

بسم الله الرحمن الرحيم

حفظه الله

أخي الموظف/ أختي الموظفة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

الموضوع: استبانة لرسالة علمية

أهديكم عاطر التحية، ويسرني أن أضع بين أيديكم قائمة استقصاء لدراسة علمية بعنوان: سلوك وسمات القائد الخادم في التنمية الاقتصادية: دراسة مقارنة وفق متغير الجنس، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال حيث تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى ممارسة المشرفين لسلوك القيادة الخادمة وإسهام ذلك في التنمية الاقتصادية.

ولتقتنا العالية بكم، وبحرصكم على خدمة البحث العلمي، نرجو التفضل بتعبئة الاستبانة المرفقة، حيث أن البيانات التي سيتم جمعها ستكون محورية وهامة لإنجاح هذا العمل، لذلك أرجو منكم توخي الدقة في الإجابة على الفقرات الموضحة في الصفحات المرفقة. كما أود أن التأكيد لحضراتكم أن الإجابة على الاستبانة عمل تطوعي، ولن تستخدم البيانات التي سيتم جمعها إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين ومقدرين كريم تعاونكم

وتفضلوا بقبول وافر التحية والاحترام

الباحث

البريد الإلكتروني:

أولاً: البيانات الديموغرافية للمبحوثين:

أ. البيانات الخاصة بالشخص الذي يعبى الاستبانة:

١. الجنس ذكر
٢. الفئة العمرية: ٣٠ عام فأقل ٣١-٤٠ عام ٤١-٥٠ عام ٥١ عام فأكثر
٣. المؤهل العلمي: دبلوم فأقل بكالوريوس ماجستير دكتوراة
٤. مكان العمل: وزارة العمل وزارة الصحة وزارة التعليم مؤسسة النقد هيئة التلفزيون والاذاعة أخرى (حدد)
٥. المسمى الوظيفي: مدير عام مدير وحدة رئيس قسم أخرى
٦. سنوات الخبرة: ٥ أعوام فأقل ٦-١٠ أعوام ١١-١٥ عام ١٦ عام فأكثر

ب. البيانات الخاصة بالرئيس المباشر في العمل:

١. الجنس ذكر
٢. الفئة العمرية: ٣٠ عام فأقل ٣١-٤٠ عام ٤١-٥٠ عام ٥١ عام فأكثر
٣. المؤهل العلمي: دبلوم فأقل بكالوريوس ماجستير دكتوراة
٤. المسمى الوظيفي: وزير/ رئيس وكيل وزارة مدير عام مدير
٥. يشرف عليك منذ: ٥ أعوام فأقل ٦-١٠ أعوام ١١-١٥ عام ١٦ عام فأكثر
٦. يشرف على عدد: ٥ موظفين فأقل ٦-١٠ موظفين ١١-١٥ موظف ١٦ موظف فأكثر

ثانياً: سلوك القيادة الخادمة:

الرجاء تحديد مدى انطباق العبارات الآتية على الرئيس المباشر في العمل من خلال التعبير عن درجة موافقتك على توفر السمة فيه:

م	البيان	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
الدعوة للإيثار						
١.	يضع اهتمامات الآخرين كأولوية قبل اهتماماته الشخصية.					
٢.	يفعل كل ما يقدر عليه عند تقديم الخدمة للآخرين.					
٣.	يضحى بمصالحه الشخصية لتلبية احتياجات الآخرين.					
٤.	يقدم تلبية احتياجات الآخرين عن القيام بواجباته.					
٥.	لا يبالي بالجهد المبذول في سبيل إراحة الآخرين.					
٦.	يحرص على تحقيق المنفعة لأكبر عدد ممكن من الموظفين					
٧.	يؤثر الآخرين على نفسه.					
الشفاء العاطفي:						
١.	يحارب رغبة الموظفين في الانتقال إلى مكان أو عمل آخر عندما تواجههم صدمة.					
٢.	يقوم بدور جيد في مساعدة الموظفين لتخطي قضاياهم العاطفية.					
٣.	يتسم بالموهبة في مساعدته للآخرين وفي معالجة التعصب.					
٤.	يتعاون بما يساعد الموظفين على تصويب مشاعرهم الصعبة تجاه الآخرين.					
٥.	يحرص على تحقيق الاستقرار العاطفي لدى الموظفين.					
٦.	لا يتخلى عن الموظفين مطلقاً عندما يفشلوا في أداء المهمة.					
٧.	يستطيع التدخل في الوقت المناسب لتعزيز الموظفين ودعمهم.					
الحكمة:						
١.	يكون في حالة تأهب عند ارتكاب الآخرين أخطاء تجاه العمل.					
٢.	يطور السيناريو الجيد في توقع عواقب القرارات تجاه الآخرين.					
٣.	لديه وعي كبير بما يجري في الوزارة/المؤسسة التي أعمل بها.					
٤.	لديه اتصال فعال مع الآخرين للوقوف على مشكلات وتحديات العمل.					
٥.	لديه الحكمة والموهبة بالتصرف مع الآخرين في العمل لما يحدث من مشاكل داخل العمل.					
٦.	لديه بصيرة نافذة تجمع بين المعرفة والحكمة والفطنة.					
٧.	يستطيع مراقبة ما يدور حوله بحذر وبقظة عند اتخاذ القرار.					

م	البيان	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
رسم الخرائط المقننة						
١.	يقدم أسباب مقننة للموظفين حتى يفعلوا الأشياء الصحيحة.					
٢.	يقوم بتشجيع الموظفين على توليد "أحلام كبيرة" عن الوزارة/المؤسسة.					
٣.	لديه قناعة باتخاذ القرارات الصائبة جداً.					
٤.	لديه المهارات الجيدة في إقناع الآخرين بما يفعله الآخرون.					
٥.	لديه الموهبة والمعرفة عندما يتعلق الأمر بإقناع الآخرين.					
٦.	يكون عقلاني وموضوعي في تأثيره على سلوك الآخرين.					
٧.	يبرر الأفعال التي يقوم بأسباب لا تقبل الرفض.					
الإشراف التنظيمي:						
١.	لديه رؤية بأن الوزارة/المؤسسة تحتاج إلى القيام بدور أخلاقي في المجتمع.					
٢.	يعتقد أن الوزارة/المؤسسة هي نواة بناء وتنمية للمجتمع.					
٣.	يفكر ملياً بقضايا المجتمع عند اتخاذ القرارات على مستوى الوزارة/المؤسسة.					
٤.	يشجع العاملين على أن يقوموا بأدوار إضافية تجاه المجتمع.					
٥.	يحفز العاملين في الوزارة/المؤسسة لإحداث تغيير إيجابي في المستقبل.					
٦.	يرى أن دور الوزارة/المؤسسة لا ينتهي عند حدود العمل بل يمتد للمجتمع.					
٧.	يتحمل المسؤولية تجاه آثار القرارات الوزارية في المجتمع.					

ثالثاً: الاسهام في التنمية الاقتصادية:

الرجاء تحديد مدى انطباق العبارات الآتية على الرئيس المباشر في العمل من خلال التعبير عن درجة موافقتك على الدور الذي يقوم به لتحقيق التنمية الاقتصادية:

م	البيان	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
التنمية الاقتصادية:						
١.	يحسن من أساليب العمل التي تعظم المنفعة من الوزارة/المؤسسة.					
٢.	يعمل بجد على تعزيز البنية التحتية للاقتصاد وتوفير مستلزمات ذلك.					
٣.	يهتم بالجوانب التنموية الثقافية والاجتماعية والاخلاقية.					
٤.	يأخذ بالاعتبار عند التخطيط للوزارة تحقق اسهام نوعي في زيادة نصيب الفرد من الدخل.					
٥.	يرفع شعار "علمني الصيد ولا تعطيني سمكة"					

م	البيان	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض بشدة	معارض
٦.	يحرص على تحقيق العدالة في المجتمع وشمول التنمية لجميع شرائح المجتمع.					
٧.	يهتم بالمشاريع الاقتصادية التنموية التي تستهدف المهمشين وذوي الدخل المحدود.					
٨.	يحرص على إحداث تغيير ملموس في تطوير الاقتصاد المحلي.					
٩.	يحرص على تجنب الوزارة / المؤسسة هدر الموارد الطبيعية.					
١٠.	يستثمر في تطوير مهارات الكوادر البشرية باعتبارهم محرك التنمية.					
١١.	يحقق إنجازات لها مردود اقتصادي تجاه المجتمع.					
١٢.	يهتم بتنفيذ الاهداف الاستراتيجية ذات البعد التطويري التنموي.					
١٣.	يهتم بتطوير خطط تنموية تهدف إلى تقوية الاقتصاد ويحرص على تنفيذها.					
١٤.	يسعى جاهداً للحفاظ على البيئة من الإضرار والتلوث.					
١٥.	يضع استراتيجيات واضحة ومحددة تحقق التنمية الاقتصادية.					
١٦.	يهتم بالبحوث والدراسات الموجهة نحو اسهام الوزارة/المؤسسة في التنمية الاقتصادية.					
١٧.	يدفع الموظفين على المشاركة في صياغة وتنفيذ خطط التنمية.					

شكراً جزيلاً لتعاونكم ،،،