الملحق (أ)

جدول بأسماء المحكمين

م	الاسم	التخصص	جهة العمل
١	أ.د. عامر خضر الكبيسي	أستاذ العلوم الإدارية	جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية
٢	أ.د كامل المغربي	الإدارة	جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن
٣	د. إبراهيم فهد سليمان	إدارة الموارد البشرية	جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، ماليزيا
٤	د. اسحاق إبراهيم أحمد بني ملحم	إدارة الموارد البشرية	جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، ماليزيا
٥	أستاذ مساعد د. نوال سعيد بركات	إدارة موارد بشرية	كلية المحاسبة، جامعة غريان، دولة ليبيا
٦	الأستاذ المشارك د. ميلود مصطفى عاشور	اللغة العربية	كلية اللغات، جامعة المرقب، ليبيا

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

ملحق (ب)

استبيان الدراسة

الأستاذ الفاضل .....المحترم ٢٥ / ٥ / ٢٠٢٤

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته؛

يجري الباحث دراسة ميدانية لمستوى الدكتوراه بعنوان: (أثر إدارة المواهب كوسيط بين القيادة الخادمة والتخطيط الاستراتيجي في البراعة التنظيمية: دراسة في القيادة العامة لشرطة أبو ظبي). حيث ركزت محاور الدراسة في أربع متغيرات: متغيران رئيسيان هما القيادة الخادمة والتخطيط الاستراتيجي. ومتغير وسيط هو إدارة المواهب. ومتغير تابع: البراعة التنظيمية.

ونظرا لما عرف عنكم من خبرة وكفاءة، فإن الباحث يضع بين أيديكم الاستبيان، راجيا منكم الإجابة بكل أمانة على العبارات، مع العلم لا توجد إجابة صحيحة أو غير صحيحة؛ فجميع الإجابات صحيحة ومقدرة. ولن يستعمل الاستبيان إلا لأغراض البحث العلمي لهذه الدراسة فقط.

أشكر مقدما موافقتكم على الاستجابة، ووقتكم وجهدكم الذي سيخدم نتائج الدراسة بأفضل شكل. ومن الله التوفيق.

الباحث: عبد الله خميس محمد سيف الحساني
كلية القيادة والإدارة
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

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

القسم الأول: البيانات الديموغرافية:

المؤهل العلمي: دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دبلوم عالي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

الخبرة الوظيفية: أقل من (٥) ☐ ٦ إلى ٩ ☐ ١٠ إلي ١٥ ☐ أكثر من ١٦ ☐

القسم الثاني: العبارة موزعة في (٤) محاور. يرجى الإجابة على جميع العبارات؛ بوضع علامة (√) في الاختيار المناسب حسب وجهة نظرك.☐

ت	عبارات أبعاد المحاور	لا أوافق جدا	لا أوافق	لست أدري	موافق	موافق جدا
	المحور الأول: القيادة الخادمة					
	البعد الأول: الاهتمام بالمنتسبين					
١	تحفيز الفريق وتوجيهه نحو تحقيق أهدافه بطريقة تعكس الاهتمام والدعم.					
٢	تقديم الدعم النفسي والمعنوي لأفراد الفريق في الأوقات الصعبة.					
٣	الاستماع الفعّال والتعبير عن الرعاية والاهتمام بالفريق.					
٤	تحفيز أفراد الفريق لتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية.					
٥	تعزيز جو المشاركة والتعاون بين أفراد الفريق.					
	البعد الثاني: الخدمة الشجاعة					
١	اتخاذ القرارات الصعبة بناءً على القيم والمبادئ دون الخوف من المخاطر.					
٢	توجيه الفريق نحو التحديات بشجاعة وإيمان بقدرته على التغيير والتطور.					
٣	تحمل المسؤولية الكاملة عن النتائج واتخاذ الإجراءات اللازمة بشجاعة.					
٤	تولي المسؤولية وتقديم الدعم الذي يحتاجه الفريق دون تردد.					
٥	المثابرة في اتخاذ القرارات الصعبة بما يخدم مصلحة الجماعة.					
	البعد الثالث: التواضع					
١	الاعتراف بقيمة وإسهامات كل فرد في الفريق دون تحيز أو تحفظ.					
٢	الاستعداد للاستماع والتعلم من الآخرين والاعتراف بعدم الكمال الذاتي.					

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

٣	الاعتراف بالأخطاء والتعلم منها بدون إلقاء اللوم على الآخرين.					
٤	التواصل بصدق ودون تكبر مع أفراد الفريق من أجل بناء علاقات قائمة على الثقة.					
٥	تقدير وتشجيع تنوع وآراء الأفراد في الفريق بدون تمييز.					
البعد الرابع: التوجيه						
١	تقديم التوجيه لأفراد الفريق لتطوير مهاراتهم وتحقيق أهدافهم.					
٢	تعزيز الثقة والتطوير المهني والشخصي لأعضاء الفريق.					
٣	تحديد الأهداف بوضوح وتوجيه الفريق لتحقيقها بشكل فعال.					
٤	تقديم الملاحظات البناءة والتوجيه لأفراد الفريق لتطوير مهاراتهم وأدائهم.					
٥	إنشاء بيئة داعمة تسهل التعلم والنمو المهني لأفراد الفريق.					
البعد الخامس: البصيرة						
١	القدرة على التفكير بعيدًا ورؤية النتائج المحتملة والتحديات المستقبلية.					
٢	توجيه الفريق نحو الرؤية والأهداف بطريقة توفر النمو المستدام والتطوير.					
٣	التفكير بعيدًا وتحليل الاتجاهات المستقبلية لتوجيه الفريق نحو النجاح المستدام.					
٤	تحليل البيانات والمعلومات لتوقع التحديات المحتملة وتطوير استراتيجيات للتعامل معها.					
٥	توجيه الفريق نحو رؤية مستقبلية تحفز على الابتكار والتطوير.					
المحور الثاني: التخطيط الاستراتيجي						
البعد الأول: الرؤية						
١	حددت القيادة العامة لشرطة أبو ظبي الرؤية الاستراتيجية للمسار المستقبلي.					
٢	حددت القيادة العامة لشرطة أبو ظبي الصورة المرجوة للمستقبل والجهود نحو تحقيقها.					
٣	أوضحت القيادة العامة لشرطة أبو ظبي الغايات طويلة الأمد التي تسعى لتحقيقها.					

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

٤	حددت القيادة العامة لشرطة أبو ظبي القيم والمبادئ التي تستند إليها في تحقيق رؤيتها.					
	البعد الثاني: الرسالة:					
١	حددت القيادة العامة لشرطة أبو ظبي الغرض الأساسي لدورها في المجتمع.					
٢	بينت الرسالة القيم التي تهدف القيادة العامة لشرطة أبو ظبي لنشرها وتعزيزها.					
٣	حددت القيادة العامة لشرطة أبو ظبي الرسالة الفرص والتحديات وكيفية التعامل معها.					
٤	وضحت القيادة العامة لشرطة أبو ظبي الرسالة التزام القيادة بتحقيق مهمتها وتأكيد أهميتها الاستراتيجية.					
	البعد الثالث: الأهداف:					
١	تم تحديد الأهداف الرئيسية والفرعية التي تسعى القيادة العامة لشرطة أبو ظبي لتحقيقها.					
٢	جرى تحديد المخرجات والنتائج المتوقعة لتحقيق كل هدف.					
٣	تم وضع المؤشرات الرئيسية لقياس تحقيق الأهداف وتقييم الأداء.					
٤	تم وضع جدول زمني لتحقيق كل هدف.					
٥	تحديد الإستراتيجيات والخطط الفعالة لتحقيق الأهداف.					
	البعد الرابع: البيئة الداخلية للمنظمة					
١	يبين الهيكل التنظيمي القيادات وتوزيع المسؤوليات.					
٢	تسود القيادة العامة لشرطة أبو ظبي ثقافة مؤسسية وقيم عريقة.					
٣	يتمتع المنتسبون بالمهارات والكفاءات والمواهب.					
٤	يعتمد نظام اتصالات وتدفق المعلومات مرن داخل المؤسسات.					
٥	القيادة العامة لشرطة أبو ظبي لديها قدرة على الابتكار والتكيف والتغيير.					
٦	تحكم سلوك الموظفين سياسات وإجراءات وتعليمات فاعلة.					
٧	مستوى الرضا والتواصل بين العاملين داخل المنظمة.					
	البعد الخامس: البيئة الخارجية للمنظمة:					

١	التطورات السياسية والإقليمية تؤثر على استراتيجيات القيادة العامة لشرطة أبو ظبي.					
٢	التغيرات في الاتجاهات الاجتماعية والثقافية تؤثر على التخطيط.					
٣	التكنولوجيا والابتكارات تؤثر على أعمال المنظمة ونتائجها.					
٤	متطلبات الأمن المتزايدة تؤثر على سلوك المنظمة.					
٥	العوامل الجيوسياسية تؤثر في سياسات القيادة العامة لشرطة أبو ظبي.					
٦	التطورات السياسية والإقليمية تؤثر على استراتيجيات القيادة العامة لشرطة أبو ظبي.					
المحور الثالث: البراعة التنظيمية						
البعد الأول: الاستكشاف						
١	تخصص القيادة العامة لشرطة أبو ظبي موارد للبحث والتطوير.					
٢	يتم الاستثمار في تقنيات جديدة لتحسين مخرجات العمل والخدمات.					
٣	تعمل القيادة العامة لشرطة أبو ظبي على اكتشاف أساليب عمل جديدة واستكشاف إجراءات وعمليات تحقق المهام بفاعلية.					
٤	تشجع القيادة العامة لشرطة أبو ظبي على التفكير الإبداعي والابتكار.					
٥	نقوم بتجريب أفكار جديدة حتى لو كانت تحمل مخاطر.					
البعد الثاني: الاستغلال						
١	تسعى القيادة العامة لشرطة أبو ظبي لتحسين الكفاءة في العمليات الحالية.					
٢	يجري البحث المستمر عن الفرص والتحديات وتكييف المهام وفقًا للمتغيرات والمستجدات					
٣	توافر القدرة على التكيف مع التحولات السريعة في البيئة التنظيمية والخارجية.					
٤	تطوير ثقافة التشجع على المرونة وقبول التغيير كجزء من عملية التطوير.					

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

٥	اتخاذ القرارات السريعة والمرنة لمواجهة التحديات واستغلال الفرص.					
٦	تعزيز التفكير الإبداعي والابتكاري لتطوير حلول جديدة وفعّالة.					
٧	بناء نظم وهياكل تنظيمية تدعم التغيير والتطوير المستمر.					
المحور الرابع: إدارة المواهب						
البعد الأول: إدارة وتطوير المواهب						
١	تتم عمليات استقطاب واكتشاف المواهب في المنظمة.					
٢	هناك برامج محددة لتطوير المواهب.					
٣	يتم تحديد أهداف الأداء بدقة للموظفين في المؤسسة.					
٤	يتم توجيه الموظفين نحو فرص التطوير والتدريب.					
٥	تستخدم نتائج تقييم الأداء في تحفيز وتطوير الموظفين.					
٦	هناك عمليات منصفة وشفافة للترقيات.					
٧	يمكن للموظفين الحصول على فرص للتقدم والتطور داخل المؤسسة.					
٨	تشجع القيادة العامة لشرطة أبو ظبي على تطوير ثقافة العمل التي تعزز المشاركة والابتكار.					
٩	هناك برامج لتكريم وتقدير الموظفين عن الأداء المتميز والمساهمات الفعَّالة.					
البعد الثاني: إدارة الانسحاب والاحتفاظ						
١	وجود استراتيجيات معتمدة للحفاظ على المواهب في القيادة العامة لشرطة أبو ظبي.					
٢	يتم التعامل مع الانسحابات الطوعية للموظفين.					
٣	وجود برامج خاصة للتفاعل مع الموظفين الذين يفكرون في المغادرة.					

نهاية الاستبيان

شكرا لمساهمتكم

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الملحق (ج) جدول معاير مراكز الشرطة

معايير تقييم مراكز الشرطة الشاملة وأفرع المعلومات الامنية									
تقييم مراكز الشرطة الشاملة وأفرع المعلومات الأمنية لشهر مارس									
المعايير / مركز الشرطة	الاجتماعات الاسبوعية لمراكز الشرطة	نسبة التقارير الأمنية المعدة (باستثناء الاستيقافات)	نسبة التوصيات الأمنية والوقائية المنفذة	التقارير الأمنية وجودتها (باستثناء الاستيقافات)	جودة الدراسات التحليلية	منظومة المعلومات الامنية (الحالات الامنية-نمط الجريمة-الاساليب الاجرامية)			مجموع النقاط
الدرجات	20%	10%	5%	20%	20%	25%			100%
						الحالة الامنية 10%	نمط الجريمة 10%	الاساليب الاجرامية 5%	
مديرية شرطة العاصمة									
الخالدية	15.6	9.9	5.0	19.4	15.4	10	9.5	5	89.8
الشعبية	16.8	9.6	5.0	19.2	15.4	9.4	8	4.7	88.1
المدينة	16.8	9.8	5.0	19.4	14.8	10	9.5	5	90.3
الروضة	16.2	10.0	5.0	19.2	17.4	7.7	6.8	3	85.3
المتوسط	16.4	9.8	5.0	19.3	15.8	9.3	8.5	4.4	88.4
مديرية شرطة العين									
المهيني	16.6	9.9	5.0	19.4	16.0	10	9.5	4.8	91.2
المنامع	16.4	10.0	5.0	19.4	15.8	9.4	9.4	5	90.4
المربعة	16.8	9.5	5.0	19.2	17.6	10.0	9.7	5	92.8
قتح هزاع	16.2	9.3	5.0	18.4	15.8	9	9	5	87.7
زاخر	16.0	9.8	5.0	19.2	16.8	8	7	4	85.8
المتوسط	16.4	9.7	5.0	19.1	16.4	9.3	8.9	4.8	89.8
مديرية شرطة المناطق الخارجية									
مدينة خليفة أ	15.8	10.0	5.0	19.8	17.2	8.9	9	3	88.7
بني ياس	16.4	9.9	5.0	19.4	17.6	7.5	9.3	5	90.1
الرحبة	16.6	10.0	5.0	20.0	17.0	9.6	9.7	5	92.9
مصيلح	15.2	10.0	5.0	19.6	16.8	10.0	9.3	2.5	88.4
المتوسط	16.5	10.0	5.0	19.7	17.2	9.0	9.3	3.9	90.0
مديرية شرطة منطقة الظفرة									
مدينة زايد	15.0	9.9	5.0	19.4	16	9.1	9	5	88.4
الرويس	16.6	10.0	5.0	19.4	15	8.9	9.1	3.5	87.5
المتوسط	15.8	10.0	5.0	19.4	15.5	9.0	9.1	4.3	88.0

ضعيف	مقبول	جيد	جيد جدا	مستاز
0-59%	60-69%	70-79%	80-89%	90-100%

الملاحظات:

رقم المرجع : GHQ-AS-28-804007.5 - تاريخ الاصدار 23 مارس 2022 - رقم الاصدار :3

معايير تقييم مراكز الشرطة الشاملة وأفرع المعلومات الأمنية المضافة حديثاً							
تقييم مراكز الشرطة الشاملة وأفرع المعلومات الأمنية لشهر مارس							
المعايير / مركز الشرطة	الاجتماعات الاسبوعية لمراكز الشرطة	نسبة التقارير الأمنية المعدة (باستثناء الاستيقافات)	نسبة التوصيات الأمنية والوقائية المنفذة	التقارير الأمنية وجودتها (باستثناء الاستيقافات)	الحالة الأمنية اليومية	جودة الدراسات التحليلية	مجموع النقاط
الدرجات	25%	10%	10%	25%	5%	25%	100%
مديرية شرطة منطقة العين							
العماد	20.8	9.2	10.0	22.5	4.5	20.3	81.2
العين	19.5	10.0	10.0	23	5	18.8	86.3
الوقن	20.0	9.9	10.0	21.2	3	17.3	81.4
شرطة المناطق الخارجية							
ياس	17.0	9.9	10.0	24.2	5	19.8	85.9
مديرية شرطة منطقة الظفرة							
المرفا	13.3	9.8	10.0	22.2	2	16.5	73.8
الصلع	7.8	10.0	10.0	22.2	2	11.3	63.2
غيثي	20.0	9.0	10.0	23.7	1.9	0.0	64.6
مزيرعة	13.8	8.4	10.0	23.7	5	13.5	74.4

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA