

الملاحق

الملحق أ: المشاركة في المؤتمر الأول



Certificate of Appreciation

This certificate is proudly presented to

Jabor Abdulla Al- Attiya

as

Presenter

Title:

نموذج مقترح حول أثر الصحفي في تطوير الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي في دولة قطر

in recognition of your participation in

**INTERNATIONAL CONFERENCE ON
AQIDAH, RELIGIONS AND SOCIAL SCIENCES (SIGMA 10)**

4th November 2020

Organized by
FACULTY OF LEADERSHIP AND MANAGEMENT
AKIDAH AND GLOBAL OUTREACH CENTRE

PROF. MADYA DR. MOHAMED MIHLAR ABDUL MUTHALIFF

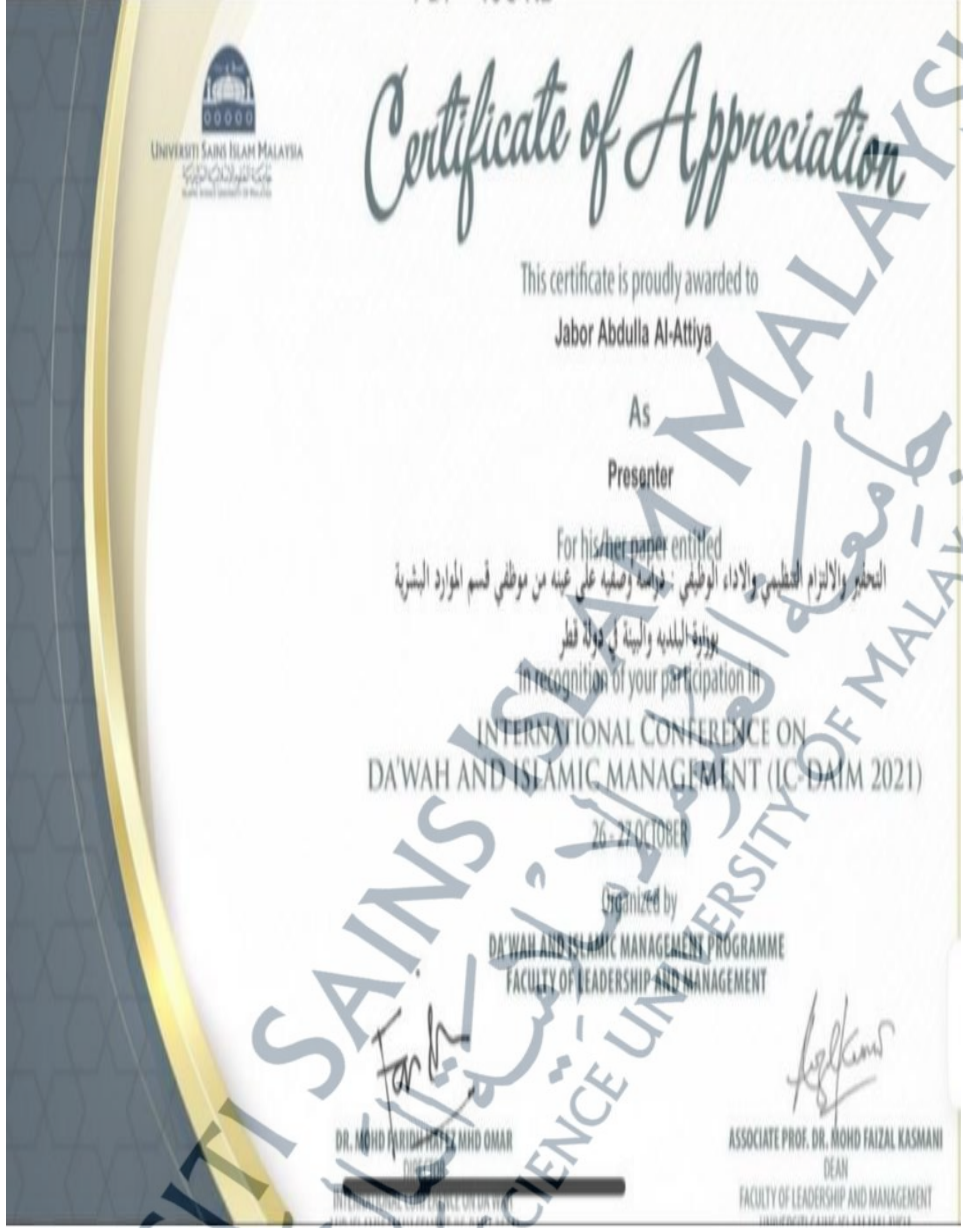
Director

PROF. MADYA DR. MOHD FAIZAL KASMANI

Dean

Faculty of Leadership and Management

الملحق ب: المشاركة في المؤتمر الثاني



HNSJ Humanitarian & Natural Sciences Journal
ISSN: (e) 2709-0833
www.hnjournal.net

مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية
مجلة علمية محكمة
معامل التأثير العربي للعلام 2020 = 0.44

رقم الوثيقة: HNSJOct2021.8
التاريخ: 2021/10/01م

وثيقة نشر

بهذا تشهد إدارة مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية (ISSN 2709-0833) بأن البحث بعنوان:
التحفيز والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والعلاقة بينهم، دراسة على عينة من موظفي قسم الموارد البشرية في وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر
DOI: <https://doi.org/10.53796/hnsj2108>

تأليف:
جبر عبد الله العطية
الدكتور علي ناصر الطحيطاح
جامعة العلوم الإسلامية بماليزيا

قد تمت الموافقة عليه من قبل لجنة التحكيم بالمجلة، وتم نشره بالعدد العاشر / المجلد الثاني بتاريخ 2021/10/01م على موقع المجلة الإلكتروني
المذكور أعلاه على الرابط /2-10-8-<https://www.hnjournal.net>

د. إبراهيم عبد الرحمن احمد
رئيس التحرير



التاريخ: 2021/10/01م

الملحق د: الاستبانة التي تم إرسالها للمحكمين



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

عزيزي الدكتور/ عزيزي الدكتورة...

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته،

الموضوع: تحكيم استبانة رسالة دكتوراه في الموارد البشرية

بالإشارة للموضوع أعلاه، يسعدني ويشرفني أن تكونوا من ضمن محكمي استبانة رسالة الدكتوراه التي أقوم بها في كلية القيادة والإدارة في جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، حيث إن تغذيتكم الراجعة بخصوص أسئلة الاستبانة في غاية الأهمية، شاكرًا لكم تحكيمكم للاستبانة، علمًا بأن الدراسة بعنوان (أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر)، حيث إن الأداء الوظيفي هو المتغير التابع، والتحفيز ببعديه (المادي والمعنوي) هو المتغير المستقل والالتزام التنظيمي هو المتغير الوسيط.

عزيزي الدكتور/ عزيزي الدكتورة/ شكرًا لكم من القلب على جهدكم ووقتكم الثمين.

بارك الله فيكم

للاستفسار، يرجى التواصل معي عبر الإيميل JAL-ATTIYA@mme.gov.qa

أخوكم الباحث

جبر عبد الله العطية

القسم الأول: المعلومات الديموغرافية

١. الجنس: ذكر أنثى

٢. العمر: أقل من ٢٠ سنة من ٢١-٢٩ سنة من ٣٠-٣٩ سنة
من ٤٠-٥٠ سنة أكبر من ٥١ سنة

٣. المؤهل العلمي: الثانوية العامة أو أقل دبلوم بكالوريوس ماجستير
دكتوراه

٤. الخبرة: أقل من ٥ سنوات من ٦-١٠ سنوات من ١١-١٥ سنة
أكثر من ١٥ سنة

القسم الثاني: مقياس متغيرات الدراسة

المحور الأول: التحفيز المالي

البعد الأول: العلاوات

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	تدني العلاوة الاجتماعية (علاوة العائلة: علاوة الزوجة/ الأبناء/ المعالين) يزيد من أعبائي المعيشية.					
٢	تقل العلاوات الإدارية والفنية التي أحصل عليها عن حجم الجهد الإداري الذي أبذله، وعدد الموظفين المتزايد الذين أوجههم، وعبء العمل المتزايد والتطور الذي أتابعه.					
٣	صعوبة شروط ومعايير العلاوة الاستثنائية التشجيعية تجعل حصولي عليها نادر الحدوث.					
٤	بقاء علاوة غلاء المعيشة دون زيادة مع ارتفاع الأسعار يكرس ظاهرة تآكل راتي.					
٥	أعتبر بدل المواصلات (التزامًا ماليًا) مصروفًا يؤدي لتخفيض راتي.					

البعد الثاني: المكافآت المالية

رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
٦	تمنح المؤسسة حوافز مادية للعاملين فيها في حالة تحقيق الأهداف					

						المطلوبة.
						٧ تعتمد المؤسسة سياسة عادلة في نظام الحوافز المادية والمكافآت.
						٨ تقدم مكافآت تحفز الموظفين على إنجاز العمل بكفاءة.
						٩ تقدم مكافآت على العمل الإضافي، ما يدفع الموظف للتمسك بالعمل.
						١٠ يشعر العاملون بأهمية الحوافز والمكافأة المتاحة بالمؤسسة.
البعد الثالث: التعويضات المالية						
رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
						١١ تساهم التعويضات في رفع مستوى أدائي ورفع إنتاجية المؤسسة.
						١٢ تهدف التعويضات التي أحصل عليها إلى تحقيق العدالة والمساواة.
						١٣ أحصل على التعويضات من المؤسسة أكثر من التي أقرها الكادر.
						١٤ تناسبني خطط كل من المبكر وتمديد العمل بعد سن التقاعد (٦٠).
						١٥ أتمتع بالاستقرار الوظيفي حالياً ولا أتوقع الأمان بعد نهاية العمل (التقاعد).
البعد الثاني: التحفيز المعنوي						
رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
						١٦ تحتم المؤسسة بتقديم الأوسمة للمستحقين.
						١٧ تحتم المؤسسة بتقديم الميداليات للمستحقين.
						١٨ تتهم المؤسسة بتقديم شهادات التقدير للمستحقين.
						١٩ تحتم المؤسسة بالترقية الشرفية بدون زيادة الراتب.
						٢٠ تقدم المؤسسة امتيازات نقل الموظف لوظيفة أفضل لتحسين الأداء.
						٢١ توفر المؤسسة مزايا المشاركة في دورات تدريبية، لتحسين أداء الموظفين في العمل.
						٢٢ ترشح المؤسسة المتميزين للدراسات العليا لتحسين الأداء الوظيفي لديهم.

					تكلف المؤسسة القادرين بعمل قيادي كي يسهم في تطوير الأداء الوظيفي.	٢٣
					تعمل المؤسسة على إغارة الموظف لجهة أفضل ما يشعر الموظف بأهمية العمل الذي يقوم به.	٢٤
					تشرك المؤسسة المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار، ما يسهم في زيادة رضاهم وبالتالي تحسين أدائهم الوظيفي.	٢٥
المتغير الثاني: الالتزام الوظيفي						
البعد الأول: الالتزام العاطفي						
رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
٢٦	أشعر بالسعادة من خلال عملي في هذه المؤسسة					
٢٧	ينتابني الفخر كلما تحدثت عن مؤسستي التي أعمل فيها أمام الآخرين.					
٢٨	أشعر بأن أهدافي الخاصة تتوافق مع أهداف المؤسسة التي أعمل بها.					
٢٩	أشعر بارتباط عاطفي تجاه المؤسسة التي أعمل فيها.					
٣٠	هنا احترام متبادل بيني وبين مؤسستي التي أعمل فيها.					
البعد الثاني: الالتزام الاستمراري						
رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
٣١	أشعر بأن لدي خيارات وفرصاً قليلة جداً للنظر في مغادرة هذه المؤسسة.					
٣٢	سأقبل أي وظيفة أكلف بها مقابل استمراري في العمل في هذه المؤسسة.					
٣٣	أرغب في استمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي في المؤسسة.					
٣٤	لدي علم بأهم المعوقات التي تعترض نشاط مؤسستي					
٣٥	أحرص على متابعة حل مشاكل جودة نشاط مؤسستي.					

البعد الثالث: الالتزام المعياري						رقم
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	رقم
					الالتزام الأخلاقي تجاه زملائي يدفعني للبقاء في المؤسسة.	٣٦
					هناك فضل للمؤسسة في بناء حياتي الوظيفية.	٣٧
					توفر لي المؤسسة فرصة إظهار الطاقة لدي.	٣٨
					أبذل جهداً في عملي لأثبت إخلاصي الشديد لعضويتي في المؤسسة.	٣٩
					أحرص على الحضور إلى الدوام الرسمي في الوقت المحدد في مؤسستي.	٤٠
المتغير الثالث: الأداء الوظيفي						رقم
البعد الأول: إنجاز المهام						رقم
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	رقم
					أبذل جهدي لإنجاز الأداء المطلوب مني وتحسينه باستمرار.	٤١
					أمتلك المعرفة اللازمة حول طبيعة الأعمال الموكلة لي.	٤٢
					أنظم العمل وأنسقه بين مختلف المهام الموكلة لي.	٤٣
					أخذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب بمشاركة الزملاء.	٤٤
					أساعد زملائي على تحديد أهدافهم وأولوياتهم.	٤٥
البعد الثاني: جودة إنجاز المهام						رقم
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	رقم
					أنجز مهامتي بطرق إبداعية.	٤٦
					أتمى مهاراتي بواسطة الدورات التدريبية لتطور قدراتي.	٤٧
					أستطيع أداء مهامتي وواجباتي ضمن الوقت الرسمي دون أي ضغوط.	٤٨
					أؤدي مهامتي كما يجب لأنه يمكنني تنفيذ الأوامر والتعليمات بكل دقة.	٤٩
					أقوم بأداء أعمالي دون أن أحتاج لحث من طرف مسؤولي.	٥٠

البعد الثالث: سرعة إنجاز المهام					
رقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
٥١	تخطيطي الجيد لوقتي يساهم في تحقيق الأداء المطلوب مني لإنجازه.				
٥٢	أقوم بتحديد المهام ذات الأولوية لإنجازها بشكل أسرع.				
٥٣	تنظيمي الجيد لوقتي يساعدني على زيادة معدل أدائي.				
٥٤	أفوض الآخرين لأداء المهام التي ليس لدي وقت لإنجازها.				
٥٥	أنجز العمل في وقت أقل من الوقت المحدد له.				

شاكراً لكم على حسن تعاونكم

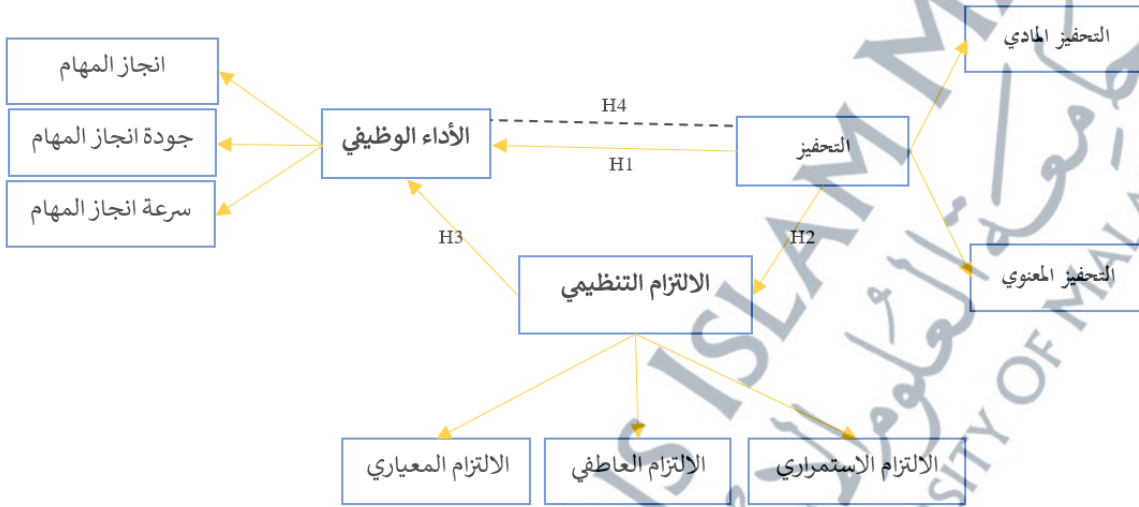
ملاحظة: يرجى العلم بأن أسئلة الاستبانة مقتبسة من دراسات سابقة، وهي موضحة كما

يلي:

السؤال / الأسئلة / البعد	مقدر الاقتباس
العلاوات	المصري (٢٠٠٩)
المكافآت المالية (٦، ٧، ١٠)	الجندي (٢٠١٩)
٩، ٨	محمد (٢٠١٦)
التعويضات المالية	المصري (٢٠١٩)
التحفيز المعنوي: الأسئلة من (١٦ - ٢٠) تقيس التقدير.	الحلايبة (٢٠١٣)
والأسئلة من (٢١-٢٥) تقيس الدعم الإداري	
الأسئلة من ٢٦-٢٩ تقيس الالتزام العاطفي	حمادي (٢٠١٦)
السؤال رقم ٣٠	ابتسام (٢٠١٦)
الأسئلة ٣١-٣٥ تقيس الالتزام المعياري	حمادي (٢٠١٦)
السؤال ٣٥	ابتسام (٢٠١٦)
الأسئلة من ٣٦-٤٠ تقيس الالتزام المعياري	حمادي (٢٠١٦)
السؤال ٤٠	ابتسام (٢٠١٦)
الأسئلة ٤١، ٤٨، ٤٩، و ٥٠	زينب (٢٠٢١)
الأسئلة ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٧، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥	زرعة (٢٠١٤)

أرفق لكم نموذج الدراسة حتى تكون الصورة واضحة إن شاء الله، شكرًا لكم من القلب.

نموذج الدراسة



الملحق هـ: صورة من الإيميل الذي تم إرساله للمحكمين

To: alinasser@usim.edu.my; ishaq@usim.edu.my; info@aljamouss.com; alqaderi@usim.edu.my; mokhlesalnazer83@gmail.com; najwanadilah@hotmail.com; marry.ahmed@yahoo.com;

اعزيزي الدكتور / الدكتور؛

بشرقي أن نكونوا من ضمن محكي رسالة الدكتوراه في الموارد البشرية التي أقوم بها في كلية القيادة والإدارة في جامعة العلوم الإسلامية بماليزيا

شكرا لكم على وفكم وجهادكم

اخوكم الباحث

جبر العظيمة

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

الملحق و: نموذج للاستبانة بالتعديلات المقترحة للدراسة الاستطلاعية



UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جَامِعَةُ الْعُلُومِ الْإِسْلَامِيَّةِ الْمَالِيزِيَّةِ
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

استبانة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية
كلية القيادة والإدارة

عزيزي الموظف / عزيزي الموظفة...

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته، يسعدني أن أخبركم أنه قد تم اختياركم للمشاركة في الدراسة البحثية التي أقوم بها، والتي هي بعنوان (أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر).

عزيزي الموظف / عزيزي الموظفة...

أتمنى منكم أن تمنحوني جزءاً من وقتكم الثمين للإجابة عن الأسئلة في هذه الاستبانة، مع العلم بأن إجاباتكم سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط. شاكرًا لكم حسن تعاونكم معي في هذا الخصوص.

للاستفسار، يرجى التواصل معي عبر الإيميل JAL-ATTIYA@mme.gov.qa

أخوكم الباحث
جبر عبد الله العطية

القسم الأول: المعلومات الديموغرافية

١. الجنس: ذكر أنثى
٢. العمر: أقل من ٢٠ سنة من ٢١-٢٩ سنة من ٣٠-٣٩ سنة من ٤٠-٥٠ أكبر من ٥١ سنة
٣. المؤهل العلمي: الثانوية العامة أو أقل دبلوم بكالوريوس ماجستير دكتوراه
٤. الخبرة: أقل من ٥ سنوات من ٦-١٠ سنوات من ١١-١٥ سنة أكثر من ١٥ سنة
- القسم الثاني: مقياس متغيرات الدراسة

المحور الأول: التخفيف المالي					
البُعد الأول: العلاوات (المصري، ٢٠٠٩)					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة
					١. تدني العلاوة الاجتماعية (علاوة العائلة: علاوة الزوجة /الأبناء /المعالين) يزيد من أعبائي المعيشية
					٢. تقل العلاوات الإدارية والفنية التي أحصل عليها عن حجم الجهد الإداري الذي ابذله وعدد الموظفين المتزايد الذين أوجههم وعبء العمل المتزايد والتطور الذي أتابعه
					٣. صعوبة شروط ومعايير العلاوة الاستثنائية التشجيعية يجعل حصولي عليها نادر الحدوث
					٤. بقاء علاوة غلاء المعيشة دون زيادة مع ارتفاع الأسعار يكرس ظاهرة تآكل راتي.
					٥. اعتبر بدل المواصلات (التزام مالي) مصروف يؤدي لتخفيض راتي.

البعد الثاني: المكافآت المالية: الأسئلة ٦، ٧، و ١٠ مقتبسة من الجنيدي (٢٠١٩) أما الأسئلة ٨، ٩ فهي مقتبسة من محمد (٢٠١٦)

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	
					يجب استخدام اسم المنظمة في كل الفقرات مثل (الوزارة)	٦
					تمنح المؤسسة الوزارة حوافر مادية للعاملين فيها في حالة تحقيق الأهداف المطلوبة.	٧
					تعتمد المؤسسة سياسة عادلة في نظام الحوافر المادية والمكافآت.	٨
					تقدم مكافآت تحفز الموظفين على إنجاز العمل بكفاءة.	٩
					تقدم مكافآت على العمل الإضافي، ما يدفع الموظف على التمسك بالعمل.	١٠
					يشعر العاملون بأهمية الحوافر والمكافأة المتاحة بالمؤسسة.	

البعد الثالث: التعويضات المالية

الأسئلة ١١ - ١٥ تقيس التعويضات المالية وهي مقتبسة من المصري (٢٠١٩)

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	
					تساهم التعويضات في رفع مستوى أدائي ورفع إنتاجية المؤسسة.	١١
					تهدف التعويضات التي أحصل عليها إلى تحقيق العدالة والمساواة.	١٢
					احصل على التعويضات من المؤسسة أكثر من التي أقرها الكادر.	١٣
					تناسبني خطط كل من المبكر وتمديد العمل بعد سن التقاعد (٦٠).	١٤
					أتمتع بالاستقرار الوظيفي حاليًا ولا أتوقع الأمان بعد نهاية العمل (التقاعد).	١٥

الأسئلة من ١٠ - ١٥ تقيس التعويضات المالية وهي مقتبسة من المصري (٢٠٠٩)

البُعد الثاني: التحفيز المعنوي

الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١٦					تهتم المؤسسة بتقديم الأوسمة للمستحقين.
١٧					تهتم المؤسسة بتقديم الميداليات للمستحقين.
١٨					تتهتم المؤسسة بتقديم شهادات التقدير للمستحقين.
١٩					تهتم المؤسسة بالترقية الشرفية بدون زيادة الراتب.
٢٠					تقدم المؤسسة امتيازات نقل الموظف لوظيفة أفضل لتحسين الأداء.
٢١					توفر المؤسسة مزايا المشاركة في دورات تدريبية، لتحسين أداء الموظفين في العمل.
٢٢					ترشح المؤسسة المتميزين للدراسات العليا لتحسين الأداء الوظيفي لديهم.
٢٣					تكلف المؤسسة القادرين بعمل قيادي كي يساهم في تطوير الأداء الوظيفي.
٢٤					تعمل المؤسسة على إعارة الموظف لجهة أفضل ما يشعر الموظف بأهمية العمل الذي يقوم به.
٢٥					تشارك المؤسسة المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار، ما يساهم في زيادة رضاهم وبالتالي تحسين أدائهم الوظيفي.

الأسئلة من ١٦ - ٢٠ تقيس التقدير والأسئلة من ٢١ - ٢٥ تقيس الدعم الإداري: جميع الأسئلة مقتبسة من الخلاية ٢٠١٣

المتغير الثاني: الالتزام الوظيفي

الأسئلة من ٢٦ - ٢٩ تقيس الالتزام العاطفي وهي مقتبسة من حمادي (٢٠١٦) أما السؤال ٣٠ فهو مقتبس من _____ بس _____ من ابتس _____ ام (٢٠١٦) والأسئلة من ٣١ - ٣٥ تقيس الالتزام الاستمراري: الأسئلة من ٣١ - ٣٤ مقتبسة من حمادي (٢٠١٦) أما السؤال ٣٥ فهو مقتبس من _____ بس _____ من ابتس _____ ام (٢٠١٦) والأسئلة من ٣٦ - ٤٠ تقيس الالتزام المعياري والأسئلة من ٣٦ - ٣٩ مقتبسة من حمادي (٢٠١٦) أما السؤال رقم ٤٠ فهو مقتبس من ابتسام (٢٠١٦)

البعد الأول: الالتزام العاطفي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	
					أشعر بالسعادة من خلال عملي في هذه المؤسسة	٢٦
					ينتابني الفخر كلما تحدثت عن مؤسستك هذه الوزارة التي تحصل أعمل فيها أمام الآخرين	٢٧
					أشعر بأن أهدافي الخاصة تتوافق مع أهداف المؤسسة التي أعمل بها	٢٨
					اشعر بارتباط عاطفي تجاه المؤسسة التي أعمل فيها	٢٩
					هناك احترام متبادل بينك وبين مؤسستك التي تعمل فيها	٣٠

البعد الثاني: الالتزام الاستمراري

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	
					أشعر بأن لدي خيارات وفرص قليلة جدا للنظر في مغادرة هذه المؤسسة	٣١
					سأقبل أي وظيفة أكلف بها مقابل استمراري في العمل في هذه المؤسسة	٣٢

					أرغب في استمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي في المؤسسة.	٣٣
					لديك <u>لدي</u> علم بأهم المعوقات التي تعترض نشاط مؤسستك هذه الوزارة	٣٤
					تحرص <u>أحرص</u> على متابعة حل مشاكل جودة نشاط الوزارة.	٣٥
البعد الثالث: الالتزام المعياري						
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	
					إن الالتزام الأخلاقي تجاه زملائي يدفعني إلى البقاء في <u>هذه الوزارة</u> .	٣٦
					هناك فضل للوزارة في بناء حياتي الوظيفية.	٣٧
					توفر لي الوزارة فرصة إظهار الطاقة لدي.	٣٨
					ابذل جهدا في عملي لأثبت إخلاصي الشديد لعضويتي في المؤسسة.	٣٩
					تحرص الحضور إلى الدوام الرسمي في الوقت المحدد في مؤسستك.	٤٠
الأداء الوظيفي) الأسئلة رقم ٤١، ٤٨، ٤٩، ٥٠ مقتبسة من زينب، ٢٠٢١) أما الأسئلة ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥) فهي مقتبسة من زرعة (٢٠١٤)						
البعد الأول: إنجاز المهام						
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	
					تبذل جهدك لإنجاز الأداء المطلوب منك وتحسينه باستمرار.	٤١
					أبذل جهد لإنجاز المهام بالأداء المطلوب وتحسينه باستمرار	
					تمتلك المعرفة اللازمة حول طبيعة الأعمال الموكلة لك.	٤٢
					أمتلك المعرفة اللازمة حول طبيعة الأعمال الموكلة إلي.	

					تنظم العمل وتنسق بين مختلف المهام الموكلة لك. أنظم كل أعمالي وأنسق بين مختلف المهام الموكلة إلي.	٤٣
					تتخذ أنتخذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب بمشاركة الزملاء.	٤٤
					تساعد أساعد زملائك زملائي على تحديد أهدافهم وأولوياتهم.	٤٥
البعد الثاني: جودة إنجاز المهام						
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقـــــرة	
					تتجرأ أنجز مهامي بطرق إبداعية.	٤٦
					تتسعي أنمي مهاراتي بواسطة الدورات التدريبية لتطور قدراتي.	٤٧
					أستطيع أداء مهامي وواجباتي ضمن الوقت الرسمي دون أي ضغوط.	٤٨
					تؤدي مهامك كما يجب لأنه يمكنك تنفيذ الأوامر والتعليمات بكل دقة. أؤدي مهامي كما يجب وأنفذ الأوامر والتعليمات بكل دقة	٤٩
					أقوم بأداء أعمالي دون أن أحتاج لحث من طرف المسؤول المباشر.	٥٠
البعد الثالث: سرعة إنجاز المهام						
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقـــــرة	
					تخططك الجيد لوقتك يساهم في تحقيق الأداء المطلوب منك إنجازه. التخطيط الجيد للوقت يساعدي في تحقيق الأداء المطلوب مني إنجازه.	٥١
					أحدد المهام ذات الأولوية لإنجازها بشكل أسرع.	٥٢

					تنظيمك الجيد لوقتك يساعدك على زيادة معدل أدائك. ٥٣ إدارة الوقت بصورة جيدة تساعدني على زيادة معدل الأداء
					تفوض الآخرين لأداء المهام التي ليس لديك وقت لإنجازها. ٥٤ أفوض الآخرين لأداء المهام التي ليس لدي وقت كاف لإنجازها
					أنجز العمل في وقت أقل من الوقت المحدد له. ٥٥

شاكرا لكم على حسن تعاونكم

الملحق ز: عينة من نموذج مقابلة الخروج من الخدمة (ملاحظة: التقرير كامل لدي وإمكاني تزويدكم به لو طلبتموه مع العلم أنه خاص بالوزارة)

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

الملحق ح: الاستبانة أون لاین التي تم توزيعها عبر الرابط

<https://forms.gle/A4T5PuEWdRkdNaE38>

11/22/21, 9:51 AM

أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي

أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين التحفيز والأداء الوظيفي.

عزيزي الموظف / عزيزتي الموظفة ،
من فضلك ضع الاجابة التي تراها/تريها مناسبة مع خالص شكري وتقديري لكم على جهدكم

يمكنك تسجيل الدخول إلى Google لحفظ مستوى التقدم. مزيد من المعلومات

*مطلوب

القسم الأول: المعلومات الديمغرافية

1_ الجنس *

ذكر

أنثى

2_ العمر *

أقل من 20 سنة

21 - 30 سنة

نموذج مقابلة للخروج من الخدمة
Exit Interview Form

(*) هل تعتقد أنه كان من الممكن أن تستمر مع الوزارة لو أنه قد تم نقلك الوظيفة / إدارة أخرى ؟ (وضح)

لا اعتقد ذلك

ثلاثاً: تقييم عام

(لاستخدام الموظف يرجى وضع علامة (✓) امام التقييم المناسب لكل عنصر)

ضعيف	متوسط	جيد	ممتاز
()	(✓)	()	()
()	()	()	()
()	()	(✓)	()
()	()	(✓)	()
()	()	()	()
()	()	(✓)	()
()	()	(✓)	()
()	()	()	()

الراتب
الحوافز والمكافآت
الإجازات
معاملة العمال
نظام التدريب
الواجب والأنظمة
بيئة العمل

ملاحظات يرجى الموظف شرحها / إضافتها

UNIVERSITI SAINS ISLAMIC
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الملحق ط: نموذج مقابلة الخروج من الخدمة

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

الملحق ي: نسخة من بيانات الاستبانة التي تم توزيعها يدوياً

رقم الاستبانة	الجنس	العمر	المؤهل العلمي	الخبرة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١
١	١	٥	٤	٤	٥	٤	٤	٥	٤	٤	٤	٥	٥	٥	٥
٢	١	٢	١	١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٥
٣	١	٢	١	١	٥	٤	٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٥	٤
٤	٢	٣	٤	٤	٤	٥	٥	٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥	١	٣	٢	٢	٥	٤	٥	٥	٥	٤	٥	٥	٥	٥	٥
٦	١	٤	٣	١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٧	١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٨	٢	٤	٥	٥	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٩	٢	٤	١	١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٥
١٠	٢	٣	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
١١	١	١	١	١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٢٢٢	١	١	١	١	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤