

أثر التحفيز الفعال في تعزيز الابتكار التنظيمي للموظفين
بالتطبيق على شركة موبايلي في مدينة الرياض

أسم الطالب

شهد فتحي فوجو

2021205382

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

جدول المحتويات:

	صفحة الغلاف
	الشكر والتقدير
	الإهداء
3	جدول المحتويات
4	قائمة الأشكال
5	قائمة الجداول
7-6	المقدمة
8	مشكلة البحث
9	أهمية البحث
	أسئلة البحث
	أهداف البحث
	فرضيات البحث
	نموذج البحث
	منهجية البحث
	الدراسة الميدانية
	مخطط المشروع
	الدراسات السابقة والإطار النظري
	المراجع

قائمة الأشكال:

قائمة الجداول:

المقدمة:

تواجه المنظمات اليوم بيئة عمل محلية ودولية تتسم بالتغيرات المتسارعة في جميع المجالات، من اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية إلى طبيعة العمل ذاتها. وفرضت هذه التغيرات تحديات كبيرة على المنظمات، سواء في الحاضر أو المستقبل، الابتكار هو الحل الأمثل لمواجهة هذه التحديات وتحويلها إلى فرص للنمو والازدهار، الابتكار التنظيمي هو أحد أهم أنواع الابتكار الذي يجب على المنظمات التركيز عليه، يساعد الابتكار التنظيمي على تحسين كفاءة العمليات وزيادة الإنتاجية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة، يساعد على خلق بيئة عمل أكثر ترابطاً، من خلال تعزيز التعاون بين الموظفين، واستغلال المواهب بشكل أفضل يشجع على الإبداع والابتكار لدى الموظفين، مما يخلق بيئة عمل أكثر إيجابية وتحفيزاً يمنح المنظمة القدرة على التكيف مع المتغيرات في بيئة العمل، الابتكار التنظيمي هو عنصر أساسي لنجاح المنظمات في بيئة العمل المتغيرة. ويساعد على تحسين الأداء، وتعزيز الروابط بين العوامل المختلفة، وخلق بيئة عمل إيجابية. (مسيف، 2021).

تلعب الحوافز دوراً هاماً في سلوك الأفراد، بما في ذلك أعضاء هيئة التدريس. تؤثر الحوافز على درجة عطائهم وإنتاجهم، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية. تُعدّ قدرة القيادات الإدارية على وضع نظام فعال للحوافز عنصراً أساسياً في تحفيز أعضاء هيئة التدريس، تُساهم الحوافز في الابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس وزيادة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس تُعدّ الحوافز من أهم العوامل التي تؤثر على سلوك أعضاء هيئة التدريس وإنتاجهم العلمي (خمانل عبد الحسين & زينب علي، 2022). تُعدّ الابتكار عنصراً أساسياً في نجاح أي سياسة عامة، بما في ذلك سياسات التحفيز، يُعدّ التحفيز مكوناً هاماً من مكونات المجتمع (رنا، 2022). بذل قصارى جهودهم، مُساهمين بذلك في تحقيق أهداف المنظمة وازدهارها ووجود الابتكار التنظيمي. فما هي سياسة التحفيز؟ ببساطة، هي مجموعة من الاستراتيجيات والممارسات تُعدّ المنظمات بمثابة كائنات حية تسعى جاهدة للنمو والتطور، باحثة عن البقاء والاستمرارية في عالم تنافسي لا رجعة فيه. وللوصول إلى ذروة التميز، يأتي دور سياسة التحفيز، لتكون بمثابة المحرك الذي يُحفّز الموظفين على التي تُستخدم لتشجيع الموظفين على العمل بجدّ وإبداع، من خلال ربط جهودهم بمكافآت مادية أو معنوية (العربي عكاشة، 2020).

يُعدّ التحفيز الفعال شريان الحياة الذي يُغذي روح الابتكار والإبداع في المؤسسات والجامعات ولكن، تواجه منطقة الرياض بعض التحديات في تطبيق برامج التحفيز بشكل أمثل، مما يُعيق تحقيق أقصى استفادة من قدراتها الابتكارية، تعاني بعض المنظمات من برامج تحفيزية تقليدية لا تُلبّي احتياجات الموظفين ودوافعهم المتنوّعة، تُركز بعض البرامج بشكل مُفرط على المكافآت المادية دون إعطاء قيمة كافية للمكافآت المعنوية مثل التقدير والإجازات والتدريبات، لا تُشجّع بعض ثقافات المنظمات على التفكير الإبداعي وحلّ المشكلات بطرق مُبتكرة، تُركز بعض المنظمات على الإنجازات قصيرة المدى دون تشجيع المخاطرة وتجربة أفكار جديدة، تعاني بعض المنظمات من ضعف التواصل مع الموظفين حول أهداف برامج التحفيز وكيفية تقييمها، لا يفهم الموظفون كيفية الاستفادة من برامج التحفيز، مما يُقلّل من تأثيرها على الابتكار، تُعدّ منطقة الرياض أمام فرصة ذهبية لتعزيز قدراتها الابتكارية من خلال معالجة الفجوات في تطبيق برامج التحفيز الفعال، فمن خلال تصميم برامج مُخصصة، وتعزيز ثقافة الابتكار، وتحسين التواصل، والالتزام بالاستمرارية، ودمج التحفيز مع استراتيجيات شاملة، يمكن لمدينة الرياض أن تُصبح مركزاً رائداً للابتكار والإبداع في المنطقة.

ولكن لا يكفي أن يمتلك الموظف المهارات والمعرفة لكي يعمل بكفاءة عالية. فكفاءة الفرد تتطلب عنصر أساسي: الرغبة في العمل، الرغبة في العمل هي التحفيز الذي يدفع سلوك الفرد في الاتجاه الذي يحقق أهداف المؤسسة تتضمن العوامل والمؤثرات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أدائه، يلعب التحفيز دوراً هاماً في زيادة كفاءة الموظفين،

ينعكس التحفيز الإيجابي على الإنتاجية والابتكار والرضا الوظيفي، يمكن استخدام أساليب مختلفة لتحفيز الموظفين مثل المكافآت المالية والثناء والتقدير وتوفير فرص التطوير المهني، كفاءة الموظف هي عنصر أساسي لنجاح أي مؤسسة (غازي حسن، 2013)

إن التحفيز الفعال مفتاح الابتكار والتميز في المؤسسات والجامعات يُعدّ التحفيز الفعال من أهم العوامل التي تُساهم في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات والجامعات. فهو يُشعل حماس الأفراد ويُحفّزهم على بذل أقصى طاقاتهم لإطلاق أفكار جديدة وتطوير منتجات وخدمات مُتميزة.

يُساعد التحفيز على خلق بيئة عمل إيجابية يُشجّع فيها الموظفون على تبادل الأفكار والمشاركة في حلّ المشكلات. يُحفّز الموظفون المُحفّزون على العمل بجديّة وإنجاز مهامهم بكفاءة عالية، ممّا يُؤدّي إلى زيادة الإنتاجية. يجب أن تُوفّر الجامعات بيئة تعليمية مُحفّزة تُشجّع الطلاب على طرح الأسئلة والتفكير النقدي. يُعدّ التحفيز الفعال من أهمّ العوامل التي تُساهم في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات والجامعات. من خلال تنفيذ استراتيجيات تحفيزية فعّالة، يمكن للمؤسسات والجامعات جذب المواهب المتميزة وتحقيق التميز في مختلف المجالات.

مشكلة البحث:

في التحفيز الفعال، توجد فجوات نظرية وتطبيقية تتطلب المزيد من التحقيق وتحديد هذه الثغرات ومعالجتها.

لا يكفي أن يمتلك الموظف المهارات والمعرفة لكي يعمل بكفاءة عالية. فكفاءة الفرد تتطلب عنصر أساسي: الرغبة في العمل، الرغبة في العمل هي التحفيز الذي يدفع سلوك الفرد في الاتجاه الذي يحقق أهداف المؤسسة تتضمن العوامل والمؤثرات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أدائه، يلعب التحفيز دورًا هامًا في زيادة كفاءة الموظفين، ينعكس التحفيز الإيجابي على الإنتاجية والابتكار والرضا الوظيفي، يمكن استخدام أساليب مختلفة لتحفيز الموظفين مثل المكافآت المالية والثناء والتقدير وتوفير فرص التطوير المهني، كفاءة الموظف هي عنصر أساسي لنجاح أي مؤسسة (حمدان & الساكت، 2011)

2.1. الفجوات النظرية

نوع الحوافز: بعض الدراسات قد تكون غير واضحة في تحديد أنواع الحوافز المؤثرة على الابتكار التنظيمي. يجب أن يتم تحديد الحوافز المعنوية والمادية والإيجابية والسلبية بشكل أفضل. السياق الثقافي والتنظيمي: يجب أن يؤخذ في الاعتبار السياق الثقافي والتنظيمي للمؤسسة الاقتصادية. قد يؤثر هذا السياق على كيفية تأثير التحفيز على الابتكار. المتغيرات الوسيطة: يمكن أن تكون هناك متغيرات وسيطة تؤثر في العلاقة بين التحفيز والابتكار، مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

2.2. الفجوات التطبيقية

على الرغم من فوائد التحفيز الفعال في الابتكار التنظيمي إلا أنه يواجه بعض الفجوات التطبيقية التي تتطلب معالجتها لضمان فعالية برامج التحفيز ومنها صعوبة قياس تأثير برامج التحفيز على الابتكار التنظيمي بشكل دقيق ، قد تتأثر نتائج البحث بعوامل أخرى مثل ثقافة المنظمة وخصائص الموظفين، تختلف احتياجات الموظفين ودوافعهم. لذلك لا يمكن تصميم نموذج تحفيز واحد يناسب جميع الموظفين في جميع المنظمات تتطلب برامج التحفيز الفعالة تقييمًا دقيقًا لاحتياجات الموظفين وتصميم برامج مخصصة تلبي احتياجاتهم، قد لا تتمكن جميع المنظمات من توفير المكافآت المالية أو المعنوية المجزية التي تحفز الموظفين بشكل فعال، يجب على المنظمات مراجعة برامج التحفيز بشكل فعال على المدى الطويل دون الاستمرارية والتقييم المستمر دوري وتعديلها حسب الحاجة لضمان فعاليتها ، من المهم توفير فرص التعلم والتطوير للموظفين لتحفيزهم، يُعد أثر التحفيز الفعال في الابتكار التنظيمي أداة قيمة للشركات في اكتساب مهارات جديدة وتطوير إمكانياتهم ، على المنظمات مراعاة الفجوات التطبيقية . وتصميم برامج تحفيزية مخصصة تلبي احتياجات موظفيها وتناسب سياقها الثقافي لضمان فعاليتها.

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي
" ما هو أثر التحفيز الفعال في الابتكار التنظيمي؟ "

أهمية البحث:

إن التحفيز الفعال مفتاح الابتكار والتميز في المؤسسات والجامعات يُعدّ التحفيز الفعال من أهم العوامل التي تُساهم في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات والجامعات. فهو يُشعل حماس الأفراد ويُحفّزهم على بذل أقصى طاقاتهم لإطلاق أفكار جديدة وتطوير منتجات وخدمات مُتميزة. يُساعد التحفيز على خلق بيئة عمل إيجابية تُشجّع فيها الموظفون على تبادل الأفكار والمشاركة في حلّ المشكلات. يُحفّز الموظفون المُحفّزون على العمل بجدية وإنجاز مهامهم بكفاءة عالية، ممّا يُؤدّي إلى زيادة الإنتاجية. يجب أن تُوفّر الجامعات بيئة تعليمية مُحفّزة تُشجّع الطلاب على طرح الأسئلة والتفكير النقدي. يُعدّ التحفيز الفعال من أهم العوامل التي تُساهم في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات والجامعات. من خلال تنفيذ استراتيجيات تحفيزية فعّالة، يمكن للمؤسسات والجامعات جذب المواهب المتميزة وتحقيق التميز في مختلف المجالات

3.1. الأهمية النظرية

يُساعد هذا البحث على فهم العوامل المؤثّرة على الابتكار بشكل أفضل، ممّا يُتيح للمؤسسات والجامعات وضع استراتيجيات فعّالة لتعزيز الابتكار ويُمكن أن يُساهم هذا البحث في تطوير نظريات جديدة حول الابتكار التنظيمي ويُقدّم نتائج مُفيدة للمديرين تُساعدهم على تحسين ممارساتهم لتحفيز الموظفين وتعزيز الابتكار ويُمكن أن يُساهم هذا البحث في تطوير أدوات جديدة لتحفيز الموظفين ويُمكن أن يُساهم هذا البحث في مساعدة المؤسسات على تحقيق أهدافها الإستراتيجية من خلال تعزيز الابتكار

3.2. الأهمية التطبيقية

يمكن للشركات تصميم برامج تحفيزية مُناسبة تلبي احتياجات الموظفين ودوافعهم، مع مراعاة تنوعها وتوازنها خلق بيئة عمل مُحفّزة: يمكن للمؤسسات خلق بيئة عمل مُحفّزة من خلال تشجيع. بين المكافآت المادية والمعنوية. التواصل والمشاركة، وتوفير فرص التعلّم والتطوير، ومنح الموظفين المزيد من الاستقلالية في عملهم الاستثمار في الأبحاث والتطوير: يمكن للمؤسسات الاستثمار في الأبحاث والتطوير لتشجيع الابتكار وتطوير وبناء علاقات قوية مع الجامعات للاستفادة من خبراتها البحثية واكتشافات المواهب. منتجات وخدمات جديدة يُحفّز الموظفون المُحفّزون على العمل بجدية وإنجاز مهامهم بكفاءة عالية، ممّا يُؤدّي إلى زيادة. الجديد، الإنتاجية ويُشجّع التحفيز الموظفين على الاهتمام بأدقّ التفاصيل وتقديم أفضل ما لديهم، ممّا يُؤدّي إلى تحسين جودة العمل بشكل عام تُؤدّي زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل إلى خفض تكاليف التشغيل والإنتاج، تُساعد برامج التحفيز على شعور الموظفين بالتقدير والإعجاب من قبل الإدارة، ممّا يُعزّز رضاهم الوظيفي، يُساعد التحفيز على خلق بيئة عمل إيجابية تُشجّع فيها الموظفون على تبادل الأفكار والمشاركة في حلّ المشكلات ويُحفّز الموظفون المُحفّزون على اتخاذ المخاطر وتجربة أفكار جديدة دون خوف من الفشل.

أسئلة البحث:

أهداف البحث:

فرضيات البحث:

نموذج البحث:

منهجية البحث:

الدراسة الميدانية:

مخطط المشروع:

الدراسات السابقة والإطار النظري:

قائمة المراجع:

الحلايية، غازي حسن عودة &، النعيمي، محمد عبد العال (مشرف). (2013). أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن: دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى (Doctoral dissertation).

<http://yarab.yabesh.ir/yarab/handle/yad/400080>

2. خمائل عبد الحسين &، زينب علي. (2022). واقع التحفيز الإداري لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، (1) 21، Modern Sport. 0050-0050.

<https://doi.org/10.54702/msj.2022.21.1.0050>

عكاشة، العربي، و محمد، أحمد بلشير. (2020). دور سياسة التحفيز في تفعيل الابتكار التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة إتصالات الجزائر فرع عين تيموشنت. مجلة البشائر الاقتصادية، مج 6، ع 2، 814 - 828.

https://www.researchgate.net/publication/353187848_dwr_syast_althfyz_fy_tfyl_alabtkar_altnzymy_ldy_alamlyn_balmwsst_alaqtsadyt_drast_halt_atsalat_aljzayr_fr_yn_tymwshtnt

رنا بنت بحبي بن صالح ال شريان. (2022). التعلم التنظيمي وعلاقته بالتمكين الإداري في مدارس (86)، 69-81. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع. التعليم العام بمنطقة نجران

<https://doi.org/10.33193/JALHSS.86.2022.760>

مسياف عبد الحليم. (٢٠٢١). أثر الابتكار التنظيمي على تعزيز الذكاء الجماعي في المنظمة دراسة ميدانية بمقر بلدية ذراع قبيلة والية سطيف

https://scholar.google.com/scholar?hl=ar&as_sdt=0%2C5&q=تعزيز+الابتكار+التنظيمي&b_tnG=#d=gs_qabs&t=1709207049431&u=%23p%3D9UDiw9vstcwJ

عريفي هيثم &، خلاف راج. (2023). دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي .

https://scholar.google.com/scholar?hl=ar&as_sdt=0%2C5&q=عريفي+هيثم%26+2%2C+خلاف+راج%29%282023%29+دور+التحفيز+في+تحقيق+الرضا+الوظيفي

الملاحق

المقدمة:

تحية طيبة وبعد.....

يشرفنا موظفينا الكرام ان تمنحونا جزءا من وقتكم وذلك من اجل إعداد مذكرة تخرج من خلال ملء هذه الاستمارة بكل عناية لأن جودة وفعالية النتائج تعتمد على موضوعية وجودة هذه المعلومات .
كما نحيط سيادتكم علما ان هذا الاستبيان ذو غاية علمية بحثية كما نضمن لكم السرية التامة لهذه المعلومات .
وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية (ضع علامة X في الخانة المناسبة)

1 - الجنس

☐ ذكر ☐ أنثى

2 - العمر:

☐ أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى 40 سنة ☐ من 41 إلى 50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة

3- المنصب الوظيفي:

☐ موظف ☐ تقني ☐ مهندس ☐ رئيس مصلحة

4 - الأقدمية:

☐ أقل من 05 سنوات ☐ من 05 إلى 10 ☐ من 11 إلى 20 سنة ☐ أكثر من 20 سنة

المتغير الأول: التحفيز الفعال

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
الحوافز المادية : هي مجموعة القيم المادية و المعنوية الممنوحة للعمال في قطاع معين و التي تشبع الحاجة لديهم وتوجههم إلى سلوك معين.				
01	يتناسب الراتب الذي أُنقِضاه مع الجهد الذي أبذله			
02	يحقق الراتب كافة احتياجاتي الأساسية			
03	تقدم المؤسسة مكافآت تحفزنا على إنجاز العمل بكفاءة			
04	تقدم المؤسسة مكافآت على ساعات العمل الإضافي ما يدفع العامل التمسك بالعمل			
05	احصل على نسبة من الأرباح كجزء من الحوافز في المؤسسة			
06	تعتمد المؤسسة على المشاركة بالأرباح لجميع المرؤوسين و الرؤساء			
الحوافز المعنوية : وتتمثل في الأشياء غير المادية التي تقدمها المؤسسة مثل التكريم والشكر والتقدير....إلخ				
07	تهتم المؤسسة بإقامة حفلات تكريم للمتميزين والمتقاعدين			
08	يهتم المدير بتقديم عبارات الثناء و الشكر والشفوية للعاملين			
09	تحصلت على ترقية مناسبة في حياتي الوظيفية			
10	يتوفر مجال مفتوح لكل عاملين من أجل الترقية			
11	تشارك المؤسسة العاملين في عملية اتخاذ القرار			
12	توفر المؤسسة مزايا المشاركة في دورات تدريبية لتحسين أداء العاملين في العمل			

المتغير الثاني : الابتكار التنظيمي

الرقم	الفقرات الخاصة بالابتكار التنظيمي	موافق	محايد	غير موافق
الابتكار الإداري: يشمل كافة التغيرات في الهيكل التنظيمي وتصميم العمل وعمليات وسياسات واستراتيجيات المؤسسة				
1	تعمل المؤسسة على إجراء تعديلات في هيكلها التنظيمي			
2	تقوم المؤسسة بإدخال تغييرات في شبكات المعلومات في عملياتها الإدارية بشكل دائم			
3	تساعد المؤسسة العاملين على فهم آليات عمل الإدارة			
4	توصلت المؤسسة إلى اتخاذ سياسات وإجراءات تساهم في تطوير منتجاتها ومركزها السوقي			
5	تبتكر المؤسسة دائماً سياسات جديدة في مجالات التعيين والمكافآت والحوافز			
6	يتميز مالك أو مسير المؤسسة بالمرونة والقدرة على التكيف مع المستجدات			
7	تتخذ المؤسسة إجراءات تساعد على تفعيل الاتصال وتبادل المعارف بين العاملين			
الابتكار التقني: يشمل تطوير منتجات وخدمات المنظمة، أو إدخال تغييرات في التقنيات المستخدمة، أو في أساليب الإنتاج				
8	تدخل المؤسسة أساليب وطرق جديدة لابتكار وتحسين منتجاتها			
9	تجري المؤسسة تغييرات في تصميم وتقديم منتجاتها تماشياً مع نوعية التقنيات الحديثة			
10	تحصلت المؤسسة على براءات اختراع تزيد من ابتكاراتها			
11	تدخل المؤسسة تقنيات جديدة للعمل على تنمية ميزات التنافسية			
12	تعمل المؤسسة على تقديم منتجات جديدة بشكل دائم			
الابتكار الإضافي: يُركّز على الاهتمام بالزبون بتقديم خدمات إضافية تجعله أكثر رضاً على المؤسسة أو المنظمة				
13	تقوم المؤسسة بوضع إستراتيجيات لتحسين وتطوير منتجاتها لزيادة ولاء زبائنها			
14	تلجأ المؤسسة إلى جهات خارجية (مراكز استشارية وبحثية) لتحديد التوجهات المستقبلية للمستهلكين			
15	تقدم المؤسسة منتجات إضافية مجانية إضافة للمنتجات المشتراة لزيادة عدد زبائنها			
16	تقوم المؤسسة بمتابعة آراء الزبائن كقاعدة تركز عليها في تطوير منتجاتها			
17	تحرص المؤسسة على الابتكار الترويجي كوسيلة لتطوير وتقديم منتجات جديدة			