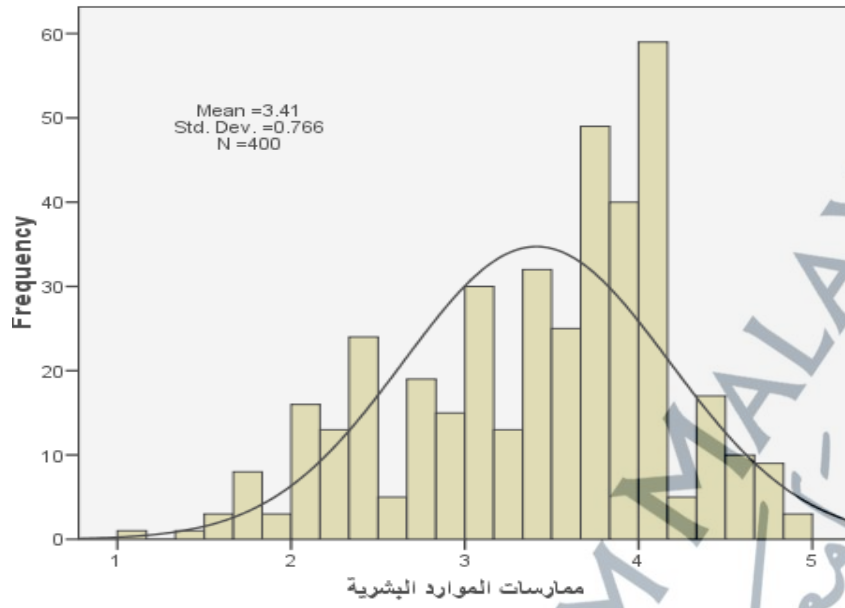


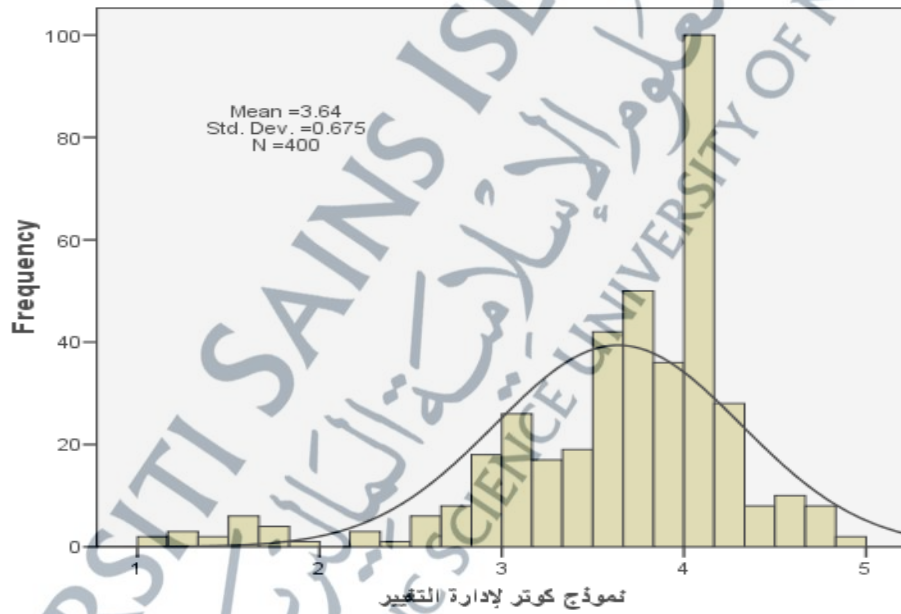
الملحق رقم ب: شهادة المشاركة في المؤتمر الثاني



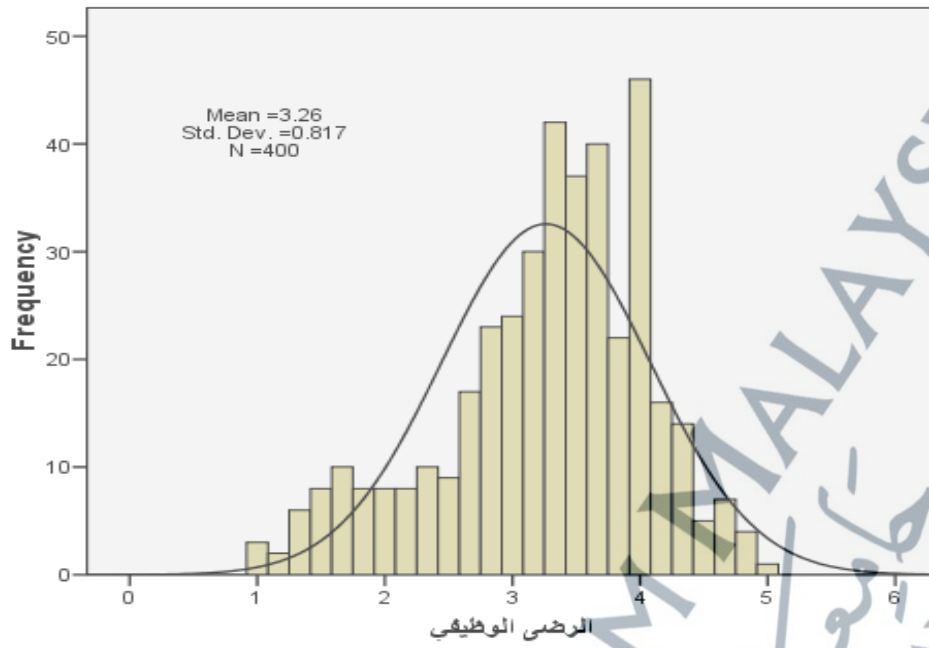
الملحق رقم ج: التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل ممارسات الموارد البشرية



الملحق رقم ٥: التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل نموذج كورتر للإدارة



الملحق رقم ٥: التوزيع الطبيعي للمتغير الوسيط الرضى الوظيفي



الملحق رقم و: مؤشرات حسن المطابقة لمقياس ممارسات الموارد البشرية

القيمة	مؤشرات المطابقة
٣٩٢,٨	مؤشر مربع كاي X <sup>2</sup>
٤,٣٦٤	مؤشر مربع كاي تربيعي CMINDF
٠,٩٥	مؤشر المطابقة المقارن CFI
٠,٩٥	مؤشر الملائمة التزايدية IFI
٠,٩٥٥	مؤشر توكر لويس TLI
٠,٠٣٣	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA

الملحق رقم ز: مؤشرات حسن المطابقة لمقياس نموذج كورتر للإدارة

مؤشرات المطابقة	القيمة
مؤشر مربع كاي X <sup>2</sup>	٧٩٣,٣
مؤشر مربع كاي تربيعي CMINDF	١١,٧٥٦
مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٦
مؤشر الملائمة التزايدية IFI	٠,٩٦
مؤشر توكر لويس TLI	٠,٩٧
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	٠,٠١٢٨

الملحق رقم ح: مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الأداء الوظيفي

مؤشرات المطابقة	القيمة
مؤشر مربع كاي X <sup>2</sup>	٨٥٤,٦٣
مؤشر مربع كاي تربيعي CMINDF	٩,٠٩٦
مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٦٦
مؤشر الملائمة التزايدية IFI	٠,٩٦٦
مؤشر توكر لويس TLI	٠,٩٥٥
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	٠,٠٩٢

الملحق رقم ط: مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الرضى الوظيفي

مؤشرات المطابقة	القيمة
مؤشر مربع كاي X <sup>2</sup>	١١٧,٥
مؤشر مربع كاي تريبي CMINDF	٩,٤٩٦
مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٥
مؤشر الملائمة التزايدية IFI	٠,٩٥
مؤشر توكر لويس TLI	٠,٩٦
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	٠,٠٣٦١

الملحق رقم ي: نتائج مخرجات التحليل العاملي التوكيدي (ممارسات الموارد البشرية)

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = ٣٩٢,٨٠٣

Degrees of freedom = ٩٠

Probability level = .٠٠٠

	Estimate
A <sup>١</sup> <--- F <sup>١</sup>	.٨٠١
A <sup>٢</sup> <--- F <sup>١</sup>	.٦٧٥
A <sup>٣</sup> <--- F <sup>١</sup>	.٨٠٤
A <sup>٤</sup> <--- F <sup>١</sup>	.٨٥٧
A <sup>٥</sup> <--- F <sup>١</sup>	.٨٨٣
A <sup>٦</sup> <--- F <sup>٢</sup>	.٨٠٧
a <sup>٧</sup> <--- F <sup>٢</sup>	.٨٧٦
a <sup>٨</sup> <--- F <sup>٢</sup>	.٨٠٠

	Estimate
a <sub>9</sub> <--- F <sub>2</sub>	.۸۵۶
a <sub>۱۰</sub> <--- F <sub>2</sub>	.۷۰۵
a <sub>۱۱</sub> <--- F <sub>3</sub>	.۸۳۴
a <sub>۱۲</sub> <--- F <sub>3</sub>	.۷۹۹
a <sub>۱۳</sub> <--- F <sub>3</sub>	.۸۰۷
a <sub>۱۴</sub> <--- F <sub>3</sub>	.۸۶۴
a <sub>۱۵</sub> <--- F <sub>3</sub>	.۷۹۰

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	۴۵	۳۹۲,۸۰۳	۹۰	.۰۰۰	۴,۳۶۴
Saturated model	۱۳۵	.۰۰۰	.		
Independence model	۳۰	۳۶۵۰,۹۱۰	۱۰۵	.۰۰۰	۳۴,۷۷۱

Model	NFI Delta <sup>۱</sup>	RFI rho <sup>۱</sup>	IFI Delta <sup>۲</sup>	TLI rho <sup>۲</sup>	CFI
Default model	.۹۵	.۹۵	.۹۵۵	.۹۰۰	.۹۱۵
Saturated model	۱,۰۰۰		۱,۰۰۰		۱,۰۰۰
Independence model	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.۸۵۷	.۷۶۵	.۷۸۴
Saturated model	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰
Independence model	۱,۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰

Model	NCP	LO ۹۰	HI ۹۰
Default model	۳۰۲,۸۰۳	۲۴۵,۱۸۳	۳۶۷,۹۷۳
Saturated model	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰
Independence model	۳۵۴۵,۹۱۰	۳۳۵۲,۱۴۳	۳۷۴۶,۹۶۷

Model	FMIN	F۰	LO ۹۰	HI ۹۰
Default model	.۹۸۴	.۷۵۹	.۶۱۴	.۹۲۲
Saturated model	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰
Independence model	۹,۱۵۰	۸,۸۸۷	۸,۴۰۱	۹,۳۹۱

Model	RMSEA	LO ٩٠	HI ٩٠	PCLOSE
Default model	.٠٣٣	.٠٨٣	.١٠١	.٠١١
Independence model	.٢٩١	.٢٨٣	.٢٩٩	.٠٠٠

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	٤٨٢,٨٠٣	٤٨٦,٥٦٣		
Saturated model	٢٧٠,٠٠٠	٢٨١,٢٧٩		
Independence model	٣٧١٠,٩١٠	٣٧١٣,٤١٧		

Model	ECVI	LO ٩٠	HI ٩٠	MECVI
Default model	١,٢١٠	١,٠٦٦	١,٣٧٣	١,٢١٩
Saturated model	.٦٧٧	.٦٧٧	.٦٧٧	.٧٠٥
Independence model	٩,٣٠١	٨,٨١٥	٩,٨٠٤	٩,٣٠٧

Model	HOELTER	HOELTER
	.٠٥	.٠١
Default model	١١٥	١٢٧
Independence model	١٥	١٦

الملحق رقم ق: نتائج مخرجات التحليل العاملي التوكيدي (نموذج كورتر لادارة التغيير)

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = ٧٩٣,٣٥١

Degrees of freedom = ١٠٥

Probability level = .٠٠٠

	Estimate
B١ <--- F١	.٧٨٨
B٢ <--- F١	.٨٠٣
B٣ <--- F١	.٦٨٤
B٤ <--- F١	.٦٣٢

	Estimate
B <sup>0</sup> <--- F <sup>1</sup>	.014
B <sup>6</sup> <--- F <sup>1</sup>	.601
B <sup>7</sup> <--- F <sup>1</sup>	.790
B <sup>8</sup> <--- F <sup>1</sup>	.741
B <sup>9</sup> <--- F <sup>1</sup>	.636
B <sup>10</sup> <--- F <sup>1</sup>	.811
B <sup>11</sup> <--- F <sup>1</sup>	.820
B <sup>12</sup> <--- F <sup>1</sup>	.809
B <sup>13</sup> <--- F <sup>1</sup>	.839
B <sup>14</sup> <--- F <sup>1</sup>	.829
B <sup>15</sup> <--- F <sup>1</sup>	.666
B <sup>16</sup> <--- F <sup>1</sup>	.840

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	47	793,301	100	....	7,933
Saturated model	102	....	0	....	....
Independence model	32	3891,790	120	....	32,432

Model	NFI Delta <sup>1</sup>	RFI rho <sup>1</sup>	IFI Delta <sup>2</sup>	TLI rho <sup>2</sup>	CFI
Default model	.97	.97	.96	.991	.818
Saturated model	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Independence model	....	....	....	....	....

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.870	.797	.710
Saturated model	....	....	....
Independence model	1,000	....	....

Model	NCP	LO <sup>90</sup>	HI <sup>90</sup>
Default model	688,301	602,008	781,660
Saturated model	....	....	....

Model	NCP	LO ٩٠	HI ٩٠
Independence model	٣٧٧١,٧٩٥	٣٥٧١,٧٢٣	٣٩٧٩,١٥١

Model	FMIN	F٠	LO ٩٠	HI ٩٠
Default model	١,٩٨٨	١,٧٢٥	١,٥١٠	١,٩٥٩
Saturated model	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠
Independence model	٩,٧٥٤	٩,٤٥٣	٨,٩٥٢	٩,٩٧٣

Model	RMSEA	LO ٩٠	HI ٩٠	PCLOSE
Default model	.٠١٢٨	.١٢٠	.١٣٧	.٠٠٠
Independence model	.٢٨١	.٢٧٣	.٢٨٨	.٠٠٠

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	٨٨٧,٣٥١	٨٩١,٥٣٥		
Saturated model	٣٠٤,٠٠٠	٣١٧,٥٢٩		
Independence model	٣٩٥٥,٧٩٥	٣٩٥٨,٦٤٣		

Model	ECVI	LO ٩٠	HI ٩٠	MECVI
Default model	٢,٢٢٤	٢,٠٠٩	٢,٤٥٨	٢,٢٣٤
Saturated model	.٧٦٢	.٧٦٢	.٧٦٢	.٧٩٦
Independence model	٩,٩١٤	٩,٤١٣	١٠,٤٣٤	٩,٩٢١

Model	HOELTER	HOELTER
	.٠٥	.٠١
Default model	٦٦	٧٢
Independence model	١٦	١٧

Minimization: .٠٣١

Miscellaneous: .٧٨٩

Bootstrap: .٠٠٠

Total: .٨٢٠

الملحق رقم ل: نتائج مخرجات التحليل العاملي التوكيدي (الرضى الوظيفي)

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 117,565

Degrees of freedom = 10

Probability level = .000

	Estimate
C <sup>1</sup> <--- F <sup>1</sup>	.846
C <sup>2</sup> <--- F <sup>1</sup>	.783
C <sup>3</sup> <--- F <sup>1</sup>	.669
C <sup>4</sup> <--- F <sup>1</sup>	.614
C <sup>5</sup> <--- F <sup>1</sup>	.762
C <sup>6</sup> <--- F <sup>1</sup>	.672

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	17	117,565	10	.000	11,756
Saturated model	27	.000	0		
Independence model	12	917,161	15	.000	61,144

Model	NFI Delta <sup>1</sup>	RFI rho <sup>1</sup>	IFI Delta <sup>2</sup>	TLI rho <sup>2</sup>	CFI
Default model	.95	.95	.96	.821	.881
Saturated model	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.667	.581	.587
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1,000	.000	.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	107,565	76,313	146,271
Saturated model	.000	.000	.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Independence model	902,161	806,601	1000,116

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.290	.270	.191	.367
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	2,299	2,261	2,022	2,019

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.0361	.138	.191	.000
Independence model	.388	.367	.410	.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	101,060	102,172		
Saturated model	04,000	04,964		
Independence model	941,161	941,090		

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.380	.302	.477	.381
Saturated model	.130	.130	.130	.138
Independence model	2,309	2,119	2,617	2,320

Model	HOELTER	HOELTER
	.00	.01
Default model	63	79
Independence model	11	14

Minimization:	.032
Miscellaneous:	.204
Bootstrap:	.000
Total:	.286

الملحق رقم م: نتائج مخرجات التحليل العاملي التوكيدي (الأداء الوظيفي)

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = ٨٥٤,٦٣٩

Degrees of freedom = ٩٠

Probability level = .٠٠٠

Standardized Regression Weights: (Group number ١ - Default model)

Estimate

D١ <--- F١ .٦٤٦

D٢ <--- F١ .٨٦٤

D٣ <--- F١ .٩٤٢

D٤ <--- F١ .٧١٤

D٥ <--- F١ .٩٤٧

D٦ <--- F٢ .٩٤٢

D٧ <--- F٢ .٩٢٩

D٨ <--- F٢ .٨٩٥

D٩ <--- F٢ .٨٤٩

D١٠ <--- F٢ .٧٦٥

D١١ <--- F٣ .٨٥٢

D١٢ <--- F٣ .٨٩٢

D١٣ <--- F٣ .٩٠٠

D١٤ <--- F٣ .٩١١

D١٥ <--- F٣ .٩٠٨

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	٤٥	٨٥٤,٦٣٩	٩٠	.٠٠٠	٩,٤٩٦
Saturated model	١٣٥	.٠٠٠	.		
Independence model	٣٠	٤٥١٦,١٨٩	١٠٥	.٠٠٠	٤٣,٠١١

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta <sup>١</sup>	RFI rho <sup>١</sup>	IFI Delta <sup>٢</sup>	TLI rho <sup>٢</sup>	CFI
-------	---------------------------	-------------------------	---------------------------	-------------------------	-----

Default model	.811	.779	.827	.798	.827
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000
Parsimony-Adjusted Measures					
Model	PRATIO	PNFI	PCFI		
Default model	.966	.966	.900		
Saturated model	.000	.000	.000		
Independence model	1,000	.000	.000		
NCP					
Model	NCP	LO 90	HI 90		
Default model	764,639	674,720	862,008		
Saturated model	.000	.000	.000		
Independence model	4411,189	4194,937	4634,691		
FMIN					
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90	
Default model	2,142	1,916	1,691	2,160	
Saturated model	.000	.000	.000	.000	
Independence model	11,319	11,056	10,514	11,616	
RMSEA					
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE	
Default model	.092	.137	.100	.000	
Independence model	.324	.316	.323	.000	
AIC					
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC	
Default model	944,639	948,399			
Saturated model	270,000	281,279			
Independence model	4576,189	4578,696			
ECVI					
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI	
Default model	2,368	2,142	2,612	2,377	
Saturated model	.677	.677	.677	.700	
Independence model	11,469	10,927	12,029	11,470	

HOELTER

	HOELTER	HOELTER
Model	.٠٥	.٠١
Default model	٥٣	٥٨
Independence model	١٢	١٣
Execution time summary		
Minimization:	.٠٣١	
Miscellaneous:	.٥٦٥	
Bootstrap:	.٠٠٠	
Total:	.٥٩٦	

الملحق رقم ن: جدول معامل كرونباخ ألفا

معامل كرونباخ ألفا	
٠,٩٣	ممارسات الموارد البشرية
٠,٩٣	نموذج كوتر للتغير
٠,٨٣	الرضى الوظيفي
٠,٩٢	الأداء الوظيفي
٠,٩٥	معامل الثبات الكلي

الملحق رقم س: جداول الارتباط الداخلي

جدول: مصفوفة معامل الارتباط بيرسون بين اسئلة ممارسات الموارد البشرية

١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
														١
													١	.٥٤٦**
												١	.٤٨٧**	.٤٦٠**
											١	.٦٩٩**	.٤٣٩**	.٥٠٠**
										١	.٦٦٨**	.٦١٨**	.٤٨٠**	.٦١١**
									١	.٥١٨**	.٥٦٣**	.٤٦٨**	.٤٠٩**	.٤٨٣**
								١	.٧٠٨**	.٦٥٤**	.٥٥٨**	.٥٢٤**	.٤٤٥**	.٥٥٠**
							١	.٥٨٠**	.٤٦٥**	.٥٧١**	.٦٠٦**	.٤٨٠**	.٣١٧**	.٤٦٤**
						١	.٦٣٦**	.٦٧٢**	.٥٧٥**	.٦١١**	.٦٠٨**	.٤٧٣**	.٣٩٠**	.٤٧٧**
					١	.٥٠٢**	.٤٨٩**	.٤٨١**	.٤٢٠**	.٤٩٧**	.٤٦٩**	.٣٨٥**	.٣٨٣**	.٤٣٩**
				١	.٥٤٠**	.٥٢٨**	.٥٢٤**	.٥٣٥**	.٤٣٤**	.٥٣٧**	.٤٣٩**	.٤٢١**	.٣٢٦**	.٤٧٢**
			١	.٥٤٧**	.٤٦٦**	.٥٥٣**	.٥٧١**	.٥٥٤**	.٣٩٥**	.٥١٩**	.٤٧١**	.٤٢٥**	.٣٦٦**	.٤٨٥**
		١	.٥٣١**	.٥٠٦**	.٣٨٨**	.٤٣٤**	.٤٧٠**	.٤١٦**	.٣٢٩**	.٤٨٧**	.٤٨٥**	.٤٦٥**	.٣٦٠**	.٣٨٧**
	١	.٦٧٦**	.٦٠١**	.٥٦٩**	.٥١٠**	.٥٣١**	.٤٦٩**	.٥٠٢**	.٤٤٧**	.٥٣٧**	.٤٨١**	.٤١٩**	.٣٦٦**	.٤٦٧**
١	.٦٠٥**	.٥٧٦**	.٤٧٦**	.٥٢٢**	.٤٢٤**	.٤٨٥**	.٤٨٨**	.٣٩٦**	.٥٠٥**	.٥٠٥**	.٤٢٥**	.٤٠٤**	.٣٧٤**	.٤٤٣**

\*\* Correlation is significant at the ٠,٠١ level (٢-tailed).

تشير معاملات الارتباط لجميع الاسئلة على أنها مترابطة بمستوى دلالة أقل من ٠,٠١، مما يؤكد وجود

الارتباط بينها، ويساهم في تأكيد وجود الإتساق الداخلي للاستبيان.

جدول: مصفوفة معامل الارتباط بيرسون بين اسئلة نموذج كوتر للتغير

	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
												١
											١	.٥٥٧**
										١	.٥٧٠**	.٤٥١**
									١	.٦١٨**	.٤٥٥**	.٣٥٩**
								١	.٥٣١**	.٣٦٦**	.٣٣١**	.٣٣٨**



جدول: مصفوفة معامل الارتباط بيرسون بين اسئلة الأداء الوظيفي

١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
													١
												١	.٢٦٠**
												.٧٤٦**	.٣٥٠**
										١	.٤٨١**	.٤١٧**	.٣٣١**
									١	.٤٦٣**	.٧٧٤**	.٦٢٣**	.٣٧٩**
							١	.٨٣٤**	.٤٤٢**	.٧٣٠**	.٥٨٥**	.٤٧٤**	.٤٧٤**
						١	.٧٥٠**	.٧٣٣**	.٤٦٦**	.٦٧٤**	.٥٤٠**	.٣١٠**	.٣١٠**
						١	.٧٧٨**	.٦٦٠**	.٦٩١**	.٤٢٢**	.٦٢٤**	.٤٨٤**	.٣٣١**
						١	.٦٠٣**	.٦١٤**	.٦٢٤**	.٣٧٦**	.٥٨٨**	.٤٤٦**	.٢٢٩**
					١	.٤٥٣**	.٤٨٧**	.٥٤٣**	.٥١٠**	.٣١٢**	.٤٩٨**	.٣٩٣**	.٣٤٣**
			١	.٤٢٩**	.٤٧٧**	.٥٠١**	.٥٦٦**	.٥٢٥**	.٥٣٧**	.٣٧٢**	.٤٧٥**	.٤٢٠**	.٤٠٧**
		١	.٤٦٧**	.٤٤٨**	.٤٧٨**	.٤٨٢**	.٤٩٧**	.٦٤١**	.٦٤٧**	.٣٩٩**	.٦٤٨**	.٦٣٩**	.٣١٩**
	١	.٨٠٩**	.٤٣٧**	.٣٨٦**	.٤٥٩**	.٥١١**	.٥٥١**	.٦٢٧**	.٦١٧**	.٤٠٤**	.٦٢٩**	.٦١١**	.٣٤٩**
١	.٦٤١**	.٦٢١**	.٤٧٧**	.٤٩٥**	.٥٤٦**	.٦١٦**	.٦٢٢**	.٦٧٢**	.٦٦٤**	.٤٢٢**	.٢٢٧**	.٥١١**	.٢٩٧**
.٧٤٧**	.٦٢٤**	.٥٥٣**	.٥٣٧**	.٤٣٧**	.٥٣٠**	.٦٣٧**	.٦٨١**	.٦٣٧**	.٦٥٤**	.٤٨٤**	.٦٥٥**	.٥٥٥**	.٤٥٦**

تشير معاملات الارتباط لمعظم الاسئلة على أنها مترابطة بمستوى دلالة أقل من ٠,٠١، مما يؤكد وجود الارتباط بينها، ويساهم في تأكيد وجود الإتساق الداخلي للاستبيان.

الملحق رقم ع: الاستبانة

القسم الأول

البيانات الشخصية

يرجى وضع إشارة (X) أمام الإجابة التي تنطبق عليك

- الجنس:  ذكر  أنثى
- العمر: من ٢٠ ل ٣٠  من ٣٠ ل ٤٠  من ٤٠ ل ٥٠  فوق ال ٥٠
- سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات  بين ٥ و ١٠ سنوات  أكثر من ١٠ سنوات
- المؤهل العلمي: ابتدائي/متوسط  ثانوي  جامعي/مرحلة الإجازة  جامعي/مرحلة الدراسات العليا

- الوصف الوظيفي: موظف  مدير قسم / مدير المؤسسة

### القسم الثاني

#### ممارسات الموارد البشرية

أسئلة التدريب والتخطيط مقتبسة من دراسة ماجستير للباحث خليفة الشروقي (٢٠١٨). أما أسئلة التقييم فهي مقتبسة من دراسة ماجستير للباحثة أسماء عمرو (٢٠١٨)

التخطيط	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١- لدى مؤسستي استراتيجية مكتوبة للموارد البشرية مرتبطة بالاستراتيجية العامة للمؤسسة					
٢- أعتبر أنه بإمكان مؤسستي تحقيق أهدافها من خلال فريق العمل الحالي					
٣- يتم إشراك الموظفين وأخذ آرائهم في عملية وضع خطط عملهم					
٤- لدى مؤسستي خطط لتطوير الموظفين ذوي الإمكانيات التي تؤهلهم لشغل الوظائف المهمة والرئيسية في المستقبل					
٥- تتم مراجعة عملية تخطيط الموارد البشرية في ضوء أي متغيرات قد تحصل في سوق العمل					

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	التدريب
					٦- تقوم مؤسستي بدورات تدريبية لتثقل مهارات وكفاءات الموظفين لديها
					٧- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في مؤسستي باستمرار
					٨- تقوم الإدارة في مؤسستي بتشجيع الموظفين على تحسين مستواهم العلمية أكاديميا ومهنيا
					٩- هناك تناسق وتناغم بين الدورات التدريبية وأهداف ورؤية مؤسستي والاحتياجات الفعلية للموظفين
					١٠- يتم تدريب الموظفين الجدد على طبيعة أعمالهم قبل ممارستهم لمهام عملهم

التقييم					
					١١- إن تقييم أداء الموظفين من قبل الإدارة يحقق الكشف عن الاحتياجات التدريبية

					في سبيل تطوير أداء الموظفين
					١٢- إن إدارة مؤسستي تقوم بتقييم الموارد البشرية (الموظفين) لديها بحسب الوصف الوظيفي لكل موظف
					١٣- أعتبر أن معايير التقييم موضوعية وليس هناك تدخل للعوامل الشخصية
					١٤- إن تقارير التقييم تخضع إلى المراجعة والتدقيق من قبل أكثر من مسؤول في المؤسسة وذلك لضمان الموضوعية والشفافية
					١٥- إن المكافآت والترقيات في المؤسسة تعتمد بشكل أساسي على عملية التقييم التي تقوم بها الإدارة

### القسم الثالث

### نموذج كوتر لإدارة التغيير

الأسئلة مقتبسة من موقع [www.mintools.com](http://www.mintools.com)

الأسئلة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

					<b>خلق حالة طوارئ</b>
					١٦- تصارحنا الإدارة بالفرص والتهديدات التي قد تواجه المؤسسة حاليا أو مستقبلا
					١٧- تتيح لنا الإدارة مناقشة صادقة معها وتعطينا الفرص للتعبير عن الرأي وطرح الأفكار
					<b>تشكيل تحالف قوي للتغيير</b>
					١٨- ألتزم عاطفيا مع إدارة المؤسسة في أي محاولة للتغيير
					١٩- أنا على استعداد لأكون ضمن الفريق الذي يقود عملية التغيير في المؤسسة
					<b>وضع رؤية للتغيير</b>
					٢٠- أستطيع أن أضع الرؤية (بحسب رأبي) التي يجب أن تكون عليها المؤسسة
					٢١- أعتقد بأن أي رؤية مستقبلية للمؤسسة ستأخذ بعين الاعتبار تحسين أداء الموظفين وزيادة نسبة رضاهم عن العمل
					<b>تعزيز فهم الجميع للرؤية الموضوعية</b>
					٢٢- تقوم الإدارة بمناقشة رؤيتها المستقبلية للعمل مع الموظفين

					٢٣- إن الإدارة تقوم بعمليات تدريب لي وللموظفين لما يخدم رؤيتها للمؤسسة في المستقبل
					<b>إزالة العقبات المحتملة</b>
					٢٤- أفضل أن تقوم الإدارة بعملية تغيير نحو الأفضل حتى لو رافقت هذه العملية تعديلات وإجراءات جديدة لم تكن في السابق
					٢٥- إذا قمت بأي تطوير أو تغيير إيجابي في المؤسسة فإن إدارتها تقوم بتكريمي ومكافأتي
					<b>خلق نجاحات قصيرة المدى</b>
					٢٦- تقوم الإدارة بإخباري والموظفين بأي إنجاز تم تحقيقه في المؤسسة
					٢٧- تقوم الإدارة بتشجيعي والموظفين على تحقيق الإنجازات مهما كانت صغيرة وسريعة
					<b>البناء على التغيير الطارئ</b>
					٢٨- أعتقد أنه في أي عمل في المؤسسة تقوم الإدارة بمتابعة تنفيذه حتى تحقيقه والوصول إلى الهدف المحدد

					٢٩- بعد كل إنجاز يتحقق في المؤسسة، تقوم الإدارة بعملية تقييم بمشاركة الموظفين (أين أصابت وأين أخطأت)
					ترسيخ ثقافة التغيير لدى الموظفين
					٣٠- أعتبر بأن لدي رغبة دائمة في التطوير والتغيير داخل المؤسسة
					٣١- تقوم إدارة المؤسسة في كل مناسبة بالتذكير بقيم المنظمة وتحرض على نقل هذه القيم لي وللجميع بما فيهم الموظفون الجدد

#### القسم الرابع

#### الرضى الوظيفي

أسئلة الرضى الوظيفي مقتبسة من دراسة للباحثين برياض الأمين وموساوي يحيى (٢٠١٦)

الأسئلة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
٣٢- أنا راض عن وظيفتي بالمجمل					
٣٣- أعتقد بأن آرائي مسموعة ومقدرة من قبل الإدارة					

					٣٤- الأجر الذي أتقاضاه مرض بالنسبة لي
					٣٥- تقوم المؤسسة بتحفيزي عبر المكافآت المالية والمادية
					٣٦- في مؤسستي أشعر بالأمان الوظيفي (لا أخاف الإستغناء عن الخدمات أو الطرد التعسفي)
					٣٧- علاقتي ممتازة وودية مع زملائي الموظفين والإدارة

#### القسم الخامس

#### الأداء الوظيفي

أسئلة كمية الجهد المبذول والجهد المبذول مقتبسة من دراسة للباحث محمد العيفة (٢٠١٥)

أما أسئلة نمط الأداء فهي مقتبسة من دراسة للباحثين حياة عبد الباقي وسفيان كوديد (٢٠٢٠)

كمية الجهد المبذول	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
٣٨- أواجه مشكلات تعيق أدائي الوظيفي الجيد					
٣٩- أحرص على الإنضباط والإلتزام في العمل					
٤٠- أبذل قصارى جهدي في إنجاز المهام المسندة إلي					
٤١- لا يوجد الدعم الكافي من قبل الإدارة لتحسين					

					مستوى أدائي وأداء الموظفين
					٤٢- لدي الرغبة الكافية لأداء عملي على أحسن وجه

					الجهد المبذول
					٤٣- أحرص على تحسين مستوى أدائي بالعمل بشكل مستمر
					٤٤- لدي المهارات الكافية لتحقيق ما يطلب مني في المؤسسة
					٤٥- أملك القدرة والمهارة على التكيف مع الحالات الطارئة
					٤٦- أتواصل مع الزملاء وأستشيرهم لأداء العمل بكفاءة وأتعاون معهم دائما
					٤٧- أعتقد بأن زملائي لديهم الكفاءة والرغبة للعمل الجيد

					نمط الأداء
					٤٨- أقوم بإجراء تغييرات في جدول العمل وفقا للأولويات

					٤٩ - أثناء أوقات العمل ألتزم بمكان عملي ولا أأغادره ولا أضيع الوقت
					٥٠ - أواظب على أوقات العمل الرسمي من دون أي تأخير
					٥١ - أقوم بتنفيذ المهام المطلوبة مني في وقت قياسي ومثالي دون التأثير على مستوى جودة العمل
					٥٢ - ألتزم بالمواعيد النهائية المحددة لي أو التي حددتها لنفسي في تنفيذ المطلوب

#### الملحق ف: أسماء محكمي الدراسة

- الدكتور معتز سوبياكجي (جامعة الجنان لبنان)
- الدكتور يحيى سكاف (الجامعة اللبنانية)
- الدكتور بطرس غانم (الجامعة اللبنانية)
- الدكتورة سارة مخول (الجامعة اللبنانية)
- الدكتورة لينا كميل (الجامعة اللبنانية)



TO WHOM IT MAY CONCERN

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Dear Sir / Madam,

CONFIRMATION LETTER OF STUDENT STATUS  
• GENERAL

This is to certify the status of the following student:

Name : Osman Hammoudeh  
I.C/Passport No. : LR0500706  
Registration No. : 4172563  
Nationality : Lebanon  
Faculty : Faculty of Leadership and Management  
Program : Doctor of Philosophy (Human Resource Management)  
Mode of Study : PhD Research  
Type of Registration : Full Time  
Period of Study : 4 - 12 Semesters  
Date of Enrolment : September 12, 2018  
Year of Admission : Semester I, Academic Session 2018/2019  
Year of Current Academic Session : Semester II, Academic Session 2021/2022  
Current Semester : 8  
Current Status : Registered

Kindly afford him / her assistance as he / she may require.

Thank you.

Yours sincerely,

  
(MOHD AKASHAH ABD RASHID)  
Senior Assistant Registrar  
Centre for Graduate Studies



MAAR/inn  
Files/Confirmation letter