

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

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (١)

استمارة استبيان في موضوع

الأثر التفاعلي بين إستراتيجية النمو للمنظمة وإدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الميزة
التنافسية

دراسة ميدانية على منظمة يونايتد الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة

المحور الأول - البيانات الديموغرافية:

١- اسم الأكاديمية الرياضية:

.....

٢- النوع:

(أ) ذكر () (ب) أنثى ()

٣- العمر :

(أ) أقل من ٢٠ سنة () (ب) من ٢٠ سنة إلى ٣٠ سنة ()

(ج) من ٣٠ سنة إلى ٤٠ سنة () (د) من ٤٠ إلى ٥٠ سنة ()

(هـ) من ٥٠ سنة فما فوق ()

٤- الحالة الاجتماعية:

(أ) أعزب () (ب) متزوج ()

(ج) أرمل ()

٥- المؤهل العلمي :

(أ) دبلوم () (ب) ثانوية عامة فأقل ()

(ج) بكالوريوس () (د) دبلوم عالي ()

(هـ) دراسات عليا ()

٦- الخبرة العملية :

(أ) أقل من ٥ سنوات () (ب) ٥- أقل من ١٠ سنوات ()

(ج) ١٠- أقل من ١٥ سنة () (د) ١٥ سنة فما فوق ()

٧- طبيعة الوظيفة:

(أ) إداري () (ب) مالي ()

(ج) فني () (د) أخرى ()

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	المحور الثاني - إستراتيجية نمو المنظمة:					
أ	استراتيجية التكامل:					
١	قامت الأكاديمية بالعمل على وضع إستراتيجية التكامل وذلك بالدخول إلى مناطق جغرافية جديدة .					
٢	قامت الأكاديمية بالدخول في علاقات تكاملية مع اكاديميات أخرى في مناطق أخرى.					
٣	تقوم الاكاديمية بتحقيق التكامل عن طريق التميز بجودة الأنشطة الرياضية المستخدمة مع الملتحقين بالأكاديمية.					
ب	استراتيجية التنوع:					
٤	قامت الاكاديمية بتطبيق إستراتيجية التنوع وذلك بالتوسع والانتشار من خلال تطبيق بعض الآليات المتنوعة .					
٥	تطبق الاكاديمية إستراتيجية التنوع عن طريق زيادة فروع أخرى للأكاديمية بجانب الفرع الأساسي القائم بالفعل.					
٦	تقوم الاكاديمية بتنوع الأنشطة الرياضية في الأكاديمية لزيادة العائد المادي.					
ج	إستراتيجية التركيز:					
٧	تقوم الاكاديمية بالتركيز على العملاء في الأسواق عن طريق العمل على اكتساب عملاء منافسين.					
٨	تعمل الاكاديمية بالتركيز على العملاء في الأسواق عن طريق اكتساب عملاء جدد لم يلتحقوا من قبل في نشاطات الاكاديمية.					
٩	تقوم الاكاديمية بالتركيز على الأنشطة بواسطة تقديم أنشطة مختلفة لم تقدمها الاكاديميات المنافسة لها.					
١٠	تقوم الاكاديمية بالتركيز على الأنشطة الرياضية المختلفة .					

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١١	تقوم الاكاديمية بالتركيز على التكنولوجيا وذلك بتنمية وتطوير المعدات من أجل تحسين الكفاءة.					
	المحور الثالث: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية:					
أ	إستراتيجية الاستقطاب:					
١٢	تقوم منظمة يوناييتد الرياضية بتحديد المصدر المناسب لملء الأماكن (خارجي وداخلي) اعتمادًا على مدى ملاءمته لإستراتيجية الأكاديمية					
١٣	تستقطب منظمة يوناييتد الرياضية الأفراد الذين يمتلكون مهارات كافية في مجال عملهم.					
١٤	تتمتع منظمة يوناييتد الرياضية بجمع بيانات ومعلومات عن المتقدمين للتعين.					
١٥	تقوم منظمة يوناييتد الرياضية عادة بالإعلان عن حاجتها من الموظفين .					
١٦	تهدف عملية الاستقطاب إلى توفير العدد الكافي من المتقدمين الملائمين لشغل الوظيفة وبأقل تكلفة ممكنة.					
ب	إستراتيجية الاختيار والتعيين:					
١٧	يوجد وصف وظيفي لجميع الوظائف في منظمة يوناييتد الرياضية.					
١٨	يعتمد اختيار منظمة يوناييتد الرياضية للأفراد على ملائمة مؤهلاتهم للوصف الوظيفي المعمول به.					
١٩	تقوم منظمة يوناييتد الرياضية باختيار موظفيها من الأفراد على أساس قربهم من موقعها الجغرافي.					
٢٠	تعتمد منظمة يوناييتد الرياضية على التحليل الوظيفي للوظائف المراد إشغالها من بيان مسميات لموظف لتلك الوظيفة.					
٢١	تعتمد منظمة يوناييتد الرياضية على إجراء الاختبارات لتعيين الأفراد المتقدمين للعمل لديها.					

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
ج	إستراتيجية التدريب:					
٢٢	تحدد منظمة يونايتد الرياضية برامج التدريب بناءً على تحديد المتطلبات الجديدة للعمل ومقارنتها مع القدرات الحالية للعاملين.					
٢٣	يتم الأخذ بعين الاعتبار إستراتيجية لمنظمة يونايتد الرياضية عند تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في الأكاديمية.					
د	إستراتيجية تطوير الموظفين:					
٢٤	تشجيع منظمة يونايتد الرياضية تبادل المعلومات بين المستويات الإدارية كافة في الأكاديمية.					
٢٥	يتوفر في منظمة يونايتد الرياضية مناخ تنظيمي يدعم ويشجع الحصول على المعرفة.					
٢٦	يشارك العاملون في منظمة يونايتد الرياضية بوضع المقترحات التي تعمل على تطوير الأكاديمية.					
هـ	إستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي:					
٢٧	تساعد برامج تخطيط المسار الوظيفي المتبعة في منظمة يونايتد الرياضية في اكتشاف الأفراد المؤهلين لتولي المناصب القيادية والإدارية العليا.					
٢٨	يتم عقد جلسات الإرشاد والتوجيه مع الموظفين لتحديد المسار الوظيفي المناسب لهم.					
٢٩	للموظفين في منظمة يونايتد الرياضية أكثر من موقع وظيفي يحتمل ترفيقهم إليه في المستقبل.					
و	إستراتيجية التعويضات والحوافز:					
٣٠	نظام الحوافز في منظمة يونايتد الرياضية هو نظام معلن لجميع العاملين وينال ثقة العاملين.					

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٣١	تعتمد منظمة يونايتد الرياضية على أداء الأفراد في تحديد المكافآت والحوافز للأفراد المتميزون.					
٣٢	تجري منظمة يونايتد الرياضية مراجعة مستمرة للأجور والرواتب وبما يتناسب مع الأكاديمية الرياضية المنافسة.					
٣٣	يتم تصميم هيكل الأجور بطريقة تعزز وتدعم التوجه طويل الأمد للشركة.					
٣٤	تتوخى منظمة يونايتد الرياضية العدالة عند توزيع المكافآت وفقاً لمتطلبات البيئة التنافسية.					
	المحور الرابع- الميزة التنافسية:					
أ	تخفيض الكلفة:					
٣٥	تتمتع منظمة يونايتد الرياضية بميزة انخفاض كلف الإنتاج غير المباشرة والتي تنتج من خبرة الأكاديمية الرياضية في الأسواق التي تعمل فيها.					
٣٦	تمارس منظمة يونايتد الرياضية رقابة مالية صارمة على الإنفاق بشكل عام.					
٣٧	تسعى منظمة يونايتد الرياضية إلى تركيز البحث والتطوير من أجل تقليل التكاليف.					
٣٨	تتمتع منظمة يونايتد الرياضية بميزة انخفاض كلف العمل المباشرة التي تؤثر في العمل.					
٣٩	تعمل منظمة يونايتد الرياضية على خفض كلف التوزيع والترويج قدر الإمكان.					
ب	تحسين النوعية:					
٤٠	لمنظمة يونايتد الرياضية القدرة على تطوير جديدة بشكل سريع وفعال لمواجهة التغيرات الجديدة .					

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٤١	تمتاز مخرجات منظمة يونايتد الرياضية بالنوعية الجيدة من قطاع الناشئين فيها.					
٤٢	تمتاز مخرجات منظمة يونايتد الرياضية بالاعتمادية وتوفرها عند طلب ولي أمر النشء.					
٤٣	تستطيع منظمة يونايتد الرياضية إدخال إضافات جديدة لمخرجاتها ضمن المواصفات والمقاييس.					
ج	زيادة المرونة:					
٤٤	تواكب منظمة يونايتد الرياضية التغيرات بالسوق وتقتنص الفرص المتاحة.					
٤٥	تتكيف منظمة يونايتد الرياضية مع أي تغيير يطرأ على تصميم أو حجم الخدمات المطلوبة بسهولة.					
٤٦	تستجيب منظمة يونايتد الرياضية لمقترحات وأفكار عملائها في تطوير خدماتها.					
د	زيادة الابتكارية:					
٤٧	تتميز إدارة منظمة يونايتد الرياضية بقدرتها على الابتكار في أساليب تقديم الخدمات للعملاء.					
٤٨	تعزز منظمة يونايتد الرياضية سمعتها وتحسن صورتها بمزيد من الخدمات المقدمة للعملاء.					
٤٩	تسعى إدارة منظمة يونايتد الرياضية لتحقيق التميز في أعمالها اعتماداً على تشجيع الإبداع .					

ملحق رقم (٢) بعد التحكيم

استمارة استبيان في موضوع

أثر إستراتيجية النمو للمنظمات الرياضية على إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الميزة

التنافسية

دراسة ميدانية على منظمة يونتايد الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة

المحور الأول - البيانات الديموغرافية:

١- اسم الأكاديمية الرياضية:

٢- النوع:

(أ) ذكر () (ب) أنثى ()

٣- العمر:

(أ) أقل من ٢٠ سنة () (ب) من ٢١ سنة إلى ٣٠ سنة ()
(ج) من ٣١ سنة إلى ٤٠ سنة () (د) من ٤١ إلى ٥٠ سنة ()
(هـ) من ٥١ سنة فما فوق ()

٤- الحالة الاجتماعية:

(أ) أعزب () (ب) متزوج ()
(ج) مطلق () (د) أرمل ()

٥- المؤهل العلمي:

(أ) دبلوم () (ب) ثانوية عامة فأقل ()
(ج) بكالوريوس () (د) دبلوم عالي ()
(هـ) ماجستير () (و) دكتوراه ()

٦- الخبرة العملية:

(أ) أقل من ٥ سنوات () (ب) ٦- أقل من ١٠ سنوات ()
(ج) ١١- أقل من ١٥ سنة () (د) ١٦ سنة فما فوق ()

٧- طبيعة الوظيفة:

(أ) إداري () (ب) مالي ()
(ج) فني () (د) أخرى ()

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
	المحور الثاني - إستراتيجية نمو المنظمة:					
أ	استراتيجية التكامل:					
١	قامت الأكاديمية بتطبيق إستراتيجية التكامل وذلك بالدخول إلى مناطق جغرافية جديدة كلما سنحت الفرصة بذلك بناءً على تحليل البيئة الخارجية.					
٢	قامت الأكاديمية بالدخول في علاقات تكاملية مع أكاديميات أخرى.					
٣	تقوم الأكاديمية بتحقيق التكامل عن طريق التميز بجودة الأنشطة الرياضية المستخدمة مع الملتحقين بالأكاديمية.					
ب	استراتيجية التنوع:					
٤	تقوم الأكاديمية بتطبيق إستراتيجية التنوع وذلك بالتوسع والانتشار من خلال تطبيق بعض الآليات المتنوعة مثل توفير أنشطة أو خدمات رياضية جديدة.					
٥	تطبق الأكاديمية إستراتيجية التنوع عن طريق زيادة فروع أخرى للأكاديمية بجانب الفرع الأساسي القائم بالفعل.					
٦	تقوم الأكاديمية بزيادة بعض الأنشطة الرياضية بجانب الأنشطة الرياضية الحالية التي تقوم بها.					
٧	تقوم الأكاديمية بتنويع الأنشطة الرياضية في الأكاديمية لزيادة العائد المادي.					
ج	إستراتيجية التركيز:					
٨	تقوم الأكاديمية بالتركيز على العملاء في الأسواق عن طريق العمل على اكتساب عملاء منافسين.					
٩	تعمل الأكاديمية بالتركيز على العملاء في الأسواق عن طريق اكتساب عملاء جدد لم يلتحقوا من قبل في نشاطات الأكاديمية.					

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١٠	تقوم الاكاديمية بالتركيز على الأنشطة بواسطة تقديم أنشطة مختلفة لم تقدمها الاكاديميات المنافسة لها.					
١١	تقوم الاكاديمية بالتركيز على الأنشطة وذلك بتطوير العديد من الخدمات الخاصة بالأنشطة الرياضية.					
١٢	تقوم الاكاديمية بالتركيز على التكنولوجيا وذلك بتنمية وتطوير المعدات من أجل تحسين الكفاءة.					
	المحور الثالث: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية:					
أ	إستراتيجية الاستقطاب:					
١٣	تقوم منظمة يونايتد الرياضية بتحديد المصدر المناسب للمء الأماكن (خارجي وداخلي) اعتماداً على مدى ملاءمته لإستراتيجية الأكاديمية					
١٤	تستقطب منظمة يونايتد الرياضية الأفراد الذين يمتلكون مهارات كافية في مجال عملهم.					
١٥	تتمتع منظمة يونايتد الرياضية بجمع بيانات ومعلومات عن المتقدمين للتعين.					
١٦	تقوم منظمة يونايتد الرياضية عادة بالإعلان عن حاجتها من الموظفين بوسائل الإعلان المختلفة لشغل الوظائف الشاغرة.					
١٧	تهدف عملية الاستقطاب إلى توفير العدد الكافي من المتقدمين الملائمين لشغل الوظيفة وبأقل تكلفة ممكنة.					
ب	إستراتيجية الاختيار والتعيين:					
١٨	يوجد وصف وظيفي لجميع الوظائف في منظمة يونايتد الرياضية.					
١٩	يعتمد اختيار منظمة يونايتد الرياضية للأفراد على ملائمة مؤهلاتهم للوصف الوظيفي المعمول به.					

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
٢٠	تقوم منظمة يونايتد الرياضية باختيار موظفيها من الأفراد على أساس قريهم من موقعها الجغرافي.					
٢١	تعتمد منظمة يونايتد الرياضية على التحليل الوظيفي للوظائف المراد إشغالها من بيان مسميات وواجبات الموظف لتلك الوظيفة.					
٢٢	تعتمد منظمة يونايتد الرياضية على إجراء الاختبارات لتعيين الأفراد المتقدمين للعمل لديها.					
ج	إستراتيجية التدريب:					
٢٣	تحدد منظمة يونايتد الرياضية برامج التدريب بناءً على تحديد المتطلبات الجديدة للعمل ومقارنتها مع القدرات الحالية للعاملين.					
٢٤	يتم الأخذ بعين الاعتبار إستراتيجية لمنظمة يونايتد الرياضية عند تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في الأكاديمية.					
د	إستراتيجية تطوير الموظفين:					
٢٥	تشجع منظمة يونايتد الرياضية على الإبداع في إنجاز الأعمال وتكافئ العاملين المبدعين.					
٢٦	تشجيع منظمة يونايتد الرياضية تبادل المعلومات بين المستويات الإدارية كافة في الأكاديمية.					
٢٧	يتوفر في منظمة يونايتد الرياضية مناخ تنظيمي يدعم ويشجع الحصول على المعرفة.					

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٢٨	يشارك العاملون في منظمة يوناييتد الرياضية بوضع المقترحات التي تعمل على تطوير الأكاديمية.					
هـ	إستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي:					
٢٩	تساعد برامج تخطيط المسار الوظيفي المتبعة في منظمة يوناييتد الرياضية في اكتشاف الأفراد المؤهلين لتولي المناصب القيادية والإدارية العليا.					
٣٠	يتم عقد جلسات الإرشاد والتوجيه مع الموظفين لتحديد المسار الوظيفي المناسب لهم.					
٣١	للموظفين في منظمة يوناييتد الرياضية أكثر من موقع وظيفي يحتمل ترقيةهم إليه في المستقبل.					
و	إستراتيجية التعويضات والحوافز:					
٣٢	نظام الحوافز المتبع في منظمة يوناييتد الرياضية هو نظام معن وشفاف لجميع العاملين وينال ثقة العاملين.					
٣٣	تعتمد منظمة يوناييتد الرياضية على أداء الأفراد في تحديد المكافآت والحوافز للأفراد المتميزون.					
٣٤	تجري منظمة يوناييتد الرياضية مراجعة مستمرة للأجور والرواتب وبما يتناسب مع الأكاديمية الرياضية المنافسة.					
٣٥	يتم تصميم هيكل الأجور بطريقة تعزز وتدعم التوجه طويل الأمد لمنظمة يوناييتد الرياضية.					

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٣٦	تتوخى منظمة يونايتد الرياضية العدالة عند توزيع المكافآت وفقًا لمتطلبات البيئة التنافسية.					
	المحور الرابع- الميزة التنافسية:					
أ	تخفيض الكلفة:					
٣٧	تتمتع منظمة يونايتد الرياضية بميزة انخفاض كلف الإنتاج غير المباشرة والتي تنتج من خبرة الأكاديمية الرياضية في الأسواق التي تعمل فيها.					
٣٨	تتمارس منظمة يونايتد الرياضية رقابة مالية صارمة على الإنفاق بشكل عام.					
٣٩	تسعى منظمة يونايتد الرياضية إلى تركيز البحث والتطوير من أجل تقليل التكاليف.					
٤٠	تتمتع منظمة يونايتد الرياضية بميزة انخفاض كلف العمل المباشرة التي تؤثر في العمل.					
٤١	تعمل منظمة يونايتد الرياضية على خفض كلف التوزيع والترويج قدر الإمكان.					
ب	تحسين النوعية:					
٤٢	لمنظمة يونايتد الرياضية القدرة على تطوير جديدة بشكل سريع وفعال لمواجهة التغيرات الجديدة في متطلبات المترددين عليها.					
٤٣	تتمتاز مخرجات منظمة يونايتد الرياضية بالنوعية الجيدة من قطاع الناشئين فيها.					
٤٤	تتمتاز مخرجات منظمة يونايتد الرياضية بالاعتمادية وتوفرها عند طلب ولي أمر النشء.					

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٤٥	تستطيع منظمة يونايتد الرياضية إدخال إضافات جديدة لمخرجاتها ضمن المواصفات والمقاييس.					
ج	زيادة المرونة:					
٤٦	تواكب منظمة يونايتد الرياضية الرياضية التغيرات بالسوق وتقتنص الفرص المتاحة.					
٤٧	تتكيف منظمة يونايتد الرياضية مع أي تغيير يطرأ على تصميم أو حجم الخدمات المطلوبة بسهولة.					
٤٨	تستجيب منظمة يونايتد الرياضية بسرعة للتغير في حاجات العملاء المتجددة.					
٤٩	تستجيب منظمة يونايتد الرياضية لمقترحات وأفكار عملائها في تطوير خدماتها.					
د	زيادة الابتكارية:					
٥٠	تتميز إدارة منظمة يونايتد الرياضية بقدرتها على الابتكار في أساليب تقديم الخدمات للعملاء.					
٥١	تعزز منظمة يونايتد الرياضية سمعتها وتحسن صورتها بمزيد من الخدمات المقدمة للعملاء.					
٥٢	تسعى منظمة يونايتد الرياضية لتحقيق التميز في أعمالها اعتمادًا على تشجيع الإبداع والابتكار.					