



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University

كلية الإدارة
ماجستير الإدارة

اثر تطبيق السلوك الابتكاري على فاعلية المنظمات السعودية

The effect of applying innovative behavior on the effectiveness of
Saudi organizations

دراسة تطبيقية على المنظمات السعودية بالرياض

البحث مقدم من الطلاب:

20222005957	خلف الدوسري	20222005733	عادل الشهري
20222005620	سعد العتيبي	2021203056	رائد الحميان
20222006096	حمد الحربي	20212005115	رائد الشايق
20222005786	طلال العنزي	20222005596	محمد العنزي

مشرف المقرر:

د. وليد سليمان

العام الدراسي 2022م

قائمة المحتويات

3	المقدمة
4	مشكلة البحث
5	أهمية الدراسة
5	أهداف الدراسة
6	اسئلة الدراسة
7	الدراسات السابقة والإطار النظري
14	المنطلقات النظرية للدراسة
17	المنهجية وطرق البحث
17	أدوات الدراسة
18	مجالات الدراسة
18	التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية
19	قائمة المراجع والمصادر المبدئية

المقدمة:

ازداد في السنوات الأخيرة الاهتمام بالسلوك الابتكاري لدعم الميزة التنافسية للمنظمات، فقد اتاح التقدم العلمي والتطور التقني المتحقق في مختلف المجالات ، اعادة النظر للأمور بمختلف أنواعها بطريقة متجددة ومن ضمنها توليد الأفكار المستحدثة وتشجيع الإبداع، حيث بات اللجوء إلى الإبداع امر لا مفر منه أمام الدول والمنظمات ورجال الأعمال، مما يستوجب ضرورة قيام إدارة المنظمات باختلاف انواعها بتطوير مفاهيمها وأساليبها الإدارية لتهيئة الظروف أمام العقول البشرية للإبداع والتجديد بشكل مستمر، فالفرد المبدع يعتبر ثروة تفوق الثروة المادية، بل إن الاستثمار في العنصر البشري يعتبر أنجح مصادر الاستثمار لذلك فإن اتجاه المنظمات نحو الاهتمام بالإبداع ، ولا يقتصر الابداع على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة ، بل يقتضي ضرورة تغير ايجابي في سلوكيات العاملين وتطوير القيم الإدارية والفكرية التي تتبناها لتحقيق أهدافها، من خلال جهود ملحوظة لتوفير مناخ ملائم يمكن العاملين في المنظمات على اختلاف مستوياتهم من إظهار ما لديهم من قدرات إبداعية واستغلالها للاستغلال الأمثل بما ينعكس إيجاباً على روحهم المعنوية، حيث يؤدي بهم الحماس للعمل والبحث عن حلول للمشاكل التي تواجههم بصورة إبداعية مما يؤدي إلى تحقيق الفاعلية ودفع عجلة تطوير وتنمية المنظمة ككيان تفاعلي، ولقد أثبتت الدراسات والتجارب في العالم أن الابداع في المؤسسات هي رافد ضروري لتطوير المنظمات بشكل نوعي، كما تبين أن المنظمات في العالم تتميز جميعها بسياسات فعالة للابتكار فضلاً عن اعتمادها على آليات مؤسسية واضحة، وخلال السنوات الماضية لم يعد الحديث عن التطوير والابداع من قبيل الرفاهية، بل أصبحنا نرى خلال السنوات الأخيرة جهوداً جبارة من غالبية المنظمات في محاولات لبناء ورفع جودتها وقدرتها التنافسية من خلال الاهتمام بكيفية أدائها، وكيفية الاستثمار لمواردها (زاهر وأحمد، 2019: 76)، ويعتبر الابداع Creativity: مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة للفرد و/أو الشركة/المؤسسة و/أو المجتمع و/أو العالم ، فهو عبارة عن خاصية ذهنية تمكن الفرد من التفكير بطرق غير تقليدية Unconventional، أو كما هو معروف ومتداول " التفكير خارج المربع أو خارج الصندوق " "Thinking outside the box or the square" ، وغالباً ما تؤدي هذه الخاصية إلى الابتكار Innovation أو استخدام أساليب مغايرة غير عادية أثناء التعامل مع مهمة/قضية معينة. وقد ينتج عن استخدام هذه الخاصية الذهنية بفاعلية النواتج التالية: توليد شيء جديد غير

مسبوق على الإطلاق (قد يكون هذا المنتج نادر الحدوث إلا في حالات الإبداع العالي Highly Creative)، وتوحيد أو ربط/دمج مجموعة أفكار متباعدة/غير متباعدة بطريقة جديدة غير مألوفة، وإيجاد أو إظهار استخدامات جديدة غير متعارف عليها للأفكار المتداولة أو لمنتج ما، ونقل الأفكار الموجودة أصلاً والمتداولة إلى مستفيدين آخرين أو أشخاص جدد، ويرتبط الإبداع أو العملية الإبداعية بالابتكار Innovation وهو الطرق أو الأساليب الجديدة المختلفة الخارجة أو البعيدة عن التقليد التي تستخدم في عمل أو تطوير الأشياء والأفكار. (طيب، 2018: 186)

من جانب آخر فإن مجتمع القرن الحادي والعشرين يفرض على مختلف المؤسسات في المجتمع ضرورة التوجه نحو تحقيق التميز في الأداء على المستويين الفردي والمؤسسي، وقد ظهر ذلك بعد أن شهد مجال الإدارة بوجه عام حركة الإصلاح القائم على المعايير القياسية والتي أكدت على ضرورة توافر معايير واضحة ومحددة لعمليات التطوير والتحسين في المؤسسات، وتلي ذلك حركة البحث عن التميز التي أكدت على تحقيق التميز المؤسسي يجب أن يصبح الشغل الشاغل لجميع المؤسسات على اختلاف مستوياتها. (المليجي وتوفيق، 2012: 334)

وفي ظل المنافسة الشديدة والتغيرات اتخذ موضوع الابداع أهمية بالغة لأي مؤسسة، فإذا كان للمؤسسة لغة تتحدث بها اليوم فهي بلا شك لغة الابداع، وهو الشغل الأول والاخير للمؤسسات، ونتيجة لتلك العوامل نجد كافة المؤسسات تحرص على القيام بأعمالها ونشاطاتها المختلفة بمستوى عال من الكفاء، ولا سيما في ظل التنافسية الدولية في تحقيق الريادة والصدارة. (أبو زيد، 2021: 81)

مشكلة الدراسة:

تسعى المؤسسات والمنظمات السعودية بكل أصنافها، لتحقيق أكبر قدر من تحقيق أهدافها وهو في زيادة ربحها، وذلك من خلال زيادة تنافسيتها في السوق مع المنظمات والمنظمات والمؤسسات التي تنافسها في السوق والتي تنتج نفس منتجاتها أو تقدم نفس الخدمات التي تقدمها، وبذلك فهي تسعى للتميز في تقديم الخدمات والمنتجات الخاصة بها، وبذلك فإنها تسعى لتحقيق التميز المؤسسي حتى تنافس غيرها من المنظمات ولتحقق أكبر قدر من التقدم والازدهار

والتطور، وتزيد من حصتها السوقية، وبذلك فهي تبحث دائماً على إيجاد الطرق المناسبة والملائمة لتحقيق هذا التميز المؤسسي.

ويعتبر السلوك الابداعي من المداخل الإدارية الحديثة التي انتهجتها الكثير من المؤسسات والمنظمات بهدف تحقيق التميز المؤسسي ورفع الكفاءة والفاعلية، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمات.

مما سبق يدرس البحث الحالي أثر تطبيق السلوك الابداعي على فاعلية المنظمات السعودية، وتتمثل مشكلة البحث الحالي في الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما أثر تطبيق السلوك الابداعي على فاعلية المنظمات السعودية؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث فيما يلي:

أنها تعد من الموضوعات المهمة في ميدان للإدارة، إذ تتناول مفهومين مهمين هما الإبداع والفاعلية، وإبراز أهمية الابداع في المنظمات السعودية، حيث يعتبر الإبداع من المفاهيم الحديثة التي تسعى المنظمات لتطبيقه من خلال أدائها لأعمالها وخدماتها، مما تسهم في استفادة صناع القرار في المنظمات السعودية في استغلال أثر الابداع على التميز المؤسسي ورفع كفاءة وفاعلية انشطتها.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي لما يلي:

1. التعرف على أثر السلوك الابداعي على التميز المؤسسي في المنظمات السعودية.
2. الكشف عن أثر السلوك الابداعي على الفاعلية في المنظمات السعودية.
3. التعرف على أثر السلوك الابداعي على صنع القرارات في المنظمات السعودية.

4. ما أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الإبداع في المنظمات السعودية؟

5. - هل تعمل المنظمات السعودية على خلق فرص إبداعية للعينة المبحوثة من خلال استراتيجية التنمية

الإدارية؟

اسئلة الدراسة

مفهوم السلوك الإبداعي في العمل يساهم في مواكبة التغيرات السريعة العالمية في مجال إدارة الموارد البشرية، وذلك للتحسين المستمر في رفع السلوكيات التنظيمية الإيجابية، وأن رشاقة الموارد البشرية من الاستراتيجيات المدعمة لسرعة الاستجابة والمرونة في مواجه المخاطر والأزمات والبيئة الديناميكية التي تواجه تغيرات دائما، الرغبة بالأفضل وحصولها علي الجودة، السلوك الأبداع في العمل يعمل علي مواجه التحديات الإدارية والمشاكل، ولتحقيق ذلك من الممكن الاستفادة من المفاهيم الادارية وتوظيفها ضمن ممارستها وحصوله علي الجودة في ظل وجود رأس المال النفسي التي ترغب الحصول عليه.

وبذلك يمكن صياغة التساؤلات الدراسة الآتية:

هل يساهم السلوك الابتكار في ايجاد حلول للأزمات ؟

هل يساعد السلوك الابتكاري في حل مشكلة نقص السيولة ؟

هل للسلوك الابتكاري دور في التأثير على حجم الإنتاجية؟

هل يساهم السلوك الابتكاري في القضاء على التعثر في سداد الديون؟

هل هناك علاقة بين رشاقة الموارد البشرية والسلوك الإبداعي؟

هل تؤثر أبعاد رشاقة الموارد البشرية على السلوك الإبداعي؟

هل يوجد اختلافات معنوية بين تأثير السلوك الابتكاري على فاعلية وكفاءة المنظمات محل الدراسة؟

الدراسات السابقة والإطار النظري:

الدراسات السابقة:

الدراسة	الاهداف	المتغير المستقل	المتغير التابع	منهج الدراسة	اهم النتائج والتوصيات
دراسة (Jad Allah, 2016)	التعرف على دور الإدارة المدرسية في تعزيز السلوك الإبداعي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، وتطوير مفهوم مقترح لتعزيز دور إدارة المدرسة في تطوير الإبداع لدى المعلمين	الإدارة المدرسية	السلوك الإبداعي	الوصفي التحليلي (الاستكشافي)	أظهرت نتائج الدراسة بناء مفهوم مقترح لتعزيز دور المدرسة في تنمية السلوك الإبداعي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة جاءت الإدارة في تنمية السلوك الإبداعي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة بدرجة كبيرة درجة التقدير والوزن النسبي (68.20٪)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة لدرجة

ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تطوير السلوك الإبداعي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم إلى متغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة دراسة لدرجة إدارة المدرسة لدورها في تنمية السلوك الإبداعي لدى معلمي المرحلة الثانوية في غزة المحافظات بسبب أهلية المتغير العلمي، ومتغير سنوات الخدمة					
وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: أن قيادة التدريب لها تأثير إيجابي	الاستكشافي	وسلوك الموظف الإبداعي	قيادة التوجيه وسلوك الموظف الإبداعي	مناقشة العلاقة بين قيادة التوجيه وسلوك	دراسة (Zhang,x.,2020)

الموظف الإبداعي، واستكشاف الآلية التفاعلية لمستوى الفريق والمستوى الفردى				كبير على سلوك الإبداع لدى الموظف، وأن اليقظة الجماعية لها تأثير إيجابي كبير على مشاركة الموظفين في عملية الإبداع، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها: التركيز على إشراك الموظفين في عمليات الإبداع داخل المنظمة كونها تسهم في تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة للوصول إليها.
دراسة Hamdan et al.,2020	التعرف على السلوك الإبداعي وأثره في تحقيق استراتيجية رشيقة في المنظمات	السلوك الابداعي	تحقيق استراتيجية رشقة في المنظمات الاهلية	الاستكشافي
وتوصلت الي وجود علاقة إيجابية بين السلوك الإبداعي وتحقيق استراتيجية رشيقة في المنظمات الأهلية				

الأهلية الفلسطينية،				الفلسطينية،	
وجود تأثير				للسلوك	
الإبداعي في				تحقيق	
استراتيجية				رشيقة في	
الأبعاد، وأوصت				الدراسة بضرورة	
عقد لقاءات				وورش عمل مع	
المجتمع المحلي،				وهذا كونه	
يساعدهم على				تحديد	
احتياجات				المجتمع.	
توصلت الدراسة	الاستكشافي	ازدهار	الازدهار في	إلى فحص	Alikaj et al., 2021
أن الموظف		الموظف	العمل	دور الازدهار	
المزدهر في العمل				في العمل من	
يتوسط بشكل				خلال التركيز	
كامل العلاقة بين				على ازدهار	
الشخصية				الموظف في	
الاستباقية				العمل	
والسلوك				كوسيط،	
الإبداعي،					
وأظهرت النتائج					
أن الوجود					
الملاحظ					
لممارسات الموارد					
البشرية عالية					
المشاركة في					
المنظمة يعزز					

ميل الأفراد النشطين إلى الازدهار في العمل، وأن الأفراد ذوي الشخصية الاستباقية هم أكثر عرضة لإظهار سلوكيات إبداعية لأن هذا النوع من الشخصية يمكن أن يشكل قدرة الموظف على الازدهار في العمل، مما يؤدي بدوره إلى زيادة سلوكه الإبداعي .					
أظهرت نتائج الدراسة تأثير المعرفة والمهارات على التفكير الإبداعي بينما لا يؤثر الموقف على التفكير الإبداعي، علاوة على ذلك، يتأثر التفكير الإبداعي بالسلوك المبتكر.	الاستكشافي	التفكير الابداعي والسلوك الابتكاري	المعرفة والمهارات والاتجاهات	تحديد أثر المعرفة والمهارات والاتجاهات على التفكير الإبداعي والسلوك الابتكاري بالتطبيق على قسم الإدارة في الجامعات والمساهمة في	دراسة (Fauzi,2022)

العربي، وآخرون 2019	تنفيذه في المجتمع	ادارة المعرفة	الابتكار التنظيمي	الوصفي ومنهج دراسة الحالة	توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها، وجود علاقة تأثير بين العمليات المحددة لعمليات ادارة المعرفة وسعي البنوك للتكيف مع المتغير التنظيمي المصرفي، وجود علاقة موجبة بين عمليات ادارة المعرفة المصرفية وبين التكيف مع المتغير التنظيمي، ووضعت الدراسة بعض التوصيات منها، على البنوك الاهتمام بعناصر البيئة لما لها من تأثير في العمل و دفع وتحفيز العاملين، اتباع طرق تقلل من مقاومة التغيير.
---------------------	-------------------	---------------	-------------------	---------------------------	---

التعرف على مفهوم الابتكار التنظيمي والدور الذي يلعبه سلوك الموظفين في هذا الجانب في الشركات الصغيرة	سلوك الموظف	الابتكار التنظيمي	المنهج الوصفي	توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها ،اعطاء قدر من المسؤولية للاف ا رد بالشركات يساهم في تعزيز الابتكار وتقديم افكار تساعد في حل المشكلات بطرق متعددة ومختلفة ،كما وضعت الدراسة بعض التوصيات منها ،ضرورة التأكيد على القادة بمشاركة التجارب مع الآخرين حتى تساهم في تحسين مستويات الأداء سواء كانت تجارب سلبية أو إيجابية	Sonia and F. 2019 Vengrouskie
دراسة العلاقة بين التعلم التنظيمي والابتكار التنظيمي والأداء	درجة التعلم التنظيمي والابتكار التنظيمي	الاداء التنظيمي في المنظمات	استخدام المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة	وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها، ان التعلم التنظيمي كان له علاقة إيجابية مع الابتكار	Oluwayemisi and Abayomi(2018

التنظيمي ، كان للابتكار في المنظمة دور وعلاقة ايجابية مع الأداء التنظيمي والتعلم التنظيمي وكان له ايضا علاقة ايجابية مع العروض التنظيمية ، ووضعت الدراسة بعض التوصيات ضرورة مشاركة العاملين لمعارفهم من اجل اكتساب مهارت جديدة .				التنظيمي في البيئة النيجيرية،	
---	--	--	--	-------------------------------------	--

المنطلقات النظرية للدراسة:

الاطار النظري:

السلوك الإبداعي في العمل (المتغير المستقل):

يوجد فرق بين السلوك الإبداعي والإبداع، الإبداع يعني استثمار الأفكار الجديدة لخلق قيمة، والسلوك الإبداعي مبادرة

من الموظفين أي لا يشترط عمل شيء جديد، بل مجرد التفكير بشيء جديد.

حيث عرف (Spence, 1994) السلوك الإبداعي بأنه محصلة قرارات متعددة يتخذها الإنسان وتبدأ بإدراك الوضع

القائم ثم الاهتمام به وجمع المعلومات عنه، وإيجاد البدائل وتقييمها ومن ثم تجريب هذه البدائل، وقد ينتهي السلوك

الإبداعي برفض فكرة معينه أو تبنيها، فإذا كان الناتج من هذا السلوك شيئاً جديداً غير مألوف اعتبر إبداعاً، ويتضمن السلوك الإبداعي الفعال تقديم أفكار جديدة في أي مستوى تنظيمي، وهو سلوك وتصرف مميز يمارسه الفرد في موقع العمل، وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو خدمات وسلع جديدة، فهو سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية. عرف (Shalley et al., 2004) السلوك الإبداعي بأنه تطوير الأفكار حول المنتجات، أو الممارسات، أو الخدمات، أو الإجراءات الجديدة، ويحتمل أن تكون مفيدة للمنظمة.

وعرف (Becheikh, 2006) الإبداع بأنه شيء جديد تم تطويره من المنظمة لإيجاد قيمة مضافة للمنظمة أو للمستهلك بصورة مباشرة، أما السلوك الإبداعي فيعني تصرف الفرد أو الجماعة في مكان العمل ولا يشترط أن ينتج عنه خدمات أو منتجات جديدة.

وعرف (et al., Gong 2009) السلوك الإبداعي بأنه بناء مهم ويستحق المزيد من الاهتمام في حد ذاته. كما عرف (Moghimi, 2013) السلوك الإبداعي بأنه إنتاج أفكار جديدة ومفيدة من قبل الموظفين والتي يمكن أن تكون نقاط انطلاق للابتكار.

يتم تعظيم الإبداع عندما يعمل فرد متحمس للغاية يتمتع بمستويات عالية من المهارات المتعلقة بالمجال وشخصية تساعد على الإبداع في بيئة داعمة (Amabile, 2013).

وعرف (Anderson et al., 2014) السلوك الإبداعي على أنه العملية التي يتم من خلالها تطوير وإدخال طرق ووسائل جديدة لتنفيذ المهام داخل المنظمة، وتقديم منتجات وخدمات أفضل، ويمكن أن يحدث الإبداع على مستوى الفرد أو فريق العمل أو المنظمة ككل.

تم تعريف السلوك الإبداعي بأنه إدارة الأنشطة وعمليات طرح الأفكار، والتطور التقني، وتصنيع وتسويق المنتجات والخامات الجديدة، واستيعاب وتنفيذ الأفكار والعمليات الابتكارية (Kamangal, 2015).

أبعاد السلوك الإبداعي:

اتفق العديد من الباحثين على أبعاد السلوك الإبداعي والجدول رقم (1) يوضح الدراسات السابقة التي استخدمت هذه الأبعاد:

الأبعاد الدراسة	توليد الأفكار	مشاركة الفكرة	تطبيق الفكرة
Dorenbosch et al.,2005	√	√	√
2005, Janssen	√	√	√
De Jong & den Hartog ، 2010	√	√	√
(Moghimi,2013)	√	√	√
Faraz et al.,2019	√	√	√

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة.

من الجدول السابق رقم (1) فإن أبعاد السلوك الإبداعي التي استخدمت بالدراسات السابقة هي الآتي:

توليد الأفكار:

عرف (2005) Janssen توليد الأفكار بأنه هو قيام الفرد بإنشاء أفكار جديدة أو اقتراح حلول للمشاكل المتعلقة بالأعمال أو تحسين المنتجات أو الخدمات، والسلوك الإبداعي يبدأ بتوليد الفكرة وصنع أفكار جديدة ومفيدة في أي موضوع.

توليد الأفكار هو الذي يزيد من عمليات التطوير اللاحقة، وقد يتعلق بالمنتجات، أو العمليات الجديدة، أو خدمات، أو التحسينات في العمل الحالي، لحلول مشكلة معينة (De Jong & den Hartog,2010).

يرى (Moghimi,2013) عند توليد الأفكار، تتخذ المنظمة اختيارات عن طريق النية أو التقصير بشأن عملية حل المشكلات الإبداعية الخاصة بها، أي هو حل بديل لحل المشكلة.

مشاركة الفكرة:

عرف (2005) Janssen ترويج أو مشاركة الفكرة بأنه قيام الفرد بالدعوة للأفكار الجديدة المتعلقة بخدمات المنظمة ومنتجاتها وعملياتها الجديد).

عرف (Kheng et al., 2013) مشاركة الأفكار بأنها تؤثر على الأفراد العاملين وتحفيزهم وتشجيعهم ودعمهم والعمل على إقناعهم، والاعتماد على عملية التفاوض ومواكبة التحديات التي تتماشى مع تحمل المخاطر والتي تعد ضرورية من أجل تحقيق الأفكار الجديدة والوصول إلى حلول للمشكلات.

تطبيق الفكرة:

عرف (2005, Janssen) تطبيق الفكرة تعني تنفيذ الفكرة أي تحويل الفكرة إلى واقع ملموس، وعرفها (De Jong, 2010) & den Hartog) بأنها تنفيذ الأفكار بالجهد كبير والموجة نحو النتائج لجعل الأفكار تحدث في الواقع، ويشمل تنفيذ الأفكار أيضا جعل الإبداعات جزءاً من عمليات العمل اليومي الاعتيادي وسلوكياته.

عرف (Faraz et al., 2019) تنفيذ وتطبيق الفكرة بأنها هي البناء الأساسي لأجراء التحسين في الأداء، وبالتالي معرفة واستكشاف العوامل التي تساعد أو تعزز مثل هذه السلوكيات الإبداعية، من أجل تطبيقها على مستوى المنظمة.

كما عرف (Purwanto et al., 2021) بأنها هي سلوك تطبيق وإصلاح المنتجات أو الإجراءات، لتطوير وفحص وترويج الأفكار الابتكارية.

المنهجية وطرق البحث

أدوات الدراسة:

تستخدم الدراسة الاستبانة ويتم استخدام أساليب التحليل الإحصائي:

سيتم الاستعانة بالحاسب الآلي، والرمز الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V28). وكذلك برنامج AMOS V26.

واستخدام وسائل الإحصائية الآتية:

- الوسط الحسابي لبيان متوسط الإجابات.
- الانحراف المعياري لبيان التشتت عن الأوساط الحسابية.
- معاملات الارتباط لتحديد مستوى ونوع العلاقة بين متغيرات دراسة.

- نموذج الإنحدار لقياس أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

مجالات الدراسة

يقتصر البحث الحالي على المحددات التالية:

- الحدود الموضوعية: أثر السلوك الابداعي على فاعلية المنظمات.
- الحدود المكانية: المنظمات السعودية في منطقة الرياض.
- الحدود الزمانية: يتم إجراء الدراسة في الفصل الثالث من العام 2022م.
- الحدود البشرية: العاملين في المنظمات السعودية في الرياض.

التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية:

هيكل الدراسة:

تتكون الدراسة من خمس فصول، وهي كما يلي:

الفصل الأول: مشكلة البحث وخلفيته، ويتكون من العناصر التالية:

- مقدمة
- مشكلة البحث.
- أهداف البحث
- أهمية البحث.
- فرضيات البحث.
- حدود البحث.
- منهجية البحث.
- مصطلحات البحث.

- هيكل البحث.
- الدراسات السابقة.
- الفصل الثاني: الإطار النظري: ويتناول.
- المبحث الأول: السلوك الابداعي.
- المبحث الثاني: الفاعلية.
- الفصل الثالث: منهجية البحث، ويشمل:
- مجتمع البحث.
- عينة البحث، وخصائصها.
- أداة البحث، وصدقها وثباتها.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة.
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي، ويشمل:
- التحليل الإحصائي لأداة البحث، وإجابة أسئلة البحث وفرضيات
- الفصل الخامس: النتائج والتوصيات، ويشمل:
- نتائج البحث
- توصيات البحث

قائمة المراجع والمصادر المبدئية:

الكتب:

- الجاموس، عبد الرحمان (2013). إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة ط 1. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الجراح، محمود محمد (2008). أصول البحث العلمي ط 1. الأردن: دار ال ارية للنشر والتوزيع.
- الحريري، ارفدة عمر (2012). اتجاهات إدارية معاصرة ط 1. عمان: دار الفكر ناشرون

وموزعون.

الحلابي، إبراهيم عباس (2012). تنمية الموارد البشرية واستراتيجيات تخطيطها ط 1. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.

رسائل ماجستير:

بن مرسل، ارفيق (2011). الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين حتمية التغيير ومعوقات التطبيق. رسالة ماجستير في التنظيمات السياسية والعلاقات الدولية. جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

بوبة، عبد الوهاب (2012). دور الابتكار في دعم الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية.

رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية. جامعة منتوري، قسنطينة.

بوكعباش، نوال (2011). تأثير الموارد البشرية على تنمية الإدارة المحلية في الج ائر. رسالة ماجستير في رسم السياسات

العامة، جامعة الجزائر

-قوبع، خيرة (2011). تنمية الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة. رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية. جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.

العزاوي، بشرى هاشم، (٢٠٠٠)، سياسة تحفيز الموارد البشرية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي، رسالة ماجستير، جامعة بغداد.

الصرن، رعد حسن، (٢٠٠٠)، إدارة الإبداع والابتكار، ج ٢، دار الرضا للنشر.

شريف، جلال سعد الملوك، (٢٠٠٢)، أثر إستراتيجية التمكين في تعزيز الإبداع المنظمي، أطروحة دكتوراه، جامعة الموصل.

٦- الكبيسي، صلاح عواد، (٢٠٠٢)، إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع المنظمي، أطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية.

الدوريات والمجلات العلمية

غباط، شريف وزدوري، أسماء (2010). تنمية وتدعيم الإبداع في المنظمات ورقة عمل مقدمة .(للمؤتمر الدولي في الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة

المغربي، كامل محمد، (١٩٩٥)، سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، عمان، دار الفكر.

جواد ومحمد، عباس حسين، خولة عبد الحميد، (٢٠٠٦)، أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي، مجلة أهل البيت، العدد الرابع.

مجيد حميد مجيد - (2017) ، مدى توافر متطلبات الابتكار المنظمي في منظمات تقنيات المعلومات وإسهامها في تعزيز التنمية المستدامة ، مجلة الإدارة

والإقتصاد ، العدد 113 ، 112 – 129

المراجع الاجنبية

Armstrong, Michael. 2008. Strategic Human Resource Management: A Guide to Action, 4th Edition, -
Kogan Page, London: 40-46

Becker, B.M, & B. Gerhart .1996. The impact of human resources management on organizational -
performance: Progress and prospects. Academy of Management Journal, 39(4):779-801

Bernard, Katz., Nicolaas, Du. Preez. 2008. “The Role of Knowledge Management in Supporting a Radical -
Innovation Project, Methods and Tools for Effective Knowledge”, Life-Cycle-Management: 331-345

Brewster, Chris et al., .2000. Contemporary Issues in Human Resource Management: Gaining a -
Competitive Advantage, Oxford University Press, Cape Town: 408-431

Budhwar, P. .2000. Strategic Integration and Devolvment of Human Resource Management in the UK -
Manufacturing Sector. British Journal of Management 11(4) :48-59

- Chin Wang & Ling Lin, 2009. Applying the Consistent Fuzzy Preference Relation to Select Mergers - Strategy for Commercial Banks in New Financial Environments, expert system with applications (36) :103-128
- Collins C. J. And Clark, K. D. 2003. Strategic Human Resource Practices, Top Management Team Social Networks, And Firm Performance: The Role Of Human Resource Practices In Creating Organizational Competitive Advantage, Academy of Management Journal, 46(6) : 740-751
- Darroch, Jenny. 2005. "knowledge Management Innovation & Firm performance", Journal of knowledge Management, 9(3) : 308-320
- Detelin, S., Elenkov, Ivan, M. Manev. 2009. "Senior expatriate leadership's effects on innovation and the role of cultural intelligence", Journal of World Business, 44(4) :357-369
- Gratton, Lynda et al., 1999. Strategic Human Resource Management, Oxford University Press, New York : 7
- Hadjimanolis, Athanasios., & Dickson. 2000. "Innovation Strategies of SME in Cyprus , A small Developing Country", International small Business Journal , 18(4) :62-79
- Halpem, Higel. 2010. " Marketing innovation: Sources, capabilities and consequences at airports in Europe's peripheral areas", Journal of air transport management, 16(2) :52-58
- Hongqing, Sun. 2010. "CKM-embedded Innovation Marketing as Success Driver for Product Innovation", Von der Facultative Wirtschaft & Management, Unpublished M. Sc. Thesis, Technischen University, Berlin
- Huselid, Mark A., Becker, Brian E., 2005. "Improving Human Resources" Analytical Literacy: Lessons from Moneyball", Losey, Mike (Editor); Meisinger, Sue (Editor); Ulrich, Dave (Editor). Future of Human

- Resource Management: 64 Thought Leaders Explore the Critical HR Issues of Today and Tomorrow, John Wiley & Sons, USA: 281
- Kenny., & Reedy. 2007. "The Impact of Organizational Culture Factors", the Irish Journal of Management. 5 (17): 555-563
- Khatri, N. 2000. Managing Human Resource for Competitive Advantage: A Study of Companies in Singapore", The International Journal of Human Resource Management, 11(4):360-372
- s.Allan Claudius Queiroz Barbo . Daniel Paulino Teixeira Lopes - A Comparative Analysis Between Brazil and Portugal. European Journal of Business and Social Sciences, Vol. 1, No. 5, pp 23-40, August 2012
- Abu-Rumman, As'ad, & Alhadid, Anas (2015),Effective Determinations on Organization Agility Practices: Analytical Study on Information Technology Organization in Jordan, International Review of Management and Business Research,4 (1),3539
- Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation. European Journal of Innovation Management, 1(1), 30-34
- Aladwan, Z. (2017). The Impact of Knowledge Management Processes on Workforce Agility: An Empirical Investigation at Pharmaceutical Companies in Jordan. Unpublished Master theses, Middle East ,University Amman, Jordan
- Alavi, S., Abd. Wahab, D., Muhamad, N., & Arbab Shirani, B. (2014). Organic structure and organisational learning as the main antecedents of workforce agility. International Journal of Production Research, 52(21), 6273-6295
- Alberts, D. S. (2010). The agility imperative: Precis. Unpublished white paper,(On-Line), available: <http://www.dodccrp.org>

- Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2021). Proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 857-869
- Al-Omoush, K. S., Simón-Moya, V., & Sendra-García, J. (2020). The impact of social capital and collaborative knowledge creation on e-business proactiveness and organizational agility in responding to the COVID-19 crisis. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(4), 279-288
- Anderson, N.; Potonik, K. & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A I State of the Science Review and Prospective Commentary. *Journal of Management*, 40 (5), 1297-1333
- Aragón-Correa, J. A., et al., E. 2007. "Leadership and organizational learning's role on innovation and performance", *Lessons from Spain*, *Industrial Marketing Management*, 36(3) : 349-359
- At the organizationa level radical (2015) *The Organization allInnovation System :A systemic framework for , Jonas Et al*
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Shunmugum, C. (2017). Psychological career resources, career adaptability and work engagement of generational cohorts in the media industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(1), 1- 12
- Das, K. P., Mukhopadhyay, S., & Suar, D. (2022). Enablers of workforce agility, firm performance, and corporate reputation. *Asia Pacific Management Review*
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36
- Dorenbosch, L., Engen, M. L. V., & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and innovation management*, 14(2), 129-141

Faraz, N. A., Mughal, M. F., Ahmed, F., Raza, A., & Iqbal, M. K. (2019). The impact of servant leadership on employees' innovative work behaviour-mediating role of psychological empowerment International, .Journal of Management Science and Business Administration, 5) 3(10-21

Fauzi, R. U. A. (2022). Analysis of the Effect of Knowledge, Skill and Attitude on Creative Thinking and Innovative Behavior (Study on Implementation of MBKM Management Department, Universities PGRI Medium) Analysis of the Effect of Knowledge, Skill and Attitude on Creative Think. Journal of Marketing .and Emerging Economics, 1(8), 58-71

Hamdan, M. K., El Talla, S. A., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2020). Creative Behavior and Impact on Achieving Lean Strategy in Organizations, Journal of Academic Accounting, Finance & Management .Research, 1 (4), 66-90

Heckler, J., & Powell, A. (2016, May). IT and organizational agility: a review of major findings. In The .Eleventh Midwest Association for Information Systems Conference (pp. 1-5)

Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee Kanagal, .innovative behaviour. Journal of occupational and organizational psychology, 78(4), 573-579

N. (2015). Innovation and Product Innovation in Marketing Strategy. Journal of Management and .Marketing Research, 18, 1-25

Kanter, R. M. (2009). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for .innovation in organizations. In Knowledge management and organizational design (pp. 93-131)

Kehoe, R. R., and Wright, P. M. (2013). The Impact of High Performance Human Resource Practices on .Employees' Attitudes and Behaviors, Journal of Management, 39(2): 366-391

- Kheng, Y. K., Mahmood, R., & Beris, S. J. H. (2013). A conceptual review of innovative work behavior in knowledge intensive business services among knowledge workers in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(2), 91-99
- Khodabandeh, N., Mohammdi, N., Mansouri, A., & Droodi, H. (2018). Designing a Human Resource Agility Model based on Grounded Theory Approach (Study Case: Social Security Organization). *Iranian Journal of Educational Sociology*, 1(7), 163-179
- Kok, R. A., & Ligthart, P. E. (2014). Differentiating major and incremental new product development: The effects of functional and numerical workforce flexibility. *Journal of Product Innovation Management*, 31, 30-42
- Lievens, F., Chasteen, C. S., Day, E. A., & Christiansen, N. D. (2006). Large-scale investigation of the role of trait activation theory for understanding assessment center convergent and discriminant validity. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 247–258
- Liu, H., Li, Z., Cai, Z. & Huang, Q. (2015). The Effects of Task Conflict and Relationship Conflict on Workforce Agility: Moderating Role of Social Media Usage, Paper presented at the International Conference on Information Systems, Fort Worth, US. Available
- Oluwayemisi Bolaji Bello, Abayomi Olarewaju Adeoye.(2018)Organizational learning, organizational innovation and organizational performance: Empirical evidence among selected
Organizational Innovation
- Sonia Aguilar.Edward F. Vengrouskie (2019)Driving Organizational Innovation as a form of Intrapreneurship within the Context of Small Businesses. *Journal of Strategic Innovation and Sustainability* Vol. 14 (3)
- .The International Journal of Technological Innovation, Entrepreneurship and Technology Management