

استمارة استبيان لمشروع

أثر الحوافز المعنوية على نجاح عملية التمكين: دراسة تطبيقية
على مستشفى ينبع العام بمنطقة المدينة المنورة في المملكة
العربية السعودية

إعداد/

المقدمة:

عزيزي الموظف/الموظفة الكرام في مستشفى ينبع العام،

تحية طيبة وبعد،

يأتي هذا الاستبيان في إطار متطلبات البحث العلمي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال بجامعة تبوك، بعنوان "أثر الحوافز المعنوية على نجاح عملية التمكين: دراسة تطبيقية على مستشفى ينبع العام بمنطقة المدينة المنورة".

يهدف هذا البحث إلى تحليل وتقييم دور الحوافز المعنوية في تعزيز ونجاح عملية التمكين الإداري داخل المستشفى، وذلك لتحديد الممارسات التي تسهم في رفع كفاءة الأداء وتحسين البيئة المؤسسية.

نرجو منك التكرم بالإجابة على جميع فقرات هذا الاستبيان بكل دقة وموضوعية وصدق حيث إن المعلومات التي ستقدمونها هي ذات قيمة علمية عالية وستستخدم للأغراض البحثية فقط، ونؤكد لكم أن سرية إجاباتكم مضمونة بالكامل ولن يتم ربطها بأي شكل من الأشكال بهويتكم الشخصية أو الوظيفية.

سيستغرق إكمال هذا الاستبيان وقتاً قصيراً من وقتكم الثمين، ونقدّر لكم تعاونكم البناء ومساهمتم في إثراء البحث العلمي.

مع خالص الشكر والتقدير،

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

١. الفئة الوظيفية:

- ☐ طبيب
- ☐ ممرض/ممرضة
- ☐ إداري
- ☐ فني

٢. الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

٣. سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من ٥ سنوات
- ☐ من ٥ إلى ١٠ سنوات
- ☐ أكثر من ١٠ سنوات

٤. المستوى التعليمي:

- ☐ ثانوي
- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ دراسات عليا

القسم الثاني: عبارات الاستبيان

المحور الأول: المتغير المستقل: الحوافز المعنوية

البعد/الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: التقدير والاعتراف					
١. يتم الإشادة علناً بأدائي المتميز وتقديره أمام زملائي في مستشفى ينبع العام.					
٢. أحصل على شهادات شكر أو خطابات تقدير معنوية عند تحقيق نتائج مميزة.					
٣. أشعر أن رؤسائي في العمل يقدرون جهدي المبذول حتى وإن لم يترتب عليه مكافأة مادية.					
٤. يتم تخصيص لوحات شرف أو إعلانات داخل المستشفى لتكريم الموظفين المتميزين.					
٥. يتم منح الموظف المتميز بعض المزايا المعنوية مثل اختيار إجازته أو وقته.					
البعد الثاني: التطوير والنمو الوظيفي					
٦. يتيح المستشفى فرصاً عادلة للمشاركة في دورات تدريبية متخصصة.					
٧. يتم تشجيعي على مواصلة تعليمي والحصول على مؤهلات أعلى في مجال عملي.					

					٨. أجد مساراً وظيفياً واضحاً للترقية والتطور داخل المستشفى.
					٩. يتم تكليفي بمهام جديدة تساهم في تطوير مهاراتي وقدراتي المهنية.
					١٠. تساهم الحوافز المعنوية في زيادة رغبتي في التعلم واكتساب الخبرات الجديدة.
					البعد الثالث: الدعم والبيئة المؤسسية
					١١. تسود علاقات الاحترام المتبادل بيني وبين زملائي ورؤسائي في العمل.
					١٢. أحصل على دعم معنوي وتوجيه فعال من رئيسي المباشر عند مواجهة تحديات العمل.
					١٣. تعمل الإدارة على توفير بيئة عمل صحية ومحفزة.
					١٤. يتم إشراكي في فرق العمل واللجان ذات الصلة بمجال خبرتي.
					١٥. أشعر بالثقة في الإدارة العليا للمستشفى ودعمها للعاملين.

المحور الثاني: المتغير التابع: نجاح عملية التمكين

البعد/الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: التفويض والاستقلالية					
١٦. لدي حرية اتخاذ القرارات المتعلقة بتنفيذ مهامى اليومية دون الرجوع المستمر للإدارة.					
١٧. أمتلك الصلاحيات الكافية لإنجاز العمل المطلوب منى بفعالية.					
١٨. تشجعنى الإدارة على تحمل مسؤولية نتائج القرارات التى أتخذها.					
١٩. يتم تفويض الصلاحيات لى بناءً على كفاءتى وخبرتى وليس على أساس مركزى الوظيفى فقط.					
٢٠. أشعر بأن دورى فى المستشفى حيوى ومهم لنجاح العمل ككل.					
البعد الثانى: الكفاءة والتأثير					
٢١. أنا واثق من قدرتى على التعامل مع المهام المعقدة والمستجدة بمهارة وكفاءة.					
٢٢. أرى أن رأيى يؤخذ بعين الاعتبار ويؤثر فى قرارات الإدارة داخل قسمى.					
٢٣. أمتلك الموارد والمعلومات اللازمة لأكون فعالاً ومؤثراً فى موقعى الوظيفى.					

					٢٤. أستطيع أن أحدث فرقاً إيجابياً في جودة الخدمات المقدمة للمرضى.
					٢٥. أشعر أن لدي مستوى عالٍ من التحكم في بيئة عملي وعملياتها.

شاكرين حسن تعاونكم، ولكم منا كل الاحترام والتقدير.