

الملاحق

الملحق أ: أداة الدراسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

أخي الفاضل / أختي الفاضلة.....

بداية أتقدم إليكم بالشكر الجزيل على وقتكم المخصص لقراءة هذه الاستبانة والإجابة عليها، ويسعدني أن أرفق لكم الاستمارة الخاصة بجمع المعلومات وذلك لإعداد دراسة بعنوان:

((أثر الاعترا ب الوظيفة على العلاقة بين السمات الخمس الكبرى للشخصية وكفاءة العاملين - دراسة ميدانية في مكتب وزير الدولة ومحافظة ظفار - سلطنة عمان)).

وهي من متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية من كلية القيادة والإدارة بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية، وقد هدفت إلى تحليل السمات الشخصية لمعرفة الخصائص الذاتية التي يتسم بها العاملين للربط بينها وبين الأفعال السلبية التي تعكس سلوكهم في العمل والسعي على الارتقاء بأدائها الوظيفي، ومساهمتم في مساعدة الباحث للحصول على معلومات عن موضوع الدراسة هي محل تقدير واحترام كونها تشكل دعماً للبحث العلمي علماً بأن جميع الإجابات سوف تعامل بسرية تامة.

شاكراً لكم حسن تعاونكم.....

الباحث/ بسام بن رمضان بشير الخالص الشجبي

الايمل: alshajibi@hotmail.com

رقم الهاتف: +٩٦٨٩٩٢٨٢٨٠٦

إشراف الدكتور/

محمد محضار عبد المطلب

أولاً. البيانات الشخصية

- الجنس: ذكر أنثى
- الحالة الاجتماعية: متزوج غير متزوج
- المؤهل العلمي: ثانوية عامة فأقل دبلوم بكالوريوس دراسات عليا
- المستوى الوظيفي: مدير مساعد المدير رئيس قسم موظف
- سنوات الخدمة: أقل من ٥ سنوات من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ ٢٠ سنة فأكثر

| ثانياً: مقياس الدراسة: | | | | | |
|------------------------------|-------------|-------|-------|---------------|--|
| المقياس الأول السمات الشخصية | | | | | |
| لا أوافق بشدة | لا أوافق | محايد | موافق | موافق بشدة | المحور الأول: يقظة الضمير |
| | | | | | ١ إذا التزمت بعمل ما فإني أؤديه وأتابعه حتى النهاية. |
| | | | | | ٢ أحرص على إنجاز عمالي في وقتها المحدد. |
| | | | | | ٣ أهتم بإنجاز عمالي بدقة وضمير. |
| | | | | | ٤ أحافظ على ممتلكات الآخرين مثل ما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية. |
| | | | | | ٥ أنا شخصية منتجة وانمي عملي بصورة منظمة. |
| لا أوافق بشدة | لا أوافق | محايد | موافق | موافق بشدة | المحور الثاني: الانساقية |
| | | | | | ١ نادراً ما أشعر بالوحدة والكآبة. |
| | | | | | ٢ أستمتع بالتحدث مع الآخرين. |
| | | | | | ٣ تتميز شخصيتي بالحيوية والنشاط. |
| | | | | | ٤ أحب أن أكون في وسط الحدث. |
| | | | | | ٥ أعتبر نفسي شخصاً مرحاً ومفائلاً. |
| لا أوافق بشدة | لا أوافق | محايد | موافق | موافق بشدة | المحور الثالث: المقبولية أو الطيبة |
| | | | | | ١ يجنبي معظم الناس الذين أعرفهم. |
| | | | | | ٢ أحاول ان أكون لطيفاً وصبوحاً مع كل من أقابله. |
| | | | | | ٣ يسهل التقرب مني إذا سمحت بذلك. |
| | | | | | ٤ أحرص على مراعاة شعور الآخرين وآلامهم. |
| | | | | | ٥ أحب أن أكون قريباً من الناس. |

| لا | لا | محايد | موافق | موافق | المحور الثاني: العزلة الاجتماعية |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|---|
| أوافق بشدة | أوافق | | | بشدة | |
| | | | | | ١ أتردد في دعوة الآخرين للعمل معي. |
| | | | | | ٢ أشعر أن زملائي في العمل يتجاهلونني. |
| | | | | | ٣ أهرب من الواقع الاجتماعي في العمل. |
| | | | | | ٤ لدي رغبة شديدة بالانتقال من العمل. |
| | | | | | ٥ أجتنب الاتصال بالآخرين. |
| لا | لا | محايد | موافق | موافق | المحور الخامس: التشاؤم وعدم الرضا |
| أوافق بشدة | أوافق | | | بشدة | |
| | | | | | ١ أشعر أنني لا أعامل مثل زملائي من طرف رئيسي المباشر. |
| | | | | | ٢ لا أجد الراحة بين زملاء العمل. |
| | | | | | ٣ أعتقد أن بيئة العمل التي أعمل فيها ليست ملائمة. |
| | | | | | ٤ أعتقد أن مستقبلي المهني مبهم وغامض. |
| | | | | | ٥ أعتقد ان مركزي الوظيفي لن يتقدم أبدا. |
| المقياس الثالث: كفاءة العاملين | | | | | |
| لا | لا | محايد | موافق | موافق | المحور الأول: الكفاءة التنظيمية (تطوير العاملين) |
| أوافق بشدة | أوافق | | | بشدة | |
| | | | | | ١ أبحث عن السبل المناسبة في تطوير أساليب العمل. |
| | | | | | ٢ أشجع العاملين على مواكبة ما هو جديد في مجال عملهم. |
| | | | | | ٣ أحترم أفكار العاملين في حل المشكلات التي تواجههم. |
| | | | | | ٤ أحث العاملين على تطبيق الوسائل العلمية في تنفيذ المهام. |
| | | | | | ٥ لدي القدرة على تلافي الأخطاء والسلبيات في القرارات. |

| المحور الثاني: الكفاءة الذاتية | | | | | |
|--------------------------------|-------------|-------|-------|---------------|--|
| لا أوافق بشدة | لا أوافق | محايد | موافق | موافق بشدة | |
| | | | | | ١ أتمتع بمهارة عالية في العمل. |
| | | | | | ٢ لدي القدرة على التكيف مع زملائي بالعمل. |
| | | | | | ٣ أمتلك المعرفة في التخطيط. |
| | | | | | ٤ أمتلك القدرة على إنجاز الأهداف المنشودة. |
| | | | | | ٥ لدي القدرة على اتخاذ القرارات الملائمة. |
| المحور الثالث: الكفاءة الفنية | | | | | |
| لا أوافق بشدة | لا أوافق | محايد | موافق | موافق بشدة | |
| | | | | | ١ لدي كفاءة وخبرة في القيام بمهامي الوظيفية. |
| | | | | | ٢ اتحمل مسؤولية فشل القرار الخاطئ الذي اتخذته. |
| | | | | | ٣ استثمر جميع الامكانيات المتاحة لتنفيذ الخطة بنجاح. |
| | | | | | ٤ لدي الامكانيات لإنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد. |
| | | | | | ٥ لدي امكانية لإنجاز المهام المطلوبة في أقل جهد ممكن. |

شكراً لمساهمتم

الملحق ب: قائمة أسماء المحكمين

| م | أسماء المحكمين | المؤهل العلمي | جهة العمل |
|----|-------------------------------|---------------|----------------------------------|
| ١ | د. محمد محضار عبد المطلب | أستاذ مساعد | جامعة العلوم الإسلامية . ماليزيا |
| ٢ | د. ميكائيل إبراهيم | أستاذ مساعد | جامعة العلوم الإسلامية . ماليزيا |
| ٣ | د. عبد الله محمد عائض | أستاذ مساعد | جامعة العلوم الإسلامية . ماليزيا |
| ٤ | د. طارق محمد صالح عطية | أستاذ مساعد | جامعة ظفار . سلطنة عمان |
| ٥ | د. سالم بن سعيد العبري | أستاذ مساعد | جامعة السلطان قابوس . سلطنة عمان |
| ٦ | د. سعيد بن محمد مرهون الريامي | أستاذ مساعد | جامعة السلطان قابوس . سلطنة عمان |
| ٧ | د. سهيلة بنت إبراهيم الهاشمي | أستاذ مساعد | جامعة السلطان قابوس . سلطنة عمان |
| ٨ | د. محمود عبدالله سيف الكندي | أستاذ مساعد | جامعة السلطان قابوس . سلطنة عمان |
| ٩ | د. مبارك خميس العلوي | أستاذ مساعد | جامعة السلطان قابوس . سلطنة عمان |
| ١٠ | د. محمد علي بيت سليمان | أستاذ مساعد | كلية التقنية بصلالة . سلطنة عمان |
| ١١ | د. مرعي علي ضوء الأحمدى | أستاذ مساعد | جامعة الويتونة - ليبيا |

الملحقات: ملاحظات المحكمين

| أولاً: الملاحظات العامة | | |
|--|--|---|
| إضافة عمود لمقترحات المحكمين في الجدول | | ١ |
| توثيق التعريفات بالمصادر في النص | | ٢ |
| صياغة التعريفات بشكل دقيق | | ٣ |
| الصياغة اللغوية لل فقرات لسهولة فهم المستجوب لها | | ٤ |
| حذف بعض الفقرات لعدم تناسبها مع الدراسة | | ٥ |
| ثانياً: تعديل الفقرات | | |
| مقياس السمات الشخصية | | |
| يقظة الضمير | | |
| الفقرة قبل التعديل | الفقرة بعد التعديل | م |
| أنا شخصية منتجة واعي عملي بصورة جيدة | أنا شخصية منتجة واعي عملي بصورة منظمة | ١ |
| الانسيابية | | |
| أنا شخص مبهج ومفعم بالفرح | أنا شخص مبهج ومفعم بالفرح | ٢ |
| أنا شخص مبهج ومفعم بالفرح | أنا شخص مبهج ومفعم بالفرح | ٣ |
| أنا شخص مبهج ومفعم بالفرح | أنا شخص مبهج ومفعم بالفرح | ٤ |
| المقبولية | | |
| أحاول ان أكون لطيفاً مع كل من أقابله | أحاول ان أكون لطيفاً وصریحاً مع كل من أقابله | ٥ |
| أحاول ان أكون لطيفاً مع كل من أقابله | أحاول ان أكون لطيفاً وصریحاً مع كل من أقابله | ٦ |
| العصابية | | |
| أتمسك بأرائي بشدة | لا أتمسك بأرائي أثناء العمل | ٧ |
| مقياس الإغتراب الوظيفي | | |
| الشعور بالعجز | | |
| أستطيع للمشاركة في اتخاذ القرارات بالعمل | مشاركتي ضعيفة في اتخاذ القرارات بالعمل | ٨ |
| أجتنب تحمل المسؤولية اتجاه العمل | أجتنب تحمل المسؤولية الإدارية تجاه العمل | ٩ |

| العزلة الاجتماعية | |
|--|---|
| أشعر أن زملائي بالعمل أملهوني وتجاهلوني. | أشعر أن زملائي في العمل يتجاهلونني. |
| أهرب من الواقع الاجتماعي وأنطوي على ذاتي. | أهرب من الواقع الاجتماعي في العمل. |
| التشاؤم وعدم الرضا | |
| أعتقد أن بيئة العمل المؤسسة ليست ملائمة. | أعتقد أن بيئة العمل التي أعمل فيها ليست ملائمة. |
| يبدو مستقبلي المهني مبهم وغامض. | أعتقد أن مستقبلي المهني مبهم وغامض. |
| مقياس كفاءة العاملين | |
| الكفاءة الذاتية | |
| أشعر أنني أتمتع بقدرة عالية على العمل. | أتمتع بمهارة عالية على العمل. |
| أمتلك القدرة على التنفيذ وإنجاز الأهداف المنشودة. | أمتلك القدرة على إنجاز الأهداف المنشودة. |
| الكفاءة الفنية | |
| لدي خبرة فنية في القيام بمهامي الوظيفية. | لدي كفاءة وخبرة في القيام بمهامي الوظيفية. |
| ثالثاً: حذف الفقرات | |
| مقياس السمات الشخصية | |
| يقظة الضمير | م |
| أكافح من أجل التميز في كل شيء ما أقوم به | ١ |
| الانسيابية | |
| تثيرني المواقف المضحكة ولا أتمالك نفسي أثناء الضحك | ٢ |
| المقبولية | |
| أفضل التعاون مع الآخرين لا أن أنافسيهم | ٣ |
| الانفتاحية على الخبرة | |
| أميل إلى وضع تخطيط لتحقيق آمالي وطموحاتي | ٤ |
| خامساً: العصائية | |
| يصفني الكثير بالبرود والحذر | ٥ |

| مقياس الإغتراب الوظيفي | |
|--|----|
| الشعور بالعجز | |
| أشعر بالعجز أثناء ممارستي أعمالتي | ٦ |
| أعتمد على العاملين في المؤسسة لأداء المهام الوظيفية | ٧ |
| لا أجد الحلول للمشكلات التي تواجهني أثناء العمل | ٨ |
| أجد صعوبة في إنجاز أي عمل أوكل فيه | ٩ |
| أجد صعوبة في منافسة زملائي في العمل | ١٠ |
| العزلة الاجتماعية | |
| أشعر بعدم وجود قيمة ذاتية أثناء العمل | ١١ |
| لدي عجز في السيطرة على نشاطتي في العمل | ١٢ |
| أجتنب المشاركة في الأنشطة الاجتماعية في المؤسسة | ١٣ |
| أشعر أن العلاقات غير آمنة وغير حميمة بيني وبين الموظفين في العمل | ١٤ |
| أشعر بإحباط وصراعات نفسية شديدة لممارسة مهامي الوظيفية | ١٥ |
| التشاؤم وعدم الرضا | |
| لا أشعر بالولاء للمؤسسة التي أعمل فيها | ١٦ |
| حياتي الوظيفية ليس فيها ما يدعو للتفاؤل | ١٧ |
| أن كل ما أقوم به في عملي لن يجدي نفعاً | ١٨ |
| أشعر إنني لن ارتقي في عملي | ١٩ |
| لا أتلقى أي مساعدة من زملائي | ٢٠ |
| مقياس كفاءة العاملين | |
| الكفاءة التنظيمية | |
| يوزع العمل في المؤسسة تبعاً لميول العاملين واستعدادهم | ٢١ |
| أوظف كافة الوسائل الممكنة لتطوير العمل | ٢٢ |
| الكفاءة الذاتية | |
| أتصف بالثقة العالية بالنفس | ٢٣ |
| أشعر إنني امتلك القدرة في حسم الأمور | ٢٤ |
| الكفاءة الفنية | |
| أحفز زملائي في العمل على الإبداع والتطور | ٢٥ |
| لدي إيمان بالهدف الذي أسعى إلى تحقيقه | ٢٦ |

الملحق ث: خبرات الباحث

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sultanate of Oman
Office of the Minister of State &
Governor of Dhofar
Directorate General of Projects & Maintenance



سَلْطَنَةُ عُومَانَ
مَكْتَبَةُ وَزِيرِ الدَّوْلَةِ وَرِئَاسَةِ الدُّوَالِ
المديرية العامة للمشاريع والصيانة

الرقم: م ظ / ١٨ / ٥ / ٢٠١٧
تاريخ: ٥ / ذو الحجة / ١٤٣٨ م
الموافق: ٢٧ / ٨ / ٢٠١٧ م

شهادة لمن يهه الامر

يشهد مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار بان الفاضل / بسام بن رمضان بشير الخالص الشجبي عين بتاريخ ٢٠٠٨/٤/٦ م ويشغل حاليا وظيفة محاسب بدائرة الشؤون الإدارية والمالية قسم المشتريات بالدرجة المالية العاشرة من جدول الدرجات والرواتب ولا يزال مستمرا في الخدمة حتى تاريخه.

تدريج الوظيفي

قرار التعيين رقم (٢٠٠٨/٤٧) بوظيفة (أمين مخزن) بدائرة الصيانة بالدرجة المالية (٨).

قرار اداري داخلي رقم (٢٠٠٩/٢٦) م رئيس قسم المخازن بدائرة الصيانة بالإناة.

قرار اداري داخلي رقم (٢٠٠٩/٣٢) م رئيس قسم المخازن بدائرة الصيانة بالإناة.

قرار اداري داخلي رقم (٢٠١٠/٣٠) م رئيس قسم المخازن بدائرة الصيانة بالإناة.

قرار اداري داخلي رقم (٢٠١٣/٢٠) م رئيس قسم المخازن بدائرة الصيانة بالإناة.

قرار ترقية (٢٠١٢/٨٥) م بالدرجة المالية (٧) بتاريخ ٢٠١٤/٨/١ م.

قرار وزاري رقم (٢٠١٢/١٦) م ينقل تبعية قسم المخازن بموظفيه ومحتويات من دائرة الصيانة الى دائرة الشؤون الإدارية والمالية.

قرار إعادة تعيين (٢٠١٣/٣٤) م بتاريخ ٢٠١٢/٩/١٢ م بالدرجة المالية (٦) بوظيفة (محاسب)

قرار اداري رقم (٢٠١٤/١٨) م بتدرب رئيس قسم المشتريات من ٢٠١٤/١/٢٦ إلى ٢٠١٧/١/٢٥ م

قرار اداري رقم (٢٠١٧/٥٢) م بتدرب رئيس قسم المشتريات من ٢٠١٧/١/٢٦ إلى ٢٠١٨/١/٢٥ م

المؤهلات العلمية:

بكالوريوس إدارة الاعمال تخصص (تسويق) لعام ٢٠١٢ م

ماجستير تخصص (الإدارة) ٢٠١٤ م

تسجيل طلب الدكتوراه تخصص (إدارة موارد البشرية) لعام ٢٠١٧ م

وقد حررت له هذه الشهادة بناء الى طلبه انجابا على ذلك دون اقل مسؤولية من قبل الوحدة

مدير دائرة الشؤون الإدارية والمالية بالحلول



الملحق ج : طلب استكمال دراسة الدكتوراه

2015/1/21م

– المحترم

الفاضل/ مدير دائرة الشؤون الإدارية والمالية

السلام عليكم ورحمة وبركاته وبعد،

الموضوع/ استكمال دراسة الدكتوراه

نفيدكم علما بأني أنهيت دراسة الماجستير في الإدارة بتقدير ممتاز (85%) بجامعة ظفار بتاريخ 2014/10/26م (مرفق)، ونظرا لرغبتني الجامعة لاستكمال مشواري العلمي أتقدم إليكم بهذا الطلب وأملئ بالله ثم من جنابكم المحترم على مخاطبة جهة الاختصاص على الموافقة على استكمال دراستي بنفس التخصص وعلى نفقتي الخاصة.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير

مقدم الطلب:

بسام رمضان بشير الخالص الشجيري

99282806

الملحق خ : خطاب الجامعة بقبول الطالب لدراسة الدكتوراة



PUSAT PENGAJIAN SISWAZAH
مركز الدراسات العليا
Centre for Graduate Studies
UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA

CENTRE FOR GRADUATE STUDIES
Tel: 06-797 8648/8641 Fax: 06-797 8634

USIM2.8/238/2 JM.2/4150660
1 Sha'ban 1437/25sy 9, 2016

BASSAM RAMADHAN BASHIR
ALWADI

211 OMAN
OMAN

Dear Sir

Assalamu'alaykum wa Rahmatullahi wa Barakatuh

NOTICE OF OFFER FOR ADMISSION (NOFA)

On behalf of Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Pusat Pengajian Siswazah (PPS) would like to inform you that your application has been accepted subject to the Visa With Reference (VDR) approval based on the following details:

| | | |
|----------------------|---|--|
| Programme of Study | : | Doctor Of Philosophy (Human Resource Management) |
| Faculty | : | Faculty Of Leadership And Management |
| Mode of Study | : | Research |
| Type of Registration | : | Full Time |
| Duration of Study | : | 6 - 8 Semester |
| Year of Admission | : | Semester 1, Academic Session 2016/2017 |
| Registration Date | : | 25 August 2016 |

2. This Notice serves as an early notification for you to make necessary preparation before entering Malaysia. Please refer **Appendix A** for further details on the VDR and Student's Pass applications. Payment can be made as stated in **Appendix B**.
3. Please visit PPS USIM on Facebook for latest update on graduate studies in USIM. Should you have any enquiry, please do not hesitate to contact us at pg.admission@usim.edu.my

We hope to meet you soon. Thank you, Wassalam.

KNOWLEDGEABLE • DISPLICINED • DEVOUT

Sincerely yours,

ASSOC PROF. ENGR. DR. JANATUL ISLAH BINTI MOHAMMAD
Dean,

Centre for Graduate Studies

c.c ~ Dean, Faculty Of Leadership And Management
~ Director, USIM 'Alamiyyah

"THE LEADER IN THE INTEGRATION OF NAQLI AND AQLI KNOWLEDGE"

الملحق ٥ : تميز الدراسة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sultanate of Oman
Office of the Minister of State &
Governor of Dhofar
Directorate General of Projects & Maintenance



سَلْطَنَةُ عُمَانِ
مَكْتَبَةُ وَزِيرِ الدَّوْلَةِ وَرِئَاسَةِ الدُّوْعَاءِ
المديرية العامة للمشاريع والصيانة

٢٠١٨/٥/٣٠

الموضوع: تسهيل مهمة الباحث

نشيد بأهمية البحث والحاجة الى مثل هذه الدراسات للكشف عن السلوكيات الإيجابية والعلبية في المؤسسة بين الموظفين، وعليه نرجو منكم توفير كل المتطلبات التي يحتاجها الباحث " بسلم بن رمضان بشير الخالص الشجبي" لإنجاز دراسته العلمية المتميزة، والذي يعمل لدينا بوظيفة رئيس قسم المشتريات.

شاكرين لكم حسن تعاونكم
وتفضلوا منا قبول فائق الاحترام والتقدير



الملحق ذ : تدريب الكفاءات الوطنية

بسم الله الرحمن الرحيم



سلطنة عمان
مكتب وزير الدولة ومخاطبة
للمنطقة الشمالية والجنوبية

تعميم رقم (١٣ / ٢٠١٩ م)

بعثة مشروع تطوير القدرات والخبراء العمانيين
في مجالات التخطيط والاقتصاد (الماجستير والدكتوراه)

نود الإفادة بان الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط تسعى بالتعاون مع وزارة الخدمة المدنية لتدريب وتأهيل كفاءات من موظفي الجهات والمؤسسات الحكومية من خلال مشروع تطوير القدرات والخبراء العمانيين في مجالات التخطيط والاقتصاد لمدة خمس سنوات بالتزامن مع الخطة الاولي لتنفيذ رؤية عمان ٢٠٤٠م من أجل إيجاد كوادر وطنية مؤهلة.

ويمكن لموظفي المكتب الذين تنطبق عليهم اشتراطات التقدم لبعثة المشروع استيفاء استمارة الترشيح والمرفقات المطلوبة ومخاطبة دائرة تنمية الموارد البشرية في موعد أقصاه ٢٠٢٠/١/٢ م .
وانه ولي التوفيق .

صدر في : ٢٥ ربيع الآخر ١٤٤١ هـ

الموافق : ٢٢ ديسمبر ٢٠١٩ م

مدير عام الشؤون الإدارية والمالية



الملحق رقم ١ : ظواهر سلبية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sultanate of Oman
Office of Minister of State
& Governor of Dhofar
Directorate General of Projects & Maintenance

سلطنة عُمان
مكتب وزير الدولة ومحافظة ظفار
المديرية العامة للمشايخ والصيانة

مكتب المدير العام
Office of the Directorate General

الرقم: ١٨ / ٢٠١٨ /
التاريخ: ١٨ جمادى الآخرة ١٤٣٩ هـ
الموافق: ١٨ / ١٠ / ٢٠١٨ م

تعميم داخلي رقم (١٠ / ٢٠١٨)

إلى جميع الموظفين

لقد تلاحظ لنا في الأونة الأخيرة خروج بعض الموظفين وكذلك رؤساء الأقسام وعدم وجودهم في مكاتبهم أثناء الدوام الرسمي مما يعد ذلك مخالفة للأنظمة والقوانين. نرجو من الجميع الالتزام والتقيد بالدوام الرسمي والاستئذان من الرتبين المباشرين لأي ظرف طارئ.

نأمل من الجميع التعاون لما فيه مصلحة العمل.

والله ولي التوفيق ،،،

المدير العام

الملحق رقم ٢ : ظواهر سلبية

أرسل إلكترونياً
٢٠١٨ / ١ / ١

سلطنة عمان
مكتب وزير الدولة ومحافظة ظفار
المديرية العامة للمشاريع والصيانة
الرقم م ظ/١٨/٢٠١٨
التاريخ: ١٨ / جمادى الأولى / ١٤٣٩ هـ
الموافق: ١٨ / يناير / ٢٠١٨ م

منذرة داخلية

إلى: الافاضل / مدراء الدوائر بالمديرية - المحترمين
من: مدير دائرة الشؤون الإدارية والمالية

تجربة طيبة... وبعد

الموضوع / كشوفات التوقيع الإلكتروني (البصمة)

بالإشارة الى خطاب الفاضل / مدير عام المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية رقم: م ظ/١٨/١٠٠ / بتاريخ: ٢٥ / رمضان / ١٤٣٨ هـ الموافق: ٢٠ / يوليو / ٢٠١٧ م وخطاب مدير دائرة الموارد البشرية رقم: م ظ/١٨/١٣٦٨ - بتاريخ: ١٣ / شعبان / ١٤٣٨ هـ الموافق: ١٠ / مايو / ٢٠١٧ م بشأن الموضوع أعلاه (مرفق صور منها)، فانه قد تلاحظ لدينا أن هناك تأخير غير مبرر لهذه الكشوفات حيث أنه مطلوب منا إرسالها للجهة المعنية مع بداية كل شهر دون تأخير عليه يرجى من الجميع التقيد بذلك وإرسالها إلينا في الوقت المحدد. وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

UNIVERSITI SAINS ISLAMIC MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA



المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية

دائرة الموارد البشرية

تعميم رقم (١٣ / ٢٠١٩ م)

لقد لوحظ في الآونة الأخيرة كثرة قيام بعض الموظفين بمختلف جهات العمل التابعة للمكتب بتقديم طلباتهم لمنحهم إجازة طارئة وفقاً للمادة (٧٧) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (١٢/٢٠٠٤م) لأسباب طارئة دون توضيحها في طلباتهم ، وحيث أن المادة المشار إليها أعلاه قضت بأن (يستحق الموظف لسبب طارئ بقدره رئيس الوحدة أو من يفوضه إجازة براتب كامل لمدة خمسة أيام في السنة ، ويجوز منح الموظف مالا يجاوز خمسة أيام أخرى لعذر خارج عن إرادته بقدره رئيس الوحدة) فإنه يتضح ضرورة تحديد الموظف السبب الطارئ الخارج عن إرادته والذي يحول دون إمكانية قيامه بمزاولة عمله ، ولابد أن تكون حالة استثنائية لم ينظم القانون لها إجازة خاصة كالإجازة المرضية وإجازة مراقق مرض وغيرها من الاجازات وان الاجازة الطارئة تمنح في الحالات الظروف التي تكون خارجة عن سيطرة الموظف .

وتطبيقاً لذلك فإنه يتطلب لأي موظف عند تقديم الاجازة الطارئة ضرورة تحديد الأسباب الطارئة الخارجية عن إرادة الموظف ولا يجوز طلبها بتاريخ مستقبلي ويجب أن تكون بنفس الوقت الذي حدث فيه ظرف طارئ أو بعد مباشرة عمله ، عند تقديم الاجازة الطارئة ولا بد أن تعتمد من الرئيس المباشر ثم الرئيس الأعلى .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

صدر في : ٢٢/ربيع الآخر/١٤٤١هـ

الموافق : ١٩/ديسمبر/٢٠١٩م

مدير دائرة الموارد البشرية



الملحق س: موقع وزارة الخدمة المدنية

٣- نسبة الموظفين العمانيين بالخدمة المدنية حتى نهاية عام ٢٠١٨م حسب الوحدات الحكومية والجنسيات

3- Percentage of Omani Employees in Civil Service until the end of 2018 by Government Units and Nationalities

| Government Unit | العمانيون Omani | القطريون Qatari | البنينيون Bahraini | العمانية Omani | الوحدة الحكومية Government Unit | العمانيون Omani | القطريون Qatari | البنينيون Bahraini | العمانية Omani | الوحدة الحكومية Government Unit |
|---|--------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|---|--------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|---|
| SUPREME COUNCIL FOR PLANNING | 254 | 0 | 100 | 21 | CABINET OF THE DEPUTY PRIME MINISTER FOR COUNCIL OF MINISTERS | 30 | 5 | 85.71 | 1 | مكتب نائب رئيس الوزراء لمؤرخ مجلس الوزراء |
| NATIONAL CENTRE FOR STATISTICS & INFORMATION | 280 | 0 | 100 | 22 | MINISTRY OF CIVIL SERVICE | 371 | 2 | 99.46 | 2 | وزارة الخدمة المدنية |
| MINISTRY OF LEGAL AFFAIRS | 170 | 1 | 99.42 | 23 | MINISTRY OF OIL & GAS | 245 | 1 | 99.59 | 3 | وزارة النفط والغاز |
| OFFICE OF THE MINISTER OF STATE & GOVERNOR OF DHOFAR | 4728 | 59 | 98.77 | 24 | MINISTRY OF HEALTH | 27577 | 11564 | 70.46 | 4 | وزارة الصحة |
| TENDER BOARD | 153 | 3 | 98.08 | 25 | MINISTRY OF TRANSPORT & COMMUNICATIONS | 4105 | 0 | 100 | 5 | وزارة النقل والاتصالات |
| GOVERNORATE OF MUSCAT | 310 | 0 | 100 | 26 | MINISTRY OF HOUSING | 3010 | 23 | 99.24 | 6 | وزارة الإسكان |
| HIGH COMMITTEE FOR NATIONAL DAY | 38 | 1 | 97.44 | 27 | MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT | 2495 | 10 | 99.60 | 7 | وزارة التنمية الاجتماعية |
| INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION | 88 | 3 | 96.70 | 28 | MINISTRY OF MANPOWER | 4103 | 615 | 86.96 | 8 | وزارة القوى العاملة |
| MINISTRY OF SPORTS AFFAIRS | 739 | 48 | 93.90 | 29 | MINISTRY OF JUSTICE | 899 | 2 | 99.78 | 9 | وزارة العدل |
| MINISTRY OF ENVIRONMENT & CLIMATE AFFAIRS | 1131 | 1 | 99.91 | 30 | MINISTRY OF ENDOWMENTS & RELIGIOUS AFFAIRS | 7188 | 161 | 97.80 | 10 | وزارة الأوقاف والشؤون الدينية |
| MINISTRY OF TOURISM | 729 | 0 | 100 | 31 | MINISTRY OF HERITAGE & CULTURE | 739 | 2 | 99.73 | 11 | وزارة التراث والثقافة |
| PUBLIC AUTHORITY FOR RADIO & TELEVISION | 1836 | 2 | 99.89 | 32 | MINISTRY OF EDUCATION | 73013 | 8984 | 89.04 | 12 | وزارة التربية والتعليم |
| PUBLIC AUTHORITY FOR CIVIL AVIATION | 1116 | 3 | 99.73 | 33 | MINISTRY OF HIGHER EDUCATION | 600 | 3 | 99.50 | 13 | وزارة التعليم العالي |
| THE COUNCIL OF ADMINISTRATIVE AFFAIRS FOR THE JUDICIARY | 2381 | 0 | 100 | 34 | MINISTRY OF COMMERCE & INDUSTRY | 996 | 1 | 99.90 | 14 | وزارة التجارة والصناعة |
| PUBLIC AUTHORITY FOR SME DEVELOPMENT | 83 | 0 | 100 | 35 | MINISTRY OF INTERIOR | 2391 | 1 | 99.96 | 15 | وزارة الداخلية |
| AL RAFFD FUND | 186 | 0 | 100 | 36 | MINISTRY OF AGRICULTURE & FISHERIES WEALTH | 4092 | 157 | 96.31 | 16 | وزارة الزراعة والثروة السمكية |
| PUBLIC AUTHORITY FOR MINING | 200 | 0 | 100 | 37 | MINISTRY OF REGIONAL MUNICIPALITIES & WATER RESOURCES | 6819 | 67 | 99.03 | 17 | وزارة البلديات الإقليمية وموارد المياه |
| HIGH JUDICIAL INSTITUTE | 54 | 0 | 100 | 38 | MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS | 916 | 3 | 99.67 | 18 | وزارة الخارجية |
| NATIONAL MUSEUM | 46 | 0 | 100 | 39 | MINISTRY OF INFORMATION | 496 | 1 | 99.80 | 19 | وزارة الإعلام |
| Percentage of Omani Employees in Civil Service | 152369 | 21734 | 87.5 | | MINISTRY OF FINANCE | 772 | 11 | 98.60 | 20 | وزارة المالية |

aspix.http://portal.mocs.gov.om/statl

الملحق ش: المؤشرات والمعايير المعتمدة في الدراسة

المؤشرات والمعايير الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

الاعتماد على بعض المعايير العامة لاستخلاص العبارات الجيدة وكذلك قيم العلاقات المقبولة بين فقرات المقياس والتي تمثلت في النقاط التالية والتي أشار لها كل من:

(مالهوترا، ٢٠٠٧) Malhotra، (هير وآخرون، ٢٠١٠) Hair et al، (تشن وبولراج، ٢٠٠٤) Chen & Paulraj، (فورنر، ولاكر، ١٩٨١) Fornell & Larcker، (كافانا، ٢٠٠٨) Cavana et al، (البرق، ٢٠١٣)، (تغية، ٢٠١٢)، (باربرا، ٢٠١٠) Barbara، (كلاين، ٢٠١١) Kline، (٢٠٠٨) Nik & Sentosa

أولا. التحليل العملي الاستكشافي:

- اعتماد الحد الأدنى للتباين الكلي المفسر لظاهرة الدراسة (٠.٦٠).
- استبعاد الحد الأدنى للحدور الكامنة (حدور آيبن) التي كانت أقل من (١:٠٠) صحيح.
- استبعاد العبارات الغير جيدة (المكونات الرئيسية) التي لها تشبعات عامليه أقل من (٠.٤٠).
- استبعاد العبارات (المكونات الرئيسية) التي تشبعت في أكثر من عامل (البنية المعقدة).
- اعتماد العبارات في مصفوفة العلاقة الارتباطية بين (٠.٣٠٠، ٠.٨٥)، وفي حال تجاوز المعيار المحدد تسمى بالانصهار التام (التعداد الخطي)، ويرى (بلانت، ٢٠٠٥) هناك معايير يمكن التحكم بها في حال تجاوز بسيط في المعيار ويعتبر مقبول.
- رفض قيم الشيوغ أقل من (٠.٥٠) كحد أدنى، ويمكن الاحتفاظ بها إذا كان معيار المحك أعلى ارتباط بالبعد.

ثانياً. التحليل العاملي التوكيدي:

- مؤشر مربع كاي (X^2): إذا كانت النسبة أقل من (٥) دل ذلك على حسن جودة وقبول النموذج، أما إذا كانت أقل من (٢) فتدل على مطابقة النموذج تماماً لبيانات الدراسة.
 - مؤشر المطابقة المقارن (CFI): إذا كانت قيمة المؤشر من (٠.٩٠) إلى (١) صحيح يدل على مطابقة جيدة وقبول النموذج المفترض.
 - مؤشر المطابقة المعياري (NFI): تتراوح ما بين (صفر) و (١) صحيح، فكلما زادت قيمة المؤشر عن (٠.٩٠) واقتربت من الواحد الصحيح دل ذلك على أن النموذج مطابق بشكل جيد.
 - مؤشر رمسي (الجدول التريبيعي): قبول قيم تشبع الفقرات (٠.٥) كحد أدنى.
 - أشار بوجارتير، هومبورج، (١٩٩٥) Homburg & Baumgartner و (دول وآخرون، ١٩٩٤) Doll بأن المؤشرات تكون مقبولة عندما تتجاوز القيمة (٠.٨٠).
 - النموذج النظري القياسي: يجب ان تكون جميع الارتباطات او التشبعات او التحميل تساوي او تفوق (٠.٧٠) وتكون عالية ومثالية، ويرى البرق، (٢٠١٣) كحد أدنى (٠.٥٠).
 - اعتماد العبارات (الصدق التقاربي): التي متوسط تباينها المستخلص (AVE) أكبر من (٠.٥٠).
 - اعتماد العبارات (الصدق التقاربي): التي لها تحميل او تشبعات أكبر من (٠.٥٠).
- ثالثاً. اختبار الفرضيات:
- الحد الأدنى لاعتماد القيم التقديرات المعلمية ($a = ٠.٠٥$ at $t\text{-value} \geq ١.٩٦$) لوجود دلالة معنوية بين العلاقات الخطية كما يجب ان تكون (٠.٢٠).
 - حجم أو قيمة الأثر المقبول يجب أن لا تقل عن (٠.٠٢) وبشكل تصاعدي من الأضعف إلى الأقوى تأثيراً (٠.٣٥، ٠.١٥، and ٠.٠٢) وفقاً لما اقترحه (كوهين، ١٩٨٨) Cohen.

الملحق ص: شهادة تدقيق إملائي وتصحيح لغوي



شهادة تدقيق إملائي وتصحيح لغوي

قامت مؤسسة موبين المتخصصة في خدمات اللغة العربية والتدقيق اللغوي والترجمة والنوثرات

MOBEEN SDN.BHD COMPANY NO: 1181543-D

بتدقيق لغوي وتصحيح إملائي باللغة العربية لرسالة الدكتوراه التالية:

عنوان الرسالة / أثر الاعتبار الوظيفي على العلاقة بين السمات الخمس الكبرى للشخصية وكفاءة العاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار - سلطنة عمان.

اسم الباحث / بسام بن رمضان بشير الخالص الشجيري

الرقم الجامعي / 4160060

الجامعة / جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

كلية القيادة والإدارة - إدارة الموارد البشرية

وتشهد المؤسسة بأن تلك الرسالة قد قام بتصحيحها لغوياً وتدقيقها إملائياً؛

فريق من مترجمي ومراجعي وتدقيق المؤسسة الماهرين.

مدير المؤسسة

جمال مصطفى البيوي

2020 / 11 / 26



No. 1-5-8, JALAN SEMARAK API, DIAMOND SQUARE,
JALAN GOMBAK, 53000, KUALA LUMPUR, MALAYSIA

+ (90) 53 6472 1896
+ (60) 18 292 7102
info@mobeen-edu.com

الملحق ض: شهادة فورمات وتنسيق



شهادة فورمات وتنسيق

قامت مؤسسة ميبين المتخصصة في خدمات اللغة العربية والتدقيق اللغوي والترجمة

MOBEEN SDN.BHD COMPANY NO: 1181543-D

بتنسيق وعمل فورمات وفق نظام جامعة العلوم الإسلامية الماليزية لرسالة الدكتوراه التالية:

عنوان الرسالة / أثر الاعتبار الوظيفي على العلاقة بين السمات الخمس الكبرى للشخصية وكفاءة العاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار - سلطنة عمان.

اسم الباحث / سام بن رمضان بشير الخالص الشجبي

الرقم الجامعي / 4160060

الجامعة / جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

كلية القيادة والإدارة - إدارة الموارد البشرية

وتشهد المؤسسة بأن تلك الرسالة قد قام بضبطها وتنسيقها وعمل الفورمات لها؛

فريق من مراجعي ومدققي ومترجمي المؤسسة الماهرين؛

مدير المؤسسة

جمال مصطفى البيوي

2020 / 11 / 26



No. 1-5-8, JALAN SEMARAK API, DIAMOND SQUARE,
JALAN GOMBAK, 53000, KUALA LUMPUR, MALAYSIA

+ (90) 53 6472 1896
+ (60) 18 292 7102
info@mobeen-edu.com

الملحق ط: شهادة ترجمة



شهادة ترجمة

قامت مؤسسة مبین المتخصصة في خدمات اللغة العربية و التدقيق اللغوي و الترجمة

MOBEEN SDN.BHD COMPANY NO: 1181543-D

بترجمة إلى اللغتين الإنجليزية والمالايوية الملخص رسالة الدكتوراه التالية:

عنوان الرسالة / أثر الاعترا ب الوظفني على العلاقة بين السبات الخمس الكبري للشخصية وكفاءة العاملين بمكتب وزير النولة ومحافظ ظفار - سلطنة عمان.

اسم الباحث / بسام بن رمضان بشير الخالص الشجبي

الرقم الجامعي / 4160060

الجامعة / جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

كلية القيادة والإفارة - إدارة الموارد البشرية

وتشهد المؤسسة بأن ذلك الملخص قد قام بترجمته وتصحيحه لغويًا وإملائيًا

فريق من مترجمي ومراجعي ومدققي المؤسسة الماهرين

مدير المؤسسة

جمال مصطفى البيوي

2020 / 11 / 26



No. 1-5-8, JALAN SEMARAK API, DIAMOND SQUARE,
JALAN GOMBAK, 53000, KUALA LUMPUR, MALAYSIA

+ (90) 53 6472 1896
+ (60) 18 292 7102
info@mobeen-edu.com