

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المؤسسات

أسم الطالب

نهال أحمد طنبلة

222001668

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدري س- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثالث

الإهداء

إلى الذين كانوا القلب الذي اتكأت عليه، والنبض الذي منحه الله لي عوناً وسنداً في كل خطوة...

إلى أسرتي العزيزة، ملجأى الأول وطمأننتي الأبدية، الذين أحاطوني بحبهم، وصبرهم، ودعمهم اللامحدود، فكنتم بعد توفيق الله السبب في وصولي إلى ما أنا عليه اليوم. لكم كل المحبة والامتنان.

وإلى صديقتي العزيزات، رفيقات الدرب، اللواتي منحني وجودهن قوة، وشاركني لحظات التحدي والنجاح، وزينّ أيامي بلطفهن وصدقتهن... لكل كلمة، ولكل لحظة، شكراً عميقاً من القلب.

كما أهدي هذا العمل لكل من أيقن بي حين شككت، ولكل من رأى في جهدي ثمرة تستحق أن تقُطف... جزاكم الله عني كل خير.

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من أسهم في إنجاز هذا العمل العلمي، وساندني طوال رحلته إلى أن خرج بصورته النهائية.

أخص بالشكر مشرفي الأكاديمي الكريم، على توجيهاته السديدة، ومتابعته المستمرة، ودعمه الذي كان نبراساً لطريقي، فلولا نصائحه وإرشاداته بعد توفيق الله لما اكتمل هذا الجهد بهذا المستوى.

كما أتوجه بالشكر إلى جميع الجهات والأفراد الذين قدموا تعاونهم وتسهيلاتهم، وساهموا في توفير المعلومات والبيانات اللازمة لهذا البحث .

ولا أنسى أن أقدم وافر الامتنان لعائلتي وزميلاتي وأصدقائي، الذين كانوا مصدر دعم وتشجيع، يرفعون الهمة ويجددون الأمل. فلكم جميعاً كل الشكر والتقدير والعرفان.

جدول المحتويات

6	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
7	1.1. المقدمة:
7	2.1. مشكلة الدراسة
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
8	2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي
8	3.1. أهمية الدراسة
9	1.3.1. على المستوى النظري:
9	2.3.1. على المستوى التطبيقي:
10	4.1. أسئلة الدراسة
10	5.1. أهداف الدراسة
10	6.1. فرضيات الدراسة
11	7.1. نموذج الدراسة
12	8.1. منهجية الدراسة
13	9.1. الدراسة الميدانية
13	10.1. مخطط المشروع المقترح
19	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
15	1.2. المقدمة:
15	2.2. المتغير المستقل
17	3.2. المتغير التابع
19	4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
21	5.2. الخاتمة
27	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
28	المقدمة
28	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
29	تصميم البحث
30	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

31	طريقة جمع البيانات
32	أنواع البيانات
33	إجراءات التحليل الإحصائي
33	الخاتمة
34	الفصل الرابع/التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
35	المقدمة
35	توصيف عينة الدراسة
39	اختبارات الصدق والثبات
40	صدق المقاييس
45	ثبات اداة الدراسة
50	التحليل الوصفي
51	معاملات الارتباط الخطي
52	اختبار الفرضيات
54	الخاتمة
55	الفصل الخامس
56	المقدمة
56	الحدود
56	مناقشة النتائج والاستنتاجات
57	التوصيات
57	الخاتمة
58	المراجع
60	الملاحق

جدول الأشكال:

الشكل 1 نموذج الدراسة (2025)	البصلة	البحثية	(2025)	11
الشكل 2				
الشكل 3 القيادة التحويلية	12			
الشكل 4 المتغير التابع	16			
الشكل 5 العلاقة بين المتغيرات	18			
ملخص الدراسة	20			
التصنيف وفق الجنس	29			
التصنيف وفق العمر	37			
التصنيف المستوى التعليمي	38			
	38			

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
30	مجتمع الدراسة المصدر الطالب، 2026	1
30	عينة البحث المصدر الطالب، 2026	2
31	المتغير المستقل المصدر الطالب، 2026	3
32	المتغير التابع المصدر الطالب، 2026	4
36	خصائص عينة الدراسة الطالب، 2026	5
41	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة الطالب، 2026	6
46	ثبات أداة الدراسة الطالب، 2026	7
50	رموز التحليل الوصفي الطالب، 2026	8

9	دلالة المتوسطات الحسابية الطالب، 2026	50
10	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الطالب، 2026	51
11	معاملات الارتباط الخطي بين العلاقات العامة والصورة الذهنية الطالب، 2026	52

الملخص

أهداف الدراسة: تتمثل أهداف الدراسة في قياس مستوى تطبيق القيادة التحويلية ومستوى أداء الموظفين داخل المؤسسات، مع تحليل طبيعة الأثر الذي تحدثه القيادة التحويلية في تعزيز الأداء.

كما تسعى الدراسة إلى تحديد أكثر الأبعاد القيادية فاعلية في تحسين إنتاجية الموظفين، والكشف عن دور المتغيرات الديموغرافية في التأثير على هذه العلاقة الارتباطية.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من 30 موظف خلال عام 2026 مع حدود الدراسة بشكل أكاديمي دقيق ومنفصل (الموضوعية، البشرية، المكانية، والزمنية)

نتائج الدراسة: أثبت التحليل الإحصائي وجود أثر إيجابي طردي للقيادة التحويلية على أداء الموظفين بمعامل ارتباط ($R = 0.759$)، حيث فسر النموذج ما نسبته 57.6% من التباين في الأداء الوظيفي.

وقد جاءت النتائج ذات دلالة إحصائية عالية ($p < .001$)، مما يؤكد أن تعزيز نمط القيادة التحويلية يساهم بشكل مباشر وحاسم في رفع كفاءة وإنتاجية الموظفين داخل المؤسسة.

المساهمة النظرية: تتمثل المساهمة النظرية للدراسة في تعميق الفهم الأكاديمي حول دور القيادة التحويلية كإطار إداري حديث في تحسين الأداء الوظيفي، وتقديم نموذج نظري يوضح كيفية انتقال أثر التحفيز الإلهامي والتمكين القيادي إلى نتائج ملموسة في بيئة العمل بالمؤسسات السعودية.

التطبيقات العملية: تتمثل التطبيقات العملية للدراسة في تزويد صُنَّاع القرار بنموذج إداري يُحسِّن أداء الموظفين من خلال تبني ممارسات القيادة التحويلية، وتصميم برامج تدريبية للقيادات الوسطى تركز على التحفيز والتمكين، مما يساهم في رفع الإنتاجية وتقليل الفجوات الإدارية داخل المؤسسات السعودية.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية -أداء الموظفين -المؤسسات.

Abstract

Study Objectives: This study aims to measure the level of Implementation of transformational leadership and the level of employee performance within organizations, while analyzing the nature of the Impact that transformational leadership has on enhancing performance. The study also seeks to Identify the most effective leadership dimensions in Improving employee productivity,

as well as to examine the role of demographic variables in influencing this correlational relationship.

Research Methodology :The study adopted the descriptive-analytical approach, based on a sample of 30 employees during the year 2026. The study boundaries were defined precisely and academically across four dimensions: objective, human, spatial, and temporal.

Study Results :The statistical analysis demonstrated a positive and direct effect of transformational leadership on employee performance, with a correlation coefficient of ($R = 0.759$). The model explained 57.6% of the variance in job performance. The results were highly statistically significant ($p < .001$), confirming that enhancing transformational leadership practices contributes directly and significantly to Improving employee efficiency and productivity within organizations.

Theoretical Contribution:The theoretical contribution of this study lies in deepening the academic understanding of the role of transformational leadership as a modern managerial framework for Improving job performance. It also presents a conceptual model illustrating how Inspirational motivation and leadership empowerment translate into tangible outcomes within the work environment of Saudi organizations.

Practical Implications: The practical implications of this study include providing decision-makers with a managerial framework that enhances employee performance through the adoption of transformational leadership practices. It also supports the design of training programs for middle management that focus on motivation and empowerment, thereby contributing to Increased productivity and reducing managerial gaps within Saudi organizations.

Keywords: Transformational Leadership – Employee Performance – Organizations

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

5.2. المقدمة:

في ظل بيئات العمل المتغيرة والمتسارعة، باتت القيادة الفعالة تشكّل عام الا جوهر أيا في تحقيق أداء متميز للمنظمة وموظفيها على حدّ سواء. تُعدّ القيادة التحويلية أحد الأنماط القيادية التي لاقت اهتماما متزايا ادا في الأدبيات البحثية، كونها تركّز على تحفيز وتمكين الموظفين، وإلهامهم لرؤية تتجاوز الأداء التقليدي إلى

مستوى الابتكار والمبادرة. (Srisunthorn & Lorsuwannarat, 2022)

فمن خلال بناء علاقة ثقة بين القائد والتابعين، وبإظهار القائد رؤية واضحة، وتحفي ازا إلهام أيا، وتشجعي اعا على التفكير المستقل، وتوفير اعتبار فردي لكل موظف، يتم خلق أجواء عمل تُمكن الموظفين من تحقيق مستويات أداء أعلى، فضلا عن زيادة التزامهم وجديتهم تجاه الأهداف التنظيمية (Indriasari, Permatasari, Khair, Yusuf, & Susi, 2023).

علاوة على ذلك، تشير نتائج العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، سواء مباشرة أو من خلال وسائط مثل الدافعية، الانخراط الوظيفي، وتحمله للابتكار. (Sumarsi, 2022)

وبالرغم من ذلك، فإن هذا التأثير ليس ثابتا في جميع السياقات، إذ أظهرت بعض البحوث أن القيادة التحويلية وحدها قد لا تكفي لرفع الأداء دون توافر عوامل مساعدة مثل الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، أو بنية تنظيمية داعمة. (Helalat et al., 2025)

من هذا المنطلق، يكتسب بحث العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين أهمية متزايدة، خصوصا ا في المؤسسات التي تسعى لتعزيز تنافسيتها وتحسين نتائجها التشغيلية من خلال رأس مالها البشري. لذا، يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر القيادة التحويلية كمتغير مستقل على أداء الموظفين كمتغير تابع، بالإضافة إلى تسليط الضوء على الأبعاد التي قد تُعزّز أو تُقيد هذه العلاقة، في سياق المؤسسة التي يُجرى عليها البحث.

1.2. مشكلة الدراسة

تُعَدّ القيادة من أهم العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، إذ يرتبط نوع القيادة السائد داخل المنظمة ارتباطا مباشرا بمستوى أداء الموظفين وفاعلية العمل الجماعي. وفي هذا الإطار، برز مفهوم القيادة التحويلية (Transformational Leadership) كأحد الأنماط القيادية الحديثة التي تهدف إلى تحفيز الموظفين وإلهامهم من خلال بناء الثقة، وتنمية القدرات الفردية، وتشجيع الإبداع، والارتقاء بالدوافع الذاتية.

وعلى الرغم من وجود أدلة بحثية متعددة تؤكد العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، إلا أن نتائج الدراسات السابقة ليست متسقة تماما. فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن القيادة التحويلية تسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي عبر زيادة الالتزام التنظيمي والدافعية الداخلية.

على الرغم من الاهتمام المتزايد بتطبيق أساليب القيادة الحديثة في بيئات العمل العربية، لا تزال بعض المؤسسات تعاني من انخفاض في أداء الموظفين رغم تبنيها لبرامج تطوير قيادي. وهذا يثير التساؤل حول مدى فاعلية القيادة التحويلية في التأثير على الأداء داخل السياقات التنظيمية المختلفة، خصوصاً في بيئات تنقسم بتنوع ثقافي وإداري مثل المؤسسات في المملكة العربية السعودية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- أغلب الدراسات السابقة تناولت القيادة التحويلية في القطاعين الصناعي والتعليمي في الدول الغربية، بينما قلّت الدراسات في البيئة العربية والخليجية التي تتميز بخصوصية ثقافية وإدارية.
- م تتناول بعض الدراسات بشكل كافٍ الأبعاد الفرعية للقيادة التحويلية (مثل التأثير المثالي أو التحفيز الإلهامي) وعلاقتها المستقلة بكل بعد من أبعاد الأداء الوظيفي.
- هناك نقص في النماذج النظرية التي تفسر الآليات النفسية والسلوكية التي من خلالها تؤثر القيادة التحويلية على الأداء، مثل الرضا الوظيفي والانخراط الوظيفي كمتغيرات وسيطة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- رغم تطبيق بعض المؤسسات برامج قيادية حديثة، إلا أن نتائج الأداء لم تتحسن بالشكل المتوقع، ما يشير إلى وجود فجوة بين الممارسات القيادية المعلنة وبين تطبيق القيادة التحويلية الفعلية.
- ضعف القياس الميداني لتأثير القيادة التحويلية في المؤسسات العربية، إذ تعتمد معظم الدراسات على مقاييس مترجمة دون تعديلها للسياق المحلي، مما يحد من دقة النتائج.
- قلة الدراسات التي تربط القيادة التحويلية بالأداء في القطاعات الخدمية والحكومية مقارنة بالقطاع الخاص.

لذا، تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي: ما أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المؤسسات؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذا البحث من الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة في توجيه سلوك الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية، خصوصاً في ظل التغيرات التنظيمية السريعة والتحديات الاقتصادية التي تواجه بيئات العمل الحديثة. ومع تزايد التوجه العالمي نحو تبني أساليب قيادية قائمة على التحفيز والإلهام

والتمكين، أصبحت القيادة التحويلية محور اهتمام الباحثين والإداريين على حد سواء، لما لها من قدرة على إحداث تحول إيجابي في ثقافة المنظمة وأداء موظفيها. (Bass & Riggio, 2006)

من هذا المنطلق، تبرز أهمية دراسة أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين باعتبارها تسعى إلى فهم الكيفية التي يمكن من خلالها تطوير القدرات القيادية لتحسين الأداء الفردي والمؤسسي، وإلقاء الضوء على الأساليب القيادية التي تخلق بيئة عمل محفزة ومنتجة. كما تأتي هذه الدراسة لتسد فجوة في الأدبيات العربية المتعلقة بتطبيق القيادة التحويلية لية في المؤسسات ذات الطابع الإداري والخدمي في المملكة العربية السعودية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من كونها تسهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة التحويلية وأداء الموظفين، خاصة في ظل ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة العربية والخليجية. فقد ركزت معظم البحوث السابقة على السياقات الغربية، بينما تقتصر الدراسات العربية إلى تحليل معمق للعلاقة بين القيادة التحويلية ومتغيرات الأداء في بيئات تتسم بخصوصية ثقافية وإدارية مميزة

كما تضئف الدراسة بع ادا نظر أيا من خلال تحليل الأبعاد الفرعية للقيادة التحويلية مثل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي، وبيان كيفية انعكاسها على الأداء الوظيفي. ويساعد ذلك على توسيع الإطار المفاهيمي للنظرية عبر دراسة العلاقة بين القيادة والسلوك التنظيمي في سياقات مختلفة. إضافة إلى ذلك، يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في تطوير النماذج التفسيرية التي تشرح كيف تؤثر القيادة التحويلية على الأداء من خلال متغيرات وسيطة مثل الرضا والانخراط الوظيفي والدافعية الداخلية،

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما من الناحية التطبيقية، فتبرز أهمية هذه الدراسة في تزويد صناع القرار والمديرين في المؤسسات السعودية برؤى عملية حول دور القيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين وتعزيز الالتزام التنظيمي. إذ تسهم نتائجها في توجيه القادة نحو تبني أساليب قيادية قائمة على التحفيز والتمكين والإلهام بدلا من الأساليب التقليدية المعتمدة على الأوامر والرقابة.

كذلك، يمكن أن تستخدم نتائج البحث في تصميم برامج تدريب وتطوير قيادي تستند إلى مبادئ القيادة التحويلية، بما يسهم في رفع كفاءة القادة وتحسين بيئة العمل. كما تعد الدراسة ذات فائدة عملية في تطوير أنظمة تقييم أداء الموظفين لتشمل معايير تتعلق بالتحفيز، الإبداع، والولاء التنظيمي، مما يعزز الإنتاجية والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات

ومن جانب آخر، فإن هذه الدراسة تساعد المؤسسات على سد الفجوة بين النظرية والتطبيق من خلال توفير أدلة ميدانية حول كيفية تطبيق القيادة التحويلية في الواقع العملي، الأمر الذي يدعم الجهود الوطنية

الرامية إلى تحسين الأداء المؤسسي بما يتوافق مع أهداف رؤية المملكة 2030 التي تركز على تطوير القيادات وبناء بيئة عمل محفزة ومنتجة.

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما مستوى تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات؟
2. ما مستوى أداء الموظفين في المؤسسات؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسة القيادة التحويلية على أداء الموظفين؟
4. ما أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثرياً في أداء الموظفين؟
5. هل تختلف درجة تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين باختلاف الخصائص الديموغرافية (مثل العمر، الخبرة، المؤهل العلمي)؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. قياس مستوى تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات .
2. تحديد مستوى أداء الموظفين في المؤسسات.
3. تحليل أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين .
4. تحديد أكثر أبعاد القيادة التحويلية فاعلية في تعزيز أداء الموظفين .
5. الكشف عما إذا كانت المتغيرات الديموغرافية تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين .

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

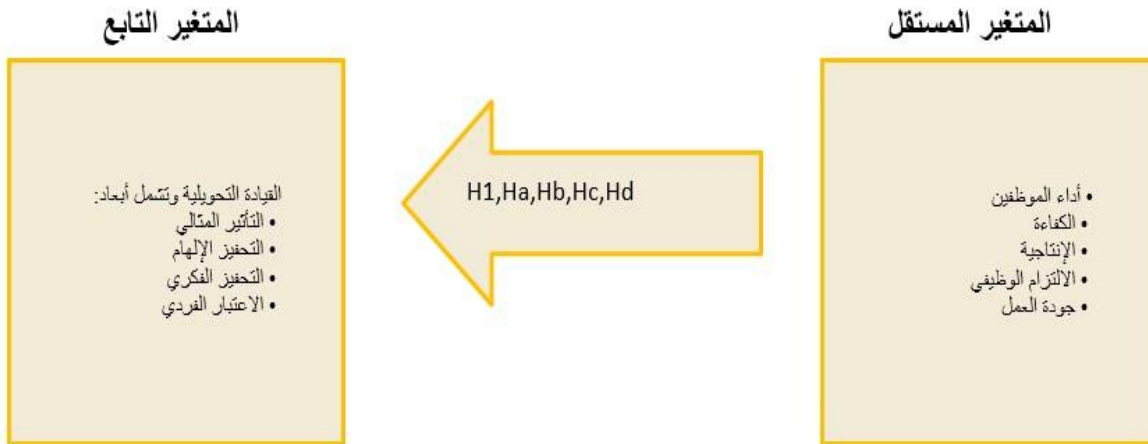
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين في المؤسسات .

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التحفيزي للقيادة التحويلية وأداء الموظفين .
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الفكري (التحفيز الإبداعي) للقيادة التحويلية وأداء الموظفين .
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد القيمي والأخلاقي للقيادة التحويلية وأداء الموظفين.
4. توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين وفقاً للخصائص الديموغرافية .

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي :



الشكل 1 نموذج الدراسة (2025)

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

أسلوب البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

أداة البحث: كمية

المدة الزمنية: مقطعية

تقنية جمع المعلومات: استبيان

1.9. الدراسة الميدانية

تركز الدراسة الميدانية على جمع البيانات من الموظفين والقادة داخل المؤسسات لتحديد العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين .

عناصر الدراسة الميدانية:

1. المجتمع المستهدف: جميع الموظفين والقادة في المؤسسات (يمكن تحديد نوع المؤسسة لاحقاً مثل القطاع الحكومي أو الخاص) .
2. العينة: عينة عشوائية أو مقصودة من الموظفين والقادة لضمان تمثيل المجتمع المستهدف.
3. أداة جمع البيانات: استبيان يحتوي على أسئلة حول القيادة التحويلية (أبعادها الأربعة) وأداء الموظفين (الإنتاجية، الكفاءة، الالتزام، جودة العمل) .
4. إجراءات جمع البيانات: توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو ورقياً، مع ضمان السرية والموافقة الطوعية للمشاركين .
5. طرق تحليل البيانات: التحليل الإحصائي الوصفي (المتوسطات والانحراف المعياري) والتحليل الاستنتاجي (الارتباط والانحدار) لتحديد أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين .

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة.

الفصل الثاني: الإطار النظري.

الفصل الثالث: منهجية البحث .

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس مناقشة النتائج والخاتمة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تعد القيادة التحويلية أحد أهم الأنماط القيادية الحديثة التي أثبتت فعاليتها في بيئات العمل المعاصرة، خصوصاً في المؤسسات التي تسعى إلى التميز ومواكبة التغيرات المتسارعة. يقوم هذا النمط القيادي على إلهام الموظفين وتحفيزهم نحو رؤية مشتركة، وتنمية قدراتهم الإبداعية، وتعزيز شعورهم بالانتماء والثقة. ولا يقتصر دور القائد التحويلي على توجيه العاملين فحسب، بل يتجاوز ذلك إلى تحفيزهم على الابتكار، وتشجيعهم على المبادرة، وصقل مهاراتهم بما ينعكس إيجاباً على جودة أدائهم ومستوى إنتاجيتهم.

إن الاهتمام بالقيادة التحويلية داخل المؤسسات يسهم في بناء بيئة عمل محفزة وفعالة، ويعزز من قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية، ورفع كفاءة العاملين، وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. ومن هنا تأتي أهمية دراسة أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين لفهم مدى إسهامها في تطوير موارد المؤسسة البشرية وتحقيق نجاحها وتقوية مكانتها في سوق العمل.

2.2. المتغير المستقل

تعد القيادة التحويلية (Transformational Leadership) من أبرز أنماط القيادة الحديثة التي تركز على إلهام الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أداء أعلى من المتوقع، من خلال تعزيز رؤيتهم، وتنمية قدراتهم، وبناء علاقة قائمة على الثقة والتقدير. وتؤثر القيادة التحويلية بشكل مباشر على تطوير بيئة العمل وتحسين الإنتاجية والابتكار وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين (Bass & Riggio, 2006).

يتميز القائد التحويلي بقدرته على تحفيز المرؤوسين لدعم أهداف المؤسسة، وتوجيههم نحو التغيير الإيجابي، وتشجيع التفكير الإبداعي والابتكاري، بالإضافة إلى إظهار دعم شخصي لهم. ويعد هذا النمط من القيادة مناسباً للبيئات الدينامية مثل بيئات الأعمال والخدمات الصحية التي تتطلب قدرة على التكيف مع التغيير.

وبناءً على ذلك (Northouse, 2021).

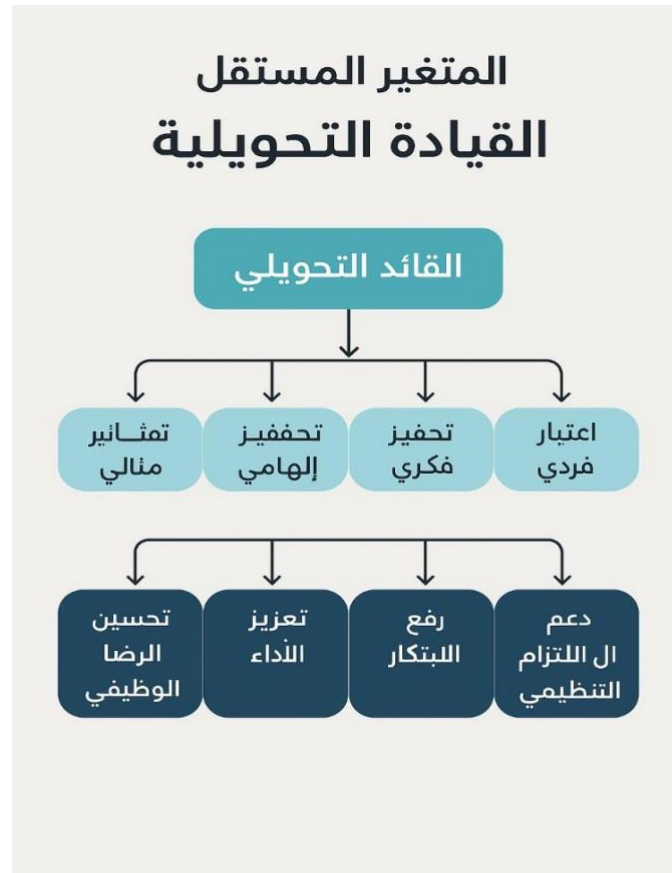
وقد أظهرت دراسات عديدة أن القيادة التحويلية تسهم في تعزيز الأداء التنظيمي، والالتزام الوظيفي، والرضا المهني، والابتكار داخل المؤسسات (Breevaart et al., 2014; Avolio & Bass, 1995).

كما أنها لا تعتمد فقط على التأثير التقليدي القائم على السلطة، بل تبني القيادة التحويلية تأثيرها من خلال القدوة، والتواصل الفعال، وخلق بيئة عمل داعمة ومحفزة (Bass, 1985).

أبعاد القيادة التحويلية

وفقاً لنموذج (Bass, 1985)، تتكون القيادة التحويلية من أربعة أبعاد رئيسية:

1. التأثير المثالي (Idealized Influence) : أن يكون القائد قدوة يُحتذى بها ويكتسب الثقة والاحترام.
2. الدافع الإلهامي (Inspirational Motivation) : إلهام العاملين وتشجيعهم على تحقيق رؤية مشتركة.
3. التحفيز الفكري (Intellectual Stimulation) : تشجيع التفكير الإبداعي ومشاركة الأفكار وحل المشكلات.
4. الاعتبار الفردي (Individualized Consideration) : دعم الاحتياجات الفردية وتطوير مهارات العاملين.



الشكل 3 القيادة التحويلية (2025)

وتظهر أهمية القيادة التحويلية بشكل متزايد في المؤسسات الحديثة نظراً لدورها في تعزيز ثقافة التغيير والابتكار، وربط أهداف العاملين بالأهداف الإستراتيجية للمنظمة. فالقائد التحويلي لا يكتفي بمتابعة الأداء فحسب، بل يعمل على تطوير قدرات الموظفين وتمكينهم للمشاركة في اتخاذ القرار، مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل محفزة وفعالة (Riggio, 2006 & Bass).

كما تتسم القيادة التحويلية بتركيزها على العلاقات الإنسانية داخل العمل، حيث يدعم القائد احتياجات

الموظفين الفردية ويشجعهم على التعبير عن آرائهم وأفكارهم بحرية، الأمر الذي يساهم في خلق مناخ تنظيمي إيجابي يقوم على الثقة والاحترام المتبادل. وقد أثبتت الأبحاث أن هذا النوع من القيادة يرتبط قوياً بزيادة مستويات الرضا الوظيفي، وارتفاع الالتزام التنظيمي، وتقليل نوايا ترك العمل (Avolio & Wong et al., 2013؛ Yammarino, 2013).

وفي بيئات الرعاية الصحية خصوصاً، تلعب القيادة التحويلية دوراً جوهرياً في تحسين جودة الخدمات المقدمة، وتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق الصحي، وتحفيزهم نحو تحقيق أفضل النتائج للمرضى. وقد أشارت الدراسات إلى أن القادة التحويليين يساهمون في رفع مستويات سلامة المرضى، وتحسين النتائج الطبية، وتعزيز ثقافة الإبلاغ عن الأخطاء وتعلمها داخل المؤسسات الصحية (Boamah et al.,

2018).

من خلال ما سبق، يتضح أن القيادة التحويلية تعد أسلوباً قيادياً متكاملاً يساهم في تحقيق التميز المؤسسي عبر تطوير رأس المال البشري، وتحفيز الإبداع، وتعزيز بيئة العمل الصحية، مما يجعلها عنصراً أساسياً في نجاح المؤسسات المعاصرة، خاصة تلك العاملة في القطاع الصحي.

2.3. المتغير التابع

يُعد أداء الموظفين أحد المفاهيم الأساسية في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، إذ يمثل المخرج النهائي لسلوك الأفراد داخل المنظمة، ويعكس مدى كفاءتهم وقدرتهم على تحقيق الأهداف الموكلة إليهم. ويُعرف أداء الموظف بأنه "المدى الذي يتمكن فيه الفرد من تنفيذ المهام والمسؤوليات المطلوبة منه وفق معايير محددة (Armstrong, 2020) "من الكمية والجودة والوقت والسلوك التنظيمي.

ويعتبر الأداء الوظيفي من أهم مؤشرات النجاح المؤسسي، لأنه يعبر عن فعالية المنظمة في استثمار مواردها البشرية لتحقيق الميزة التنافسية. ويشمل الأداء ليس فقط النتائج الملموسة (كالإنتاجية وجودة المخرجات)، بل أي أفعال الجوانب السلوكية مثل الالتزام والانضباط والتعاون والابتكار.

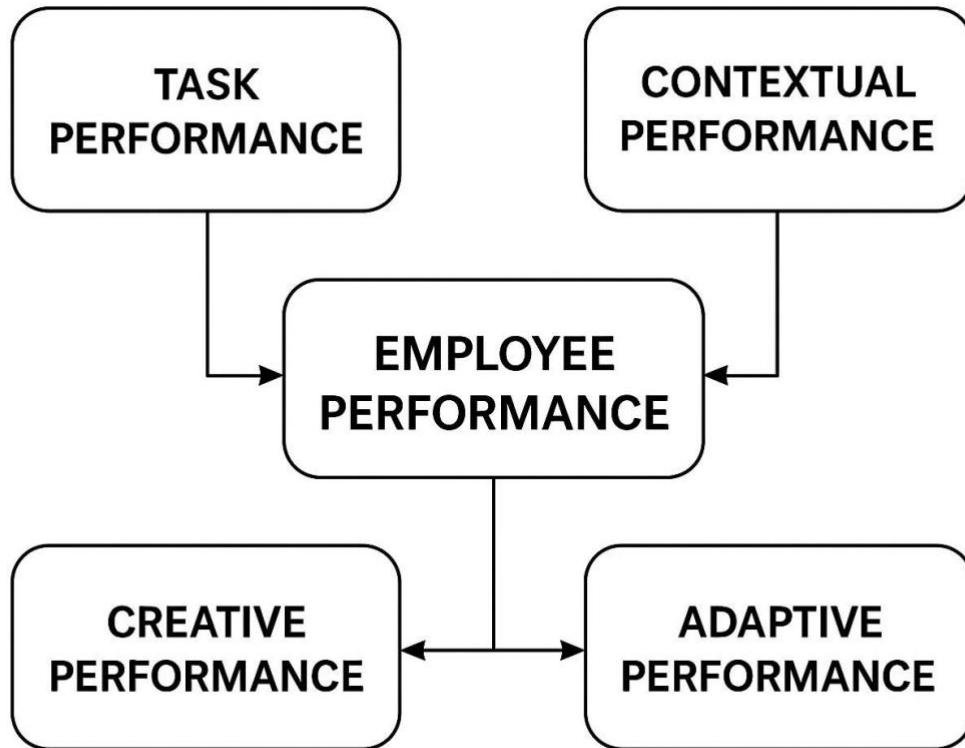
يتأثر أداء الموظفين بعدة عوامل تنظيمية وشخصية، أبرزها:

• أسلوب القيادة: إذ تظهر البحوث أن القادة التحويليين يعززون الأداء من خلال بناء الثقة والتحفيز

الداخلي. (Bass & Riggio, 2006)

• التحفيز والدافعية: فكلما شعر الموظف بالتقدير والمكافأة زاد التزامه بتحقيق أداء مرتفع.

- بيئة العمل :وتشمل العدالة التنظيمية، الدعم الاجتماعي، والموارد المتاحة للإنجاز.
 - التدريب والتطوير :إذ يساهم التدريب المستمر في تحسين الكفاءة والقدرة على الإنجاز.
- يُعَد قياس أداء الموظفين أمراً أساسياً لتقييم فعالية القيادة والسياسات الإدارية. وغالاً ما يُقاس الأداء باستخدام استبيانات معيارية تتناول مؤشرات مثل: الكفاءة، الجودة، الالتزام، الانضباط، التعاون، والإبداع. وتستخدم مقاييس مثل مقياس لتقييم الأداء الذاتي والسلوكي.



الشكل 4 المتغير التابع أداء الموظف ن

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تعد القيادة التحويلية من أكثر أنماط القيادة تأثيراً على أداء الموظفين في المنظمات الحديثة، نظراً لقدرتها على تحفيز الأفراد، وإشباع احتياجاتهم النفسية والاجتماعية، وتعزيز التزامهم بالعمل. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن هناك علاقة إيجابية قوية ومباشرة بين القيادة التحويلية ومستويات الأداء الفردي والجماعي

داخل بيئة العمل. (Bass & Riggio, 2006)

القيادة التحويلية تقوم على أربعة أبعاد رئيسية هي:

1. التأثير المثالي (Idealized Influence): حيث يعد القائد قدوة للموظفين، مما يعزز الثقة والاحترام المتبادل، ويدفعهم لتقليده في التفاني والالتزام.
2. التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation): حيث ينقل القائد رؤية مستقبلية واضحة تلهم الموظفين للعمل نحو أهداف أعلى من مصالحهم الشخصية.
3. الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation): وتشجع الموظفين على التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق جديدة، ما ينعكس إيجاباً على الأداء الابتكاري.
4. الاعتبار الفردي (Individualized Consideration): الذي يركز على الاهتمام باحتياجات الموظفين الفردية وتطوير قدراتهم.

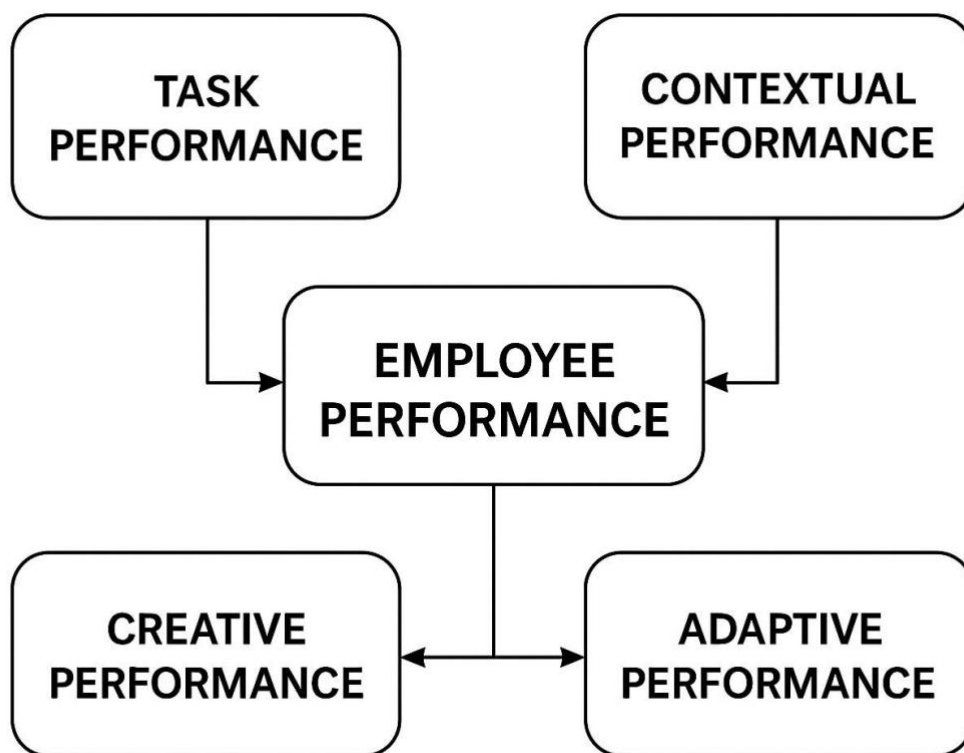
من خلال هذه الأبعاد، تخلق القيادة التحويلية بيئة عمل إيجابية تعزز من انخراط الموظفين وتحفزهم لبذل جهود إضافية تتجاوز المتطلبات الأساسية لوظائفهم. هذا يؤدي إلى تحسين الأداء المهني والسلوكي والإبداعي للموظف، وهو ما أثبت في العديد من الدراسات الميدانية في مختلف القطاعات

كذلك، تؤثر القيادة التحويلية في الأداء عبر المسارات النفسية، مثل زيادة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، واللذين يعتبران وسطاء أساسيين في العلاقة بين القيادة والأداء. فعندما يشعر الموظف بالتقدير والتمكين من قبل قائده، يزداد اندفاعه نحو تحقيق نتائج أفضل. (Ng, 2017)

وبالتالي، يمكن القول إن العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين هي علاقة طردية قوية، حيث يؤدي ارتفاع مستوى القيادة التحويلية إلى تحسن ملموس في أداء الأفراد من حيث الكفاءة، والجودة، والإبداع،

والالتزام التنظيمي. وتظهر الأدلة التجريبية الحديثة أن هذا الأثر يمتد أي اضا إلى الأداء الجماعي والإنتاجية

العامّة للمؤسسة. (Eliyana et al., 2019).



الشكل 5 العلاقة بين المتغيرات

2.5. الخاتمة

في ضوء ما تم عرضه من أدبيات ودراسات سابقة، يتضح أن القيادة التحويلية تمثل أحد أهم أنماط القيادة الحديثة التي تسهم بفاعلية في رفع مستوى أداء الموظفين وتحقيق التميز المؤسسي. فهي لا تقتصر على إدارة الموارد البشرية بأسلوب تقليدي، بل تركز على تحفيز الأفراد، وتنمية قدراتهم، وبناء الثقة والانتماء التنظيمي. ومن خلال الأبعاد الأساسية للقيادة التحويلية — التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستئثار الفكرية، والاعتبار الفردي — يستطيع القائد أن يحدث تحولاً إيجابياً في سلوك العاملين وفي جودة أدائهم.

لقد بينت الدراسات النظرية والتطبيقية أن العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين هي علاقة إيجابية وطردية، حيث يؤدي ارتفاع مستوى القيادة التحويلية إلى تعزيز الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والتحفيز الداخلي، وهي جميعها عوامل تسهم في تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسة. كما تظهر الأدلة أن القائد التحويلي يعتبر عنصراً محورياً في بناء بيئة عمل قائمة على الثقة والتمكين والإبداع، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية والاستقرار الوظيفي.

وعليه، يمكن القول إن الاستثمار في تطوير مهارات القيادة التحويلية لدى القادة والمديرين يعد من الاستراتيجيات الفعالة لتحسين أداء الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة في بيئة تتسم بالتغير والتنافسية. وتوصي الدراسة بضرورة دعم برامج التدريب القيادي والتحفيز الداخلي، وتعزيز الثقافة التنظيمية القائمة على التواصل الفعال والرؤية المشتركة، لما لذلك من أثر مباشر في الارتقاء بالأداء المؤسسي الشامل.

وفي الختام، تؤكد هذه الدراسة أن القيادة التحويلية ليست مجرد أسلوب إداري، بل هي منهج متكامل في التفكير والممارسة يربط بين القائد والموظف بعلاقة قائمة على الثقة والإلهام والتطوير المستمر، وهو ما يجعلها ركيزة أساسية لأي منظمة تطمح إلى التميز في الأداء والاستدامة في النجاح.

الفصل الثالث منهجية البحث

المقدمة:

تُعد منهجية البحث من الركائز الأساسية في أي دراسة علمية، إذ توضح الأساليب والإجراءات التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث والوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة وفي ضوء ذلك، يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين، حيث ركز البحث على توضيح المنهج المستخدم، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى وصف أداة جمع البيانات وآلية التحقق من صدقها وثباتها كما يتناول الإجراءات المتبعة في جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج موضوعية ودقيقة ويأتي هذا النهج لضمان موثوقية النتائج وإثراء الفهم حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين داخل المؤسسات.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تُعتبر التعريفات الإجرائية للمتغيرات من الأدوات الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في دراسته، إذ تساعد على تحديد كيفية قياس المتغيرات أو ملاحظتها أو التعامل معها بطريقة واضحة ودقيقة وتُسهم هذه التعريفات في تنظيم خطوات البحث وضبط إجراءاته، كما تعزز من اتساق النتائج بين الدراسات المختلفة، مما يرفع من مستوى الموثوقية والدقة وبهذا، تتيح إمكانية الاعتماد على النتائج وتكرارها في أبحاث لاحقة، بما يدعم القيمة العلمية للدراسة ويضمن مصداقيتها.

القيادة التحويلية

التعريف الإجرائي: تُعرّف القيادة التحويلية بأنها الأسلوب القيادي الذي يهدف إلى إحداث تغيير إيجابي مستدام داخل المنظمة، عبر صياغة رؤية مستقبلية واضحة تتجاوز المصالح الفردية، وتسعى إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي، بما يعزز مستوى التفاعل والتكامل بين القادة والمروّوسين لتحقيق أهداف المنظمة، في ظل الالتزام بالقيم التنظيمية والأخلاقية القائمة على العدالة والمساواة والمسؤولية. (يوب واخرون، 2018)

أداء الموظفين

التعريف الإجرائي: يُقصد بأداء الموظفين مستوى ما يبذله العامل من جهود وسلوكيات عملية أثناء تنفيذ مهامه الوظيفية، سواء بصورة فردية أو جماعية، والتي تتجسد في مجموعة من الأنشطة والحركات الهادفة إلى إنجاز الأعمال الموكلة إليه بكفاءة وفعالية، وبما يسهم في تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة. (تفريج واخرون، 2020)

تصميم البحث

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

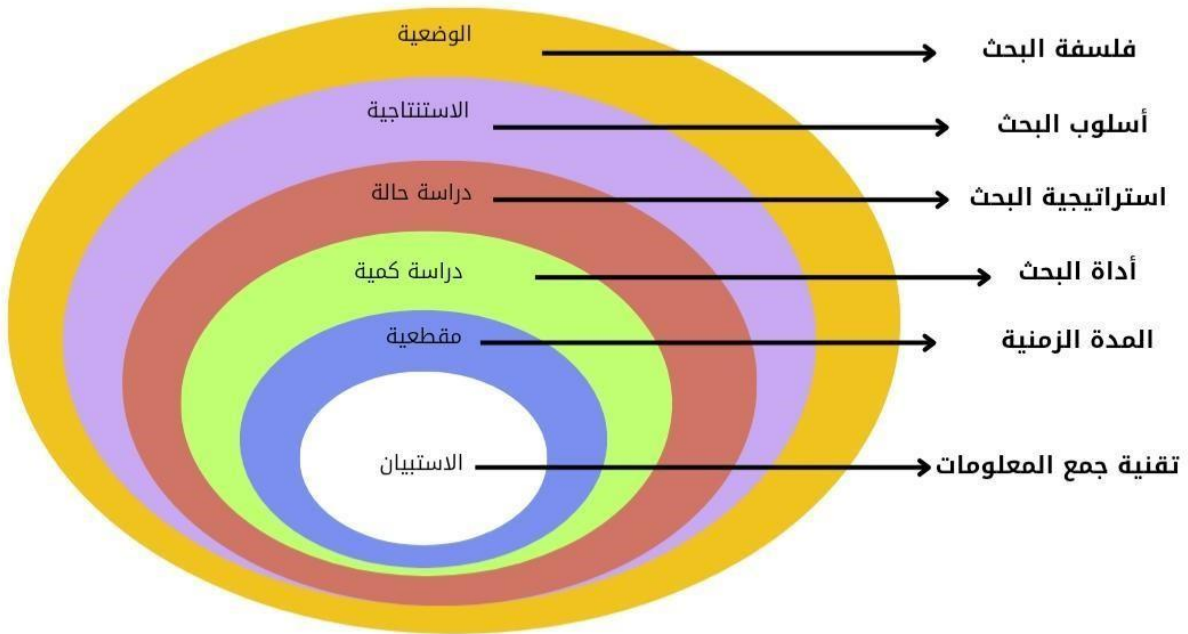
أسلوب البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

أداة البحث: كمية

المدة الزمنية: مقطعية

تقنية جمع البيانات: استبيان



الشكل: ملخص تصميم البحث

المصدر: الطالب 2026

مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

تُعد عينة البحث وأساليب اختيارها من العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل مباشر في نجاح الدراسات العلمية ومصادقية نتائجها، إذ إن البيانات المستخلصة من هذه العينات تمثل الأساس الذي تُبنى عليه عمليات التحليل الإحصائي، وما ينتج عنها من نتائج استنتاجات، لذا ينبغي على الباحثين الالتزام بأقصى درجات الدقة والموضوعية عند تحديد العينة وتطبيق تقنيات اختيارها، لضمان أن البيانات المجموعة تعكس خصائص المجتمع المستهدف بصورة دقيقة وشاملة، ويُعد التمثيل الصحيح للعينة من الدعائم الرئيسة لتحقيق نتائج بحثية موثوقة وذات قيمة علمية عالية، إذ كلما كان اختيار العينة أكثر انضباطاً وموضوعية، انعكس ذلك إيجاباً على جودة النتائج وقدرتها على الإجابة عن أسئلة البحث بشكل متكامل، وفي هذا الإطار يتناول هذا القسم تعريفاً مفصلاً بمجتمع الدراسة، يلي ذلك عرض لعينة البحث المختارة، مع توضيح الأساليب والتقنيات المستخدمة في اختيار العينة وجمع البيانات منها، وذلك على النحو الآتي:

مجتمع الدراسة

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
المؤسسة	الإدارة	10
	الموظفين	30

جدول رقم 1، المصدر: الطالب، 2026

عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الموظفين في المؤسسة	30 موظف

جدول رقم 2، المصدر: الطالب، 2026

طريقة وتقنيات أخذ العينة

يتم أخذ العينات بالطريقة الاحتمالية، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

طريقة جمع البيانات

سيتم إجراء تحليل إحصائي للبيانات التي تم جمعها من موظفي المؤسسة، حيث يشمل هذا التحليل معالجة البيانات الأولية وتحويلها إلى معلومات دقيقة وموثوقة قابلة للاستخدام، ويهدف التحليل إلى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع، وذلك لتحديد مدى تأثير القيادة على أداء الموظفين داخل المؤسسة، ومن خلال هذا التحليل يسهم الوصول إلى نتائج دقيقة تدعم الفرضيات المطروحة وتوفر أدلة علمية قوية لتحقيق أهداف الدراسة.

القيادة التحويلية

اعتمد الطالب على استبانة عبادي وآخرون، 2019، من أجل قياس المتغير المستقل (القيادة التحويلية)، بإجمالي 24 عنصر للمتغير، كما أن نوع الأداة المستخدمة هي: لكرت الخماسي (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
القيادة التحويلية	القيادة التحويلية	24 عبارة	عبادي وآخرون، 2019، استبيان القيادة التحويلية، أثر القيادة التحويلية على جودة الخدمة الصحية

جدول رقم 3، المصدر: الطالب، 2026

أداء الموظفين

اعتمد الطالب على استبانة عمار، 2015، من أجل قياس المتغير التابع (أداء الموظفين)، بإجمالي 12 عنصر للمتغير، كما أن نوع الأداة المستخدمة هي: لكرت الخماسي (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)

المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
أداء الموظفين	أداء الموظفين	12 عبارة	عمار، 2015، استبيان أداء الموظفين، تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية

جدول رقم 4

المصدر الطالب، 2026

أنواع البيانات

تنقسم أنواع البيانات إلى بيانات أولية وهي التي تم تجميعها من قبل الباحث وبيانات ثانوية تم جمعها بواسطة باحثين آخرين وهي كالآتي:

البيانات الأولية

- يوجّه الاستبيان إلى عينة من موظفي المؤسسة محل الدراسة لقياس مستوى ممارسة القيادة التحويلية وتحديد مدى تأثيرها على مستوى أدائهم الوظيفي.
- تُجرى المقابلات الشخصية مع عدد من القيادات الإدارية والرؤساء المباشرين لاستطلاع آرائهم حول أساليب القيادة التحويلية المتبعة ودورها في تحسين أداء الموظفين.

- يعتمد الباحث على الملاحظات الميدانية داخل بيئة العمل لتقييم سلوكيات القادة ومستوى تفاعلهم مع الموظفين، ومدى انعكاس ذلك على مستوى الأداء الوظيفي.

البيانات الثانوية:

- الكتب والمراجع العلمية والدوريات المتخصصة في مجالات القيادة الإدارية، القيادة التحويلية، وأداء الموظفين.
- الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية وتحسين أداء الموظفين في المؤسسات.
- التقارير الرسمية والوثائق الصادرة عن المؤسسات والمنظمات ذات العلاقة بأنماط القيادة وتطوير الموارد البشرية.

طرق إجراء التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، يصبح من الضروري تحليل المعلومات المستخلصة للوصول إلى نتائج دقيقة وذات دلالة علمية، ولتحقيق ذلك يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث يُجرى التحليل الوصفي لتوضيح خصائص العينة وإعطاء صورة واضحة عن مجتمع الدراسة من حيث التركيبة السكانية والتفضيلات والمتغيرات الأخرى ذات الصلة، كما يتم التأكد من صدق وثبات البيانات لضمان دقتها واتساقها، وذلك عبر استخدام التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من صلاحية أدوات القياس، واختبار كرونباخ ألفا لتقدير مستوى الثبات والاتساق الداخلي للبيانات بين أفراد العينة.

الخاتمة

في ختام هذا الفصل، تم عرض منهجية البحث بشكل مفصل وشامل، بدءًا بالمقدمة التي أسهمت في بناء فهم واضح للإطار العام للدراسة، مرورًا بالتعريفات الإجرائية التي أوضحت المفاهيم الأساسية المستخدمة كما تناول الفصل تصميم البحث والأساليب والإجراءات المعتمدة لتحقيق أهداف الدراسة، مع تحديد مجتمع البحث بدقة وشرح طرق أخذ العينات لضمان تمثيل مناسب للعينة كما استعرض الفصل وسائل جمع البيانات وأنواعها المختلفة، وقدم شرحًا لكيفية تحليل البيانات لاستخلاص النتائج وفي النهاية، اختتم الفصل بملخص يربط بين جميع عناصر المنهجية ويقدم رؤية متكاملة عنها.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة

يسعى هذا الفصل إلى عرض وتحليل النتائج الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال دراسة أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المؤسسات، حيث ركزت الدراسة على متغيرين رئيسيين؛ يتمثل الأول في القيادة التحويلية باعتبارها نمطاً قيادياً يؤثر في سلوك العاملين ودافعيتهم نحو الإنجاز، بينما يتمثل المتغير الثاني في أداء الموظفين بوصفه انعكاساً لمستوى الكفاءة والإنتاجية والالتزام الوظيفي داخل المؤسسة.

وقد تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي لإجراء جميع مراحل التحليل بصورة منهجية ومنظمة، بدءاً من التحليل الوصفي لخصائص العينة الدراسية وفق المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، العمر، سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، مروراً بفحص أداة الدراسة من حيث الصدق والثبات للتأكد من دقة النتائج وموثوقيتها، وصولاً إلى التحليل الاستدلالي الذي يشمل اختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين.

كما سيتم عرض الإجراءات المتبعة في تطبيق اختبارات الانحدار وتحليل العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية ومستوى أداء الموظفين بهدف تحديد مدى إسهام كل بُعد في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات.

وسيسهم هذا التحليل في تقديم فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية ومستوى أداء الموظفين، كما سيتم مقارنة النتائج الحالية بنتائج الدراسات السابقة لبيان أوجه الاتفاق والاختلاف معها، واستخلاص توصيات عملية تساهم في تعزيز تطبيق القيادة التحويلية بما يدعم رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية في ظل بيئة العمل الحديثة.

توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع عناصر عينة الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية الأساسية، والتي تضمنت: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، وقد تم تحليل هذه البيانات من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لكل فئة من فئات هذه المتغيرات، بهدف تحديد الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة وتقديم خلفية وصفية دقيقة تساعد في تفسير نتائج الدراسة بشكل موضوعي وموثوق، وتشمل هذه الخصائص ما يلي:

البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر ☐ انثى ☐
- العمر: أقل من 30 سنة ☐ 30 إلى 40 سنة ☐ 40 إلى 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐
- المستوى التعليمي: متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دكتوراه ☐

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	ذكر	2	7.4%
	انثى	25	92.6%
	الإجمالي	27	100%
العمر	أقل من 30 سنة	25	92.6%
	من 30 إلى 40 سنة	1	3.7%
	من 40 إلى 50 سنة	1	3.7%
	50 سنة فأكثر	0	0%
	الإجمالي	27	100%
المستوى التعليمي	متوسط	0	0%
	ثانوي	4	14.8%
	جامعي	23	85.2%
	دكتوراه	0	0%
	الإجمالي	27	100%

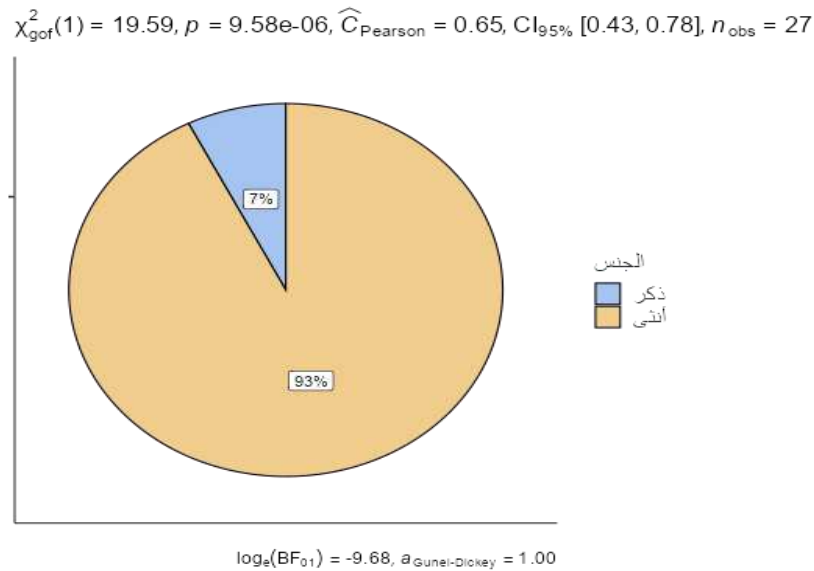
جدول رقم: 5

المصدر الطالبة 2026

من بيانات جدول رقم 5 تم استخلاص النتائج التالية:

الجنس:

أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين استجابوا للاستبيان بلغ 2 أشخاص بنسبة 7.4% في حين بلغ عدد الإناث 25 شخص بنسبة 7.4% وتشير هذه النتائج إلى أن الإناث يشكلون النسبة الأكبر ضمن عينة الدراسة.



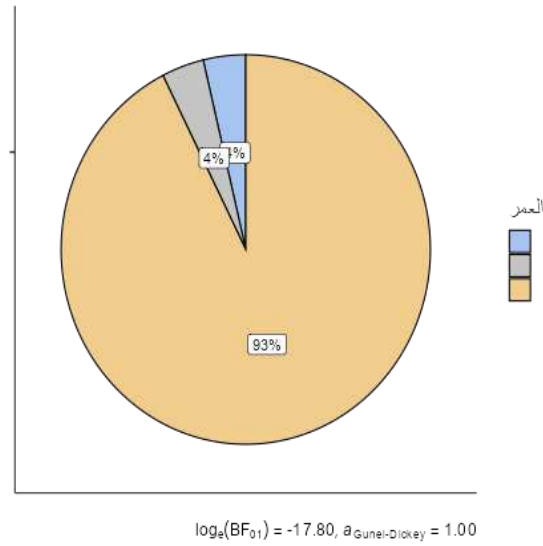
الشكل رقم: 7 التصنيف وفق الجنس

المصدر الطالبة 2026

العمر:

أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الأشخاص الذين أعمارهم أقل من 30 سنة 25 شخص بنسبة 92.6% ، وبلغ عدد الأشخاص الذين أعمارهم تتراوح من 30 إلى 40 سنة شخص واحد بنسبة 3.7% ، وبلغ عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من 40 إلى 50 سنة شخص واحد بنسبة 3.7% ، وبلغ عدد الأشخاص الذين أعمارهم أكبر من 50 سنة 0 شخص بنسبة 0.0%.

$$\chi^2_{\text{got}}(2) = 42.67, p = 5.43\text{e-}10, \hat{C}_{\text{Pearson}} = 0.78, \text{CI}_{95\%} [0.65, 0.85], n_{\text{obs}} = 27$$



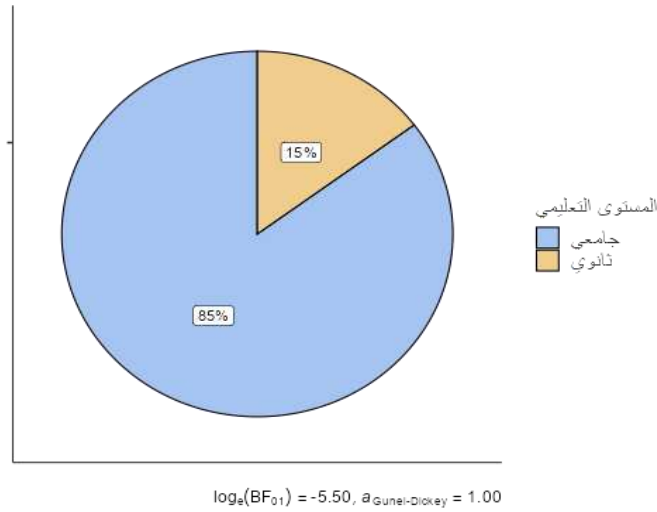
الشكل رقم: 8 التصنيف وفق العمر

المصدر: الطالبة 2026

المستوى التعليمي:

أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الأشخاص الذين مستواهم التعليمي متوسط 0 بنسبة 0%، وبلغ عدد الأشخاص الذين مستواهم التعليمي ثانوي 4 أشخاص بنسبة 14.8%، وعدد الأشخاص الذين مستواهم التعليمي جامعي 23 شخص بنسبة 85.2%، وعدد الأشخاص الذين مستواهم التعليمي دكتوراه 0 اشخاص بنسبة 0.0%.

$$\chi^2_{\text{gof}}(1) = 13.37, p = 2.56\text{e-}04, \hat{C}_{\text{Pearson}} = 0.58, \text{CI}_{95\%} [0.31, 0.73], n_{\text{obs}} = 27$$



الشكل رقم: 9 التصنيف وفق المستوى التعليمي

المصدر: الطالبة 2026

قياس صدق وثبات الدراسة :

تعتمد قوة أي دراسة علمية بدرجة كبيرة على جودة الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها؛ إذ لا تُعد أداة القياس مجرد استبانة تُوزَّع على المشاركين، بل تمثل الوسيلة التي تُترجم من خلالها المفاهيم النظرية إلى بيانات كمية قابلة للقياس والتحليل، وانطلاقاً من ذلك أولت الباحثة اهتماماً خاصاً بالتحقق من صدق الأداة وثباتها، باعتبار أن موثوقية النتائج ودقة الاستنتاجات ترتبط ارتباطاً مباشراً بكفاءة الأداة المستخدمة.

ولضمان جودة أداة الدراسة، تم إخضاعها لعدد من الإجراءات المنهجية للتحقق من قدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة بدرجة عالية من الدقة والموضوعية، حيث قام الباحث بمراجعة بناء الأداة ومحتواها، ومقارنتها بالإطار النظري للدراسة؛ بهدف التأكد من اتساق الفقرات مع الأبعاد النظرية التي تمثلها، ومدى ملاءمتها لقياس المفاهيم المستهدفة بصورة مترابطة ومنسجمة.

كما تم التحقق من ثبات الأداة من خلال قياس مدى استقرار نتائجها واتساقها عند التطبيق في ظروف متشابهة، باعتبار الثبات أحد المؤشرات الأساسية على موثوقية القياس.

وقد أظهرت نتائج الاختبارات أن الأداة تتمتع بمستوى مرتفع من الثبات، مما يعزز الثقة في البيانات المستخلصة منها.

وتُعد هذه الإجراءات من المتطلبات الأساسية في الدراسات العلمية؛ نظرًا لاعتماد دقة التحليل الإحصائي وسلامة التفسير العلمي بدرجة كبيرة على جودة أدوات القياس المستخدمة.

وقد بينت نتائج اختبارات الصدق والثبات تمتع الأداة بدرجات مرتفعة من الكفاءة، بما يعزز مصداقية الدراسة وموثوقية نتائجها.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

لا تقتصر جودة الدراسة العلمية على اختيار المنهج المناسب أو حجم العينة فحسب، بل تعتمد أيضًا على مدى دقة المقاييس المستخدمة في جمع البيانات.

فالمقياس البحثي يُعد أداة علمية تُحوّل المفاهيم النظرية إلى مؤشرات قابلة للقياس والتحليل، الأمر الذي يستلزم التحقق من مدى صدقه في قياس المتغيرات المستهدفة بصورة فعلية.

وفي هذا السياق، تم التحقق من الصدق البنائي للمقاييس المستخدمة من خلال تحليل الصدق التقاربي باستخدام مؤشر متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted – AVE)، والذي يقيس درجة تقارب البنود المنتمية إلى البُعد نفسه، بما يعكس مدى اتساقها في تمثيل المفهوم الكامن وقياسه بصورة دقيقة ومتجانسة.

كما شمل فحص الصدق الداخلي تحليل معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبُعد الذي ينتمي إليه، استنادًا إلى المعيار الذي أشار إليه (Kaiser 1974)، حيث تم اعتماد الحد الأدنى المقبول لمعامل الارتباط عند مستوى (0.50)، مع استبعاد البنود التي تقل عن هذا الحد لضمان تمثيلها الدقيق للبُعد المرتبط بها.

وقد أسهمت هذه الإجراءات مجتمعة في تعزيز مستوى الصدق والموثوقية لأداة الدراسة، بما يدعم قوة النتائج المستخلصة، ويرفع من درجة الاعتماد على الاستنتاجات المبنية على التحليل الإحصائي .

Average variance expected متوسط التباين المستخرج		P Value s	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير
0.57	0.57	0.00	0.611	0.751	0.500	A1	القيادة التحويلية
		0.00	0.635	0.898		A2	
		0.00	0.759	0.751		A3	
		0.00	0.785	0.629		A4	
		0.00	0.484	0.808		A5	
		0.00	0.497	0.874		A6	
		0.00	0.798	0.934		A7	
		0.00	0.579	0.801		A8	

0.00	0.794	0.641
0.00	0.855	0.989
0.00	0.711	0.698
0.00	0.958	0.980
0.00	0.809	0.781
0.00	0.610	0.751
0.00	0.798	0.829
0.00	0.813	0.759
0.00	0.558	0.892
0.00	0.880	0.974

A9
A10
A11
A12
A13
A14
A15
A16
A17
A18

		0.00	0.779	0.679		A19		
		0.00	0.635	0.786		A20		
		0.00	0.745	0.898		A21		
		0.00	0.697	1.235		A22		
		0.00	0.741	0.980		A23		
		0.00	0.771	0.934		A24		
0.60	0.60	0.00	0.577	1.028	0.588	Aa1	أداء الموظفين	أداء الموظفين
		0.00	1.177	0.816		Aa2		
		0.00	1.091	0.662		Aa3		
		0.00	1.018	0.871		Aa4		

0.00	0.712	0.717	Aa5
0.00	0.940	0.660	Aa6
0.00	0.864	0.776	Aa7
0.00	1.086	0.897	Aa8
0.00	0.688	0.625	Aa9
0.00	0.786	0.535	Aa10
0.00	0.718	0.673	Aa11
0.00	0.712	0.904	Aa12

جدول رقم 6
المصدر الطالبة 2026

مقياس تطبيق المتغير الأول (القيادة التحويلة):

أوضحت النتائج أن معظم معاملات الارتباط بين العبارات والمتغير (القيادة التحويلية) جاءت مرتفعة، حيث تجاوز عدد منها قيمة (0.7)، كما كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية أقل من (0.001)، مما يدل على تحقق الصدق الداخلي للمقياس واتساق فقراته بدرجة جيدة.

أما بالنسبة لمتوسط التباين المستخرج (AVE)، فقد بلغت قيمته (0.57) لمتغير جودة الخدمة، وهي قيمة مناسبة، مما يشير إلى تحقق الصدق التقاربي بدرجة مقبولة وفق المعايير العلمية المتعارف عليها.

مقياس تطبيق المتغير الثاني (أداء الموظفين):

أظهرت النتائج أن بعض معاملات الارتباط بين العبارات والمتغير (أداء الموظفين) جاءت مرتفعة كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية أقل من (0.001)، تجاوز عدد منها قيمة (0.7)، مما يدل على تحقق الصدق الداخلي للمقياس واتساق فقراته بدرجة جيدة.

كما بلغت قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) لمتغير رضا العملاء (0.60)، وهي قيمة أعلى من الحد المقبول (0.50)، مما يؤكد تحقق الصدق التقاربي للمقياس.

ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى درجة استقرار نتائجه واتساقها عند إعادة تطبيقه على العينة نفسها في فترات زمنية مختلفة، ويُعد ذلك مؤشرًا أساسيًا على موثوقية الأداة البحثية.

وللتحقق من مستوى الثبات، تم احتساب معامل ألفا كرونباخ، وذلك استنادًا إلى معايير Hair التي ترى أن القيم التي تتجاوز (0.70) تعكس مستوى جيدًا من الثبات، بما يدل على ارتفاع الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان وكفاءتها في قياس المتغيرات المستهدفة بدرجة عالية من الدقة والموثوقية.

Cronbach's alpha		Number of statements عدد العبارات	Variable المتغير	
0.944	0.943	24	القيادة التحويلية	القيادة التحويلية
	0.945			
	0.942			
	0.945			
	0.940			
	0.943			
	0.941			
	0.941			
	0.941			

	0.940			
	0.940			
	0.940			
	0.940			
	0.940			
	0.940			
	0.941			
	0.940			
	0.941			
	0.939			
	0.940			

	0.941			
	0.945			
	0.942			
	0.943			
0.873	0.869			
	0.873			
	0.868			
	0.868	12	أداء الموظفين	أداء الموظفين
	0.863			
	0.854			
	0.862			

	0.862			
	0.854			
	0.867			
	0.860			
	0.861			

جدول رقم: 7

المصدر الطالبة 2026

القيادة التحويلية

أظهرت النتائج الإحصائية أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للمتغير جودة الخدمة بلغت **0.944** وهي قيمة عالية جداً، وتشير إلى درجة ممتازة من الثبات الداخلي لأداة القياس. ووفقاً لما أشار إليه كيرد (2015)، فإن القيم التي تتجاوز 0.90 تعكس اتساقاً داخلياً قوياً وتدل على موثوقية عالية للمقياس، خاصة في الدراسات السلوكية.

أداء الموظفين :

بلغ متغير رضا العملاء في قيمة ألفا كرونباخ **0.873**، وهي أيضاً قيمة مقاربة جداً من الحد الأدنى ، مما يعكس مستوى جيد من الثبات الداخلي ويؤكد موثوقية المقياس، ووفقاً للمعايير العلمية، تُعد هذه القيمة دليلاً واضحاً على أن العبارات المستخدمة في هذا البُعد تقيس نفس المفهوم بدرجة كبيرة من الاتساق.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

جدول رقم: 8
المصدر الطالبة 2026

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في [5 100 (المقياس الخماسي)]
[20% =

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36%	منخفض جداً
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 إلى أقل من 52%	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52 إلى أقل من 68%	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	من 68 إلى أقل من 84%	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	من 84 إلى أقل من 100%	مرتفع جداً

جدول رقم: 9
المصدر الطالبة 2026،

ويوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقا للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

المتغير		المتوسط الحسابي		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
القيادة التحويلية	القيادة التحويلية	1.93	1.93	غير موافق	غير موافق	منخفض	منخفض
أداء الموظفين	أداء الموظفين	1.88	1.88	غير موافق	غير موافق	منخفض	منخفض

جدول رقم: 10

المصدر الطالبة 2026

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول الآتي نتائج معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة المختلفة، وذلك بالاستناد إلى البيانات التي جُمعت من عينة البحث، وتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

ويهدف هذا التحليل إلى بيان طبيعة العلاقات بين المتغيرات وتحديد قوة واتجاه الارتباط فيما بينها، دون افتراض وجود علاقة سببية مباشرة.

كما تبرز أهمية هذا التحليل بوصفه خطوة تمهيدية أساسية تمكّن الباحث من استكشاف الأنماط العامة للعلاقات بين المتغيرات قبل الانتقال إلى تحليلات أكثر تقدماً، مثل تحليل الانحدار وغيره من الأساليب الإحصائية الملائمة، بما يتوافق مع طبيعة الدراسة وأهدافها.

أداء الموظفين	القيادة التحويلية	
0.759	Pearson correlation	القيادة التحويلية على أداء الموظفين
<0.01	Sig.(2tailed)	
27	N	

جدول رقم: 11

المصدر الطالبة 2026

اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الرئيسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين في المؤسسات .

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التحفيزي للقيادة التحويلية وأداء الموظفين .
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الفكري (التحفيز الإبداعي) للقيادة التحويلية وأداء الموظفين .
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد القيمي والأخلاقي للقيادة التحويلية وأداء الموظفين.
4. توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين وفقاً للخصائص الديموغرافية .

العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين :

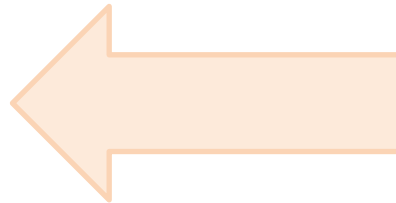
Linear Regression

Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.759	0.576
Note. Models estimated using sample size of N=27		

Omnibus ANOVA Test					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
المتغير الأول القيادة التحويلية	4.94	1	4.942	34.0	001.>
Residuals	3.63	25	0.145		
of squares sum Note. Type 3					

Model Coefficients - المتغير الثاني اداء الموظفين				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	0.388	0.266	1.46	0.157
المتغير الأول القيادة التحويلية	0.773	0.132	5.83	001.>

الأداء الوظيفي



القيادة التحويلية

الخاتمة

في ضوء ما تم عرضه في هذا الفصل، تم تقديم وصف شامل لعينة الدراسة، تلاه إجراء اختبارات الصدق والثبات للتحقق من صلاحية أدوات البحث وموثوقية القياس.

كما تم عرض الإحصاءات الوصفية الخاصة بمتغيرات الدراسة بهدف تحديد مستوى استجابات أفراد العينة تجاه محاورها المختلفة.

إضافة إلى ذلك، تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وبناءً على ذلك يسهم هذا الفصل في تعزيز الفهم الشامل لموضوع الدراسة، ويمهّد للانتقال إلى الفصل التالي المتعلق بالنتائج والتوصيات، بما يدعم المجال البحثي ويسهم في تحقيق أهداف الدراسة.

5. الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات

المقدمة:

تستهدف هذه الدراسة استكشاف دور القيادة التحويلية كمحرك أساسي لتطوير بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء الوظيفي بالمؤسسات، وذلك من خلال تحليل أثر التحفيز القيادي في استثمار مهارات الموظفين وتحويلها إلى نتائج إنتاجية ملموسة تحقق تطلعات المؤسسة.

الحدود:

الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على رصد وتحليل أثر القيادة التحويلية كمتغير مستقل بأبعادها، ودورها في تحسين أداء الموظفين كمتغير تابع، مع التركيز على الممارسات القيادية التي تساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية والالتزام الوظيفي.

الحدود البشرية: تستهدف الدراسة مجتمع البحث المتمثل في ٣٠ فرد من الموظفين (إداريين وفنيين) العاملين في المؤسسة محل التطبيق، وذلك باختلاف مستوياتهم الوظيفية ومؤهلاتهم العلمية، لضمان الحصول على وجهات نظر متنوعة حول النمط القيادي السائد وأثره على أدائهم.

الحدود المكانية: تُطبق الدراسة ميدانياً داخل المقر الرئيسي والفروع التابعة للمؤسسات في المملكة العربية السعودية، حيث يتم حصر النطاق الجغرافي في البيئة الداخلية للمنظمة لضمان دقة النتائج المتعلقة بالثقافة التنظيمية الخاصة بها.

الحدود الزمنية: تتمثل في المدى الزمني الذي استغرقه الجانب التطبيقي من البحث، ويشمل ذلك فترات تصميم أداة الدراسة (الاستبيان)، وتوزيعها على العينة، وجمع الاستجابات، وصولاً إلى التحليل الإحصائي النهائي، وذلك خلال العام الميلادي 2026م.

النتائج:

أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.759$ ومعامل التحديد $R^2 = 0.576$ ، مما يعني أن القيادة التحويلية تفسر 57.6% من التباين في أداء الموظفين.

كما أظهر اختبار ANOVA أن النموذج دال إحصائياً $F(1,25) = 34.0, p < .001$. وتشير معادلة الانحدار إلى أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في القيادة التحويلية تؤدي إلى زيادة متوقعة في أداء الموظفين بمقدار 0.773، وكان هذا التأثير دالاً إحصائياً $t = 5.83, p < .001$.

التوصيات

تدريب القيادات: تصميم برامج تدريبية للمديرين تركز على مهارات التحفيز الإلهامي والتمكين.
تعزيز المشاركة: إشراك الموظفين في اتخاذ القرار لرفع مستوى الانتماء وتحسين الأداء.
الاعتبار الفردي: الاهتمام بالاحتياجات الشخصية والمهنية للموظفين لدعم نموهم الوظيفي.
تطوير بيئة الإبداع: تشجيع الاستشارة الفكرية وتبني الأفكار الجديدة لزيادة الإنتاجية الإبداعية.

الخاتمة

خلصت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي جوهري للقيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين، حيث ساهم النمط القيادي المحفز في رفع الكفاءة الإنتاجية وتطوير بيئة العمل. وتؤكد النتائج أن الاستثمار في مهارات القادة وتوجهاتهم نحو التمكين والإلهام يمثل الضمانة الأساسية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، مما يستوجب تبني هذا النموذج القيادي كمنهج عمل مستدام لتعزيز التميز المؤسسي.

قائمة المراجع:

- تفريج وآخرون، 2020، النمط القيادي وأثره على أداء الموظفين.
- عبادي وآخرون، 2019، استبيان القيادة التحويلية، أثر القيادة التحويلية على جودة الخدمة الصحية.
- عمار، 2015، استبيان أداء الموظفين، تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية.
- يوب وآخرون، 2018، أثر ممارسة إبعاد القيادة التحويلية على تحسين جودة الخدمات الصحية بمؤسسات الصحة العمومية.
- Indriasari, R., Permatasari, M., Khair, O. I., Yusuf, A., & Susi. (2023). *The impact of transformational leadership on employee performance: The mediating role of organizational commitment and job satisfaction*. Kawanua International Journal of Multicultural Studies, 4(1).
<https://doi.org/10.30984/kijms.v4i1.580>
- Srisunthorn, K., & Lorsuwannarat, T. (2022). *THE EFFECTS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. Journal of Buddhist Anthropology.
- Sumarsi. (2022). *The Role of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance*. Journal of Industrial Engineering & Management Research.
<https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i1a.268>
- Helalat, A., et al. (2025). *Transformational Leadership and Employee Performance: A Further Insight Using Work Engagement*. Economics, 1(31), 333-352. <https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0015>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 2(6), 199–812
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead* (2nd ed.). Emerald Group Publishing.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Gilbert, S., Horsman, P., & Kelloway, E. K. (2020). The motivational benefits of transformational leadership: A self-determination perspective. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(4), 404–418. <https://doi.org/10.1177/1548051820933799>

الملاحق

استبيان القيادة التحويلية

في إطار الدراسة الميدانية، أضع بين أيديكم استبياناً حول دور القيادة التحويلية، ونرجو منكم التكرم بالإجابة عن الأسئلة من خلال وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب، علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، فالهدف الأساسي من الاستبيان هو التعرف على آرائكم وتوجهاتكم.

البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر ☐ انثى ☐
- العمر: أقل من 30 سنة ☐ 30 إلى 40 سنة ☐ 40 إلى 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐
- المستوى التعليمي: متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دكتوراه ☐
- الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					يشعروني العمل مع رئيسي بالفخر والاعتزاز
					يهتم الرئيس المباشر بمصلحة الجماعة على حساب مصالحه الشخصية
					يتمتع الرئيس المباشر بثقة ذاتية عالية
					يحظى الرئيس المباشر باحترام الجميع
					يمتلك الرئيس المباشر رؤية واضحة للمستقبل
					يعمل الرئيس المباشر على تنمية روح الفريق الواحد بين العاملين
					يشعروني رئيسي المباشر بأهمية العمل الذي أقوم به

					يفوض الرئيس المباشر السلطة للعاملين لاتخاذ القرارات
					تنسجم أقوال الرئيس المباشر مع أفعاله
					يشجع الرئيس المباشر العاملين على تحقيق أكثر مما يتوقعون
					يشجع الرئيس المباشر مرؤوسيه على الإبداع والتجديد
					يشجع الرئيس المباشر العاملين على التعبير عن أفكارهم، حتى لو تعارضت مع أفكاره
					يتسامح الرئيس المباشر مع بعض اخطاء العاملين ويعتبرها تجارب عملية مفيدة للمؤسسة
					يثق الرئيس المباشر في قدرات العاملين لإتمام المهام بشكل كبير
					الرئيس المباشر دائما متفائل بالمستقبل
					يتعامل المسؤول المباشر مع كل عامل بطريقة مناسبة له
					يهتم الرئيس المباشر بحاجات الموظفين ومشاعرهم
					يستمتع الرئيس المباشر جيدا لمن يتحدث معه
					يلتزم الرئيس المباشر بمبدأ العدالة في تعامله مع جميع الموظفين

					يحترم الرئيس المباشر قناعات العاملين ويهتم لمتطلباتهم ورغباتهم
					يشجع الرئيس المباشر العاملين على تحمل المسؤولية
					لا أحتاج الى موافقة رئيسي المباشر قبل أن أتعامل بنفسى مع المشكلات التى تواجهنى فى عملى
					يفوض الرئيس المباشر بعض صلاحياته للعاملين
					يسمح لى رئيسى المباشر بوضع الجداول الزمنية المتعلقة بكيفية اتمام أعمالى المكلف بها

استبيان أداء الموظفين

نرجو منكم التكرم بالإجابة عن الأسئلة من خلال وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب، علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، فالهدف الأساسي من الاستبيان هو التعرف على آرائكم وتوجهاتكم.

البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر ☐ انثى ☐
- العمر: أقل من 30 سنة ☐ 30 إلى 40 سنة ☐ 40 إلى 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐
- المستوى التعليمي: متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دكتوراه ☐
- الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					تشجيع مديرك يدفعك لإنجاز عملك بكفاءة
					عدم تفويض السلطات يعيق تحسين أدائك الوظيفي
					ضعف التفاعل بينك وبين رئيسك يسهم في انخفاض مستوى أدائك الوظيفي
					اهتمام المدير باقتراحات المرؤوسين في العمل يشجعهم على رفع مستوى أدائهم
					العمل بواسطة الجماعة يسهل المهام ويحسن الأداء
					يتبادل أفراد فريق العمل الخبرات والمهارات
					فرق العمل يذلل المهام الصعبة والمعقدة

					العمل ضمن جماعة يقلل الصراعات ويرفع مستوى الاداء
					يسهم اطلاع العامل على نتائج تقييم أدائه في تطويره
					عدالة نظام تقييم الأداء تعد حافزا للعاملين لتطوير أدائهم
					ثمة تركيز على مبدأ الجدارة والاستحقاق في الترقية بهدف تحسين الأداء
					تحقيق العدالة في تعامل المدير يدفعني الى رفع مستوى ادائي