

الملاحق

الملحق أ: نموذج مورجان

Table 3.1
Table for Determining Sample Size of a Known Population

N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	354
35	32	150	108	360	186	1100	283	5000	357
40	36	160	113	380	191	1200	291	6000	361
45	40	170	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	180	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	190	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	200	132	460	210	1600	310	10000	370
65	56	210	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	220	140	500	217	1800	317	20000	377
75	63	230	144	550	226	1900	320	30000	379
80	66	240	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	250	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	260	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	254	2600	335	1000000	384

Note: N is Population Size; S is Sample Size Source: Krejcie & Morgan, 1970

جدول كريجسي ومورجان Krejcie & Morgan لتحديد حجم العينة

الملحق ب : برنامج روسوفت لتحديد حجم العينة

Raosoft®		Sample size calculator
What margin of error can you accept? 5% is a common choice	<input type="text" value="5"/> %	The margin of error is the amount of error that you can tolerate. If 90% of respondents answer yes, while 10% answer no, you may be able to tolerate a larger amount of error than if the respondents are split 50-50 or 45-55. Lower margin of error requires a larger sample size.
What confidence level do you need? Typical choices are 90%, 95%, or 99%	<input type="text" value="95"/> %	The confidence level is the amount of uncertainty you can tolerate. Suppose that you have 20 yes-no questions in your survey. With a confidence level of 95%, you would expect that for one of the questions (1 in 20), the percentage of people who answer yes would be more than the margin of error away from the true answer. The true answer is the percentage you would get if you exhaustively interviewed everyone. Higher confidence level requires a larger sample size.
What is the population size? If you don't know, use 20000	<input type="text" value="1202"/>	How many people are there to choose your random sample from? The sample size doesn't change much for populations larger than 20,000.
What is the response distribution? Leave this as 50%	<input type="text" value="50"/> %	For each question, what do you expect the results will be? If the sample is skewed highly one way or the other, the population probably is, too. If you don't know, use 50%, which gives the largest sample size. See below under More information if this is confusing.
Your recommended sample size is	292	This is the minimum recommended size of your survey. If you create a sample of this many people and get responses from everyone, you're more likely to get a correct answer than you would from a large sample where only a small percentage of the sample responds to your survey.

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

الملحق ج: الاستبانة

الاستبانة

الجزء الأول: الفقرات التالية تمثل الخصائص الديموغرافية لشركة النفط اليمنية، الرجاء وضع إشارة (✓)

أمام كل عبارة وفي الفراغ المناسب بحيث يعكس واقع الخصائص الديموغرافية في الشركة.

أولاً: مكان العمل فرع المهرة فرع حضرموت الساحل فرع سيئون فرع

شبهوة

أولاً: البيانات الشخصية.

١- الجنس

ذكر أنثى

٢- العمر:

أقل من ٢٥ سنة من ٢٦-٣٥ سنة من ٣٦ - ٤٥ سنة

٤٦ - ٥٥ سنة من ٥٦ سنة فأكثر.

٣- المستوى التعليمي:

أقل من الثانوي ثانوي دبلوم بكالوريوس ماجستير

دكتوراه.

٤- المسمى الوظيفي

موظف رئيس قسم مدير إدارة نائب مدير عام

مدير عام.

أسئلة الدراسة

الفقرات المتعلقة بمتغير تخطيط الموارد البشرية:

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الملاحظات
	البعد الأول: التنبؤ بالطلب						
١	تعمل الشركة بتحليل احتياجاتها من الموارد البشرية من حيث العدد والتنوع في ضوء متطلبات الوضع الحالي والتوجه المستقبلي لها.						
٢	تعمل الشركة بصياغة استراتيجيات الموارد البشرية في ضوء نتائج الاحتياجات والمتوفر من تلك الموارد.						
٣	تعمل الشركة على حصر الموارد البشرية المتاحة داخلياً وخارجياً من حيث العدد والتنوع						

						لمقارنتها مع متطلباتها الإستراتيجية.
						٤ تسعى الشركة لتوفير قواعد بيانات تتضمن كافة المعلومات المتعلقة بمواردها البشرية في جميع المستويات الإدارية.
						٥ تستخدم الشركة أساليباً وطرقاً علمية في إجراء عمليتي تحليل الاحتياجات والمتوفر من الموارد البشرية.
						٦ تعمل الشركة على صياغة استراتيجيات الموارد البشرية في ضوء نتائج تحليل الاحتياجات والمتوفر منها.
						٧ تقوم الشركة باستخدام قواعد بيانات الموارد البشرية في عمليات التخطيط بمستوياتها كافة.
						٨ تحرص الشركة على استقطاب وتعيين الكفاءات البشرية القادرة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية.
البعد الثاني: تحليل العرض						
						٩ تعتمد الشركة في تعييناتها على جدارة الموظف، بغض النظر عن الخصائص الشخصية.

						١٠	أنشطة التوجيه للموظفين الجدد تساعدهم على التزامهم داخل الشركة.
						١١	التوجيه يمكن أن يساعد الموظف في التغلب على تحديات العمل.
						١٢	توفر الشركة الأجر العادل على أساس الأداء.
						١٣	دفع الحوافز مثل المكافآت هو جزء مهم من إستراتيجية الاستقطاب لهذه الشركة.
						١٤	قدرة الاحتفاظ بالموظفين يعتبر أحد نقاط قوة الشركة.
						15	بالشراكة بين الإدارات زادت الشركة من قدرتها على تحسين المهمة الإدارية.
						١٦	من استراتيجيات التوظيف في الشركة تعويض الفاقد من الموارد البشرية.
						١٧	تحرص الشركة على تحليل بيئتها الداخلية من أجل تحديد مواطن القوة والضعف في مواردها البشرية
البعد الثالث: الدعم والمتابعة							
						١٨	تدعم الإدارة العليا التخطيط للموارد البشرية.

						١٩	تراجع الإدارة العليا الخطط بشكل دوري لتحديد التغيرات المطلوبة للشركة.
						٢٠	تؤمن الإدارة العليا للشركة بأهمية التخطيط السليم للموارد البشرية.
						٢١	تحرص الإدارة العليا للشركة على تقييم مدى كفاءة الأساليب المتبعة في تخطيط القوى العاملة.

الفقرات المتعلقة بمتغير التدريب

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الملاحظات
	البعد الأول: التخطيط للتدريب						
٢٢	تضع الشركة أهداف محددة بدقة للتدريب.						
٢٣	تضع إدارة الشركة في اعتبارها معالجة مشكلات العمل أثناء إعداد خطط التدريب.						
٢٤	يتم إشراك العاملين واخذ آرائهم في الخطط التدريبية.						

						٢٥	هناك توافق بين الأهداف المخططة للتدريب والوقت الممنوح لها لتنفيذها.
						٢٦	تتوافق الخطط التدريبية في الشركة مع احتياجات المتدربين.
						٢٧	تستخدم الشركة الأساليب العلمية الحديثة في عملية تخطيط التدريب.
البعد الثاني: تنفيذ التدريب							
						٢٨	تقوم إدارة الشركة بعقد اجتماعات مع الموظفين لتوضيح أهمية التدريب وأهدافه.
						٢٩	القاعات المعدة للتدريب في الشركة مجهزة بشكل جيد وبالأجهزة المطلوبة لذلك.
						٣٠	يتم استخدام الأساليب الحديثة في تنفيذ برامج التدريب في الشركة.
						٣١	الجدول الزمني للبرامج التدريبية في الشركة مناسب للمتدربين.
						٣٢	يتم استقطاب مدربين أكفاء للقيام بالبرامج التدريبية.
البعد الثالث: تقييم عملية التدريب							
						٣٣	يشارك المتدربون في تقييم العملية التدريبية بمجرد انتهائها.
						٣٤	تهتم الإدارة في الشركة بتقييم أثر التدريب على المتدربين بشكل دوري.

						يتم الربط بين البرامج التدريبية ومستوى تحسن الأداء للمشاركين في التدريب في الشركة.	٣٥
						يتم قياس الاختبارات لتقييم أثر التدريب على المتدربين.	٣٦
						تحرص إدارة الشركة على معالجة المشكلات والانحرافات التي يمكن أن تحدث في علمية التدريب.	٣٧

الفقرات المتعلقة بالالتزام التنظيمي:

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الملاحظات
	البعد الأول: الالتزام العاطفي						
٣٨	أنا سعيد جداً لأني موظف في شركة النفط اليمنية.						
٣٩	أشعر بالولاء الكبير نحو شركة النفط اليمنية.						
٤٠	سوف أشعر بالذنب إذا تركت العمل في شركة النفط اليمنية.						
٤١	أنا مدين بالكثير لشركة النفط اليمنية.						
	البعد الثاني: الالتزام الاستمراري						
٤٢	سأفقد الكثير إذا قررت ترك العمل في شركة النفط اليمنية.						

						سيكون من الصعب جداً بالنسبة لي ترك عملي في شركة النفط اليمنية.	٤٣
						ترك عملي في شركة النفط اليمنية سيكون مكلف جداً بالنسبة لي في الوقت الحاضر.	٤٤
						أود أن أقضي بقية حياتي المهنية في شركة النفط اليمنية.	٤٥

الفقرات المتعلقة بمغیر الأداء الوظيفي:

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	البعء الأول: جودة وكمية الاداء					
٤٦	أدرك أهمية عنصر التكلفة وأتجنب إهدار الوقت والموارد أثناء العمل.					
٤٧	تضع الشركة أهداف واضحة لها في إطار زمني لقياسها وتلتزم الجميع بتحقيقها.					
٤٨	لدي معرفة ومهارات فنية كافية تسهم في تحسين جودة الأداء.					
٤٩	أشعر بأنني اقوم بتأدية عملي بكفاءة وفعالية عالية.					

						الاهتمام الذي تقدمه لي الشركة يؤثر علمي وتحفيزي.	٥٠
البعد الثاني: سرعة وكفاءة الانجاز							
						لدي القدرة على تقديم النصائح والإرشادات لفريق العمل	٥١
						أملك الخبرة في قيادة فرق العمل وتحفيزهم على التقدم والنجاح.	٥٢
						أملك المرونة في تطبيق الأنظمة الجديدة وفقاً لمصلحة العمل.	٥٣
						أستطيع تحديد الأهداف الأساسية للشركة وأقناع الآخرين بشكل منطقي ومتوازن لموافقة الطرف الآخر.	٥٤
						تضع الشركة آلية عبر الوسائل المتاحة لمعرفة قياس كمية الإنتاج للموظف.	٥٥
البعد الثالث: الوثوق والمثابرة							
						أهتم بمساعدة الموظفين الجدد على سرعة التأقلم مع جو العمل.	٥٦
						أبادر بمساعدة الزملاء الذين لديهم أعباء عمل كبيرة.	٥٧
						أضحى باهتماماتي الشخصية من أجل العمل.	٥٨

						أرحب بالنقد البناء في مجال العمل.	٥٩
						لا أمانع في الاستمرار في العمل بعد انتهاء الدوام الرسمي عند الحاجة.	٦٠
						أدافع عن جهة عملي عندما ينتقدها الآخرون.	٦١
						أشعر حقاً أن مشاكل الشركة هي مشاكلي.	٦٢

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

الملحق د: قائمة المحكمين

رقم	محكم	جامعة
١	الدكتور علي ناصر الطحيطاح	جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
٢	الدكتور اسحاق	جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
٣	الدكتور ماجد بارحمة	جامعة عدن / اليمن

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