

الملاحق

الملحق (١): قائمة بأسماء المحكمين

م	أسم المحكم	المسمى الوظيفي	جهة العمل
1	البروفيسور. محمد ميهلار	أستاذ مشارك	جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
2	البروفيسور. ميكائيل إبراهيم	أستاذ مشارك	جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
3	د. أسامه كناكر	أستاذ مساعد	جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
4	د. عبدالله محمد عايض	أستاذ مساعد	جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
5	د. طارق عطية	أستاذ مشارك	جامعة ظفار
6	د. أحمد عبد الملك	محاضر	جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
7	د. هادي العويثاني	محاضر	جامعة السلطان قابوس

الملحق (٢): الاستبانة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

الدكتور /الدكتورةالمحترم

طلب تحكيم أداة الدراسة
(الاستبانة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
تحية طيبة وبعد،،،

أخي الموظف/أختي الموظفة في وزارة الزراعة والثروة السمكية

يقوم الباحث بدراسة عنونها: "دور إدارة الأداء الوظيفي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في وزارة الزراعة والثروة السمكية" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الفلسفة في (إدارة الموارد البشرية) في كلية القيادة والإدارة بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية (نيلاي). لذا أرجو التكرم منكم بقراءة فقرات هذه الاستبانة بتمعن وموضوعية وصدق، والإجابة عليها بكل أمانة وإخلاص، وذلك من خلال وضع علامة (٧) على كل فقرة من الفقرات وأمام أسفل المعيار الذي ترونه مناسباً، ونظراً لكونكم من ذوى الخبرة والكفاءة، فإن الباحث يضع بين يديكم هذه الأداة لمعرفة مدى ملائمتها لهدف الدراسة وصلاحياتها، لذا أرجو التكرم بإبداء ملاحظاتكم الكريمة على الاستبانة وتدوين أي ملاحظات ترونها مناسبة، علماً بأن الإجابة التي ستتكرمون بها لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي فقط وستحظى بالسرية التامة، لذا ألتمس منكم الدقة في استجاباتكم لما لها من إسهام كبير في صدق، النتائج التي سيخرج بها الباحث. ،،، راجياً من الله أن يحفظكم ويرعاكم وشاكراً لكم حسن تعاونكم .

وتقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث

أحمد عمر سالم فاضل

• معلومات عن المحكم

	الاسم
	الدرجة العلمية
	المؤهل العلمي
	جهة العمل
	التوقيع
	التاريخ

• رأي المحكم النهائي عن أداة الدراسة:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الجزء الأول: المعلومات الشخصية (العوامل الديموغرافية)

الأسئلة التالية بشأن الخصائص الديموغرافية لموظفي الوزارة، عليه يجب أن تكون الإجابة عن هذه الأسئلة استناداً إلى خبراتك الفعلية ومعلوماتك الشخصية. الرجاء وضع علامة (√) أمام إجابة واحدة فقط من كل العبارات التالية لوصف معلوماتك الشخصية.

١. الجنس: ذكر أنثى

٢. العمر: ٣٠ فأقل أكثر من ٣٠ الى اقل ٤٠ أكثر من ٤٠ الى اقل ٥٠ أكثر من ٥٠ سنة

٣. المستوى الوظيفي: مدير عام مدير دائرة رئيس قسم موظف

٤. المؤهل العلمي: ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا

٥. سنوات الخدمة: ٥ سنوات فأقل أكثر من ٥ - ١٠ سنوات أكثر من ١٠ - ١٥ سنة أكثر من ١٥ سنة

الجزء الثاني: متغيرات الدراسة.

ويتكون من ٣ متغيرات رئيسية وهي:

١- إدارة الأداء الوظيفي

٢- الأداء الوظيفي

٣- الأهداف الاستراتيجية

الرجاء وضع علامة (√) أمام إجابة واحدة فقط من كل العبارات التالية:

رقم الفقرة	المحور الأول: إدارة الاداء الوظيفي أولاً: تخطيط الأداء				
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	يعمل الموظف بدقة عندما تكون خطط الأداء واضحة ويتعين على الفرد تحقيقها.				
2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	تساهم التوجيهات التي يحتاج إليها الموظف من قبل المسؤولين إلى رفع كفاءة أداء الموظف وتحقيق مهامه الوظيفية				
3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	تساهم عملية إشراك الموظفين في عملية التخطيط إلى زيادة الانتماء المنظمي لديهم				
4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	يتم الاتفاق بين الرئيس والمرؤوس حول ما يجب القيام به لتحقيق الأهداف، ورفع المعايير وتحسين الأداء				
5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	تستخدم الوزارة بيانات ومدخلات واسعة من أجل وضع وتطوير عملية التخطيط				
رقم الفقرة	ثانياً: تقييم الأداء				
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	تقييم الأداء يجعل الموظف يعمل بجد أكثر من المتوقع.				
7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	يستخدم تقييم الأداء كأداة لصنع القرار لزيادة أداء الموظف.				
8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	تقييم الأداء يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الفردي				
9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	تقييم الأداء هو قيمة لأداء الموظف في الوزارة				
10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	أنا راض عن نظام تقييم الأداء الحالي في الوزارة				
رقم الفقرة	ثالثاً: التغذية الراجعة				
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
11	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	يشعر الموظفون بالرضى بالطريقة التي تزود بها الوزارة الموظفين بالتغذية العكسية.				
12	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	يناقش المدير أو المسؤول الموظف بانتظام أداء عمله				
13	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	تتوافق التغذية العكسية التي يتلقاها الموظف مع ما حققه بالفعل				

○	○	○	○	○	14	ملاحظات الأداء الحالية في الوزارة عادلة وغير منحازة
○	○	○	○	○	15	تقدم الوزارة ملاحظات دقيقة ومفيدة للعاملين عن أدائهم بهدف مساعدتهم على تحسين أدائهم
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رقم الفقرة	رابعاً: مكافأة الأداء
○	○	○	○	○	16	المكافآت التي تقدمها الوزارة كثيراً ما تحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم وتحسين إنتاجيتهم
○	○	○	○	○	17	تريد الوزارة من إنتاجية الموظفين من خلال ربط المكافأة بالترقية الوظيفية
○	○	○	○	○	18	تشجع فرص المكافآت الموظفين على أن يكونوا مبدعي
○	○	○	○	○	19	عندما يحصل الموظف على المكافأة يسعى للحصول على طرق لتحسين أداء الوزارة
○	○	○	○	○	20	غالباً ما تقدم الوزارة مكافآت متنوعة ومرضية للموظفين.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رقم الفقرة	المحور الثاني: الأداء الوظيفي أولاً: المعرفة بمتطلبات الوظيفة
○	○	○	○	○	21	يدرك الموظف مهامه وواجباته المطلوبة للوظيفة
○	○	○	○	○	22	ينجز الموظف مهامه الوظيفية طبقاً للمعايير المطلوبة
○	○	○	○	○	23	تساهم الأفكار السائدة للموظف في تحسين أداءه الوظيفي
○	○	○	○	○	24	يحدد نظام إدارة الأداء بشكل فعال نقاط القوة والضعف لدى الموظف
○	○	○	○	○	25	يتم تقييم الأداء الوظيفي بناء على أسس علمية ومعايير واضحة.
○	○	○	○	○	26	تتوفر لدى الموظف الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من أجل سرعة إنجاز بعض الأعمال المطلوبة منه
○	○	○	○	○	27	لدى الموظف المهارة والقدرة على إنجاز الأعمال بالزمن المحدد
○	○	○	○	○	28	يتمتع الموظف بالقدرة الكافية على حل مشاكل العمل.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رقم الفقرة	ثانياً: نوعية العمل
○	○	○	○	○	29	يتقيد الموظف دائماً باللوائح والقواعد وإجراءات العمل.
○	○	○	○	○	30	يملك الموظف المهارات والقدرات اللازمة لإنجاز أعماله.
○	○	○	○	○	31	غالباً يقوم الموظف بتطوير أداءه ومهاراته بشكل مستمر

○	○	○	○	○	32	يمتلك الموظفون قدره على سرعة الملاحظة والفهم
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رقم الفقرة	ثالثاً: المثابرة
○	○	○	○	○	33	يقوم الموظفون بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة
○	○	○	○	○	34	يبدل الموظف الجهد الكافي لإنجاز أداءه الوظيفي في الوقت المحدد
○	○	○	○	○	35	غالباً يحتاج الموظف إلى التوجيه والإرشاد من قبل مسؤوله في العمل.
○	○	○	○	○	36	يتوفر لدى الموظف الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رقم الفقرة	المحور الثاني: الأهداف الاستراتيجية أولاً: الانتاجية
○	○	○	○	○	37	تسعى الوزارة إلى التأكيد على تعظيم الانتفاع من العمل
○	○	○	○	○	38	تهتم الوزارة بالأفراد العاملين لما لهم دور كبير ومهم في رفع مستوى الإنتاجية
○	○	○	○	○	39	تقوم الوزارة بإعداد تخطيط دقيق لمواردها البشرية بما يساعد على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وسياسات التدريب، مما ينعكس على إنتاجية الفرد
○	○	○	○	○	40	تولى الوزارة أهمية كبيرة إلى الإنتفاع والاستغلال الأمثل من مواردها المتاحة (رأس المال، الميزانية، الموارد الطبيعية... الخ)
○	○	○	○	○	41	تقدم الحوافز والمكافآت دور كبير في تحسين إنتاجية الموظفين.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رقم الفقرة	ثانياً: الأداء الحكومي
○	○	○	○	○	42	تساهم الحكومة الالكترونية في تطوير أداء موظفي الوزارة.
○	○	○	○	○	43	تسعى الوزارة لتطوير وتنمية كفاءة الكادر الوظيفي.
○	○	○	○	○	44	توفر الوزارة دورات تدريبية متخصصة للموظفين
○	○	○	○	○	45	تقوم الوزارة بتطوير الأنظمة والقوانين واللوائح التنظيمية.
○	○	○	○	○	46	يرتكز اهتمام الوزارة بتحسين وتطوير ما هو قائم من خدمات.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رقم الفقرة	ثالثاً: المسؤولية الاجتماعية
○	○	○	○	○	47	سعى الوزارة إلى تطوير علاقات مع المجتمع مثل: الجامعات، والمستشفيات، والجمعيات الخيرية... الخ.
○	○	○	○	○	48	تقوم الوزارة بالمساهمة في العديد من الأنشطة الاجتماعية التي تخدم المجتمع.
○	○	○	○	○	49	تضع الوزارة ضمن أولوياتها توفير فرص متساوية في التعيين.
○	○	○	○	○	50	تراعي الوزارة تطبيق المعايير الاخلاقية

○	○	○	○	○	تقوم الوزارة بمبادرات تطوعية كبرامج للتدريب لفئات من المجتمع ككبار السن أو الشباب بهدف غير ربحي.	51
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	رابعاً: الإبتكار	رقم الفقرة
○	○	○	○	○	تقوم الوزارة بتطوير البنية التحتية للبحث العلمي المتمثلة في المختبرات والمراكز العلمية البحثية	52
○	○	○	○	○	تركز الوزارة على تحسين نوعية تقديم الخدمات العامة	53
○	○	○	○	○	تتعمد الوزارة بالتوسع في إدخال إجراءات وتقنيات إدارية حديثة (الحكومة الالكترونية، الحكومة... الخ).	54
○	○	○	○	○	تسعى الوزارة بابتكار أساليب جديدة لجذب العاملين في القطاعات الزراعية والسمكية.	55
○	○	○	○	○	تحاول الوزارة التأثير على سلوك العملاء وقيمهم، بما يعزز الفكر الإبتكاري لديهم	56