

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي في شركة نيوم بمدينة تبوك.

عبدالرحيم حسام شامي

222000293

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
6	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. أسئلة الدراسة
9	1.5. أهداف الدراسة
10	1.6. فرضيات الدراسة
11	1.7. نموذج الدراسة
12	1.8. منهجية الدراسة
14	1.9. الدراسة الميدانية
15	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
1	
6	
17	2.1. المقدمة:
17	2.2. المتغير المستقل
17	2.3. المتغير التابع
17	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
18	2.5. الخاتمة
19	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل التنافس العالمي المتزايد والرغبة في تعزيز الابتكار داخل بيئات العمل، تواجه المؤسسات الحديثة تحديات عديدة في تحقيق مستويات مرتفعة من الإبداع الوظيفي بين العاملين. وتبرز هنا أهمية التحفيز الداخلي كعامل رئيسي يدفع الموظفين إلى تقديم أداء متميز وإبداعي. فشركة نيوم بمدينة تبوك، باعتبارها أحد المشاريع الوطنية الرائدة ضمن رؤية المملكة 2030، تعتمد بشكل كبير على الأفكار الخلاقة والمبادرات المبتكرة لتحقيق أهدافها الطموحة. ومع ذلك، قد تواجه الإدارة تحديًا في تحويل الإمكانيات البشرية إلى إنتاج إبداعي ملموس، نتيجة ضعف التحفيز الداخلي أو غيابه لدى بعض العاملين، مما يستدعي دراسة علمية متعمقة لفهم هذه العلاقة وتحليلها.

أشارت العديد من الدراسات إلى أن التحفيز الداخلي يُعدّ من أهم العوامل التي تسهم في تعزيز الإبداع الوظيفي. فقد أوضحت دراسة Fischer و Malycha و Schafmann (2019) أن الجمع بين التحفيز الداخلي والدوافع الخارجية المتكاملة يُسهم في رفع مستويات الابتكار داخل المؤسسات. كما أكدت دراسة (Chang 2017) أن الموظفين الذين يمتلكون دافعًا ذاتيًا نحو العمل يظهرون أداءً إبداعيًا أعلى. وأشارت دراسة Nasir و (Mahdani 2019) إلى أن التحفيز الداخلي يرتبط ارتباطًا مباشرًا بسلوكيات العمل الابتكاري. أما في السياق السعودي، فقد أظهرت دراسة Al-Kazlah و (Badkook 2022) أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تؤثر على التحفيز الداخلي وبالتالي على الإبداع الوظيفي. وأكدت دراسة Alabood و (Manakkattil 2023) أن التحفيز الداخلي عامل أساسي في تعزيز السلوك الابتكاري لدى الموظفين في المنظمات السعودية. وتُعد هذه الأدبيات دعمًا نظريًا للعلاقة المدروسة، لكنها تكشف في الوقت ذاته عن فجوات بحثية تحتاج إلى مزيد من الدراسة في سياقات جديدة مثل شركة نيوم.

تُظهر مراجعة الأدبيات أن هناك فجوات واضحة في كل من الجوانب النظرية والتطبيقية.

فعلى الصعيد النظري، تفتقر الأبحاث إلى دراسات متعمقة تربط بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي في سياق المشاريع المستقبلية الضخمة، مثل مشروع نيوم، الذي يتميز ببيئة عمل مبتكرة ومتفردة. أما على الصعيد التطبيقي، فهناك ندرة في الدراسات الميدانية التي تبحث العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي داخل المؤسسات السعودية الحديثة. كما أن قياس الأثر الفعلي للتحفيز الداخلي في بيئات عمل تقنية متقدمة لم يحظَ بالاهتمام الكافي. ومن هنا ينبثق السؤال الرئيس للدراسة:

إلى أي مدى يمكن أن يؤثر التحفيز الداخلي في الإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك؟

يستهدف هذا البحث موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك، وخاصة أولئك العاملين في الإدارات المعنية بالتحول الرقمي والابتكار. وتكمن أهمية المشكلة في أن انخفاض مستوى التحفيز الداخلي لدى الموظفين يؤدي إلى تراجع الإبداع، مما يحد من قدرة الشركة على تحقيق أهدافها المستقبلية ضمن رؤية 2030. كما أن تعزيز التحفيز الداخلي ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي، ويخلق بيئة عمل أكثر انفتاحاً وابتكاراً قادرة على استيعاب الأفكار الجديدة وتحويلها إلى حلول واقعية. ومن هذا المنطلق، فإن معالجة العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي تُعدّ خطوة ضرورية لتعزيز التميز التنظيمي في نيوم.

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك، وتحليل مدى تأثير الدوافع الذاتية على سلوكيات العمل الإبداعي. كما يسعى إلى تقديم مقترحات عملية تساعد الإدارة في تطوير سياسات تحفيزية فعالة، تسهم في تعزيز الإبداع والابتكار الوظيفي بما يتناسب مع متطلبات المرحلة التنموية الراهنة في المملكة.

1.2. مشكلة الدراسة

رغم الجهود المبذولة من قبل المؤسسات الحديثة في تعزيز الإبداع، إلا أن العديد منها لا تزال تواجه ضعفًا في مخرجات الابتكار نتيجة غياب التحفيز الداخلي الكافي لدى الموظفين. ويبدو أن الحوافز المادية وحدها لم تعد كافية لإطلاق طاقات الإبداع لدى العاملين. وفي حالة شركة نيوم، التي تعتمد على الإبداع لتحقيق التميز في مشاريعها العملاقة، تصبح دراسة التحفيز الداخلي مسألة أساسية لضمان تحقيق أهدافها المستقبلية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تُظهر المراجعات السابقة أن الأبحاث المتعلقة بالعلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي في بيئة العمل السعودية محدودة، خاصة في مشاريع التنمية المستقبلية مثل نيوم. كما لم تُطبّق نظرية تحديد الذات (Self-Determination Theory) بعمق في السياق السعودي لتفسير كيفية تأثير الدوافع الداخلية على السلوك الإبداعي للموظفين.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تفتقر المؤسسات في المملكة إلى دراسات ميدانية تبيّن كيف يمكن تعزيز التحفيز الداخلي من خلال ممارسات إدارية عملية، ومدى انعكاس ذلك على الإبداع الوظيفي. وبشكل خاص، لم تُجرَ دراسات تستكشف هذا الأثر داخل شركة نيوم بمدينة تبوك، رغم أنها من أكثر البيئات الوظيفية طموحًا. ومن هنا يتشكل السؤال الرئيس التالي:

ما هو أثر التحفيز الداخلي على الإبداع الوظيفي في شركة نيوم بمدينة تبوك؟

1.3. أهمية الدراسة

يُعد هذا البحث ذا أهمية خاصة في ظل التحول الوطني نحو اقتصاد قائم على المعرفة والابتكار. فالإبداع الوظيفي لا يتحقق إلا بوجود دافعية ذاتية قوية لدى العاملين، وهذا ما يسعى البحث إلى استكشافه وتحليله.

1.3.1. على المستوى النظري:

يساهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية حول العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي، ويختبر مدى صلاحية تطبيق النظريات العالمية في السياق المحلي السعودي. كما يُعدّ إضافة علمية تسد الفجوة في الدراسات المتعلقة بمشاريع التطوير الكبرى مثل نيوم.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الناحية العملية، يقدّم البحث حلولاً ومقترحات يمكن لإدارة شركة نيوم الاستفادة منها لتطوير برامج تحفيزية تعزز من انتماء الموظفين وابتكارهم. كما يساهم في تمكين القيادات الإدارية من تبني أساليب تشجع على الحرية الفكرية والاستقلالية، مما يؤدي إلى رفع جودة الأداء والإبداع المؤسسي.

1.4. أسئلة الدراسة

يُعدّ صياغة أسئلة الدراسة مرحلة أساسية لتوجيه البحث وضمان ملاءمته للهدف العام. ومن خلال مراجعة الأدبيات العلمية، يتضح أن جودة الأسئلة يجب أن تستند إلى خمسة معايير رئيسية: الملاءمة، الوضوح، الخصوصية، الجدوى، والارتباط بالهدف. وبناءً على هذه المعايير، صيغت أسئلة الدراسة الخاصة بالعلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك كما يلي:

1. ما مدى تأثير التحفيز الداخلي على مستوى الإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك؟
هذا السؤال يُعدّ محورياً لأنه يربط مباشرة بين المتغير المستقل (التحفيز الداخلي) والمتغير التابع (الإبداع الوظيفي)، ويتيح قياس العلاقة وتحديد مدى تأثير أحدهما على الآخر.
2. كيف يسهم شعور الموظفين بالتمكين والاستقلالية في تعزيز قدرتهم على الابتكار والإبداع الوظيفي؟
هذا السؤال يركز على أحد مكونات التحفيز الداخلي، وهو الإحساس بالتمكين والاستقلالية، والذي غالباً ما يكون عاملاً محفزاً للفرد لتقديم أفكار جديدة ومبادرات مبتكرة.
3. ما العلاقة بين الدوافع الذاتية للموظفين والمبادرات الإبداعية التي يقدمونها في بيئة العمل؟
السؤال الثالث يهدف إلى استكشاف كيف يرتبط الدافع الذاتي العام – الذي يشمل الفضول، الرغبة في الإنجاز، وحب المعرفة – بالإبداع الوظيفي، ما يساعد على فهم العلاقة من زاوية أعمق.
4. إلى أي حد يمكن للإدارة استخدام أساليب التحفيز الداخلي لتحسين سلوكيات العمل الإبداعي في نيوم؟
هذا السؤال يربط بين النظرية والتطبيق، حيث يتيح للباحث تحليل كيف يمكن للإدارة تبني استراتيجيات عملية لتحفيز موظفيها داخلياً بما يعزز الإبداع ويحقق أهداف الشركة.
5. ما تأثير التقدير المعنوي والتغذية الراجعة المستمرة على مستوى المبادرة والابتكار لدى الموظفين؟
يركّز هذا السؤال على دور الممارسات الإدارية المرتبطة بالتحفيز الداخلي، مثل التقدير والتشجيع، في رفع مستوى الإبداع الوظيفي.

1.5. أهداف الدراسة

يهدف البحث إلى تقديم فهم شامل للعلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي، وتهدف أهداف الدراسة إلى تحقيق عدة مستويات من الفهم والتحليل العلمي والتطبيقي:

1. دراسة تأثير التحفيز الداخلي على الإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك.
الهدف الأساسي هنا هو قياس العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وفهم مدى تأثير العوامل الداخلية على الأداء الابتكاري.
2. التعرف على دور شعور الموظفين بالتمكين والاستقلالية في تعزيز التفكير الإبداعي لديهم.
من خلال هذا الهدف، يسلط البحث الضوء على أهم مكونات التحفيز الداخلي وكيفية تأثيرها على سلوكيات الإبداع الفردي والجماعي.
3. تقييم العلاقة بين الدوافع الذاتية للموظفين والمبادرات الابتكارية في بيئة العمل.
هذا الهدف يركز على تحليل طبيعة الدافع الذاتي وتأثيره على نوعية المبادرات الإبداعية التي يقدمها الموظفون في سياق عملهم اليومي.
4. اقتراح استراتيجيات عملية لتعزيز التحفيز الداخلي بما يدعم الإبداع الوظيفي في الشركة.
يتيح هذا الهدف تقديم توصيات عملية للإدارة، تساعد على تطوير بيئة عمل تحفز الإبداع والابتكار من الداخل، مما يزيد من قدرة المؤسسة على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها.
5. لتوليد رؤى علمية وتطبيقية تساعد الإدارة في تحسين برامج التحفيز الداخلي بما يرفع مستوى الابتكار المؤسسي.
هذا الهدف يربط بين التحليل النظري والتطبيق العملي، ويوفر إطارًا يمكن من خلاله للإدارة تصميم سياسات وبرامج فعالة للتحفيز الداخلي.

1.6. فرضيات الدراسة

لضمان إمكانية اختبار العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي، صممت الدراسة أربع فرضيات شاملة:

1. الفرضية الصفرية (H0):

لا يوجد تأثير معنوي للتحفيز الداخلي على الإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك.

2. الفرضية البديلة (H1):

يوجد تأثير معنوي للتحفيز الداخلي على الإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك.

3. الفرضية الاتجاهية (H2):

كلما ارتفع مستوى التحفيز الداخلي لدى الموظفين، زاد مستوى الإبداع الوظيفي لديهم.

4. الفرضية غير الاتجاهية (H3):

يوجد علاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك، دون تحديد اتجاهها.

1.7. نموذج الدراسة



الشكل (1) نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1. الفصل الأول: فلسفة البحث

تعتمد هذه الدراسة على الفلسفة الإيجابية (Positivism) في التعامل مع العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي. حيث تسعى إلى جمع بيانات قابلة للقياس والتحليل الكمي لفهم تأثير التحفيز الداخلي على سلوكيات الإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك. الفلسفة الإيجابية توفر إطارًا علميًا لفحص العلاقات بين المتغيرات بدقة، مع إمكانية اختبار الفرضيات بشكل موضوعي ومنهجي.

2. الفصل الثاني: منهج البحث

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive-Analytical Method)، الذي يتيح وصف الظاهرة قيد الدراسة وتحليل العلاقة بين المتغيرات. يركز هذا المنهج على تقديم صورة دقيقة عن الواقع العملي في الشركة، مع تحليل دقيق لبيانات التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي، بما يساعد على استنتاج العلاقة بينهما واختبار الفرضيات المطروحة.

3. الفصل الثالث: استراتيجية البحث

استندت الدراسة إلى استراتيجية الاستبيان والملاحظة، حيث تم تصميم استبيان لجمع البيانات الكمية حول مستوى التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي، مع إمكانية إجراء مقابلات قصيرة أو جلسات ملاحظة لضمان تحقق مصداقية المعلومات. تتيح هذه الاستراتيجية استكشاف الفجوات العملية بين النظرية والتطبيق في بيئة العمل داخل شركة نيوم.

4. الفصل الرابع: نوع البحث

نوع البحث تطبيقية تحليلية (Applied-Analytical Research)، تهدف إلى دراسة تأثير متغير (التحفيز الداخلي) على متغير آخر (الإبداع الوظيفي) بهدف تقديم توصيات عملية للإدارة. كما يجمع البحث بين الجوانب النظرية والعملية لتقديم نتائج قابلة للتطبيق ضمن بيئة الشركة.

5. الفصل الخامس: الأفق الزمني

يغطي البحث الفترة الزمنية من يناير 2025 حتى ديسمبر 2025، بهدف دراسة مستوى التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي خلال سنة كاملة، مما يسمح بتحليل الاتجاهات الدورية وتحديد تأثير التحفيز الداخلي على الأداء الإبداعي خلال فترة زمنية مناسبة.

6. الفصل السادس: طرق جمع وتحليل البيانات

طرق جمع البيانات:

- استبيانات إلكترونية ومطبوعة لتقييم مستوى التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى الموظفين.
- مقابلات شخصية قصيرة مع عينة مختارة من الإدارات المختلفة.
- مراجعة الدراسات السابقة والمراجع العلمية المتعلقة بالموضوع.

طرق تحليل البيانات:

- التحليل الإحصائي باستخدام برامج مثل SPSS أو Excel.
- استخدام معاملات الارتباط والانحدار البسيط والمتعدد لاختبار الفرضيات.
- التحليل الوصفي لتقديم صورة شاملة عن مستويات التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي.

1.9. الدراسة الميدانية

1.Fischer, C., Malycha, P. M., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10, 137. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>

2.Al-Kazlah, S. A. H., & Badkook, R. O. (2022). The effect of human resource management practices on employees' motivation and creativity in the private sector of Saudi Arabia. *International Review of Management and Marketing*, 12(4), 1-9. <https://doi.org/10.32479/irmm.13215>

3.Alabood, A., & Manakkattil, S. (2023). Workplace agility, intrinsic motivation, and role congruence antecedents of innovative work behavior: Evidence from Saudi Arabian organizations. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 1-12. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2022-0458>

1.10. مخطط المشروع المقترح

مقدمة - مشكلة الدراسة - أهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني : الإطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجيات البحث - نوع البحث - الأفق الزمني - طرق جمع و تحليل البيانات	الفصل الثالث : منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع : التحليل الإحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

الشكل (2) مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- Chang, J. H. (2017). *Intrinsic or extrinsic motivations for hospitality employees' creativity and job performance*. [Journal Name].
- Chang, J. H., & Teng, C. C. (2017). Intrinsic or extrinsic motivations for hospitality employees' creativity: The moderating role of organization-level regulatory focus. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 133–141. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.10.003>
- Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2), 228–241. <https://doi.org/10.1177/1467358415613393>
- Fischer, C., Malycha, P. M., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10, 137. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Fischer, C., Malycha, P. M., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10, 137. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Muzafary, S. S., & Mdletshe, B. B. (2019). Intrinsic rewards and employee creative performance: *Moderating effects of job autonomy and proactive*

personality — A perspective of Self-Determination Theory. Business Creativity and the Creative Economy, 5(2), 13–33.

<https://creativityjournals.com/intrinsic-rewards-and-employee-creative-performance-moderating-effects-of-job-autonomy-and-proactive-personality-a-perspective-of-self-determination-theory/>

- Nasir, N., Suryani, I., Zuhra, S. E., Armia, S., & Mahdani, M. (2019). How *intrinsic motivation and innovative work behavior* affect job performance.
- Al-Kazlah, S. A. H., & Badkook, R. O. (2022). The effect of human resource management practices on employees' motivation and creativity in the private sector of Saudi Arabia. *International Review of Management and Marketing*, 12(4), 1-9. <https://doi.org/10.32479/irmm.13215>
- Isac da Costa de Jesus. (2022). The effect of transformational leadership on employee creativity: *The mediating role of intrinsic motivation. Journal of Management and Business Insight*, 2(2). <https://doi.org/10.12928/jombi.v2i2.1136>
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., & Yaghoubi Farani, A. (2022). The mediating role of *intrinsic motivation and creative self-efficacy in employee creativity*. [Journal Name].
- Aljumah, A. (2023). The impact of extrinsic and intrinsic motivation on job creativity: A Middle East context. *Cogent Business & Management*, Article 2270815. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2270815>
- Yesuf, Y. M. (2023). Factors affecting employees' creativity: The mediating role of intrinsic motivation. *Innovation & Entrepreneurship*, 12, Article 299. <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00299-8>

- Bhawna, B., Sharma, S. K., & Gautam, P. K. (2023). A study of extrinsic and intrinsic motivation, employee job creativity and ethical leadership in the hospitality industry. *Journal of Management and Entrepreneurship*, 17(1), 12–23. <https://doi.org/10.70906/20231701012023>
- Alabood, A., & Manakkattil, S. (2023). Workplace agility, intrinsic motivation, and role *congruence antecedents of innovative work behavior*: Evidence from Saudi Arabian organizations. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 1-12. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2022-0458>
- Alabood, A., & Manakkattil, S. (2023). Workplace agility, intrinsic motivation, and role congruence *antecedents of innovative work behavior*: Evidence from Saudi Arabian organizations. *Problems and Perspectives in Management*, Vol, 1-12. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2022-0458>
- Kadyirov, T. (2024). Effects of *motivation on creativity in the art and design* education context. *Cogent Arts & Humanities*, 11(1), Article 2350322. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2350322>