

**Final Project 1**  
Code: MGM 496-PMG496  
**Project Template**

Faculty of Management  
Midocean University



عنوان المشروع  
تأثير تفضيلات القيادة وسمات الشخصية على تحفيز الموظف  
ن

أسم الطالب

سليمان خالد سليما

ن

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| 1.1. المقدمة:                                    | 4  |
| 2.1. مشكلة الدراسة                               | 5  |
| 1.2.1. فجوات على المستوى النظري                  | 5  |
| 2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي                | 5  |
| 3.1. أهمية الدراسة                               | 6  |
| 1.3.1. على المستوى النظري:                       | 6  |
| 2.3.1. على المستوى التطبيقي:                     | 6  |
| 4.1. أسئلة الدراسة                               | 7  |
| 5.1. أهداف الدراسة                               | 7  |
| 6.1. فرضيات الدراسة                              | 7  |
| 7.1. نموذج الدراسة                               | 7  |
| 8.1. منهجية الدراسة                              | 8  |
| 9.1. الدراسة الميدانية                           | 8  |
| 1. مخطط المشروع المقترح                          | 10 |
| 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة                | 9  |
| 1. المقدمة:                                      | 2  |
| 2.2. المتغير المستقل                             | 10 |
| 3.2. المتغير التابع                              | 10 |
| 4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع | 10 |
| 5.2. الخاتمة                                     | 11 |
| قائمة المراجع                                    | 11 |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

### 1.1. المقدمة:

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم المعاصر، أصبحت بيانات العمل أكثر تعقيداً وتشابكاً، نتيجة لعوامل مثل العولمة، التحول الرقمي، التنافس الشديد، واضطرابات سلاسل الإمداد. أضف إلى ذلك، الأثر العميق الذي خلّفته جائحة كوفيد-19 على طبيعة العمل وتوقعات الموظفين. فقد أصبحت القوى العاملة أكثر وعياً بحقوقها ومتطلباتها، ولم تعد الحوافز المالية والمزايا التقليدية كافية للحفاظ على رضا الموظفين أو تحفيزهم بالشكل المطلوب (Devetag, 2025 & Calluso).

في هذا السياق، برزت القيادة كعامل حاسم في تحفيز الموظفين وتعزيز التزامهم الوظيفي. إذ تشير الدراسات إلى أن نمط القيادة المتبع داخل المؤسسة يمكن أن يؤثر بشكل كبير على دوافع العاملين، سواء كانت داخلية أو خارجية. إلا أن هذا التأثير لا يحدث بشكل موحد بين جميع الأفراد، بل يتأثر بمجموعة من العوامل الفردية، أبرزها سمات الشخصية التي يحملها الموظف، مثل الانبساطية أو الضمير الحي أو الميل للتعاون (Devetag, & Calluso, 2025).

وعليه، فإن فهم العلاقة بين تفضيلات الموظف لنمط القيادة وسماته الشخصية، وتأثير هذا التفاعل على تحفيزه في العمل، يُعد أمرًا مهمًا لفهم السلوك التنظيمي وتطوير استراتيجيات إدارية أكثر فعالية. وقد ازدادت أهمية هذا الموضوع تحديدًا بعد بروز ظواهر مقلقة مثل "الاستقالة الكبرى" و"الانسحاب الهادئ"، والتي تعكس حالة من الإحباط وعدم الرضا في أوساط الموظفين رغم استمرارهم في العمل (Devetag, 2025 & Calluso).

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف الروابط المتبادلة بين تفضيلات القيادة، سمات الشخصية، ودوافع التحفيز، لفهم كيف يمكن للقيادات في المؤسسات أن توجه جهودها بما يتوافق مع الخصائص النفسية لموظفيها، وبالتالي تعزيز الأداء الوظيفي والاستقرار المؤسسي (Devetag, 2025 & Calluso).

## 1.2. مشكلة الدراسة

رغم أن مفهومي القيادة والتحفيز قد تم تناولهما بكثرة في الأدبيات الإدارية، إلا أن معظم الدراسات السابقة عالجتها بشكل منفصل، أو اكتفت بدراسة العلاقة بين نمط القيادة والتحفيز دون التطرق إلى الاختلافات الفردية لدى الموظفين من حيث السمات الشخصية. وهذا القصور في دمج العوامل الثلاثة (القيادة، الشخصية، التحفيز) يحدّ من فعالية تطبيق نتائج البحوث في الواقع العملي، خصوصًا في بيئة عمل ما بعد الجائحة، والتي شهدت ظواهر مثل "الانسحاب الهادئ" و"الاستقالة الكبرى" كمؤشرات على تدني الرضا والتحفيز لدى الموظفين (Devetag, 2025 & Calluso).

### 1.2.1. فجوات على المستوى النظري

توجد فجوة واضحة في الدراسات التي تبحث العلاقة التفاعلية بين تفضيلات أنماط القيادة ومصادر التحفيز في ضوء سمات الشخصية. معظم الدراسات تركز على تأثير نمط القيادة وحده أو التحفيز بشكل منعزل، دون الربط بينهما بشكل متكامل مع الفروقات الشخصية للموظف (Devetag, 2025 & Calluso).

### 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

في الواقع العملي، يندر استخدام سمات الشخصية كعامل أساسي في تصميم أنماط القيادة أو تطوير خطط التحفيز الفردية داخل المؤسسات، مما يقلل من فرص تحسين الأداء المؤسسي بناءً على الاحتياجات النفسية الفردية (Devetag, 2025 & Calluso).

### السؤال الرئيس ي

ما مدى تأثير تفضيلات القيادة وسمات الشخصية على دوافع التحفيز لدى الموظفين؟ وهل تلعب سمات الشخصية دورًا وسيطًا أو معدلاً في هذه العلاقة؟

## 1.3. أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال تناولها للعلاقة التفاعلية بين تفضيلات الموظفين لأنماط القيادة، وسماتهم الشخصية، ودوافعهم المختلفة نحو العمل. إذ تشير التحولات الجذرية في بيئة العمل المعاصرة، خاصةً بعد جائحة كوفيد-19، إلى تراجع فاعلية أساليب القيادة التقليدية في تحفيز الموظفين، وظهور الحاجة إلى نهج أكثر مرونة يراعي الفروقات الفردية. تسعى هذه الدراسة إلى تقديم نموذج شامل يوضح كيف يمكن لسمات الشخصية أن تؤثر على العلاقة بين تفضيلات القيادة ومصادر التحفيز، وهو ما لم تنله العناية الكافية في الأدبيات الإدارية السابقة (Devetag, 2025 & Calluso).

### 1.3.1. على المستوى النظري:

تضيف الدراسة إلى الأدبيات الإدارية فهماً أعمق للعلاقة بين القيادة والتحفيز من خلال دمج سمات الشخصية كعنصر مؤثر في هذه العلاقة. بخلاف العديد من الدراسات السابقة التي ركزت فقط على أثر نمط القيادة أو الحوافز بمعزل عن الخصائص الفردية، تطرح هذه الدراسة منظوراً جديداً يوضح أن دوافع

الموظفين وتحفيزهم لا تتأثر بعامل واحد، بل هي نتيجة تفاعل معقد بين نمط القيادة المناسب وخصائص الفرد النفسية. وبهذا، تسهم الدراسة في تعزيز النظريات التي تُعنى بالسلوك التنظيمي والدوافع، وتدعم التوجه نحو النماذج التفسيرية المتكاملة في علم الإدارة (Devetag, 2025 & Calluso).

### 1.3.2. على المستوى التطبيقي:

نتائج هذه الدراسة أداة مهمة لأصحاب القرار في المؤسسات ومديري الموارد البشرية، حيث تساعد على تصميم استراتيجيات تحفيزية تتناسب مع خصائص الموظفين، بدلاً من تطبيق أنماط قيادية أو حوافز موحدة على الجميع. كما تبرز أهمية استخدام أدوات لتقييم سمات الشخصية وتفضيلات القيادة ضمن برامج تطوير الموظفين، مما يساهم في رفع معدلات الرضا الوظيفي، وتقليل ظواهر مثل "الانسحاب الهادئ" و"الاستقالة الكبرى". وتؤكد الدراسة كذلك على ضرورة أن يسعى القادة أنفسهم إلى تطوير مهاراتهم بما ينسجم مع تطلعات الموظفين ودوافعهم، لتعزيز الانتماء والولاء المؤسسي (Devetag, 2025 & Calluso).

### 1.4. أسئلة الدراسة

**السؤال الرئيسي:** ما مدى تأثير تفضيلات القيادة وسمات الشخصية على دوافع التحفيز لدى الموظفين؟ وهل تلعب سمات الشخصية دوراً وسيطاً أو معدلاً في هذه العلاقة؟

#### ● الأسئلة الفرعية:

1. ما العلاقة بين تفضيلات الموظفين لأنماط القيادة ودوافعهم التحفيزية؟
2. كيف تؤثر سمات الشخصية على دوافع الموظفين؟
3. هل تلعب سمات الشخصية دور الوسيط في العلاقة بين تفضيلات القيادة والتحفيز؟
4. هل تقوم سمات الشخصية بتعديل العلاقة بين تفضيلات القيادة والتحفيز؟

 (Calluso & Devetag, 2025)

### 1.5. أهداف الدراسة

**الهدف الرئيسي:** تحليل تأثير تفضيلات القيادة وسمات الشخصية على دوافع التحفيز لدى الموظفين

#### ● الأهداف الفرعية:

1. تحديد العلاقة بين تفضيلات القيادة ومستويات التحفيز لدى الموظفين.
2. تحليل تأثير سمات الشخصية (مثل الانبساط، الضمير الحي، التوافق...) على دوافع التحفيز.
3. اختبار دور سمات الشخصية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة والتحفيز.
4. اختبار دور سمات الشخصية كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة والتحفيز.

5. تقديم توصيات للقيادات الإدارية لتحسين أنماط التحفيز بناءً على الفروق الفردية بين الموظفين.  
📖 (Calluso & Devetag, 2025)

## 1.6. فرضيات الدراسة

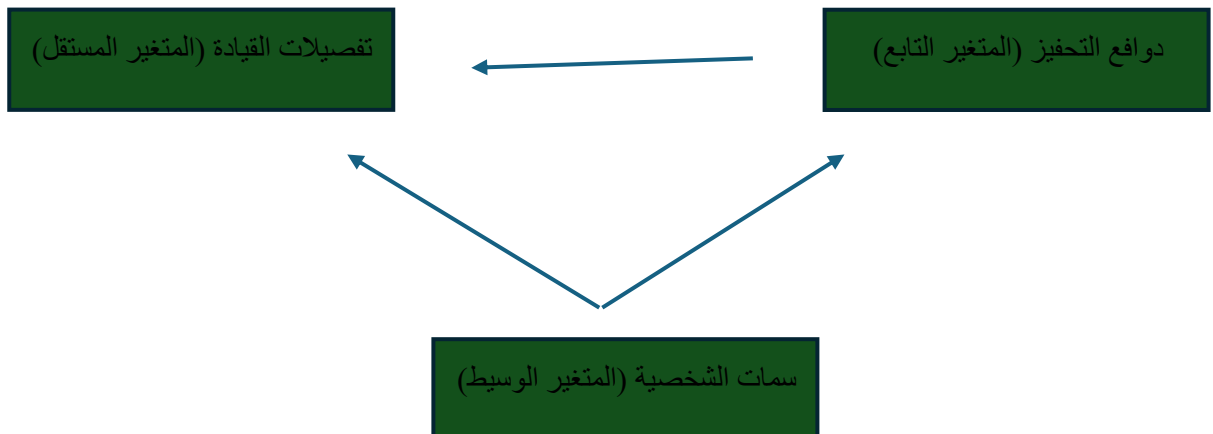
**الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تفضيلات القيادة وسمات الشخصية ودوافع التحفيز لدى الموظفين.

### ● الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تفضيلات القيادة ودوافع التحفيز.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية ودوافع التحفيز.
3. تلعب سمات الشخصية دور الوسيط في العلاقة بين تفضيلات القيادة ودوافع التحفيز.
4. تقوم سمات الشخصية بتعديل العلاقة بين تفضيلات القيادة ودوافع التحفيز.

📖 (Calluso & Devetag, 2025)

## 1.7. نموذج الدراسة



## 1.8. منهجية الدراسة

- نوع الدراسة: كمية، وصفية تحليلية، تعتمد على اختبار الفرضيات.
  - المنهج المستخدم: الاستنباطي.
  - أداة جمع البيانات: استبيان إلكتروني مكوّن من:
  - مقياس تفضيلات القيادة.
  - مقياس دوافع التحفيز.
  - مقياس HEXACO لسمات الشخصية.
  - أسلوب التحليل: تحليل ارتباط وانحدار، اختبار وساطة وتعديل باستخدام SPSS و PROCESS.
  - التحقق من الصدق والثبات: صدق المحتوى وثبات الاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha).
- (Calluso & Devetag, 2025)

## 1.9. الدراسة الميدانية

تم اختيار شركة بن دجم للخدمات اللوجستية لتطبيق الدراسة الميدانية، وهي شركة سعودية خاصة يقع مقرها في مدينة جدة، وتعمل في مجال النقل والخدمات اللوجستية. وتُعد من المؤسسات المتوسطة التي تشمل عدة إدارات مثل الشؤون الإدارية، التشغيل، الموارد البشرية، والتسويق. يُعد هذا السياق ملائمًا للبحث نظرًا لوجود هيكل إداري واضح وتفاعل مباشر بين الموظفين والقيادات.

تم اختيار الشركة كموقع للدراسة نظرًا لتوفر بيئة تنظيمية فعّلية تسمح بفحص العلاقة بين تفضيلات القيادة وسمات الشخصية لدى الموظفين، وتأثير ذلك على دوافعهم التحفيزية. كما أن طبيعة عمل الشركة القائمة على التفاعل اليومي بين المدراء والموظفين تتيح فرصة مناسبة لدراسة الأبعاد السلوكية والتنظيمية محل الاهتمام.

سيتم الوصول إلى المشاركين من خلال تنسيق مسبق مع إدارة الموارد البشرية بالشركة، مع مراعاة اختيار موظفين من إدارات متعددة، لضمان تمثيل مختلف التخصصات والمستويات الإدارية. وستُستخدم أداة الاستبيان الإلكتروني لجمع البيانات، حيث يشمل الاستبيان ثلاثة محاور رئيسية: تفضيلات القيادة، دوافع التحفيز، وسمات الشخصية، بالاعتماد على مقاييس معتمدة في الأدبيات.

تم التأكيد على أن جميع إجراءات البحث ستتم وفق ضوابط أخلاقية، تتضمن الحصول على موافقة مسبقة من المشاركين، ضمان سرية المعلومات، وعدم استخدام البيانات إلا لأغراض البحث العلمي فقط، مع احترام حق المشاركين في الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون أي تبعات.

## 1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : الإطار العام للبحث

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

## 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

ع

Calluso, C., & Devetag, M. G. (2025). The impact of leadership preferences and personality traits on employees' motivation. Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship, 13(1), 17–34.  
<https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2023-0023>