

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 شامييه

222000293

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	6
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	11
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	11
2.5. الخاتمة	12
قائمة المراجع	13

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 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 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، 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

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. 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].
- 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>
- Nasir, N., Suryani, I., Zuhra, S. E., Armia, S., & Mahdani, M. (2019). How *intrinsic motivation and innovative work behavior* affect job performance. [Conference/Journal].
- 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>
- 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>

- 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>