

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

اثر القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في المؤسسات

أثير علي حسن حجوري

222001363

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

العام ٢٠٢٥

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٥	١,٢. مشكلة الدراسة.....

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري	٦
١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي	٦
١,٣. أهمية الدراسة	٧
١,٣,١. على المستوى النظري:	٧
١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:	٨
١,٤. أسئلة الدراسة	٩
١,٥. أهداف الدراسة	٩
١,٦. فرضيات الدراسة	٩
١,٧. نموذج الدراسة	١٠
١,٨. منهجية الدراسة	١٢
١,٩. الدراسة الميدانية	١٤
١,١٠. مخطط المشروع المقترح	١٥
٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
١.	٩
٢,١. المقدمة:	٢٠
٢,٢. المتغير المستقل	٢٠
٢,٣. المتغير التابع	٢٠
٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	٢٠
٢,٥. الخاتمة	٢١
قائمة المراجع	٢١

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

تعد القيادة التحفيزية واحدة من أهم العناصر الأساسية التي تسهم في نجاح أي مؤسسة، إذ تلعب دورًا محوريًا في توجيه وتحفيز الموظفين لتحقيق الأهداف المنشودة. ففي عصر الأعمال الحديث، لم يعد كافيًا أن يمتلك المدير سلطة رسمية لإدارة فريقه، بل أصبح من الضروري أن يمتلك القدرة على إلهام الأفراد وتحفيزهم داخليًا، ليصبحوا أكثر التزامًا وإنتاجية. القيادة التحفيزية تقوم على مبادئ تشجع الموظف على المشاركة الفعالة، وتعزز شعوره بالانتماء إلى المؤسسة، وتزيد من حماسه لتقديم أفضل ما لديه.

تتأثر فعالية المؤسسات بشكل مباشر بالأداء الفردي والجماعي للموظفين، وما يميز القيادة التحفيزية هو التركيز على احتياجات الموظف النفسية والاجتماعية، وفهم دوافعه المختلفة، سواء كانت مادية أم معنوية. فالمؤسسات التي تتبنى أساليب القيادة التحفيزية تسعى لتوفير بيئة عمل مشجعة، تقوم على التواصل المستمر، وتقدير الجهود المبذولة، ومكافأة الإنجازات. هذا النهج يعزز من مستوى رضا الموظفين ويزيد من التزامهم تجاه أهداف المؤسسة، مما ينعكس إيجابًا على جودة الأداء العام ورفع مستوى الإنتاجية.

وعلاوة على ذلك، تلعب القيادة التحفيزية دورًا أساسيًا في تطوير ثقافة المؤسسة، حيث تصبح بيئة العمل محفزة على الابتكار والإبداع، ويشعر الموظفون فيها بالأمان لتقديم أفكار جديدة والمشاركة في اتخاذ القرارات. كما أن هذا النوع من القيادة يقلل من معدلات الغياب والاستقالات، ويعزز ولاء الموظفين، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى استقرار المؤسسة على المدى الطويل.

من هذا المنطلق، يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في المؤسسات، مع التركيز على الطرق التي يمكن للقيادة من خلالها رفع مستوى التحفيز الداخلي والخارجي للموظفين، وتأثير ذلك على جودة العمل، وكفاءة الإنتاجية، ورضا الموظفين بشكل عام. ويأمل هذا البحث في تقديم رؤى واضحة تساعد القادة في تبني أساليب تحفيزية فعالة تساهم في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف المؤسسات بكفاءة عالية.

١,٢ . مشكلة الدراسة

تعد القيادة التحفيزية من العوامل الحاسمة التي تؤثر على مستوى أداء الموظفين في المؤسسات، حيث تلعب دوراً رئيسياً في توجيه سلوكياتهم وتعزيز التزامهم تجاه أهداف المؤسسة. ومع ذلك، تواجه العديد من المؤسسات صعوبة في تطبيق أساليب القيادة التحفيزية بشكل فعال، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء والإنتاجية. فالعديد من المديرين يعتمدون على أساليب الإدارة التقليدية القائمة على الرقابة الصارمة والتوجيه المباشر، دون الاهتمام بالعوامل النفسية والاجتماعية التي تشكل دوافع حقيقية للموظفين. هذه الطريقة قد تؤدي إلى شعور الموظفين بالجمود الوظيفي، وتراجع الحماس، وبالتالي ضعف الإنتاجية والجودة في الأداء.

إضافة إلى ذلك، يشكل التغير المستمر في بيئة العمل ومتطلبات السوق تحدياً إضافياً للمؤسسات، حيث يتطلب من القادة القدرة على تحفيز فرقهم لمواجهة الضغوط والمنافسة، وتحقيق مستويات عالية من الابتكار والإبداع. ولكن غياب برامج تحفيزية واضحة وفعالة، أو عدم وجود وعي كافٍ

لدى القادة بأهمية التحفيز النفسي والاجتماعي، يؤدي إلى ضعف مشاركة الموظفين وانخفاض رضاهم الوظيفي.

كما أن أثر القيادة التحفيزية لا يقتصر على الأداء الفردي للموظف فقط، بل يمتد إلى الأداء العام للمؤسسة، حيث أن انخفاض التحفيز يؤدي إلى ضعف التعاون بين الموظفين، وتراجع مستوى الالتزام بالخطط والأهداف المؤسسية، وزيادة معدلات الغياب والاستقالات، وهو ما يشكل عبئاً مالياً وإدارياً كبيراً على المؤسسة. وبالرغم من ذلك، هناك نقص في الدراسات العملية التي تبين مدى تأثير أساليب القيادة التحفيزية على تحسين الأداء المؤسسي بشكل مباشر، خاصة في السياق العربي والثقافات المحلية، ما يجعل من الضروري إجراء دراسة متعمقة لفهم هذا التأثير وتقديم توصيات عملية لتطوير أساليب القيادة داخل المؤسسات .

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

هناك نقص في الدراسات التي تناولت تأثير القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في المؤسسات العربية، مقارنة بالدراسات الغربية التي ركزت على بيئات عمل مختلفة ثقافياً وسلوكياً.

معظم الأبحاث السابقة ركزت على القيادة بشكل عام دون التمييز بين أساليب التحفيز الداخلي (مثل تعزيز الدافعية الذاتية والانتماء المؤسسي) والتحفيز الخارجي (مثل المكافآت المادية والترقيات)، وبالتالي لم تقدم فهماً واضحاً لدور كل نوع من أنواع التحفيز في تحسين الأداء.

غياب الدراسات التي تربط بين القيادة التحفيزية وعوامل مثل رضا الموظف، الولاء التنظيمي، ومعدلات الغياب والاستقالات، ما يجعل الصورة النظرية غير مكتملة فيما يتعلق بأثر القيادة التحفيزية على الأداء المؤسسي بشكل شامل.

قلة الدراسات التي تركز على دمج التحفيز النفسي والاجتماعي مع الأداء الوظيفي، بينما معظم الأبحاث التقليدية ركزت على التحفيز المادي فقط.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

ضعف التطبيق الفعلي لأساليب القيادة التحفيزية داخل المؤسسات، حيث تعتمد الكثير من المؤسسات على أساليب تقليدية تركز على الرقابة الصارمة والمكافآت المادية فقط، دون الاهتمام بالتحفيز النفسي والاجتماعي للموظفين.

عدم وعي بعض القادة بأساليب التحفيز الحديثة وأهميتها في تعزيز الأداء، مما يؤدي إلى انخفاض فعالية استراتيجيات القيادة المتبعة. مقاومة بعض الموظفين للتغيير أو عدم المشاركة الفعالة، نتيجة غياب بيئة عمل محفزة أو ضعف التواصل بين القادة والموظفين.

نقص السياسات والإجراءات الرسمية في المؤسسات لتطبيق برامج تحفيزية متكاملة، ما يؤدي إلى تفاوت مستويات الأداء بين الموظفين وعدم تحقيق الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية المتاحة.

١,٣. أهمية الدراسة

تكتسب دراسة القيادة التحفيزية وأثرها على أداء الموظفين أهمية كبيرة في ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات المعاصرة من حيث تطوير الأداء ورفع كفاءة العنصر البشري. فنجاح أي مؤسسة لا يعتمد فقط على امتلاكها للموارد المالية أو التقنية، بل يركز بشكل رئيسي على مدى قدرة القيادة على تحفيز الموظفين ودفعهم نحو الإبداع والتميز في العمل. ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة في كونها تسعى إلى تسليط الضوء على الدور الحيوي الذي تمارسه القيادة التحفيزية في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز بيئة العمل الإيجابية داخل المؤسسات.

إن القيادة التحفيزية تعتبر من أهم العناصر التي تؤثر في العلاقات التنظيمية بين القادة والموظفين، فهي تخلق مناخاً من الثقة والاحترام المتبادل، وتشجع على روح المبادرة والمشاركة في اتخاذ القرار. وتبرز أهمية هذه الدراسة أيضاً في كونها تساعد على فهم العوامل النفسية والسلوكية التي تحفز الموظفين على بذل المزيد من الجهد والإبداع في أعمالهم. فالقائد الناجح لا يقتصر دوره على توجيه الموظفين فحسب، بل يتعدى ذلك إلى استثارة دوافعهم وتحقيق التوازن بين الأهداف الفردية وأهداف المؤسسة.

كما أن أهمية هذه الدراسة تنبع من الحاجة الملحة لدى المؤسسات العربية إلى تطوير نماذج قيادية فعالة تتناسب مع خصوصية بيئتها الثقافية والتنظيمية، خاصة في ظل قلة الدراسات المحلية التي تناولت هذا الجانب بشكل معمق. لذلك فإن هذه الدراسة تساهم في سد فجوة معرفية مهمة من خلال تحليل أثر القيادة التحفيزية على الأداء في سياق بيئي عربي، مما يثري المعرفة العلمية في مجال الإدارة والقيادة.

١,٣,١. على المستوى النظري:

تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من الدور المتزايد الذي تلعبه القيادة التحفيزية في بيئة الأعمال الحديثة، خصوصاً مع تطور النظريات الإدارية التي تؤكد على أن العنصر البشري هو المحرك الأساسي لنجاح المؤسسات واستدامتها. إذ تسعى هذه الدراسة إلى إثراء المعرفة النظرية من خلال توضيح العلاقة بين أساليب القيادة التحفيزية ومستوى أداء الموظفين، وربطها بالإطار النظري المتعلق بالدافعية، والسلوك التنظيمي، ونظريات القيادة الحديثة.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تساهم في سد الفجوة العلمية في الأدبيات المتعلقة بقيادة الأفراد في المؤسسات العربية، وخاصة في ظل التحولات الاقتصادية ورؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي

تضع تمكين الموارد البشرية والتطوير التنظيمي في مقدمة أولوياتها. وتساهم الدراسة أيضاً في تعميق الفهم حول العوامل النفسية والسلوكية التي يخلقها القائد في بيئة العمل، وما يترتب عليها من مشاعر انتماء، رضا وظيفي، وولاء مؤسسي، مما يمهد لتوسيع النظريات المتعلقة بتحسين الأداء المؤسسي من خلال تعزيز مهارات القيادة التحفيزية

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

على المستوى التطبيقي، تُعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة للمؤسسات التي تسعى إلى رفع كفاءة وفاعلية موظفيها، إذ تُبرز الأثر المباشر للقيادة التحفيزية في تحسين مستويات الإنتاجية، والجودة، والالتزام بالمهام، والابتكار في بيئة العمل. من خلال نتائج هذه الدراسة يمكن للمؤسسات وضع إستراتيجيات عملية لتعزيز أساليب القيادة القائمة على التحفيز وتشجيع المبادرات الإبداعية، مما يدعم تحقيق أهدافها الاستراتيجية ورفع قدرتها التنافسية.

كما تساعد هذه الدراسة المديرين وقادة الفرق على فهم أفضل لاحتياجات الموظفين النفسية والسلوكية، وتطوير أساليب تواصل فعالة معهم، وإيجاد بيئة عمل إيجابية تعزز روح الفريق والانتماء المؤسسي. وتساهم كذلك في تصميم برامج تدريبية تستهدف تطوير مهارات القيادة التحفيزية لدى المديرين، واختيار الأشخاص المناسبين لشغل المناصب القيادية بناءً على قدراتهم التحفيزية وليس فقط على مهاراتهم الإدارية التقليدية.

ويمكن أن تُسهم هذه الدراسة أيضاً في تحسين سياسات الموارد البشرية المتعلقة بالتحفيز، مثل أنظمة المكافآت، التقدير، والمسارات المهنية، مما يؤدي إلى تقليل معدلات دوران الموظفين ورفع مستوى الرضا الوظيفي واستقرار القوى العاملة داخل المؤسسة

١,٤ . أسئلة الدراسة

١. ما مدى تأثير القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في المؤسسة؟
٢. ما أهم ممارسات القيادة التحفيزية المتبعة داخل المؤسسة، وكيف تنعكس على إنتاجية الموظفين؟
٣. هل تختلف استجابة الموظفين للقيادة التحفيزية باختلاف خصائصهم الوظيفية؟
٤. ما العلاقة بين مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل وفاعلية القيادة التحفيزية في تحسين أدائهم؟

١,٥ . أهداف الدراسة

١. دراسة تأثير القيادة التحفيزية على أداء الموظفين داخل المؤسسة.
٢. التعرف على أهم أساليب وممارسات القيادة التحفيزية المتبعة في المؤسسة.
٣. تقييم مدى استجابة الموظفين للقيادة التحفيزية واختلافها باختلاف خصائصهم الوظيفية.
٤. اقتراح آليات عملية لتعزيز دور القيادة التحفيزية في تحسين أداء الموظفين.

١,٦ . فرضيات الدراسة

١- الفرضية الصفرية (H1):

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التحفيزية على أداء الموظفين في المؤسسة.

(H2) الفرضية البديلة - ٢:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التحفيزية على أداء الموظفين في المؤسسة

(H3) الفرضية الاتجاهية - ٣:

كلما ارتفع مستوى القيادة التحفيزية، ارتفع مستوى أداء الموظفين في المؤسسة

(H4) الفرضية غير الاتجاهية - ٤:

هناك علاقة بين القيادة التحفيزية وأداء الموظفين في المؤسسة دون تحديد اتجاه العلاقة.

١,٧. نموذج الدراسة

يرتكز نموذج الدراسة الحالي على توضيح طبيعة العلاقة بين القيادة التحفيزية وأداء الموظفين داخل المؤسسات، حيث يفترض النموذج أن أساليب القيادة التحفيزية التي يمارسها القادة تسهم في تعزيز مستوى أداء العاملين من خلال رفع دافعيتهم للعمل، وزيادة التزامهم، وتحسين سلوكهم الوظيفي. ويعكس هذا النموذج العلاقة السببية بين المتغيرات، بحيث يُنظر إلى القيادة التحفيزية كمتغير مستقل يُتوقع أن يؤثر

نشستحليل قوة هذا التأثير واتجاهه، وفهم الدور الذي يمكن أن تلعبه القيادة في تطوير وتحسين أداء الموارد البشرية داخل بيئة العمل.

:المتغير المستقل

القيادة التحفيزية

ويمثل الأساليب والممارسات التي يستخدمها القائد لدعم الموظفين، وتشجيعهم، وإلهامهم لتحقيق مستويات أعلى من الإنجاز والالتزام.

:المتغير التابع

أداء الموظفين

ويمثل مستوى الإنجاز الذي يقدمه الموظفون، ومدى كفاءتهم، وجودة أدائهم لمهامهم الوظيفية، والتزامهم بمعايير المؤسسة.

١,٨. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية والاجتماعية وتحليل العلاقات بين المتغيرات. ويهدف هذا المنهج إلى وصف مستوى القيادة التحفيزية لدى القادة داخل المؤسسات، وكذلك وصف مستوى أداء الموظفين، ثم تحليل العلاقة بينهما لمعرفة مدى تأثير القيادة التحفيزية على أداء العاملين.

تم استخدام هذا المنهج لأنه يسمح بجمع بيانات كمية قابلة للقياس، ويساعد في استنتاج نتائج دقيقة حول طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (القيادة التحفيزية) والمتغير التابع (أداء الموظفين). كما يتيح هذا المنهج تفسير النتائج بشكل منطقي ومبني على الأدلة.

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في المؤسسات المستهدفة، وتم اختيار عينة منهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل مناسب للعاملين. وتم تحديد حجم العينة بما يتوافق مع متطلبات التحليل الإحصائي.

أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم إعدادها وفق أسس علمية وبناءً على مقياس ليكرت الخماسي. واشتملت الاستبانة على محورين رئيسيين:

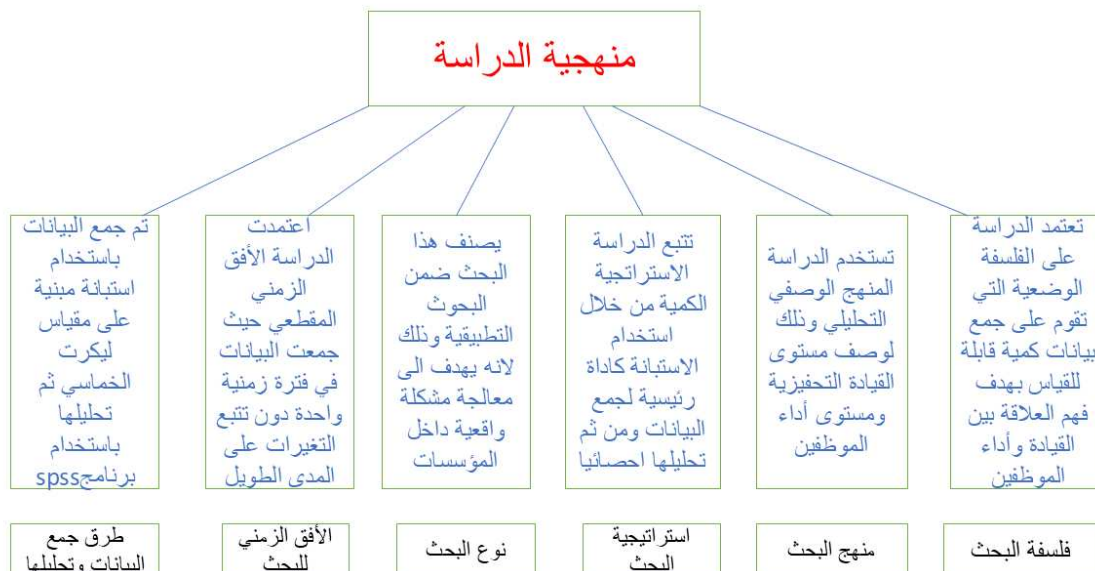
1. محور القيادة التحفيزية لقياس الأساليب والممارسات التحفيزية لدى القادة.
2. محور أداء الموظفين لقياس مستوى الكفاءة، الجودة، الالتزام، والإنتاجية.

أساليب التحليل الإحصائي

، واستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل SPSS تم إدخال البيانات إلى برنامج التحليل الإحصائي

- التكرارات والنسب المئوية
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
- معامل الارتباط لفحص العلاقة بين المتغيرين
- اختبار الفرضيات لقياس تأثير القيادة التحفيزية على أداء الموظفين

وتم اعتماد مستوى دلالة (٠,٠٥) للحكم على دقة وصحة النتائج الإحصائية.



٩, ١. الدراسة الميدانية

تهدف الدراسة الميدانية إلى جمع البيانات والمعلومات الفعلية من الميدان لفهم أثر القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في المؤسسات. وتم تنفيذ هذه الدراسة وفق خطوات منهجية واضحة لضمان دقة النتائج وموثوقيتها.

أولاً: موقع الدراسة الميدانية

تم تطبيق الدراسة في إحدى المؤسسات التي تعتمد على العمل الإداري والتنظيمي، وذلك لكون بيئة العمل فيها تعتمد بشكل كبير على التفاعل بين القادة والموظفين، مما يجعلها مناسبة لدراسة أثر القيادة التحفيزية على الأداء الوظيفي.

ثانياً: المشاركون في الدراسة

شملت الدراسة مجموعة من الموظفين العاملين في المستويات الإدارية المختلفة (العليا، الوسطى، والتنفيذية). وتم اختيار المشاركين بطريقة تضمن التنوع والتمثيل الواقعي لبيئة العمل، بهدف الحصول على بيانات تعكس الواقع الحقيقي للمؤسسة.

ثالثاً: إجراءات تنفيذ الدراسة

1. توزيع الاستبانة

تم تصميم استبانة مبنية على مقياس ليكرت الخماسي، وتم توزيعها على أفراد العينة بشكل مباشر داخل المؤسسة أو إلكترونياً لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين.

2. شرح الهدف للمشاركين

تم توضيح هدف الدراسة للمشاركين، مع التأكيد على سرية المعلومات واستخدامها للأغراض الأكاديمية فقط.

3. جمع البيانات:

جُمعت الاستبانات بعد التأكد من اكتمالها، وتم استبعاد أي استبانة لا تستوفي الشروط المطلوبة لضمان جودة البيانات.

4. الرقمنة والترميز:

بعد جمع البيانات، تم إدخالها إلى برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) عبر عملية ترميز دقيقة للمتغيرات والمحاور الواردة في الاستبانة.

١٠,١. مخطط المشروع المقترح

يهدف هذا المشروع إلى دراسة أثر القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في المؤسسات، وذلك من خلال مجموعة من الخطوات المنظمة التي تضمن جودة تنفيذ البحث ودقة نتائجه. ويُعرض المخطط المقترح كما يلي:

١. تحديد مشكلة الدراسة

تتمثل المشكلة في ضعف أو تباين مستويات أداء الموظفين داخل المؤسسات، والحاجة لمعرفة مدى تأثير القيادة التحفيزية على تحسين هذا الأداء.

٢. تحديد أهداف الدراسة

- قياس مستوى القيادة التحفيزية في المؤسسة.
 - التعرف على مستوى أداء الموظفين.
 - تحليل العلاقة بين القيادة التحفيزية وأداء الموظفين.
 - تحديد قوة واتجاه تأثير القيادة التحفيزية على الأداء الوظيفي.
-

صياغة أسئلة الدراسة ٣.

- ما مستوى القيادة التحفيزية لدى القادة؟
 - ما مستوى أداء الموظفين؟
 - هل توجد علاقة ذات دلالة بين القيادة التحفيزية وأداء الموظفين؟
 - إلى أي مدى تؤثر القيادة التحفيزية على أداء الموظفين؟
-

صياغة فرضيات الدراسة ٤.

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحفيزية وأداء الموظفين.
 - تمارس القيادة التحفيزية تأثيراً مباشراً على الأداء الوظيفي للموظفين.
-

٥. تحديد مجتمع الدراسة وعينتها

يشمل مجتمع الدراسة موظفي المؤسسة، بينما تُختار العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية أو ما يناسب بيئة التطبيق، وذلك لضمان تمثيل واقعي وموثوق.

٦. أدوات جمع البيانات

تعتمد الدراسة على الاستبانة لأنها أداة مناسبة للبحوث الكمية، وتم توزيعها على المشاركين بعد التأكد من صلاحيتها وثباتها.

٧. تحليل البيانات

من خلال SPSS يتم تحليل البيانات باستخدام برنامج

- الإحصاء الوصفي
- معامل الارتباط
- اختبارات الفرضيات

وذلك للوصول إلى نتائج دقيقة تدعم أهداف الدراسة

٨. عرض النتائج ومناقشتها

تُعرض نتائج التحليل الإحصائي بطريقة منظمة، ثم تُناقش بالرجوع إلى الأدبيات السابقة والدراسات ذات العلاقة لتوضيح أوجه التشابه والاختلاف.

٩. التوصيات

تستخلص التوصيات بناءً على النتائج، مثل تعزيز ممارسات القيادة التحفيزية وتحسين بيئة العمل بما يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

١. الزهراني، أحمد بن محمد. (٢٠٢١). أثر القيادة التحفيزية على الأداء الوظيفي في المؤسسات السعودية. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المجلد ١٣، العدد ٢.
2. الحربي، منى عبد الرحمن. (٢٠٢٠). دور القيادة في تعزيز الدافعية الداخلية للموظفين وأثرها على الإنتاجية. المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
3. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). Transformational Leadership. New York: Routledge.
4. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education.
5. الكبيسي، فاطمة عبد الله. (٢٠٢٢). العلاقة بين أساليب القيادة التحفيزية ومستوى الرضا الوظيفي في بيئة العمل. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، جامعة قطر.
٦. Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice (9th ed.). SAGE Publication
1. Burns, J. M. (1978).

Leadership. Harper & Row.

(.مرجع تأسيسي لمدارس القيادة والتحفيز داخل المؤسسات)

2. Bass, B. M. (1985).

Leadership and performance beyond expectations. Free Press.

(.أحد أهم المراجع التي تناقش تأثير القيادة على أداء العاملين)

3. Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990).

A theory of goal setting and task performance. Prentice Hall.

(.يتناول تأثير تحديد الأهداف على التحفيز والأداء)

4. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000).

“The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits.” Psychological Inquiry, 11(4), 227–268.

(.مرجع رئيسي في نظرية التحفيز الذاتي وعلاقته بالأداء)

5. Goleman, D. (2000).

“Leadership that gets results.” Harvard Business Review, 78(2), 78–90.

(.يتناول أنماط القيادة وتأثيرها على نتائج العمل)

6. Noe, R. A. (2008).

Employee training and development. McGraw-Hill.

(يشرح أهمية التحفيز القيادي في تطوير أداء العاملين)