

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في القطاع الصحي
دراسة ميدانية على الكوادر الطبية والإدارية في مستشفيات الرياض

أسم الطالب
فهد بن سعود بن شلهوب

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د.
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

3	قائمة الاشكال	
1.	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
4		
1.1	المقدمة:	5
1.2	مشكلة الدراسة	6
1.2.1	فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2	فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3	أهمية الدراسة	6
1.3.1	على المستوى النظري:	7
1.3.2	على المستوى التطبيقي:	7
1.4.	أسئلة الدراسة	7
1.5	أهداف الدراسة	7
1.6.	نموذج الدراسة	7
	النموذج المفاهيمي للدراسة	8
1.7.	منهجية الدراسة	8
1.8.	الدراسة الميدانية	10
1.9	مخطط المشروع المقترح	10
2.	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
11		
2.1	المقدمة:	11
2.2	المتغير المستقل	11
2.3	المتغير التابع	12
2.4	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	12
2.5	الخاتمة	12
13	قائمة المراجع	
14	الملاحق	

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
8	ملخص النموذج المفاهيمي للدراسة	1
9	ملخص منهجية البحث	2
10	الشكل 3 ملخص مخطط المشروع المقترح	3

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد القيادة التحويلية من أبرز أنماط القيادة الحديثة التي برزت في الأدبيات الإدارية والنفسية، نظرًا لقدرتها على إحداث تغييرات إيجابية وعميقة في سلوكيات الموظفين، وتحفيزهم نحو تحقيق أداء يفوق التوقعات. ويتميز هذا النمط القيادي بتركيزه على تطوير الأفراد وتمكينهم، من خلال الاعتماد على أربعة أبعاد رئيسية: التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري. وقد أثبتت العديد من الدراسات أن القيادة التحويلية تساهم في تعزيز الالتزام التنظيمي، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وتحسين جودة الأداء في مختلف القطاعات.

في القطاع الصحي، تزداد أهمية القيادة التحويلية بشكل خاص، نظرًا لطبيعة العمل التي تتطلب تفاعلًا مستمرًا وتنسيقًا دقيقًا بين الكوادر الطبية والإدارية، بالإضافة إلى التحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات الصحية، مثل ضغط العمل، وتنوع المهام، والحاجة إلى تقديم خدمات ذات جودة عالية في بيئة ديناميكية ومعقدة. ورغم أهمية هذا النمط القيادي، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي تناولت أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في السياق المحلي، خصوصًا في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.

من هنا تنبع مشكلة الدراسة، والتي تتمثل في الحاجة إلى فهم العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي، وتحديد مدى تأثير أبعاد القيادة التحويلية على جودة وكفاءة الأداء في بيئة العمل الصحية.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تسلط الضوء على أحد العوامل القيادية المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي، مما يساهم في تطوير السياسات الإدارية، وتعزيز بيئة العمل، ورفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة. كما أنها تقدم إضافة علمية للمجال الإداري في القطاع الصحي، من خلال دراسة ميدانية تستند إلى بيانات واقعية من المستشفيات الخاصة بالرياض.

وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، من خلال قياس أثر الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية على أداء الكوادر الطبية والإدارية، وتقديم توصيات عملية يمكن أن تساهم في تحسين الممارسات القيادية داخل المؤسسات الصحية.

وتُجرى هذه الدراسة في نطاق المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استبانة موجهة للعاملين في القطاع الصحي، بهدف جمع البيانات وتحليلها إحصائيًا للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه العديد من المستشفيات تحديات تتعلق بانخفاض مستوى الأداء الوظيفي، مما ينعكس سلباً على جودة الخدمات الصحية ورضا المرضى تشير الأدبيات إلى أن نمط القيادة المتبع داخل المؤسسة قد يكون له دور محوري في تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم ورغم أهمية القيادة التحويلية، إلا أن هناك فجوة في الدراسات التطبيقية التي تناولت أثرها في بيئة القطاع الصحي السعودي، خصوصاً في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم كثافة الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية في السياقات الإدارية المختلفة، إلا أن هناك فجوة واضحة في الأدبيات المتعلقة بتطبيق هذا النمط القيادي في القطاع الصحي، خصوصاً في بيئة المستشفيات الخاصة، معظم الدراسات ركزت على القطاعات التعليمية أو الصناعية، بينما لم تحظ المؤسسات الصحية بنفس القدر من الاهتمام، رغم خصوصية بيئتها وتعقيداتها التنظيمية.

كما أن العديد من الأبحاث تناولت القيادة التحويلية بشكل عام دون التطرق إلى تأثيرها التفصيلي على الأداء الوظيفي بمكوناته المختلفة مثل الكفاءة، الالتزام، جودة العمل، والإنتاجية بالإضافة إلى ذلك، هناك نقص في الدراسات التي تربط بين أبعاد القيادة التحويلية (مثل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي) وبين مؤشرات الأداء الوظيفي في السياق السعودي تحديداً.

هذه الفجوات النظرية تفتح المجال أمام هذه الدراسة لتقديم مساهمة علمية جديدة من خلال بناء نموذج يربط بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في بيئة صحية محلية، مما يعزز من فهم العلاقة بين المتغيرين ويوفر أساساً نظرياً لدراسات مستقبلية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تُظهر الممارسات الإدارية في العديد من المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض تفاوتاً في تطبيق مبادئ القيادة التحويلية، حيث لا تزال بعض المؤسسات تعتمد على أساليب تقليدية في الإدارة تفتقر إلى التحفيز والإلهام والتطوير المستمر للموظفين. كما أن هناك ضعفاً في تبني برامج تدريبية موجهة لتطوير مهارات القادة في هذا النمط القيادي، مما يحد من قدرتهم على التأثير الإيجابي في فرق العمل.

بالإضافة إلى ذلك، تفتقر العديد من المستشفيات إلى آليات تقييم واضحة لقياس أثر القيادة على الأداء الوظيفي، مما يصعب عملية الربط بين أسلوب القيادة المتبع ومستوى إنتاجية الموظفين أو جودة الخدمات المقدمة. كما أن الدراسات التطبيقية التي تناولت هذا الموضوع في السياق السعودي لا تزال محدودة، مما يبرز الحاجة إلى إجراء دراسة ميدانية تركز على هذا الجانب وتقدم نتائج قابلة للتطبيق في بيئة العمل الصحي.

السؤال الرئيسي لمشكلة البحث

ما مدى تأثير القيادة التحويلية بمختلف أبعادها على الأداء الوظيفي للكوادر الطبية والإدارية في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض؟

1.3. أهمية الدراسة

على المستوى النظري: تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالقيادة التحويلية وربطها بالأداء الوظيفي في بيئة العمل الصحي.

على المستوى التطبيقي: تقدم نتائج الدراسة توصيات عملية لإدارات المستشفيات الخاصة لتحسين الأداء الوظيفي من خلال تبني أساليب القيادة التحويلية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهّم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة التحويلية من خلال تسليط الضوء على تطبيقاتها في القطاع الصحي، وهو مجال لم يحظَ بالاهتمام الكافي في الدراسات السابقة، خصوصًا في السياق السعودي. كما تقدم الدراسة نموذجًا نظريًا يربط بين أبعاد القيادة التحويلية ومكونات الأداء الوظيفي، مما يفتح المجال أمام الباحثين لتوسيع نطاق البحث في هذا المجال، وتطوير أدوات قياس أكثر دقة وملاءمة للبيئات الصحية

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

توفر هذه الدراسة نتائج قابلة للتطبيق في بيئة المستشفيات الخاصة، حيث يمكن لإدارات المستشفيات الاستفادة من نتائجها في تحسين أساليب القيادة، وتطوير برامج تدريبية تستهدف تعزيز المهارات القيادية التحويلية لدى المديرين والمشرفين. كما تساعد الدراسة في فهم العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، مما يساهم في رفع كفاءة العاملين، وتحسين جودة الخدمات الصحية، وزيادة رضا المرضى

1.4. أسئلة الدراسة

- 1- هل تختلف العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي باختلاف نوع الوظيفة (طبية أو إدارية)؟
- 2- هل تؤثر سنوات الخبرة على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي؟
- 3- ما أثر القيادة التحويلية على الاداء الوظيفي للكوادر الطبية والإدارية ؟

1.5. أهداف الدراسة

1. قياس مدى ممارسة القيادة التحويلية من قبل القيادات الصحية .
2. تحليل أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي .
3. دراسة الفروق في العلاقة حسب نوع الوظيفة وسنوات الخبرة.
4. تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء الوظيفي من خلال القيادة التحويلية .
5. قياس أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للكوادر الطبية والإدارية
6. تحليل الفروق في العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي بناءً على نوع الوظيفة (طبية أو إدارية)
7. دراسة تأثير سنوات الخبرة على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي
8. تقديم توصيات عملية لإدارات المستشفيات حول كيفية تعزيز القيادة التحويلية لتحسين الأداء الوظيفي

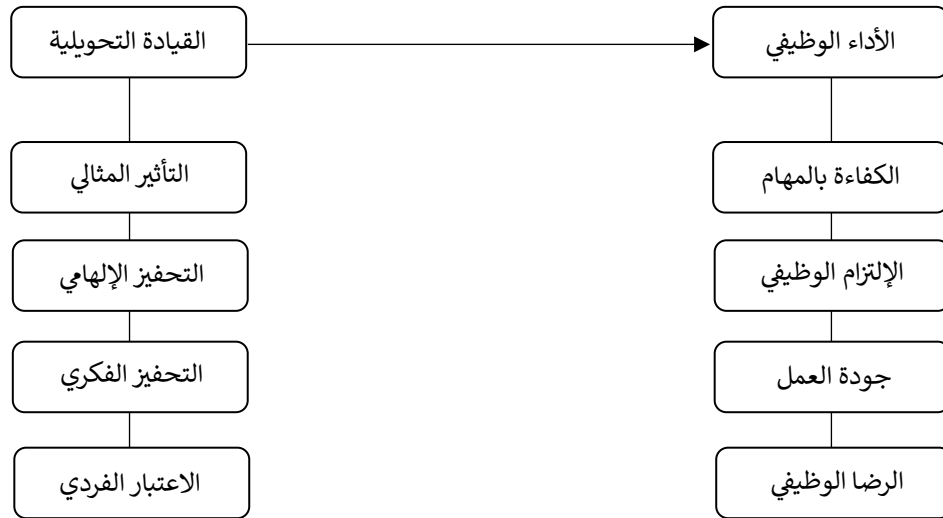
فرضيات الدراسة

- H1 توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.
- H2 يختلف تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي باختلاف نوع الوظيفة (طبية مقابل إدارية).
- H3 يزداد تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي مع زيادة سنوات الخبرة لدى العاملين.
- H4 تؤثر أبعاد القيادة التحويلية بشكل متفاوت على مكونات الأداء الوظيفي، حيث يكون لبعض الأبعاد تأثير أكبر من غيرها.

1.6. نموذج الدراسة

يعتمد النموذج على متغير مستقل هو القيادة التحويلية بأبعادها الاربعة ومتغير تابع هو الأداء الوظيفي بمكوناته

النموذج المفاهيمي للدراسة



الشكل 1 : ملخص النموذج المفاهيمي للدراسة

المتغير المستقل: القيادة التحويلية، والتي تشمل أربعة أبعاد رئيسية:

1. التأثير المثالي (Idealized Influence)
2. التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation)
3. التحفيز الفكري (Intellectual Stimulation)
4. الاعتبار الفردي (Individualized Consideration)

المتغير التابع: الأداء الوظيفي، ويُقاس من خلال مجموعة من المؤشرات مثل:

1. الكفاءة في أداء المهام
2. الإلتزام الوظيفي
3. جودة العمل
4. الرضا الوظيفي

يفترض النموذج وجود علاقة سببية بين القيادة التحويلية وتحسين الأداء الوظيفي، بحيث تؤدي ممارسات القيادة التحويلية إلى رفع مستوى أداء العاملين في المستشفيات الخاصة، سواء من الكوادر الطبية أو الإدارية.

1.7. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على الفلسفة الوضعية (Positivism) التي تركز على تحليل الظواهر الاجتماعية من خلال البيانات الكمية القابلة للقياس، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية.

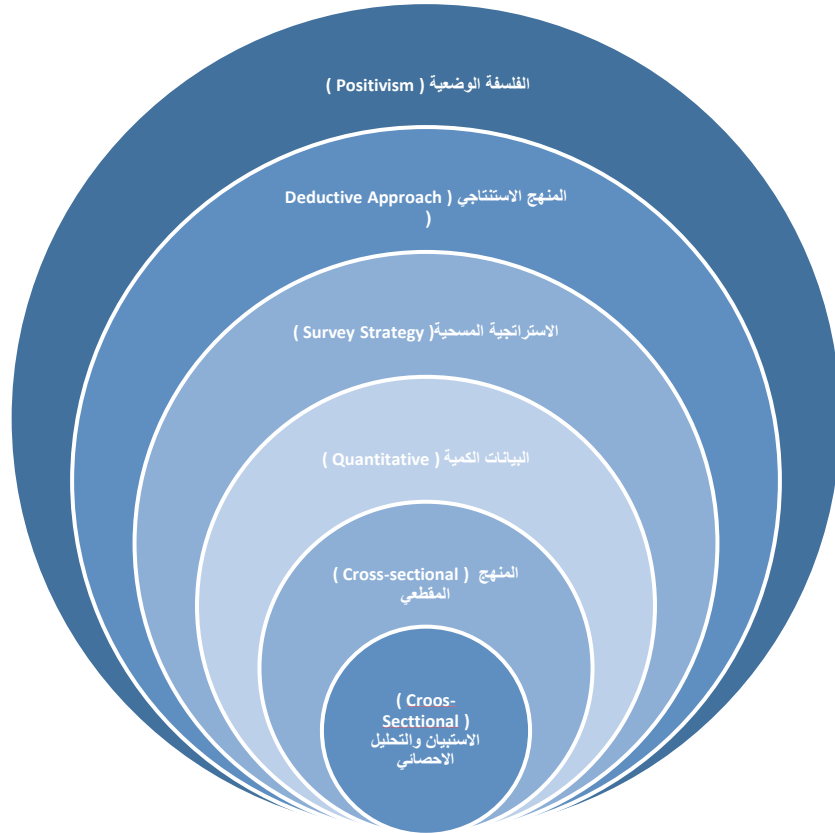
وقد تم اتباع المنهج الاستنتاجي (Deductive Approach) ، حيث تم بناء فرضيات الدراسة انطلاقاً من الأدبيات والنظريات السابقة، ومن ثم اختبارها ميدانياً على عينة من العاملين في القطاع الصحي بمدينة الرياض.

تم اختيار الاستراتيجية المسحية (Survey Strategy) كإطار لجمع البيانات، وذلك باستخدام استبيان مغلق تم تصميمه لقياس أبعاد القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

وتعتمد الدراسة على البيانات الكمية (Quantitative Data) ، حيث تم تحليل الإجابات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقات بين المتغيرات.

أما من حيث الأفق الزمني، فقد تم تنفيذ الدراسة وفقاً للمنهج المقطعي (Cross-sectional) ، حيث تم جمع البيانات في فترة زمنية واحدة دون تتبع زمني.

وقد تم استخدام الاستبيان والتحليل الإحصائي كأدوات رئيسية في تنفيذ الدراسة، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة من الكوادر الطبية والإدارية في مستشفيات الرياض، وتحليل النتائج باستخدام برامج التحليل الإحصائي المناسبة.



الشكل 2 : ملخص منهجية البحث

1.8. الدراسة الميدانية

تُعد مدينة الرياض من أكبر المدن السعودية من حيث عدد السكان والمرافق الصحية، وتضم مجموعة متنوعة من المستشفيات الحكومية والخاصة والتعليمية، مما يجعلها بيئة مثالية لدراسة أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في القطاع الصحي.

تستهدف هذه الدراسة الكوادر الطبية والإدارية في عدد من المستشفيات الواقعة في مدينة الرياض، حيث تم اختيار العينة بناءً على تنوع المستشفيات من حيث الحجم، التخصص، ونوع الإدارة (حكومية أو خاصة)، وذلك لضمان تمثيل شامل للواقع الصحي في المدينة.

يُعتبر القطاع الصحي في الرياض من أكثر القطاعات حيوية وتطورًا، ويشهد اهتمامًا متزايدًا من قبل الجهات الحكومية والخاصة لتحسين جودة الخدمات الصحية، ورفع كفاءة العاملين فيه. ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة إلى قياس مدى تأثير القيادة التحويلية بمختلف أبعادها على الأداء الوظيفي للعاملين، سواء من حيث الإنتاجية، الالتزام، جودة العمل، أو الرضا الوظيفي.

تم تصميم الاستبيان ليغطي أبعاد القيادة التحويلية كما وردت في النموذج المفاهيمي، بالإضافة إلى مؤشرات الأداء الوظيفي، وتم توزيعه على عينة من الموظفين الإداريين والطبيين العاملين في المستشفيات المستهدفة.

مخطط المشروع المقترح



الشكل 3 ملخص مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يتناول هذا الفصل خلفية الدراسة، مشكلة البحث، أهدافه، أهميته، أسئلته، فرضياته، النموذج المفاهيمي، منهجية الدراسة، وصف الدراسة الميدانية، ومخطط المشروع.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

يستعرض هذا الفصل المفاهيم النظرية المتعلقة بالقيادة التحويلية والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بينهما، وتحليل الفجوات البحثية.

الفصل الثالث: منهجية البحث

يتضمن هذا الفصل تصميم الدراسة، مجتمع وعينة البحث، أدوات جمع البيانات، الإجراءات المتبعة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

يعرض هذا الفصل نتائج تحليل البيانات الميدانية، بما في ذلك الخصائص الديموغرافية للعينة، واختبار الفرضيات، وتحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

يتناول هذا الفصل تفسير النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة، بالإضافة إلى تقديم التوصيات العملية والمقترحات للدراسات المستقبلية.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة ركيزة أساسية في بناء الإطار النظري لأي بحث علمي، حيث تساهم في توضيح المفاهيم، وتحديد الفجوات البحثية، ودعم فرضيات الدراسة وفي سياق القيادة التحويلية، تناولت العديد من الأبحاث العلاقة بين هذا النمط القيادي ومخرجات الأداء الوظيفي في قطاعات متعددة، إلا أن الدراسات التي ركزت على القطاع الصحي، وخصوصاً في البيئة السعودية، لا تزال محدودة. لذا، يستعرض هذا الفصل أبرز الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية، والأداء الوظيفي، والعلاقة بينهما، بهدف بناء أساس علمي يدعم الدراسة الحالية.

2.2. المتغير المستقل

القيادة التحويلية هي نمط قيادي يركز على إحداث تغيير إيجابي في المنظمة من خلال تحفيز الأفراد وتمكينهم، وتطوير قدراتهم لتحقيق أهداف تتجاوز التوقعات. وقد تم تطوير هذا المفهوم من قبل Bernard Bass وJames Burns، ويشمل أربعة أبعاد رئيسية: التأثير المثالي (Idealized Influence): يتمثل في كون القائد قدوة يُحتذى بها، ويتميز بالنزاهة والمصداقية، مما يعزز ثقة الموظفين به. التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation): قدرة القائد على بث الحماس وتحفيز العاملين لتحقيق رؤية مشتركة. التحفيز الفكري (Intellectual Stimulation): يشجع القائد الموظفين على التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق غير تقليدية.

الاعتبار الفردي (Individualized Consideration): اهتمام القائد باحتياجات كل فرد في الفريق، وتقديم الدعم والتوجيه المناسب له.

تشير الدراسات إلى أن القيادة التحويلية ترتبط إيجابيًا بمستوى الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، وتحسين الأداء في مختلف القطاعات، بما في ذلك القطاع الصحي.

2.3. المتغير التابع

الأداء الوظيفي يُعد من أهم مؤشرات نجاح المؤسسات، ويعكس مدى قدرة الموظف على تنفيذ المهام الموكلة إليه بكفاءة وجودة. ويتضمن الأداء الوظيفي عدة أبعاد، منها:

- الكفاءة في أداء المهام: مدى قدرة الموظف على إنجاز المهام المطلوبة بدقة وفي الوقت المحدد.
 - الالتزام الوظيفي: درجة التزام الموظف بسياسات المؤسسة وأهدافها.
 - جودة العمل: تعكس مدى دقة وإتقان العمل المنجز.
 - الإنتاجية: كمية العمل المنجز خلال فترة زمنية محددة.
- في السياق الصحي، يرتبط الأداء الوظيفي بشكل مباشر بجودة الخدمات المقدمة للمرضى، ورضاهم، وسلامتهم، مما يجعل تحسينه هدفًا استراتيجيًا للمؤسسات الصحية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي. فالقادة الذين يمارسون هذا النمط القيادي ينجحون في تحفيز الموظفين، وتعزيز شعورهم بالانتماء، مما ينعكس على جودة أدائهم. على سبيل المثال:

- دراسة Bass (1999) أكدت أن القيادة التحويلية تسهم في رفع مستوى الأداء من خلال تعزيز الدافعية الداخلية.
 - دراسة Avolio & Bass (2004) أظهرت أن الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية ترتبط بشكل مباشر بمؤشرات الأداء.
 - دراسة Al-Harbi (2018) في السياق السعودي، بيّنت أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابيًا على جودة الخدمات الصحية، من خلال تحسين أداء العاملين.
- ومع ذلك، فإن طبيعة العلاقة قد تختلف حسب نوع الوظيفة (طبية أو إدارية)، وسنوات الخبرة، والبيئة التنظيمية، مما يستدعي دراسة ميدانية متعمقة كما هو الحال في هذا البحث.

2.5. الخاتمة

يتضح من استعراض الدراسات السابقة أن القيادة التحويلية تُعد من العوامل المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي، خصوصًا في البيئات التي تتطلب تفاعلًا مستمرًا وتنسيقًا عاليًا مثل القطاع الصحي. ورغم وجود عدد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، إلا أن هناك حاجة إلى المزيد من الأبحاث التي تركز على السياق المحلي، وتدرس العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقه.

قائمة المراجع

- Bass, B. M. (1999). *Two decades of research and development in transformational leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology.*
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire Manual. Mind Garden.*
- Al-Harbi, A. (2018). *The impact of leadership styles on healthcare service quality in Saudi Arabia. Journal of Health Management.*

الملاحق

المحترمين

منسوبي مستشفى السلام

السادة \

تحية طيبة وبعد،،،

أجري هذا الاستبيان ضمن متطلبات إعداد بحث تخرج بعنوان

"أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في القطاع الصحي

دراسة ميدانية على الكوادر الطبية والإدارية في مستشفيات الرياض"

يهدف هذا البحث إلى التعرف على مدى تأثير أساليب القيادة التحويلية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي، وذلك من خلال قياس آراء الكوادر الطبية والإدارية حول ممارسات القيادة في بيئة العمل، ومدى انعكاسها على الإنتاجية، الالتزام، جودة العمل، والرضا الوظيفي.

نؤكد لكم أن جميع المعلومات التي يتم جمعها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستُعامل بسرية تامة دون الإفصاح عن أي بيانات شخصية.

نرجو منكم التكرم بالإجابة على فقرات الاستبيان بكل موضوعية وشفافية، لما لذلك من أهمية في إثراء نتائج الدراسة.

مع خالص الشكر والتقدير لجهودكم وتعاونكم

البيانات الشخصية:

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

المستوى التعليمي:

- ☐ ثانوي
- ☐ جامعي
- ☐ ماجستير
- ☐ أخرى

العمر:

- ☐ أقل من 30 سنة
- ☐ من 30 سنة الى 40 سنة
- ☐ من 40 سنة الى 50 سنة
- ☐ أكثر من 50 سنة

سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من 5 سنوات
- ☐ من 5 الى 10 سنوات
- ☐ من 10 الى 15 سنة
- ☐ من 15 سنة فأكثر

أولاً : أبعاد القيادة التحويلية

م	المحور	العبارة	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
1	التأثير المثالي	القائد في مؤسستي يُعد قدوة يُحتذى بها	1	2	3	4	5
		القائد يتصرف بنزاهة ومصادقية	1	2	3	4	5
		القائد يحظى باحترام وتقدير العاملين	1	2	3	4	5
		القائد يعبر عن رؤية واضحة للمستقبل	1	2	3	4	5
2	التحفيز الإلهامي	القائد يحفز العاملين لتحقيق أهداف مشتركة	1	2	3	4	5
		القائد يعزز الحماس تجاه العمل	1	2	3	4	5
3	التحفيز الفكري	القائد يشجع على التفكير الإبداعي	1	2	3	4	5
		القائد يدعم اقتراح حلول غير تقليدية للمشكلات	1	2	3	4	5
		القائد يتقبل الآراء المختلفة	1	2	3	4	5
4	الاعتبار الفردي	القائد يهتم باحتياجات كل موظف على حدة	1	2	3	4	5
		القائد يقدم الدعم والتوجيه المناسب	1	2	3	4	5
		القائد يراعي الفروق الفردية بين الموظفين	1	2	3	4	5

ثانياً : مؤشرات الاداء الوظيف

م	المحور	العبارة	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
1	الكفاءة	أنجز مهامى بدقة وفي الوقت المحدد	1	2	3	4	5
		أتمتع بالمهارات اللازمة لأداء عملي بكفاءة	1	2	3	4	5
2	الالتزام	ألتزم بسياسات وأهداف المؤسسة	1	2	3	4	5
		أحرص على الحضور والأنضباط في العمل	1	2	3	4	5
3	جودة العمل	أحرص على تقديم عمل متقن وعالي الجودة	1	2	3	4	5
		أراجع عملي للتأكد من خلوه من الأخطاء	1	2	3	4	5
4	الانتاجية	أتمكن من إنجاز كمية كبيرة من العمل خلال وقت قصير	1	2	3	4	5
		أساهم في رفع مستوى الانتاجية في القسم	1	2	3	4	5