

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي القطاع البلدي في جدة

أسم الطالب

ريم محمد الشفاع

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. الدراسة الميدانية.....
11	1.9. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	2.1. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
13	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
16	3.1. المقدمة.....

16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
17	3.3. تصميم البحث
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
18	3.5. طريقة جمع البيانات
18	3.6. أنواع البيانات
18	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
19	3.8. الخاتمة
20	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
21	4.1. المقدمة
21	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
21	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
22	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
22	4.6. الخاتمة
23	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
24	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
24	5.2. توصيات الدراسة
24	5.3. الخاتمة
25	قائمة المراجع
26	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

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.

(العنبي، سارة، 2023)

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.

(العنبي، سارة، 2023)

تناولت دراسات عربية عديدة العلاقة بين القيادة التحفيزية والبقاء الوظيفي. فقد أوضحت دراسة العنزي (2020) أن تطبيق القيادة التحفيزية يساهم 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 ركّز 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

تُعد القيادة التحفيزية من أهم العوامل المؤثرة في استقرار القوى العاملة داخل المؤسسات، إذ تلعب دورًا محوريًا 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. ويُلاحظ أن كثيرًا من الإدارات البلدية لا تطبق أساليب قيادة فعّالة توازن بين التحفيز المادي والمعنوي، الأمر الذي ينعكس

سلبًا 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.

العتيبي، سارة، (2023) 

1.2.1. فجوات 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.

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 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 إطاراً نظرياً 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 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 تخصصًا في هذا المجال (علي مغرم الشهري ، 2022

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

1.3. أهمية الدراسة

1.4.

1.5. أهمية 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.

1.6.

1.7. 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 الفعال 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.

1.7.1. 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.

تُسهم 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 بيئات 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.

1.7.2. 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 للقادة، وتطوير سياسات تحفيزية تُسهم في رفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي. كما أنها تساعد صُنّاع 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.

1.8. 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

1.9. أهداف الدراسة

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

الأهداف الفرعية للدراسة

التعرّف على مستوى تطبيق ممارسات القيادة التحفيزية لدى القيادات الإدارية في القطاع البلدي في جدة (1)

تقييم مستوى نية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي وتحديد أهم العوامل المؤثرة فيها (2)

تحليل العلاقة بين أبعاد القيادة التحفيزية (الدعم – التقدير – التفويض – المشاركة) وبين نية البقاء الوظيفي (3)

اقتراح توصيات لتعزيز القيادة التحفيزية بما يسهم في رفع مستوى استقرار القوى العاملة في القطاع البلدي (4)

توليد رؤى علمية تدعم صناع القرار والمسؤولين في القطاع البلدي لتحسين بيئة العمل والحد من دوران الموظفين (5)

1.10. فرضيات الدراسة

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين في القطاع: H1
البلدي بمدينة جدة

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

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

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

1.11. نموذج الدراسة



1.12. الدراسة الميدانية

سيتم تطبيق هذه الدراسة ميدانيًا على الموظفين العاملين في القطاع البلدي بمدينة جدة، وتحديدًا في أمانة محافظة جدة والبلديات الفرعية التابعة لها. وقد تم اختيار مدينة جدة بوصفها مجتمعًا للدراسة لما تتمتع به من كثافة سكانية عالية وتعدد في الإدارات البلدية، إضافة إلى تنوع طبيعة العمل بين الإداري والميداني، مما يتيح فرصة مناسبة لدراسة أثر القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي في بيئة حكومية خدمية مباشرة. كما أن دراسة هذا الموضوع في القطاع البلدي تسهم في دعم جهود تطوير الموارد البشرية وتحسين جودة الخدمات العامة بما يتوافق مع مستهدفات التطوير الإداري في المملكة

1.13. مخطط المشروع

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

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

الملاحق