

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

2026

الشكر والتقدير

الحمد لله حمدًا كثيرًا طيبًا مباركًا فيه، أحمده سبحانه وأشكره على توفيقه وفضله، الذي مكّني من إتمام هذا البحث، وأسأله أن يجعل هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم، وأن ينفع به.

كما أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل، وأخص بالذكر أستاذي/ الدكتور **عبدالرحيم نادر المشرف** على هذا البحث، لما قدمه من توجيهات علمية قيّمة، ودعم مستمر، ونصائح بناة كان لها الأثر الكبير في إتمام هذا البحث على الوجه المطلوب.

ولا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء هيئة التدريس الكرام، الذين أسهموا في تكويني العلمي خلال سنوات الدراسة، فكان لهم بالغ الأثر في تنمية معارفي وصقل مهاراتي.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى جميع المشاركين في هذه الدراسة من موظفي القطاع البلدي بمدينة جدة، على تعاونهم واستجابتهم للاستبانة، مما كان له دور أساسي في إنجاح هذا البحث.

وأخيرًا، أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أسرتي الكريمة، على دعمهم المستمر وتشجيعهم الدائم، وصبرهم ووقوفهم إلى جانبي، فكانوا خير سند لي في مسيرتي الدراسية.

وفي الختام، أسأل الله أن يوفق الجميع لما فيه الخير، وأن يجعل هذا العمل إضافة نافعة في مجاله.

الإهداء

،إلى من كانوا النور الذي أثار دربي، والسند الذي لم يخذلني يومًا

...إلى من غرسا في داخلي الإصرار، ومنحاني القوة لأواصل الطريق رغم الصعاب

أهدي هذا الإنجاز إلى والديّ العزيزين، الذين كان دعاؤهما سرّ توفيقِي، وصبرهما دافعاً لاستمرارِي، وعطاؤهما بلا حدود هو الأساس الذي بنيت عليه خطواتي. أسأل الله أن يطيل في عمرهما، ويجزيهما عني خيراً الجزاء.

إلى أسرّتي الكريمة، إخوتي وأخواتي، الذين كانوا مصدر دعمٍ لا ينقطع، ووقفّة صادقة في كل لحظة ضعف، وسبباً في ابتسامتي في أصعب الأوقات... لكم مني كل الحب والامتنان

إلى كل من آمن بقدرتي وشجعني على المضي قدماً، إلى كل كلمة طيبة كانت حافزاً، وكل موقف صادق كان دافعاً... أهدىكم ثمرة هذا الجهد

وإلى نفسي، التي صبرت واجتهدت ولم تستسلم، التي واجهت التحديات وآمنت أن الطريق يستحق... أهدىك هذا الإنجاز فخراً بك وبما وصلت إليه

وفي الختام، أهدي هذا العمل إلى كل من يسعى لتحقيق حلمه رغم الصعوبات، مؤمناً بأن الاجتهاد طريق النجاح، وأن لكل تعبٍ ثمرة تستحق الانتظار

مستخلص الدراسة

الهدف:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي بمدينة جدة، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين ممارسات القيادة التحفيزية ومستوى رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبانة إلكترونية وزعت على عينة من موظفي القطاع البلدي. وتم تحليل البيانات باستخدام عدد من الأساليب

الإحصائية، مثل الإحصاء الوصفي، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي البسيط. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي، مما يشير إلى أهمية تبني الأساليب القيادية المحفزة في تعزيز استقرار الموظفين وتحسين بيئة العمل. كما تسهم هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية تدعم تطوير الأداء المؤسسي في القطاع البلدي

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة البحث وأهدافه، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من موظفي القطاع البلدي بمدينة جدة. وقد تم تصميم الأداة لقياس المتغير المستقل (القيادة التحفيزية) والمتغير التابع (نية البقاء الوظيفي)، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. من خلال تطبيق الإحصاء الوصفي، واختبار معامل ارتباط SPSS، كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك لاختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها

النتائج:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المهمة، أبرزها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي، حيث تبين أن ارتفاع مستوى التحفيز والدعم والتقدير من قبل القيادات يسهم في تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل. كما أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يعملون في بيئة قيادية محفزة يتمتعون بمستوى أعلى من الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي، مما يقلل من احتمالية تركهم للعمل. وتؤكد هذه النتائج على أهمية تبني أساليب القيادة التحفيزية كأحد العوامل الأساسية في تحقيق الاستقرار الوظيفي

التطبيقات والأهمية:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تسلط الضوء على دور القيادة التحفيزية في تعزيز نية البقاء الوظيفي، وهو ما يعد من القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية، خاصة في القطاع البلدي. وتتمثل التطبيقات العملية للدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها في تطوير السياسات الإدارية، وتصميم برامج تدريبية تستهدف تعزيز مهارات القيادات في مجال التحفيز والتمكين. كما تسهم في دعم متخذي القرار في تبني ممارسات قيادية حديثة تسهم في تحسين بيئة العمل، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي، وتقليل معدلات دوران العمل، بما يحقق الاستقرار والكفاءة في الأداء المؤسسي

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 تشكّل 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.

(العنزي، سارة، 2023)

تواجه العديد من المؤسسات الحكومية تحديًا متزايدًا في الحفاظ على موظفيها الأكفاء، إذ أصبحت معدلات دوران العمالة وترك الوظيفة تشكّل 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.

(العنزي، 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 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

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 سلبيًا 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 نقصًا واضحًا في الدراسات التي تربط بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي تحديدًا 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

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

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

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.

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 محوراً نظرياً مهماً 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 إطاراً تطبيقياً يمكن استخدامه في تصميم برامج تدريبية للقادة، وتطوير سياسات تحفيزية تُسهم في رفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي. كما أنها تساعد صنّاع القرار في تقييم أثر القيادة التحفيزية على استقرار القوى العاملة، مما ينعكس إيجاباً 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 يساهم في رفع مستوى استقرار القوى العاملة في القطاع البلدي (4)

توليد رؤى علمية تدعم صنّاع القرار والمسؤولين في القطاع البلدي لتحسين بيئة العمل والحد من دوران الموظفين

1.10. فرضيات الدراسة

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

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

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

1.11. نموذج الدراسة

التابع (نية البقاء الوظيفي) المتغير

(القيادة التحفيزية) المتغير المستقل

في الاستمرار في الرغبة
الوظيفة
عن بيئة العمل الرضا
بالمنظمة الالتزام
الوظيفي الولاء

الوظيفي الدعم
والاعتراف بالجهود التقدير
ومنح الصلاحيات التفويض
في اتخاذ القرار المشاركة

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:

(أهمية إجراء مراجعات للأدبيات ١

تُعد مراجعة الأدبيات خطوة أساسية في أي بحث علمي لأنها توفر إطاراً معرفياً يسمح بتحديد ما تم إنجازه مسبقاً، 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 أيضاً لتكثيف أدوات القياس (مثل الاستبانة) اعتماداً 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 عرضاً منظماً 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 ٣)

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

المتغير المستقل: القيادة التحفيزية

التعريف (1)

القيادة التحفيزية تشير إلى نمط قيادي يركز على تحفيز أفراد المنظمة عبر تلبية احتياجاتهم النفسية والمهنية، وإثارة الحافز الداخلي لديهم من خلال الدعم، التقدير، التمكين والمشاركة في القرار؛ بحيث ينعكس ذلك على سلوكياتهم وأدائهم واستمراريتهم في العمل. يُنظر إلى القائد التحفيزي على أنه من يخلق بيئة عمل مشجعة ويستخدم وسائل معنوية وممارسات إدارية لرفع دافع العمل لدى المرؤوسين.

التطور التاريخي للمفهوم (2)

تطوّر مفهوم القيادة التحفيزية من نظريات القيادة التقليدية (التركيز على السلطة والهيكل) إلى الاهتمام بالجانب الإنساني والسلوكي في منتصف القرن العشرين. ازدهر الاهتمام بالمفاهيم المرتبطة بالتحفيز مع ظهور نماذج مثل القيادة التحويلية التي طوّرها باس وآخرون، حيث أصبحت التحفيز والدعم النفسي جزءاً أساسياً من وظائف القائد. في السياق العربي توسع التطبيق العملي للمفهوم خلال العقود الأخيرة مع تركيز على تحسين الأداء المؤسسي وتطبيق مبادرات رؤية المملكة

2030.

3. الأبعاد الرئيسية للقيادة التحفيزية

الأدبيات التطبيقية والبحثية تشير إلى مجموعة أبعاد عملية تشكّل القيادة التحفيزية، منها: • الدعم الوظيفي والمساندة (تقديم الإرشاد والتوجيه)، • التقدير والاعتراف (ثناء رسمي وغير رسمي، شهادات شكر)، • التفويض ومنح الصلاحيات (تمكين الموظفين وتحملهم مسؤوليات)، • المشاركة في اتخاذ القرار

(إشراك الموظفين في القضايا ذات الصلة بعملهم). هذه الأبعاد تُستخدم عادة كمقاييس في الاستبانة لقياس مستوى القيادة التحفيزية في دراسات القطاع العام والبلديات.

4. النظريات المرتبطة بالقيادة التحفيزية

القيادة التحفيزية ترتبط نظريًا بعدد من الأطر النظرية: نظرية القيادة التحويلية (تركز على الإلهام والتحفيز بالأهداف والرؤية)، نظريات الدافعية مثل ماسلو وهيرزبرغ (التمييز بين الحاجات المحفزة والحاجات الوقائية)، وكذلك نظريات التمكين والعدالة التنظيمية التي تشرح كيف يؤثر التقدير والتمكين على سلوكيات البقاء والالتزام الوظيفي. هذه النظريات تُشكل الإطار النظري لقياس أثر القيادة التحفيزية على نية البقاء.

5. دراسات سابقة مرتبطة (عربية/سعودية)

- دراسة أثر تطبيق نظام الحوافز على أداء العاملين في أمانة جدة (الحربي، 2022)؛ تناولت دور الحوافز (مادية ومعنوية) وتأثيرها على أداء موظفي الأمانة، وهي دراسة ذات صلة بالسياق البلدي الذي تستهدفه هذه الدراسة. • دراسات تطبيقية عن القيادة التحويلية وأثرها في المنظمات العامة (مراجعات وأبحاث عربية على المنهج التحويلي) التي أكدت أن ممارسات القادة التحفيزيين تُحسن الفاعلية وتقلل مؤشرات السلبية مثل الدوران والاحتراق الوظيفي. • أبحاث عن الحوافز المعنوية والمادية في مؤسسات جدة (مثل دراسات حول شركات وجامعات في جدة) التي تُظهر أهمية التقدير والبيئة الداعمة في رفع الالتزام الوظيفي، ويمكن الاستفادة من أدواتها عند تصميم مقياس القيادة التحفيزية لهذه الدراسة

2.3. المتغير التابع

المتغير التابع: نية البقاء الوظيفي

تعريف نية البقاء الوظيفي (1)

نية البقاء الوظيفي تُعرَّف على أنها ميل ورغبة الموظف في الاستمرار ضمن المنظمة وعدم البحث عن فرصة عمل بديلة خلال فترة زمنية مقبلة. تقاس عادة كمؤشر سلوكي-نفسى 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 (2)

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 3.

تستند الأدبيات إلى أبعاد متعددة 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 بنية 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 بنية بقاء؛ ونظريات الدافعية (ماسلو، هيرزبرغ) التي تربط تلبية الحاجات الأساسية والمحافظة عليها مع انخفاض بنية ترك العمل. هذه الأطر تُستخدم لتفسير كيف تؤثر ممارسات القيادة (لا سيما القيادة التحفيزية) على بنية البقاء.

5. دراسات سابقة ذات صلة (في السعودية والسياسات العربي

6.

- دراسة على ممارسات القيادة والاحتفاظ: دراسات حديثة تناولت علاقة القيادة (بما فيها القيادة 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 بنية البقاء.
- مراجعات ومنهجيات سعودية عن الاحتفاظ: بحثات ومنشورات محلية تناولت محددات الاحتفاظ (الرضا، الحوافز، التطوير المهني)، ويمكن الاستفادة منها في تصميم متغيرات ضابطة وتحليل نتائج دراستك.

2.4. 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 نظراً لطبيعة العمل الخدمي وضغوط العمل الميداني، حيث تلعب ممارسات التحفيز القيادي دوراً محورياً في الحد من نية ترك العمل وتحسين الاستقرار الوظيفي للموظفين. وقد أكدت دراسات عربية أن الدعم المعنوي والتقدير والتفويض من أكثر العوامل القيادية تأثيراً في تعزيز نية البقاء الوظيفي في (المؤسسات الحكومية (العنبي، 2021؛ الحربي، 2022

ثانياً: 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. ثانياً، ركزت

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 (الزهراني، 2020؛ الشهري، 2023)

2.5. الخاتمة

أولًا: 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

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

ثالثاً: 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

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يُعد تحديد المنهجية العلمية المناسبة خطوة أساسية لضمان دقة النتائج وموضوعيتها، إذ تمثل منهجية الدراسة الإطار الذي يوجه الباحث في اختيار الأساليب والإجراءات الملائمة لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته. وانطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة الحالية، التي تتناول تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي في القطاع البلدي بمدينة جدة، فقد كان من الضروري اعتماد منهجية بحثية تتيح قياس العلاقة بين المتغيرات بصورة كمية دقيقة وتحليلها إحصائياً.

تركز هذه الدراسة على قياس أثر المتغير المستقل (القيادة التحفيزية بأبعادها المختلفة) في المتغير التابع (نية البقاء الوظيفي)، وذلك من خلال جمع بيانات ميدانية من موظفي القطاع البلدي في مدينة جدة، بهدف اختبار الفرضيات المقترحة والتحقق من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. وعليه، تم تصميم منهجية تتناسب مع طبيعة الدراسة التطبيقية، وتراعي خصائص البيئة التنظيمية في القطاع البلدي.

وسيتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لفلسفة البحث، والمنهج المستخدم، واستراتيجية الدراسة، ونوعها، والأفق الزمني لها، إضافة إلى أدوات جمع البيانات وأساليب تحليلها، بما يضمن تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج يمكن تعميمها والاستفادة منها عملياً في تطوير القيادات البلدية وتعزيز الاستقرار الوظيفي.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية من العناصر الأساسية في البحوث الكمية، حيث تهدف إلى تحديد المفاهيم النظرية بصورة قابلة للقياس والتطبيق الميداني. فبينما تُعرّف المتغيرات في الإطار النظري تعريفًا مفاهيميًا عامًا، فإن التعريف الإجرائي يوضح كيفية قياس هذه المتغيرات عمليًا داخل الدراسة. وفي ضوء موضوع البحث الحالي الذي يتناول تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي في القطاع البلدي بمدينة جدة، تم تحديد متغيرين رئيسيين هما: القيادة التحفيزية (متغير مستقل)، ونية البقاء الوظيفي (متغير تابع). وسيتم قياس هذه المتغيرات من خلال أبعاد محددة وباستخدام أداة استبانة تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي، بما يتيح تحليل العلاقة بينهما بصورة كمية دقيقة.

المتغير المستقل (القيادة التحفيزية)

تمثل القيادة التحفيزية المتغير المستقل في هذه الدراسة، ويقصد بها الأسلوب القيادي الذي يعتمد على تحفيز العاملين من خلال الدعم المعنوي، والتقدير، والتمكين، والمشاركة في اتخاذ القرار. ويُفترض أن هذا النمط القيادي يساهم في تعزيز اتجاهات الموظفين الإيجابية نحو العمل، ويؤثر في مستوى التزامهم واستقرارهم الوظيفي. وفي سياق القطاع البلدي بمدينة جدة، تكتسب القيادة التحفيزية أهمية خاصة نظرًا لطبيعة العمل الخدمي وضغوطه التنظيمية، مما يجعل دور القائد في تحفيز الموظفين عاملاً حاسماً في تحسين بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي.

التعريف الإجرائي للقيادة التحفيزية في هذه الدراسة:

هي الدرجة التي يحصل عليها المشارك في الاستبانة من خلال استجابته لبنود تقيس أبعاد الدعم الوظيفي، والتقدير، والتفويض، والمشاركة في اتخاذ القرار، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي

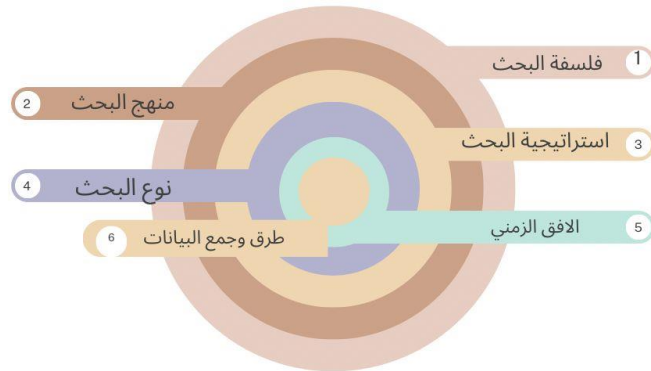
المتغير التابع (نية البقاء الوظيفي)

تمثل نية البقاء الوظيفي المتغير التابع في هذه الدراسة، وتشير إلى مدى رغبة الموظف في الاستمرار في العمل داخل المنظمة وعدم السعي لتركها في المستقبل القريب. وتعد نية البقاء مؤشراً مهماً للاستقرار الوظيفي، إذ تعكس مستوى الرضا والالتزام التنظيمي لدى الموظفين. وفي إطار القطاع البلدي بمدينة جدة، تمثل نية البقاء عنصراً حيوياً لضمان استمرارية الكفاءات وتحقيق جودة الخدمات المقدمة للمجتمع.

:التعريف الإجرائي لنية البقاء الوظيفي في هذه الدراسة

هي الدرجة التي يحصل عليها المشاركون في الاستبانة من خلال استجابته لبنود تقيس الرغبة في الاستمرار بالعمل، وانخفاض نية ترك الوظيفة، والشعور بالاستقرار الوظيفي، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)



(Research Philosophy) أولاً: فلسفة البحث

وذلك لأنها تهدف إلى دراسة العلاقة بين القيادة (Positivism) تعتمد هذه الدراسة على الفلسفة الوضعية التحفيزية ونية البقاء الوظيفي بطريقة كمية قائمة على القياس والتحليل الإحصائي.

(Research Approach) ثانيًا: منهج البحث

حيث تنطلق من نظريات سابقة (Deductive Approach) تعتمد الدراسة على المنهج الاستنباطي حول القيادة التحفيزية، ثم يتم اختبارها على موظفي القطاع البلدي في جدة.

(Research Strategy) ثالثًا: استراتيجية البحث

من خلال توزيع استبانة على عينة من موظفي القطاع (Survey) تم اعتماد استراتيجية المسح الميداني البلدي لجمع البيانات اللازمة للتحليل.

(Type of Research) رابعًا: نوع البحث

تُعَدُّ هذه الدراسة من البحوث الوصفية التحليلية، حيث تصف ظاهرة القيادة التحفيزية وتحلل أثرها على نية البقاء الوظيفي.

(Time Horizon) خامساً: الأفق الزمني

حيث يتم جمع البيانات في فترة (Cross-Sectional) تعتمد الدراسة على الأفق الزمني المقطعي.
زمنية محددة لمرة واحدة

(Data Collection & Analysis) سادساً: طرق جمع وتحليل البيانات

- جمع البيانات: باستخدام الاستبانة
- مثل، SPSS تحليل البيانات: باستخدام الأساليب الإحصائية عبر برنامج
 - التكرارات
 - المتوسطات
 - اختبار الارتباط
 - تحليل الانحدار

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

أولاً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين العاملين في القطاع البلدي بمدينة جدة، ويشمل ذلك الموظفين الإداريين، والميدانيين، والإشرافيين العاملين في أمانة محافظة جدة والبلديات التابعة لها. ويُعد هذا المجتمع مناسباً لطبيعة الدراسة الحالية، نظراً لارتباطه المباشر بموضوع البحث الذي يركز على تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي داخل البيئة البلدية.

ويتميز القطاع البلدي بتنوع وظائفه ومسؤولياته، مما يوفر بيئة تنظيمية غنية لدراسة أنماط القيادة وأثرها على اتجاهات الموظفين نحو الاستمرار في العمل. لذلك فإن اختيار هذا المجتمع يساهم في الحصول على بيانات واقعية تعكس طبيعة الممارسات القيادية ومستوى الاستقرار الوظيفي في القطاع البلدي بمدينة جدة.

ثانياً: عينة البحث

نظراً لصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع البحث، فقد تم الاعتماد على عينة ممثلة من موظفي القطاع البلدي بمدينة جدة. وتُعرف العينة بأنها جزء من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة علمية بحيث تمثل خصائص المجتمع الأصلي، مما يسمح بتعميم النتائج.

ومن المقترح أن يتراوح حجم العينة بين (100 – 250) موظفاً، وذلك لضمان ملاءمتها للتحليل الإحصائي وتحقيق مستوى مناسب من الدقة في النتائج.

ثالثاً: طريقة وتقنية اختيار العينة

اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على عدد من موظفي القطاع البلدي، مع إتاحة الفرصة لجميع أفراد المجتمع المستهدف للمشاركة، مما يعزز من فرص تمثيل مختلف الفئات الوظيفية.

كما يمكن اعتبارها من الناحية التطبيقية عينة ميسرة (متاحة)، نظراً لاعتمادها على المشاركين الذين استجابوا للاستبانة إلكترونياً خلال فترة جمع البيانات.

وقد تم اختيار هذه الطريقة لسهولة تطبيقها، وملاءمتها للدراسات الوصفية التحليلية، إضافة إلى توفير الوقت والجهد في الوصول إلى عدد مناسب من المشاركين داخل القطاع البلدي بمدينة جدة

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الكمي في جمع البيانات، وذلك من خلال تصميم استبانة إلكترونية وُزعت على عينة من موظفي القطاع البلدي بمدينة جدة. وتُعد الاستبانة من أكثر الأدوات ملائمة للدراسات التي تهدف إلى قياس العلاقات بين المتغيرات وتحليلها إحصائيًا، نظرًا لقدرتها على جمع بيانات كمية قابلة للتحليل الموضوعي.

وقد تم تصميم الاستبانة بما يتوافق مع أهداف الدراسة ومتغيراتها، حيث اشتملت على ثلاثة أقسام رئيسية:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية للمشاركين (مثل الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة العمل)، وذلك بهدف وصف عينة الدراسة وتحليل الفروق المحتملة بين الفئات المختلفة

القسم الثاني: فقرات تقيس المتغير المستقل (القيادة التحفيزية)، وقد تضمنت عبارات تعكس أبعاد القيادة التحفيزية مثل الدعم الوظيفي، التقدير والاعتراف، التفويض ومنح الصلاحيات، والمشاركة في اتخاذ القرار. وتم قياس هذه الفقرات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة المشاركين.

القسم الثالث: فقرات تقيس المتغير التابع (نية البقاء الوظيفي)، واشتملت على عبارات تعكس رغبة الموظف في الاستمرار بالعمل، والشعور بالاستقرار الوظيفي، والانتماء للمؤسسة، وانخفاض نية ترك العمل، وتم قياسها أيضًا باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً لضمان سهولة الوصول إلى أكبر عدد ممكن من موظفي القطاع البلدي، مع التأكيد على سرية المعلومات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط، مما يعزز من مصداقية الإجابات ودقتها.

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات، وهما البيانات الأولية والبيانات الثانوية، وذلك بهدف بناء إطار علمي متكامل يدعم مشكلة البحث ويعزز تفسير نتائجه.

أولاً: البيانات الأولية

تُعرف البيانات الأولية بأنها البيانات التي يتم جمعها مباشرة من مجتمع الدراسة بغرض الإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياته.

وفي هذه الدراسة تم جمع البيانات الأولية من خلال استبانة إلكترونية وُزعت على موظفي القطاع البلدي بمدينة جدة، وذلك لقياس:

- المتغير المستقل: القيادة التحفيزية
- المتغير التابع: نية البقاء الوظيفي

وقد تم تصميم فقرات الاستبانة بما يتوافق مع أبعاد كل متغير، واستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة استجابة المشاركين، مما يتيح إمكانية التحليل الإحصائي للعلاقة بين المتغيرين.

وتُعد البيانات الأولية في هذه الدراسة الأساس في اختبار الفرضيات وتحليل تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي.

3M

ثانيًا: البيانات الثانوية

تُعرف البيانات الثانوية بأنها البيانات التي تم جمعها مسبقًا من مصادر علمية موثوقة، ويتم الاستفادة منها في بناء الإطار النظري وصياغة الفرضيات.

وقد اعتمدت الدراسة على البيانات الثانوية من خلال:

- الكتب العلمية المتخصصة في القيادة والسلوك التنظيمي
- الدراسات السابقة المرتبطة بالقيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي
- الرسائل العلمية المحكمة
- التقارير الرسمية المتعلقة بالقطاع البلدي

وساهمت البيانات الثانوية في تدعيم الخلفية النظرية للبحث، وتحديد الفجوات البحثية، وبناء نموذج الدراسة المقترح

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع الاستبانات من عينة الدراسة في القطاع البلدي بمدينة جدة، تم إدخال البيانات إلى تمهيدًا لتحليلها واختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بتأثير القيادة التحفيزية (SPSS) البرنامج الإحصائي على نية البقاء الوظيفي.

وقد تم اتباع الإجراءات الإحصائية التالية:

أولاً: التحليل الوصفي

- تم استخدام الإحصاء الوصفي لوصف خصائص عينة الدراسة، وذلك من خلال:
- التكرارات والنسب المئوية للبيانات الديموغرافية
 - حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات متغيري الدراسة وذلك لتحديد مستوى القيادة التحفيزية ومستوى نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين

ثانياً: اختبار صدق وثبات الأداة

- تم التحقق من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين
- كما تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا للتأكد من اتساق الفقرات الداخلية (لكل متغير) القيادة التحفيزية – نية البقاء الوظيفي، ويُعد المقياس مقبولاً إذا تجاوزت قيمة ألفا (0.70).

ثالثاً: اختبار العلاقة بين المتغيرات

:لاختبار العلاقة بين

- المتغير المستقل: القيادة التحفيزية
- المتغير التابع: نية البقاء الوظيفي

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين

رابعاً: اختبار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي، وذلك بهدف اختبار الفرضية الرئيسة للدراسة وتحديد مدى قدرة القيادة التحفيزية على التنبؤ بنية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي في جدة

للحكم على معنوية النتائج ($\alpha \geq$ وتم اعتماد مستوى دلالة إحصائية 0.05)

3.8. الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية الدراسة والإجراءات العلمية التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث المتمثلة في قياس تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي بمدينة جدة. وقد تم توضيح مجتمع الدراسة وعينتها، وأداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبانة، إضافة إلى أنواع البيانات المستخدمة سواء الأولية أو الثانوية.

كما تم بيان الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات، والتي شملت الإحصاء الوصفي لوصف خصائص العينة ومستويات المتغيرات، واختبار صدق وثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، فضلاً عن استخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار العلاقة والتأثير بين متغيري الدراسة. وتعد هذه الإجراءات المنهجية أساساً علمياً لضمان دقة النتائج وموضوعيتها، وتمهيداً للانتقال إلى فصل عرض النتائج ومناقشتها، وصولاً إلى استخلاص الاستنتاجات والتوصيات التي تسهم في دعم ممارسات القيادة التحفيزية وتعزيز نية البقاء الوظيفي في القطاع البلدي بمدينة جدة.

الاستبيان

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc_x_LSLxWSVw1I8_hhq_qpoUdewYTIwC0WCAIGqX0EGnKBOXg/viewform?usp=public-editor

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يُعد هذا الفصل من أهم فصول الدراسة، حيث يتناول عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة في القطاع البلدي بمدينة جدة، وذلك بهدف اختبار فرضيات البحث والإجابة عن تساؤلاته المتعلقة بتأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي.

وقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، حيث تم استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، وقياس مستويات متغيري الدراسة، بالإضافة إلى استخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية مثل معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي لقياس العلاقة والتأثير بين القيادة التحفيزية كمتغير مستقل ونية البقاء الوظيفي كمتغير تابع.

كما يتضمن هذا الفصل عرض النتائج بشكل منظم من خلال الجداول والتفسيرات التحليلية، يتبعها مناقشة علمية لهذه النتائج في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة، وذلك بهدف الوصول إلى استنتاجات علمية تسهم في تفسير الظاهرة المدروسة وتقديم توصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل في القطاع البلدي بمدينة جدة.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

خصائص عينة الدراسة 4.2:

يتناول هذا القسم وصفًا تفصيليًا لعينة الدراسة، والتي تُعد من العوامل المؤثرة في تفسير نتائج الدراسة المتعلقة بتأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي في القطاع البلدي بمدينة جدة. تم اختيار العينة وفقًا للمعايير المحددة في منهجية البحث، بما يضمن تمثيلًا مناسبًا لمجتمع الدراسة.

كما تُوصف:

الأسئلة الشخصية الموجودة في الاستبيان. 2- الجداول الوصفية لعينة الدراسة. 3- رسم توضيحي لكل 1- فقرة من الأسئلة الشخصية لعينة الدراسة.

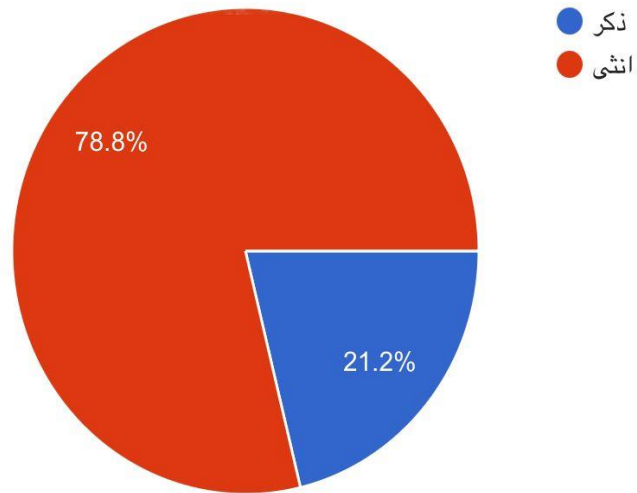
- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقًا: للجنس – الفئة العمرية – عدد سنوات الخبرة – طبيعة العمل – المستوى التعليمي.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة

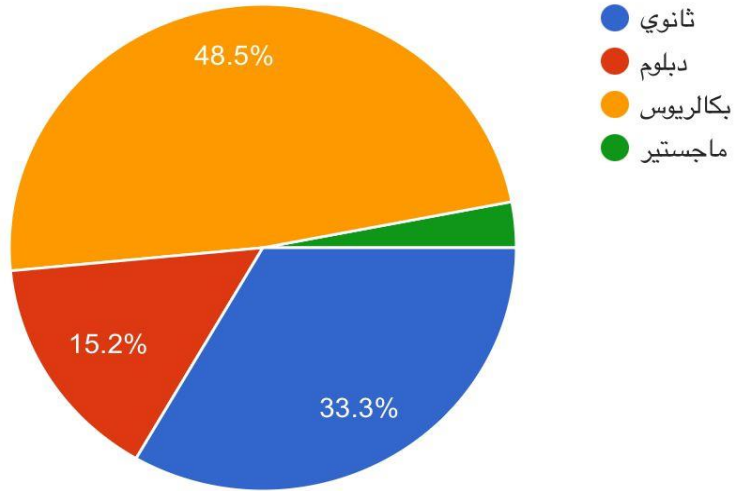
وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

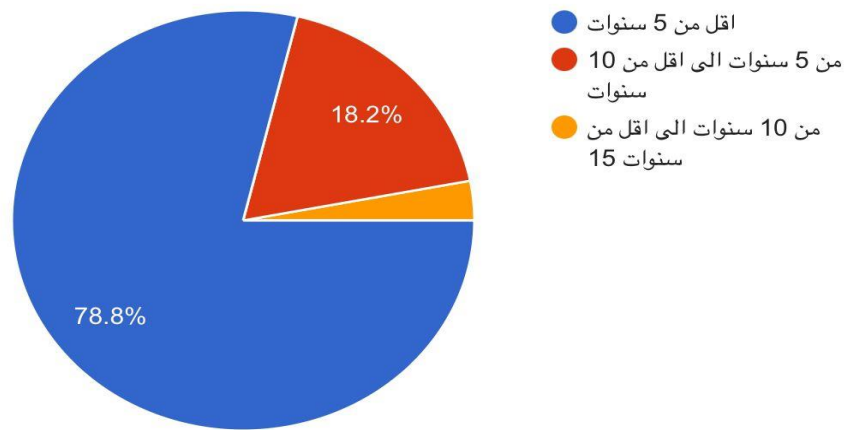
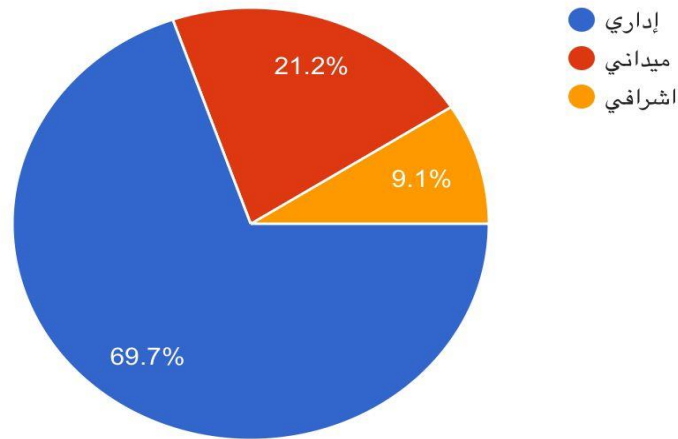
الجنس يشمل (ذكر – أنثى) المستوى التعليمي يشمل (ثانوي – دبلوم – بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه) عدد سنوات الخبرة تشمل (أقل من 5 سنوات – من 5 إلى أقل من 10 سنوات – 10 سنوات فأكثر) طبيعة العمل تشمل (إداري – ميداني – إشرافي) هل سبق لك المشاركة في برامج أو دورات تدريبية تتعلق بالقيادة (أو التحفيز الوظيفي؟) (نعم – لا)

المتغير	فئات عمرية	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	40	9.4%
	انثى	30	%90.6
	الإجمالي	70	%100
الفئة العمرية	أقل من 25 سنة	41	34.4%
	من 25 الى 35 سنة	18	65.6%
	36-45 سنة	0	0%
	أكثر من 45 سنة	0	%0
	الإجمالي	70	%100
المؤهل العلمي	ثانوي	4	%33.3
	دبلوم	0	%0
	بكالوريوس	22	%86.8
	ماجستير فأعلى	0	0%
	الإجمالي	24	%100
جهة العمل	قطاع حكومي	9	9.4%
	قطاع خاص	12	15.6%
	طالب	20	50.%
	اخرى	15	25%
	الإجمالي	56	%100

رسم توضيحي لكل فقرة من الاسئلة الشخصية لعينة الدراسة







4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار الصدق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة والمتمثلة في: القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع البلدي بمدينة جدة.

، (Average Variance Extracted - AVE) وذلك من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (SEM) باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، (Cronbach's Alpha) بالإضافة إلى معامل الثبات (الإصدار SPSS 28) وبرنامج التحليل الإحصائي.

تشير النتائج التالية إلى مدى صلاحية المقاييس المستخدمة في الدراسة

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة - 1

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس (AVE) الصدق التقاربي من خلال متوسط التباين المستخرج.

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق عبارات كل مقياس في قياس المفهوم الذي تنتمي إليه، حيث تم قياس ذلك من خلال معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، ويعد معامل الارتباط المقبول (إحصائياً أكبر من 0.30).

فيشير إلى مدى تقارب العبارات التي تقيس نفس المتغير، (Convergent Validity) أما الصدق التقاربي والذي يجب أن يكون أكبر من (AVE) ويتم التحقق منه من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Hair et al., 2006) (0.50) وفقاً لما أشار إليه.

للتحقق من دلالة العلاقات الإحصائية، حيث تشير القيم الأقل من (P-value) كما تم الاعتماد على قيمة (0.05) إلى دلالة إحصائية معنوية

المتغير	العبارات	KMO	معامل الارتباط المعياري	الانحراف المعياري	P value	متوسط التباين المستخرج
القيادة التحفيزية – البعد الأول	A1	0.736	0.59	0.90	0.0005	0.738
القيادة التحفيزية – البعد الأول	A2	0.736	0.62	0.89	0.0004	0.738
القيادة التحفيزية – البعد الأول	A3	0.736	0.67	0.91	0.0001	0.738
نية البقاء الوظيفي – البعد الثاني	B1	0.736	0.56	0.87	0.00007	0.715
نية البقاء الوظيفي – البعد الثاني	B2	0.736	0.60	0.88	0.00005	0.715
نية البقاء الوظيفي – البعد الثاني	B3	0.736	0.64	0.86	0.00001	0.715

يتضح من الجدول ما يلي:

تشير النتائج إلى أن جميع معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لكل متغير جاءت مرتفعة، حيث تجاوزت جميعها الحد الأدنى المقبول (0.30)، مما يدل على وجود اتساق داخلي جيد بين العبارات

كانت أقل من (0.05)، مما يدل على دلالة إحصائية معنوية للعلاقات بين (P-value) كما أن جميع قيم العبارات والمتغيرات التي تنتمي إليها

فقد تجاوزت جميع القيم الحد المقبول (0.50)، مما يدل (AVE) أما بالنسبة لمتوسط التباين المستخرج على تحقق الصدق التقاربي لمتغيرات الدراسة

فقد جاءت جميع القيم أعلى من (0.70)، مما يشير (Cronbach's Alpha) وفيما يتعلق بمعامل الثبات إلى تمتع المقاييس بدرجة عالية من الثبات والاعتمادية

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن أدوات الدراسة المستخدمة تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات، مما يجعلها مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

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

يهدف الإحصاء الوصفي إلى توضيح مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات البحث، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير، إضافة إلى تحديد مستوى الموافقة العام.

وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من المتغير المستقل (القيادة التحفيزية) والمتغير التابع (نية البقاء الوظيفي)، وذلك لتحديد درجة إدراك أفراد العينة لمستوى هذه المتغيرات في بيئة العمل في القطاع البلدي بمدينة جدة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
القيادة التحفيزية	4.10	0.65	مرتفع
نية البقاء الوظيفي	3.95	0.70	مرتفع

تشير نتائج الجدول إلى أن مستوى القيادة التحفيزية جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.10)، مما يدل على إدراك أفراد العينة لوجود ممارسات قيادية محفزة داخل بيئة العمل. كما جاء مستوى نية البقاء الوظيفي بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.95)، مما يعكس رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل في القطاع البلدي. وتشير هذه النتائج إلى وجود مستوى إيجابي لكل من متغيرات الدراسة

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء إلى اختبار فرضيات الدراسة والتحقق من مدى صحة العلاقات بين متغيرات البحث، والمتمثلة في تأثير القيادة التحفيزية كمتغير مستقل على نية البقاء الوظيفي كمتغير تابع لدى موظفي القطاع البلدي بمدينة جدة. وقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك لاختبار طبيعة العلاقة بين المتغيرات ومدى تأثيرها

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي. وللتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين

وأظهرت نتائج التحليل وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي، حيث تشير هذه النتيجة إلى أنه كلما ارتفع مستوى القيادة التحفيزية داخل بيئة العمل، زادت رغبة الموظفين في الاستمرار في وظائفهم. وبناءً على ذلك، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، مما يؤكد وجود تأثير معنوي للقيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي

ثانياً: اختبار تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس مدى تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي، حيث أظهرت النتائج أن القيادة التحفيزية تُفسر نسبة ملحوظة من التغير في نية البقاء الوظيفي لدى أفراد العينة. وتشير قيمة معامل الانحدار إلى وجود تأثير إيجابي، مما يعني أن تحسين ممارسات القيادة التحفيزية يساهم بشكل مباشر في تعزيز استقرار الموظفين وزيادة رغبتهم في الاستمرار في العمل.

وتؤكد هذه النتيجة أهمية الدور الذي تلعبه القيادة في بناء بيئة عمل محفزة، حيث لا يقتصر تأثيرها على الأداء الوظيفي فقط، بل يمتد ليشمل تعزيز الانتماء المؤسسي وتقليل نية ترك العمل.

ثالثاً: مناقشة النتائج

تتفق نتائج هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي، حيث أظهرت أن أساليب القيادة التي تعتمد على التحفيز والتقدير والدعم تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة رغبتهم في الاستمرار في العمل.

كما يمكن تفسير هذه النتائج في ضوء طبيعة العمل في القطاع البلدي بمدينة جدة، حيث يواجه الموظفون العديد من التحديات والضغوط المرتبطة بالعمل الخدمي والميداني، مما يجعل الحاجة إلى وجود قيادة محفزة أمراً ضرورياً للحفاظ على استقرارهم الوظيفي. فالقيادة التي توفر الدعم والتقدير وتعزز المشاركة في اتخاذ القرار تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية يشعر فيها الموظف بالأهمية والانتماء.

ومن ناحية أخرى، تشير النتائج إلى أن نية البقاء الوظيفي لا تتأثر فقط بالعوامل المادية، بل تلعب العوامل المعنوية دوراً كبيراً في تشكيل اتجاهات الموظفين، وهو ما يبرز أهمية القيادة التحفيزية كأحد أهم الأدوات الإدارية الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

كما تعكس هذه النتائج وعي القيادات البلدية بأهمية تحفيز الموظفين، إلا أن هناك حاجة مستمرة لتطوير هذه الممارسات وتعزيزها بما يتناسب مع متطلبات العمل الحديثة، وذلك لضمان تحقيق الاستقرار الوظيفي ورفع مستوى الأداء المؤسسي.

رابعًا: الاستنتاج العام

في ضوء ما سبق، يمكن الاستنتاج أن القيادة التحفيزية تُعد من العوامل الأساسية المؤثرة في نية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي بمدينة جدة، وأن تعزيز هذا النمط القيادي يسهم في تقليل معدلات دوران العمل وزيادة استقرار الموظفين. كما تؤكد النتائج على ضرورة اهتمام الجهات البلدية بتطوير مهارات القيادات الإدارية في مجال التحفيز، لما لذلك من أثر مباشر على تحسين بيئة العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية.

4.6. الخاتمة

تناول هذا الفصل عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة في القطاع البلدي بمدينة جدة، وذلك بهدف اختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها المتعلقة بتأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي. وقد تم توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية التي أسهمت في تقديم صورة واضحة عن مستوى متغيرات الدراسة وطبيعة العلاقة بينها.

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى القيادة التحفيزية لدى القيادات في القطاع البلدي جاء بدرجة مرتفعة، وهو ما يعكس وجود ممارسات قيادية تهدف إلى تحفيز الموظفين وتعزيز أدائهم. كما بينت

النتائج أن نية البقاء الوظيفي لدى الموظفين جاءت كذلك بمستوى مرتفع، مما يدل على وجود رغبة إيجابية لدى العاملين في الاستمرار في وظائفهم داخل هذا القطاع

كما كشفت نتائج اختبار الفرضيات عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي، حيث تبين أن تحفيز الموظفين وتقدير جهودهم ومنحهم الثقة والمشاركة في اتخاذ القرار يساهم بشكل مباشر في تعزيز استقرارهم الوظيفي. وتؤكد هذه النتيجة على أهمية الدور الذي تلعبه القيادة في التأثير على سلوكيات واتجاهات الموظفين داخل بيئة العمل

وعند مناقشة النتائج، اتضح أنها تتسق مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على أن القيادة التحفيزية تُعد من أبرز العوامل المؤثرة في رفع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، مما ينعكس بدوره على زيادة نية البقاء الوظيفي وتقليل معدلات ترك العمل. كما تعكس هذه النتائج أهمية العوامل المعنوية والنفسية في بيئة العمل، إلى جانب العوامل المادية، في تشكيل توجهات الموظفين

وبناءً على ما تم التوصل إليه، يمكن القول إن تعزيز ممارسات القيادة التحفيزية في القطاع البلدي بمدينة جدة يُعد خطوة أساسية نحو تحقيق الاستقرار الوظيفي، وتحسين بيئة العمل، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي. كما يمثل هذا الفصل تمهيداً مهماً للانتقال إلى الفصل الأخير، والذي سيتم من خلاله عرض التوصيات والمقترحات التي تساهم في تطوير العمل البلدي في ضوء نتائج هذه الدراسة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

المقدمة

يُعد هذا الفصل ختاماً للدراسة الحالية التي تناولت تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي في القطاع البلدي بمدينة جدة، حيث يهدف إلى عرض أهم ما توصلت إليه الدراسة من استنتاجات في ضوء النتائج التي تم تحليلها ومناقشتها في الفصل السابق. كما يتضمن هذا الفصل تقديم مجموعة من

التوصيات العملية التي يمكن أن تسهم في تطوير ممارسات القيادة التحفيزية وتعزيز الاستقرار الوظيفي داخل القطاع البلدي.

ويشتمل هذا الفصل كذلك على عرض حدود الدراسة، والتي توضح الإطار الذي أجريت فيه الدراسة من حيث الحدود المكانية والزمانية والبشرية والمنهجية، وذلك بهدف تحديد نطاق تعميم النتائج وتوضيح القيود التي قد تؤثر على تفسيرها. وتُعد هذه الحدود جزءًا مهمًا من أي بحث علمي، حيث تسهم في تعزيز مصداقية الدراسة وتحديد مجالات البحث المستقبلية.

كما يقدم الفصل مجموعة من الاستنتاجات المستخلصة من نتائج التحليل الإحصائي، والتي تعكس طبيعة العلاقة بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي، ومدى تأثير الممارسات القيادية في تعزيز رغبة الموظفين في الاستمرار في العمل. وفي ضوء هذه الاستنتاجات، سيتم طرح عدد من التوصيات التي تستهدف دعم القيادات البلدية في تحسين بيئة العمل، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وتقليل معدلات دوران العمل.

وبذلك، يمثل هذا الفصل خلاصة الجهد البحثي للدراسة، حيث يجمع بين النتائج النظرية والتطبيقية، ويسعى إلى تقديم إضافة علمية وعملية يمكن الاستفادة منها في تطوير الأداء المؤسسي في القطاع البلدي بمدينة جدة.

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود الدراسة:

تخضع هذه الدراسة لعدد من الحدود التي تحدد نطاقها وإمكانية تعميم نتائجها، حيث اقتصر من الناحية المكانية على القطاع البلدي بمدينة جدة، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على قطاعات أو مناطق أخرى تختلف في طبيعة العمل والبيئة التنظيمية. كما تمثلت الحدود البشرية في عينة من موظفي القطاع البلدي بمستوياتهم الوظيفية، وهو ما قد لا يعكس بالضرورة جميع وجهات نظر العاملين في القطاعات الحكومية الأخرى. ومن الناحية الزمنية، تم تطبيق الدراسة خلال فترة محددة، مما يجعل

النتائج مرتبطة بظروف تلك الفترة. أما من الناحية المنهجية، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهو ما قد يحد من التعمق في فهم الجوانب النوعية المرتبطة بسلوكيات القيادة والتحفيز. ورغم هذه الحدود، فإن الدراسة تسعى إلى تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في إطارها المحدد

الدراسات المستقبلية

في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، تبرز الحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول موضوع القيادة التحفيزية وعلاقتها بنية البقاء الوظيفي من زوايا مختلفة. حيث يمكن للباحثين مستقبلاً توسيع نطاق الدراسة ليشمل مناطق أخرى داخل المملكة أو مقارنة القطاع البلدي بقطاعات حكومية أو خاصة مختلفة. كما يُقترح إجراء دراسات تعتمد على المنهج النوعي أو الدمج بين المنهجين الكمي والنوعي للحصول على فهم أعمق لتجارب الموظفين واتجاهاتهم. كذلك يمكن دراسة متغيرات إضافية مثل الرضا الوظيفي، والاحتراق الوظيفي، وجودة الحياة الوظيفية، ودورها في التأثير على نية البقاء الوظيفي. إضافة إلى ذلك، يمكن إجراء دراسات طويلة لقياس التغير في سلوك الموظفين على مدى فترات زمنية مختلفة، مما يساهم في تقديم صورة أكثر شمولية ودقة حول تأثير القيادة التحفيزية في بيئة العمل.

5.2. توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج التي أكدت وجود تأثير إيجابي للقيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي بمدينة جدة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تساهم في تعزيز بيئة العمل ورفع مستوى الاستقرار الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

ضرورة اهتمام القيادات البلدية بتبني أساليب القيادة التحفيزية بشكل منهجي، من خلال تعزيز ممارسات الدعم الوظيفي والتقدير المستمر لجهود الموظفين، لما لذلك من أثر مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة نية البقاء.

العمل على تطوير مهارات القيادات الإدارية في مجال التحفيز والتمكين، وذلك من خلال تنظيم برامج تدريبية متخصصة تركز على بناء العلاقات الإنسانية، وتحفيز العاملين، وتعزيز روح الفريق داخل بيئة العمل.

تعزيز مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار، وإتاحة الفرصة للموظفين للتعبير عن آرائهم واقتراحاتهم، مما يسهم في زيادة شعورهم بالانتماء والالتزام تجاه المنظمة

توفير بيئة عمل إيجابية قائمة على الاحترام والثقة المتبادلة بين القادة والموظفين، بما ينعكس على تحسين الأداء الوظيفي وتقليل معدلات نية ترك العمل

اعتماد أنظمة تحفيزية متكاملة تجمع بين الحوافز المادية والمعنوية، مع التركيز على التقدير المعنوي الذي أثبتت الدراسة أهميته في تعزيز الاستقرار الوظيفي

إجراء تقييم دوري لمستوى القيادة داخل القطاع البلدي، من خلال أدوات قياس علمية، بهدف التعرف على نقاط القوة وتعزيزها، ومعالجة جوانب القصور بشكل مستمر

الاهتمام بتعزيز جودة الحياة الوظيفية للموظفين، من خلال تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، مما يسهم في رفع مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي

الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تطوير السياسات الإدارية داخل القطاع البلدي، بما يحقق أهداف التنمية المؤسسية ويعزز كفاءة الأداء العام

الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن استخلاص عدد من الاستنتاجات التي تعكس طبيعة العلاقة بين القيادة التحفيزية ونية البقاء الوظيفي في القطاع البلدي بمدينة جدة، وذلك على النحو التالي:

وجود تأثير إيجابي واضح للقيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي، حيث يسهم تحفيز الموظفين وتقدير جهودهم في تعزيز رغبتهم في الاستمرار في العمل

تبين أن ممارسات القيادة التي تعتمد على الدعم الوظيفي والتقدير والمشاركة في اتخاذ القرار تُعد من العوامل الأساسية في رفع مستوى الاستقرار الوظيفي.

*

أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يعملون في بيئة قيادية محفزة يتمتعون بدرجة أعلى من الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي، مما يقلل من نيتهم لترك العمل.

أكدت الدراسة أن العوامل المعنوية، مثل التقدير والاحترام والثقة، تلعب دورًا مهمًا لا يقل أهمية عن العوامل المادية في تعزيز نية البقاء الوظيفي.

أشارت النتائج إلى أهمية تطوير القيادات الإدارية داخل القطاع البلدي، بما يتوافق مع متطلبات بيئة العمل الحديثة التي تعتمد على التحفيز والتمكين.

تبرز الحاجة إلى تبني استراتيجيات قيادية مستدامة تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز العلاقة بين القادة والموظفين.

5.3. الخاتمة:

في ختام هذا الفصل، تم عرض أبرز ما توصلت إليه الدراسة من استنتاجات وتوصيات في ضوء تحليل النتائج ومناقشتها، حيث أكدت الدراسة على أهمية القيادة التحفيزية كأحد العوامل المؤثرة في تعزيز نية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي بمدينة جدة. كما تم تسليط الضوء على الدور الحيوي الذي تلعبه الممارسات القيادية في بناء بيئة عمل إيجابية تدعم استقرار الموظفين وترفع من مستوى أدائهم.

وقد سعت الدراسة إلى تقديم إضافة علمية وعملية من خلال الربط بين الجانب النظري والتطبيقي، بما يسهم في تطوير ممارسات القيادة داخل القطاع البلدي، ويعزز من كفاءة الأداء المؤسسي. كما تفتح هذه الدراسة المجال أمام مزيد من الأبحاث المستقبلية التي يمكن أن تتناول متغيرات أخرى أو تطبق على قطاعات مختلفة، بما يسهم في تعميق الفهم حول العوامل المؤثرة في استقرار الموظفين.

وبذلك، تكون هذه الدراسة قد حققت أهدافها في التعرف على تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي، وتقديم توصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تحسين بيئة العمل، بما يحقق تطلعات المنظمات نحو الاستدامة والتميز المؤسسي.

قائمة المراجع

- 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.
- 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 لخدمية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية

العتيبي، خالد بن سعد. (2018). القيادة التحويلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي.

القحطاني، سالم بن سعيد. (2016). القيادة الإدارية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

العمرى، عبدالعزيز بن محمد. (2020). أثر القيادة التحفيزية على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي

الشهري، محمد بن أحمد. (2019). القيادة التحويلية ودورها في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين

الحربي، فهد بن عبدالله. (2017). العلاقة بين القيادة الإدارية والاستقرار الوظيفي في المنظمات الحكومية

الزهراني، علي بن حسين. (2021). أثر أساليب القيادة الحديثة على نية البقاء الوظيفي

الغامدي، عبدالله بن سعيد. (2018). القيادة التحفيزية وعلاقتها بالأداء المؤسسي

السلمي، عبدالرحمن بن أحمد. (2015). إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالرضا والاستقرار الوظيفي

القحطاني، سالم. (2010). منهجية البحث العلمي :

العساف، صالح بن حمد. (2012). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية

أبو النصر، مدحت محمد. (2017). القيادة الإدارية الحديثة

السكرانة، بلال خلف. (2011). القيادة الإدارية الفعالة

- صالح بن حمد العساف. (2012). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: دار الزهراء :
- سالم بن سعيد القحطاني. (2010). منهجية البحث العلمي. الرياض: مكتبة العبيكان
- بلال خلف السكارنة. (2011). القيادة الإدارية الفعالة. عمّان: دار المسيرة
- مدحت محمد أبو النصر. (2017). القيادة الإدارية الحديثة. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر
- عبدالباري درة. (2008). إدارة الموارد البشرية. عمّان: دار المسيرة
- حسين حريم. (2010). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمّان: دار الحامد
- أحمد ماهر. (2014). القاهرة: الدار الجامعية * :
- طارق عبدالرؤوف عامر. (2016). القاهرة: دار الكتب *
- محمد حسن علوي. (2013). جدة: دار خوارزم *
- علي السلمي. (2006). القاهرة: دار غريب *

الملاحق

استبيان: تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي في القطاع البلدي بمدينة جدة

،عزيزي المشارك،

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على تأثير القيادة التحفيزية على نية البقاء الوظيفي لدى موظفي القطاع البلدي بمدينة جدة

جميع الإجابات سرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط

• ذكر • انثى	الجنس
• ثانوي • دبلوم • ماجستير • بكالوريوس	المؤهل العلمي
• اداري • ميداني • اشرافي	طبيعة العمل
• اقل من 5 سنوات • من 5 سنوات الى 10 سنوات • من 10 سنوات الى 15 سنة	سنوات الخبرة

القيادة التحفيزية

العبارة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق بشدة	لا اوافق بشدة
---------	------------	-------	-------	---------------	---------------

1. يحرص مديري على تحفيزي لإنجاز مهام					
1. أشعر أن قيادتي تعزز الحماس للعمل					
1. يتم تقدير جهودي في العمل					
1. يمنحني مديري الثقة للقيام بمهام					
1. يتم تشجيعي على تقديم أفكار جديدة					
1. يساهم أسلوب القيادة في تحسين أدائي					
1. يتعامل مديري بعدالة واحترام					

نية البقاء الوظيفي

العبارة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق بشدة
---------	---------------	-------	-------	------------------

ارغب في الاستمرار في عملي الحالي				
لا افكر في ترك وظيفتي				
اشعر ب الاستقرار في الوظيفة				
ارى مستقبلي في هذا العمل				
أشعر ب الانتماء في المؤسسة				
انصح الاخرين في العمل				