

الملاحق

الملحق رقم (1): قائمة بأسماء المحكمين

ر.م	الاسم	المؤهل العلمي	جهة العمل
1	عبدالله محمد عايض	دكتوراة	كلية الاقتصاد والمعاملات، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
2	صلاح محمد ابراهيم	دكتوراة	كلية القيادة والإدارة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
3	أحمد عبد الملك	دكتوراة	كلية القيادة والإدارة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
4	محمد محمد كمال بنور	دكتوراة	كلية القيادة والإدارة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
5	إبراهيم فتوح	دكتوراة	كلية إدارة الأعمال، جامعة ظفار سلطنة عمان
6	عمر دراه	دكتوراة	كلية إدارة الأعمال، جامعة ظفار سلطنة عمان
7	طارق عطية	دكتوراة	كلية التجارة، جامعة ظفار سلطنة عمان

الملحق رقم (2): أستبانة الدراسة



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

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

كلية القيادة والإدارة

دكتوراه في الموارد البشرية

المحترم/ المحترمة.

أخي الفاضل/ الفاضلة

الموضوع/ طلب تعبئة استبانة

يقوم الباحث بإجراء دراسة علمية بعنوان: ((تأثير الرضا الوظيفي كعامل وسيط بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان))، وذلك استكمالاً لمتطلبات درجة الدكتوراه من جامعة العلوم الإسلامية الماليزية (USIM) في إدارة الموارد البشرية بكلية القيادة والإدارة. من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة؛ قام الباحث بتصميم أداة مكونة من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، وأبعاد الرضا الوظيفي، وأبعاد الإبداع التنظيمي تضم (75) فقرة؛ تم توزيعها على تلك الأبعاد.

فيرجو منكم الباحث العون والمساعدة في التكرم بتعبئة هذه الاستبانة للحصول على معلومات عن موضوع الدراسة؛ وهي محل تقدير واحترام كونها تشكل دعماً للبحث العلمي، علماً بأن جميع الإجابات سوف تعامل بسرية تامة.

شاكراً لكم حسن تعاونكم معنا

الباحث: علي سالم علي غواص

رقم الهاتف: 0096893836398

وتفضلوا فائق التقدير ووافر الاحترام،

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة؛ الرجاء وضع علامة \sqrt بالمكان المخصص.

الجنس : ذكر أنثى

العمر : من 18 إلى 28 من 29 إلى 39 من 40 إلى 50 من 51 سنة فأكثر

المؤهل العلمي : دكتوراة ماجستير جامعي د.عالي د.متوسط

سنوات الخبرة : من 5 فأقل من 6 إلى 10 من 11 إلى 15 من 16 إلى 20 من 21 فأكثر

ملاحظة: الأوزان: 1=غير موافق وبشدة، 2=غير موافق، 3=محايد، 4=موافق، 5=موافق وبشدة.

الفقرات	1	2	3	4	5
سلوك المواطنة التنظيمية					
الإيثار					
1 يساعد الموظف زملاءه في العمل إذا كان لديهم حجم عمل كبير					
2 يتعاون الموظف مع رؤسائه للقيام بالعمل بكفاءة عالية					
3 يقوم الموظف بعمل زملائه في حالة غيابهم عن العمل					
4 يعمل الموظف على تسهيل مهمة زملائه الجدد وإن لم يطلب منه					
الكياسة					
5 يحرص الموظف على عدم الوقوع في الأخطاء التي وقع بها زملاؤه.					
6 يحترم الموظف حقوق وخصوصيات زملائه الآخرين ويتجنب الخوض فيها.					
7 يتشاور الموظف مع زملائه الآخرين في اتخاذ القرار.					
8 يزود زملائي بالمعلومات المناسبة التي تساعدكم على أداء أعمالكم.					
9 تجنب إيداء أو إحراج زملائي في العمل.					
الروح الرياضية					
10 يتسامح الموظف عن أيّ إساءة شخصية					
11 يتغاضى الموظف عن المضايقات البسيطة في العمل.					
12 يقوم الموظف بالأعمال الإضافية التي تطلب منه دون تدمير.					
13 يتجنب الموظف استهلاك زمن طويل في الشكوى من أبسط مشكلات العمل.					
14 يتجنب الموظف إعطاء المشكلات التي يوجهها أكبر من حجمها.					

					15	يتقبل الموظف النقد بصدق ورحب.
						وعي الضمير
					16	يحرص الموظف على قضاء ساعات العمل في أداء واجبات العمل.
					17	ينفذ الموظف توجيهات وتوصيات رؤسائه في العمل.
					18	يحاسب الموظف نفسه قبل أن يحاسبه الآخرون.
					19	يكمل الموظف واجباته الوظيفية بعناية فائقة دون أخطاء.
						السلوك الحضاري
					20	يهتم الموظف بالأهداف العامة للمنظمة ويستحضرها عند أدائه لعمله.
					21	يؤاظب الموظف على حضور اللقاءات والندوات غير الرسمية التي تعقدتها المنظمة.
					22	يقدم الموظف المقترحات لتطوير طرق العمل بالمنظمة.
					23	يحافظ الموظف على سمعة المنظمة أمام الآخرين.
					24	يلتزم الموظف بالعبادات والمعايير الاجتماعية كالمظهر العام واحترام الكبير
					25	يحرص الموظف على متابعة كل تعميمات المنظمة باهتمام بالغ.
						الرضا الوظيفي
						العوامل المادية
					26	يحصل الموظف على الحوافز بصفة مستمرة.
					27	يتناسب راتبه مع الوظيفة التي يعمل بها.
					28	يحصل الموظف على شهادات الشكر والتقدير.
					29	يشعر الموظف بعدالة وموضوعية في نظام الترقيات.
					30	تخصص المنظمة مكافآت للموظف المتميز فقط.
					31	تسعى المنظمة إلى توفير كافة التأمينات اللازمة في حالة التعرض لحوادث.
						العوامل النفسية
					32	يشعر الموظف بالاستقرار الوظيفي في عمله.
					33	يشعر الموظف بالانسجام داخل المنظمة مع الآخرين.
					34	تتوفر درجة التفاعل والثقة بين الموظفين في المنظمة.
					35	يصبو الموظفون درجة التوافق مع أهداف المنظمة.

					يشعر الموظف بالاحترام من قبل زملائه.	36
					العوامل التنظيمية	
					يرتبط نظام الترقية في المنظمة بالكفاءة والإتقان.	37
					يتم إجراء الاتصالات التنظيمية بين الموظفين بسهولة تامة.	38
					تشارك المنظمة الموظفين في متابعة العمل.	39
					تعد العوامل التنظيمية لدى الموظفين للرضا إحدى الركائز الأساسية في عمل المنظمة.	40
					طبيعة العمل	
					يساهم الهيكل التنظيمي في انتشار روح الفريق بين الموظفين.	41
					تساهم الوسائل التكنولوجية الحديثة بتحقيق أهداف المنظمة.	42
					تهتم المنظمة بإشراك الموظفين في دورات تدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم.	43
					يتلاءم الأثاث في المنظمة مع طبيعة العمل الذي يؤديه الموظفون.	44
					تدوير العمل في المنظمة يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين.	45
					تتفق طبيعة عملي مع تخصصي.	46
					نمط القيادة	
					تظهر قيادة المنظمة بالمرونة في التعامل مع الموظفين.	47
					تشجع قيادة المنظمة قنوات الاتصال مع الموظفين.	48
					تساعد قيادة المنظمة الموظفين على تطوير قدراتهم.	49
					تقدم قيادة المنظمة للموظفين بعض الخدمات الشخصية لحل مشاكلهم.	50
					الإبداع التنظيمي	
					الطلاقة	
					يقدم الموظف طرح أكبر عدد من الأفكار والحلول لمواجهة مشاكل العمل.	51
					يحرص الموظف على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقدم به من عمل.	52
					يعبر الموظف عن أفكاره باستقلالية وحرية.	53
					يملك الموظف المهارات الكافية التي من خلالها أقنع المتعاملين معه.	54

					المرونة
					55
					يحرص الموظف على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى.
					56
					يحرص الموظف على معرفة الرأي المخالف لرأيه والاستفادة منه.
					57
					يستفيد الموظف من النقد الذي يوجه له.
					58
					تستجيب المنظمة لتغيرات حاجات ورغبات الموظفين.
					59
					تعمل المنظمة على مواكبة التطورات الحاصلة في المنظمات.
					الأصالة
					60
					تطبيق المنظمة أساليب جديدة لحل المشكلات.
					61
					تبني المنظمة الحلول المبتكرة وتحفزها.
					62
					تطرح المنظمة أفكاراً جديدة في حدود إطارها الثقافي.
					63
					تشجيع المنظمة موظفيها على التغيير للأفضل وفق الظروف المحيطة بها.
					64
					يحرص الموظف على تقديم أفكار قيمة.
					65
					يحاول الموظف تقديم حلول تستمر نتائجها لمدة طويلة .
					الحساسية للمشكلات
					66
					يتنبأ الموظف بمشكلات العمل قبل حدوثها.
					67
					تخطط المنظمة لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.
					68
					يستطيع الموظف في كثير من الأحيان توقع الحل لمشكلات التي تواجهه.
					69
					يمتلك الموظف رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون بالعمل.
					البنية المعرفية
					70
					أبادر في تبني الأفكار الجديدة والبحث عن حلول المشكلات.
					71
					لدي القدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان.
					72
					لدي القدرة على تحليل مهام العمل.
					73
					أحدد تفاصيل العمل قبل البدء في تنفيذه .
					74
					لدي القدرة على تنظيم أفكاري.
					75
					لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.

شاكرين لكم على حسن تعاونكم معنا

الملحق رقم (3) : الزيارة الميدانية وهي المقابلات الشخصية

المقابلة الشخصية... (اختياري)

يُرجى ملء بياناتك الأساسية إذا رغبت في إجراء مقابلة شخصية حول موضوع هذه الدراسة: تأثير الرضا الوظيفي كعامل وسيط بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي دراسة ميدانية بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.

هل ترغب في إجراء مقابلة معك حول موضوع الدراسة؟ (نعم/ لا)، في حالة الإجابة بنعم؛ الرجاء تعبئة البيانات التالية:

الاسم:

الوظيفة:

الدائرة:

رقمهااتف:

البريد الإلكتروني:

نشكركم على حسن تعاونكم معنا
الباحث/ علي بن سالم علي غواص
رقم الهاتف/ 0096893836398
نتائج توضح المقابلات الاستطلاعية

السؤال: ما هي التحديات التي تؤثر على الرضا الوظيفي كعامل وسيط بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار بسلطنة عمان؟

رقم المقابلة	الرد/ الإجابة
1	ليس هناك مشاركة بين الموظفين بطرق وأساليب العمل الجديدة. عدم اتخاذ القرارات خوفاً من قد يؤثر عليهم ذلك سلباً.
2	ضعف الإبداع التنظيمي عند موظفي المكتب.

3	عدم وضوح الرؤية بالمكتب. وعدم رضا واستجابة الموظفين.	
4	عدم الاهتمام بحل المشكلات التي يعاني منه الموظفون.	
	في ظل هذه المقابلات؛ تبين بأنه ليس هناك مشاركة أو تشارو بين الموظفين بطرق وأساليب العمل الجديدة، وكذلك عند اتخاذ القرارات خوفاً من قد يؤثر عليهم ذلك سلباً، بالإضافة إلى ذلك ليس هناك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منه الآخرون في العمل من جهة المنظمة، وكذلك تبين بأن بيئة العمل الداعمة للإبداع التنظيمي كانت ضعيفة.	التعليق والاستخلاص

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

الملحق رقم (4): الأدبيات التي تم الاعتماد عليها في تصميم الاستبانة

م	الدراسة	السنة	الأداة	المتغير
1	نوح: (أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب). مناصرية: (سلوك المواطنة التنظيمية وأهميته في تحسين أداء العاملين). طحطوح: (تأثير أنماط القيادي الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية). مشمش: (واقع سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الإدارة العليا). عبدالمجيد والعموي: (العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المشرفات التربويات). دعنا: (سلوك المواطنة التنظيمية).	2013 2015 2016 2016 2016 2017	الاستبانة	سلوك المواطنة التنظيمية
2	العميان: (السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال). نجاة: (دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين). كاتب وآخرون: (متطلبات العمل والموارد إلى المشاركة في العمل، والإرهاق، والرضا الوظيفي، وأعراض الاكتئاب، والصحة المهنية). مصعب: (دور الرضا الوظيفي في العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة دراسة حالة على العاملين بمصنع دبي للحديد والصلب). الهلالات: (الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في دور الرعاية والحماية في وزارة التنمية الاجتماعية).	2010 (2014) 2016 2017 2018	الاستبانة	الرضا الوظيفي

الإبداع الاستبانة التنظيمي	2003	الزهراي: (استراتيجيات الكشف عن الموهوبين والمبدعين ورعايتهم بين الأصالة والمعاصرة).
	2012	الحارثي: (واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري وأبرز معوقاته لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر مديريها).
	(2014)	3
	2016	المرشد: (الثقة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري). عمرأوي: (أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة).
	2018	نسيم: (دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي في المنظمة الاقتصادية).
	2019	هلال: (دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الإبداع لدى العاملين).
	2020	سييد: (دراسة مقارنة لمحددات النجاح في العمل الإداري) عسيري، تومي: (أثر الإبداع التنظيمي لممارسات إدارة الموارد البشرية على جودة الخدمة المقدمة).
	2020	

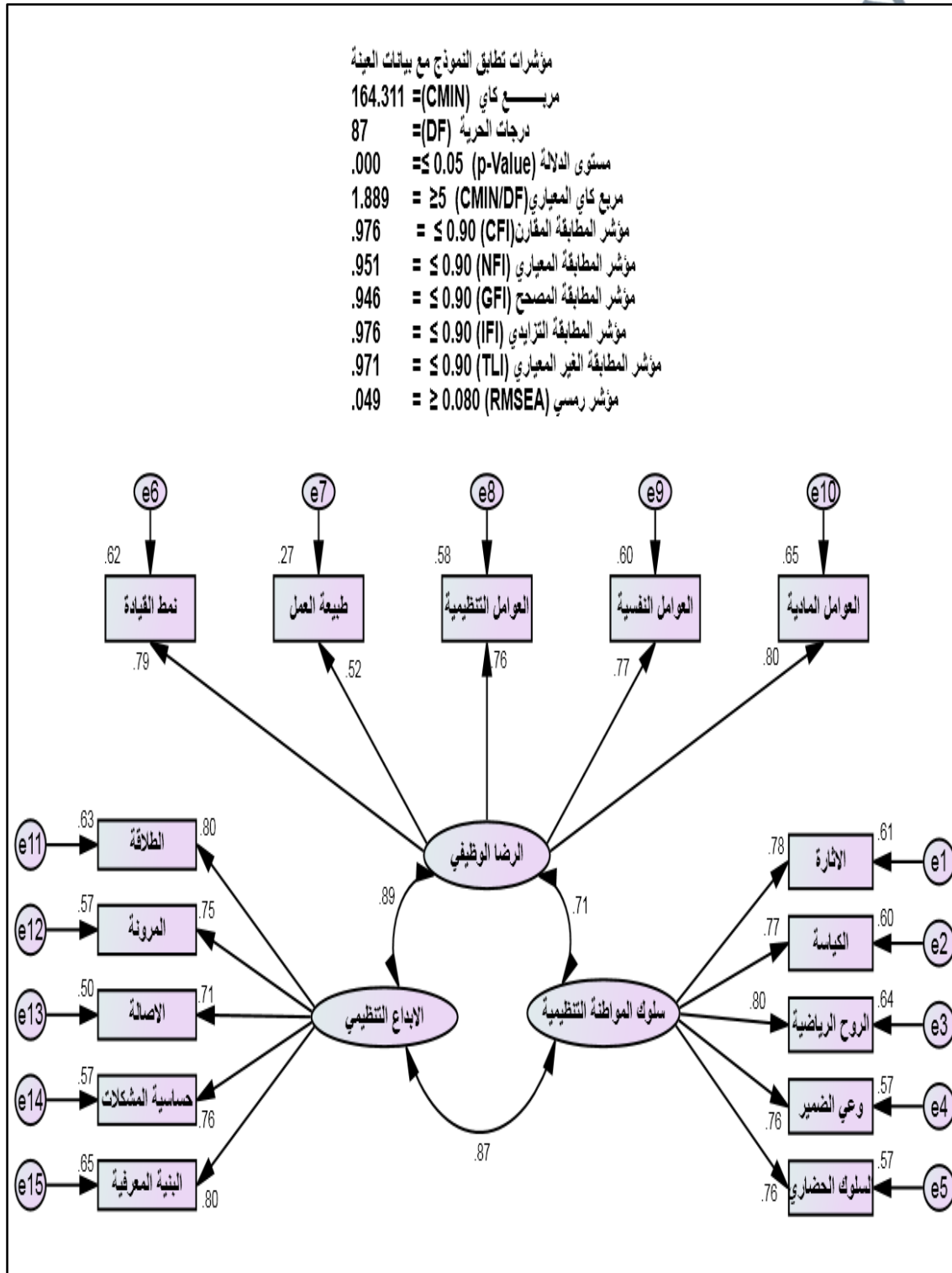
كما تم الاعتماد على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في أبعادها على دراسات: (نوح (2013)، مناصرية (2015)، طحطوح (2016)، مشمش (2016)، عبدالحيد والوعوي (2016)، دعنا (2017)؛ حيث تم تكييف العبارات المستخدمة مثل: يقوم الموظف بعمل زملائه في حالة غيابهم عن العمل، يعمل الموظف على تسهيل مهمة زملائه الجدد وإن لم يطلب منه، يتسامح الموظف عن أيّ إساءة شخصية، يتجنب الموظف إعطاء المشكلات التي يواجهها أكبر من حجمها، يحاسب الموظف نفسه قبل أن يحاسبه الآخرون، يحرص الموظف على متابعة كل تعميمات المنظمة باهتمام بالغ.

بينما تم الاعتماد على أبعاد الرضا الوظيفي في أبعادها على دراسات: (العميان (2010)، نجاة ((2014)) katja,et al (2016)، مصعب (2017)، الهلالات (2018)؛ حيث تم تكييف العبارات المستخدمة مثل: يتناسب راتي مع الوظيفة التي أعمل بها، تخصص المنظمة مكافآت للموظف المتميز فقط، تتوفر درجة التفاعل والثقة بين الموظفين في المنظمة، يصبو الموظفون لدرجة التوافق مع أهداف المنظمة.

كما أن أبعاد الإبداع التنظيمي تم الاعتماد عليها من دراسات: (الزهراني(2003)، الحارثي (2012)، المرشد ((2014))، عمرابي (2016)، نسيم (2018)، هلال (2019)، سيد (2020)، وعسيري، تومي (2020)؛ حيث تم تكييف العبارات المستخدمة مثل: أبادر في تبني الأفكار الجديدة والبحث عن حلول المشكلات، تستجيب المنظمة لتغيرات حاجات ورغبات الموظفين، يمتلك الموظف المهارات الكافية التي من خلالها أقنع المتعاملين معه، يحرص الموظف على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقدم به من عمل.

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

الملحق رقم (5): النموذج القياسي الافتراضي الرئيس (سلوك المواطنة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الإبداع التنظيمي)



الملحق رقم (6): النموذج البنائي المكون من (سلوك المواطنة التنظيمية، الرضا الوظيفي، والإبداع التنظيمي)

