

الملاحق

الملاحق أ: محكمين الاستبانة

اسم المحكم	تخصصه	الجهة التي يعمل بها
١. د. ماجد عبدالله بارحمة	إدارة موارد بشرية	جامعة شبوه
٢. د. محمد عبدالرب	إدارة موارد بشرية	كلية المجتمع قطر
٣. د. علي باحاج	إدارة موارد بشرية	الجامعة الخليجية

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

الملحق ب: استمارة الاستبانة



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

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
كلية الادارة والقيادة
الدراسات العليا - قسم الدكتوراه

إستمارة استبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

نضع بين ايديكم استمارة الاستبانة الخاصة باستطلاع رأيكم الخاص بدور القيادة الإدارية في تطوير الموارد البشرية من خلال الالتزام التنظيمي في قيادة شرطة محافظة ظفار. سيمثل رأيكم اساساً هاماً للحكم والاستنتاج الخاص برسالتنا الموسومة بعنوان (دور أبعاد القيادة الإدارية في تطوير الموارد البشرية من خلال الالتزام التنظيمي في قيادة شرطة محافظة ظفار). والتي تمثل جزء هاماً من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في الادارة العامة والقيادة. ان تفضلكم بوضع الإشارة في المكان المناسب الذي يمثل وجهة نظرکم امام اي من العبارات الواردة وعدم اهمال اي منها سيمكن الباحث من تحقيق اهداف الدراسة. إن اجابتمکم ستعامل بدرجة عالية من السرية وفقاً لما تتطلبه المسؤولية العلمية والاخلاقية للمقاه على عاتقنا في هذا البحث. إن هذه الدراسة مخصصة للاغراض البحثية حصراً. وعليه نأمل تعاونکم.

والله الموفق،

الباحث

مهند محمد موسى

القسم الاول: البيانات الديموغرافيه

التعليمات: يرجى التقييم عن طريق كتابة (√) امام البيانات في العمود المناسب

الجنس	ذكر	<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>
الفئه العمريه	سنه 20 - 25	<input type="checkbox"/>	26-30 سنه	<input type="checkbox"/>
			سنه 30-40	<input type="checkbox"/>
			فوق سن ٤٠	<input type="checkbox"/>
المستوى التعليمي	دبلوم	<input type="checkbox"/>	بكالوريوس	<input type="checkbox"/>
			ماجستير	<input type="checkbox"/>
			دكتوراه	<input type="checkbox"/>
الخبره العمليه	سنه الى ٣ سنوات	<input type="checkbox"/>	4 to 6	<input type="checkbox"/>
			اكتر من ٧ سنوات	<input type="checkbox"/>

القسم الثاني : قياس المتغيرات

- يرجى اتباع المقياس الموضح ادناه عند اختيار الاجابة.

لا اوافق بشده - ١	لا اوافق - ٢	محايد - ٣	اوافق - ٤	اوافق بشده - ٥
-------------------	--------------	-----------	-----------	----------------

رقم	اولا: التغذية العكسية	١	٢	٣	٤	٥
١	افتقار مشرفك إلى المرونة					
٢	عدم وجود توجيه وهيكلية من مشرفك في الإشراف					
٣	التوافق السيئ (على سبيل المثال، الأسلوب والشخصية) بينك وبين مشرفك					
٤	عدم وجود الدعم المطلوب من مشرفك					
٥	يفرض مشرفك طريقته الخاصة في فعل الأشياء عليك					
٦	عدم ارتياحك مع مشرفك					
٧	تركيز مشرفك المفرط على الأشياء المتعلقة بالمهمة (مثل الأعمال)					

						(المكتبية)
						٨ اقتراحات مشرفك ليست مفيدة / مفيدة
						٩ عدم موافقتك على تقييم مشرفك لك
						١٠ خوفك من الانتقام بمجرد مشاركة انتقاداتك لمشرفك

رقم	ثانيا: بناء فرق العمل					
١						يحافظ الفريق على اتصالات غير رسمية مع بعضه البعض
٢						التعاون المشترك يراعي نقاط القوة / الضعف لدى أعضاء الفريق
٣						التعاون سمة أساسية لبعضنا البعض إذا لزم الأمر
٤						يعمل التعاون على كسب الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق
٥						يشارك القادة الفريق بتبادل المعرفة
٦						اتخاذ القرارات يستغرق وقتًا كافيًا
٧						اتخاذ القرارات ضمن الفريق بناء على الإجماع

رقم	ثالثا: الرؤية والقدرة على التخطيط الاستراتيجي					
١						الاهتمام بتقييم المخاطر من خلال مسح الظروف في بيئة المنظمة
٢						الاهتمام بصياغة الأهداف والغايات المراد تحقيقها في بيئة تنافسية
٣						الحرص على اختيار منافس مميز من أجل الحصول على ميزة في البيئة التنافسية
٤						الاهتمام بنشر السلطة والتأثير على العلاقات بين الوحدات الفرعية للمنظمة
٥						الحرص على توظيف الموارد المالية والمادية لتنفيذ استراتيجيات القيادة
٦						الاهتمام بمراقبة وتنفيذ استراتيجيات المنظمة

رقم	رابعاً: العوامل المتصلة بعامل السيطرة				
	١	٢	٣	٤	٥
١					
٢					
٣					
٤					
٥					
٦					
٧					
٨					

رقم	خامساً: المسؤولية				
	١	٢	٣	٤	٥
١					
٢					
٣					
٤					
٥					
٦					

رقم	الإلتزام التنظيمي				
	اولا: الإلتزام العاطفي				
١					سأكون سعيدًا جدًا لقضاء بقية حياتي المهنية مع هذه الجامعة
٢					أنا أستمتع بمناقشة امور تخص جامعتي مع الأشخاص خارجها
٣					أشعر حقًا كما لو أن مشاكل هذه الجامعة هي مشكلتي
٤					أعتقد أنه لا يمكنني بسهولة أن أصبح مرتبطًا بجامعة أخرى مثل ارتباطي بهذه الجامعة
٥					أشعر بأنني "جزء من العائلة" في جامعتي
٦					أشعر بأنني "مرتبط عاطفيًا" بهذه الجامعة
٧					هذه الجامعة لها معنى شخصي كبير بالنسبة لي
٨					أشعر بإحساس قوي بالانتماء إلى جامعتي
	ثانيا: الإلتزام المعياري				
١					أعتقد أن الناس في هذه الأيام ينتقلون من جامعة إلى أخرى كثيرًا.
٢					أعتقد أن الشخص يجب أن يكون دائمًا مخلصًا لعمله
٣					يبدو لي الانتقال من جامعة إلى أخرى أمرًا غير أخلاقي على الإطلاق
٤					أحد الأسباب الرئيسية لمواصلة العمل مع هذه الجامعة هو أنني أعتقد أن الولاء مهم وبالتالي أشعر بالإلتزام الأخلاقي بالبقاء
٥					إذا حصلت على عرض آخر لوظيفة أفضل في مكان آخر، فلن أشعر أنه من الصواب ترك جامعتي
٦					لقد تعلمت أن أو من بقيمة البقاء مخلصًا لمنظمة واحدة
٧					كانت الأمور أفضل في الأيام التي ظل فيها الناس مع منظمة واحدة لمعظم حياتهم المهنية
٨					أعتقد أن الرغبة في أن أكون "رجل الجامعة" أو "امرأة الجامعة" أمر منطقي بعد الآن

						ثالثاً: الالتزام المستمر
					أنا خائف مما قد يحدث إذا تركت وظيفتي دون أن يكون لدي وظيفة أخرى	١
					سيكون من الصعب جداً بالنسبة لي مغادرة الجامعة الآن، حتى لو أردت ذلك	٢
					الكثير من الأشياء في حياتي يمكن أن تتعطل إذا قررت أن أترك الجامعة الآن	٣
					سوف يكون مكلفاً للغاية بالنسبة لي لترك الجامعة الآن	٤
					في الوقت الحالي، يعد البقاء مع الجامعة أمراً ضرورياً بقدر الرغبة بالانتقال إلى جامعة أخرى	٥
					أشعر أن لدي خيارات قليلة جداً لأفكر في ترك هذه الجامعة	٦
					إحدى النتائج الخطيرة القليلة لترك هذه الجامعة هي ندرة البدائل المتاحة	٧
					أحد الأسباب الرئيسية لمواصلة عملي في هذه الجامعة هو أن المغادرة تتطلب توضيحات شخصية كبيرة - قد لا تتناسب مع جامعة أخرى، مقارنة مع الفوائد الإجمالية التي أمتلكها هنا	٨

رقم	سادساً: تطوير الموارد البشرية	١	٢	٣	٤	٥
١	الالتزام بالتدريب والتطوير يأتي من أعلى الشركة ويتم إبلاغه للجميع وهناك خطة عمل مرنة مكتوبة يتم تخطيط احتياجات التدريب والتطوير ومراجعتها بما يتماشى مع خطة العمل والأهداف					
٢	يتفهم كل فرد في المؤسسة دوره ومساهمته في تحقيق أهداف العمل					

					٣	يتم تحديد مسؤولية التدريب والتطوير وفهمها من قبل الجميع
					٤	يتم التخطيط للتدريب والتطوير على المستويات التنظيمية والفردية والفردية
					٥	يشجع النظام المفتوح الارتباط بالمعايير الخارجية والأمن الداخلي المطلوب تشجيع خبرة تنمية الموارد البشرية
					٦	تنطبق أنشطة التدريب والتطوير على القوة العاملة بأكملها وتنفذ لتلبية الاحتياجات التنظيمية والفردية
					٧	يتلقى الموظفون الجدد والموظفون الذين يغيرون وظائفهم تدريباً تعريفياً
					٨	يتم إعلام جميع الموظفين بفرص التدريب والتطوير داخل المنظمة
					٩	يكون المدبرون فعالين في تنفيذ مسؤوليات التدريب والتطوير الخاصة بهم ويشاركون في مساعدة الموظفين على تلبية احتياجات التدريب والتطوير الخاصة بهم
					١٠	يتم تشجيع الموظفين على تحديد وتلبية احتياجات التدريب والتطوير المتعلقة بالعمل