

Final Project 1

Code: MGM 496 – PMG496

Prepared BY: Shahd Ahmed Abdullah Muhammad

TO

Faculty of Management

Midocean University

التنظيم الإداري واثره على الاداء الوظيفي: دراسه تطبيقية علي جامعه
الامام عبدالرحمن بن فيصل بمدينة الدمام

**Organizational Structure and its Impact on Job Performance:
An Empirical Study on Imam Abdulrahman Bin Faisal
University in Dammam**

اسم الطالب: شهد احمد عبدالله محمد

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٤٦٨٣

مشروع التخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤م

جدول المحتويات

٣	١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١ المقدمة:
٦	١,٢ مشكلة البحث:
٦	١,٢,١ الفجوات النظرية:
٦	١,٢,٢ الفجوات العملية:
٧	١,٣ أهمية البحث:
٧	١,٣,١ الأهمية النظرية:
٨	١,٣,٢ الأهمية العلمية:
٩	٢ قائمة المراجع
١٢	٣ الملاحق
١٢	٣,١ الاستبيان:

١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

يُعدُّ الأداء الوظيفي حجر الزاوية في نجاح أيِّ مُنظَّمةٍ، فهو المحرك الأساسي لتحقيق أهدافها وتحقيق التميُّز والريادة. ويمثِّل الأداء الوظيفي إسهامًا فعليًا من قِبَل الأفراد في إطار واجباتهم ومهامهم الوظيفية، مُستندين في ذلك إلى مهاراتهم وخبراتهم وسلوكياتهم لتحقيق أفضل النتائج، ولا يقتصر مفهوم الأداء الوظيفي على مجرد إنجاز المهام الموكلة فحسب، بل يتعدَّاه ليشمل الكفاءة في الأداء، والإنتاجية العالية، والالتزام بقيم وأخلاقيات العمل، والقدرة على التكيف مع مُتغيَّرات بيئة العمل المُتسارعة، ويُشكِّل تحسين الأداء الوظيفي هاجسًا مُستمرًّا لأيِّ مُنظَّمةٍ تسعى للارتقاء بأعمالها، وتحقيق التنمية المُستدامة، وذلك من خلال توفير بيئة عمل مُحفَّزة تُشجِّع على الإبداع والابتكار، وتُثمِّي مهارات وقدرات العاملين، وتُرسِّخ لديهم الولاء والانتماء للمُنظَّمة. (إبراهيم، ٢٠١٧)

كما يعد الأداء الوظيفي يُعتبر معيارًا حاسمًا لقياس مدى فعالية الأفراد والمجموعات داخل أي منظمة، حيث يُشكل الأساس الذي تُبنى عليه استراتيجيات التطوير المؤسسي وتحقيق الأهداف العامة، يتأثر الأداء الوظيفي بمجموعة متنوعة من العوامل، تتراوح بين الكفاءات الفردية والمهارات المكتسبة، إلى نوعية البيئة العملية والثقافة التنظيمية التي تُعزز من الإنتاجية والابتكار، المنظمات التي تُولي اهتمامًا كبيرًا لتحسين الأداء الوظيفي تستثمر عادة في برامج التدريب والتطوير، تعزيز التواصل الفعال، وإنشاء نظم تقييم تكون عادلة وشفافة لتحفيز العاملين على تحقيق أفضل ما لديهم، بالإضافة إلى ذلك، فإن الاعتراف بالجهود وتوفير الدعم المستمر يلعب دورًا مهمًا في تعزيز روح الفريق والمساهمة في بناء بيئة عمل داعمة ومحفزة، هذه الجهود المتكاملة لا تُعزز فقط من الأداء الوظيفي، بل تساعد أيضًا في تحقيق الرضا الوظيفي والتطور المهني للعاملين، مما يُساهم في استدامة النمو والنجاح المؤسسي على المدى الطويل. (إبراهيم، ٢٠١٦)

وأيضًا يُعدُّ التنظيم الإداري بمثابة العمود الفقري لأيِّ مُنظَّمةٍ تسعى لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، فهو يُمثِّل الإطار الذي يُحدِّد العلاقات بين مختلف أجزاء المُنظَّمة، ويُنظِّم سير العمل فيها، ويُوَجِّه جهود العاملين نحو تحقيق الأهداف المُشتركة، ويشمل التنظيم الإداري عددًا من العناصر الأساسية، كالهيكَل التنظيمي الذي يُحدِّد التسلسل الإداري وتوزيع المسؤوليات والصلاحيات، ونظام العمل الذي يُحدِّد الإجراءات والأساليب المُتبعة في إنجاز المهام، ونظام التواصل الذي يضمنُ انسياب المعلومات بين مختلف مستويات المُنظَّمة، ويُسهِّم التنظيم الإداري السليم في تحقيق العديد من الفوائد للمُنظَّمة، كزيادة الإنتاجية والكفاءة، وتحسين جودة الخدمات والمنتجات، وتعزيز روح التعاون والانتماء بين العاملين، وتسهيل عملية اتخاذ القرارات. (إتيم، ٢٠١٢)

وأيضاً يعتبر التنظيم الإداري من أهم العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي في المؤسسات والمنظمات، فهو يشمل الهيكل التنظيمي، وتوزيع المهام والمسؤوليات، والإجراءات والسياسات الداخلية، وغيرها من الجوانب التي تشكل بيئة العمل، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام كبير من قبل الباحثين والمختصين في مجال الإدارة والموارد البشرية، نظراً لأهميته في تحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية (برقوق، ٢٠١٦)، حيث تم التأكيد على أن التنظيم الإداري السليم يسهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل منظمة وواضحة، حيث يعرف كل موظف دوره ومسؤولياته (برويس، ٢٠١٦)، أن الهيكل التنظيمي الجيد والإجراءات الواضحة تساعد الموظفين على أداء مهامهم بشكل أكثر كفاءة وفعالية. (الحجرف، ٢٠١١)

من ناحية أخرى ترى الدراسات أن التنظيم الإداري وحده لا يكفي لتحسين الأداء الوظيفي، بل يجب أن يقترن بعوامل أخرى مثل التدريب والتطوير والتحفيز (خالدي، ٢٠١٥)، أن التنظيم الإداري الفعال يرتبط بشكل إيجابي مع مستويات أعلى من الأداء الوظيفي، ولكن هذه العلاقة تتأثر أيضاً بعوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية والقيادة والتواصل (سيد، ٢٠١٧)، وعلى الرغم من وجود بعض الاختلافات في وجهات النظر، إلا أن هناك إجماعاً عاماً بين الباحثين على أهمية التنظيم الإداري في التأثير على الأداء الوظيفي حيث لا يمكن تحقيق الأداء الوظيفي المتميز دون وجود تنظيم إداري سليم يوفر الأساس والإطار اللازم لعمل الموظفين. (عمار، ٢٠١٤)

كما تُعد الجامعات حجر الزاوية في بناء المجتمعات وتطورها، حيث تقع على عاتقها مسؤولية إعداد أجيال مستقبلية قادرة على المنافسة والمساهمة في التنمية، ولتحقيق هذه الغاية، يُصبح من الضروري أن تتمتع الجامعات ببيئة عمل إيجابية و مُحفزة تدعم أعضاء هيئة التدريس والموظفين على حد سواء، ويُشكل الهيكل التنظيمي أحد العوامل الجذرية التي تُؤثر بشكل مباشر على كفاءة الجامعة وقدرتها على تحقيق أهدافها، لذلك، تُسلط هذه الدراسة الضوء على "التنظيم الإداري وأثره على الأداء الوظيفي" كتطبيق عملي على جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بمدينة الدمام، بهدف الكشف عن مدى تأثير هيكلية الجامعة التنظيمية على مستوى أداء موظفيها، وذلك من خلال التعمق في أنماط التنظيم المُتبعة، وتوزيع الصلاحيات، وسلسلة التواصل بين الإدارات المختلفة، وتهدف الدراسة إلى تقديم رؤية واضحة للعلاقة بين التنظيم والأداء، مع تحديد التحديات المحتملة وطرح التوصيات التي من شأنها تعزيز كفاءة البيئة العاملة في الجامعة ودعم مسيرتها نحو تحقيق أهدافها الإستراتيجية. (إبراهيم، ٢٠١٧)

١,٢ مشكلة البحث:

تكمّن مشكلة البحث في الحاجة إلى فهم أعمق للعلاقة بين التنظيم الإداري والأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية، وتحديدًا في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بمدينة الدمام، فعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بهذا الموضوع، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التطبيقية التي تتناول هذه العلاقة في سياق الجامعات السعودية.

١,٢,١ الفجوات النظرية:

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التنظيم الإداري والأداء الوظيفي، إلا أن هناك فجوات نظرية لا تزال قائمة، فمعظم الدراسات السابقة ركزت على العلاقة العامة بين التنظيم الإداري والأداء الوظيفي، دون التعمق في الجوانب الخاصة بالمؤسسات التعليمية وتأثير الثقافة التنظيمية والهيكل الإداري على الأداء في هذا السياق.

كما أن هناك حاجة إلى مزيد من البحث في الآليات والعمليات التي تربط بين التنظيم الإداري والأداء الوظيفي، وكيف يمكن للتنظيم الإداري أن يؤثر على مختلف جوانب الأداء، مثل الكفاءة والفعالية والإنتاجية والرضا الوظيفي.

بالإضافة إلى ذلك، هناك نقص في الدراسات التي تتناول تأثير التغييرات في التنظيم الإداري على الأداء الوظيفي على المدى الطويل، وكيف يمكن للمؤسسات التعليمية تكييف هياكلها الإدارية لتحسين الأداء بشكل مستدام.

١,٢,٢ الفجوات العملية:

بالإضافة إلى الفجوات النظرية، هناك أيضًا فجوات عملية في تطبيق مبادئ التنظيم الإداري الفعال في المؤسسات التعليمية، وخاصة في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، فعلى الرغم من الجهود المبذولة لتحسين الهياكل الإدارية والإجراءات التنظيمية، لا تزال هناك تحديات في ترجمة هذه المبادئ إلى ممارسات فعالة على أرض الواقع.

وتشمل هذه التحديات صعوبة تغيير الثقافة التنظيمية السائدة، ومقاومة التغيير من قبل بعض الموظفين، ونقص الموارد والدعم اللازم لتنفيذ التغييرات التنظيمية، كما أن هناك حاجة إلى تطوير مهارات وقدرات القيادات

الإدارية في الجامعة لتمكينهم من تطبيق مبادئ التنظيم الإداري بشكل فعال، وإشراك الموظفين في عملية التغيير والتحسين المستمر.

سؤال البحث الرئيسي:

تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر التنظيم الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بمدينة الدمام؟

١,٣ أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من الدور المحوري الذي يلعبه التنظيم الإداري في تحقيق الأداء الوظيفي الفعال في المؤسسات التعليمية، وتحديدًا في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بمدينة الدمام، فالتنظيم الإداري السليم يعد أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في تحسين الكفاءة والفعالية التنظيمية، وتعزيز قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها الأكاديمية والإدارية، كما أن دراسة هذا الموضوع تساعد في توفير رؤى وأدلة علمية حول العلاقة بين التنظيم الإداري والأداء الوظيفي، والتي يمكن أن تستفيد منها الجامعات والمؤسسات التعليمية الأخرى في تطوير هياكلها الإدارية وتحسين أدائها.

١,٣,١ الأهمية النظرية:

تكمن الأهمية النظرية لهذا البحث في إثراء الأدبيات والمعرفة العلمية المتعلقة بالتنظيم الإداري والأداء الوظيفي في سياق المؤسسات التعليمية، فمن خلال دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، يمكن للبحث أن يساهم في سد الفجوات النظرية الموجودة في هذا المجال، وتوفير أدلة تطبيقية حول كيفية تأثير التنظيم الإداري على مختلف جوانب الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية.

كما يمكن للنتائج والاستنتاجات التي سيتوصل إليها البحث أن تفتح آفاقًا جديدة للدراسات المستقبلية، وتثير تساؤلات بحثية جديدة حول العوامل والآليات التي تربط بين التنظيم الإداري والأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية.

وبالتالي، فإن هذا البحث يمكن أن يساهم في تطوير النظريات والنماذج المتعلقة بالتنظيم الإداري والأداء الوظيفي، ويوفر أساسًا علميًا متينًا لفهم هذه العلاقة في السياق الأكاديمي.

١,٣,٢ الأهمية العلمية:

بالإضافة إلى الأهمية النظرية، فإن لهذا البحث أهمية عملية كبيرة في تطوير الممارسات الإدارية والتنظيمية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل وغيرها من الجامعات السعودية، فمن خلال تحليل العلاقة بين التنظيم الإداري والأداء الوظيفي، يمكن للبحث أن يقدم توصيات عملية حول كيفية تحسين الهياكل الإدارية والإجراءات التنظيمية بما يعزز الأداء الوظيفي للموظفين والأكاديميين.

يمكن للنتائج أن تساعد صناع القرار في الجامعة على اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق بتطوير السياسات والاستراتيجيات الإدارية، وتخصيص الموارد بشكل أكثر فعالية لدعم التغيير التنظيمي.

وبالإضافة إلى ذلك، يمكن للبحث أن يوفر أدوات ومؤشرات عملية لقياس وتقييم الأداء الوظيفي في ضوء التنظيم الإداري، مما يساعد الجامعة على مراقبة وتحسين أدائها بشكل مستمر، وبشكل عام فإن هذا البحث يمكن أن يساهم في ترسيخ ثقافة التميز والتحسين المستمر في الجامعة، ويدعم جهودها في تحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية.

٢ قائمة المراجع

١. إبراهيم، إنتصار إبراهيم عمر. (٢٠١٧). أثر التنظيم الإداري على أداء العاملين ببنك المزارع التجاري في الفترة من ٢٠٠٦م - ٢٠١٦م (رسالة دكتوراه). جامعة أم درمان الإسلامية.
٢. إبراهيم، منير حبيب الله أحمد. (٢٠١٦). التنظيم الإداري وأثره على أداء العاملين في القطاع العام (رسالة ماجستير). جامعة أم درمان الإسلامية.
٣. اتييم، محمود إسحاق. (٢٠١٢). التنظيم الإداري وأثره في أداء حكومات إقليم دارفور بالتطبيق على ولاية شمال دارفور (رسالة دكتوراه). جامعة أم درمان الإسلامية.
٤. برقوق، عبدالرحمان. (٢٠١٦). المحددات التنظيمية للإبداع الإداري داخل المؤسسة. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، (١٩)، ٣٢-١٥. جامعة محمد خيضر بسكرة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
٥. برويس، وردة. (٢٠١٦). أثر الإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة. أبحاث الندوة العلمية الرابعة: الإبداع في عالم الأعمال، ٨١-٩٦. مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح.
٦. بلكرمي، وداد. (٢٠١٣). أثر الأنماط القيادية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة الجرارات الفلاحية ETRAG. مجلة العلوم الإنسانية، (٤٠)، ٥٠٦-٤٩٣.
٧. بومنقار، مراد. (٢٠١٥). مظاهر الرضا الوظيفي ومسبباته. عالم التربية، ١٦ (٥٢)، ٩-١. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية.
٨. الجديد، يحيى غيث محمود. (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي وأثره على أداء الأفراد في المنظمة: دراسة ميدانية على مجمع الصناعات الصوفية بني وليد (رسالة ماجستير). جامعة أم درمان الإسلامية.
٩. الحجرف، عبدالله مبارك. (٢٠١١). الاتصال الإداري وفاعليته في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في الهيئة العامة للصناعة في الكويت (رسالة ماجستير). الجامعة الخليجية.
١٠. خالد، الزهرة. (٢٠١٥). أثر التنظيم الإداري على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في مطاحن مدينة ورقلة (رسالة ماجستير). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.

١١. خليفة، نور الدائم عطا الله أحمد. (٢٠٠٨). أثر التنظيم الإداري على الأداء: دراسة تطبيقية على شركة الخرطوم للمياه والخدمات الصرف الصحي بولاية الخرطوم (رسالة ماجستير). جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية.
١٢. سيد، محمد أسامة عجيب. (٢٠١٧). التنظيم الإداري ودوره في كفاءة أداء العاملين: بالتطبيق على بنك البركة السوداني (رسالة ماجستير). جامعة النيلين.
١٣. عمار، طویل. (٢٠١٤). التكوين الإداري في الوظيفة العامة: دراسة حالة: مديرية التنظيم والشؤون العامة لولاية ورقلة (رسالة ماجستير). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
١٤. عوض، عاطف محمود. (٢٠١٢). المناخ التنظيمي وأثره في تطوير الأداء الوظيفي في الجامعات. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٢٨(٢)، ٤١٣-٤٥٦.
١٥. قطبي، محمد سالم محمد سالم. (٢٠٠٤). الهيكل التنظيمي وأثره على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم في الفترة من ٢٠٠٠-٢٠٠٤ (رسالة ماجستير). جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية.
١٦. محمد، سيف الدين كرام دلوم. (٢٠٢١). دور التنظيم الإداري في رفع كفاءة الأداء في الشركات الصناعية: دراسة حالة مجموعة شركات جياذ الصناعية (رسالة دكتوراه). جامعة النيلين.
١٧. محمد، عيد عبدالجواد أحمد. (٢٠٢١). التسليطية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس. مجلة القراءة والمعرفة، (٢٤٠)، ٩٨-٥٧.
١٨. موسى، عبدالرحيم عباس. (٢٠١١). التنظيم الإداري وأثره على الأداء في الأجهزة الحكومية بالتطبيق على وزارة العلوم والتقانة (رسالة دكتوراه). جامعة أم درمان الإسلامية.
١٩. موسى، عبدالرحيم عباس. (٢٠١١). التنظيم الإداري وأثره على الأداء في الأجهزة الحكومية بالتطبيق على وزارة العلوم والتقانة (رسالة دكتوراه). جامعة أم درمان الإسلامية.
٢٠. نافع، وجيه عبدالستار محمد. (٢٠١٠). التمكين الوظيفي وأثره على أداء العاملين في جامعة الطائف. المجلة العلمية للإدارة، (٤)، ٨٢-٣٧.

٢١. نافع، وجيه عبدالستار محمد. (٢٠١١). التمكين الوظيفي وأثره على أداء العاملين في جامعة الطائف. مجلة الدراسات الاجتماعية، (٣٢)، ٤٤٠-٣٥٧.
٢٢. ونوس، وسام. (٢٠١٦). توصيف الوظائف والإصلاح الإداري. مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، ٣٨(١٥)، ٧٣-١٠٠.

٣ الملاحق

٣,١ الاستبيان:

عزيزي المشارك،

يسرنا دعوتكم للمشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة العلاقة بين التنظيم الإداري والأداء الوظيفي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بمدينة الدمام. تأتي هذه الدراسة في إطار البحث العلمي الذي يسعى إلى تطوير الممارسات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية.

نحن نقدر مشاركتكم في هذا الاستبيان، حيث ستساهم آراؤكم وتجاربكم في إثراء نتائج البحث وتقديم رؤى قيمة حول واقع التنظيم الإداري والأداء الوظيفي في الجامعة. نود التأكيد على أن مشاركتكم طوعية تمامًا، وأن جميع المعلومات التي ستقدمونها ستعامل بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

يتكون الاستبيان من عدة أقسام تغطي جوانب مختلفة من التنظيم الإداري والأداء الوظيفي، وسيستغرق إكماله حوالي ١٠-١٥ دقيقة. نرجو منكم الإجابة على جميع الأسئلة بدقة وموضوعية، وتقديم آرائكم الصريحة والبناءة.

نحن نقدر وقتكم وجهدكم في المشاركة في هذا الاستبيان، ونؤكد لكم أن مساهمتكم ستكون ذات قيمة كبيرة في تحقيق أهداف هذا البحث وتطوير الأداء الإداري والوظيفي في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

نشكركم مرة أخرى على تعاونكم ومشاركتكم القيمة.

مع خالص التقدير والاحترام،

استبانه البحث بعد التعديل

بيانات مطلوبة في البحث :

- النوع : ذكر () أنثى ()
- الوظيفة : إدارية () فنية () عماليه ()
- الدرجة الوظيفية : قيادية عليا () قيادية () وسيطة () أخرى : ()
- المؤهل : ثانوي : () جامعي : () فوق الجامعي : دبلوم عالي : () ماجستير : () دكتوراه : ()
- الخبرة : أقل من ٥ سنوات : () من ٥-٩ سنوات : () من ١٠ سنوات فأكثر : () .

المحور الأول : الوظائف

م	العبارات	الحركات			
		أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	أرفض بشدة
١.	هناك وضوح للأهداف الأساسية لإدارتكم .				
٢.	هناك وضوح في العلاقات الوظيفية بإدارتكم .				
٣.	هناك وضوح في المسؤوليات المناطة بكل فرد.				
٤.	يوجد بإدارتكم وصف وظيفي مكتوب يحدد المهام .				
٥.	تعمل إدارتكم بمبدأ التخصص في العمل .				
٦.	تغطي إدارتكم بمجموعها الحالي كل العمل المطلوب منها .				
٧.	تحتاج إدارتكم لمزيد من العاملين .				

المحور الثاني : الهيكل

٨.	المبني على الخيال بإدارتكم يُسر العمل بفعالية .			
٩.	المبني على الخيال يتناسب وحجم العمل بإدارتكم .			
١٠.	المبني على الخيال بإدارتكم لا يحتاج إلى تعديل .			
١١.	المبني على الخيال بإدارتكم له القدرة على الاستمرار في العطاء .			
١٢.	المبني على الخيال بإدارتكم يغلب عليه الوظائف الإدارية .			
١٣.	المبني على الخيال بإدارتكم يغلب عليه الوظائف الفنية .			

المحور الثالث : الصلاحيات

١٤.	الصلاحيات المتاحة للعاملين كافية لأداء مسؤولياتهم .			
١٥.	هناك وضوح في الصلاحيات المتاحة لكل موظف بالإدارة .			
١٦.	يمكن كل موظف استخدام صلاحياته كاملة .			
١٧.	تسير خطوط السلطة بالإدارة من القمة إلى القاعدة بسهولة .			
١٨.	هناك وضوح في نطاق الإشراف لكل مستوى إشرافي بالإدارة			
١٩.	لا يوجد تداخل في الصلاحيات بالإدارة			

المحور الرابع : الأداء

م	البيانات	الخيارات			
		أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	أرفض بشدة
٢٠.	هناك انتظام في العمل اليومي بصورة مرضية بإدارتكم .				
٢١.	بيئة العمل بالإدارة مشجعة على الأداء .				
٢٢.	تستخدم الإدارة التقنيات الحديثة في أداء العمل .				
٢٣.	عدد العاملين بإدارتكم ذوي كفاءة عالية في استخدام الوسائل المتاحة .				
٢٤.	عدد العاملين بإدارتكم أكبر من حجم العمل المطلوب ^١				
٢٥.	عدد العاملين بإدارتكم أقل من حجم العمل المطلوب				
٢٦.	يوجد تحفيز للعاملين على الأداء المتميز بالإدارة .				
٢٧.	توجد محاسبة للعاملين في حالة التقصير في الأداء .				
٢٨.	المؤهلات الحالية تتناسب وحاجة العمل بالإدارة .				
٢٩.	هناك إقبال من العاملين بالإدارة على العمل .				

المحور الخامس: التخطيط والتقييم

٣٠.	الخطة الموضوعة بإدارتكم تلي الأهداف المنشودة .				
٣١.	يشارك العاملون في إعداد خطة الإدارة .				
٣٢.	تستفيد الإدارة من التقييم السنوي في خطة العام التالي .				
٣٣.	التقارير الدورية بإدارتكم تصلح لقياس الأداء .				
٣٤.	هناك حيادية تامة في تقييم أداء العاملين .				