

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي القطاع البلدي في جدة

أسم الطالب

ريم محمد الشقاع

222001703

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي الاول 2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	5
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	6
1.7. نموذج الدراسة	6
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	7
1.10. مخطط المشروع المقترح	7
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	8
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تواجه العديد من المؤسسات الحكومية تحديًا متزايدًا في الحفاظ على موظفيها الأكفاء، إذ أصبحت معدلات دوران العمالة وترك الوظيفة تشكل خطرًا على استقرار الأداء المؤسسي. ويلاحظ أن القطاع البلدي في مدينة جدة يعاني من هذه الظاهرة نتيجة عوامل متعددة، من أبرزها ضعف التحفيز الوظيفي وغياب أساليب القيادة القادرة على تعزيز الرضا والانتماء. من هذا المنطلق، برزت الحاجة إلى دراسة نوع القيادة التي تمارسها الإدارات البلدية ومدى قدرتها على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على البقاء في وظائفهم العتيبي (سارة، 2023)

تناولت دراسات عربية عديدة العلاقة بين القيادة التحفيزية والبقاء الوظيفي. فقد أوضحت دراسة العنزي (2020) أن تطبيق القيادة التحفيزية يسهم في رفع مستويات الرضا والانتماء ويقلل من نية ترك العمل في القطاع الحكومي، كما أشارت النتائج إلى أهمية أسلوب القائد في دعم بيئة العمل وتحفيز الموظفين. العنزي، (محمد، 2020)

على الرغم من وجود عدد من الدراسات العربية التي تناولت موضوع القيادة التحفيزية، إلا أن أغلبها ركز على القطاع التعليمي أو الصحي، في حين لم تتناول دراسات كثيرة القطاع البلدي في السعودية. كما ركزت بعض الدراسات على التحفيز المادي فقط متجاهلة التحفيز المعنوي المرتبط بالتقدير والثقة والتواصل الإنساني. هذه الفجوة البحثية تدفع إلى الحاجة لإجراء دراسة تركز على القيادة التحفيزية في البلديات بمدينة جدة. (السلمي، أحمد، 2021)

تستهدف هذه الدراسة الموظفين العاملين في القطاع البلدي بمدينة جدة، نظرًا لدورهم الحيوي في تقديم الخدمات العامة وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030. وتكمن أهمية المشكلة في أن ضعف القيادة التحفيزية يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وارتفاع معدلات التسرب الوظيفي، ما يؤثر سلبًا في جودة الخدمات البلدية وكفاءة العمل. (الغامدي، منى، 2022)

يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي في جدة، من خلال تحديد أساليب القيادة الأكثر فاعلية في تحفيز الموظفين ودراسة انعكاسها على رغبتهم في الاستمرار بالعمل. كما يسعى إلى تقديم توصيات عملية تساعد القادة في تطوير بيئة عمل محفزة ومستقرة. (القحطاني، نورة، 2019)

1.2. مشكلة الدراسة

استقرار القوى العاملة داخل المؤسسات، إذ تلعب دوراً محورياً في توجيه سلوك الموظفين وتعزيز دافعيتهم نحو العمل. ومع التطور الإداري الذي تشهده المملكة العربية السعودية، لا يزال القطاع البلدي في مدينة جدة يواجه تحديات تتعلق بضعف التحفيز والرضا الوظيفي، ما يؤدي إلى ارتفاع نية ترك العمل بين الموظفين وانخفاض مستويات الالتزام والانتماء المؤسسي. ويلاحظ أن كثيراً من الإدارات البلدية لا تطبق أساليب قيادة فعالة توازن بين التحفيز المادي والمعنوي، الأمر الذي ينعكس سلباً على إنتاجية العاملين واستقرارهم الوظيفي. ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في محاولة فهم مدى تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي في جدة، وذلك لتحديد ما إذا كانت ممارسات القادة التحفيزية تسهم فعلاً في تقليل معدلات التسرب وتحسين استقرار (القوى العاملة في هذا القطاع الحيوي. وليد بن راشد الشهري (2023)

1.2.1. الفجوات على المستوى النظري :

الفجوة النظرية تكمن في غياب دراسات محلية تربط القيادة التحفيزية مباشرة بنية البقاء الوظيفي في القطاع البلدي، رغم تزايد الاهتمام بالتحفيز الإداري في السعودية.

وعلى رغم تعدد الأبحاث حول القيادة التحفيزية وتأثيرها على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الدراسات التي تربط بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي تحديداً في السياق البلدي السعودي. معظم

الأدبيات تركز على القطاعات الخاصة أو التعليمية، بينما يغيب التركيز على الإدارات البلدية التي تواجه تحديات فريدة مثل البيروقراطية، ضعف الحوافز، وتعدد مستويات الإشراف. كما أن النماذج النظرية المستخدمة غالبًا ما تُبنى على بيئات عمل غربية، دون تكييفها مع الخصوصية الثقافية والتنظيمية المحلية. هذه الفجوة تعيق فهم العلاقة الدقيقة بين أساليب التحفيز القيادي واستقرار الموظفين في القطاع البلدي، مما يستدعي إجراء دراسات ميدانية تسد هذا النقص وتقدم إطارًا نظريًا أكثر ملاءمة للبيئة السعودية.: (خالد بن شنين العنزي، "الرياض، 2022

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

الفجوة التطبيقية تكمن في غياب آليات قياس واضحة لتأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي داخل الإدارات البلدية، رغم وجود مبادرات تطوير قيادي على مستوى الحكومة

على الرغم من وجود جهود حكومية لتطوير القيادات في الجهات الرسمية، إلا أن التطبيق الفعلي لممارسات القيادة التحفيزية داخل القطاع البلدي في جدة لا يزال محدودًا وغير ممنهج. كثير من الإدارات تفتقر إلى برامج تدريبية مخصصة للقادة تُمكنهم من فهم احتياجات الموظفين وتحفيزهم بطرق فعالة تتناسب مع بيئة العمل المحلية. كما أن غياب أدوات قياس دقيقة تربط بين أساليب التحفيز القيادي ومؤشرات نية البقاء الوظيفي يجعل من الصعب تقييم فعالية هذه الممارسات على أرض الواقع. هذا القصور التطبيقي يعيق تحسين استقرار القوى العاملة ويستدعي تبني نماذج تقييم ومتابعة أكثر تخصصًا في هذا المجال (علي مغرم الشهري 2022

الي اي مدى يمكن ان تؤثر القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي في مدينة جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

اهمية الدراسة تكمن في سد فجوة معرفية وتطبيقية حول دور القيادة التحفيزية في تعزيز استقرار القوى العاملة في القطاع البلدي بجدة، وهو مجال لم يُبحث فيه بشكل كافٍ محليًا.

تُعد هذه الدراسة ذات أهمية بالغة في ظل التحديات التي تواجه الإدارات البلدية في المملكة، خصوصًا فيما يتعلق بضعف الرضا الوظيفي وارتفاع معدلات التسرب الوظيفي. فهم العلاقة بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي يساهم في تطوير استراتيجيات إدارية فعالة تعزز من استقرار الموظفين وتقلل من معدلات الدوران الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات البلدية المقدمة للمواطنين. كما أن الدراسة تقدم رؤية تطبيقية تستند إلى الواقع المحلي في جدة، وتُساهم في إثراء الأدبيات العربية في مجال القيادة الإدارية، الذي لا يزال يفتقر إلى نماذج تحليلية تربط بين التحفيز القيادي والاستقرار الوظيفي في السياقات الحكومية. وقد أشار الباحث مصطفى قطب (2024) إلى أن التحفيز الفعّال لا يرفع فقط من إنتاجية الموظف، بل يعزز من انتمائه المؤسسي ويقلل من رغبته في ترك العمل، مما يجعل القيادة التحفيزية أداة استراتيجية في إدارة الموارد البشرية داخل القطاع العام

1.3.1. على المستوى النظري:

تكمن في إثراء الأدبيات العربية حول القيادة التحفيزية وربطها بمفهوم نية البقاء الوظيفي في السياقات الحكومية، وهو مجال لا يزال محدود التداول في البحوث المحلية.

تُساهم هذه الدراسة في توسيع الإطار النظري لفهم العلاقة بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي، من خلال تقديم نموذج يراعي الخصوصية الثقافية والتنظيمية للقطاع البلدي في مدينة جدة. كثير من النظريات الإدارية الحالية تستند إلى بيانات عمل غربية، مما يجعلها غير ملائمة تمامًا لتفسير سلوك الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية. ومن هنا، تأتي أهمية هذه الدراسة في إعادة صياغة المفاهيم النظرية بما يتناسب مع الواقع المحلي، وتقديم أساس علمي يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية. وقد أشار الباحث خالد بن شنين العنزي (2022) إلى أن القيادة التحفيزية تُعد من أكثر الأساليب تأثيرًا في تشكيل بيئة عمل إيجابية، وتعزيز الشعور بالانتماء والرضا، مما يجعلها محورًا نظريًا مهمًا لفهم دوافع البقاء الوظيفي في المؤسسات العامة جريدة الرياض

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أهمية الدراسة على المستوى التطبيقي تكمن في تقديم حلول عملية لتحسين بيئة العمل في القطاع البلدي، من خلال تفعيل أساليب القيادة التحفيزية التي تعزز استقرار الموظفين وتقلل من نية تركهم للعمل.

في ظل التحديات الإدارية التي تواجهها البلديات، مثل ضعف الحوافز وغياب التقدير المعنوي، تبرز الحاجة إلى نماذج قيادية فعالة تُطبّق على أرض الواقع وتُراعي احتياجات الموظفين النفسية والمهنية. هذه الدراسة تقدم إطارًا تطبيقيًا يمكن استخدامه في تصميم برامج تدريبية للقيادة، وتطوير سياسات تحفيزية تُساهم في رفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي. كما أنها تساعد صنّاع القرار في تقييم أثر القيادة التحفيزية على استقرار القوى العاملة، مما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات البلدية. وقد أشار الباحث عبدالله بن محمد الحربي

(2022) في دراسته حول “دور القيادة في تحسين الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي” إلى أن القيادة التحفيزية تُعد من أهم الأدوات العملية التي ترفع من كفاءة الموظفين وتُقلل من معدلات التسرب الوظيفي، إذا ما تم تطبيقها بشكل ممنهج ومدرّس.

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال البحث الرئيسي

ما تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين في القطاع البلدي بمدينة جدة؟

الاسئلة الفرعية

ما مستوى تطبيق القيادة التحفيزية لدى القيادات الإدارية في القطاع البلدي بمدينة جدة؟•

ما مستوى نية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي في جدة؟•

ما العلاقة بين أبعاد القيادة التحفيزية (الدعم – التقدير – التفويض – المشاركة) وبين نية البقاء الوظيفي؟•

- هل تختلف نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين باختلاف الخصائص الديموغرافية (الجنس، العمر، (المؤهل، سنوات الخبرة

1.5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي للدراسة

دراسة تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين في القطاع البلدي بمدينة جدة

الأهداف الفرعية للدراسة

التعرف على مستوى تطبيق ممارسات القيادة التحفيزية لدى القيادات الادارية في القطاع البلدي في جدة

تقييم مستوى نية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي وتحديد اهم العوامل المؤثرة فيها

تحليل العلاقة بين ابعاد القيادة التحفيزية (الدعم - التقدير - التفويض - المشاركة) وبين نية البقاء الوظيفي

اقتراح توصيات لتعزيز القيادة التحفيزية بما يسهم في مستوى استقرار القوى العاملة في القطاع البلدي

توليد رؤى عملية تدعم صناع القرار و المسؤولين في القطاع البلدي لتحسين بيئة العمل والحد من دوران الموظفين

1.6. فرضيات الدراسة

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين في القطاع البلدي بمدينة جدة

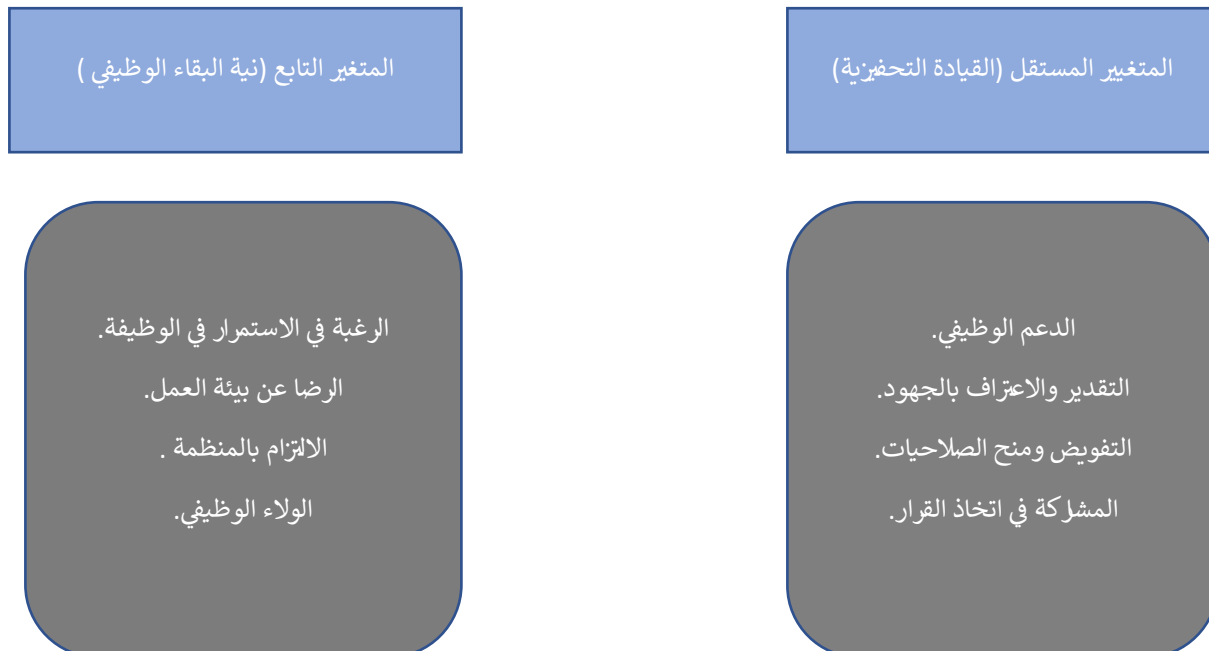
يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين في القطاع H2: البلدي بمدينة جدة

كلما ارتفع مستوى القيادة التحفيزية لدى القيادات الإدارية، ارتفع مستوى نية البقاء الوظيفي لدى H3: الموظفين في القطاع البلدي بمدينة جدة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحفيزية (الدعم – التقدير – التفويض – H4: المشاركة) وبين نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين، دون تحديد اتجاه تلك العلاقة

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث : الفلسفة الوضعية

منهج البحث : المنهج الاستنباطي

استراتيجية البحث: المسح الميداني

نوع البحث: البحوث الوصفية التحليلية،

الأفق الزمني: الأفق الزمني المقطعي

طرق جمع وتحليل البيانات: جمع البيانات: باستخدام الاستبانة

: تحليل البيانات: باستخدام الأساليب الإحصائية

التكرارات

المتوسطات

اختبار الارتباط

تحليل الانحدار

1.9. الدراسة الميدانية

طبّق الدراسة المقترحة ميدانيًا على الموظفين العاملين في القطاع البلدي بمدينة جدة، وتحديدًا في: أمانة محافظة جدة والإدارات والبلديات الفرعية (إدارات الخدمات، الشؤون الفنية، الموارد البشرية، والبلديات الفرعية للأحياء). يُعدّ اختيار جدة مناسبًا لعدة أسباب: أولاً، جدة مدينة كبيرة ومتكاملة الخدمات، ما يجعل لديها تراكيب إدارية متعددة وشرائح مهنية متنوعة تمثل مجتمعًا بحثيًا غنيًا (موظفين دائمين ومؤقتين، وإداريين وميدانيين). ثانيًا، وجود مبادرات تطويرية وإصلاحات إدارية في البلديات داخل المملكة يجعل من دراسة ممارسات القيادة التحفيزية في البلديات موضوعًا ذا أهمية تطبيقية مباشرة يمكن أن يفيد صناع القرار. ثالثًا، نتائج دراسة في بيئة بلدية كجدة تعطي دلالة عملية قوية لأنها ترتبط مباشرة بجودة الخدمات العامة وتأثيرها على رؤية المملكة 2030 المتعلقة بتطوير الكفاءات الحكومية

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : الاطار العام للبحث

الفصل الثاني : الاطار النظري

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

أهمية إجراء مراجعات للأدبيات

تُعد مراجعة الأدبيات خطوة أساسية في أي بحث علمي لأنها توفر إطارًا معرفيًا يسمح بتحديد ما تم إنجازه مسبقًا، واكتشاف الفجوات البحثية، وتفادي التكرار، كما تساعد الباحث على صياغة أسئلة وفرضيات مدعّمة بنظريات وأدلة سابقة؛ وبالتالي تُسهم في رفع موثوقية النتائج والتوصيات. مراجعة الأدبيات ضرورية أيضًا لتكييف أدوات القياس (مثل الاستبانة) اعتمادًا على مقاييس مثبتة في دراسات سابقة، وهو نهج اتبعته (دراسات سابقة في موضوع القيادة والولاء الوظيفي). (الشهري، 2023)

(مقدمة موجزة عن محتويات فصل الدراسات السابقة ٢

يتضمن هذا الفصل عرضًا منظمًا لأبرز الأبحاث المحلية والإقليمية المتعلقة بالقيادة التحفيزية، البقاء الوظيفي، والحوافز في المؤسسات الحكومية والخدمية. سيتم تقسيم الفصل إلى محاور: (أ) مراجعة مفاهيمية لنماذج القيادة التحفيزية، (ب) دراسات تطبيقية حول الاحتفاظ بالموظفين في السياق السعودي، (ج) ملخص للفجوات المنهجية والمفاهيمية التي استخلصت من الأبحاث السابقة. هذا التنظيم يساعد القارئ على متابعة (تطور المعرفة وتحديد البنود التي ستتطرق لها الدراسة الحالية). (الحربي، جميل، 2022)

أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة بالنسبة لهذه الدراسة

مراجعة الأدبيات تمنح هذه الدراسة قدرة أعلى على الاستدلال العلمي عند تعميم نتائجها على سياق البلديات السعودية؛ فالدراسات السابقة التي تناولت الحوافز، بيئة العمل، وأنماط القيادة في مؤسسات سعودية أو بلديات محلية تقدم أدوات ومقاييس قابلة للتعديل لتناسب أمانة محافظة جدة. بالإمكان استثمار نتائج هذه الأبحاث في تصميم استبانة موثوقة وقياس المتغيرات (مثل الدعم، التقدير، التفويض، المشاركة) وربطها بمقاييس نية البقاء الوظيفي، مما يزيد من صلاحية النتائج العملية والتطبيقية. (الرايسي، نزار، 2024)

2.2. المتغير المستقل

أولاً:

تُعرّف القيادة التحفيزية بأنها نمط قيادي يركّز على تحفيز العاملين من خلال التأثير الإيجابي في دوافعهم الداخلية، وبناء الثقة، وتعزيز الشعور بقيمة العمل، بما يسهم في رفع مستوى الأداء والالتزام الوظيفي. ويقوم القائد التحفيزي بتشجيع الموظفين على تحقيق أهداف المنظمة من خلال الدعم المعنوي، والتقدير، وإشراكهم في اتخاذ القرار، مما ينعكس إيجاباً على سلوكهم الوظيفي واستمراريتهم في العمل (باس وأفوليو، 2004؛ العتيبي، 2021)

ثانياً: التطور التاريخي لمفهوم القيادة التحفيزية

بدأ الاهتمام بالقيادة التحفيزية في النصف الثاني من القرن العشرين مع التحول من النظريات التقليدية التي ركزت على السلطة والرقابة، إلى النظريات السلوكية والإنسانية التي أكدت أهمية الدوافع النفسية للعاملين. وقد برز المفهوم بشكل أوضح مع أعمال "برنارد باس" التي تناولت القيادة التحويلية، والتي تُعد القيادة التحفيزية أحد مكوناتها الأساسية، ثم تطور لاحقاً ليشمل تطبيقات عملية في المؤسسات الحكومية والخدمية، بما في ذلك المنظمات العامة في الدول العربية (باس، 1998؛ السالم، 2019)

ثالثاً: الأبعاد الرئيسية للقيادة التحفيزية

:تشير الأدبيات إلى أن القيادة التحفيزية تتكون من عدة أبعاد رئيسية، من أهمها

.الدعم الوظيفي: توفير المساندة النفسية والمهنية للموظفين

.التقدير والاعتراف بالجهود: تعزيز الشعور بقيمة العمل من خلال الثناء والمكافآت المعنوية

.التفويض ومنح الصلاحيات: تمكين الموظفين ومنحهم الثقة في أداء مهامهم

المشاركة في اتخاذ القرار: إشراك الموظفين في القضايا التي تمس عملهم.
وقد أكدت دراسات عربية حديثة أن هذه الأبعاد تسهم بشكل مباشر في تعزيز الرضا والولاء الوظيفي ((الزهراني، 2020؛ الحربي، 2022).

رابعاً: النظريات المرتبطة بالقيادة التحفيزية

ترتبط القيادة التحفيزية بعدد من النظريات الإدارية، من أبرزها

- نظرية القيادة التحويلية التي تركز على إلهام الأفراد وتحفيزهم لتحقيق أهداف تتجاوز مصالحهم الشخصية.
- نظرية الدافعية لماسلو، والتي تؤكد أن تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية تعزز سلوكيات العمل الإيجابية.
- نظرية العاملين لهيرزبرغ التي تميّز بين العوامل المحفزة والعوامل الوقائية في بيئة العمل.

وقد استخدمت هذه النظريات كأساس نظري في العديد من الدراسات العربية التي تناولت القيادة والتحفيز (في المؤسسات الحكومية (هيرزبرغ، 2003؛ الراشد، 2021

خامساً: الدراسات السابقة المرتبطة بالقيادة التحفيزية

أظهرت نتائج عدد من الدراسات العربية أن القيادة التحفيزية تؤثر إيجابياً في اتجاهات الموظفين نحو العمل، وتزيد من مستويات الالتزام والولاء الوظيفي. فقد توصلت دراسة العتيبي (2021) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحفيزية والرضا الوظيفي في الجهات الحكومية السعودية، بينما أكدت دراسة الحربي (2022) أن ممارسات التحفيز القيادي تسهم في تقليل معدلات دوران الموظفين وتعزيز نية البقاء الوظيفي

2.3. المتغير التابع

3. تعريف نية البقاء الوظيفي

3.1.

نية البقاء الوظيفي تُعرّف على أنها ميل ورغبة الموظف في الاستمرار ضمن المنظمة وعدم البحث عن فرصة عمل بديلة خلال فترة زمنية مقبلة. تقاس عادة كمؤشر سلوكي-نفسي يعكس التزام الفرد، رضاه، واستعداده للاستمرار؛ وهي تختلف عن مقياس الدوران الفعلي إذ تمثل نية يمكن أن تؤدي لاحقاً إلى مغادرة أو بقاء. تُستخدم مؤشرات مثل «الرغبة في الاستمرار»، «البحث عن وظائف بديلة» و«التحدث عن ترك الوظيفة» لقياسها في الاستبانات

التطور التاريخي لمفهوم نية البقاء الوظيفي)

ظهر الاهتمام البحثي بموضوع نية البقاء/نية ترك العمل منذ منتصف القرن العشرين مع بروز دراسات عن الرضا الوظيفي ودافعية العاملين؛ وتطور ليشمل مؤشرات سلوكية ونفسية في ثمانينيات وتسعينيات القرن العشرين مع تطور أدوات القياس الكمية. في العقد الأخير تزايدت الدراسات في السياق السعودي والخليجي بسبب التغيير في سوق العمل، مبادرات التطوير الحكومي، وزيادة الاهتمام بالاحتفاظ بالكوادر المؤهلة؛ ما دفع الباحثين إلى دراسة نية البقاء في قطاعات عدة (صحي، تعليمي، خدمي) لتحديد محددات الاحتفاظ

الأبعاد الرئيسية لنية البقاء الوظيفي)

تستند الأدبيات إلى أبعاد متعدّدة لقياس نية البقاء، من أبرزها

- (الرضا الوظيفي (مدى ارتياح الموظف لعمله ومكافآته
- (الالتزام التنظيمي (الانتماء والولاء للمؤسسة
- (فرص التطور والترقي (الإحساس بوجود فرص مستقبلية
- (أمن الوظيفة والتعويضات (الاستقرار المالي والوظيفي

- (العلاقة مع القائد وزملاء العمل) (دعم القيادة وكفاءة التواصل)

هذه الأبعاد تُستخدم كمغيرات تفسر نية البقاء وتظهر باستمرار في دراسات سعودية وعربية عن الاحتفاظ بالموظفين

4. النظريات المرتبطة بنية البقاء الوظيفي

التي (Social Exchange Theory) ترتبط نية البقاء بعدة أطر نظرية مثل: نظرية التبادل الاجتماعي تشرح كيف يؤدي المعاملة المنصفة والدعم إلى استجابة التزامية من الموظف؛ نظرية الالتزام التنظيمي التي تفسر كيف يتحول الانتماء إلى نية بقاء؛ ونظريات الدافعية (ماسلو، هيرزبرغ) التي تربط تلبية الحاجات الأساسية والمحافظة عليها مع انخفاض نية ترك العمل. هذه الأطر تُستخدم لتفسير كيف تؤثر ممارسات القيادة (لا سيما القيادة التحفيزية) على نية البقاء (دراسات سابقة ذات صلة (في السعودية والسياق العربي)

- دراسة على ممارسات القيادة والاحتفاظ: دراسات حديثة تناولت علاقة القيادة (بما فيها ا
- لقيادة التحفيزية/التحويلية) بنية البقاء أو الولاء في مؤسسات سعودية مثل قطاع التعليم والصحة، وأكدت أهمية الدعم والتقدير وفرص التطور كعوامل خافضة لنية ترك العمل
- دراسات تطبيقية على أمانة جدة: توجد دراسات حالة تناولت بيئة العمل وأثرها على أداء موظفي أمانة جدة، وهي مفيدة كمرجع عملي لفهم السياق البلدي في جدة عند قياس نية البقاء

3.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أولاً: العلاقة بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي

تشير الأدبيات الإدارية إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي، حيث يسهم القائد التحفيزي في خلق بيئة عمل داعمة تعزز شعور الموظفين بالتقدير والتمكين والمشاركة، مما ينعكس على ارتفاع مستوى الرضا والالتزام التنظيمي، وبالتالي زيادة رغبتهم في الاستمرار في العمل. وتزداد أهمية هذه العلاقة في القطاع البلدي نظرًا لطبيعة العمل الخدمي وضغوط العمل الميداني، حيث تلعب ممارسات التحفيز القيادي دورًا محوريًا في الحد من نية ترك العمل وتحسين الاستقرار الوظيفي للموظفين. وقد أكدت دراسات عربية أن الدعم المعنوي والتقدير والتفويض من أكثر العوامل القيادية تأثيرًا في تعزيز نية البقاء الوظيفي في المؤسسات الحكومية

ثانيًا: الصراعات البحثية والفجوات في الدراسات السابقة

على الرغم من اتفاق العديد من الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي، إلا أن الأدبيات تكشف عن عدة فجوات بحثية. أولاً، ركزت غالبية الدراسات العربية على متغيرات قريبة مثل الرضا الوظيفي أو الولاء التنظيمي، دون التعمق في نية البقاء الوظيفي كمفهوم مستقل. ثانيًا، تركزت معظم الأبحاث التطبيقية في قطاعات التعليم والصحة، مع ندرة الدراسات التي تناولت القطاع البلدي تحديدًا، خاصة في المدن الكبرى مثل جدة. ثالثًا، تختلف نتائج بعض الدراسات حول قوة تأثير أبعاد القيادة التحفيزية، حيث تشير بعض الأبحاث إلى أن التقدير هو الأكثر تأثيرًا، بينما ترى دراسات أخرى أن التفويض والمشاركة في اتخاذ القرار أكثر ارتباطًا بنية البقاء، مما يعكس وجود تباين يستدعي المزيد من البحث الميداني. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي في القطاع البلدي بمدينة جدة لسد هذه الفجوات العلمية والتطبيقية

3.3. الخاتمة

أولاً: تلخيص نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين في القطاع البلدي بمدينة جدة. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة التحفيزية وارتفاع مستوى نية البقاء الوظيفي، حيث تبين أن الأبعاد المرتبطة بالدعم الوظيفي، والتقدير، والتفويض، والمشاركة في اتخاذ القرار تسهم بشكل مباشر في تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل. كما أظهرت النتائج أن تحفيز الموظفين معنويًا يلعب دورًا مهمًا في رفع مستوى الرضا والالتزام التنظيمي، وهو ما ينعكس على الاستقرار الوظيفي داخل البيئة البلدية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين في القطاع البلدي بمدينة جدة. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة التحفيزية وارتفاع مستوى نية البقاء الوظيفي، حيث تبين أن الأبعاد المرتبطة بالدعم الوظيفي، والتقدير، والتفويض، والمشاركة في اتخاذ القرار تسهم بشكل مباشر في تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل. كما أظهرت النتائج أن تحفيز الموظفين معنويًا يلعب دورًا مهمًا في رفع مستوى الرضا والالتزام التنظيمي، وهو ما ينعكس على الاستقرار الوظيفي داخل البيئة البلدية

ثانيًا: مناقشة آثار البحث المستقبلية

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أهمية تبني القيادات البلدية في مدينة جدة لأساليب القيادة التحفيزية كمدخل أساسي لتحسين بيئة العمل وتقليل معدلات نية ترك العمل. ومن المتوقع أن تسهم هذه النتائج في توجيه صناع القرار إلى تطوير برامج تدريب قيادي تركز على مهارات التحفيز، والتمكين، وبناء العلاقات الإنسانية داخل العمل البلدي. كما تفتح هذه الدراسة المجال أمام بحوث مستقبلية يمكن أن تتناول متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، الاحتراق الوظيفي، أو جودة الحياة الوظيفية، إضافة إلى إجراء دراسات مقارنة بين البلديات في مناطق مختلفة من المملكة لزيادة عمق الفهم حول العوامل المؤثرة في نية البقاء الوظيفي

ثالثًا: المساهمات الإجمالية للبحث

تتمثل المساهمة العلمية لهذه الدراسة في إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بالقيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي، خاصة في القطاع البلدي الذي يعاني من محدودية الدراسات السابقة. أما المساهمة التطبيقية فتتمثل في تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها عملياً من قبل القيادات في أمانة محافظة جدة والبلديات التابعة لها، من خلال تعزيز ممارسات التحفيز القيادي بما يسهم في تحسين الاستقرار الوظيفي، والحد من دوران الموظفين، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي وجودة الخدمات المقدمة للمجتمع

قائمة المراجع

- العتيبي، س. (2023). أثر القيادة التحفيزية على الرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية. دار النشر الجامعي.
- العنزي، م. (2020). القيادة التحفيزية وأثرها على الانتماء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي. مجلة الإدارة العامة، 18(2)، 45-62.
- السلمي، أ. (2021). تحليل الفجوات في تطبيق القيادة التحفيزية في المؤسسات الحكومية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 9(1)، 77-91.
- الغامدي، م. (2022). دور القيادة في تحسين جودة الخدمات البلدية في ظل رؤية المملكة 2030. مجلة التنمية الإدارية، 11(3)، 102-118.
- القحطاني، ن. (2019). أساليب القيادة التحفيزية وتأثيرها على استقرار القوى العاملة في القطاع العام. دار الفكر العربي.
- سلمان، م. ج. (2023). القيادة الملهمة وصناعة التميز الوظيفي.
- الغامدي، خ. م. (2025). دور القيادة التحويلية في رفع إنتاجية الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي في المؤسسات الحكومية في ظل رؤية 2030.

- العنزي، خ. ب. ش. (2022). استراتيجية القيادة التحفيزية. جريدة الرياض.
- الشهري، ع. م. (2022). تصور مقترح لتطوير منظومة عمل القيادات التنفيذية الحكومية السعودية. (المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 3)12.
- قطب، م. (2024). التحفيز الوظيفي وأثره على الانتماء المؤسسي في القطاع العام. دار النشر الأكاديمي العربي.
- الحربي، ع. م. (2022). دور القيادة في تحسين الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي. مجلة (الإدارة العامة، 2)19.
- (دراسة: أثر القيادة التحويلية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في البلديات — 2024/2022).
- (تقرير/بحث: تحفيز الوظيفة كوسيلة لتحسين أداء العاملين في قطاع البلديات . (مقالات عن البلديات).
- (دراسة حالة: تأثير الحوافز على أداء الموظفين في أمانة منطقة القصيم — 2024).
- (بحث: أثر مشاركة العاملين في اتخاذ القرار والرضا الوظيفي في السعودية — 2023).
- باس، برنارد. (1998). القيادة التحويلية.
- باس، برنارد، وآفوليو، بروس. (2004). تطوير القيادة التحويلية.
- السالم، فهد. (2019). أنماط القيادة الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي.
- الزهراني، محمد. (2020). التحفيز القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي.
- العتيبي، سارة. (2021). القيادة التحفيزية وأثرها على الالتزام الوظيفي في القطاع الحكومي.
- الحربي، جميل. (2022). دور القيادة في تعزيز نية البقاء الوظيفي.
- الراشد، عبدالله. (2021). نظريات القيادة الحديثة وتطبيقات

- العتيبي، سارة بنت محمد. (2021). أثر القيادة التحفيزية في الالتزام الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي السعودي. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الحربي، جميل بن عبدالله. (2022). دور القيادة الإدارية في تعزيز نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين في الجهات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك عبدالعزيز.
- الزهراني، محمد بن أحمد. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بنية ترك العمل لدى الموظفين الحكوميين. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الإدارية.
- الشهري، خالد بن حسين. (2023). محددات نية البقاء الوظيفي في القطاع العام السعودي. مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، سارة بنت محمد.
- أثر القيادة التحفيزية في الالتزام الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي السعودي. رسالة. (2021). ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الحربي، جميل بن عبدالله. (2022). دور القيادة الإدارية في تعزيز نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين في الجهات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك عبدالعزيز.
- الزهراني، محمد بن أحمد. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بنية ترك العمل لدى الموظفين الحكوميين. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الإدارية.
- السالم، فهد بن عبدالرحمن. (2019). أنماط القيادة الحديثة وأثرها على الولاء التنظيمي. الرياض: دار المريخ للنشر.
- الراشد، عبدالله بن سعد. (2021). الاحتفاظ بالموارد البشرية في المنظمات العامة: مداخل إدارية معاصرة. الرياض: مكتبة العبيكان.
- الشهري، خالد بن حسين. (2023). محددات نية البقاء الوظيفي في القطاع العام السعودي. مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة.
- المالكي، أحمد بن حسن. (2020). بيئة العمل وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي للعاملين في البلديات السعودية. رسالة ماجستير، جامعة الطائف.
- الحازمي، نزار بن علي. (2022). الحوافز المعنوية ودورها في الحد من دوران الموظفين في المنظمات الخدمية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية.

