

العنوان:	القيادة التحويلية وأثرها في فعالية سلوك العاملين : دراسة مقارنة بين المستشفيات الأردنية العامة والخاصة
المؤلف الرئيسي:	السيادة، نوال حسين جميل
مؤلفين آخرين:	ارتيمة، هاني جزاء(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2013
موقع:	عمان
الصفحات:	1 - 114
رقم MD:	866503
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة العلوم الإسلامية العالمية
الكلية:	كلية الدراسات العليا
الدولة:	الأردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	القيادة، القيادة التحويلية، سلوك العاملين، السلوك التنظيمي، المستشفيات الأردنية العامة، المستشفيات الخاصة
رابط:	https://search.mandumah.com/Record/866503

الملاحق

أولاً: ملحق بأسماء المحكمين

ثانياً: أداة الدراسة

ملحق (1)

قائمة بأسماء المحكمين

#	الأسم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	الجامعة
1.	د. اسعد حماد ابو رمان	أستاذ	إدارة أعمال	جامعة العلوم التطبيقية
2.	د. ممدوح طابع زيادات	أستاذ مشارك	إدارة التسويق	جامعة العلوم التطبيقية
3.	د. إياد فاضل التميمي	أستاذ مشارك	إدارة أعمال	جامعة البتراء
4.	د. سامر فوزي الهواري	أستاذ مشارك	نظم معلومات إدارية	جامعة العلوم الإسلامية
5.	د. رائد (محمد تيسير) بني ياسين	أستاذ مساعد	نظم معلومات إدارية	الجامعة الأردنية
6.	د. عطا عليان الشرعه	أستاذ مساعد	إدارة أعمال	جامعة البلقاء التطبيقية
7.	د. محمد عبد اللطيف مال الله	أستاذ مساعد	الإدارة العامة	جامعة العلوم الإسلامية
8.	د. احمد محمد بني عيسى	أستاذ مساعد	الإدارة	مركز الدراسات الاستراتيجية/ الأمن العام

ملحق (2)

أداة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة العلوم الإسلامية العالمية

كلية المال والأعمال

قسم إدارة الأعمال

استبانة

أخي الفاضل / أختي الفاضلة :

تهدف هذه الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لدراسة أثر القيادة التحويلية في فعالية سلوك العاملين: دراسة مقارنة بين المستشفيات العامة والخاصة، وذلك استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال وقد تم اختياركم للإجابة عن العبارات الواردة فيها .

تتكون هذه الاستبانة من جزئين، الجزء الأول يتضمن فقرات تعكس العوامل الديموغرافية لعينة الدراسة، والجزء الثاني يتضمن فقرات الاستبانة المتعلقة بأسئلة الدراسة .

لذا يرجى التكرم بقراءة جميع الفقرات بدقة والإجابة عنها بموضوعية، لما لذلك من أثر كبير في صحة النتائج التي سوف تتوصل إليها الدراسة، علماً بأن جميع البيانات الواردة في هذه الاستبانة ستعامل بسرية تامة، ولن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي، كما سيتم تزويدكم بأهم النتائج التي ستصل إليها هذه الدراسة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحثه

نوال حسين جميل السيادة

المشرف

د. هاني جزاع ارتيمه

Mobile: 0777772884

Email:Halamodey@hotmail.com

الجزء الأول: العوامل الديموغرافية

يرجى التكرم بوضع علامة (√) داخل القوس المقابل للإجابة المناسبة:

أ- العمر

- () أقل من 30 سنة. () من 30 - أقل من 40 سنة.
() من 40 - أقل من 50 سنة. () 50 سنة فما فوق.

ب- الجنس

- () ذكر. () أنثى.

ت- المستوى الإداري

- () مدير عام () مدير دائرة أو ما يعادله () رئيس قسم أو ما يعادله

ث- المؤهل العلمي :

- () بكالوريوس () ماجستير () دكتوراه

ج- الخبرة :

- () أقل من خمس سنوات () من 5 - أقل من 10 سنوات
() من 10 - أقل من 15 سنة () 15 سنة فأكثر

الجزء الثاني: الرجاء تحديد درجة موافقتك/ أو عدمها على الفقرات التالية بوضع إشارة (√) في المكان المناسب والتي تتمثل في واحدة من الخيارات التالية :

أبعاد القيادة التحويلية					
الخيارات					الفقرات
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الجاذبية الشخصية "التأثير المثالي":
					1. أرى أنّ الجاذبية الشخصية تترك أثراً لدى الأفراد العاملين.
					2. إن التعايش مع المرؤوسين يمكّن من معرفة احتياجاتهم الشخصية.

الخيارات					الفقرات	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
					التصرف بشكل نموذجي يدفع غالبية العاملين لتقليده.	3.
					لا بد من تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية لتطوير العمل.	4.
					امتلاك المهارات القيادية تعزز من ثقة العاملين.	5.
					امتلاك القدرة على إقناع العاملين يزيد من حماسهم للعمل.	6.
					أرى أنَّ من الأهمية التركيز على أن يكون لدى العاملين فهم مشترك لرسالة المنظمة.	7.
					القدرة الإلهامية:	
					أعمل على تشجيع العاملين على العمل بروح الفريق.	8.
					أحاول إثارة روح التحدي في نفوس العاملين وباستمرار.	9.
					أعتقد أن من الأهمية المساهمة في تحفيز العاملين على التفوق في الأداء.	10.
					لا بد من العمل على مساعدة العاملين على حل المشكلات بطريقة إبداعية.	11.
					إنَّ توفير المناخ المناسب للتفكير للعاملين يدفعهم إلى العمل بجد.	12.
					إنَّ الحرص على إطلاع العاملين على مستوى أدائهم يشعرهم بارتياح.	13.
					أرى أنَّ إطلاع العاملين على انجازات المبدعين منهم للاستفادة من خبراتهم يحفزهم على العمل.	14.
					الاستشارة الفكرية:	
					أرى أنَّ الاستماع لوجهات نظر العاملين يساعد في حل مشاكل العمل.	15.
					إنَّ من الضروري تشجيع العاملين للنظر إلى المشاكل الطارئة بوصفها مشاكل تحتاج إلى حلول.	16.
					أسعى دوماً إلى اقتراح أساليب جديدة في القيام بمهام العمل.	17.
					إنَّ ترسيخ مفهوم المشاركة بين العاملين يساعد في صناعة القرارات السليمة.	18.
					تتم استشارة بعض العاملين حول الأهداف الجديدة للمنظمة.	19.
					يتم العمل على مشاركة بعض العاملين في الاجتماعات لوضع مختلف الخطط.	20.
					يتم تطوير العمل من خلال الأفكار الجديدة الناتجة عن العصف الذهني للعاملين.	21.

الخيارات					الفقرات	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
الاعتبارية الفردية:						
					22. من الأهمية بمكان الاهتمام الخاص بتلبية رغبات العاملين.	
					23. أتجنب النقد العلني في حالة وقوع الموظف في الخطأ.	
					24. إنَّ الإصغاء باهتمام لآراء العاملين يعزز احترامهم لأنفسهم.	
					25. أرى أنَّ التعامل مع جميع العاملين وفق مبدأ المساواة بينهم يعزز الانتماء للمنظمة.	
					26. إنَّ الاهتمام بالعاملين الذين قد لا يحظون بمثل هذا الاهتمام لدى زملائهم في العمل يعزز ثقتهم بأنفسهم.	
					27. إن مراعاة الفروق الفردية بين العاملين يشعرهم بالاهتمام.	
					28. أحرص على الالتزام بالشفافية في التعامل مع العاملين.	
فعالية سلوك العاملين: (الكفاءة، توحيد الأهداف، التطوير المستمر)						
					29. أرى أنَّ هنالك أهمية خاصة لتطوير رؤية مشتركة للعاملين في المنظمة.	
					30. أسعى إلى توفير الموارد اللازمة لزيادة فعالية الجهود التي يبذلها العاملون.	
					31. أرى أنه من الضروري دفع العاملين على سرعة الاستجابة لطلبات الزبائن.	
					32. هنالك ضرورة لتوجيه جهود العاملين نحو تحقيق الأهداف المرجوة بدرجة مناسبة من الكفاءة.	
					33. أرى أنَّه من المهم منح العاملين فرصة المشاركة في وضع الأهداف.	
					34. يتم تحديد استراتيجية توحيد أهداف المنظمة بالتشارك مع العاملين.	
					35. أرى أنه لا بد من بناء ثقافة مشتركة بين العاملين تتقبل التطوير.	
					36. يجب إدراك الحاجة لجميع الطاقات الإبداعية من أجل تفعيل سلوك العاملين في المنظمة.	
					37. أرى أنه من المهم تشجيع العاملين على البحث عن الفرص الإبداعية التي تمكنهم من تحقيق الفعالية.	
					38. يتم إخضاع الأفكار الإبداعية إلى بحث علمي يثبت مصداقيتها.	