

دور إدارة الأداء الوظيفي في تحقيق الأهداف الإستراتيجية في وزارة
الزراعة والثروة السمكية بسلطنة عُمان

أحمد عمر سالم فاضل

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

دور إدارة الأداء الوظيفي في تحقيق الأهداف الإستراتيجية في وزارة الزراعة
والثروة السمكية بسلطنة عُمان

أحمد عمر سالم فاضل

بمحة مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

مارس ٢٠٢٤

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إنني أقر وأعترف، أن هذا البحث من عملي وجهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتراسات، فقد أشرت إلى مصادرها في هامش البحث.



التوقيع :

الاسم : أحمد عمر سالم فاضل

الرقم الجامعي : ٤١٦٠٢٣٠

العنوان : عوقد/صلالة/سلطنة عُمان

التاريخ : ٢٠ مايو ٢٠٢٣

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

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاه والسلام على نبينا محمد صلي الله ليه وسلم اما بعد. فأتقدم بجزيل الشكر مع فائق الاحترام والتقدير الى مشرفي الأستاذ المشارك الدكتور محمد محضار عبدالمطلب والأستاذ المشارك الدكتور ميكائيل إبراهيم والدكتورة خديجة بنت عثمان الذين قدموا لي كل التوجيهات والإرشادات البناءة حتى يخرج البحث في النهاية بالصورة المطلوبة.

ثم إلى جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية القيادة والإدارة وفي مقدمتهم عميدها الحالي كما أشكر لجنة المناقشة وأسأل الله أن يجزيهم عني خير الجزاء.

وأوجه الشكر أيضاً إلى جامعة العلوم الإسلامية الماليزية (USIM) المهمة ببناء المسلمين في كافة أرجاء العالم في مجالات العلم والتربية والرعاية ، سائلا الله عزوجل أن يجعلها مركزا علميا لرفع راية الإسلام وأن يجعلنا جميعا في خدمة القرآن الكريم.

كما أتوجه بالثناء والشكر الجزيل إلى والدي الغالية على دعواتها المباركة لي في كل الأوقات، فلها مني عظيم الامتنان والتقدير، والشكر كذلك لأبي العزيز على دعمه الدائم لي في دراستي وسائر حياتي حفظهما الله وأطال عمرهما.

كما أتوجه بالشكر والثناء إلى زوجتي الغالية الحبيبة على مساندتها ودعمها المعنوي وتشجيعها الدائم معي، لها مني كل الحب والعرفان، وكذلك أشكر إخواني وأخواتي الأعزاء على دعمهم لي، بالإضافة إلى كل من ساعدني في إنجاز هذه الدراسة، وجواهرم الله جميعا عني خير الجزاء.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti impak pengurusan prestasi kerja dalam mencapai objektif strategik Kementerian Pertanian dan Perikanan di Kesultanan Oman. Permasalahan kajian ini ialah terdapat wujudnya cabaran dan halangan dalam mencapai objektif strategik di kementerian akibat daripada kelemahan prestasi kerja, dan kajian bertujuan membincangkan kesan pengurusan prestasi terhadap objektif strategik, dan kesannya terhadap prestasi kerja, kemudian mengetahui kesan prestasi kerja terhadap objektif strategik, dan kesan pengurusan prestasi terhadap objektif strategik melalui prestasi kerja. Pengkaji menggunakan kaedah analisis deskriptif untuk kajiannya. Untuk mencapai objektif tersebut, pengkaji telah membangunkan soal selidik yang terdiri daripada (61) item dengan menyediakan, mengguna pakai, dan menyesuaikan set skala yang dibahagikan kepada (3) bahagian utama : pengurusan prestasi, prestasi kerja, dan objektif strategik. Pengkaji menggunakan pendekatan analisis deskriptif yang diwakili oleh analisis faktor pengesahan (CFA), dan kemudian pemodelan persamaan struktur (SEM) melalui penggunaan program (SPSS AMOS) untuk menganalisis hasil soal selidik bagi mengesahkan hipotesis dan objektif kajian. Populasi kajian terdiri daripada pengurus besar, pengarah, ketua jabatan, dan pekerja di Kementerian Pertanian dan Perikanan di Kesultanan Oman bernombor (4310). Pengkaji memilih sampel rawak mudah yang terdiri daripada (352) pekerja. Kesusasteraan terdahulu juga menjadi sandaran dalam penyelidikan, seperti buku, kajian lepas, penerbitan, dan lain-lain. Kajian ini mencapai satu set keputusan, terutamanya kehadiran kesan positif langsung pengurusan prestasi terhadap objektif strategik di Kementerian Pertanian dan Perikanan di Kesultanan Oman pada kadar (26%), dan kehadiran kesan langsung, secara statistik signifikan pengurusan prestasi terhadap prestasi kerja pada kadar (71%), seperti yang ditunjukkan oleh kajian. Terdapat kesan langsung dan signifikan secara statistik prestasi kerja terhadap objektif strategik pada kadar (37%), dan keputusan menunjukkan terdapat kesan positif tidak langsung antara pengurusan prestasi dan objektif strategik melalui prestasi kerja pada kadar (26%), dan prestasi kerja sebahagiannya menjadi pengantara hubungan antara pengurusan prestasi Dan objektif strategik. Kajian itu mencadangkan keperluan untuk mengaplikasi sistem pengurusan prestasi di kementerian secara amnya, dan membuat perbandingan antara aplikasi pengurusan prestasi di Kesultanan Oman dan aplikasinya di negara lain, dan mendapat manfaat daripada pengalaman negara tersebut, dan menyediakan kursus latihan dan kelayakan yang intensif serta mencukupi untuk kakitangan kementerian memahami semua latar belakang sistem pengurusan prestasi.

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إدارة الأداء الوظيفي في تحقيق الأهداف الإستراتيجية بوزارة الزراعة والثروة السمكية بسلطنة عُمان. حيث تمحورت مشكلة الدراسة في وجود تحديات وعقبات في تحقيق الأهداف الإستراتيجية في الوزارة وذلك نتيجة ضعف في الأداء الوظيفي. كما هدفت الدراسة إلى التحقق من دور الأداء الوظيفي كمتغير وسبب بين إدارة الأداء والأهداف الاستراتيجية، ولتحقيق هذه الأهداف طور الباحث استبانة تتكون من (٦١) فقرة عن طريق إعداد وتبني وتكييف مجموعة من المقاييس، وتوزعت على (٣) محاور رئيسية هي: إدارة الأداء، والأداء الوظيفي، والأهداف الإستراتيجية، وأعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمتمثل في التحليل العاملي التوكيدي (CFA)، من ثم نمذجة المعادلة البنائية (SEM) عبر استخدام برنامج (SPSS AMOS) في تحليل نتائج الاستبانة للتحقق من الفرضيات وأهداف الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من المدراء العموم والمدراء ورؤساء الأقسام والموظفين في وزارة الزراعة والثروة السمكية بسلطنة عُمان وعددهم (٤٣١٠)، وقام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٣٥٢) موظف. كما تم الاعتماد على الأدبيات السابقة في البحث كالكتب والدراسات السابقة والمنشورات وغيرها. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها وجود أثرا إيجابيا مباشر لإدارة الأداء على الأهداف الإستراتيجية في وزارة الزراعة والثروة السمكية بسلطنة عُمان بنسبة (٢٦٪)، ووجود تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية لإدارة الأداء على الأداء الوظيفي بنسبة (٧١٪)، كما أثبتت الدراسة وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على الأهداف الإستراتيجية بنسبة (٣٧٪)، وأظهرت النتائج أن هناك أثر إيجابي غير مباشر بين إدارة الأداء والأهداف الاستراتيجية من خلال الأداء الوظيفي بنسبة (٢٦٪)، كما أن الأداء الوظيفي يتوسط العلاقة جزئيا بين إدارة الأداء والأهداف الإستراتيجية. وقد أوصت الدراسة بضرورة تطبيق نظام إدارة الأداء في الوزارة بشكل عام، وإجراء مقارنة بين تطبيق إدارة الأداء بسلطنة عُمان وتطبيقه في دول أخرى، والاستفادة من تجارب تلك الدول، بالإضافة إلى توفير دورات تدريبية وتأهيلية مكثفة وكافية للعاملين بالوزارة لفهم جميع خلفيات نظام إدارة الأداء، وضرورة توعية العاملين بالوزارة بوجود نظام للمكافآت والحوافز والتعويضات مرتبط بنظام إدارة الأداء ومبني على تقييم الأداء الوظيفي.

ABSTRACT

The study aimed to determine the impact of job performance management in achieving the strategic objectives of the Ministry of Agriculture and Fisheries in the Sultanate of Oman. The problem of the study centered on the existence of challenges and obstacles in achieving the strategic objectives in the ministry as a result of weak job performance. The study also aimed to verify the role of job performance as a variable and link between performance management and strategic objectives. To achieve these objectives, the researcher developed a questionnaire consisting of (61) items by preparing, adopting and adapting a set of measures, and they were divided into (3) main parts: performance management, job performance, and strategic objectives. The researcher adopted the descriptive analytical approach represented by confirmatory factor analysis (CFA), and then structural equation modeling (SEM) through the use of (SPSS AMOS) program to analyze the results of the questionnaire to verify the hypotheses and objectives of the study. The study population consisted of general managers, directors, department heads, and employees in the Ministry of Agriculture and Fisheries in the Sultanate of Oman numbered (4310). The researcher selected a simple random sample consisting of (352) employees. Previous literature was also relied upon in the research, such as books, previous studies, publications, and others. The study reached a set of results, most notably the presence of a direct positive impact of performance management on the strategic objectives in the Ministry of Agriculture and Fisheries in the Sultanate of Oman at a rate of (26%), and the presence of a direct, statistically significant impact of performance management on job performance at a rate of (71%), as the study demonstrated. There is a direct, statistically significant effect of job performance on strategic objectives at a rate of (37%), and the results showed that there is an indirect positive effect between performance management and strategic objectives through job performance at a rate of (26%), and job performance partially mediates the relationship between performance management and strategic objectives. The study recommended the necessity of implementing the performance management system in the ministry in general, making a comparison between the application of performance management in the Sultanate of Oman and its application in other countries, and benefiting from the experiences of those countries, in addition to providing intensive and sufficient training and qualification courses for employees of the ministry to understand all the backgrounds of the performance management system, and the necessity of Educating Ministry employees about the existence of a system of rewards, incentives and compensation linked to the performance management system and based on job performance evaluation.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
ب	الإقرار
ت	الشكر والتقدير
ث	ABSTRAK
ج	الملخص
ح	ABSTRACT
خ	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
غ	قائمة الرسوم البيانية
ف	قائمة الملاحق
ق	قائمة المعادلات الرياضية
١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
١	١،١ المقدمة
٣	١،٢ خلفية الدراسة
٤	١،٣ مشكلة الدراسة
٦	١،٤ أسئلة الدراسة
٧	١،٥ أهداف الدراسة
٧	١،٦ فرضيات الدراسة
٨	١،٧ أهمية الدراسة
٩	١،٨ حدود الدراسة
١٠	١،٩ الإطار الموضوعي
١٢	١،١٠ مصطلحات الدراسة

١٤	١،١١ الخلاصة
١٥	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٥	٢،١ تمهيد
١٦	٢،٢ المحور الأول: إدارة الأداء
١٧	٢،٢،١ تعريف إدارة الأداء
٢٠	٢،٢،٢ أهمية إدارة الأداء
٢١	٢،٢،٣ أهداف إدارة الأداء
٢٢	٢،٢،٤ خصائص إدارة الأداء
٢٤	٢،٢،٥ مزايا نظام إدارة الأداء
٢٦	٢،٢،٦ مخاطر أنظمة إدارة الأداء سيئة التنفيذ
٢٧	٢،٢،٧ المعايير الأساسية لنظام إدارة الأداء
٢٧	٢،٢،٨ عمليات إدارة الأداء
٢٨	٢،٢،٨،١ أولاً: تخطيط الأداء (Planning Performance)
٣٠	٢،٢،٨،١،١ خطوات تخطيط الأداء
٣١	٢،٢،٨،٢ ثانياً: تقييم الأداء (Performance Evulation)
٣١	٢،٢،٨،٢،١ مفهوم تقييم الأداء
٣٣	٢،٢،٨،٢،٢ أهمية تقييم الأداء
٣٣	٢،٢،٨،٢،٣ خطوات تقييم الأداء
٣٥	٢،٢،٨،٣ ثالثاً: التغذية الراجعة (Feedback)
٣٦	٢،٢،٨،٤ رابعاً: مكافأة الأداء (Rewarding Performance)
٣٩	٢،٣ المحور الثاني: الأداء الوظيفي

٣٩	٢،٣،١ مفهوم الأداء الوظيفي
٤١	٢،٣،٢ أهمية الأداء الوظيفي
٤٢	٢،٣،٣ عناصر وأبعاد الأداء الوظيفي
٤٤	٢،٣،٤ العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
٤٥	٢،٣،٥ أساليب تحسين الأداء الوظيفي
٤٧	٢،٣،٦ معايير الأداء الوظيفي
٥٠	٢،٤ المحور الثالث: الأهداف الإستراتيجية
٥١	٢،٤،١ مفهوم الأهداف الإستراتيجية
٥٢	٢،٤،٢ أهمية الأهداف الإستراتيجية
٥٤	٢،٤،٣ أنواع الأهداف الإستراتيجية
٥٩	٢،٤،٤ العوامل المؤثرة في تحديد الأهداف الإستراتيجية
٥٩	٢،٤،٥ خصائص الأهداف الإستراتيجية
٦١	٢،٤،٦ الاعتبارات الواجب مراعاتها عند وضع الأهداف
٦٢	٢،٤،٧ الأهداف الإستراتيجية والأساليب اللازمة لتحقيقها
٦٢	٢،٤،٨ أساليب تحديد الأهداف الإستراتيجية
٦٣	٢،٤،٩ أبعاد الأهداف الإستراتيجية
٦٤	٢،٤،٩،١ أولاً: الإنتاجية
٦٤	٢،٤،٩،١،١ تعريف الإنتاجية
٦٥	٢،٤،٩،١،٢ العوامل المؤثرة على الإنتاجية
٦٦	٢،٤،٩،٢ ثانياً: الابتكار
٦٦	٢،٤،٩،٢،١ تعريف الابتكار

٦٧	٢،٤،٩،٢،٢ أهمية الابتكار
٦٧	٢،٤،٩،٢،٣ خصائص الابتكار
٦٨	٢،٤،٩،٢،٤ العوامل التنظيمية المؤثرة على الابتكار
٦٩	٢،٤،٩،٣ ثالثاً: المسؤولية الاجتماعية
٦٩	٢،٤،٩،٣،١ مفهوم المسؤولية الاجتماعية
٧١	٢،٤،٩،٣،٢ مبادئ المسؤولية الاجتماعية
٧١	٢،٤،٩،٣،٣ أبعاد المسؤولية الاجتماعية
٧٢	٢،٤،٩،٤ رابعاً: الأداء الحكومي
٧٣	٢،٤،٩،٤،١ تعريف الأداء الحكومي
٧٣	٢،٤،٩،٤،٢ أهمية الأداء الحكومي
٧٤	٢،٤،٩،٤،٣ خصائص الأداء الحكومي
٧٥	٢،٥ وزارة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه بسلطنة عُمان
٧٨	٢،٥،١ رؤية ورسالة الوزارة
٧٨	٢،٥،٢ اختصاصات وزارة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه
٨٢	٢،٥،٣ أهداف قطاع الثروة السمكية خلال الخطة الخمسية التاسعة (٢٠١٦-٢٠٢٠)
٨٣	٢،٥،٤ إستراتيجية وأهداف القطاع الزراعي في سلطنة عُمان
٨٨	٢،٦ نظرية الإدارة بالأهداف (Management By Objectives)
٨٩	٢،٦،١ مفهوم الإدارة بالأهداف
٩٠	٢،٦،٢ أهمية الإدارة بالأهداف
٩١	٢،٦،٣ خصائص الإدارة بالأهداف

٩٣	٢،٦،٤ مبادئ الإدارة بالأهداف
٩٣	٢،٦،٥ مجالات الإدارة بالأهداف
٩٤	٢،٦،٦ خطوات الإدارة بالأهداف
٩٧	٢،٧ العلاقات والتأثيرات بين متغيرات الدراسة
٩٨	٢،٧،١ علاقة إدارة الأداء بالأهداف الإستراتيجية
١٠٣	٢،٧،٢ علاقة إدارة الأداء بالأداء الوظيفي
١٠٩	٢،٧،٣ علاقة الأداء الوظيفي بالأهداف الإستراتيجية
١١٥	٢،٧،٤ العلاقة بين إدارة الأداء والأداء الوظيفي والأهداف الإستراتيجية
١١٧	٢،٨ الفجوة البحثية للدراسة الحالية
١١٨	٢،٩ التعليق على الدراسات السابقة
١٢١	٢،١٠ الخلاصة
١٢٢	الفصل الثالث: منهج الدراسة
١٢٢	٣،١ تمهيد
١٢٢	٣،٢ طريقة وتصميم الدراسة
١٢٣	٣،٣ مجال الدراسة
١٢٤	٣،٤ مجتمع وعينة الدراسة
١٢٧	٣،٥ جمع البيانات والإجراءات
١٣٦	٣،٦ الدراسة التجريبية
١٤٠	٣،٧ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة
١٥٩	٣،٨ الأساليب الإحصائية المستخدمة
١٦٢	٣،٩ الخلاصة
١٦٤	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
١٦٤	٤،١ تمهيد
١٦٦	٤،٢ التحليل الوصفي لعينة الدراسة
١٦٩	٤،٣ نتائج تحليل فحص البيانات

١٦٩	٤،٣،١ القيم المتطرفة
١٧٠	٤،٣،٢ التوزيع الطبيعي للبيانات
١٧٢	٤،٣،٣ اختبار التجانس
١٧٣	٤،٣،٤ مصفوفة قوة الارتباط الداخلي
١٧٤	٤،٤ التحليل العاملي الاستكشافي (EFA)
١٧٧	٤،٤،١ التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدارة الأداء
١٨٢	٤،٤،٢ التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الأداء الوظيفي
١٨٨	٤،٤،٣ التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الأهداف الإستراتيجية
١٩٤	٤،٥ التحليل العاملي التوكيدي (CFA)
١٩٥	٤،٥،١ مؤشرات جودة المطابقة
١٩٧	٤،٥،٢ الموثوقية والمصدقية
١٩٩	٤،٥،٣ التحليل العاملي التوكيدي لمقياس إدارة الأداء
٢٠٣	٤،٥،٣،١ الموثوقية والمصدقية (نموذج إدارة الأداء)
٢٠٧	٤،٥،٤ التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأداء الوظيفي
٢١٠	٤،٥،٤،١ الموثوقية والمصدقية (نموذج الأداء الوظيفي)
٢١٣	٤،٥،٥ التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأهداف الإستراتيجية
٢١٧	٤،٥،٥،١ الموثوقية والمصدقية (نموذج الأهداف الإستراتيجية)
٢٢٠	٤،٦ اختبار النموذج النظري الافتراضي للدراسة بطريقة نمذجة البناء المتكامل
٢٢١	٤،٦،١ النموذج القياسي للنموذج النظري الافتراضي للدراسة (Measurement Model)
٢٢١	٤،٦،١،١ أولاً: اختبار حسن الملائمة والمطابقة للنموذج القياسي للدراسة
٢٢٤	٤،٦،١،٢ ثانياً: اختبار كفاءة تشعبات العوامل للنموذج القياسي الرئيسي للدراسة

٢٢٧	٤،٦،١،٣	ثالثاً: اختبار كفاءة الارتباطات العاملية للنموذج القياسي للدراسة والمعايير العامة
٢٢٨	٤،٦،٢	النموذج البنائي (الهيكلية) للنموذج النظري الافتراضي للدراسة
٢٢٩	٤،٦،٢،١	أولاً: اختبار حسن الملائمة والمطابقة للنموذج البنائي (الهيكلية) للدراسة
٢٣٢	٤،٦،٢،٢	ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة
٢٣٢	٤،٦،٢،٢،١	التحقق من الفرضية الأولى: إدارة الأداء والأداء الوظيفي
٢٣٣	٤،٦،٢،٢،٢	التحقق من الفرضية الثانية: الأداء الوظيفي والأهداف الإستراتيجية
٢٣٤	٤،٦،٢،٢،٣	التحقق من الفرضية الثالثة: إدارة الأداء والأهداف الإستراتيجية
٢٣٥	٤،٦،٢،٢،٤	التحقق من الفرضية الرابعة
٢٣٦	٤،٦،٢،٣	ثالثاً: اختبار مستوى الدلالة الاحصائية للتأثير الغير المباشر
٢٣٨	٤،٦،٢،٤	رابعاً: التحقق من دور الأداء الوظيفي كمتغير وسيط (Partial Mediation)
٢٣٩	٤،٧	الخلاصة
٢٤١		الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات والخاتمة
٢٤١	٥،١	تمهيد
٢٤١	٥،٢	مناقشة نتائج الدراسة
٢٤٢	٥،٢،١	مناقشة النتائج المتعلقة بالعوامل الديموغرافية للدراسة
٢٤٤	٥،٢،٢	مناقشة النتائج المتعلقة بتحليل العاملية الإستكشافية (EFA)
٢٤٤	٥،٢،٢،١	أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بتحليل العاملية الإستكشافية (EFA) لمقياس إدارة
٢٤٥	٥،٢،٢،٢	ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بتحليل العاملية الإستكشافية (EFA)
٢٤٦	٥،٢،٢،٣	ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بتحليل العاملية الإستكشافية (EFA)
٢٤٧	٥،٢،٣	مناقشة النتائج المتعلقة بتحليل العاملية التوكيدي (CFA) لمقاييس متغيرات الدراسة

- ٢٤٨ ٥،٢،٣،١ أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالتحليل العاملي التوكيدي (CFA)
- ٢٤٩ ٥،٢،٣،٢ ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالتحليل العاملي التوكيدي (CFA) لمقياس الأداء
- ٢٥٠ ٥،٢،٣،٣ ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالتحليل العاملي التوكيدي (CFA)
- ٢٥٢ ٥،٢،٤ تلخيص ومناقشة نتائج التحليل الإحصائي لفرضيات نموذج الدراسة
- ٢٥٢ ٥،٢،٥ مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
- ٢٥٣ ٥،٢،٥،١ أولاً: الفرضية الأولى (مناقشة علاقة إدارة الأداء والأداء الوظيفي)
- ٢٥٥ ٥،٢،٥،٢ ثانياً: الفرضية الثانية (مناقشة علاقة الأداء الوظيفي والأهداف الإستراتيجية)
- ٢٥٧ ٥،٢،٥،٣ ثالثاً: الفرضية الثالثة (مناقشة علاقة إدارة الأداء والأهداف الإستراتيجية)
- ٢٥٨ ٥،٢،٥،٤ رابعاً: الفرضية الرابعة (مناقشة العلاقة بين إدارة الأداء والأهداف الإستراتيجية)
- ٢٥٩ ٥،٣ الاسهامات العلمية والعملية للدراسة
- ٢٥٩ ٥،٣،١ الاسهامات العلمية
- ٢٦٠ ٥،٣،٢ الاسهامات العملية (التطبيقية)
- ٢٦٠ ٥،٣،٣ الاسهامات المنهجية
- ٢٦٠ ٥،٤ دليل تطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي
- ٢٦١ ٥،٤،١ المرحلة الأولى: تخطيط الأداء
- ٢٦٣ ٥،٤،٢ المرحلة الثانية: مراجعة الأداء
- ٢٦٥ ٥،٤،٣ المرحلة الثالثة: تقييم الأداء الوظيفي والتغذية الراجعة
- ٢٦٨ ٥،٤،٤ المرحلة الرابعة: مكافأة الأداء
- ٢٦٩ ٥،٥ إجراءات ما بعد تقييم الأداء الوظيفي
- ٢٦٩ ٥،٥،١ أولاً: إدارة الموظفين ذوي الأداء المتدني
- ٢٧٠ ٥،٥،٢ ثانياً: نقل الموظف

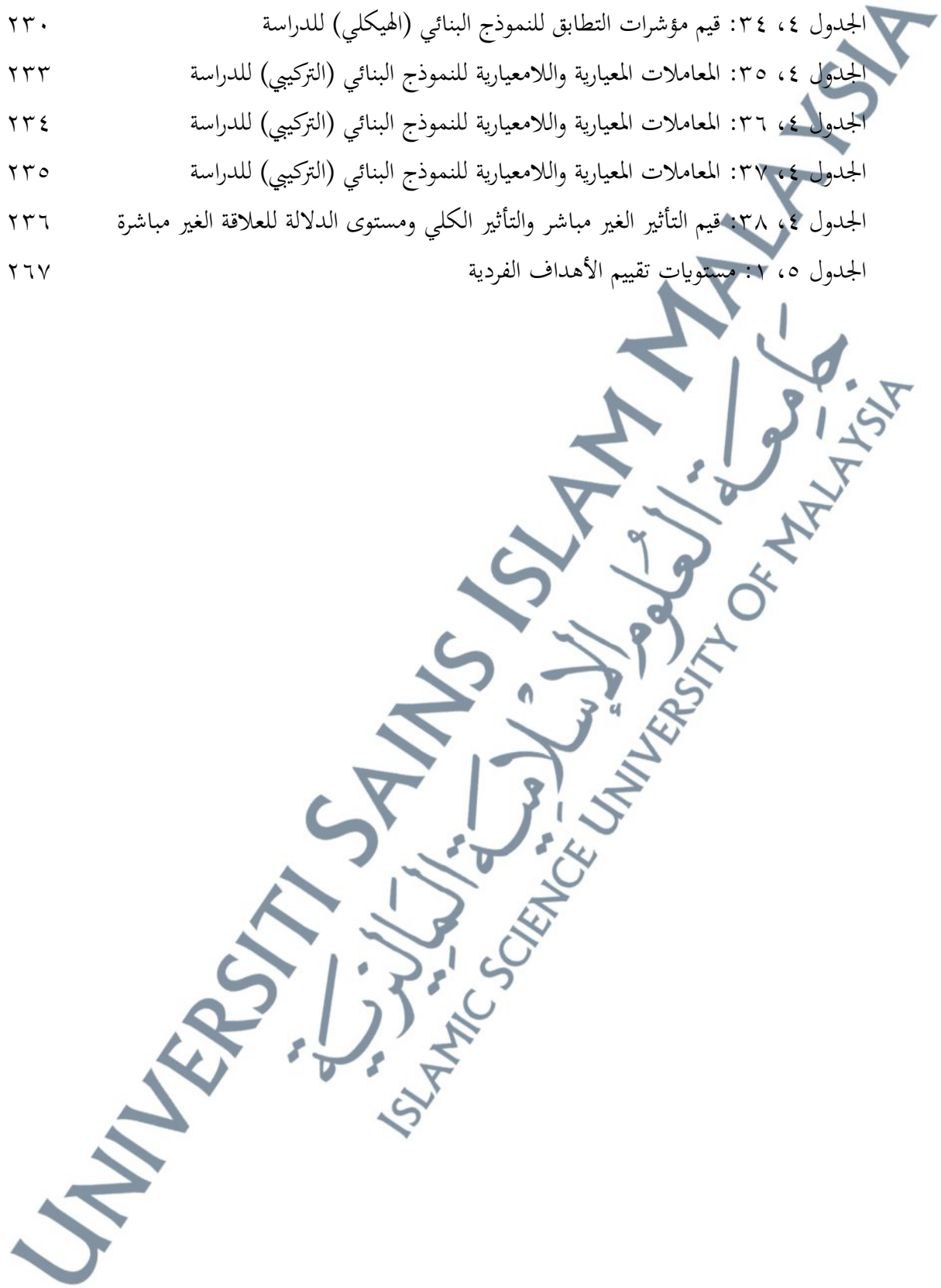
٢٧٠	٥،٥٣، ثالثا: تقريرين متتاليين بدرجة تقييم "ضعيف"
٢٧٠	٥،٥٤، رابعا: التظلم من نتيجة تقييم الأداء
٢٧١	٥،٦، التوصيات
٢٧٣	٥،٧، خاتمة الدراسة
٢٧٩	قائمة المصادر والمراجع
٢٩٦	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
١٢٣	الجدول ٣، ١: العلاقة بين أسئلة وفرضيات الدراسة وأدوات قياسها
١٣٠	الجدول ٣، ٢: المتغير المستقل وأرقام الفقرات التي تقيسه
١٣١	الجدول ٣، ٣: المتغير الوسيط وأرقام الفقرات التي تقيسه
١٣٢	الجدول ٣، ٤: المتغير التابع وأرقام الفقرات التي تقيسه
١٣٣	الجدول ٣، ٥: أبعاد استبانة الدراسة
١٣٤	الجدول ٣، ٦: مقياس ليكرت (Likert) الخماسي
١٣٤	الجدول ٣، ٧: الأهمية النسبية المقابلة لمدى المتوسط الحسابي
١٣٥	الجدول ٣، ٨: مصادر فقرات الاستبانة من الدراسات السابقة
١٣٨	الجدول ٣، ٩: معاملات الثبات الداخلي للاستبانة الكلية وأبعادها
١٣٩	الجدول ٣، ١٠: معامل ارتباط كل محور من محاور المقياس مع الدرجة الكلية للاستبانة
١٤١	الجدول ٣، ١١: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المعيارية وقيم (t) لمستوى تخطيط الأداء
١٤٢	الجدول ٣، ١٢: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لمستوى تقييم الأداء
١٤٤	الجدول ٣، ١٣: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لمستوى التغذية الراجعة
١٤٥	الجدول ٣، ١٤: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لمستوى مكافأة الأداء
١٤٧	الجدول ٣، ١٥: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) للمعرفة بمتطلبات وكمية العمل
١٤٩	الجدول ٣، ١٦: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لمستوى نوعية العمل
١٥٠	الجدول ٣، ١٧: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لمستوى المثابرة
١٥٢	الجدول ٣، ١٨: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لمستوى الإنتاجية
١٥٣	الجدول ٣، ١٩: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لمستوى الأداء الحكومي
١٥٥	الجدول ٣، ٢٠: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لمستوى المسؤولية الاجتماعية
١٥٦	الجدول ٣، ٢١: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لمستوى الابتكار الإداري
١٥٨	الجدول ٣، ٢٢: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة
١٦٦	الجدول ٤، ١: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية
١٧٠	الجدول ٤، ٢: القيم المتطرفة
١٧٢	الجدول ٤، ٣: التوزيع الطبيعي للبيانات
١٧٣	الجدول ٤، ٤: نتائج اختبار Levene's test

- الجدول ٤ ، ٥ : مصفوفة الارتباط الداخلي ١٧٣
- الجدول ٤ ، ٦ : إختبار (KMO) واختبار بارتليت (Bartlett's test) لمقياس إدارة الأداء ١٧٧
- الجدول ٤ ، ٧ : مصفوفة الارتباط (Correlation Matrix) للعلاقات الارتباطية لمقياس إدارة الأداء ١٧٨
- الجدول ٤ ، ٨ : العوامل المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات متغير الإدارة ١٧٩
- الجدول ٤ ، ٩ : التباين الكلي المشروح لعوامل إدارة الأداء ١٨٠
- الجدول ٤ ، ١٠ : تقديرات الشيوخ لأبعاد إدارة الأداء (Communalities) ١٨٢
- الجدول ٤ ، ١١ : إختبار (KMO) واختبار بارتليت (Bartlett's test) لمقياس الأداء الوظيفي ١٨٣
- الجدول ٤ ، ١٢ : مصفوفة الارتباط (Correlation Matrix) للعلاقات الارتباطية لمقياس الأداء ١٨٤
- الجدول ٤ ، ١٣ : العوامل المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات متغير الأداء الوظيفي ١٨٤
- الجدول ٤ ، ١٤ : التباين الكلي المشروح لعوامل الأداء الوظيفي ١٨٦
- الجدول ٤ ، ١٥ : تقديرات الشيوخ لأبعاد الأداء الوظيفي (Communalities) ١٨٧
- الجدول ٤ ، ١٦ : إختبار (KMO) واختبار بارتليت (Bartlett's test) لمقياس الأهداف ١٨٨
- الجدول ٤ ، ١٧ : مصفوفة الارتباط (Correlation Matrix) للعلاقات الارتباطية ١٨٩
- الجدول ٤ ، ١٨ : العوامل المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد ١٩٠
- الجدول ٤ ، ١٩ : التباين الكلي المشروح لعوامل الأهداف الإستراتيجية ١٩٢
- الجدول ٤ ، ٢٠ : تقديرات الشيوخ لأبعاد الأهداف الإستراتيجية (Communalities) ١٩٣
- الجدول ٤ ، ٢١ : ملخص مؤشرات جودة المطابقة ١٩٧
- الجدول ٤ ، ٢٢ : مؤشرات التطابق لنموذج إدارة الأداء (قبل التعديل) ٢٠١
- الجدول ٤ ، ٢٣ : تقديرات نموذج قياس إدارة الأداء ٢٠٥
- الجدول ٤ ، ٢٤ : مصفوفة الارتباطات بين العوامل الكامنة لمتغير إدارة الأداء ٢٠٦
- الجدول ٤ ، ٢٥ : مؤشرات التطابق لنموذج الأداء الوظيفي ٢٠٨
- الجدول ٤ ، ٢٦ : تقديرات نموذج قياس إدارة الأداء ٢١٢
- الجدول ٤ ، ٢٧ : مصفوفة الارتباطات بين العوامل الكامنة لمتغير الأداء الوظيفي ٢١٣
- الجدول ٤ ، ٢٨ : مؤشرات التطابق لنموذج الأهداف الإستراتيجية ٢١٥
- الجدول ٤ ، ٢٩ : تقديرات نموذج قياس الأهداف الإستراتيجية ٢١٨
- الجدول ٤ ، ٣٠ : مصفوفة الارتباطات بين العوامل الكامنة لمتغير الأهداف الإستراتيجية ٢١٩
- الجدول ٤ ، ٣١ : قيم مؤشرات التطابق للنموذج القياسي للدراسة ٢٢٢
- الجدول ٤ ، ٣٢ : التقديرات المعيارية واللامعيارية للنموذج النظري القياسي للدراسة ٢٢٥

- الجدول ٤ ، ٣٣ : التقديرات المعيارية واللامعيارية للعلاقة الارتباطية بين عوامل النموذج القياسي
- الجدول ٤ ، ٣٤ : قيم مؤشرات التطابق للنموذج البنائي (الهيكلي) للدراسة
- الجدول ٤ ، ٣٥ : المعاملات المعيارية واللامعيارية للنموذج البنائي (التركيبى) للدراسة
- الجدول ٤ ، ٣٦ : المعاملات المعيارية واللامعيارية للنموذج البنائي (التركيبى) للدراسة
- الجدول ٤ ، ٣٧ : المعاملات المعيارية واللامعيارية للنموذج البنائي (التركيبى) للدراسة
- الجدول ٤ ، ٣٨ : قيم التأثير الغير مباشر والتأثير الكلي ومستوى الدلالة للعلاقة الغير مباشرة
- الجدول ٥ ، ١ : مستويات تقييم الأهداف الفردية



قائمة الرسوم البيانية

الصفحة	الرسم البياني
٣٨	الرسم البياني ٢، ١: عمليات إدارة الأداء
٥٨	الرسم البياني ٢، ٢: تدرج الأهداف الإستراتيجية تحت مستويات الإدارة
٨٢	الرسم البياني ٢، ٣: الهيكل التنظيمي لوزارة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه
٩٦	الرسم البياني ٢، ٤: خطوات عملية الإدارة بالأهداف
١١٦	الرسم البياني ٢، ٥: نموذج الدراسة
١٧١	الرسم البياني ٤، ١: الرسم البياني يوضح خطية التوزيع الطبيعي للبيانات (Q-Q-Plot)
١٧١	الرسم البياني ٤، ٢: المدرج التكراري (Histogram) يوضح التوزيع الطبيعي للبيانات
١٨١	الرسم البياني ٤، ٣: جذور أو قي أيجن لأبعاد إدارة الأداء (Egienvalue)
١٨٧	الرسم البياني ٤، ٤: جذور أو قي أيجن لأبعاد الأداء الوظيفي (Egienvalue)
١٩٣	الرسم البياني ٤، ٥: جذور أو قي أيجن لأبعاد الأهداف الإستراتيجية (Egienvalue)
٢٠٠	الرسم البياني ٤، ٦: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج إدارة الأداء (قبل التعديل)
٢٠٣	الرسم البياني ٤، ٧: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج إدارة الأداء (بعد التعديل)
٢٠٧	الرسم البياني ٤، ٨: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الأداء الوظيفي (قبل التعديل)
٢١٠	الرسم البياني ٤، ٩: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الأداء الوظيفي (بعد التعديل)
٢١٤	الرسم البياني ٤، ١٠: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الأهداف الإستراتيجية (قبل التعديل)
٢١٧	الرسم البياني ٤، ١١: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الأهداف الإستراتيجية (بعد التعديل)
٢٢٣	الرسم البياني ٤، ١٢: النموذج القياسي الرئيسي للدراسة
٢٣١	الرسم البياني ٤، ١٣: النموذج البنائي (التركيب) الرئيسي للدراسة
٢٣٧	الرسم البياني ٤، ١٤: اختبار قيم (ت) الإحصائية لاختبار دلالة التأثير الغير مباشر
٢٣٨	الرسم البياني ٤، ١٥: اختبار سوبيل (Sobel test) لقياس دلالة التأثير الغير مباشر
٢٦١	الرسم البياني ٥، ١: الدورة السنوية لنظام إدارة الأداء الوظيفي
٢٦١	الرسم البياني ٥، ٢: مرحلة تخطيط الأداء
٢٦٢	الرسم البياني ٥، ٣: خطوات مرحلة تخطيط الأداء

قائمة الملاحق

الصفحة

٢٩٦

٢٩٧

الملحق

الملحق (١): قائمة بأسماء المحكمين

الملحق (٢): الاستبانة بصورتها النهائية

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

قائمة المعادلات الرياضية

الصفحة

المعادلة

١٢٦

المعادلة (١): معادلة روبرت ماسون لتحديد حجم العينة

١٣٦

المعادلة (٢): معادلة تحديد عينة الدراسة الاستطلاعية

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