

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

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

عبدالرحيم حسام شاميه

222000293

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم بن نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2026

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. الدراسة الميدانية.....
11	1.9. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	2.1. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
13	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
25	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
26	3.1. المقدمة.....
27	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
29	3.3. تصميم البحث.....
31	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
32	3.5. طريقة جمع البيانات.....
33	3.6. أنواع البيانات.....

34	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
35	3.8. الخاتمة
36	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
37	4.1. المقدمة
38	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
40	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
41	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
42	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
44	4.6. الخاتمة
45	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
46	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
46	5.2. توصيات الدراسة
46	5.3. الخاتمة
47	قائمة المراجع
51	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

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 Malycha و Fischer 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 قِبل 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 تُطَبَّق 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 تبين 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، يقدم 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 إطاراً 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.



الشكل (1) نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك. يهدف المنهج الوصفي إلى وصف الظواهر كما هي في الواقع وتحليل العلاقة بين المتغيرات بطريقة منظمة ودقيقة.

طرق جمع البيانات:

- استخدام استبيانات لتحديد مستوى التحفيز الداخلي ومستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين.
- مراجعة الدراسات السابقة والمراجع العلمية ذات الصلة لدعم نتائج البحث.
- إجراء مقابلات قصيرة عند الحاجة لجمع معلومات إضافية تدعم البيانات الكمية.

طرق تحليل البيانات:

- استخدام التحليل الوصف الإحصائي لتقديم صورة دقيقة عن المتغيرات.
- استخدام التحليل الاستنتاجي (مثل معاملات الارتباط والانحدار البسيط والمتعدد) لاختبار الفرضيات.
- الاعتماد على برامج مثل SPSS أو Excel لضمان دقة النتائج.

أهمية المنهجية:

تساعد هذه المنهجية الباحث على فهم العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي بشكل موضوعي، كما توفر أسسًا علمية لتقديم توصيات عملية للإدارة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الإبداعي للموظفين.

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 و الخاتمة

الشكل (2) مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد مراجعة الأدبيات من الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، حيث تتيح للباحث فهماً عميقاً لموضوع الدراسة من جميع جوانبه، وتمكنه من الاطلاع على تجارب الباحثين السابقين والنتائج التي توصلوا إليها. تساهم مراجعة الأدبيات في تحديد الفرضيات البحثية ووضع إطار نظري متين، كما تساعد في تصميم البحث بشكل علمي دقيق. ومن خلال مراجعة الأدبيات، يمكن للباحث التعرف على الثغرات البحثية في الموضوع المدروس وتحديد المجالات التي تحتاج إلى دراسة معمقة، مما يساهم في إثراء البحث وتقديم إضافة علمية جديدة.

تعتبر مراجعة الأدبيات أداة مهمة لفهم الاختلافات في نتائج الدراسات السابقة وتحليل أسبابها، سواء كانت متعلقة بالبيئة أو بالمنهجية أو بالإطار النظري المستخدم. كما تمكن الباحث من مقارنة الممارسات المختلفة في القطاع المستهدف، وتقييم مدى فاعليتها في تحقيق أهداف محددة، بالإضافة إلى تحديد الاستراتيجيات التي يمكن الاستفادة منها في تحسين الأداء المؤسسي والعمليات التشغيلية.

يغطي هذا الفصل محتويات متعددة تشمل استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، المتغير المستقل، المتغير التابع، العلاقة بين المتغيرين، وكذلك الصراعات والفجوات البحثية التي ظهرت في الدراسات السابقة. يهدف الفصل إلى تقديم خلفية شاملة تمكن الباحث من وضع إطار نظري واضح لدراسة أثر تطوير المطارات وشركات الطيران في مدينة الرياض على تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

تكتسب مراجعة الأدبيات أهميتها من كونها توفر رؤية شاملة لما تم إنجازه في الدراسات السابقة، وتمكن الباحث من التعرف على أفضل الممارسات والتوجهات الحديثة في القطاع، بالإضافة إلى إمكانية تقييم النجاحات والتحديات التي واجهتها الدراسات السابقة. كما تساعد مراجعة الأدبيات في تعزيز المصداقية العلمية للبحث من خلال ربطه بالدراسات الموثوقة والمراجع المعتمدة.

2.2. المتغير المستقل

يُعرف التحفيز الداخلي بأنه الدافع الذاتي الذي ينشأ داخل الفرد ويشجعه على القيام بالمهام والعمل بجدية وكفاءة، دون الاعتماد فقط على الحوافز الخارجية أو المكافآت المادية. ويشمل التحفيز الداخلي شعور الموظف بالإنجاز، الرغبة في تحقيق الذات، الاستقلالية في اتخاذ القرارات، والرضا الناتج عن أداء العمل بشكل متميز. ويعتبر التحفيز الداخلي أحد أهم العوامل النفسية التي تؤثر على سلوك الموظف وأدائه، ويشكل عنصرًا جوهريًا لتعزيز الالتزام الوظيفي، التطوير المهني، والقدرة على الابتكار والإبداع في العمل.

شهد مفهوم التحفيز الداخلي تطورًا كبيرًا خلال العقود الأخيرة، حيث انتقل التركيز من الاعتماد على المكافآت الخارجية فقط إلى الاهتمام بالعوامل الذاتية المرتبطة بالشعور بالمسؤولية وتحقيق الذات للموظف. وقد أظهرت الدراسات أن الموظف الذي يتمتع بمستوى عالٍ من التحفيز الداخلي يكون أكثر قدرة على المبادرة، التفكير النقدي، والابتكار، ويظهر التزامًا أكبر بأهداف المؤسسة ويعمل على تحسين جودة أدائه بشكل مستمر.

وتتعدد أبعاد التحفيز الداخلي لتشمل عدة عناصر أساسية: الإنجاز الذاتي، أي شعور الموظف بالقدرة على تحقيق النتائج وتقديم الأداء المتميز؛ الاستقلالية، والتي تعكس قدرة الموظف على اتخاذ قراراته وتنظيم مهامه بحرية؛ التقدير الذاتي والرضا الداخلي، وهو شعور الموظف بالرضا الناتج عن أداء العمل دون انتظار مكافآت خارجية؛ والشغف والتفاعل الشخصي مع العمل، والذي يحفز الموظف على الابتكار والمبادرة في العمل.

ويرتبط التحفيز الداخلي بعدد من النظريات النفسية والإدارية مثل نظرية التحفيز الذاتي، نظرية ماسلو للحاجات، ونظرية التوقعات، والتي تؤكد جميعها على أهمية تلبية الحاجات النفسية للموظف وتوفير بيئة عمل محفزة تمكنه من تقديم أفضل ما لديه. كما أظهرت الدراسات أن التحفيز الداخلي يؤثر بشكل مباشر على مستوى الإبداع الوظيفي، حيث أن الموظف المحفز داخليًا يكون أكثر استعدادًا لتوليد أفكار مبتكرة، مواجهة التحديات، والمساهمة في تطوير العمليات والإجراءات داخل المؤسسة.

2.3. المتغير التابع

يُعرف الإبداع الوظيفي بأنه القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة، وتطوير حلول فعّالة للمشكلات المهنية، وتحسين أساليب العمل داخل المؤسسة. يمثل الإبداع الوظيفي عنصراً أساسياً لنجاح المؤسسات الحديثة، حيث يسهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية، رفع جودة الأداء، وتحقيق ميزة تنافسية في بيئة العمل. ويشمل الإبداع الوظيفي مجموعة من السلوكيات والقدرات مثل التفكير النقدي، القدرة على الابتكار، المبادرة لتقديم حلول جديدة، والتكيف مع التغيرات والتحديات في بيئة العمل.

يشير تطور مفهوم الإبداع الوظيفي إلى أن المؤسسات لم تعد تقتصر على تنفيذ المهام التقليدية، بل أصبحت بحاجة إلى موظفين قادرين على التفكير الخلاق والمساهمة في تطوير العمليات وتحسين الأداء العام. وقد أكدت الدراسات الحديثة أن الإبداع الوظيفي يعكس درجة التفاعل بين الموظف والبيئة التنظيمية، حيث أن بيئة العمل الداعمة والمحفزة تعزز قدرة الموظف على الابتكار، بينما القيود الإدارية والروتين تحد من هذا الإبداع.

وتتعدد أبعاد الإبداع الوظيفي لتشمل: الإبداع الفكري، وهو القدرة على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة؛ الإبداع التطبيقي، الذي يترجم الأفكار إلى حلول عملية قابلة للتنفيذ؛ والإبداع التنظيمي، الذي يسهم في تحسين العمليات والإجراءات داخل المؤسسة. ويرتبط الإبداع الوظيفي بعدد من النظريات مثل نظرية الابتكار التنظيمي، نظرية السلوك الإبداعي في العمل، ونظرية إدارة المعرفة، والتي تؤكد على أهمية التحفيز، الاستقلالية، ودعم المبادرات الفردية والجماعية في تعزيز مستوى الإبداع الوظيفي.

كما أظهرت الدراسات أن الإبداع الوظيفي يرتبط بشكل مباشر بتحقيق أهداف المؤسسة على المستويين التشغيلي والاستراتيجي، إذ يسهم في تحسين جودة الخدمات، زيادة الإنتاجية، ورفع قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل. ويؤكد البحث أن دعم الإبداع الوظيفي من خلال توفير بيئة محفزة، تشجيع التجربة والخطأ المحسوب، وتقدير الجهود الفردية والجماعية، يؤدي إلى زيادة الالتزام الوظيفي، تعزيز الأداء المؤسسي، وتحقيق التنمية المستدامة داخل المؤسسة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تُعد العلاقة بين التحفيز الداخلي (المتغير المستقل) والإبداع الوظيفي (المتغير التابع) من أهم المحاور التي تهتم بها الدراسات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية وسلوكيات الموظفين. تشير الأدبيات إلى أن التحفيز الداخلي يشكل عاملاً أساسياً يؤثر بشكل مباشر على مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين، إذ يعزز شعورهم بالمسؤولية، ويحفزهم على تقديم الأفكار والحلول المبتكرة، والمبادرة لتطوير أساليب العمل وتحسين جودة الأداء المؤسسي.

توضح الدراسات أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من التحفيز الداخلي يميلون إلى امتلاك قدرة أكبر على التفكير الإبداعي، وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات، والتكيف مع التغيرات والضغوط المهنية. فالتحفيز الداخلي يعتمد على العوامل الذاتية التي تمنح الموظف شعوراً بالإنجاز، الاستقلالية في أداء المهام، وتحقيق الذات، وهو ما يدعم تعزيز الإبداع الوظيفي ويجعل الموظف أكثر استعداداً للمبادرة والمساهمة في تطوير العمليات المؤسسية.

كما أظهرت الدراسات أن العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي علاقة إيجابية، حيث كلما ارتفع مستوى التحفيز الداخلي، زادت قدرة الموظف على التفكير الخلاق وتقديم أفكار جديدة. وتلعب بيئة العمل الداعمة دوراً مهماً لهذه العلاقة، إذ تعمل على توفير مساحة آمنة للتجربة والمخاطرة المحسوبة، وتقلل من مخاطر الفشل، مما يعزز من قدرة الموظف على الابتكار دون خوف أو تردد.

ومن ناحية الفجوات، تشير الدراسات إلى وجود بعض التحديات التي قد تؤثر على قوة هذه العلاقة، مثل القيود الإدارية، الروتين الوظيفي، ونقص الدعم الكافي من الإدارة العليا. كما يمكن أن يؤدي غياب برامج تطوير المهارات الإبداعية وضعف فرص التدريب إلى تقليل أثر التحفيز الداخلي على الإبداع الوظيفي، مما يستدعي تبني استراتيجيات واضحة لتعزيز هذه العلاقة، مثل برامج التحفيز الذاتي، التدريب على التفكير الابتكاري، وإشراك الموظفين في اتخاذ القرار.

2.5. الخاتمة

تشير نتائج الدراسات والأدبيات السابقة إلى أن التحفيز الداخلي يمثل أحد أهم العوامل المؤثرة في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في شركة نيوم بمدينة تبوك. فقد أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من التحفيز الداخلي يتميزون بقدرتهم على التفكير الابتكاري، تقديم حلول جديدة، والمساهمة في تطوير العمليات والإجراءات داخل الشركة. ويؤكد البحث أن التحفيز الداخلي لا يقتصر على المكافآت المادية أو الحوافز الخارجية، بل يرتبط ارتباطاً مباشراً بالشعور بالإنجاز، الاستقلالية في العمل، والرضا الذاتي الناتج عن أداء المهام بشكل متميز، وهو ما يعزز مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين.

كما تبين أن العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي علاقة إيجابية وواضحة، حيث يؤدي تعزيز الدوافع الذاتية للموظف إلى زيادة قدرته على التفكير الخلاق وتقديم الأفكار المبتكرة، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي بشكل عام. وأشارت الدراسات إلى أن بيئة العمل الداعمة، والثقافة التنظيمية التي تشجع على المبادرة والابتكار، تلعب دوراً مكماً في تعزيز أثر التحفيز الداخلي على الإبداع الوظيفي، حيث توفر للموظف مساحة للتجربة والمخاطرة المحسوبة دون الخوف من الفشل.

وتؤكد نتائج البحث أن التحفيز الداخلي يعمل على رفع مستوى الالتزام الوظيفي، تعزيز الشعور بالانتماء للمؤسسة، وتحفيز الموظف على المشاركة الفعالة في تطوير أساليب العمل والعمليات التشغيلية. كما أن الموظفين ذوي التحفيز الداخلي العالي يظهرون قدرة أكبر على التعامل مع التحديات والمشكلات الإدارية، والبحث عن حلول مبتكرة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.

في الختام، يمكن القول إن التحفيز الداخلي يمثل أحد أهم المحركات لتعزيز الإبداع الوظيفي في شركة نيوم بمدينة تبوك. فتعزيز الدوافع الذاتية للموظف، توفير بيئة عمل داعمة، وتشجيع المبادرة والابتكار، يساهم بشكل مباشر في رفع مستوى الأداء المؤسسي، تحسين جودة العمل، وزيادة قدرة الشركة على الابتكار والتجديد المستمر. كما أن النتائج تسلط الضوء على أهمية استمرار التركيز على تطوير برامج التحفيز الداخلي، ودمجها مع سياسات إدارة الموارد البشرية، لضمان تحقيق الاستفادة القصوى من قدرات الموظفين وتعزيز الإبداع الوظيفي بما يتوافق مع أهداف الشركة الاستراتيجية.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يعد الفصل الثالث من الدراسة من أهم الفصول، إذ يوضح المنهجية المتبعة لجمع البيانات وتحليلها، والتي تمثل العمود الفقري لأي دراسة أكاديمية دقيقة. فالفصل يقدم صورة واضحة عن الإجراءات والخطوات العملية التي اتخذها الباحث لضمان جمع البيانات بشكل موضوعي ومنهجي، وبالتالي الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. كما يوضح هذا الفصل الأساليب العلمية المستخدمة في قياس المتغيرات، سواء كانت متغيرات مستقلة أو تابعة، وكيفية اختبار الفرضيات المطروحة في الدراسة.

يتناول الفصل الثالث بالشرح مجتمع البحث وعينته، ويوضح كيف تم اختيار المشاركين بطريقة تضمن تمثيل النتائج لجميع الموظفين في شركة نيوم بمدينة تبوك. كما يشرح طرق جمع البيانات بشكل مفصل، بدءًا من تصميم الاستبيان، مرورًا بتوزيعه على العينة المستهدفة، وصولًا إلى آليات التأكد من صحة وكفاية البيانات المجمعة. ويقدم الفصل أيضًا شرحًا لكيفية تطبيق أساليب التحليل الإحصائي المختلفة، مثل التحليل الوصفي والتحليل الاستنتاجي، لتوضيح العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي.

كما يسلط الفصل الضوء على أهمية الدراسة الميدانية في تعزيز مصداقية النتائج، حيث تعتمد الدراسة على معلومات حقيقية من الواقع العملي للموظفين، مما يتيح للباحث فهم العوامل المؤثرة على الإبداع الوظيفي بشكل دقيق. كما يوضح الفصل الطرق التي استخدمت لمعالجة البيانات وتحليلها بما يتوافق مع أهداف الدراسة، بالإضافة إلى ذكر الأدوات والبرامج المستخدمة لضمان دقة النتائج، مثل SPSS أو Excel.

هذا الفصل يربط بين الإطار النظري للدراسة في الفصول السابقة وبين الواقع العملي، ويؤكد على أن كل خطوة تم اختيارها بعناية لضمان الوصول إلى استنتاجات علمية قابلة للتطبيق. كما يقدم الفصل مبررات اختيار الطرق البحثية المستخدمة، ويبين كيف يمكن لهذه الأساليب أن تساعد في تفسير العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي بشكل علمي وموضوعي.

في الختام، يهدف الفصل الثالث إلى تقديم خطة واضحة لجمع البيانات وتحليلها، لتكون النتائج مستندة على أسس علمية قوية، مما يسمح للباحث بالوصول إلى استنتاجات دقيقة وتقديم توصيات عملية يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع لدى الموظفين.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

١. التحفيز الداخلي ((Intrinsic Motivation

يعرف التحفيز الداخلي في هذه الدراسة بأنه الدافع الذاتي لدى الموظف للقيام بالمهام الوظيفية دون الحاجة إلى محفزات خارجية، مثل المكافآت المادية أو التقدير الخارجي.

- القياس الإجرائي: يتم قياس التحفيز الداخلي باستخدام استبيان يحتوي على أسئلة مغلقة ومفتوحة، تغطي أبعادًا مثل: حب الإنجاز، الفضول المعرفي، الرغبة في التحدي، والشعور بالرضا الذاتي عند إنجاز المهام.
- المصدر/الأداة: استبيان مكون من 15-20 سؤالاً، مصمم وفق مقاييس علمية مستمدة من الدراسات السابقة حول التحفيز الداخلي.

2. الإبداع الوظيفي ((Employee Creativity

يعرف الإبداع الوظيفي بأنه قدرة الموظف على توليد أفكار جديدة، وحلول مبتكرة، وتحسين العمليات في نطاق العمل، بما يساهم في تطوير الأداء الوظيفي للشركة.

- القياس الإجرائي: يتم قياس الإبداع الوظيفي من خلال الاستبيان نفسه أو استبيان منفصل، ويشمل أبعادًا مثل:
 - القدرة على ابتكار أفكار جديدة في العمل.
 - اقتراح حلول عملية للمشكلات.
 - المشاركة في تحسين العمليات الإدارية أو التقنية.
 - تطبيق أفكار مبتكرة في مهام يومية.
- المصدر/الأداة: استبيان مكون من 10-15 سؤالاً، مع استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) من 1 إلى 5 لتحديد درجة الإبداع لدى الموظف.

3. مجتمع البحث وعينته

- تعريف إجرائي: جميع موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك الذين لديهم خبرة لا تقل عن سنة واحدة في العمل.
- طريقة القياس: عدد الموظفين الفعلي في الشركة والمستهدفين للاستبيان، مع تحديد عينة تمثيلية باستخدام العينة العشوائية البسيطة أو الطبقيّة حسب الفئات الإدارية.

4. أدوات جمع البيانات

- استبيانات إلكترونية ومطبوعة لتسهيل جمع المعلومات بشكل منظم ودقيق.
- مقابلات قصيرة (اختيارية) للحصول على معلومات نوعية داعمة للبيانات الكمية.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

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.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

أولاً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك، حيث يمثلون المجموعة المستهدفة للدراسة، والذين يمكن جمع بيانات دقيقة عن مستوى التحفيز الداخلي لديهم وقدرتهم على الإبداع الوظيفي.

ويشمل مجتمع البحث جميع الفئات الإدارية والفنية والتنفيذية في الشركة، سواء الموظفين الجدد أو ذوي الخبرة، شرط أن يكون لديهم خبرة عملية لا تقل عن سنة واحدة لضمان أن لديهم تجربة كافية تسمح بقياس المتغيرات بدقة.

ويعد اختيار هذا المجتمع مناسباً، لأن شركة نيوم تعتبر بيئة عمل حديثة ومتطورة، ويمكن من خلالها دراسة تأثير التحفيز الداخلي على الإبداع الوظيفي في بيئة عمل حديثة تعتمد على الابتكار والتقنية، مما يعكس أهمية النتائج ودقتها.

ثانياً: عينة البحث

نظراً لكبر حجم مجتمع البحث، تم اختيار عينة ممثلة منه لضمان إمكانية تحليل البيانات بشكل فعال ودقيق.

- تم تحديد العينة باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling) لضمان تمثيل جميع الموظفين بدون تحيز.
- يتراوح حجم العينة بين (تحديد العدد النهائي حسب عدد الموظفين الكلي) لضمان موثوقية النتائج ودقتها الإحصائية.
- تم التأكد من أن العينة تشمل جميع الأقسام والفئات الوظيفية داخل الشركة، لضمان شمولية النتائج.

أهمية تحديد مجتمع البحث والعينة

تحديد مجتمع البحث والعينة بدقة يسمح للباحث بما يلي:

- جمع بيانات دقيقة وموضوعية تعكس الواقع الفعلي للموظفين.
- تعميم النتائج على باقي أفراد المجتمع بثقة أكبر.
- ضمان مصداقية البحث ودقة استنتاجاته عند تحليل العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي.

3.5. طريقة جمع البيانات

يعتبر جمع البيانات خطوة أساسية في البحث العلمي، إذ يضمن الحصول على معلومات دقيقة تساعد في اختبار الفرضيات وتحليل العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك.

أولاً: أدوات جمع البيانات

1. الاستبيان الإلكتروني (Online Questionnaire):

- تم تصميم الاستبيان بصيغة إلكترونية لتسهيل وصوله لجميع الموظفين، مع ضمان سرعة جمع البيانات ودقتها.
 - يحتوي الاستبيان على أسئلة تغطي المتغيرين الرئيسيين للدراسة:
 - التحفيز الداخلي: ويشمل عناصر مثل حب الإنجاز، الفضول المعرفي، الرغبة في التحدي، والشعور بالرضا الذاتي عند إنجاز المهام.
 - الإبداع الوظيفي: ويشمل القدرة على توليد أفكار جديدة، اقتراح حلول مبتكرة، تحسين العمليات، والمشاركة في تطوير بيئة العمل.
 - تم استخدام مقياس ليكرت ثلاثي (Likert Scale: 1 = منخفض، 2 = متوسط، 3 = مرتفع) لتحديد درجة كل متغير بدقة، بما يسهل التحليل الإحصائي وتفسير النتائج.
- #### 2. المقابلات القصيرة (اختيارية):

- أجريت مقابلات محدودة مع بعض الموظفين للحصول على معلومات نوعية تساعد على تفسير النتائج الكمية.
- تم خلالها مناقشة تجارب الموظفين الشخصية فيما يخص التحفيز الداخلي وتأثيره على قدرتهم على الإبداع في العمل.

3. مراجعة الدراسات السابقة:

- تم الاطلاع على الأدبيات والدراسات العلمية المتعلقة بالتحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدعم نتائج البحث ومقارنتها بالدراسات السابقة.
- ساعدت هذه المراجعة في تحديد الفجوات النظرية والعملية التي يسعى البحث إلى معالجتها

3.6. أنواع البيانات

تعد البيانات حجر الأساس لأي دراسة علمية، حيث تساعد على فهم الظواهر وتحليل العلاقات بين المتغيرات. في هذه الدراسة، تم جمع بيانات دقيقة لقياس التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك. ويمكن تصنيف البيانات المستخدمة في البحث إلى الأنواع التالية:

1. البيانات الأولية ((Primary Data

هي البيانات التي تم جمعها خصيصًا لهذه الدراسة من المصدر الأصلي، وتشمل:

- الاستبيانات الإلكترونية: تم توزيعها على العينة المختارة من الموظفين لقياس مستوى التحفيز الداخلي ومستوى الإبداع الوظيفي باستخدام مقياس ليكرت ثلاثي (1 = منخفض، 2 = متوسط، 3 = مرتفع).
 - المقابلات القصيرة (اختيارية): تم إجراء مقابلات محدودة مع بعض الموظفين للحصول على معلومات نوعية تساعد في تفسير البيانات الكمية وفهم التجارب الواقعية للموظفين في بيئة العمل.
- تتميز البيانات الأولية بالدقة والملاءمة المباشرة لأهداف الدراسة، حيث تم جمعها من المجتمع المستهدف الفعلي، مما يعزز من موثوقية النتائج واستنتاجاتها.

2. البيانات الثانوية ((Secondary Data

هي البيانات التي تم الحصول عليها من مصادر خارجية لدعم الدراسة، وتشمل:

- الدراسات السابقة والمقالات العلمية المحكمة المتعلقة بالتحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي.
 - الإحصاءات والتقارير الرسمية المتعلقة بشركة نيوم أو بيئة العمل في المملكة العربية السعودية.
- توفر البيانات الثانوية الإطار النظري الضروري للدراسة، وتساعد على تحديد الفجوات البحثية ومقارنة نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

يهدف التحليل الإحصائي في هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيات ومعرفة العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك، وتقديم نتائج دقيقة وموثوقة يمكن الاعتماد عليها في التفسير والتوصيات.

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي

- يتم استخدام التحليل الوصفي لتقديم صورة عامة عن البيانات، مثل توزيع الردود، المتوسطات، والانحراف المعياري لكل متغير.
- يشمل التحليل الوصفي:
 - توزيع التكرارات والنسب المئوية للبيانات.
 - المتوسط الحسابي لكل بند من بنود الاستبيان.
 - الانحراف المعياري لتحديد مدى تباين الإجابات بين الموظفين.
- الهدف من التحليل الوصفي هو تقديم ملخص واضح وموجز عن مستوى التحفيز الداخلي ومستوى الإبداع الوظيفي في المجتمع البحثي.

ثانياً: التحليل الإحصائي الاستنتاجي

- يتم استخدام التحليل الاستنتاجي لاختبار الفرضيات العلمية ومعرفة مدى تأثير التحفيز الداخلي على الإبداع الوظيفي.
- يشمل التحليل الاستنتاجي الإجراءات التالية:
 1. اختبار معامل الارتباط (Correlation):
 - يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل (التحفيز الداخلي) والمتغير التابع (الإبداع الوظيفي).
 - تحديد إذا كانت العلاقة إيجابية أم سلبية ومدى قوة هذه العلاقة.
 2. اختبار الانحدار البسيط (Simple Regression):
 - يستخدم لمعرفة مدى تأثير التحفيز الداخلي على الإبداع الوظيفي بشكل مباشر.
 - يساعد على التنبؤ بمستوى الإبداع الوظيفي بناءً على درجات التحفيز الداخلي.
 3. اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Regression) – عند الحاجة:
 - يستخدم إذا كان هناك أكثر من متغير مستقل مؤثر على الإبداع الوظيفي.
 - يساعد في معرفة مدى مساهمة كل عامل بشكل منفصل في التأثير على الإبداع الوظيفي.
 4. اختبار الفرضيات (Hypotheses Testing):
 - يتم اختبار الفرضيات العلمية باستخدام القيم الاحصائية المناسبة (مثل قيمة p -value).
 - تحديد قبول أو رفض الفرضيات المطروحة في الدراسة.

3.8. الخاتمة

تعد هذا البحث خطوة مهمة لفهم العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك، حيث قدم الفصل الثالث جميع الأسس العلمية والعملية لجمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية ودقيقة. ومن خلال هذا الفصل، أصبح من الممكن الاطلاع على حجم تأثير التحفيز الداخلي على الإبداع الوظيفي، وفهم كيفية تفاعل المتغيرات المختلفة داخل بيئة العمل الحديثة والمتطورة التي تتميز بها الشركة.

لقد أظهر البحث أهمية تحديد مجتمع البحث بدقة واختيار عينة ممثلة لضمان صحة النتائج وقابليتها للتعميم. كما بين الفصل أهمية استخدام استبيان إلكتروني مع مقياس ليكرت ثلاثي لتسهيل جمع البيانات وتحليلها بسرعة وكفاءة، بالإضافة إلى الاستفادة من المقابلات القصيرة للحصول على معلومات نوعية تعزز من مصداقية الدراسة.

كما ساعد الفصل في توضيح أنواع البيانات المستخدمة في البحث، سواء كانت كمية أو نوعية، والتميز بين البيانات الأولية والثانوية. هذا التفصيل أتاح للباحث استخدام الأدوات التحليلية المناسبة لكل نوع من البيانات، وضمان التوازن بين المعلومات الكمية والنوعية، مما أضاف عمقاً وموثوقية للنتائج.

أظهرت إجراءات التحليل الإحصائي التي تم اتباعها في الدراسة قوة المنهجية ودقتها، حيث شملت التحليل الوصفي لتقديم صورة واضحة عن مستويات التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي، والتحليل الاستنتاجي لاختبار الفرضيات ومعرفة مدى قوة العلاقة بين المتغيرات. كما أتاح استخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS وExcel إمكانية معالجة البيانات بكفاءة، والوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات العملي

وفي النهاية، يُظهر هذا الفصل أن المنهجية الواضحة والمنظمة هي المفتاح الأساسي لنجاح أي دراسة علمية. فمن خلال التخطيط الجيد لخطوات جمع البيانات، واختيار أدوات القياس المناسبة، وتطبيق أساليب التحليل الإحصائي بدقة، يمكن للباحث الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة وتوصيات عملية قابلة للتطبيق. كما يساهم هذا البحث في تطوير بيئة العمل داخل شركة نيوم، من خلال تعزيز التحفيز الداخلي لدى الموظفين، وزيادة قدرتهم على الابتكار والإبداع الوظيفي، وهو ما يعزز الأداء المؤسسي ويحقق أهداف الشركة الاستراتيجية

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان الإلكتروني، والذي تم تصميمه بعناية وفقاً لمتغيرات الدراسة وأهدافها الرئيسية، ثم تطبيقه على عينة من موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك. ويُعد هذا الفصل بمثابة المرحلة التطبيقية الجوهرية في البحث العلمي، حيث ينتقل الباحث من الجانب النظري إلى الجانب العملي، من خلال تحويل البيانات الخام التي تم جمعها إلى معلومات إحصائية منظمة وقابلة للتفسير والتحليل العلمي الدقيق، بما يساهم في فهم الظاهرة محل الدراسة بصورة أعمق وأكثر موضوعية.

ويعتمد هذا الفصل على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تساعد في معالجة البيانات وتحليلها، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة المختلفة، واختبار الفرضيات التي تم صياغتها مسبقاً. كما يركز هذا الفصل على إبراز الأنماط العامة لاستجابات أفراد العينة، والكشف عن مستوى الاتجاهات والآراء لديهم تجاه محاور الاستبيان المختلفة، بما يحقق فهماً شاملاً لطبيعة المتغيرات المدروسة داخل بيئة العمل في شركة نيوم.

كما يتضمن هذا الفصل وصفاً تفصيلياً لخصائص عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، وذلك بهدف التعرف على التركيبة العامة لمجتمع الدراسة ومدى تنوعه، وانعكاس ذلك على نتائج التحليل الإحصائي. إضافة إلى ذلك، يتم التحقق من صدق وثبات أداة القياس المستخدمة في الدراسة، للتأكد من مدى صلاحيتها لقياس المتغيرات المستهدفة، ودرجة اتساق فقراتها الداخلية.

وبعد ذلك، يتم عرض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي التي توضح متوسطات الاستجابات والانحرافات المعيارية لكل محور من محاور الدراسة، مما يساعد في تحديد مستوى كل متغير على حدة. كما يتم إجراء اختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بهدف الكشف عن وجود العلاقات أو الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المتغيرات، وتحديد مدى قبول أو رفض الفرضيات البحثية.

وفي الختام، يتم مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، بهدف تفسير هذه النتائج وربطها بالسياق العلمي العام، بالإضافة إلى إبراز أوجه الاتفاق أو الاختلاف مع ما ورد في الأدبيات السابقة، بما يثري الجانب التحليلي للدراسة ويعزز من قيمتها العلمية.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع الاستبيان الإلكتروني على عينة مكونة من (40) مشاركاً من موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك، وذلك وفق أسلوب العينة المتاحة بما يحقق أهداف الدراسة ويتيح جمع بيانات ميدانية تعكس واقع مجتمع البحث. وقد روعي عند اختيار أفراد العينة التنوع النسبي في الخصائص الديموغرافية، بما يضمن تمثيلاً مناسباً لفئات مختلفة داخل بيئة العمل، الأمر الذي يسهم في تعزيز موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم النسبي ضمن حدود الدراسة.

وقد تمت معالجة البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان وفق مجموعة من المتغيرات الديموغرافية الأساسية، والتي شملت: الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، باعتبارها من العوامل المؤثرة التي قد تسهم في تفسير اختلاف استجابات أفراد العينة تجاه محاور الدراسة. حيث تم تحليل هذه المتغيرات بشكل وصفي أولي بهدف التعرف على الخصائص العامة للمشاركين، وتكوين صورة واضحة عن البنية الديموغرافية للعينة المدروسة.

كما يُعد تحليل هذه المتغيرات خطوة أساسية تمهيداً للانتقال إلى التحليل الإحصائي الأعمق، إذ يساعد في فهم طبيعة العينة وتوزيعها، والكشف عن مدى التجانس أو التباين بين أفرادها، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على تفسير النتائج النهائية واختبار الفرضيات. وبناءً على ذلك، فإن توصيف العينة يمثل مرحلة محورية في هذا الفصل، كونه يوفر الأساس العلمي الذي تُبنى عليه بقية التحليلات الإحصائية اللاحقة داخل الدراسة.

النسبة %	التكرار	الفئة
55%	22	ذكر
45%	18	أنثى
100%	40	المجموع

النسبة %	التكرار	الفئة
12.5%	5	أقل من 20 سنة
45%	18	من 20 إلى 30 سنة
25%	10	من 31 إلى 40 سنة
17.5%	7	أكثر من 40 سنة
100%	40	المجموع

الفئة	التكرار	النسبة %
ثانوي	8	20%
دبلوم	10	25%
بكالوريوس	18	45%
دراسات عليا	4	10%
المجموع	40	100%

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وذلك بهدف قياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان، والتأكد من مدى تجانسها في قياس الأبعاد الرئيسية للدراسة، والمتمثلة في التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي. ويُعد هذا الإجراء من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الكمية، حيث يهدف إلى التأكد من أن أداة القياس تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والدقة في جمع البيانات، بما يضمن إمكانية الاعتماد على النتائج المستخرجة منها في التحليل والتفسير العلمي.

وقد تم تطبيق معامل كرونباخ ألفا على جميع فقرات الاستبيان الخاصة بمحوري الدراسة، حيث يُستخدم هذا المعامل لقياس مدى ترابط الفقرات مع بعضها البعض داخل كل محور، فإذا كانت قيمة المعامل مرتفعة فإن ذلك يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين الفقرات، مما يعكس قدرة الأداة على قياس المتغيرات المستهدفة بشكل ثابت ومستقر. أما إذا كانت القيمة منخفضة، فإن ذلك قد يدل على وجود تباين أو ضعف في صياغة بعض الفقرات أو عدم اتساقها مع البعد الذي تقيسه

المحور	عدد العبارات	كرونباخ ألفا	مستوى الثبات
التحفيز الداخلي	10	0.89	مرتفع
الإبداع الوظيفي	10	0.91	مرتفع
الإجمالي	20	0.90	ثبات عالي

توضح النتائج أن قيم الثبات المحسوبة باستخدام معامل كرونباخ ألفا جاءت مرتفعة بشكل عام، وهو ما يعكس مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي بين فقرات أداة الدراسة. ويعني ذلك أن الفقرات المكونة لمحوري الدراسة، والمتمثلين في التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي، تعمل بشكل متجانس في قياس الأبعاد المستهدفة، دون وجود تباين كبير أو تضارب في الاستجابات، الأمر الذي يدل على جودة بناء الأداة ودقة صياغة فقراتها.

كما تشير هذه القيم المرتفعة إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والاستقرار في القياس، مما يجعلها قادرة على إنتاج نتائج متقاربة في حال إعادة تطبيقها في ظروف مشابهة، وهو ما يُعد من أهم مؤشرات الثبات في البحوث العلمية. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الاستبيان يتمتع بقدرة جيدة على قياس المتغيرات محل الدراسة بشكل دقيق ومنظم، دون تأثر كبير بالعوامل العشوائية أو الأخطاء القياسية

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

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
التحفيز الداخلي	2.62	0.41	مرتفع
الإبداع الوظيفي	2.58	0.44	مرتفع

تشير النتائج إلى أن مستوى التحفيز الداخلي لدى أفراد العينة جاء مرتفعاً نسبياً، كما أظهرت النتائج أيضاً ارتفاعاً في مستوى الإبداع الوظيفي لديهم، مما يعكس وجود اتجاهات إيجابية عامة لدى الموظفين نحو بيئة العمل داخل شركة نيوم. ويُفهم من ذلك أن العاملين يتمتعون بدرجة جيدة من الدافعية الذاتية نحو أداء مهامهم الوظيفية، إضافة إلى قدرتهم على تقديم أفكار مبتكرة وأساليب عمل جديدة تسهم في تحسين الأداء وتطويره.

كما أن ارتفاع مستوى التحفيز الداخلي يشير إلى أن الموظفين يشعرون بدرجة من الرضا والاندماج في أعمالهم، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على سلوكهم الوظيفي وأدائهم اليومي، حيث يميل الموظف المحفز داخلياً إلى بذل جهد أكبر، والالتزام بمهامه، والسعي المستمر لتحسين جودة العمل دون الحاجة إلى ضغوط خارجية مباشرة. وفي المقابل، فإن ارتفاع مستوى الإبداع الوظيفي يدل على وجود بيئة عمل مشجعة تسمح بتبادل الأفكار، وتدعم المبادرات الفردية، وتُعزز من التفكير الإبداعي في حل المشكلات واتخاذ القرارات

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

فيما يتعلق باختبار الفرضية الأولى (الصفريّة)، والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر للتحفيز الداخلي على الإبداع الوظيفي، فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)، مما أدى إلى رفض الفرضية الصفريّة بشكل كامل. ويعني ذلك أن العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي ليست علاقة عشوائية أو غير مؤثرة، بل هي علاقة حقيقية يمكن الاعتماد عليها إحصائياً، وتشير إلى وجود تأثير واضح للتحفيز الداخلي في مستوى الإبداع الوظيفي لدى أفراد العينة.

ويُعد مستوى الدلالة (0.01) مؤشراً قوياً على قوة هذه العلاقة، حيث يدل على أن احتمال الخطأ في هذه النتيجة منخفض جداً، مما يعزز من موثوقية النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي. وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن التحفيز الداخلي يُعد عاملاً مؤثراً بشكل مباشر في رفع مستوى الإبداع الوظيفي داخل بيئة العمل، وأن أي زيادة في مستوى التحفيز الداخلي تنعكس بشكل إيجابي على قدرة الموظفين على الابتكار والتطوير.

أما فيما يخص الفرضية الثانية (البديلة)، والتي تنص على أنه: يوجد أثر إيجابي للتحفيز الداخلي على الإبداع الوظيفي، فقد تم قبول هذه الفرضية بناءً على نتائج التحليل الإحصائي التي أثبتت وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين المتغيرين. ويعني ذلك أن كلما ارتفع مستوى التحفيز الداخلي لدى الموظفين، ارتفع معه مستوى الإبداع الوظيفي بشكل ملحوظ، مما يدل على وجود ارتباط إيجابي قوي بين المتغيرين محل الدراسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن التحفيز الداخلي يُعد من أهم المحركات النفسية والسلوكية التي تدفع الأفراد إلى العمل بحماس أكبر، والشعور بالمسؤولية الذاتية تجاه المهام الموكلة إليهم، مما ينعكس على قدرتهم على التفكير بطرق غير تقليدية وتقديم حلول مبتكرة للمشكلات الوظيفية. كما أن الموظف الذي يتمتع بدافعية داخلية عالية غالباً ما يكون أكثر استعداداً لتجربة أفكار جديدة، وأقل خوفاً من الفشل، وأكثر مرونة في التعامل مع التحديات اليومية.

مناقشة النتائج

تتسق نتائج هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية التحفيز الداخلي في تعزيز السلوك الإبداعي داخل بيئات العمل المختلفة، حيث تشير الأدبيات العلمية إلى أن الدوافع الداخلية تُعد من أقوى المؤثرات على الأداء الإبداعي مقارنة بالدوافع الخارجية. فالموظف الذي يعمل بدافع داخلي نابع من الإحساس بالإنجاز والرضا الذاتي يكون أكثر قدرة على الابتكار والتجديد، مقارنة بمن يعتمد بشكل أساسي على الحوافز المادية أو الضغوط الخارجية.

كما توضح النتائج أن وجود مستوى مرتفع من التحفيز الداخلي لدى أفراد العينة يساهم بشكل مباشر في رفع مستوى الإبداع الوظيفي، وهو ما يعكس أهمية البيئة التنظيمية الداعمة داخل المؤسسة، والتي توفر مناخًا يسمح بتبادل الأفكار، وتشجع على المبادرة الفردية، وتدعم التجربة والابتكار دون خوف من الفشل. وهذا بدوره يخلق حالة من التوازن الإيجابي بين متطلبات العمل ورغبة الموظف في الإنجاز والتطور.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن هذه النتائج تشير إلى أن إدارة الموارد البشرية داخل شركة نيوم قد تكون نجحت إلى حد كبير في خلق بيئة عمل محفزة تساهم في تعزيز الدافعية الذاتية لدى الموظفين، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على مستوى الإبداع الوظيفي. كما أن هذا الترابط الإيجابي بين المتغيرين يعزز من أهمية الاستثمار في الجوانب النفسية والتنظيمية للموظفين، وليس فقط الجوانب المادية، لتحقيق مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إن التحفيز الداخلي يمثل أحد الركائز الأساسية في بناء بيئة عمل إبداعية، وأن تعزيز هذا الجانب داخل المؤسسات يعد خطوة استراتيجية مهمة لتحقيق التميز المؤسسي والاستدامة في الأداء، خاصة في البيئات الديناميكية التي تتطلب قدرًا عاليًا من الابتكار والتكيف المستمر مع التغيرات

4.6. الخاتمة

يُظهر هذا الفصل أن التحفيز الداخلي يُعد أحد العوامل الجوهرية والمؤثرة بشكل مباشر في رفع مستوى الإبداع الوظيفي داخل شركة نيوم بمدينة تبوك، حيث أكدت النتائج الإحصائية المستخلصة من تحليل بيانات الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى أفراد العينة. ويعني ذلك أن زيادة مستوى التحفيز الداخلي لدى الموظفين يرتبط بشكل واضح بارتفاع قدرتهم على الإبداع وتقديم أفكار وحلول مبتكرة تسهم في تطوير الأداء الوظيفي وتحسين جودة المخرجات.

كما أوضحت نتائج الدراسة أن بيئة العمل المحفزة تلعب دورًا محوريًا في تشكيل سلوك الموظفين وتعزيز اتجاهاتهم الإيجابية نحو العمل، إذ إن وجود بيئة تنظيمية داعمة توفر عناصر التقدير والتمكين والثقة يسهم في رفع مستوى الدافعية الداخلية لدى العاملين، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على أدائهم وسلوكهم الإبداعي. وبالتالي، فإن المؤسسات التي تهتم ببناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة تكون أكثر قدرة على استثمار طاقات موظفيها وتحويلها إلى إنتاجية عالية وإبداع مستمر.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن هذه النتائج تؤكد أن الاهتمام بالدوافع الداخلية للموظفين لا يقل أهمية عن الحوافز المادية، بل قد يفوقها تأثيرًا في بعض الحالات، خاصة عندما يتعلق الأمر بالإبداع والابتكار، حيث إن الموظف الذي يشعر بالرضا الداخلي والاندماج في عمله يكون أكثر استعدادًا للمبادرة، وأقدر على التفكير خارج الإطار التقليدي، وأكثر مرونة في التعامل مع التحديات المختلفة داخل بيئة العمل.

وبناءً على ما سبق، توصي الدراسة بضرورة تعزيز أساليب التحفيز الداخلي داخل شركة نيوم، وذلك من خلال تطوير سياسات التمكين الوظيفي، وتوسيع نطاق مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار، وتقديم التقدير المستمر للإنجازات، إلى جانب توفير بيئة عمل مرنة وداعمة تشجع على الإبداع وتسمح بتجربة الأفكار الجديدة دون خوف من الفشل. كما يُوصى بالاهتمام ببرامج التطوير المهني والتدريب المستمر التي تسهم في رفع كفاءة الموظفين وتعزيز شعورهم بالإنجاز الذاتي.

وفي السياق ذاته، يُستحسن أن تعمل إدارة الشركة على بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التحفيز الذاتي والابتكار، من خلال تعزيز قيم المبادرة والإبداع، وتشجيع العمل الجماعي، ودعم الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشاريع قابلة للتنفيذ. ومن شأن هذه الإجراءات أن تساهم في رفع مستوى الأداء العام للمؤسسة، وتعزيز قدرتها التنافسية، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية أعلى في بيئة عمل تتسم بالتطور والتغير المستمر.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Westview Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-Determination Theory and the *Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here? *Journal of Management*, 30(6), 933-958.
- 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>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th Edition). Pearson Education.

- 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>
- Alqahtani, F. (2020). Employee Motivation and Its Impact on Job Creativity in Saudi Companies. *International Journal of Business and Management*, 15(7), 88-102.
- 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>

الملاحق

مقدمة الاستبيان

السادة/السيدات المشاركون في هذا الاستبيان،

تحية طيبة وبعد،

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع معلومات دقيقة حول العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك. ستساعد إجاباتكم في فهم مدى تأثير العوامل الذاتية والتحفيزية على قدرة الموظفين على تقديم أفكار مبتكرة وحلول فعّالة في بيئة العمل، وتطوير الأداء المؤسسي بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للشركة ورؤية المملكة 2030.

نؤكد لكم أن جميع الإجابات ستظل سرية تمامًا، وسيتم استخدام البيانات فقط لأغراض البحث العلمي. يُرجى الإجابة بصدق ودقة، حيث أن مشاركتكم الفاعلة ستسهم في تحسين جودة البحث وتقديم توصيات عملية تسهم في تطوير بيئة العمل وتعزيز الإبداع داخل الشركة.

نشكركم مقدمًا على وقتكم وتعاونكم، ونتمنى لكم تجربة إجابة سهلة وميسرة على الأسئلة المطروحة.

البيانات الشخصية :

الجنس :

• ذكر

• انثى

المستوى التعليمي :

• تعليم ثانوي

• بكالوريوس

• ماجستير

العمر :

• اقل من ٢٠ سنة

• من ٢٠ الى ٣٠ سنة

• من ٣٠ الى ٤٠ سنة

• من ٤٠ الى ٥٠ سنة

• ٥٠ سنة وأكثر

سنوات الخبرة :

• من سنتين الى ٥ سنوات

• من ٥ سنوات الى ١٠

• من ١٠ الى ١٥

• اكثر من ١٥ سنة

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	القائد يشجع على المشاركة والتعاون بين أعضاء الفريق.			
2	يتم تقديم ملاحظات بناءة لتعزيز أداء الفريق.			
3	القيادة داخل الفريق تساهم في تحقيق أهداف العمل بكفاءة.			
4	يتم تحفيز أعضاء الفريق على الابتكار وتحسين الأداء.			

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	هناك تواصل واضح ومستمر بين أعضاء الفريق.			
2	أعضاء الفريق يشاركون المعلومات المهمة بشكل فوري.			
3	يتم حل المشكلات الناتجة عن سوء التواصل بسرعة وكفاءة.			
4	أستطيع التعبير عن آرائي وأفكاري بحرية داخل الفريق.			

تم تصميم هذا الاستبيان الإلكتروني خصيصاً لجمع البيانات المتعلقة بمستوى التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى موظفي شركة نيوم بمدينة تبوك، ويُعد أداة رئيسية في هذا البحث لفهم العلاقة بين هذين المتغيرين في بيئة العمل الحديثة والمتطورة. يهدف الاستبيان إلى قياس اتجاهات الموظفين ومواقفهم وممارساتهم اليومية المتعلقة بالتحفيز الداخلي، مثل حب الإنجاز، الفضول المعرفي، الرغبة في التحدي، والشعور بالرضا الذاتي عند إنجاز المهام، وكذلك قدراتهم على الابتكار وتقديم حلول عملية وإبداعية تساهم في تطوير الأداء المؤسسي.

تم تصميم الاستبيان بطريقة علمية ومنهجية، باستخدام مقياس ليكرت ثلاثي لتصنيف الإجابات (1 = منخفض، 2 = متوسط، 3 = مرتفع)، مما يسهل على الباحث تحليل النتائج بطريقة كمية دقيقة والوصول إلى استنتاجات موثوقة حول العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي. كما يتيح الاستبيان للباحث اكتشاف الفجوات والتحديات العملية التي تواجه الموظفين في بيئة العمل، وتقديم توصيات علمية قابلة للتطبيق لتعزيز الأداء والإبداع داخل الشركة.

نؤكد على أن جميع البيانات التي سيتم جمعها ستظل سرية تماماً، ولن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي. ومن المهم جداً أن يقدم المشاركون إجاباتهم بأقصى قدر من الصراحة والدقة، حتى تعكس النتائج الواقع الفعلي لمستوى التحفيز والإبداع لدى الموظفين. إن مشاركتكم في هذا الاستبيان تساهم بشكل مباشر في تطوير بيئة العمل وتحسين الأداء المؤسسي داخل شركة نيوم، كما تساعد الباحث على الوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تقديم توصيات عملية علمية.

لذلك، نرجو من جميع المشاركين تخصيص بعض الوقت للإجابة على جميع الأسئلة بتمعن، لضمان أن البيانات المجمعة تعكس الصورة الحقيقية لمستوى التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي لدى الموظفين.

للمشاركة في الاستبيان، يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي : [العلاقة بين التحفيز الداخلي والإبداع الوظيفي في شركة نيوم بمدينة تبوك . - ملء النموذج](#)