

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

كشف بأسماء الخبراء والمحكمين لأداة الدراسة (الاستبانة):-

الاسم	الرقم
الأستاذ الدكتور/ محمد يوسف خالد.	-1
الأستاذة الدكتورة/ هيفاء جعفر أمين المهداوي.	-2
الأستاذ الدكتور/ مصباح منصور مطاوع.	-3
الأستاذ الدكتور/ الجاروطي سليمان عيسى.	-4
الأستاذ الدكتور/ روسي بن سامه.	-5
الدكتور/ محمود محمد علي.	-5
الدكتور/ ميكائيل إبراهيم.	-6
الدكتور/ سعدون فاضل بلال.	-7

استمارة استبانة

أخي الكريم، أختي الكريمة...

بعد التحية والسلام...

لقد تم تصميم هذا المقياس لأخذ الرأي والمشورة حول موضوع (دور التخطيط الإداري في تنمية الموارد البشرية) دراسة استطلاعية لآراء وجهات نظر العاملين بجمعية الدعوة الإسلامية العالمية "ليبيا"، وذلك للحصول على الدرجة الدقيقة الدكتوراه في الإدارة بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية، كلية القيادة والإدارة. نأمل من حضرتكم التكرم بالإجابة على فقرات الاستبانة بموضوعية وأمانة ومصداقية مع العلم بأنه ليست هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر بدقة عن رأيك وما تشعر به بالفعل.

من فضلك لا تترك عبارة دون الإجابة عليها وتأكد أن استجاباتك ستظل في سرية تامة، ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط.

مع خالص الشكر والتقدير،،،

الباحث...

أولاً: البيانات الأولية:-

1	الجنس	2	الحالة الإجتماعية
	ذكر		عازب
	أنثى		متزوج
3	العمر	4	المؤهل العلمي
	أقل من 30 سنة		أقل من جامعي
	من 30 - 39		جامعي
	من 40 فما فوق		دراسات عليا (ماجستير - دكتوراه)
5	سنوات الخبرة	6	عدد اللوات التدريبية
	أقل من 5 سنوات		أقل من 3 دورات
	5 - 9		3 - 5
	من 10 سنوات فأكثر		6 دورات فأكثر

ثانياً: البيانات المتعلقة بمستوى إدراك العاملين بالإدارة العليا لأهمية التخطيط الإداري لتنمية الموارد البشرية في جمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا): -

ر.م	العبارات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	ضرورة وجود قاعدة للبيانات عند القيام بالتخطيط الإداري.			
2	أهمية استخدام الطرق والأساليب العلمية الحديثة عند إجراء عملية التخطيط الإداري.			
3	تدرك الإدارة العليا الدور الهام للتخطيط وبما يتحقق الأهداف المنشودة.			
4	أهمية متابعة التغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة (سياسية، اقتصادية، اجتماعية، تكنولوجية) عند القيام بالتخطيط.			
5	أهمية وجود وعي وإدراك بالسياسات والإجراءات المتبعة في عملية التخطيط الإداري.			
6	ضرورة وجود خطة وفق برنامج زمني محدد.			
7	تدرك أهمية وجود تخطيط إداري فعال وبما يتحقق تنمية العاملين.			
8	ضرورة وجود قسم يعنى بالتخطيط الإداري.			
9	ترتكز سياسة التخطيط الإداري على تحديد الاحتياجات الفعلية من الموارد البشرية.			
10	ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية للموارد البشرية عند القيام بالتخطيط الإداري.			

ثالثاً: البيانات المتعلقة بمدى ممارسة العاملين بالإدارة العليا للتخطيط الإداري في تنمية الموارد البشرية الواجب القيام به في جمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا):-

م.ر	العبارات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	تساهم جميع الأقسام بالمشاركة في إعداد الخطط والاستراتيجيات المطلوبة.			
2	سياسة التخطيط الإداري المتبعة تلي الاحتياجات المطلوبة من العاملين.			
3	يساهم التخطيط الإداري بتسيير العلاقات الإنسانية بين العاملين.			
4	تعطي سياسة التخطيط الإداري الفرصة للعاملين لإبداء آرائهم حول العمل.			
5	تمارس الإدارة العليا سياسة مبدأ المشاور، والمشاركة لتحقيق تنمية العاملين.			
6	تتابع الإدارة العليا العاملين للتأكد من تطبيق خطة الزهرة وفق ما هو مخطط.			
7	يساهم التخطيط الإداري بغرس حب العمل اللطيف لدى العاملين وخاصة الجدد منهم.			
8	تساهم سياسة التخطيط الإداري بتطبيق برامج للاهتمام بالعوامل النفسية الخاصة بالعاملين.			
9	تنمي سياسة التخطيط الإداري مؤهلات وخبرات العاملين بما يتلاءم ومجال عملهم.			
10	تمارس سياسة التخطيط الإداري المتبعة تطبيق نظام الحوافز والمكافآت للعاملين.			
11	تراعى الإدارة العليا الأسس العلمية واللوائح والقوانين الصادرة في عملية الاختيار والتعيين.			
12	تعمل الإدارة العليا على تدريب العاملين لتنمية مهاراتهم.			
13	تتضمن سياسة التخطيط الإداري تحديد احتياجات التدريب المستقبلية.			

			14	تعلم سياسة التخطيط الإداري المتبعة على زيادة الدافعية وروح الإبداع والابتكار لدى العاملين.
			15	تقييم الأداء الوظيفي للعاملين من أحد السياسات المتبعة بالتخطيط الإداري.

رابعاً: البيانات المتعلقة بأهم المشاكل التي قد تحد من ممارسة التخطيط الإداري الفعال لتنمية الموارد البشرية في جمعية الدعوة الإسلامية (ليبيا): -

م.ر	العبارات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	ضعف القدرات التخطيطية لدى رؤساء الأقسام.			
2	تدني مشاركة الأقسام في إعداد الخطط المطلوبة.			
3	عدم وضوح السياسات المتبعة في التخطيط الإداري لتنمية الموارد البشرية.			
4	تدني رغبة العاملين في التطوير الذاتي.			
5	ضعف البرنامج التدريبي للعاملين.			
6	انخفاض مستوى التنسيق والتكامل ما بين الأقسام فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية.			
7	قلة منح الحوافز المادية والمكافآت للعاملين.			
8	عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفق المهام والخبرة والكفاءة.			
9	نقص الوعي والإدراك بأهمية التخطيط الإداري في تنمية الموارد البشرية.			
10	ضعف تنظيم الموارد البشرية بما يتناسب والعمل وفقاً للكفاءة والتخصص.			
11	تدني مستوى التخطيط الإداري في تحقيق الأهداف المتعلقة بالتنمية البشرية.			
12	قلة الاهتمام بالبرامج التأهيلية والدورات التدريبية لتطوير مهارات العاملين.			

			13	انخفاض مستوى إيجاد ظروف بيئة عمل مناسبة للعاملين.
			14	عدم وضوح وشمولية المعلومات الواردة بالخطة فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية.
			15	مشاكل أخرى لم تذكر أعلاه.

خامساً: السؤال المفتوح:-

ما هي باعتقادك أهم الآليات المقترحة لتنمية العاملين من خلال التطبيق الفعال للتخطيط الإداري؟

.....

.....

.....

.....

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

Libya Democracy without Borders Programme

The People's Bureau
of the Great Socialist People's
Libyan Arab Jamahiriya
Kuala Lumpur
Malaysia



لائيقراطية بدون مؤتمرات شعبية

المكتب الشعبي
للجمهورية العربية الليبية
العلمية الاشتراكية العظمى
كوالالمبور- ماليزيا

التاريخ 2011/2/9

رقم الشري : 8911/2/4

إلى الجمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا)

بعد التحرير

تأمل منكم تسهيل إجراءات الدراسة الحقيقية للطالب (خيري احمد ارحومة مسعود) الموفد
للدراسة على حساب المجتمع بالمحاضرة الماليزية ، الدرجة الدقيقة في مجال إدارة الأعمال
بجامعة (USIM) الماليزية .

علما بان عنوان بحثه :

دور التخطيط الإداري في تنمية الموارد البشرية

ولكم الشكر

د. عبد القادر احمد الشري

الخبير التطبيقي والمشرف الطلابي بالمحاضرة الماليزية

صورة الى :

- ملف شؤون الطلاب
- ملف التوري

ان العلاقات الدائمة بين الشعوب وليست بين الحكومات • قائد الثورة

No. 6, Jalan Madge, 55000 Kuala Lumpur, Malaysia. Tel: +603-21482112 21411293 Fax: +603-21413549
Email: libya_emb_my@foreign.gov.ly