

المرفقات والملاحق

خطة الإستقصاء

مجال وطبيعة الأسئلة البحثية للمقابلات الشخصية

• الأسئلة البحثية المطروحة بشأن - المفهوم العام للقيادة الادارية العليا :

- ١) ما هو " مفهومك " لمعنى القيادة الادارية العليا ؟
- ٢) كيف تطبق هذا " المفهوم " من الناحية العملية في مجال دورك القيادي المنول في الجهاز وبالذات من حيث التعامل مع العاملين؟

• الأسئلة البحثية المطروحة بشأن - متغير القدرة :

- ١) كيف تحدد وتقيم مستويات " القدرة " لدى موظفيك؟
- ٢) كيف تتعامل مع العاملين في حالة وجود نقص أو ضعف أو قصور في " قدراتهم " (المعارف ، والمهارات ، والخبرات اللازمة لأداء العمل) ؟.
- ٣) هل الأساليب التي تنتهجها لمعالجة أوجه الضعف والقصور في " قدرات " العاملين فاعلة وناجحة ؟ وإذا لم يكن الأمر كذلك .. هل هناك توجه لديكم لإعادة النظر في هذه الأساليب ؟ كيف ذلك ؟.
- ٤) ما هو تقييمك لمدى إهتمام وعناية جهازكم برفع مستويات " القدرة " لدى العاملين من خلال :
- الإختيار والتعيين - النقل - التطوير والتدريب - إعادة تصميم الوظيفة ... ؟
- ٥) كيف تتعامل مع موظفيك حين لا تتماشى " قدراتهم " مع متطلبات الأعمال المكلفين بها ؟

• الأسئلة البحثية المطروحة بشأن - متغير الدوافع :

- (١) كيف تحدد وتقيم مستويات " الدوافع " لدى موظفك ؟
- (٢) كيف تتعامل مع مشكلات غياب أو ضعف " الدقة والإتقان والإلتزام " فيما يتعلق بتحقيق أهداف العمل ؟.
- (٣) هل الأساليب التي تنتهجها لمعالجة أوجه الضعف في عوامل الدقة والإتقان والإلتزام بتحقيق أهداف العمل فاعلة وناجحة ؟ وإذا لم يكن الأمر كذلك .. هل هناك توجه لتصحیح هذه الأساليب ؟ كيف ذلك ؟.
- (٤) ما هو تقييمك لدى إهتمام وعناية جهازكم برفع مستوى " الدوافع " لدى العاملين من خلال :
- تحديد المهام المطلوبة - مراقبة تنفيذ المهام - مراجعة الأداء - التقدير والمكافأة ؟

• الأسئلة البحثية المطروحة بشأن - متغير الإدراك بالنسبة للدور المطلوب:

- (١) كيف تقيم عمليات " الوضوح والإنسجام والدقة " في " الأدوار " الوظيفية المناطة بالعاملين في جهازكم ؟
- (٢) كيف تتعامل مع المشكلات المتعلقة " بالقصور أو الصراع أو الغموض " في الأدوار الوظيفية المناطة بالعاملين لديكم ؟.
- (٣) هل تشعر بأن الأساليب التي تنتهجها لمعالجة أوجه الضعف في أداء " الأدوار " المطلوبة من العاملين فاعلة وناجحة ؟ وإذا لم يكن الأمر كذلك .. هل هناك توجه لتعديل هذه الأساليب ؟ كيف ذلك ؟.
- (٤) ما هو تقييمك لدى إهتمام وعناية جهازكم بعملية تفعيل إدراك الدور المطلوب من العاملين .. وذلك من حيث :
- المناقشات الجماعية بين العاملين - التغذية العكسية عن الأداء - المراجعة الدورية للأدوار المناطة بالعاملين .. ؟.

• الأسئلة البحثية المطروحة بشأن - متغير التعاون الوظيفي :

- (١) كيف تقيم مستويات التعاون والتسيق بين العاملين وبين الوحدات الإدارية في الجهاز؟.
- (٢) كيف تعامل مع المشكلات المتعلقة " بزيادة عبء العمل والصراع الجماعي بين العاملين؟.
- (٣) هل تشعر بأن الأساليب التي تنتهجها لمعالجة معوقات عبء العمل والصراع الجماعي فاعلة وناجحة؟ وإذا لم يكن الأمر كذلك؟ .. هل هناك توجه لتعديل أو تصحيح هذه الأساليب؟ وضح ذلك؟.
- (٤) ما هو تقييمك لمدى إهتمام وعناية جهازكم بخلق أو إيجاد بيئة عمل تعاونية .. من خلال :
- ديناميكية التماسك الجماعي - وحدة الأوامر - المكافآت وفقاً لبدأ العمل الجماعي.

• الأسئلة البحثية (الإضافية) بشأن - إحتياجات القائد لعملية تقويم ومعالجة معوقات الأداء لدى العاملين :

- (١) كيف تحدد أو تعرف على العناصر المعيقة للأداء في بيئة العمل؟ وكيف تعمل على حلها؟.
- (٢) ما هي الوسائل الضرورية التي تحتاجها بالفعل كي تكون قادراً وفعالاً في تحليل ومعالجة معوقات الأداء لدى العاملين؟.
- (٣) إلى أي مدى تعتقد بأنك على إلمام بقلبات وسلوكيات العاملين لديك؟ وضح ذلك؟.

استمارة طلب بيانات وظيفية عامة

الإسم:
الوظيفة:
طبيعة العمل القيادي المسئول عنه:
الخبرة الوظيفية:
المؤهل التعليمي:
نطاق الإشراف (عدد من تشرف عليهم):

مع وافر التحية والتقدير على كريم تجاوبكم وتعاونكم