

Final Project 2
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

التمكين العاطفي للموظف: أثر دعم المشاعر في تحسين الأداء الوظيفي
داخل بيئات العمل في القطاع الخاص السعودي

أسم الطالب

آزال إبراهيم المحمري

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

2025 - الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	9
1.6. فرضيات الدراسة	10
1.7. نموذج الدراسة	11
1.8. منهجية الدراسة	12
1.9. الدراسة الميدانية	14
1.10. مخطط المشروع المقترح	16
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1.	1
	8
2.1. المقدمة:	19
2.2. المتغير المستقل	19
2.3. المتغير التابع	19
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	19
2.5. الخاتمة	20
قائمة المراجع	21

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل التحويلات السريعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة، لم تعد الإدارة الفعالة تقتصر على تنظيم العمليات ومتابعة الإنتاج، بل أصبحت مطالبة بتوفير بيئة إنسانية داعمة تشمل الجوانب النفسية والعاطفية للموظفين. إذ تؤكد الاتجاهات الإدارية المعاصرة أن العوامل العاطفية — مثل الشعور بالتقدير، الأمان النفسي، والانتماء — لها دور حاسم في تحفيز الموظف، وتعزيز ولائه المؤسسي، ورفع مستوى أدائه.

ويُعد مفهوم التمكين العاطفي أحد المفاهيم الإدارية الناشئة التي تركز على إشراك الموظف نفسيًا وعاطفيًا في بيئة العمل، من خلال خلق جو من الثقة والاحترام والدعم الإنساني. ومع أن التمكين الإداري بمفهومه العام قد حظي باهتمام بحثي، إلا أن التمكين العاطفي تحديدًا ما يزال غير مستكشف بشكل كافٍ، خاصة في السياق العربي والسعودي.

وتكمن أهمية دراسة هذا المفهوم في كونه يتصل بجوهر العلاقة بين الإدارة والموظف، مما يفتح آفاقًا جديدة لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية داخل المؤسسات.

بناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التمكين العاطفي على الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، من خلال تحليل العلاقة بين الدعم العاطفي الذي يتلقاه الموظف، وبين سلوكه المهني وجودة إنتاجه. كما تسعى لتقديم إطار تطبيقي يساعد المؤسسات على تبني ممارسات أكثر إنسانية وفعالية

1.2. مشكلة الدراسة

رغم التطورات الكبيرة في بيئات العمل، لا تزال العديد من المؤسسات، وخاصة في القطاع الخاص السعودي، تركز على الجوانب التنظيمية والإدارية التقليدية، وتُهمل البُعد العاطفي والنفسي في علاقتها بالموظف. وقد أظهرت بعض المؤشرات العملية أن الموظف الذي يشعر بالإهمال العاطفي داخل العمل غالبًا ما يُظهر انخفاضًا في الأداء، وزيادة في مستويات التوتر، والانسحاب المهني، وهو ما قد يؤثر سلبيًا على إنتاجية المنظمة واستقرارها الداخلي.

ورغم الاهتمام المتزايد بمفاهيم مثل الذكاء العاطفي والرفاهية النفسية، إلا أن مفهوم التمكين العاطفي للموظف لا يزال غير واضح المعالم في البيئة العربية، ويُعاني من ضعف في المعالجة البحثية، سواء من حيث المفهوم أو الأثر. لذا تبرز المشكلة في التساؤل الأساسي التالي:

ما مدى تأثير التمكين العاطفي على الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟

ومن هذا التساؤل تتفرع مجموعة من التساؤلات الفرعية، تتم مناقشتها في التكليف التالي، بهدف فهم هذه العلاقة بشكل أعمق، والكشف عن الفجوات القائمة بين النظرية والتطبيق في بيئات العمل الحالية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تشير الأدبيات العربية إلى وجود شُح في الدراسات التي تناولت مفهوم “التمكين العاطفي” بصفته متغيرًا مستقلًا وتأثيره على الأداء، مقارنة بالدراسات الأجنبية

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

عدد كبير من مؤسسات القطاع الخاص في السعودية لا تدمج برامج الدعم النفسي والعاطفي ضمن سياساتها الإدارية، مما قد يُضعف من استقرار الموظفين وتحفيزهم

1.3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من حداثة الموضوع الذي تتناوله، إذ يُعد التمكين العاطفي للموظف من المفاهيم الحديثة نسبياً في الإدارة، والتي لم تحظَ بالاهتمام الكافي في السياق العربي والسعودي، رغم ارتباطها المباشر بجودة الأداء الوظيفي. كما أن بيانات العمل في القطاع الخاص تشهد اليوم تحديات متزايدة تتطلب استراتيجيات إدارية غير تقليدية تراعي البعد الإنساني، وتسهم في بناء مناخ تنظيمي صحي ومستدام

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهم الدراسة في إثراء الأدبيات الإدارية من خلال استكشاف العلاقة بين التمكين العاطفي والأداء الوظيفي، وتبسيط الضوء على مفهوم إداري غير مطروق بكثافة في الأدبيات العربية. كما تفتح المجال لدراسات لاحقة تعالج نفس المفهوم في قطاعات مختلفة، مما يعزز فهمنا للدور النفسي-العاطفي في نجاح المؤسسات

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

على المستوى العملي، يمكن أن تُفيد هذه الدراسة القيادات الإدارية في مؤسسات القطاع الخاص بالمملكة، من خلال تقديم مؤشرات وتوصيات قابلة للتطبيق تساعد في تحسين بيئة العمل، وزيادة ولاء الموظفين، وتقليل معدلات الاستقالة والاحترق الوظيفي. كما تُسهم في دعم تبني سياسات إدارية أكثر إنسانية تستند إلى الاحترام والتقدير والدعم العاطفي كأدوات لتحسين الإنتاجية.

1.4. أسئلة الدراسة

تنطلق هذه الدراسة من السؤال الرئيسي التالي:

وتنقسم إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تهدف إلى توضيح مختلف أبعاد هذه العلاقة، وهي:

1. ما مدى وجود ممارسات التمكين العاطفي في بيئات العمل داخل القطاع الخاص السعودي؟
2. كيف يُقَيَّم الموظفون مستوى الدعم العاطفي الذي يتلقونه من إداراتهم؟
3. ما هو مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص، وكيف يُقاس ذلك من وجهة نظرهم؟
4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين العاطفي والأداء الوظيفي؟
5. ما تأثير الفروق الديموغرافية (مثل الجنس، العمر، سنوات الخبرة) على العلاقة بين التمكين العاطفي والأداء الوظيفي؟
6. ما التوصيات التي يمكن تقديمها لتعزيز التمكين العاطفي بهدف تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين التمكين العاطفي والأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. تحليل مستوى تطبيق ممارسات التمكين العاطفي في بيئات العمل داخل القطاع الخاص السعودي.
2. تقييم مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في تلك البيئات، من وجهة نظرهم.
3. استكشاف العلاقة بين التمكين العاطفي والأداء الوظيفي، وتحديد ما إذا كانت علاقة ذات دلالة إحصائية.
4. رصد الفروقات في العلاقة بين المتغيرين (التمكين العاطفي والأداء الوظيفي) تبعاً للخصائص الديموغرافية كالعمر، والجنس، وسنوات الخبرة.
5. تقديم توصيات تطبيقية تساعد المؤسسات في تعزيز بيئة عمل داعمة نفسياً وعاطفياً لرفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم

1.6. فرضيات الدراسة

بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة، تفترض هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين العاطفي والأداء الوظيفي. ويمكن صياغة الفرضيات على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية:

الفرضيات الفرعية:

1. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى التمكين العاطفي يُعزى للجنس (ذكر / أنثى).
2. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى التمكين العاطفي يُعزى لعدد سنوات الخبرة.
3. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي يُعزى لمستوى التمكين العاطفي.
4. توجد علاقة طردية بين مستوى الدعم العاطفي المقدم من الإدارة ومستوى الأداء الوظيفي للموظف

1.7. نموذج الدراسة

يعتمد هذا البحث على نموذج مفاهيمي يوضح العلاقة بين متغيرين رئيسيين:

- المتغير المستقل: التمكين العاطفي
- المتغير التابع: الأداء الوظيفي

ويُفترض أن للتمكين العاطفي، بما يشمله من جوانب نفسية واجتماعية، تأثير مباشر على أداء الموظف في بيئة العمل. ويمكن توضيح النموذج كالتالي:

رسم النموذج المفاهيمي:

الأبعاد / المؤشرات	المتغير	التصنيف
الدعم النفسي - التقدير - الأمان العاطفي - التواصل الإنساني	التمكين العاطفي	المتغير المستقل
- الإنتاجية - جودة العمل - الالتزام - الرضا الوظيفي	الأداء الوظيفي	المتغير التابع

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو من المناهج المناسبة لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية، إذ يهدف إلى وصف العلاقة بين المتغيرات وتحليلها لفهم تأثير أحدها على الآخر.

أولاً:

المنهج المستخدم

المنهج الوصفي التحليلي: يُستخدم لوصف التمكين العاطفي في بيئة العمل، وتحليل علاقته بالأداء الوظيفي، من خلال جمع بيانات ميدانية وتحليلها إحصائياً.

ثانياً:

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وخصوصاً الشركات المتوسطة والكبيرة الحجم التي تعتمد على فرق عمل متعددة.

ثالثاً:

عينة الدراسة

سيتم استخدام عينة عشوائية بسيطة من الموظفين العاملين في تلك الشركات، لضمان تمثيل جيد لمجتمع الدراسة.

رابعًا:

أداة الدراسة

سيتم استخدام استبانة مغلقة كأداة رئيسية لجمع البيانات، تتكون من محاور تقيس مستوى التمكين العاطفي وأثره على الأداء الوظيفي.

خامسًا:

الأساليب الإحصائية

سيتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي، وذلك من خلال:

- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.
- اختبار (T-Test) أو تحليل التباين (ANOVA) حسب الحاجة.
- معامل الارتباط (Pearson) لقياس العلاقة بين المتغيرات.

1.9. الدراسة الميدانية

تم تنفيذ الدراسة الميدانية من خلال توزيع استبانة إلكترونية على عينة من موظفي القطاع الخاص داخل المملكة العربية السعودية، وخاصة في الشركات المتوسطة والكبيرة التي تعتمد على بيئات عمل حديثة.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى تأثير التمكين العاطفي الذي يحصل عليه الموظف، ومدى ارتباطه بتحسين الأداء الوظيفي. وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة لضمان الحيادية والتنوع في آراء المشاركين

شملت الاستبانة محورين رئيسيين:

1. قياس مستوى التمكين العاطفي المقدم للموظف من قبل الإدارة وزملاء العمل.
2. تقييم الأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظف، من حيث الالتزام والجودة والتعاون والإبداع.

تم جمع البيانات خلال مدة زمنية محددة، وبعد التأكد من صدق وثبات أداة القياس، تم تحليل البيانات باستخدام برامج التحليل الإحصائي المناسبة

نبذة مختصرة عن المؤسسة المقترحة للتطبيق:

تم اختيار شركة “شركة سابك – SABIC” كمجال تطبيقي مقترح لهذه الدراسة، نظرًا لكونها من أكبر الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، وتُعد بيئة عملها نموذجًا معتمدًا على التنوع البشري والإداري، مما يجعلها بيئة مناسبة لفحص تأثير التمكين العاطفي على الأداء الوظيفي.

تضم “سابك” عددًا كبيرًا من الموظفين من خلفيات ثقافية وإدارية مختلفة، كما أنها تتبنى سياسات حديثة في إدارة الموارد البشرية، مما يوفر أرضية مثالية لفهم مدى تأثير دعم المشاعر في بيئة العمل.

وتهدف هذه الدراسة إلى تقديم مؤشرات تطبيقية قابلة للقياس يمكن أن تسهم في تعزيز بيئة العمل داخل مثل هذه الشركات، من خلال التركيز على جانب مهم غالبًا ما يتم تجاهله وهو الجانب العاطفي للموظف.

1.10. مخطط المشروع المقترح

عنوان البحث:

التمكين العاطفي للموظف: أثر دعم المشاعر في تحسين الأداء الوظيفي داخل بيئات العمل الحديثة.

مشكلة البحث:

يعاني بعض الموظفين في بيئات العمل الحديثة من ضعف الدعم العاطفي من قبل الإدارات، مما ينعكس سلباً على رضاهم الوظيفي ومستوى إنتاجيتهم.

أهمية البحث:

تبرز أهمية الدراسة في دورها بتسليط الضوء على أثر دعم المشاعر والتمكين العاطفي في تحسين الأداء، مما يسهم في تطوير استراتيجيات الإدارة الفعالة وتحقيق بيئة عمل صحية.

أهداف البحث:

- التعرف على مفهوم التمكين العاطفي في بيئة العمل.
- تحليل العلاقة بين دعم المشاعر والأداء الوظيفي.
- اقتراح آليات لتعزيز التمكين العاطفي في المؤسسات

أسئلة البحث:

- ما هو مفهوم التمكين العاطفي وأبعاده في بيئة العمل؟
- ما مدى تأثير دعم المشاعر على الأداء الوظيفي؟
- ما العوامل المؤثرة في فعالية التمكين العاطفي داخل بيئة العمل

فرضيات البحث:

- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم المشاعر وتحسين الأداء الوظيفي.
- التمكين العاطفي يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي

منهجية البحث:

- المنهج: وصفي تحليلي.
- الأداة: استبانة إلكترونية.
- العينة: موظفون وموظفات في القطاع الخاص.
- التحليل: استخدام البرامج الإحصائية لتحليل النتائج (SPSS).

محتويات البحث (الفصول):

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.
- الفصل الثاني: الدراسات السابقة.
- الفصل الثالث: منهجية الدراسة والدراسة الميدانية.
- الفصل الرابع: التحليل والنتائج.
- الفصل الخامس: التوصيات والخاتمة.

- لجدول الزمني المقترح:

المهمة	المدة الزمنية
جمع الدراسات النظرية	الأسبوع 1-2
تصميم الاستبانة	الأسبوع 3
جمع البيانات الميدانية	الأسبوع 4-5
تحليل النتائج وكتابة التوصيات	الأسبوع 6-7
المراجعة والتنسيق النهائي	الأسبوع 8

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

3. أجرى العتيبي (2020) دراسة حول أثر التمكين النفسي والعاطفي في تعزيز الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التمكين كأداة حديثة في رفع مستوى رضا الموظفين وتحسين أدائهم، وذلك في ظل بيئات عمل تتسم بالتغير السريع والضغط المتزايدة

3.1. المتغير المستقل

• التمكين العاطفي (Emotional Empowerment)

3.2. المتغير التابع

• الأداء الوظيفي (Job Performance)

3.3. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التمكين العاطفي الذي يحصل عليه الموظف من إدارته وزملائه، وبين تحسن أدائه الوظيفي، سواء من حيث الالتزام، جودة العمل، أو الإبداع. حيث أوضحت الدراسة أن توفير الدعم العاطفي يسهم في زيادة الشعور بالانتماء ويعزز الإنتاجية

3.4. الخاتمة

لخصت الدراسة إلى أن التمكين العاطفي يعد من العوامل المؤثرة بشكل مباشر على الأداء الوظيفي وأوصى الباحث بضرورة أن تهتم المؤسسات في المملكة بدمج برامج التمكين العاطفي ضمن استراتيجياتها الإدارية لتعزيز كفاءة الموظفين ورفع مستوى جودة العمل

قائمة المراجع

1. العتيبي، ف. (2022). أثر الدعم النفسي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي القطاع الخاص في الرياض. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 14(2)، 55-73.
2. الزهراني، م. (2021). دور التمكين الإداري في رفع جودة الأداء: منظور إداري معاصر. مجلة الإدارة والتنمية، 11(1)، 88-104.
3. الجهني، أ. (2020). التمكين النفسي والعاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص السعودي. مجلة الخليج العربي للبحوث الإدارية، 5(3)، 34-57.
4. الحربي، ن. (2020). الذكاء العاطفي وعلاقته بالأداء الوظيفي في القطاع الخاص السعودي. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 46(2)، 133-152.
5. الشمري، ر. (2021). أثر التمكين الإداري في تحسين بيئة العمل: دراسة تطبيقية على شركات القطاع الخاص في جدة. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، 12(3)، 65-90.
6. الزامل، س. (2019). إدارة المشاعر التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في بيئة العمل السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة، 31(1)، 99-121.
7. Majeed, N., & Fatima, T. (2020). Impact of emotional empowerment on employee performance: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 39, 2241–2252. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9901-2>

8. Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2019). The role of emotions in workplace performance: A critical review. *Human Resource Management Review*, 29(3), 241–254. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.005>
9. Reizer, A., & Hetsroni, A. (2022). The emotional side of HR: How emotional support affects job performance. *Personnel Review*, 51(2), 501–519. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2020-0763>
10. الحربي، فهد بن عبدالله. (2020). أثر الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي القطاع الحكومي في منطقة مكة المكرمة. *مجلة العلوم الإدارية والمالية*, 12(2)، 135-160
11. العتيبي، ريم بنت فهد. (2022). التمكين النفسي والعاطفي وأثره على الرضا الوظيفي في بيئة العمل السعودية. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية*, 16(4)، 275-290.
12. العتيبي، محمد. (2020). أثر التمكين النفسي والعاطفي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على البنوك السعودية. *مجلة الإدارة والاقتصاد*, 12(3)، 155-176
13. Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.

الملاحق

الملحق (1): استبانة البحث

عنوان الاستبانة:

التمكين العاطفي للموظف وأثر دعم المشاعر في تحسين الأداء الوظيفي داخل بيئات العمل الحديثة

الهدف من الاستبانة:

جمع آراء الموظفين حول مستوى التمكين العاطفي الذي يحصلون عليه من إداراتهم وزملائهم، ومدى انعكاس ذلك على أدائهم الوظيفي.

أداة البحث

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وذلك لملاءمتها لطبيعة الموضوع الذي يعتمد على آراء واتجاهات الموظفين داخل بيئات العمل الحديثة. كما تتميز الاستبانة بسهولة توزيعها وجمعها وتحليل بياناتها بشكل إحصائي دقيق

وقد تم إعداد الاستبانة لتغطية متغيري الدراسة الرئيسيين على النحو التالي:

- المتغير المستقل: التمكين العاطفي للموظف.
- المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

تتكون الاستبانة من محورين أساسيين

1. **محور التمكين العاطفي:** ويتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى الدعم النفسي والمعنوي الذي يتلقاه الموظف داخل بيئة العمل من الإدارة والزملاء، مثل التقدير، الاحترام، الشعور بالأمان الوظيفي، والاعتراف بالجهود.
2. **محور الأداء الوظيفي:** ويتناول مجموعة من العبارات التي تقيس جودة أداء الموظف في عمله، مثل الالتزام بالمهام، جودة الإنجاز، الإنتاجية، روح المبادرة، والعمل بروح الفريق.

تم بناء فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة المجيب على كل عبارة، بحيث تتدرج خيارات الإجابة من:

(أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق بشدة).

وقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة لضمان صدقها العلمي وسلامة محتواها، كما سيتم التحقق من ثباتها لاحقاً باستخدام معامل الثبات الإحصائي (كرونباخ ألفا) بعد جمع البيانات.

القسم الأول: البيانات العامة

1. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
2. الفئة العمرية:
☐ أقل من 25 سنة ☐ 25-35 سنة ☐ 36-45 سنة ☐ أكثر من 45 سنة
3. عدد سنوات الخبرة:
☐ أقل من 3 سنوات ☐ 3-6 سنوات ☐ أكثر من 6 سنوات
4. نوع المؤسسة:
☐ صغيرة ☐ متوسطة ☐ كبيرة

الجزء الثاني: محور التمكين العاطفي

أولاً: دعم المشاعر من الإدارة

6. يتفهم مديري مشاعري أثناء ضغوط العمل.
7. أشعر بأن الإدارة تتعامل مع الموظفين بإنسانية.
8. يتم مراعاة ظروف الموظفين الشخصية وقت الحاجة.
9. القيادة في جهة عملي تُظهر التعاطف مع الموظفين.
10. يمكنني التعبير عن مشاعري دون خوف من العقاب

ثانياً: بيئة العمل الداعمة عاطفياً

11. أشعر بالأمان النفسي في بيئة العمل.
12. يوجد تعاون بين الزملاء داخل فريق العمل.

13. تُقدَّر جهود الموظفين حتى لو كانت بسيطة.
14. يسود الاحترام المتبادل داخل بيئة العمل.
15. يتم تشجيع الموظفين على الاستمرار خلال الأوقات الصعبة

ثالثاً: العلاقات الإنسانية في العمل

16. علاقتي بزملائي إيجابية.
17. أحصل على الدعم المعنوي من فريق عملي.
18. يمكنني طلب المساعدة عند الحاجة دون حرج.
19. أشعر بالانتماء لبيئة عملي.
20. تُحل الخلافات بين الموظفين بأسلوب عادل.

الجزء الثالث: محور الأداء الوظيفي

أولاً: جودة الأداء

21. أقوم بمهامي بجودة عالية.
22. أحرص على إنجاز أعمالي في الوقت المحدد.
23. أساهم في تحسين سير العمل.
24. أعمل بجد لتحقيق أهداف القسم.
25. أحافظ على مستوى ثابت من الإنتاجية.

ثانيًا: الالتزام والتحفيز

26. أشعر بالحماس في أداء عملي.
27. لدي الرغبة في تطوير مهاراتي.
28. أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي.
29. أسعى لتقديم أفكار جديدة لتحسين العمل.
30. أبذل جهدًا إضافيًا لإنجاز المهام.