

أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي في أداء الموظف من خلال
الكفاءة الذاتية على موظفي ديوان وكيل وزارة الداخلية بدولة الإمارات
العربية المتحدة

علي محمد حمد محمد المنصوري

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي في أداء الموظفين من خلال الكفاءة
الذاتية على موظفي ديوان وكيل وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة

علي محمد حمد محمد المنصوري

بحث مقدّم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

مايو ٢٠٢٤

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إني أقر وأعترف أن هذا البحث العلمي نتيجة جهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتباسات فقد أشرت إلى مصدرها في هامش البحث.

التوقيع:

التاريخ: مايو ٢٠٢٤

الاسم: علي محمد حمد محمد المنصوري

الرقم الجامعي: ٤١٨١١٢٣

العنوان: أبو ظبي - الإمارات العربية المتحدة

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

الشكر والتقدير

الحمد لله حمداً كما أمر، والصلاة والسلام على خير نبي أرسل للبشر، محمد عليه أفضل الصلاة وأتمّ التسليم. أما بعد:

فأتقدم بالشكر الجزيل الخالص مع فائق الاحترام والتقدير، إلى المشرف الذي لم ييخل عليّ بتوجيهاته وإرشاداته البناءة، والتي كان لها الأثر البالغ في إخراج البحث بهذه الصورة المطلوبة، الفاضل الأستاذ الدكتور إبراهيم فهد.

وإلى أعضاء هيئة التدريس بكلية القيادة والإدارة، وفي مقدمتهم السيد الفاضل عميد الكلية، كما أشكر لجنة المناقشة، وأسأل الله أن يجزيهم عني خير الجزاء.

وأوجه الشكر أيضاً إلى مركز الدراسات العليا، وإلى جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، والتي تهتم بأبناء المسلمين في كل بقاع العالم، أسأل الله أن يجعلها منارة هدى لكل طالب، وإلى كل من ساعدني في هذا البحث بالقول والعمل لإنجازه.

أسأل الله أن يجعل هذا كله في موازين حسناتهم.

ABSTRAK

Objektif kajian adalah untuk menilai pengaruh pengurusan masa dan perancangan strategik terhadap prestasi pekerja di Kementerian Dalam Negeri di Abu Dhabi, Emiriah Arab Bersatu. Ini dilakukan dengan mengkaji peranan kecekapan diri sebagai pembolehubah pengantara. Penyelidikan mengenal pasti isu prestasi kakitangan yang rendah, yang mungkin disebabkan oleh pengurusan masa yang tidak mencukupi dan kekurangan komitmen terhadap perancangan strategik. Di samping itu, terdapat ketiadaan faktor tertentu. Kajian ini memberi tumpuan kepada kepentingan menggunakan efikasi sendiri pekerja dan menyerlahkan kepentingan mengukur kesan pengurusan masa dan perancangan strategik ke atas meningkatkan prestasi pekerja. Kajian itu secara khusus mengkaji peranan efikasi sendiri sebagai mediator berubah-ubah di Kementerian Dalam Negeri di Abu Dhabi. Kajian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif untuk menganalisis kesan pengurusan masa dan perancangan strategik. Untuk meningkatkan prestasi pekerja dalam Kementerian Dalam Negeri di Abu Dhabi, kecekapan diri akan digunakan sebagai pembolehubah perantaraan. Penyelidikan ini berpegang kepada teori prestasi kerja, kerana semua sub-pembolehubah dihasilkan daripada pembolehubah bersandar. Kerangka teori kajian tertumpu kepada rangka kerja konsep pengurusan masa, perancangan strategik, dan kecekapan. Hubungan antara subjektiviti dan prestasi kerja. Penyelidikan itu melibatkan populasi 550 pekerja dari Kementerian Dalam Negeri di Emiriah Arab Bersatu. Saiz sampel untuk kajian ini ialah 226 pekerja. Penyelidikan ini menghasilkan banyak penemuan, salah satunya ialah korelasi yang signifikan antara pengurusan masa dan meningkatkan prestasi kerja pekerja. Penemuan Kementerian Dalam Negeri mencadangkan bahawa efikasi sendiri memainkan peranan penting dalam hubungan antara pengurusan masa dan keberkesanan kerja. Penemuan menunjukkan korelasi statistik yang signifikan dan langsung antara perancangan strategik dan prestasi kerja dalam Kementerian Dalam Negeri. Penemuan juga menunjukkan bahawa paksi efikasi sendiri sepenuhnya menjadi pengantara perkaitan antara perancangan strategik dan peningkatan prestasi kerja di Kementerian Dalam Negeri. Penyelidikan mencadangkan keperluan untuk meluaskan penyiasatan prestasi kerja dengan meneroka faktor lain yang berkaitan, terutamanya pengurusan risiko. Penyelidikan bertujuan untuk menilai pengaruh efikasi sendiri terhadap korelasi antara pengurusan masa dan perancangan strategik terhadap prestasi pekerja. Penyelidikan itu juga menekankan kepentingan memeriksa jabatan kerajaan lain, khususnya Kementerian Kehakiman dan Pertahanan UAE, untuk menilai dan meningkatkan prestasi kerja.

الملخص

هدفت الدراسة إلى قياس أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على أداء الموظف، من خلال الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في وزارة الداخلية بأبوظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وتبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على قياس أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الارتقاء بأداء الموظف، من خلال الكفاءة الذاتية في وزارة الداخلية بأبوظبي، الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، واتبعت الدراسة المنهج الكمي التحليلي لوصف تحليل أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الارتقاء بأداء الموظف من خلال الكفاءة الذاتية في وزارة الداخلية بأبوظبي، الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط، ولقد اتبعت الدراسة نظرية الأداء الوظيفي، حيث أن كافة المتغيرات الفرعية مستمدة من المتغير التابع، كما أن الإطار النظري للدراسة قد تناول الإطار المفاهيمي لإدارة الوقت والتخطيط الاستراتيجي والكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي، وبلغ مجتمع الدراسة (٥٥٠) موظفًا من الموظفين بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وبلغت عينة الدراسة (٢٢٦) من الموظفين، ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت والارتقاء بالأداء الوظيفي للموظفين بوزارة الداخلية، كما أشارت النتائج أن هناك علاقة وساطة كلية للكفاءة الذاتية في العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي، ولقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة إحصائية مباشرة للتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي بوزارة الداخلية، وكذلك فقد أوضحت النتائج أن هناك علاقة وساطة كلية لمحور الكفاءة الذاتية في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي والارتقاء بالأداء الوظيفي بوزارة الداخلية، ولقد أوصت الدراسة بضرورة التوسع في دراسة الأداء الوظيفي من خلال اكتشاف دراسة المزيد من المتغيرات الأخرى الأكثر تأثيرًا، ولاسيما إدارة المخاطر، ولقد ساهمت الدراسة في قياس أثر الكفاءة الذاتية في العلاقة بين إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على أداء الموظف، كما أن الدراسة قد كشفت عن أهمية دراسة وزارات أخرى، ولاسيما وزارة العدل والدفاع الإماراتية لقياس وتطوير الأداء الوظيفي.

ABSTRACT

The objective of the research was to assess the influence of time management and strategic planning on employee performance at the Ministry of Interior in Abu Dhabi, United Arab Emirates. This was done by examining the role of self-efficacy as a mediator variable. The study focuses on the significance of utilizing employees' self-efficacy and highlights the importance of measuring the impact of time management and strategic planning on enhancing employee performance. The study specifically examines the role of self-efficacy as a mediator variable in the Ministry of Interior in Abu Dhabi. The study adopts a quantitative analytical approach to analyze the effects of time management and strategic planning. In order to enhance employee performance within the Ministry of Interior in Abu Dhabi, self-efficacy will be used as an intermediate variable. The research adhered to the theory of job performance, since all sub-variables were generated from the dependent variable. The theoretical framework of the study focused on the conceptual framework of time management, strategic planning, and efficiency. The relationship between subjectivity and work performance. The research included a population of 550 workers from the Ministry of Interior in the United Arab Emirates. The sample size for the study was 226 employees. The research yielded many findings, one of which is a significant correlation between time management and enhancing employee work performance. The Ministry of Interior's findings suggest that self-efficacy plays a significant role in the link between time management and work effectiveness. The findings demonstrated a significant and direct statistical correlation between strategic planning and job performance within the Ministry of Interior. The findings also showed that the self-efficacy axis fully mediates the association between strategic planning and job performance improvement in the Ministry of Interior. The research suggests the need to broaden the investigation of work performance by exploring other relevant factors, particularly risk management. The research aimed to assess the influence of self-efficacy on the correlation between time management and strategic planning on employee performance. The research also highlighted the significance of examining other governmental departments, particularly the UAE Ministry of Justice and Defense, in order to assess and enhance job performance.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
ب	الإقرار
ج	الشكر والتقدير
د	ABSTRAK
هـ	الملخص
و	ABSTRACT
ز	فهرس المحتويات
س	فهرس الجداول
ع	فهرس الرسوم البيانية
ف	فهرس الملاحق
	الفصل الأول: المقدمة
١	١,١ التمهيد
٣	١,٢ خلفيّة الدراسة
٩	١,٣ مشكلة الدراسة
١٢	١,٤ أسئلة الدراسة
١٣	١,٥ أهداف الدراسة
١٤	١,٦ أهميّة الدراسة
١٦	١,٧ حدود الدراسة
١٦	١,٧,١ الحدود الزمانيّة
١٧	١,٧,٢ الحدود المكانيّة
١٧	١,٧,٣ الحدود الموضوعيّة
١٧	١,٧,٤ الحدود البشريّة
١٧	١,٨ مصطلحات الدراسة
٢٣	١,٩ ملخّص الفصل الأول

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢٤	٢,١	التمهيد
٢٤	٢,٢	الدراسات السابقة عن جميع متغيّرات الدراسة
٢٥	٢,٢,١	إدارة الوقت
٢٥	٢,٢,١,١	أولاً: مفهوم إدارة الوقت
٢٧	٢,٢,١,٢	ثانياً: أهميّة إدارة الوقت
٢٨	٢,٢,١,٣	ثالثاً: أهداف إدارة الوقت
٣١	٢,٢,١,٤	رابعاً: مراحل إدارة الوقت
٣٢	٢,٢,١,٥	خامساً: مُقوّمات إدارة الوقت
٣٢	٢,٢,١,٥,١	إعادة صياغة الوقت
٣٣	٢,٢,١,٥,٢	إمكانيات وقدرات القيادات الإداريّة العليا
٣٣	٢,٢,١,٦	سادساً: عناصر إدارة الوقت
٣٣	٢,٢,١,٦,١	تخطيط الوقت
٣٦	٢,٢,١,٦,٢	تنظيم الوقت
٣٩	٢,٢,١,٦,٣	توجيه الوقت
٤٢	٢,٢,١,٦,٤	رقابة الوقت
٤٤	٢,٢,٢	التخطيط الإستراتيجي
٤٥	٢,٢,٢,١	أولاً: مفهوم التخطيط الإستراتيجي
٤٦	٢,٢,٢,٢	ثانياً: أهميّة التخطيط الإستراتيجي
٤٨	٢,٢,٢,٣	ثالثاً: أهداف التخطيط الإستراتيجي
٥٢	٢,٢,٢,٤	رابعاً: مراحل التخطيط الإستراتيجي
٥٣	٢,٢,٢,٥	خامساً: خصائص التخطيط الإستراتيجي
٥٤	٢,٢,٢,٦	سادساً: عناصر التخطيط الإستراتيجي
٥٤	٢,٢,٢,٦,١	الرؤية والرسالة
٥٧	٢,٢,٢,٦,٢	تحليل المتغيّرات الداخليّة والخارجيّة
٦٠	٢,٢,٢,٦,٣	تقييم الأداء
٦٣	٢,٢,٢,٦,٤	متابعة الأداء
٦٦	٢,٣	الكفاءة الذاتية

٦٦	مفهوم الكفاءة الذاتية	٢,٣,١
٦٧	ثانياً: أهداف وأهمية الكفاءة الذاتية	٢,٣,٢
٦٩	ثالثاً: مرتكزات الكفاءة الذاتية	٢,٣,٣
٧٢	رابعاً: محددات الكفاءة الذاتية	٢,٣,٤
٧٤	التجارب السابقة	٢,٣,٤,١
٧٤	التجارب غير المباشرة	٢,٣,٤,٢
٧٥	أسلوب الإقناع اللفظي	٢,٣,٤,٣
٧٦	أسلوب التأثير العاطفي	٢,٣,٤,٤
٧٧	أنواع الكفاءات	٢,٣,٥
٨٠	الكفاءة الفردية والكفاءة الجماعية	٢,٣,٥,١
٨٢	الكفاءة الخاصة والكفاءة العامة	٢,٣,٥,٢
٨٣	الكفاءة الممتدة	٢,٣,٥,٣
٨٣	الكفاءة التنظيمية	٢,٣,٥,٤
٨٤	أداء الموظّفين	٢,٤
٨٤	مفهوم أداء الموظّفين	٢,٤,١
٩٠	أهداف وأهمية الأداء الوظيفي	٢,٤,٢
٩٩	التطور التاريخي لأداء الموظّفين	٢,٤,٣
	المرحلة الأولى: تطورت الحياة الصناعية بعد الثورة الصناعية (العلايا والأنسي	٢,٤,٣,١
٩٩	(٢٠٢٣م)	
١٠٠	المرحلة الثانية: ظهور حركة الإدارة العلمية (عبودي، ٢٠٢٠م)	٢,٤,٣,٢
١٠٢	المرحلة الثالثة: نمو المنظمات العمالية (العلايا والأنسي، ٢٠٢٣م)	٢,٤,٣,٣
١٠٣	المرحلة الرابعة: بداية الحرب العالمية الأولى (العلايا والأنسي، ٢٠٢٣م)	٢,٤,٣,٤
١٠٥	المرحلة الخامسة: ما بين الحرب العالمية الأولى والثانية (عبودي، ٢٠٢٠م)	٢,٤,٣,٥
١٠٦	المرحلة السادسة: ما بعد الحرب العالمية الثانية حتى الآن (الدرعي، ٢٠٢٢م)	٢,٤,٣,٦
١٠٧	عناصر الأداء الوظيفي	٢,٤,٤
١٠٨	التطلع لمعرفة متطلبات الوظيفة	٢,٤,٤,١
١٠٩	طبيعة العمل	٢,٤,٤,٢
١١٠	إنجاز الأعمال	٢,٤,٤,٣

١١٠	الجديّة والمثابرة	٢,٤,٤,٤
١١١	الاختيار	٢,٤,٤,٥
١١٢	التدريب	٢,٤,٤,٦
١١٢	المكافآت	٢,٤,٤,٧
١١٢	الموارد البشريّة	٢,٤,٤,٨
١١٤	العمليّات	٢,٤,٤,٩
١١٦	النتائج	٢,٤,٤,١٠
١١٧	الإستراتيجيّة	٢,٤,٤,١١
١٢٠	خصائص الأداء الوظيفيّ	٢,٤,٥
١٢١	أنواع الأداء الوظيفيّ	٢,٤,٦
١٢٢	الأداء السليبي	٢,٤,٦,١
١٢٣	الأداء المتكيف	٢,٤,٦,٢
١٢٤	أداء المهام	٢,٤,٦,٣
١٢٥	الأداء السياقي	٢,٤,٦,٤
١٢٦	الأساليب التقليديّة في تقييم الأداء الوظيفيّ	٢,٤,٧
١٢٦	أسلوب الترتيب البسيط	٢,٤,٧,١
١٢٧	أسلوب المقارنة	٢,٤,٧,٢
١٢٧	أسلوب التدرج	٢,٤,٧,٣
١٢٨	أسلوب المراجعة	٢,٤,٧,٤
١٢٩	أسلوب المواقف المخرجة	٢,٤,٧,٥
١٢٩	أسلوب المقالة	٢,٤,٧,٦
١٣٠	أساليب تقييم الأداء الوظيفيّ الحديثة	٢,٤,٨
١٣٠	أسلوب المقاييس السلوكيّة المتدرجة	٢,٤,٨,١
١٣١	أسلوب التقييم السري	٢,٤,٨,٢
١٣١	أسلوب التعليقات السلوكيّة	٢,٤,٨,٣
١٣٢	خطوات تحسين الأداء الوظيفيّ	٢,٤,٩
١٣٣	التحدّيات التي تواجه الأداء الوظيفيّ	٢,٤,١٠
١٣٥	الأداء الوظيفيّ	٢,٤,١٠,١

١٣٥	٢,٤,١٠,٢ المهام الوظيفية
١٣٦	٢,٤,١٠,٢,١ المهام الاختصاصية
١٣٧	٢,٤,١٠,٢,٢ المهام الإدارية
١٣٨	٢,٤,١٠,٢,٣ المهام الاستشارية
١٣٨	٢,٤,١٠,٣ الأدوار
١٤١	٢,٤,١٠,٣,١ افتراضيات نظرية الدور
١٤٥	٢,٤,١٠,٤ تحقيق الأهداف
١٤٩	٢,٤,١٠,٥ الدوافع
١٥٠	٢,٤,١٠,٦ التغذية العكسية
١٥٢	٢,٤,١١ محددات الأداء الوظيفي
١٥٥	٢,٥ الإطار النظري والنظرية التي اعتمدت عليها الدراسة (نظرية الأداء الوظيفي)
١٦٣	٢,٦ نموذج الدراسة
١٦٤	٢,٧ العلاقات بين المتغيرات
١٦٤	٢,٧,١ العلاقة بين إدارة الوقت والارتقاء بأداء الموظفين
١٦٤	٢,٧,٢ العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي بأداء الموظفين
١٦٥	٢,٧,٣ علاقة الكفاءة الذاتية بأداء الموظفين
	٢,٧,٤ تأثير الكفاءة الذاتية في العلاقة بين إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على أداء الموظفين
١٦٥	الموظفين
١٦٦	٢,٨ المنهج الإسلامي
١٦٦	٢,٨,١ المنهج الإسلامي لإدارة الوقت
١٦٧	٢,٨,٢ المنهج الإسلامي للكفاءة الذاتية
١٧٠	٢,٨,٣ المنهج الإسلامي بأداء الموظفين
١٧٣	٢,٩ ملخص الفصل الثاني
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	
١٧٤	٣,١ التمهيد
١٧٥	٣,٢ منهجية الدراسة
١٧٥	٣,٣ المعالجة الإحصائية

١٧٧	مجتمع الدراسة	٣,٤
١٧٨	عينة الدراسة وطُرق اختيارها	٣,٥
١٨١	أدوات الدراسة	٣,٦
١٨٧	صدق الأدوات	٣,٧
١٨٨	الدراسة الاستطلاعية	٣,٨
١٩٠	ملخص الفصل الثالث	٣,٩

الفصل الرابع: تحليل النتائج وعرضها

١٩١	التمهيد	٤,١
١٩٢	التحليلات الأولية لمتغيرات الديمغرافية	٤,٢
١٩٤	البيانات المفقودة	٤,٢,١
١٩٤	القيم المتطرفة	٤,٢,٢
١٩٥	التحليل الوصفي للبيانات	٤,٣
١٩٦	الافتراضات الأولية لاستخدام النمذجة	٤,٤
١٩٧	التوزيع الطبيعي للبيانات	٤,٤,١
١٩٧	التوزيع الطبيعي لجميع متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية	٤,٥
١٩٨	خطية البيانات والتماثل	٤,٥,١
٢٠٠	ثبات المتغيرات	٤,٦
٢٠١	التحليل العاملي الاستكشافي	٤,٧
٢٠٢	المتغير الأول: إدارة الوقت	٤,٧,١
٢٠٤	المتغير الثاني: التخطيط الإستراتيجي	٤,٧,٢
٢٠٦	المتغير الثالث: الثقافة التنظيمية	٤,٧,٣
٢٠٧	التحليل العاملي التوكيدي	٤,٨
٢٠٨	أولاً: الصدق التقاربي	٤,٨,١
٢١٥	ثانياً: الصدق التمييزي	٤,٨,٢
٢١٨	اختبار فرضيات الدراسة	٤,٩
٢١٨	إجابة السؤال الأول	٤,٩,١
٢١٩	نتائج السؤال الأول	٤,٩,١,١

٢١٩	ملخص السؤال الأول	٤,٩,١,٢
٢٢٠	إجابة السؤال الثاني	٤,٩,٢
٢٢٠	نتائج السؤال الثاني	٤,٩,٢,١
٢٢٢	ملخص السؤال الثاني	٤,٩,٢,٢
٢٢٢	إجابة السؤال الثالث	٤,٩,٣
٢٢٣	نتائج السؤال الثالث	٤,٩,٣,١
٢٢٣	ملخص نتائج السؤال الثالث	٤,٩,٣,٢
٢٢٤	إجابة السؤال الرابع	٤,٩,٤
٢٢٥	نتائج السؤال الرابع	٤,٩,٤,١
٢٢٥	ملخص نتائج السؤال الرابع	٤,٩,٤,٢
٢٢٦	إجابة السؤال الخامس	٤,٩,٥
٢٢٧	نتائج السؤال الخامس	٤,٩,٥,١
٢٢٨	ملخص السؤال الخامس	٤,٩,٥,٢
٢٢٨	إجابة السؤال السادس	٤,٩,٦
٢٢٩	نتائج السؤال السادس	٤,٩,٦,١
٢٣٠	ملخص السؤال السادس	٤,٩,٦,٢
٢٣١	إجابة السؤال السابع	٤,٩,٧
٢٣١	نتائج السؤال السابع	٤,٩,٧,١
٢٣٢	ملخص السؤال السابع	٤,٩,٧,٢
٢٣٣	خلاصة الفصل الرابع	٤,١٠

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

٢٣٥	المقدمة	٥,١
٢٣٦	مناقشة النتائج جميعها	٥,٢
٢٥٠	إسهامات الدراسة	٥,٣
٢٥٠	المساهمات الأكاديمية	٥,٣,١
٢٥٣	الإسهامات والآثار المترتبة على المنهجية	٥,٣,٢
٢٥٥	الآثار والإسهامات: علمياً، ومنهجياً والبيئة	٥,٣,٣

٢٥٦

٢٥٨

٢٦٢

٢٦٦

٢٧٣

الاستنتاجات ٥,٤

التوصيات والاقتراحات ٥,٥

الخلاصة ٥,٦

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

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

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول
١٨٠	الجدول ٣,١: أسلوب اختيار العينة العشوائية الطبقية وفقاً لعدد الفئات الوظيفية
١٨٢	الجدول ٣,٢: أبعاد استبانة الدراسة
١٨٣	الجدول ٣,٣: متغير إدارة الوقت
١٨٤	الجدول ٣,٤: متغير التخطيط الإستراتيجي
١٨٥	الجدول ٣,٥: متغير الكفاءة الذاتية
١٨٦	الجدول ٣,٦: متغير الأداء الوظيفي
١٨٩	الجدول ٣,٧: نتائج معامل ألفا كرونباغ لمحاور الدراسة
١٩٣	الجدول ٤,١: التحليل الوصفي للبيانات الرئيسية للدراسة
١٩٧	الجدول ٤,٢: تحليل التوزيع الطبيعي للبيانات (<i>One-sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>)
١٩٩	الجدول ٤,٣: خطية البيانات والتماثل
٢٠١	الجدول ٤,٤: معاملات الثبات (كرونباغ ألفا) لجميع فقرات مجالات الدراسة والأداة ككل
٢٠٣	الجدول ٤,٥: اختبار بارنليت وكايرز ومايور أولكين
٢٠٤	الجدول ٤,٦: التحليل العاملي لمتغير إدارة الوقت
٢٠٥	الجدول ٤,٧: اختبار بارنليت وكبي أم أو
٢٠٥	الجدول ٤,٨: التحليل العاملي لمتغير التخطيط الإستراتيجي
٢٠٦	الجدول ٤,٩: الثقافة التنظيمية
٢٠٨	الجدول ٤,١٠: الصلاحية لمشاهدات متغيرات القياس (الصدق التقاربي)
	الجدول ٤,١١: معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة (الصدق التمييزي) باستخدام معامل
٢١٦	فرونال ليكر

فهرس الرسوم البيانية

الصفحة	الرسم البياني
٧٩	الرسم البياني ٢,١: أنواع الكفاءات
١٢٢	الرسم البياني ٢,٢: أنواع الأداء الوظيفي
١٢٦	الرسم البياني ٢,٣: أساليب تقييم الأداء الوظيفي
١٦٣	الرسم البياني ٢,٤: نموذج الدراسة
٢١٩	الرسم البياني ٤,١: النموذج القياسي للسؤال الأول
٢١٩	الرسم البياني ٤,٢: النموذج الهيكلي للسؤال الأول
٢٢١	الرسم البياني ٤,٣: النموذج القياسي للسؤال الثاني
٢٢١	الرسم البياني ٤,٤: النموذج الهيكلي للسؤال الثاني
٢٢٣	الرسم البياني ٤,٥: النموذج القياسي للسؤال الثالث
٢٢٤	الرسم البياني ٤,٦: النموذج الهيكلي للسؤال الثالث
٢٢٥	الرسم البياني ٤,٧: النموذج القياسي للسؤال الرابع
٢٢٦	الرسم البياني ٤,٨: النموذج الهيكلي للسؤال الرابع
٢٢٧	الرسم البياني ٤,٩: النموذج القياسي للسؤال الخامس
٢٢٨	الرسم البياني ٤,١٠: النموذج الهيكلي للسؤال الخامس
٢٢٩	الرسم البياني ٤,١١: النموذج القياسي للسؤال السادس
٢٣٠	الرسم البياني ٤,١٢: النموذج الهيكلي للسؤال السادس
٢٣٢	الرسم البياني ٤,١٣: النموذج القياسي للسؤال السابع
٢٣٢	الرسم البياني ٤,١٤: نموذج الهيكلي للسؤال السابع

فهرس الملاحق

الصفحة	الملاحق
٢٧٣	الملاحق أ: قائمة بأسماء مُحكَّمي الاستبيان
٢٧٤	الملاحق ب: الدراسة الاستطلاعية للتحقق من مشكلة الدراسة
٢٧٥	الملاحق ج: قائمة الاستبيان للتحكيم
٢٨٤	الملاحق د: قائمة الاستبيان
٢٩٣	الملاحق هـ: جمع البيانات
٢٩٤	الملاحق و: التدقيق اللغوي

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