

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- 1- القرآن الكريم .
- 2- احمد إبراهيم أبو سن - الإدارة في الإسلام - دار الثقافة للطباعة والنشر ، الطبعة الخامسة ، الخرطوم . 1993م.
- 3- احمد بن عبد الرحمن الشميمري وآخرون - مبادئ إدارة الأعمال ، الأساسيات والاتجاهات الحديثة - مكتبة العبيكان ، الرياض ، الطبعة الأولى ، 2004 م.
- 4- أحمد ماهر وآخرون - الإدارة المبادئ والمهارات - الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر ، 2002 م.
- 5- أحمد ماهر - ادارة الموارد البشرية - الدار الجامعية ، الإسكندرية، 2005م.
- 6- أحمد المصري - الإدارة في الإسلام - مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2004 م
- 7- احمد سيد مصطفى - ادارة البشر الاصول والمهارات - المكتبة الاكاديمية ، لا يوجد سنة نشر .
- 8- أحمد عودة وفتحي ملكاوي - اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية - مكتبة الكتان ، الأردن، 1992 م .
- 9- ابراهيم الديب - دليل ادارة الموارد البشرية - مؤسسة أم القرى للنشر والتوزيع ، السعودية ، 2006م.

- 10- امين سعاتي - ادارة الموارد البشرية من النظرية الى التطبيق - دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1998م.
- 11- باري كشوان ، ترجمة تيب توب لخدمات التعريب والترجمة - إدارة الموارد البشرية - دار الفروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، الطبعة العربية الأولى ، 2002م.
- 12- صدارات بيميك - استراتيجيات الاستثمار البشري بالمؤسسات العربية - مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة. 1996 م.
- 13- بسيوني محمد ألبرادعي - تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية - سلسلة تنمية المهارات ، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر، 2004م.
- 14- بشير العلاق - أسس الإدارة الحديثة، نظريات ومفاهيم - دار اليازوري العلمية ، عمان ، 1999 م.
- 15- بشير الخضرا وآخرون - السلوك التنظيمي - منشورات جامعة القدس المفتوحة ، الطبعة الأولى ، عمان ، 1995م.
- 16- بوفلجة غيات - مبادئ التسيير البشري - جامعة وهران ، 2004 م.
- 17- جاري ديسلر ، ترجمة محمد سيد عبد المتعال - إدارة الموارد البشرية - دار المريخ ، السعودية ، 2003م.
- 18- جاري ديسلر ، تعريب عبد القادر محمد عبد القادر - أساسيات الإدارة ، المبادئ والتطبيقات الحديثة - دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 2002م.
- 19- جوزيف آل. باور ترجمة سعيد أبو لبدة - فن الإدارة - دار البشير للنشر والتوزيع ، عمان -الأردن ، 1997م.

- 20- جل بروكس ، ترجمة عبد الله اسماعيل كتي - قدرات التدريب والتطوير - دليل علمي - ، 2001م.
- 21- جمال احمد توفيق - إدارة الأعمال مدخل وظيفي - الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 1999م.
- 22- جمال الدين محمد المرسي - الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية - الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2006م.
- 23- هشام مصطفى الجمل - دور الموارد البشرية في تمويل التنمية (بين النظام المالي الاسلامي والنظام المالي الوضعي - دراسة مقارنة-) - دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2007م.
- 24- زكي محمود هاشم - ادارة الموارد البشرية - ذات السلاسل للطباعة والتوزيع والنشر ، الكويت ، 1989 م.
- 25- حامد التاج حامد الصافي - إدارة الموارد البشرية ، مدخل تطبيقي - الطبعة الأولى ، السعودية، 1996 م.
- 26- حنا نصر الله - إدارة الموارد البشرية - دار زهران ، عمان ، 2002 م.
- 27- حنفي سليمان - ادارة الافراد - دار الجامعات المصري ، القاهرة ، 1982م.
- 28 - كمال المغربي وآخرون - أساسيات في الإدارة - دار الفكر للنشر ، عمان - الأردن ، 1990م.
- 29- مازن فارس رشيد - ادارة الموارد البشرية (الاسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية)- مكتبة العبيكان ، الرياض ، 2001 م.

- 30- مايكل ارمسترنج ، تعريب عمر احمد عثمان المقلي - إدارة الأفراد - شركة مطابع السودان للعملة المحدودة ، 2005م.
- 31- مهدي حسن زويلف - إدارة الأفراد ، مدخل كمي - دار مجدلاوي للنشر ، عمان ، الأردن ، الطبعة الثالثة ، 1998م.
- 32- لمهدي الطاهر غنية - مبادئ إدارة الأعمال ، المفاهيم والأسس والوظائف - الجامعة المفتوحة - طرابلس ، ليبيا ، الطبعة الأولى ، 2003م.
- 33- موسى اللوزي - التطوير التنظيمي (اساسيات ومفاهيم حديثة) - دار وائل للنشر ، الاردن . الطبعة الاولى ، 1999 م.
- 34- موسى اللوزي - التنمية الإدارية ، المفاهيم والأسس والتطبيقات - دار وائل للنشر ، عمان - رام الله ، الطبعة الأولى ، 2000م.
- 35- محمد فريد الصحن وآخرون - مبادئ الإدارة الحديثة - الدار الجامعية ، القاهرة ، 2002 م . 36- محمد سعيد سلطان - ادارة الموارد البشرية - دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2003 م .
- 37- محمد عبد المنعم خميس - مبادئ الفكر الإداري الإسلامي ، دراسة مقارنة - المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، الطبعة الأولى ، جدة ، 1995م.
- 38- محمد عبد الفتاح ياغي - التدريب الاداري بين النظرية والتطبيق - مركز احمد ياسين الفتي ، عمان - الاردن ، 1999 م.
- 39- محمد الصيرفي - ادارة الموارد البشرية - دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، 2007م.

- 40- مصطفى محمود أبو بكر – التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة – الدار الجامعية ، مصر ، 2003م.
- 41- مصطفى مصطفى كامل – إدارة الموارد البشرية – الشركة العربية للنشر والتوزيع، مصر ، 1994 .
- 42- مصطفى نجيب شاويش – اداة الموارد البشرية (ادارة الأفراد) – دار الشروق ، الأردن ، 2000م.
- 43- مصطفى نجيب شاويش – الإدارة الحديثة ، مفاهيم ووظائف وتطبيقات – دار الفرقان ، عمان ، 1993م.
- 44- مؤيد سالم – دراسة في تطور الفكر الإداري خلال مئة عام – دار عالم الكتب الحديث، الأردن ، 2002م.
- 45- مؤيد سعيد السالم و عادل حرحوش صالح – إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي – عالم الكتب الحديث للنشر ، الأردن ، 2002م.
- 46- نادية العارف – الإدارة الاستراتيجية – الدار الجامعية ، الإسكندرية ، الطبعة الثانية، 2002 م.
- 47- نادر أحمد أبو شيخة – إدارة الموارد البشرية – دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان- الأردن ، الطبعة الأولى ، 2000م.
- 48 - نبيل الحسيني النجار ومدحت مصطفى راغب – إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية – الشركة العربية للنشر والتوزيع ، مصر ، 1992م.

- 49- نجلاء محمود عبد الله – القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي – دراسة تحليلية – رسالة ماجستير ، الجامعة الاردنية ، 2000 م .
- 50- سهير الشريف – استراتيجيات الاستثمار البشري – سلسلة إصدارات مركز الخبرات المهنية للإدارة - بييمك ، القاهرة ، 1996م.
- 51- سهيلة محمد عباس و علي حسين علي – إدارة الموارد البشرية – دار وائل للطباعة والنشر ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2000م.
- 52- سيد الهواري – الإدارة ، الأصول والأسس العلمية – مكتبة عين شمس ، القاهرة ، مصر ، طبعة 1987م.
- 53- السيد عليوة – تنمية المهارات الإشرافية – ايتراك للنشر والتوزيع ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، 2002م.
- 54- سنان الموسوي – إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها – دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان – الأردن ، 2004م.
- 55- سعاد نائف برنوطي – ادارة الموارد البشرية | (ادارة الافراد)- دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن، 2001م.
- 56- عبد المعطي عساف و يعقوب حمدان – التدريب وتنمية الموارد البشرية ، الاسس والعمليات - الطبعة الاولى ، عمان – الاردن ، 2000م.
- 57- عبد السلام أبو قحف- أساسيات التنظيم والإدارة – دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2002 م.

- 58- عبد الغفار حنفي – السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية - دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2002م.
- 59- علي محمد عبد الوهاب – التدريب والتطوير (مدخل علمي لفعالية الافراد والمنظمات) – معهد الادارة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1981 م .
- 60- علي عبد الهادي مسلم وأيمن علي عمر - قراءات في علم تحليل وتصميم منظمات الأعمال – الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2007 م.
- 61- علي عباس – أساسيات علم الإدارة – دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان – الأردن ، الطبعة الأولى ، 2004م.
- 62- علي شريف - مبادئ الإدارة ، مدخل الأنظمة في تحليل العملية الإدارية – الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2001م.
- 63- عبيد عريفج وآخرون – مبادئ في العلوم الإدارية ، الأصول والمفاهيم المعاصرة – دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان – الأردن ، 2002م.
- 64- عمار الطيب كشروذ – علم النفس الصناعي والتنظيم الحديث (مفاهيم ونماذج ونظريات) – بنغازي ، جامعة قاريونس ، الطبعة الاولى ، 1995م.
- 65- عمر عثمان المقلي – مبادئ الإدارة – شركة مطابع السودان للعملة ، السودان ، الطبعة الأولى ، 2002 م .
- 66- عنان شيخ الأرض وأحمد عبد السلام دباس- الإدارة الرشيدة- دارا لفكر، سوريا.دمشق ، 2002 م.

- 67- عصام الدين امين ابو علفة – اتجاهات معاصرة في ادارة الموارد البشرية (النظرية والتطبيق) - مؤسسة حورس للنشر والتوزيع ،القاهرة ، الطبعة الاولى ، 2005 م.
- 68- فايز الزعبي و محمد إبراهيم عبيدات – أساسيات الإدارة الحديثة – دار المستقبل للنشر ، عمان،1999م.
- 69- فريد النجار – إدارة وظائف الأفراد وتنمية الموارد البشرية – مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1998م.
- 70- فيصل عبد الرؤوف الدحله – تكنولوجيا الأداء البشري (المفهوم وأساليب القياس والنماذج) - نشر للمؤلف ، 2001م.
- 71- فؤاد الشيخ سالم وآخرون – المفاهيم الإدارية الحديثة – مركز الكتب ، الأردن .عمان ، الطبعة الرابعة ، 1992 م.
- 72- صلاح الدين عبد الباقي – الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية - دار الجامعة الحديثة للنشر ، الإسكندرية ، 2002م.
- 73- قاسم جميل – التدريب والتطوير الإداري – الفلسفة والتطبيق- دار الكتاب الجامعي ، الامارات العربية المتحدة ، الطبعة الاولى 1989 م.
- 74- قيس المؤمن وآخرون - التنمية الإدارية – دار زهران للنشر والتوزيع ، الأردن ، 1997 م .
- 75- راوية الحسن – مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية – الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2005م.

- 76- توماس ج. بيتيرز و روبرت هـ وترمان ترجمة السيد المتولي حسن - البحث عن الامتياز دروس مستفادة من الخبرة الإدارية لأفضل الشركات الأمريكية - دار جرير ، السعودية ، 1997 م.
- 77- ثابت عبد الرحمن إدريس- إدارة الأعمال نظريات ونماذج وتطبيقات- الدار الجامعية ،الإسكندرية, 2005م.
- 78- ظاهر محمود كلا له - الاتجاهات الحديثة في القيادة والإدارة - دار زهران ، عمان ، 1997م.
- 79- خالد سر الختم - الإدارة في الإسلام ، سلوك تنظيمي - رسالة دكتوراة ، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية ، السودان ، 1997 م ، رسالة غير منشورة .
- 80- خالد سر الختم -علم الإدارة في الإسلام بين التنظير والمنظور - شركة دار الحكمة للطباعة والنشر ، الخرطوم ، 1998م.
- 81- خالد عبد الرحمن الهيتي - إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي - الحامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2000م.

ثانياً: الرسائل الجامعية والمجلات العلمية والنشرات :

- 1- ادم غازي العتيبي – اثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الاداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت – المجلة العلمية لكلية الادار والاقتصاد ، العدد التاسع ، الدوحة – قطر ، 1998م.
- 2- هيثم حنا الياس عيسوة – أثر وظائف ادارة الموارد البشرية على مدى تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات العامة المستقلة في الأردن – رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ، الأردن ، 2005 م .
- 3- حبيب درويش آل رحمة – دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق الجودة الشاملة (دراسة تطبيقية في اماره دبي) – رسالة ماجستير ، جامعة عدن ، اليمن ، 1999 م.
- 4- طارق حسن محمد الأمين – التعلم التنظيمي وتقويم الأداء في مراكز خدمة مراجعي المؤسسات العامة الخدمية (نموذج مقترح) – دورية الإدارة العامة ، المجلد السادس والأربعون ، العدد الثاني ، 2006 م .
- 5- كمال علوان محيسن العائدي – أثر الحوافز على الأداء في المنشآت اعامة للصناعات القطنية في العراق (دراسة ميدانية) – رسالة ماجستير ، جامعة آل البيت، الأردن ، 2000 م.
- 6- لبنى عطا الله سعيد بقله – واقع تخطيط الموارد البشرية في منظمات القطاع العام والخاص الأردني (دراسة ميدانية) – رسالة ماجستير ، ادارة الأعمال ، جامعة اليرموك ، اربد ، الأردن ، 2004 م .
- 7- مازن عبد العزيز مسودة – أثر تطوير الموارد البشرية الصحية في تحقيق الجودة الشاملة (دراسة ميدانية تطبيقية على المستشفيات الأردنية الخاصة) – رسالة دكتوراة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، السودان ، 2004 م .
- 8- نادر أحمد أبو شيخة – ادراك الموظفين لمدى موضوعية نظام تقييم أدائهم وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية والوظيفية – دورية الإدارة العامة ، المجلد الخامس والأربعون ، العدد الرابع ، نوفمبر 2005 .
- 9- نجلاء محمود عبد الله – القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي (دراسة تحليلية) – رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ، 2000 م.

- 10- نسرين محمد عبد المحمود- العلاقة بين ادارة الجودة الشاملة ومجالات ادارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء (دراسة ميدانية في قطاعي البنوك والتأمين في الأردن) – رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ، الأردن ، 2004م .
- 11- سعدية "محمد شاهر " سلطان – أاحتياجات التدريبية الإدارية لمستخدمي الإدارة الدنيا في المصارف الإسلامية في فلسطين – رسالة ماجستير ، جامعة الخليل ، فلسطين ، 2007م .
- 12- سوق فلسطين للأوراق المالية – اسئلة متكررة واجاباتها – برنامج التوعية الاستثمارية ، كانون ثاني 2008 .
- 13- سوق فلسطين للأوراق المالية ، 2007 . دليل الشركات المساهمة العامة – 2006 : الشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية . نابلس – فلسطين .
- 14- عاصم شوقي يوسف حمدان – واقع تقييم أداء موظفي الشركات التجارية الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر الموظفين – رسالة ماجستير في الإدارة التربوية ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين ، 2002م .
- 15- عبد العزيز هاشم - ادارة وتخطيط الموارد البشرية (دراسة تطبيقية) – مجلة المحاسبة والادارة والتأمين ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، مصر ، لا يوجد سنة نشر .
- 16- خالد محمد الحياصات – معايير قياس كفاءة وفعالية استراتيجية ادارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء المؤسسي في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الموظفين – رسالة دكتوراه منشورة ، المجلة الأردنية في ادارة الأعمال ، المجلد 2 ، العدد 4 ، 2006م .
- 17- خليل احمد الحسبان – محددات وحدات التطوير الاداري والتدريب في الاجهزة الحكومية الاردنية ، وجهات نظر العاملين في هذه الوحدات – رسالة ماجستير ، جامعة آل البيت ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، 1999م .

ثالثا: المراجع الانجليزية:

Abbas F. Alkhafaji - STRATEGIC MANAGEMENT - Haworth Press, -1

.2003

Ian Bear dwell, Len Holden & Tim Claydon – HUMAN RESOURCE -2

.MANAGEMENT – 4TH Edition, Prentice Hall, 2004

Luis R.Gomez-majia,David B. Balkin, Robert L.Cardy- MANAGING -3

.HUMAN RESOURCES- Pearson Education Inc.,2004

Patrick J. Montana and Bruce H. Charnov – MANAGEMENT-, -4

.Barons Educational Series, 2000

Richard A. Swanson & Dean B. Gradous. Jossey - FORECASTING -5

FINANCIAL BENEFITS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

.– Bass Publishers Inc., San Francisco, 1st edition, 1988

Stephen G. Planning - SUCCESSFUL STRATEGIC PLANNING - -6

.Thomson Crisp Learning, 1995

Wendell L. Franch – HUMAN RESOURCE MANAGEMENT – -7

.Houghton Mifflin Company ، Boston ،New York ،5th edition. .2003

رابعاً: مواقع على الشبكة العالمية للمعلومات (ألأنترنأ):

www.bab.com/articles/full_article.cfm?id=2087

www.edu.net.tn/ressources/sites/medenine/ecpzarzis/nouvellepage1.htm

http://www.aibnk.com/pc/bankview_ar.asp

<http://www.cbpal.com/history/history.html>

http://www.pinvbank.com/about_us.html#a2

[/http://www.bankofpalestine.com](http://www.bankofpalestine.com)

<http://www.aqaria.com/about.htm>

<http://site.jerucig.com/announcements3.html>

http://www.jepharm.ps/channels.aspx?menu_id=3&lan=ar

<http://www.vegoils.net/style/default.asp>

<http://www.aie.com.ps/Arabic/index.htm>

http://www.nic-pal.com/Daynamic_pages.aspx?xpage_name=about.asp

ملحق رقم (1)

أسماء لجنة تحكيم أداة الدراسة

المشرف العلمي للبحث	أ.د . خالد سر الختم السيد
أستاذ الإحصاء - كلية التربية - جامعة النجاح الوطنية - نابلس	أ.د .عبد الناصر القدومي
أستاذ المحاسبة - كلية الإقتصاد - جامعة النجاح الوطنية - نابلس	أ.د . نافذ أبوبكر
منسق اللغة العربية - جامعة القدس المفتوحة - نابلس	د . فتحي أبو عصبه
كلية الإقتصاد- جامعة النجاح الوطنية - نابلس	د . سليمان أبو جاموس
أستاذ اللغة العربية - كلية الآداب - جامعة النجاح الوطنية - نابلس	أ.د . محمد جواد النوري
عميد كلية الآداب - جامعة النجاح الوطنية - نابلس	أ.د . خليل عودة
أستاذ المحاسبة - كلية الإقتصاد - جامعة النجاح الوطنية - نابلس	أ.د . غسان دعاس
أستاذ مشارك - كلية الإقتصاد - جامعة النجاح الوطنية - نابلس	د. هشام جبر
أستاذ الإقتصاد - كلية الإقتصاد - جامعة النجاح الوطنية - نابلس	أ.د . يوسف عبد الحق

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة

بحث بعنوان

"اثر تخطيط الموارد البشرية وتنميتها على اداء العاملين في الشركات الفلسطينية المساهمة العامة في الفترة من 2004 – 2007"

مقدم للحصول على درجة الدكتوراة في ادارة الاعمال

الباحث : أيوب محمد زيدان .

المشرف : الاستاذ الدكتور خالد سر الختم .

استبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " اثر تخطيط الموارد البشرية تنميتها وعلى اداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الفلسطينية في الفترة من 2004 - 2007".

وذلك كدراسة يهدف تقديمها للحصول على درجة الدكتوراة في ادارة الاعمال , ومن اجل تنفيذ هذه الدراسة قام الباحث باعداد هذه الاستبانة وتطويرها التي يمكن تصنيفها في عدة اجزاء تتعلق بالمعلومات العامة و مواضيع الدراسة الثلاث.

وعليه نأمل منكم التكرم بقراءة فقرات هذه الاستبانة ,والاجابة عنها بكل موضوعية ما امكن .

ولا بد من اعلامكم مسبقا انه سيتم التعامل مع هذه البيانات بسرية تامة وأنها ستستخدم لأهداف البحث العلمي البحت.

شاكرين حسن تعاونكم .

الباحث

أيوب زيدان

- الرجاء وضع اشارة (/) او (x) مقابل الاجابة التي تعتقد انها مناسبة.

الجزء الاول : معلومات شخصية .

1- الجنس :

- ذكر () - انثى ()

2-العمر :

20 -30 عام () 31-40 عام () 41-واكثر ()

3- الموقع في الهيكل التنظيمي .

- مدير () - رئيس قسم /دائرة () - موظف () .

4- عدد سنوات العمل في الشركة .

- أقل من سنتين () - من سنتين الى 6 سنوات () - أكثر من 6 سنوات ()

5- اجمالي الراتب :

-أقل من 300 دينار () -من 301-700 () - أكثر من 700 ()

6- طبيعة عمل الشركة .

- تجارية () -صناعية () -خدماتية () .

7- عدد الدورات التدريبية التي شاركت بها خلال السنوات الثلاث الماضية.

- أقل من 3 أنشطة () - من 3 الى 6 أنشطة () - أكثر من 6 أنشطة ().

8- التحصيل العلمي .

- دبلوم فأقل () - بكالوريوس () - دراسات عليا ().

9- يتولى تخطيط الموارد البشرية وتنميتها في الشركة :-

- دائرة أو قسم مختص . ()
- ادارة الموارد البشرية \ شؤون الموظفين \ ادارة الأفراد. ()
- مكتب المدير العام . ()

- الرجاء وضع اشارة (/) أو (x) يسار العبارة وفق ما تراها مناسب .

أولا : مجال تخطيط الموارد البشرية:

رقم العبارة	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1-	تتبع الشركة وسياسات واضحه فيما يتعلق بتخطيط الموارد البشرية فيها.					
2-	تولي الشركة اهمية كبيره من حيث الجهد والموارد لموضوع تخطيط الموارد البشرية .					
3-	تعمل ادارة الشركة على مشاركة العاملين واستشارتهم فيما يتعلق بالشركة بالقرارات المرتبطة بهم.					
4-	تركز ادارة الشركة في عملية الاستقطاب على معايير القدرات المعرفية والمهارات .					
5-	تتبع ادارة سياسة محكومة بالاستراتيجية العامة في استقطاب العاملين .					
6-	تنتهج الشركة اسلوب جماعي في عملية الاختيار .					
7-	تنتهج الشركة سياسات الاختيار والتعيين التي تتناسب والخطط التوسعيه فيها.					
8-	لا تعتمد الشركة على الاستقطاب الخارجي لتغطية احتياجاتها في المستويات الادارية					

					العليا.
					9- تتفهم ادارة الشركة ان اعطاء الأولوية في ملء الشواغر الادارية العليا داخليا يؤثر ايجابا على اداء العاملين.
					10- يقوم رؤساء الاقسام والدوائر من خلال توصياتهم بدور رئيسي في توجيه عملية التخطيط للموارد البشرية.
					11- تحرص ادارة الشركة على أن يتناسب عدد العاملين في كل قسم أو ادارة مع المهام الموكلة لهذا القسم .
					12- لدى ادارة الموارد البشرية من الاليات والمصادر ما يؤدي الى ملء الشواغر بأسرع وقت ممكن.
					13- تتزايد اعداد العاملين في الشركة بشكل يتناسب مع تزايد وتطور اعمالها واحتياجاتها.
					14- تعتمد ادارة الشركة التنسيق بين الادارات والاقسام المختلفة كاساس في عملية تخطيط الموارد البشرية.

رقم العبارة	العبارة	بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
15-	لدى الشركة ما يكفي من اصحاب الاختصاص والخبرات في مجال تخطيط الموارد البشرية.					
16-	تعمل ادارة الشركة على توفير احتياجات من يتولون تخطيط الموارد البشرية من حيث المعلومات.					
17-	يتوافر لكل وظيفة وصف واضح يمكن العاملين من الاسترشاد به لتحديد واجباتهم ومسؤولياتهم.					
18-	تحرص ادارة الشركة على ان تتناسب مؤهلات العاملين في مجال تخطيط الموارد البشرية وخبراتهم مع المهمات التي يقومون بها.					
19-	تقوم ادارة الموارد البشرية وبشكل دوري بتقديم مقترحاتها للادارة من حيث					

					الاحتياجات التي تغطي متطلبات العمل .
					20- تزود الشركة العاملين باخر التطورات فيها ومايتوفر فيها من شواغر وفرص وظيفية جديدة.
					21- تتميز الشركة في سياساتها المتبعة في تخطيط الموارد البشرية من الشركات الفلسطينية المساهمة العامة الاخرى.
					22- تتبع الشركة برامج مدروسة في اعادة توزيع الموارد البشرية بما يتناسب وخطط تطوير اعمالها .
					23- تهدف الشركة من تعزيز سياساتها في تخطيط الموارد البشرية الى تحسين هذه الموارد كما ونوعا.
					24- تعمل ادارة الشركة من منطلق يقوم على اعتبار كل جهد وتكلفة على تخطيط مواردها البشرية سينعكس تلقائيا على مستويات أداء العاملين ونتاجيتهم.
					25- تعطي ادارة الشركة تخطيط الموارد البشرية الحجم الذي يناسبه من الأهمية في تخطيطها الاستراتيجي.
					26- توفر ادارة الشركة لمن يتولون مهام تخطيط الموارد البشرية صلاحيات كافية لاتخاذ القرارات .

ثانيا: مجال تنمية الموارد البشرية :

رقم العبار ة	العبار ة	بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
1-	تهتم الادارة بتطوير العاملين والاستثمار في تدريبهم في كل المستويات الادارية .					
2	تربط الادارة على المستوى الاستراتيجي بين تطوير العاملين وتدريبهم و تحسين مستوى أدائهم.					
3	تزود الادارة العاملين في الشركة بالمعرفة والمهارات لتحسين ممارستهم لاعمالهم.					
4	توفر الشركة برامج توجيه وارشاد لكل					

					موظف ينضم اليها حديثا .
					5 تعمل الشركة على توفير برامج تدريبية تتناسب وتطور العمل .
					6 توفر الشركة ما يكفي من برامج تأهيل للعاملين تمكنهم من مواجهة متطلبات السوق الجديدة.
					7 توفر الشركة كادرا مؤهلا ومتخصصا في اعداد البرامج التدريبية للعاملين .
					8 يقوم العاملون على اعداد البرامج التدريبية باعداد برامجهم بناء على علمهم التام بمتطلبات العمل.
					9 تنظر الشركة الى النتائج بعيدة المدى لأثر البرامج التدريبية والتطويرية التي تنفذها.
					10 توفر ادارة الموارد البشرية تصورا واضحا للمشاركين في البرامج التدريبية عن الاهداف المنشودة من البرامج التي يشاركون فيها.
					11 ترصد ادارة الشركة الاحتياجات المادية التي تتناسب والاحتياجات التدريبية للعاملين في الشركة.
					12 تبع ادارة الموارد البشرية اساليب ووسائل تدريبية مختلطة - داخل المنظمة وخارجها -.
					13 تعتمد ادارة الشركة بشكل اساسي على التدريب عند الالتحاق بالشركة.
					14 تراعي الادارة بشكل أساسي في برامجها التي تعدها لتأهيل العاملين عملية التدريب أثناء الخدمة.
					15 تهدف ادارة الموارد البشرية من تنظيم البرامج التدريبية تجديد المعلومات - أي اعطاء المتدرب معلومات جديدة وتدعيم ما لديه من معلومات -.

رقم العبارة	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
16	تهدف الادارة من التدريب الى تزويد العاملين ببعض المهارات الادارية الجديدة بهدف تحسين الاداء.					
17	تعمل الشركة على حصر تصور واضح حول الاحتياجات التدريبية قبل الشروع في اعداد البرنامج التدريبية وتصميمها.					

					18	تعمل ادارة الشركة على ان يتناسب البرنامج التدريبي مع المهارات التي يحتاجها الموظف المشارك في البرنامج في المركز المرشح له.
					19	تركز ادارة الموارد البشرية في برامجها التدريبية على ما قد يحتاجه الموظف من خبرات واساليب جديده في وظيفته الحالية.
					20	تحرص ادارة الموارد البشرية على ان تتناسب المدة الزمنية للبرامج التدريبية مع المادة التدريبية والموضوعات التي تعالجها هذه البرامج.
					21	تحرص ادارة الموارد البشرية في اختيار المتدربين أن يكونوا من ذوي الحاجة وأصحاب الرغبة بالتدريب.
					22	تحرص ادارة الموارد البشرية على وجود الاستعداد الكافي لدى المتدرب للتدريب .
					23	تعمل ادارة الموارد البشرية على توفير برامج تدريبية توفر للشركة اشخاصا مؤهلين لتولي مهمات مستقبلية تتناسب وتطور الشركة.
					24	تراعي ادارة المواد البشرية ان البرامج التي تهدف الى زيادة مهارات فنية تختلف عن تلك البرامج التي تهدف الى تنمية الاتجاهات لدى العاملين .
					25	تراعي الاداره في البرامج التدريبية التي تنظمها الوظيفة محل التدريب .
					26	تراعي ادارة الموارد البشرية تناسب الأساليب التدريبية مع المستوى الوظيفي المستهدف في البرنامج التدريبي.
					27	تعتمد ادارة التدريب على اساليب متنوعة في نشاطها كالمحاضرات والندوات ودراسة الحالات وتمثيل الادوار وغيرها.
					28	تبدأ ادارة الموارد البشرية بتقويم العملية التدريبية في مراحل التخطيط .
					29	تقوم ادارة الموارد البشرية بمراجعة العملية التدريبية خلال فترة التدريب من مرحلة لآخرى.
					30	يتم تقويم العملية التدريبية أثناء العمل والبدء بممارسة ما تم التدريب لتنفيذه.
					31	تستخدم ادارة الموارد البشرية اساليب مختلفة في تقويم العملية التدريبية كالاستبانات والملاحظات ورأي المتدربين بالبرنامج التدريبي.
					32	تهدف ادارة الشركة من بعض البرامج التدريبية الى استكشاف القدرات القيادية والتأهل لتولي مناصب ادارية اعلى.

رابعا : مجال قياس أداء العاملين .

رقم العبار ة	العبارة	بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
1	تؤمن الادارة بأن الاداء لا يتطور من تلقاء نفسه بل يجب تطوير العنصر البشري حتى ينعكس التطوير على الاداء نفسه.					
2	تعتبر الادارة انخفاض الاداء بشكل ملحوظ مؤشرا على ضعف ارادة التجديد.					
3	تهدف الادارة من تقويم الاداء الى قياس انتاجية الفرد .					
4	تهتم الادارة بقياس اداء العامل باعتباره مؤشرا على مساهمته في تحقيق اهداف المنظمة.					
5	تعتمد ادارة الشركة دائما على مكافئة الانجاز الشخصي وليس تقييم الجماعة وفريق العمل فقط.					
6	تقويم الاداء في الشركة تقويم عادل يركز على كافة الجوانب المتعلقة بالأداء .					
7	تقويم الأداء المتبع يزود العاملين بالتغذية العكسية (التنويرية) حول نتائج تقويم ادائهم.					
8	تقوم ادارة الشركة بتقويم اداء العاملين بناء على معدلات اداء ثابتة.					
9	تهتم الادارة بالمعلومات التي يوفرها تقويم الاداء والتي تساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقيات.					
10	تعتبر الادارة تقويم الاداء جزء من عملية تنظيمية مهمة من خلالها يمكن مراجعة خطط ونظم العمل.					
11	تعتمد الادارة على تقويم الأداء كأساس في تطوير مستويات الأداء بالشركة وتطويرها.					
12	تعتبر الادارة الاتفاق حول واجبات الوظيفة الخطوة الاولى والاساسية في عملية تقويم الاداء.					
13	ترى الادارة ان اشراك العاملين والاتفاق معهم على معايير الأداء يسهم بشكل كبير في انجاح عملية التقويم وتحقيق أهدافها.					
14	تتبع الشركة اكثر من اسلوب في عملية تقويم الاداء وذلك بالاعتماد على الفئة المستهدفة .					

رقم العبارة	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
15	تعتمد ادارة الشركة الغرض من عملية التقييم اساس لوضع معايير التقييم المبنية عليه.					
16	تتعهد الشركة التحديد الواضح لمعايير تقييم الاداء لتجنب التقييم غير العادل .					
17	تعمل ادارة الموارد البشرية على ربط تخطيط الموارد البشرية بالشركة بنتائج عملية التقييم.					
18	تحرص ادارة الموارد البشرية على اعتماد برامج تدريب العاملين وتنميتهم على النتائج التي توفرها عملية تقييم الاداء .					
19	تتبع ادارة الموارد البشرية اساليب لتقييم الاداء تعتمد على الاداء النسبي للموظف مقارنة مع موظفين آخرين.					
20	تتبع ادارة الموارد البشرية اسلوب الادارة بالاهداف كأحد اساليب تقييم الاداء.					
21	تعتمد ادارة الموارد البشرية في تقييم اداء العاملين على وسائل وصفية للتقييم تقوم على الاداء المطلق للموظف.					
22	تستخدم ادارة الموارد البشرية تقييم الاداء لتحقيق أهداف تطويرية.					
23	تمثل نتائج عملية التقييم تغذية عكسية للادارة عن الاداء العام.					
24	تسترشد ادارة الموارد البشرية من خلال تقييم الاداء بالحاجات التدريبية المستقبلية لتعمل على التخطيط لها و توفيرها .					
25	تعتبر الشركة مستوى الاداء محصلة لسلوك العامل وانجازه الذي يرتبط بما يتم تحقيقه من نتائج .					

شاكرين جهودكم وحسن تعاونكم.

والله ولي التوفيق.

