتحسين رأس المال البشري في المؤسّسات بدولة الإمارات العربيّة المتّحدة.

٥- كما يمكن للدراسة أن تدرّس إحدى التجارب الناجحة في الدول المتميزة التي استخدمت أساليب الإدارة الإستراتيجيّة الحديثة، وتحسين رأس المال البشري في المؤسّسات مثل دولة قطر والكويت، وكذلك فإن الدراسة الحاليّة قد تكون أحد المصادر التي يمكن الاستعانة بها من قِبَل الباحثين المتخصصين في مجال الإدارة بصفة عامّة والباحثين في مجال الإدارة الإستراتيجيّة، والباحثين في الطُّرق والأساليب التي تُوَدِّي إلى تحسين رأس المال البشري بشكل ملحوظ؛ ومن ثمّ فإن من أبرز المقترحات المستقبلية للدارسين في مجال الإدارة الإستراتيجيّة الحديثة، وتحسين رأس المال البشري محاولة استخدام متغيّرات أخرى وسيطة بجانب جودة الحياة الوظيفيّة.

٧،٥ الخلاصة:

هدفت الدراسة إلى التعرّف على أثر الإدارة الإستراتيجيّة على رأس المال البشري باستخدام جودة الحياة الوظيفيّة كمتغير وسيط في وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتّحدة، وتكمن مشكلة الدراسة في تديّي الإدارة الإستراتيجيّة الحديثة، وضعف الإبداع والابتكار، الأمر الذي يؤثّر سلبيّاً في رأس المال البشري بوزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتّحدة، وكذلك فإن هناك غياباً لجودة الحياة الوظيفيّة، مما أسهم في عدم قدرة الإدارة الإستراتيجيّة في تحسين رأس المال البشري، ولقد سلطت الدراسة الضوء على أثر الإدارة الإستراتيجيّة على رأس المال البشري باستخدام جودة الحياة الوظيفيّة كمتغير وسيط في وزارة الداخليّة بدولة

الإمارات العربيّة المتحدّة؛ إذ تناوَلت الدراسة نظريّة رأس المال البشريّة، وعديداً من النظريات الخاصّة التي تدعم الإطار النظريّ للدراسة، مثل نظريّة الإدارة الإستراتيجيّة، ونظريّة جودة الحياة الوظيفيّة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفيّ التحليليّ؛ لوصف وتحليل أثر الإدارة الإستراتيجيّة على رأس المال البشري باستخدام جودة الحياة الوظيفيّة كمتغير وسيط في وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة. وبلغ مجتمع الدراسة ١٦٨٤ ضابطاً من ضباط وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة، وبلغت عينة الدراسة ٣١٣؛ إذ وُزعت ٣٧٦ استمارة، وبلغ عدد الاستمارات التالفة وغير المكتملة ٦٣ استمارة، ولقد استخدمت الدراسة الإطار النظريّ للإدارة الإستراتيجيّة من حيث المفهوم والأهمية وأبعاد الإدارة الإستراتيجيّة؛ إذ شملت ثلاثة أبعاد من بينها التخطيط الإستراتيجيّ، والإبداع والابتكار، والمرونة التنظيميّة، كما استخدمت الدراسة جودة الحياة الوظيفيّة؛ إذ شملت ثلاثة متغيّرات فرعيّة، من بينها: الإثراء الوظيفيّ، والحوافز، وظروف العمل، وكذلك فقد استخدمت الدراسة رأس المال البشري كمتغير تابع؛ إذ شملت الدراسة ثلاثة متغيّرات: المهارة، والكفاءة، والإنتاجيّة. وُزعت استبانة إحصائيّة مكوّنة من أربعة محاور رئيسة وتسعة محاور فرعيّة؛ بحيث تغطي المتغيّرات الفرعيّة كافّة في الدراسة، ولقد توصّلت الدراسة إلى عديد من النتائج من بينها أن نتائج التحليل الوصفيّ قد أشارت إلى حصول الفقرات على أعلى متوسط حسابيّ للفقرات، كما أشارت نتائج تحليل الارتباط على أن درجة الارتباط بين متغيّرات الدراسة قويّة للغاية؛ إذ حصلت على قيمة أقل من ٠,٧، كما أن الدراسة قد كشفت عن نتائج الدراسة الخاصّة بالتوزيع الطبيعيّ؛ إذ أكّدت الدراسة أن نتيجة تحليل التوزيع الطبيعيّ أشارت إلى أن البيانات موزّعة توزيعاً غير طبيعيّ، وهو ما يدعم استخدام برنامج سمارت بلس في التحليل الإحصائيّ لإجراء تحليل المسار، واختيار نمذجة الهندسة البنائيّة بين متغيّرات الدراسة، وقد أشارت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إحصائيّة بين الإدارة الإستراتيجيّة ورأس المال البشري بوزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتحدّة، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة إحصائيّة بين الإدارة

الإستراتيجية وجودة الحياة الوظيفية، وكذلك فإن النتائج قد أشارت إلى أن هناك علاقة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال البشري، كما أكدت نتائج تحليل المسار أن هناك تأثيراً لعلاقة غير مباشرة بين الإدارة الإستراتيجية ورأس المال البشري بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك فإن الدراسة قد أوضحت عدداً من التوصيات، من بينها: أن دولة الإمارات يجب عليها تطبيق المحاكاة من أجل التعرف على إحدى التجارب الناجحة في الإدارة الإستراتيجية ولا سيما تجربة كوريا الجنوبية بشكل ملحوظ، وكذلك فإن الدراسة قد أوصت بضرورة العمل على توفير بيئة ملائمة للعاملين في المؤسسات؛ من أجل تحسين مستوى التعاون فيما بينهم، كما أن الدراسة تشير إلى أن العمل على خلق إستراتيجية يمكن من خلالها تطبيق الإبداع الإداري من خلال الاستعانة بالأشخاص ذوي الخبرات العالية في تطبيق الإدارة الإستراتيجية، وإتاحة الفرصة لهم لتطبيق إبداعاتهم بشكل ملائم.