

القيادة التحويلية على أداء الموظفين
بالتطبيق على مركز عباد الرحمن في المملكة العربية السعودية
بمنطقة جدة (دراسة حالة)

**Transformational Leadership on Employee
Performance: A Case Study on Abad Al-Rahman
Center in Jeddah, Kingdom of Saudi Arabia**

خلود فهد أحمد العولقي

الرقم الجامعي / ٢٠٢١٢٠٤٧٩٣

مشروع التخرج - ١
كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤

جدول المحتويات

جدول المحتويات

٥	الفصل الأول : الإطار العام لدراسة.....
١,١	١,١ مقدمة.....
١,٢	١,٢ مشكلة البحث.....
١,٢,١	١,٢,١ الفجوات النظرية: ١,٢,١.....
١,٢,٢	١,٢,٢ الفجوات التطبيقية:.....
١,٣	١,٣ أهمية البحث.....
١,٣,١	١,٣,١ الأهمية النظرية :.....
١,٣,٢	١,٣,٢ الأهمية التطبيقية:.....
١,٤	١,٤ أسئلة البحث.....
١,٥	١,٥ أهداف البحث.....
١,٦	١,٦ فرضيات البحث.....
١,٧	١,٧ نموذج البحث.....
١,٨	١,٨ منهجية البحث:.....
١,٩	١,٩ الدراسة الميدانية.....
١,١٠	١,١٠ مخطط المشروع.....
٢٠	الفصل الثاني :الدراسات السابقة.....
٢,١	٢,١ المقدمة.....
٢,٢	٢,٢ المتغير المستقل.....
٢,٣	٢,٣ المتغير التابع.....
٢,٤	٢,٤ العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢,٥	٢,٥ الخاتمة.....

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١٢	نموذج البحث المقترح	شكل ١
١٣	مناهج البحث العلمي	الشكل ٢
١٥	نموذج الهيكل المشروع المقترح	الشكل ٣

قائمة الجداول

الفصل الأول : الإطار العام لدراسة

١,١. مقدمة

بيئة الإدارة في المؤسسات الحديثة تلعب دورًا حيويًا في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز فعالية العمل. إن تبني أساليب قيادية ملهمة وفعالة يعد من أهم العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي للموظفين. الأداء الوظيفي، بصفته المتغير التابع، يعكس مدى تحقيق الموظفين للمهام والواجبات الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية. يشمل ذلك الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام بالمواعيد، والقدرة على التفاعل الإيجابي (Dessler, 2000) مع زملاء العمل.

أداء الموظفين يُعتبر من أهم العناصر التي تؤثر على نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها. الأداء الوظيفي يشير إلى مدى تحقيق الموظفين للمهام والواجبات الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية. أداء الموظفين يعكس كفاءتهم في القيام بواجباتهم ويشمل (Dessler, 2000) عوامل متعددة مثل الإنتاجية وجودة العمل.

تقييم أداء الموظفين يعد وسيلة أساسية لتحديد مدى تحقيق الأفراد للأهداف المحددة وتقديم الإسهامات المطلوبة. الأداء الوظيفي يعكس كفاءة الفرد في القيام بواجباته ويشمل عوامل مثل الإنتاجية، جودة العمل، التفاعل مع الزملاء، والالتزام تحفيز الموظفين وتوفير بيئة عمل ملائمة هي (Luthans, 2006) بالمعايير المهنية عوامل تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي. تحفيز الموظفين يزيد من إنتاجيتهم والتزامهم بالمعايير المهنية. توفير بيئة عمل ملائمة، وتقديم التدريب المستمر هي من العوامل التي تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي، مما يعزز من قدرات المؤسسة على (Voon et al., 2011) المنافسة والنمو.

بيئة العمل الملائمة والتحفيز المناسب لهما تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين أظهرت الدراسات أن تفاعل الموظفين الإيجابي مع زملائهم يعزز (Saleem, 2015) التدريب المستمر (Schaufeli & Bakker, 2010) بيئة العمل ويزيد من الإنتاجية يساهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين ويعزز من قدرات المؤسسة على (Anitha, 2013) المنافسة والنمو.

إن تقييم الأداء بانتظام يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، مما وبالتالي، فإن فهم تأثير (Mathis & Jackson, 2006) يساهم في تحسين الأداء

القيادة التحويلية على أداء الموظفين في مركز عباد الرحمن بجدة سيوفر رؤى قيمة
لتحسين

تحفيز الموظفين وتوفير بيئة عمل ملائمة هي عوامل تؤثر بشكل كبير على الأداء
الوظيفي. تحفيز الموظفين يزيد من إنتاجيتهم والتزامهم بالمعايير المهنية توفير بيئة
عمل ملائمة، وتقديم التدريب المستمر

إن الأداء الوظيفي يعتبر مؤشرًا رئيسيًا لنجاح الموظفين في تحقيق الأهداف التنظيمية.
يشمل الأداء الوظيفي عناصر مثل الإنتاجية وجودة العمل، والتفاعل مع الزملاء،
(Luthans, 2006) والالتزام بالمعايير المهنية

بيئة العمل الملائمة والتحفيز المناسب لهما تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين
(Saleem, 2015)

تشير الدراسات السابقة إلى تأثير كبير للقيادة التحويلية على أداء الموظفين. على سبيل
أن القيادة "في دراستهم (Bass & Avolio, 1994) المثال، أوضح بَس وأفوليو
التحويلية تساهم بشكل كبير في رفع مستويات الأداء والالتزام الوظيفي بين الموظفين
من خلال تشجيع الإبداع و توفير رؤى واضحة، ودعم النمو الشخصي
إلى أن هناك بعض التحديات التي " في دراسته . من جهة أخرى، توصل الباحث يوكيل
(Yukl, 1999)تواجه من تطبيق القيادة التحويلية في بعض السياقات

مثل الاعتماد المفرط على شخصية القائد وغياب الاستراتيجيات المستدامة، مما قد يحد من
تأثيرها الإيجابي. ورغم تباين الآراء، إلا أن هناك إجماعًا عامًا بين الباحثين على أن القيادة
التحويلية تمتلك إمكانات كبيرة لتحسين الأداء الوظيفي إذا ما تم تطبيقها بفعالية وباعتماد
(Yukl, 1999)على استراتيجيات متكاملة

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، إلا أن
(Bass & Avolio, 1994) - هناك فجوات بحثية تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف

تطلب ذلك تحليلًا دقيقًا للعوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي وتقديم توصيات عملية لتعزيز
(Yukl, 1999) الفعالية التنظيمية

والعديد من الدراسات ركزت على البيئات التنظيمية الغربية، مما يترك نقصًا في الأبحاث
المماثلة في السياقات الثقافية المختلفة مثل الشرق الأوسط. كما أن القليل من الدراسات
تناولت المؤسسات الخاصة بالتحديد، مما يجعل من الصعب تعميم النتائج على هذا القطاع.
هذه الفجوات تبرز الحاجة إلى مزيد من الدراسات التي تستهدف بيئات وثقافات متنوعة لزيادة

فهم تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين بشكل أكثر شمولية، وتقديم نتائج قابلة للتطبيق في (Bass & Avolio, 1994) في مختلف السياقات التنظيمية والثقافية أوضح بس و أفوليو أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في رفع مستويات الأداء والالتزام الوظيفي بين دراستهم الموظفين

تكمن مشكلة البحث في الحاجة إلى فهم أكثر دقة لأثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في السياقات الثقافية والمؤسسية المختلفة وأن الاختلافات الثقافية تؤثر (House et al., 2004) على كيفية استجابة الموظفين لأنماط القيادة المختلفة

في هذا السياق، ستم دراسة حالة مركز عباد الرحمن بجدة، حيث تتجلى أهمية استكشاف كيفية تأثير نمط القيادة التحويلية على مستوى أداء الموظفين في القطاع الخاص. يُعتبر هذا البحث ضرورة لتقديم رؤى جديدة يمكن أن تساهم في تحسين استراتيجيات القيادة وتطوير الأداء الوظيفي في هذا السياق المحدد،

يقدم البحث الحالي إسهامات قيمة من خلال تقديم توصيات عملية لتحسين التفاعل بين (Anitha, 2014) القادة والموظفين

من الناحية النظرية، يسد هذا البحث الفجوات المعرفية الموجودة في الأدبيات ويقدم " - نظراً للخصائص الثقافية والتنظيمية الفريدة (Bryman, 2011) "إطاراً تحليلياً جديداً للمؤسسات في المملكة العربية السعودية. يتطلب ذلك تحليلاً دقيقاً للعوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي وتقديم توصيات عملية لتعزيز الفعالية التنظيمية

أهمية هذا البحث تكمن في تقديم إسهامات عملية ونظرية لتعزيز الأداء الوظيفي من خلال تبني القيادة التحويلية في المؤسسات الخاصة. من الناحية العملية، تعتبر القيادة التحويلية أسلوباً يهدف إلى إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أداء عالٍ من خلال (Bass & Avolio, 2003) "الرؤية والتأثير الإيجابي

تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الالتزام الوظيفي " - (Walumbwa & Hartnell, 2011) "والتحفيز الداخلي

يمكن أن توفر نتائج الدراسة توجيهات لقادة المؤسسات حول كيفية تحسين التفاعل مع الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم من خلال استراتيجيات قيادية مبتكرة.

هذا البحث يساهم في سد الفجوات المعرفية الموجودة في الأدبيات الحالية، وتقديم إطار تحليلي يمكن تطبيقه في دراسات مستقبلية تهدف إلى فهم أعمق للعوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في مختلف السياقات الثقافية والمؤسسية.

ستساهم هذه الدراسة في تحسين السياسات الإدارية وتطوير برامج تدريبية تستهدف تعزيز مهارات القيادة التحويلية

تُعد القيادة التحويلية أساسية في بيئات العمل التي تتطلب التكيف السريع مع التحولات (Yukl, 1999) "السريعة في السوق، حيث تساعد في تعزيز قدرة المؤسسة على التنافسية والابتكار

القيادة التحويلية تعزز من مستوى الالتزام والأداء للموظفين، وتساهم في تحفيزهم لتحقيق (Bass & Avolio, 1994) "الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة

الأبحاث تظهر أن القيادة التحويلية تعزز الابتكار والتفكير الإبداعي بين الموظفين، مما يؤدي (Avolio & Bass, 2000) "إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام

وتقديم التدريب المستمر هو أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي. التدريب يساعد الموظفين على تحسين مهاراتهم وزيادة كفاءتهم

أداء الموظفين يعكس مدى تحقيق الأهداف والواجبات الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية. يشمل ذلك الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام بالمواعيد، والقدرة على التفاعل الإيجابي مع زملاء العمل. تقييم الأداء بانتظام يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، مما يساهم في تحسين الأداء (Mathis and Jackson, 2006)

التدريب المستمر يساهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين ويعزز من قدرات المؤسسة " (Anitha, 2013) على المنافسة والنمو

لتفاعل الجيد مع الزملاء هو جزء أساسي من الأداء الوظيفي. العلاقات الإيجابية بين الموظفين (Schaufeli and Bakker, 2010) "تعزز من بيئة العمل وتزيد من الإنتاجية

"تعتبر العلاقات بين الزملاء في العمل عاملاً مهماً يؤثر على أداء الموظفين وإنتاجيتهم" (Boamah et al., 2017)

من خلال التدريب المستمر وتوفير الحوافز المناسبة القيادة التحويلية هي نمط من القيادة يركز على إلهام الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أهداف أعلى من المتوقع من خلال تغيير رؤيتهم وقيمهم ومعتقداتهم وسنتدرج بالحديث أكثر من خلال متابعة هذا البحث.

١,٢. مشكلة البحث

تكمّن مشكلة البحث في الحاجة إلى فهم أكثر دقة لأثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في السياقات الثقافية والمؤسسية المختلفة. على الرغم من أن القيادة التحويلية قد أثبتت فعاليتها في العديد من البيئات ، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تستكشف تأثيرها في (Bass & Avolio, 1994) التنظيمية الغربية تشير الدراسات إلى أن القيادة (Javidan et al., 2006) السياقات الثقافية الأخرى مثل الشرق الأوسط التحويلية يمكن أن تواجه تحديات عند تطبيقها في بعض السياقات، مثل الاعتماد المفرط على شخصية القائد في السياق السعودي، تعتبر الأبحاث حول هذا الموضوع (Yukl, 1999) وغياب الاستراتيجيات المستدامة ، مما يبرز الحاجة إلى دراسات تستهدف فهم تأثير القيادة التحويلية على أداء (Alshehri, 2015) محدودة الموظفين في المملكة العربية السعودية وكيف تؤثر هذه الاستراتيجيات القيادية في بيئة ثقافية وتنظيمية فريدة.

١,٢,١. الفجوات النظرية:

نقص الأبحاث في السياقات الثقافية غير الغربية معظم الدراسات حول القيادة التحويلية قد أجريت في بيئات تنظيمية غربية، مما يترك فجوة في الأبحاث المتعلقة بتأثير القيادة التحويلية Dorfman, P. W., Luque, M., & House, R. J. (2006) في الثقافات غير الغربية مثل الشرق الأوسط تحديات القيادة التحويلية هناك بعض التحديات النظرية المرتبطة بتطبيق القيادة التحويلية، (Yukl, G. (1999) مثل الاعتماد المفرط على شخصية القائد وغياب الاستراتيجيات المستدامة تأثيرات غير مباشرة للقيادة التحويلية الحاجة إلى فهم أعمق للآليات التي من خلالها تؤثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، بما في ذلك العوامل الوسيطة مثل الرضا الوظيفي والتحفيز الذات Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994)

١,٢,٢. الفجوات التطبيقية:

تطبيق القيادة التحويلية في السياقات الثقافية المختلفة هناك نقص في الأدلة العملية حول كيفية تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات داخل السياقات الثقافية المختلفة مثل السعودية، وتأثير ذلك على أداء الموظفين Alkahtani, A. H. (2016) تقييم فعالية القيادة التحويلية في القطاع الخاص معظم الدراسات السابقة تركز على القطاع العام أو غير الربحي، بينما هناك حاجة ملحة لدراسة تأثير القيادة التحويلية في القطاع الخاص لتقديم رؤى قابلة للتطبيق Alshehri, A. S. (2015) استراتيجيات تعزيز الأداء الوظيفي من خلال القيادة التحويلية الحاجة إلى تطوير استراتيجيات عملية وملموسة يمكن للقادة تطبيقها لتعزيز أداء الموظفين من خلال القيادة التحويلية، مع مراعاة الخصائص الثقافية والتنظيمية Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995)

وفقا لما سبق تهدف الدراسة الحالية الى الإجابة على السؤال الرئيسي "ما هو تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين في مركز عباد الرحمن ، المملكة العربية السعودية، في مدينة جدة وكيف يمكن تطبيق هذه القيادة بشكل فعال في سياق ثقافي وتنظيمي محدد؟"

١,٣. أهمية البحث

أداء الموظفين يعتبر أحد الركائز الأساسية لنجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها. القيادة التحويلية، كنمط قيادي يركز على تحفيز الموظفين وإلهامهم لتحقيق مستويات أعلى من الأداء، القيادة " (2003) Bass و Avolio أثبتت فعاليتها في العديد من البيئات التنظيمية. وفقًا لـ التحويلية هي قيادة موجهة نحو التغيير، حيث لا يتم فقط صياغة رؤية المنظمة، ولكن يتم تنفيذها أيضًا من خلال التأثير المثالي، التحفيز الملهم، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي". إلى أن "القيادة التحويلية تراعي احتياجات التطوير الشخصي (2012) Atmojo أشار للتابعين، وتحثهم وتلهمهم لتقديم أفضل جهودهم في تحقيق الأهداف التنظيمية". ومع ذلك، هناك نقص في الدراسات التي تستكشف تأثير هذا النمط القيادي في السياقات الثقافية المختلفة مثل الشرق الأوسط. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين في مركز عباد الرحمن بجدة، المملكة العربية السعودية، لفهم كيف يمكن أن تؤثر هذه الاستراتيجيات القيادية في بيئة ثقافية وتنظيمية فريدة

١,٣,١. الأهمية النظرية :

لهذا البحث في توسيع قاعدة المعرفة المتعلقة بالقيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي في سياقات ثقافية متنوعة. يساهم البحث في سد الفجوات النظرية المتعلقة بنقص الأبحاث في البيئات غير الغربية، وتقديم رؤى جديدة حول كيفية تطبيق القيادة التحويلية بفعالية في هي " (2003) Bass و Avolio سياقات ثقافية وتنظيمية مختلفة. القيادة التحويلية، وفقًا لـ قيادة موجهة نحو التغيير، حيث لا يتم فقط صياغة رؤية المنظمة، ولكن يتم تنفيذها أيضًا من خلال التأثير المثالي، التحفيز الملهم، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي

إلى أن "القيادة التحويلية تراعي احتياجات التطوير الشخصي (2012) Atmojo أشار للتابعين، وتحثهم وتلهمهم لتقديم أفضل جهودهم في تحقيق الأهداف التنظيمية". هذا يعني أن القيادة التحويلية لا تهدف فقط إلى تحسين الأداء الوظيفي، بل تسعى أيضًا إلى تحقيق نمو شامل في قدرات ومهارات الموظفين

تستطيع القيادة التحويلية دمج البصيرة الإبداعية والمثابرة والطاقة والحدس والحساسية تجاه الموظفين لتحقيق العديد من الأهداف أو الرغبات في المنظمة، وتترك تأثيرًا غير عادي على في لاثانز (٢٠٠٦)، حيث ذكر أن Bass وهذا ما أكدته (Prabowo et al., 2018) الموظفين "القيادة التحويلية تخلق ظروفًا تؤدي إلى أداء عالٍ في المنظمات التي تواجه مطالب التجديد والتغيير. يمكن للقيادة التحويلية تحسين الأداء التنظيمي والصورة العامة للمنظمة

بالإضافة إلى ذلك، يوفر البحث إطارًا تحليليًا يمكن استخدامه في الدراسات المستقبلية لفهم أعمق للعوامل الوسيطة التي تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين. يتأثر أداء الموظفين بعوامل متعددة، منها العوامل الشخصية / الفردية مثل المعرفة، الدافع والمهارات، وعوامل القيادة، وعوامل الفريق (التماسك والقرب من أعضاء الفريق)، وعوامل النظام (ثقافة الشركة) (محمودي، ٢٠١٠)

(Dessler, 2000) لأداء هو الأداء الوظيفي، وهو مقارنة بين نتائج العمل والمعايير المحددة وفقاً للنهج السلوكي في الإدارة، الأداء هو كمية أو جودة شيء ما ينتج أو خدمات يقدمها شخص أن "الأداء هو نتيجة أو مستوى (2005) Basri و Rivaى ذكر (Luthans, 2006) يقوم بالعمل النجاح الإجمالي لشخص ما خلال فترة معينة في تنفيذ المهمة مقارنةً بالعديد من الاحتمالات، مثل معايير العمل، الأهداف أو المعايير المحددة التي تم الاتفاق عليها. "علاوة على ذلك، تم قياس أداء الموظف من خلال ستة مؤشرات مثل الجودة، الكمية، الوقت المحدد، الفعالية، (Mathis and Jackson, 2006) الاستقلالية، والالتزام بالعمل يتأثر أداء الموظفين بعوامل متعددة. ذكر محمودي (٢٠١٠) أن "هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على أداء الموظفين، والتي تشمل العوامل الشخصية / الفردية (المعرفة، الدافع والمهارات)، وعوامل القيادة، وعوامل الفريق (التماسك والقرب من أعضاء الفريق)، وعوامل النظام (ثقافة الشركة). "كما أن نمط القيادة المتبع في المنظمة سيؤثر أيضاً على أداء الموظفين بشكل كبير وفي النهاية سيكون له تأثير على نجاح تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال هذا البحث، نأمل في تقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في بيئات ثقافية وتنظيمية متنوعة، مما يساهم في تحسين الفهم النظري والتطبيقي لهذا النمط القيادي المهم

٢, ٣, ١. الأهمية التطبيقية:

من الناحية العملية، يقدم هذا البحث إسهامات قيمة لقادة المؤسسات في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. يوفر البحث توصيات عملية حول كيفية تحسين أداء الموظفين من في لاثانز (٢٠٠٦)، "القيادة التحويلية تخلق ظروفًا Bass خلال تبني القيادة التحويلية. كما ذكر تؤدي إلى أداء عالٍ في المنظمات التي تواجه مطالب التجديد والتغيير. يمكن للقيادة التحويلية تحسين الأداء التنظيمي والصورة العامة للمنظمة

يمكن لقادة المؤسسات استخدام هذه النتائج لتطوير استراتيجيات قيادية مبتكرة، تعزيز Mathis و Jackson التفاعل الإيجابي بين الموظفين، وزيادة الإنتاجية وجودة العمل. أشار إلى أن "تم قياس أداء الموظف من خلال ستة مؤشرات مثل الجودة، الكمية، الوقت (2006) المحدد، الفعالية، الاستقلالية، والالتزام بالعمل. "لذا، فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على هذه المؤشرات يمكن أن يكون ذو فائدة كبيرة للقادة في تحسين أداء موظفيهم تتطلب المنظمات قادة قادرين على قيادة العملية بشكل فعال. القيادة التحويلية هي أحد أكثر الأساليب استخدامًا في المنظمات لإدارة التغيير، حيث تساعد على إحداث تغييرات قيمة القيادة التحويلية هي قيادة موجهة "، (2003) Bass و Avolio وإيجابية بين الأتباع. وفقاً ل نحو التغيير، حيث لا يتم فقط صياغة رؤية المنظمة، ولكن يتم تنفيذها أيضاً من خلال التأثير "المثالي، التحفيز الملهم، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي

إلى أن "القيادة التحويلية تراعي احتياجات التطوير الشخصي (2012) Atmojo أشار للتابعين، وتحثهم وتلهمهم لتقديم أفضل جهودهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. "يتم تحقيق ذلك من خلال التأثير المثالي، التحفيز الفكري، الدافع الملهم، والاعتبار الفردي. هذا النوع من القيادة يلهم الموظفين، يحسن الأداء الوظيفي، ويعزز الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي

أن "القيادة التحويلية تستطيع دمج البصيرة (2018) Prabowo et al. أظهرت دراسات الإبداعية والمثابرة والطاقة والحدس والحساسية تجاه الموظفين لتحقيق العديد من الأهداف أو الرغبات في المنظمة، وتترك تأثيراً غير عادي على الموظفين. "بالإضافة إلى ذلك، أشار

في لاثانز (٢٠٠٦) إلى أن "القيادة التحويلية تخلق ظروفًا تؤدي إلى أداء عالٍ في Bass المنظمات التي تواجه مطالب التجديد والتغيير. يمكن للقيادة التحويلية تحسين الأداء التنظيمي والصورة العامة للمنظمة

من خلال تبني القيادة التحويلية، يمكن للقادة تعزيز التفاعل الإيجابي بين الموظفين، وزيادة أكدوا أن "تم قياس أداء الموظف من (Mathis و Jackson 2006). الإنتاجية وجودة العمل خلال ستة مؤشرات مثل الجودة، الكمية، الوقت المحدد، الفعالية، الاستقلالية، والالتزام بالعمل." فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على هذه المؤشرات يمكن أن يكون ذو فائدة كبيرة للقيادة في تحسين أداء موظفيهم

إضافة إلى ذلك، يساهم البحث في تحسين السياسات الإدارية وتطوير برامج تدريبية تستهدف تعزيز مهارات القيادة التحويلية، مما يدعم النمو المستدام والقدرة التنافسية للمؤسسات كما يساهم البحث في تحسين السياسات الإدارية وتطوير برامج تدريبية تستهدف تعزيز مهارات القيادة التحويلية، مما يدعم النمو المستدام والقدرة التنافسية للمؤسسات. أظهرت دراسات أن "القيادة التحويلية تستطيع دمج البصيرة الإبداعية والمثابرة (Prabowo et al. 2018) والطاقة والحدس والحساسية تجاه الموظفين لتحقيق العديد من الأهداف أو الرغبات في المنظمة، وتترك تأثيرًا غير عادي على الموظفين

علاوة على ذلك، يمكن للقيادة التحويلية أن تساهم في تحسين الرضا الوظيفي والالتزام الأداء هو نتيجة أو مستوى النجاح الإجمالي"، (Basri و Rivai 2005) التنظيمي، كما ذكر لشخص ما خلال فترة معينة في تنفيذ المهمة مقارنةً بالعديد من الاحتمالات، مثل معايير العمل، الأهداف أو المعايير المحددة التي تم الاتفاق عليها." هذا يعني أن تحسين أداء الموظفين من خلال القيادة التحويلية يمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير على المؤسسة ككل تتطلب المنظمات قادة قادرين على قيادة العملية بشكل فعال. القيادة التحويلية هي أحد أكثر الأساليب استخدامًا في المنظمات لإدارة التغيير، حيث تساعد على إحداث تغييرات قيمة وإيجابية بين الأتباع. يتم تحقيق ذلك من خلال التأثير المثالي، التحفيز الفكري، الدافع الملهم، والاعتبار الفردي. هذا النوع من القيادة يلهم الموظفين، يحسن الأداء الوظيفي، ويعزز الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي.

١,٤. أسئلة البحث

١. كيف تؤثر القيادة التحويلية على مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في مركز عباد الرحمن؟
٢. ما هي العلاقة بين القيادة التحويلية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المركز؟
٣. ما هي العوامل الثقافية والتنظيمية التي تسهم في نجاح تطبيق القيادة التحويلية في مركز عباد الرحمن؟
٤. كيف يمكن تطوير مهارات القيادة التحويلية بين المدراء في مركز عباد الرحمن لتعزيز الأداء المؤسسي؟
٥. ما هي التحديات التي قد تواجه تطبيق القيادة التحويلية في مركز عباد الرحمن وكيف يمكن التغلب عليها؟

١,٥. أهداف البحث

الهدف العام هو

استكشاف العلاقة بين الإدارة القيادية التحليلية على أداء الموظفين في مركز عباد الرحمن

الأهداف الفرعية هي

- تحليل تأثير القيادة التحويلية على مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في مركز عباد الرحمن
- تقييم العلاقة بين القيادة التحويلية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين في مركز عباد الرحمن
- تحديد العوامل الثقافية والتنظيمية التي تسهم في نجاح تطبيق القيادة التحويلية في مركز عباد الرحمن
- تطوير استراتيجيات لتعزيز مهارات القيادة التحويلية بين المدراء في مركز عباد الرحمن لتحسين الأداء المؤسسي
- تحديد التحديات التي تواجه تطبيق القيادة التحويلية في مركز عباد الرحمن ووضع حلول للتغلب عليها

٦, ١. فرضيات البحث

ومن خلال مراجعات الدراسات التمهيدية الأدبية تم التنبؤ بهذه الفرضيات

• الفرضية الرئيسية H1:

لقيادة التحويلية تزيد من مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إيجابية وتحفيزية.

الفرضية الفرعية الأولى Ha :

هناك علاقة إيجابية قوية بين تطبيق القيادة التحويلية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين، حيث يؤدي استخدام هذه القيادة إلى تعزيز الإنتاجية والجودة.

الفرضية الفرعية الثانية Hb :

العوامل الثقافية والتنظيمية مثل القيم المشتركة والدعم المؤسسي تلعب دوراً حاسماً في تعزيز فعالية القيادة التحويلية وتطبيقها بنجاح.

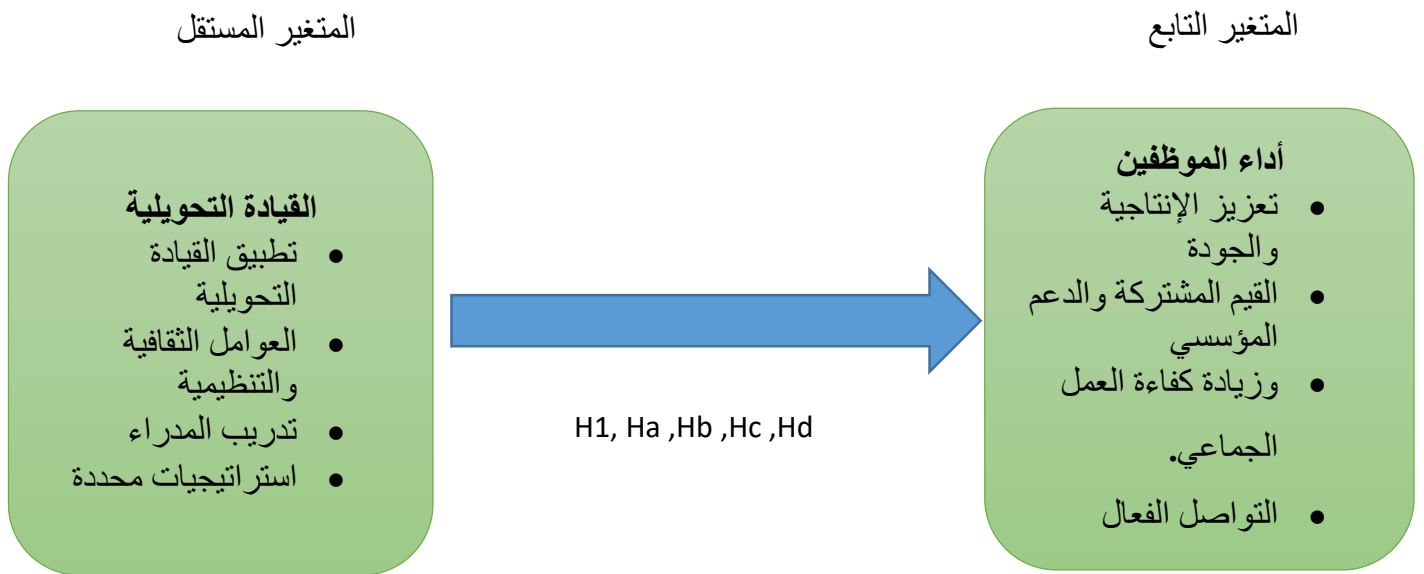
الفرضية الفرعية الثالثة Hc :

تدريب المدراء على مهارات القيادة التحويلية سيؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي وزيادة كفاءة العمل الجماعي.

الفرضية الفرعية الرابعة Hd:

التحديات مثل مقاومة التغيير ونقص الموارد يمكن التغلب عليها من خلال استراتيجيات محددة مثل التواصل الفعال والتدريب المستمر، مما يسهم في نجاح تطبيق القيادة التحويلية.

١,٧. نموذج البحث



الشكل ١: نموذج البحث تم تصميمها بواسطة الطالبة

٨,١ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية.

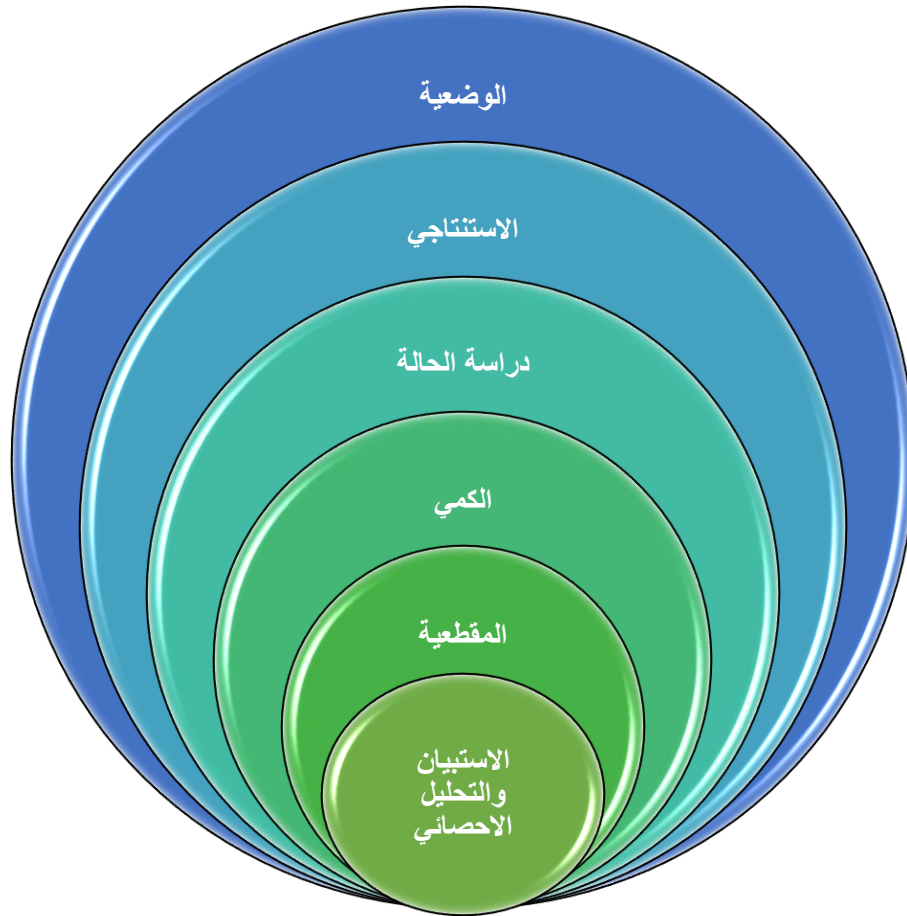
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل ٢: منهجية البحث للمشروع المصدر الطالبة

١,٩. الدراسة الميدانية

تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى استكشاف أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين بالتطبيق على مركز عباد الرحمن في المملكة العربية السعودية بمنطقة جدة. تأتي أهمية هذه الدراسة نظراً لأهمية القيادة التحويلية كأحد النماذج الحديثة في الإدارة التي تركز على تحفيز الموظفين وتطوير مهاراتهم، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة. القيادة التحويلية تعتمد على بناء علاقات قوية بين القادة والموظفين، حيث يساهم القائد في إلهام الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المؤسسة بطريقة تفاعلية ومبتكرة.

ستتضمن الدراسة تحليل التجارب السابقة والأبحاث العلمية المتعلقة بالقيادة التحويلية وتأثيرها على أداء الموظفين. سيتم مراجعة الأدبيات العلمية التي تطرقت إلى هذا الموضوع، بالإضافة إلى دراسة الحالات المشابهة التي تم تطبيقها في مؤسسات أخرى. الهدف من هذا التحليل هو بناء قاعدة معرفية صلبة تساعد في فهم العوامل التي تجعل القيادة التحويلية فعالة وتحديد أفضل الممارسات التي يمكن تبنيها في مركز عباد الرحمن.

كما سيتم جمع البيانات من العاملين في مركز عباد الرحمن من خلال استبيانات ومقابلات لمعرفة آرائهم وتجاربهم حول هذا الموضوع. سيتم تصميم الاستبيانات بعناية لضمان جمع معلومات دقيقة وشاملة حول تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، ستساعد المقابلات في الحصول على فهم أعمق لتجارب الموظفين وتوفير رؤى نوعية تكمل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات.

من خلال تحليل البيانات المستخلصة، سيتم تحديد النقاط القوية والضعف في أساليب القيادة الحالية وتقديم توصيات لتحسينها. أمل من خلال هذه الدراسة تقديم توصيات فعالة لإدارة مركز عباد الرحمن والمؤسسات الأخرى في منطقة جدة لتحسين سياسات القيادة وزيادة أداء موظفيها، مما ينعكس إيجابياً على تحقيق أهداف المؤسسة ورفع مستوى الرضا الوظيفي. ستساعد هذه التوصيات في خلق بيئة عمل إيجابية تعزز من التفاني والإنتاجية بين الموظفين، وبالتالي تحسين الأداء العام للمؤسسة.

١,١٠. مخطط المشروع

الفصل الأول :المقدمة
الفصل الثاني : الغطار النظري
الفصل الثالث : منهجية البحث
الفصل الرابع : التحليل الإحصائي
الفصل الخامس:مناقشة النتائج والخاتمة

	الفصل الأول : الإطار العام لدراسة	
	الفصل الثاني : الإطار النظري	
	الفصل الثالث : منهجية البحث	
	الفصل الرابع : التحليل الإحصائي	
	الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة	

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

١, ٢. المقدمة

٢, ٢. المتغير المستقل

٢, ٣. المتغير التابع

٤, ٢. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

المراجع

العربية

- شيمية، يمينه، فضيل، وهيبية، مصطفىاوي، & سفيان/مؤطر. (٢٠٢١). دراسة اثر القيادة التحويلية على الابتكار (جامعة أحمد درايتة-ادرار, Doctoral dissertation, في مؤسسات التعليم العالي).
<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/6111>
- عثماني، زين العابدين، غنتيوي، ياسين، تيقاوي، & العربي/مؤطر. (٢٠٢٠). دور القيادة التحويلية في تحقيق (جامعة احمد درايتة-ادرار, Doctoral dissertation, التميز التنظيمي في منظمات الأعمال).
<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/3964>
- علم، بشير، عزو، حمزة، فودوا، & محمد/مؤطر. (٢٠٢٣). أثر الالتزام التنظيمي على جودة الأداء (جامعة احمد درايتة-ادرار, Doctoral dissertation, الوظيفي).
<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/8377>
- (Doctoral dissertation, دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي. (٢٠٢٢). عبد الجليل/مؤطر & ضيفاني، هداي (جامعة احمد درايتة-ادرار, dissertation).
<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/6414>

الإنجليزية

- . Ansari, M. A., Lee, B. B., Afaq, R. (2007). LMX and work outcomes: The mediating role of delegation in the Malaysian business context. Academy of Management Proceedings, 1, 1-6.
- . Antonakis, J., Avolio, B. J., Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. The Leadership Quarterly, 14, 261-295.
- . Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. Journal of Organizational Behavior, 25, 951-968.
- . Aron, A., Aron, E. (2000). Self-expansion motivation and including other in the self. In Ickes, W., Duck, S. (Eds.), The Social Psychology of Personal Relationships (pp. 109-128). New York, NY: John Wiley.
- . Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A., Abu Samah, B. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, leader-member exchange and organizational citizenship behaviors. European Journal of Social Sciences, 6(4), 140-151.
- . Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1173-1182.
- . Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17, 99-120.
- . Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York, NY: Free Press.

- . Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 9-32.
- . Bass, B. M., Avolio, B. J. (1989). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- . Bass, B. M., Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- . Bass, B. M., Avolio, B. J. (2003). *MLQ Report: Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- . Basu, R., Green, S. G. (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: An empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 477-499.
- . Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life* (1st ed.). New York, NY: John Wiley.
- . Bodla, M. A., Nawaz, M. M. (2010). Transformational leadership style and its relationship with satisfaction. *Journal of Contemporary Research in Business*, 2, 370-381.
- . Boerner, S., Eisenbeiss, S. A., Griesser, D. (2007). Follower behavior and organizational performance: The impact of transformational leaders. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 15-26.
- . Broderick, A. (2006). Role theory and the management of service encounters. *Journal of Service Industries*, 19, 117-131.
- 18. Burns, J. M. (1978). *Leadership* (1st ed.). New York, NY: Harper & Row.
- . Bushra, F., Usman, A., Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261-267.
- . Carter, M. Z., Jones-Farmer, A. G., Armenakis, A. A., Field, H. S., Svyantek, D. J. (2009). Transformational leadership and followers' performance: Joint mediating effects of leader-member exchange and interactional justice. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 8, 1-6.
- . Cavazotte, F. (2013). Transformational leaders and work performance: The mediating roles of identification and self-efficacy. *Brazilian Administrative Review*, 10, 490-512.
- . Certo, S. C., Certo, S. T. (2006). *Modern Management* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- . Chin, W. W., Marcolin, B. L., Newsted, P. R. (1996, December 16-18). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and an electronic mail emotion/adoption study. Paper presented at the 17th International Conference on Information Systems, Cleveland, OH.
- . Chou, H. W., Lin, Y. H., Chang, H. H., Chuang, W. W. (2013). Transformational leadership and team performance: The mediating roles of cognitive trust and collective efficacy. *SAGE Open*, 3(3), 1-10.
- . Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.

- . Dasborough, M. T., & Ashkanasy, N. M. (2002). Emotion and attribution of intent in leader-member relationships. *The Leadership Quarterly*, 13, 615-663.
- 27. Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, 11, 618-634.
- . Dubinsky, A. J., Yammarino, F. J., & Jolson, M. A. (1995). An examination of linkages between personal characteristics and dimensions of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 9, 315-335.
- . Dumdum, U. R., Lowe, K. B., & Avolio, B. J. (2002). A meta-analysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness and satisfaction: An update and extension. In Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.), *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead* (pp. 35-66). Oxford, UK: Elsevier Science.
- . Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45, 735-744.
- . Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92, 321-330.
- . Farh, J., & Cheng, B. S. (1997). Modesty bias in self-ratings in Taiwan: Impact of item wording, modesty value, and self-esteem. *Chinese Journal of Psychology*, 39(2), 103-118.
- . Fisk, G. M., & Friesen, J. P. (2012). Perceptions of leader emotion regulation and LMX as predictors of job satisfaction.

الملاحق:

استبيان

المحور الأول: البيانات الشخصية
الغرض من هذا الجزء هو معرفة بعض المعلومات الشخصية والوظيفية التي تساعد في تفسير الاختلاف بين الإجابات، لذا الرجاء اختيار الإجابة المناسبة بوضع علامة في المكان المناسب

1. الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

2. الفئة العمرية :

☐ ٢٥-١٨

☐ ٣٣-٢٦

☐ ٤١-٣٤

☐ أكبر من ٤١

3. المستوى التعليمي :

☐ الثانوي

☐ الجامعي

☐ دراسات عليا

4. سنوات الخبرة :

☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٦ إلى ١٠ سنوات

☐ من ١١ إلى ١٥ سنة ☐ أكثر من ١٦ سنة

5. طبيعة المنصب :

دائم ☐ مؤقت ☐

6. الكلية التي تعلم بها :

☐ كلية الآداب واللغات

☐ كلية الحقوق والعلوم السياسية

☐ كلية العلوم و التكنولوجيا

☐ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

☐ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

تسعى هذه الدراسة إلى فهم تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في مركز عباد الرحمن بمدينة جدة، المملكة العربية السعودية. إن القيادة التحويلية تعتبر من الأنماط القيادية الحديثة التي تركز على تطوير القادة والموظفين من خلال تحفيزهم وإلهامهم لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع المعلومات اللازمة لتحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، مما سيساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء وتعزيز بيئة العمل في المركز. نشكر لك مقدماً تعاونك وإسهامك في هذه الدراسة، ونتعهد بأن تكون جميع المعلومات التي تقدمها سرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

القيادة التحويلية نوع من أنواع القيادة تسعى إلى تحفيز الموظفين وتطوير قدراتهم لتحقيق أهداف المؤسسة. التميز التنظيمي هو إنجاز الأعمال بطريقة صحيحة، وبدرجة عالية من الدقة والاحتراف، وفيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس مؤشرات القيادة التحويلية والتميز التنظيمي بمؤسستكم مديرية التوزيع أدرار التابعة للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز، والمرجو وضع الإشارة في المربع المناسب لاختيارك

المحور الأول : القيادة التحويلية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
البعد الأول : التأثير المثالي						
1	يتخلى مسؤولو المركز على مصالحتهم الخاصة من أجل تحقيق المصلحة العامة لمؤسستهم					
2	يحظى مسؤولو المركز بالاحترام من التأثير المثالي طرف العاملين					
3	يتعامل مسؤولو المركز بمبدأ الثقة مع مرؤوسيه					
4	يمتلك مسؤولو المركز القدرة على إقناع العاملين لزيادة حماسهم للعمل					
5	يمتلك مسؤولو المركز خبرة تساعد على مواجهة المواقف الصعبة					
البعد الثاني : الدافع و الإلهام						
1	يتمتع مسؤولو المركز بشخصية تفأولية عن مستقبل مؤسستهم					
2	يشجع مسؤولو المركز على العمل الجماعي					
3	يعمل مسؤولو المركز على غرس الانسجام بين العاملين					
4	يعمل مسؤولو المركز على بث روح الفريق لتحفيز العاملين على التعاون					
البعد الثالث : التشجيع الابتكاري						
1	يمنح مسؤولو مركز حوافز للعاملين بغية تطوير قدراتهم					
2	يشجع مسؤولي المركز العاملين على تقديم أفكار جديدة في مجال عملهم					
3	يثق مسؤولو المركز في قدرات ومهارات عمالهم					

4	ينصح مسؤولو العاملين في حالة ارتكابهم للأخطاء					
	يتقبل مسؤولو المركز أفكار العاملين حتى لو تعارضت مع أفكارهم					
	يصف مسؤولو مديرية الصعوبات التي تواجههم على أنها قابلة للحل					
البعد الرابع : الاعتبار الفردي						
1	يحرص مسؤولو على تزويد العاملين بكل المعلومات الخاصة بعملهم					
2	يهتم مسؤولو بمتطلبات العاملين					
3	يعبر مسؤولو عن تقديرهم للعاملين عند إنجاز أعمالهم بشكل جيد					
4	يسعى مسؤولو المركز إلى تطوير قدرات العاملين عن طريق التعليم والتدريب					
	يراعي مسؤولو الاختلافات في قدرات العاملين					
البعد الخامس : التمكين						
1	يحرص مسؤولو على إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات					
2	يشجع مسؤولو العاملين على تحمل مسؤوليتهم					
3	يفوض المسؤول بعض من صلاحيته للعاملين حسب قدراتهم					
4	تتوفر للعاملين في المركز الحرية في التعامل مع تتوفر لعامل في الفرصة في المشكلات التي تواجههم في عملهم					
5	اتخاذ أي إجراء يضمن تحسين أداء عملهم					

القيادة التحويلية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
البعد الأول : التأثير المثالي						
1	تشير القيادة التحويلية المعلمات بالمركز بالتقدير من قبل المرؤوسين					
2	تتسم القيادة التحويلية في المركز بالثقة والصدق مع المعلمات					
3	توفر قيادة المركز احتياجات العاملة الشخصية					
4	تضع قيادة المركز رسالة واضحة للمستقبل					
	يمتلكوا قيداوا المركز القدرة على اتحاد في الأوقات الحرجة والصعبة القرارات					
البعد الثاني : الدافع و الإلهام						
1	تشجع القيادة التحويلية روح التحدي بين العاملين					
2	تركز القيادة التحويلية على تنمية روح					

					المركز	
					تتيح القيادة التحويلية بالمركز الفرصة	3
					للمشاركة في تحقيق الأهداف المركز	4
					تسعى القيادة التحويلية في المركز لتحقيق العمل أكتلا مما خطط له	
					تمكننت القيادة التحويلية في الجامعة من ايضاح وايصال رسالتها للعاملين	
البعد الثالث : التشجيع الابتكاري						
					تمنح القيادة التحويلية الفرصة للعاملين .بالقيام ببعض الاعمال الغير روتينية	1
					تسعى المركز الى تحريك جهود المرؤوسين ليكونوا مجددين ومبتكرين	2
					تساعد القيادة التحويلية على فهم المشاكل وتحليلها بطرق غير معتمدة	3
					تشجع القادة التحويلية في المركز على تقديم افكار مبتكرة وابداعية	4
البعد الرابع : الاعتبار الفردي						
					تهتم القيادة التحويلية بمشاعر العاملين .واعتباراتهم الشخصية	1
					تصغي القيادة التحويلية بالمركز الى العاملين وتلبي احتياجاتهم	2
					تسعى القيادة التحويلية بالمركز الى تدريب العاملين وتنمية قدراتهم	3
					تبتعد القيادة التحويلية في المركز في كل البعد عن التمييز والميول	4
					شجع القيادة التحويلية في المركز على تبادل وجهات النظر بين العاملين بها	
					يضمن الاتصال المستمر بالمرؤوسين ادراك الاختلاف بين في عملهم	

هدف هذا الجزء من الاستبيان إلى تقييم الأداء الوظيفي في مركز عباد الرحمن بمدينة جدة. سنقوم بجمع المعلومات حول كفاءة الموظفين، مدى تحقيقهم للأهداف، وكيفية تفاعلهم مع بيئة العمل لتحليلها وتطوير استراتيجيات لتحسين الأداء.

نشكركم على تعاونكم، ونؤكد أن جميع المعلومات التي تقدمها ستكون سرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

المحور الثاني الالتزام الوظيفي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
البعد الأول : الأنزام الوظيفي						
1	توفير المركز ظروف عمل جيدة للعمال					

					تشجع المركز عمالها على بذل أقصى جهد من أجل تحقيق أهداف المركز	2
					قدم المركز حوافز وترقيات للعمال مما يشجعهم على القيام بأي مهمة إضافية توجه لهم	3
					تشجع بيئة المركز الرغبة لدى العاملين في البقاء	4
البعد الثاني : الولاء الوظيفي						
					تؤدي عملك بكل حب ووفاء وإخلاص	1
					شعر بالفخر والاعتزاز كوني أعمل في هذه المركز	2
					نتمنى أن أوصل مشواري المهني بهذه المركز	3
					يحرص العاملون على الحفاظ على ممتلكات المركز	4
البعد الثالث : إنجاز المهام						
					ينجز العاملون عملهم بشكل مثالي وفي الوقت المحدد	1
					تحدد الأعمال بشكل مصنف بين العمال	2
					المهام والبرامج والمقاييس واضحة ومفهومة	3
					يسود روح التعاون بين العمال من أجل ضمان جودة العمل	4
البعد الرابع : الانضباط الوظيفي						
					يلتزم العاملون بالقواعد والقوانين الداخلية المركز	1
					ينجز العاملون المهمة الموكلة إليهم في الوقت المحدد وإن ترتب على ذلك إضافة ساعات إضافية	2
					ينفذ العاملون القرارات والتعليمات الصادرة فور إعلانها	3
					أؤدي عملي بشكل جيد	4