

جامعة ميداو شن

كلية إدارة الأعمال

Final_Project_2_MGM497

بحث بعنوان

أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين

اسم الطالبة: فاطمة علي عسيري

MGM497 :المقرر

Final Project / اسم المادة: مشروع التخرج

العام الدراسي: 2025 - 2026

جدول المحتويات

1. ملخص الدراسة
2. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3. مقدمة البحث
4. مشكلة البحث
5. أهمية البحث
6. أسئلة البحث
7. أهداف البحث
8. فرضيات البحث
9. نموذج البحث
10. نطاق الدراسة
11. هيكل المشروع
12. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
13. الفصل الثالث: منهجية البحث
14. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
15. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
16. قائمة المراجع
17. الملحق: استبيان متغيرات البحث
18. جدول أدوات البحث

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في القطاع الخاص، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية المتمثلة في التحفيز، والتوجيه، ودعم الابتكار، والاهتمام بالموظفين، وبين مستوى أداء الموظفين من حيث جودة العمل، والالتزام بالمهام، وتحقيق الأهداف، والمساهمة في تحسين بيئة العمل.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من موظف من العاملين في القطاع الخاص. كما تم الاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية مثل التكرارات، والنسب 100. المئوية، والمتوسطات الحسابية، ومعامل الارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، حيث بلغ معامل الارتباط (0.73)، كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن القيادة التحويلية تفسر ما نسبته (53%) من التغير في أداء الموظفين. وبناءً على ذلك، توصلت الدراسة إلى أن تبني أسلوب القيادة التحويلية يسهم في تحسين أداء الموظفين ورفع كفاءة المنظمات.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة البحث

تعد القيادة من أهم العوامل التي تؤثر في نجاح المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها، حيث يمثل القائد عنصراً أساسياً في توجيه الموظفين وتحفيزهم وتنمية قدراتهم. ومع التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال وازدياد التحديات التنظيمية، أصبحت المنظمات بحاجة إلى أنماط قيادية حديثة قادرة على التأثير الإيجابي في الموظفين وتحفيزهم على الابتكار والإنجاز.

وتعد القيادة التحويلية من أبرز أنماط القيادة الحديثة، إذ تركز على إلهام الموظفين وتشجيعهم على تجاوز الأداء التقليدي وتنمية روح المبادرة لديهم، وتعزيز مشاركتهم في تحقيق أهداف المنظمة. كما تهتم القيادة التحويلية ببناء علاقة إيجابية بين القائد والموظفين تقوم على الثقة والدعم والتقدير.

ومن جانب آخر، يعد أداء الموظفين من أهم مؤشرات نجاح المنظمات، حيث يرتبط الأداء بمستوى الإنتاجية وجودة العمل والقدرة على إنجاز المهام بكفاءة. لذلك تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في القطاع الخاص.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في الحاجة إلى فهم مدى تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين داخل المنظمات، خاصة في ظل سعي المنظمات إلى رفع الكفاءة وتحسين الإنتاجية. وعلى الرغم من أهمية القيادة في بيئة العمل، إلا أن بعض المنظمات لا تزال تعتمد على أساليب قيادية تقليدية قد لا تسهم بشكل كافٍ في تحفيز الموظفين أو تحسين أدائهم.

وبناءً على ذلك، يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي: ما أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في القطاع الخاص؟

أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية موضوع القيادة التحويلية ودورها في تحسين أداء الموظفين. كما تكمن أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على العلاقة بين أسلوب القيادة المتبع داخل المنظمة ومستوى أداء العاملين، مما يساعد الإدارات على تبني أساليب قيادية أكثر فاعلية.

- توضيح دور القيادة التحويلية في رفع مستوى أداء الموظفين.
- مساعدة المنظمات على تطوير أساليب القيادة الإدارية.
- تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تحسين بيئة العمل.
- إثراء الجانب العلمي المتعلق بالقيادة التحويلية والأداء الوظيفي.

أسئلة البحث

- ما مستوى تطبيق القيادة التحويلية داخل المنظمة؟
- ما مستوى أداء الموظفين في المنظمة محل الدراسة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين؟
- ما مدى تأثير القيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين؟

أهداف البحث

- التعرف على مفهوم القيادة التحويلية وأبعادها.
- قياس مستوى أداء الموظفين في القطاع الخاص.
- تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.
- تحديد مدى تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.
- تقديم توصيات تساعد المنظمات على تحسين الأداء من خلال القيادة الفعالة.

فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.
- الفرضية الفرعية: تؤثر القيادة التحويلية تأثيراً إيجابياً في تحسين أداء الموظفين.

نموذج البحث

يعتمد نموذج البحث على متغيرين رئيسيين، وهما:

- المتغير المستقل: القيادة التحويلية.
- المتغير التابع: أداء الموظفين.

ويمكن تمثيل العلاقة على النحو الآتي: القيادة التحويلية → أداء الموظفين.

نطاق الدراسة

- النطاق الموضوعي: دراسة أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين.
- النطاق البشري: موظفو القطاع الخاص.

- النطاق المكاني: إحدى المنظمات في القطاع الخاص.
- النطاق الزمني: فترة جمع بيانات الاستبيان.

هيكل المشروع

يتكون البحث من خمسة فصول رئيسية، حيث يتناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة، ويعرض الفصل الثاني الدراسات السابقة، أما الفصل الثالث فيتناول منهجية البحث، ويتضمن الفصل الرابع التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج، بينما يتضمن الفصل الخامس حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل عرضاً للأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع القيادة التحويلية وأداء الموظفين، وذلك بهدف بناء إطار نظري يساعد في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة.

مفهوم القيادة التحويلية

تشير القيادة التحويلية إلى النمط القيادي الذي يركز على إلهام الموظفين وتحفيزهم وتطوير قدراتهم، من خلال بناء رؤية واضحة، وتشجيع الإبداع، وتحقيق التفاعل الإيجابي بين القائد والموظفين. ويعد هذا النمط من القيادة مناسباً للمنظمات التي تسعى إلى التطوير والابتكار وتحسين الأداء.

أبعاد القيادة التحويلية

- التأثير المثالي: ويعني قدرة القائد على أن يكون قدوة للموظفين.
- التحفيز الإلهامي: ويقصد به تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحقيق أهداف المنظمة.
- الاستثارة الفكرية: وتشير إلى تشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي وحل المشكلات.
- الاهتمام الفردي: ويعني اهتمام القائد باحتياجات الموظفين وتطوير مهاراتهم.

مفهوم أداء الموظفين

يقصد بأداء الموظفين مستوى الكفاءة والفاعلية التي يظهرها الموظف في إنجاز مهامه الوظيفية وتحقيق الأهداف المطلوبة منه. ويقاس الأداء من خلال عدة مؤشرات مثل الالتزام، وجودة العمل، والقدرة على الإنجاز، والمساهمة في تحسين بيئة العمل.

العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين

تشير العديد من الدراسات إلى أن القيادة التحويلية تسهم في رفع مستوى أداء الموظفين من خلال تعزيز الدافعية، وبناء الثقة، وتشجيع الابتكار، وتوفير بيئة عمل إيجابية. فعندما يشعر الموظف بالدعم والتقدير من القائد، يزداد التزامه تجاه العمل وترتفع إنتاجيته.

الدراسات السابقة

إلى أن القيادة التحويلية ترتبط بشكل إيجابي بمستوى رضا الموظفين وأدائهم (Bass & Avolio 1994) أشارت دراسة وذلك من خلال دور القائد في تحفيز العاملين وتشجيعهم على الإنجاز.

أن القيادة الفعالة تعد من العوامل الأساسية في تحسين السلوك التنظيمي ورفع (Robbins & Judge 2019) كما أوضح كفاءة العاملين داخل المنظمات.

أن القيادة التحويلية تساعد المنظمات على تحقيق التغيير الإيجابي من خلال بناء رؤية مشتركة (Northouse 2021) وأكد وتحفيز الأفراد للمشاركة الفعالة.

،وبناءً على ما سبق، يتضح أن القيادة التحويلية تمثل أحد العوامل المهمة التي يمكن أن تؤثر بشكل مباشر في أداء الموظفين. وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى اختباره ميدانيًا.

الفصل الثالث: منهجية البحث

مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي تم اتباعها في هذه الدراسة من أجل تحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته. ويتضمن هذا الفصل تعريف المتغيرات الإجرائية للدراسة، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة والعينة، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، بالإضافة إلى الإجراءات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تشمل الدراسة متغيرين رئيسيين هما:

ويقصد بها الأسلوب القيادي الذي يعتمد على إلهام الموظفين (Transformational Leadership) القيادة التحويلية وتحفيزهم وتشجيعهم على الابتكار وتحقيق أهداف المنظمة، ويتم قياسها من خلال مجموعة من العبارات في الاستبيان التي تعكس ممارسات القائد في التحفيز والتوجيه والتطوير.

ويقصد به مستوى كفاءة الموظف في أداء مهامه الوظيفية وتحقيق (Employee Performance) أداء الموظفين، الأهداف المطلوبة منه، ويتم قياسه من خلال مجموعة من المؤشرات مثل الالتزام بالعمل، جودة الأداء، تحقيق الأهداف والمساهمة في تحسين بيئة العمل.

(Research Design – Research Onion) تصميم البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

في الآتي (Research Onion) ويتمثل تصميم البحث وفق نموذج بصلة البحث:

- الفلسفة البحثية: الفلسفة الواقعية التي تعتمد على تحليل البيانات الفعلية.
- (Quantitative Method) منهج البحث: المنهج الكمي.
- استراتيجية البحث: استخدام الاستبيان لجمع البيانات من الموظفين.
- الإطار الزمني للدراسة: دراسة مقطعية حيث تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة.

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في إحدى المنظمات في القطاع الخاص. ونظرًا لصعوبة دراسة جميع أفراد المجتمع، فقد تم اختيار عينة من الموظفين لتمثيل مجتمع الدراسة.

وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية بحيث تتاح الفرصة لجميع أفراد المجتمع للمشاركة في الدراسة. وقد بلغ حجم العينة التقريبي 100 موظف تم توزيع الاستبيان عليهم بهدف جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

طريقة جمع البيانات

كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة. وقد تم تصميم الاستبيان بحيث يتكون (Questionnaire) تم استخدام الاستبيان من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: يقيس مستوى تطبيق القيادة التحويلية داخل المنظمة من خلال مجموعة من العبارات التي تعكس سلوكيات القائد. مثل التحفيز، الابتكار، دعم الموظفين، والتواصل.

القسم الثاني: يقيس مستوى أداء الموظفين من خلال مجموعة من العبارات المتعلقة بكفاءة الأداء، الالتزام بالمهام، تطوير المهارات، والمساهمة في تحسين بيئة العمل.

وقد تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة وجمع الإجابات من أجل تحليلها واستخلاص النتائج.

أنواع البيانات

:اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من أفراد العينة من خلال الاستبيان (Primary Data) البيانات الأولية

وهي البيانات التي تم الحصول عليها من الكتب والمراجع العلمية والدراسات (Secondary Data) البيانات الثانوية السابقة المتعلقة بموضوع القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات من الاستبيانات، تم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة. وقد تضمنت إجراءات التحليل الإحصائي ما يلي:

- حساب التكرارات والنسب المئوية.
- حساب المتوسطات الحسابية.
- تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- عرض النتائج باستخدام الجداول والرسوم البيانية.

وذلك بهدف اختبار فرضيات البحث وتحديد مدى تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين.

الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية البحث التي تم اتباعها في الدراسة، حيث تم توضيح المتغيرات الإجرائية، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة والعينة، وأداة جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، بالإضافة إلى الإجراءات الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات. وتمثل هذه المنهجية الأساس العلمي الذي يعتمد عليه البحث للوصول إلى نتائج موثوقة تسهم في تحقيق أهداف الدراسة.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

مقدمة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموزع على عينة الدراسة، وذلك بهدف الإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياته المتعلقة بدراسة أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة مثل التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى تحليل الارتباط والانحدار.

(توصيف عينة الدراسة) الإحصاءات الوصفية

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (100) موظف من العاملين في القطاع الخاص، وقد تم تحليل الخصائص الديموغرافية لهم كما يلي:

النسبة	الفئة	المتغير
62%	الذكور	الجنس
38%	الإناث	الجنس
15%	أقل من 25 سنة	العمر
48%	من 25 إلى 35 سنة	العمر
27%	من 36 إلى 45 سنة	العمر
10%	أكثر من 45 سنة	العمر
18%	دبلوم	المؤهل العلمي
64%	بكالوريوس	المؤهل العلمي
18%	دراسات عليا	المؤهل العلمي
30%	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
45%	من 5 إلى 10 سنوات	سنوات الخبرة
25%	أكثر من 10 سنوات	سنوات الخبرة

اختبارات الصدق والثبات للاستبيان

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وقد جاءت النتائج كما يلي:

المحور	معامل كرونباخ ألفا
القيادة التحويلية	0.89
أداء الموظفين	0.86
الأداة ككل	0.91

وتدل هذه القيم المرتفعة على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

أولاً: القيادة التحويلية

أظهرت نتائج التحليل أن المتوسط الحسابي العام لمتغير القيادة التحويلية بلغ (4.31)، وهو ما يشير إلى مستوى مرتفع من ممارسة هذا النمط القيادي داخل المنظمة.

ثانياً: أداء الموظفين

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لمتغير أداء الموظفين بلغ (4.21)، وهو ما يدل على مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة.

اختبار فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

نتائج الاختبار:

المؤشر الإحصائي	القيمة
(Pearson) معامل الارتباط	0.73
مستوى الدلالة	0.000
(R ²) معامل التحديد	0.53

وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن القيادة التحويلية تفسر 53% من التغير في أداء الموظفين. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية.

مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة

تشير النتائج إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي واضح على أداء الموظفين، حيث إن القادة الذين يعتمدون على التحفيز والتشجيع ودعم الابتكار يسهمون في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، حيث تساهم القيادة التحويلية في خلق بيئة عمل محفزة تشجع على الإبداع والالتزام.

كما يمكن تفسير هذه النتائج بأن الموظفين عندما يشعرون بالدعم والتقدير من قبل القائد، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا لبذل الجهد وتحقيق أهداف المنظمة.

الخاتمة

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، مما يؤكد أهمية تبني هذا النمط القيادي داخل المنظمات لما له من دور كبير في تحسين الأداء ورفع الكفاءة.

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

مقدمة

يتناول هذا الفصل أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج واستنتاجات، كما يعرض حدود البحث والتوصيات المقترحة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج في الفصل الرابع.

حدود البحث

على الرغم من أن الدراسة توصلت إلى نتائج مهمة حول أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين، إلا أن هناك مجموعة من الحدود التي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج، وهي:

- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة مكونة من 100 موظف فقط.
- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على موظفين في القطاع الخاص فقط.
- الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين دون التوسع في متغيرات أخرى.
- الحدود المنهجية: اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد تتأثر الإجابات بآراء المشاركين الشخصية.
- الحدود الزمنية: تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة، مما يجعل الدراسة مقطعية وليست طويلة المدى.

الاستنتاجات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات المهمة، من أبرزها:

- وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.
- ارتفاع مستوى ممارسة القيادة التحويلية داخل المنظمة محل الدراسة.
- ارتفاع مستوى أداء الموظفين لدى أفراد العينة.
- %53 (R²) القيادة التحويلية تفسر نسبة مهمة من التغير في أداء الموظفين، حيث بلغ معامل التحديد.
- الدعم والتحفيز والتشجيع على الابتكار من قبل القائد تسهم في تحسين الأداء الوظيفي.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

- ضرورة تبني أسلوب القيادة التحويلية داخل المنظمات لما له من أثر إيجابي في تحسين أداء الموظفين.

- تطوير برامج تدريبية للمديرين والقادة لرفع مهاراتهم في التحفيز والتواصل ودعم الابتكار.
- تشجيع الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات وتقديم الأفكار التطويرية.
- تعزيز بيئة العمل الإيجابية التي تقوم على التقدير والدعم والثقة بين القادة والموظفين.
- الاهتمام بقياس أداء الموظفين بشكل دوري وربطه بأساليب القيادة المستخدمة داخل المنظمة.
- إجراء دراسات مستقبلية تشمل قطاعات مختلفة وعينات أكبر لزيادة إمكانية تعميم النتائج.
- دراسة متغيرات أخرى قد تؤثر في أداء الموظفين مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، والثقافة التنظيمية.

الخاتمة العامة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في القطاع الخاص. وقد أوضحت النتائج أن القيادة التحويلية تعد من الأساليب القيادية الفعالة التي تسهم في تحسين أداء الموظفين ورفع مستوى إنتاجيتهم، وذلك من خلال التحفيز، والدعم، وتشجيع الابتكار، وبناء بيئة عمل إيجابية.

كما أكدت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، مما يبرز أهمية تبني هذا النمط القيادي داخل المنظمات التي تسعى إلى تحقيق أداء أفضل واستدامة تنظيمية أعلى.

قائمة المراجع

مراجع عربية

- أبو النصر، مدحت. القيادة الإدارية الحديثة.
- العامري، صالح. السلوك التنظيمي.

مراجع أجنبية

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior.
- Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice.

الملحق: استبيان متغيرات البحث

يرجى اختيار الإجابة المناسبة لكل عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

أولاً: محور القيادة التحويلية

- يشجع القائد الموظفين على تقديم أفكار جديدة.
- يحفز القائد الموظفين لتحقيق أهداف المنظمة.
- يدعم القائد الموظفين عند مواجهة المشكلات.
- يوجه القائد الموظفين بطريقة واضحة وفعالة.
- يعامل القائد الموظفين باحترام وتقدير.
- يساعد القائد على تطوير مهارات الموظفين.

ثانياً: محور أداء الموظفين

- ألتزم بإنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد.
- أحرص على تقديم عمل بجودة عالية.
- أسعى إلى تطوير مهاراتي الوظيفية.
- أساهم في تحسين بيئة العمل.
- أحقق الأهداف الوظيفية المطلوبة مني.
- أتعامل بفاعلية مع المشكلات التي تواجهني في العمل.

جدول أدوات البحث

طريقة التحليل	نوع البيانات	الغرض من الأداة	أداة البحث
،التكرارات، النسب ،المتوسطات، الارتباط الانحدار	بيانات أولية	قياس القيادة التحويلية وأداء الموظفين	الاستبيان
تحليل وصفي ومقارنة	بيانات ثانوية	بناء الإطار النظري وربط النتائج بالأدبيات	المراجع والدراسات السابقة

