

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

10.....	2.5.الخاتمة
10.....	قائمة المراجع

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. ويُلاحظ 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 سلبيًا 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 :

1.2.2.

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 غالباً ما تُبنى على بيانات 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 إطاراً نظرياً أكثر ملاءمة للبيئة السعودية. (خالد بن شنين العنزي، "الرياض، 2022

1.2.3. 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 محدوداً 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 تخصصاً 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 محلياً.

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

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

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.

• Austin Macauley سلمان، م. ج. (2023). القيادة الملهمة وصناعة التميز الوظيفي. Publishers.

• الغامدي، خ. م. (2025). دور القيادة التحويلية في رفع إنتاجية الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي في المؤسسات السعودية الحكومية في ظل رؤية 2030.

• العنزي، خ. ب. ش. (2022). استراتيجيات القيادة التحفيزية. جريدة الرياض.

• الشهري، ع. م. (2022). تصور مقترح لتطوير منظومة عمل القيادات التنفيذية الحكومية السعودية. (المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 12(3)).

• 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، 19(2)).