

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

مشرفي المقرر:
د. وليد سليمان
د. فاطمة مصطفى

قائد فريق البحث
عادل بن علي الشهري
20222005733

أعضاء فريق البحث

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

العام الدراسي 2022م

قائمة المحتويات

3	المقدمة
5	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
5	مشكلة البحث
5	أهمية الدراسة
6	أهداف الدراسة
6	اسئلة الدراسة
7	فروض الدراسة
7	مصطلحات البحث
8	الدراسات السابقة والإطار النظري
11	المنطلقات النظرية للدراسة
14	المنهجية وطرق البحث
14	أدوات الدراسة
15	مجالات الدراسة
15	التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية
17	الفصل الثاني: الإطار النظري: السلوك الابداعي
27	الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته
35	الفصل الرابع: نتائج البحث
41	ملخص البحث باللغة العربية
46	ملخص البحث باللغة الانجليزية
53	الخاتمة
53	مستلخص البحث باللغة العربية
54	مستلخص البحث باللغة الانجليزية
55	المراجع
62	الملاحق
63	ملحق (1): أداة البحث
69	ملحق (2): نتائج التحليل الإحصائي

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 الاستغلال 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 المنظمات 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/المنظمة 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

مسبق 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 المنظمات 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 المنظمات، وتلي ذلك حركة البحث عن التميز التي أكدت على تحقيق التميز المؤسسي يجب أن يصبح الشغل الشاغل لجميع المنظمات على اختلاف مستوياتها. (المليحي وتوفيق، 2012: 334)

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

الفصل الأول:

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 الإبداع 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 الإبداع على التميز المؤسسي ورفع كفاءة وفاعلية أنشطتها.

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:

- السؤال الأول: ما أثر السلوك الابتكاري على البيئة في الشركات الخاصة السعودية؟
- السؤال الثاني: ما أثر السلوك الابتكاري على الأنشطة في الشركات الخاصة السعودية؟
- السؤال الثالث: ما أثر السلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركة في الشركات الخاصة السعودية؟

- السؤال الرابع: ما أثر السلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات في الشركات الخاصة السعودية؟
- السؤال الخامس: ما أثر السلوك الابتكاري على الرقابة في الشركات الخاصة السعودية؟

فروض الدراسة:

- الفرضية الأولى: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على البيئة في الشركات الخاصة السعودية.
- الفرضية الثانية: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الأنشطة في الشركات الخاصة السعودية.
- الفرضية الثالثة: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركة في الشركات الخاصة السعودية .
- الفرضية الرابعة: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات في الشركات الخاصة السعودية.
- الفرضية الخامسة: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الرقابة في الشركات الخاصة السعودية.

مصطلحات البحث:

الإبداع Creativity :

أصل كلمة إبداع في اللغة العربية مأخوذة من " بدع" الشيء وابتدعه أي أنشأه وبدأ وبدعه بدعا أي أنشأ على غير مثال أي صياغة غير مسبقة. (السكارنة، 2011 ، ص 16

واصطلاحا يعرفه الكاتب " دافت": بني فكرة جديدة أو سلوك جديد بالنسبة لمجال صناعة المنظمة وسوقها وبيئتها العامة وهو عملية معينة يحاول فيها الإنسان عن طريق استخدام تفكيره وقدراته العقلية .

التميز المؤسسي:

يعرف بأنه: نوع من أنواع الإبداع الإداري والتفوق المؤسسي من أجل تحقيق مستويات عليا في الأداء لتحقيق إنجازات عالية غير متوقعة من المنافسين لكسب ولاء الزبائن والعاملين في المنظمة. (أبو زيد، 2021: 88)

وتعرف إجرائياً بأنها: أسلوب إداري تقوم بتبنيه المنظمات لتحقيق مستوى مرتفع من الأداء المتميز بما يحقق رضا العملاء والعاملين عن المنظمة.

الدراسات السابقة والإطار النظري:

الدراسات السابقة:

الدراسة	دراسة (Jad Allah, 2016)
الاهداف	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
المتغير المستقل	الإدارة المدرسية
المتغير التابع	السلوك الإبداعي
منهج الدراسة	الوصفي التحليلي (الاستكشافي)
اهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة بناء مفهوم مقترح لتعزيز دور المدرسة في تنمية السلوك الإبداعي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظات غزة جاءت الإدارة في تنمية السلوك الإبداعي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظات 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 بمحافظات 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

الدراسة	دراسة (Zhang,x.,2020)
الاهداف	مناقشة العلاقة بين قيادة التوجيه وسلوك الموظف الإبداعي، واستكشاف الآلية التفاعلية لمستوى الفريق والمستوى الفردي
المتغير المستقل	قيادة التوجيه وسلوك الموظف الإبداعي
المتغير التابع	وسلوك الموظف الإبداعي
منهج الدراسة	الاستكشافي

وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: أن قيادة التدريب لها تأثير إيجابي 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.	اهم النتائج والتوصيات
---	------------------------------

دراسة Hamdan et al., 2020	الدراسة
التعرف على السلوك الإبداعي وأثره في تحقيق استراتيجية رشيقة في المنظمات الأهلية الفلسطينية،	الاهداف
السلوك الابداعي	المتغير المستقل
تحقيق استراتيجية رشقة في المنظمات الاهلية	المتغير التابع
الاستكشافي	منهج الدراسة
وتوصلت الي وجود علاقة إيجابية بين السلوك الإبداعي وتحقيق استراتيجية رشيقة في المنظمات الأهلية الفلسطينية، ووجود 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.	اهم النتائج والتوصيات

Alikaj et al., 2021	الدراسة
إلى فحص دور الازدهار في العمل من خلال التركيز على ازدهار الموظف في العمل كوسيط،	الاهداف
الازدهار في العمل	المتغير المستقل
ازدهار الموظف	المتغير التابع
الاستكشافي	منهج الدراسة
توصلت الدراسة أن الموظف المزدهر في العمل يتوسط بشكل كامل العلاقة بين الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي، وأظهرت النتائج أن الوجود الملحوظ 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 .	اهم النتائج والتوصيات

الدراسة	دراسة (Fauzi,2022)
الاهداف	تحديد أثر المعرفة والمهارات والاتجاهات على التفكير الإبداعي والسلوك الابتكاري بالتطبيق على قسم الإدارة في الجامعات والمساهمة في تنفيذه في المجتمع
المتغير المستقل	المعرفة والمهارات والاتجاهات
المتغير التابع	التفكير الابداعي والسلوك الابتكاري
منهج الدراسة	الاستكشافي
اهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة تأثير المعرفة والمهارات على التفكير الإبداعي بينما لا يؤثر الموقف على التفكير الإبداعي، علاوة على ذلك، يتأثر التفكير الإبداعي بالسلوك المبتكر.

الدراسة	العربي، وآخرون 2019
الاهداف	معرفة مدى امكان ان تساهم إدارة المعرفة في وجود الابتكار التنظيمي
المتغير المستقل	ادارة المعرفة
المتغير التابع	الابتكار التنظيمي
منهج الدراسة	الوصفي ومنهج دراسة الحالة
اهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها، وجود علاقة تأثير بين العمليات المحددة

الدراسة	Sonia and F. Vengrouskie 2019
الاهداف	التعرف على مفهوم الابتكار التنظيمي والدور الذي يلعبه سلوك الموظفين في هذا الجانب في الشركات الصغيرة
المتغير المستقل	سلوك الموظف
المتغير التابع	الابتكار التنظيمي
منهج الدراسة	المنهج الوصفي
اهم النتائج والتوصيات	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	
--	--

الدراسة	Oluwayemisi and Abayomi(2018)
الاهداف	دراسة العلاقة بين التعلم التنظيمي والابتكار التنظيمي والأداء التنظيمي في البيئة النيجرية،
المتغير المستقل	درجة التعلم التنظيمي والابتكار التنظيمي
المتغير التابع	الأداء التنظيمي في المنظمات
منهج الدراسة	استخدام المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة
اهم النتائج والتوصيات	وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها، ان التعلم التنظيمي كان له علاقة إيجابية مع الابتكار 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 .

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 معينة 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 الجديدة).

عرف (2013) Kheng et al 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 الانحدار 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: : تم إجراء الدراسة في الفصل الاول من العام 1444هـ.
- 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

الفصل الثاني

الإطار النظري: السلوك الابداعي.

مفهوم الابتكار وأبعاده :

تعددت الانتقادات التي قدمت في السنوات الأخيرة للمناهج والأدوات والتقنيات التقليدية، في مجال التفكير

الابتكاري وخاصة ما يتعلق ببناء وصياغة استراتيجيات المنظمات، ومن بين تلك الانتقادات (Halpem, 2010) :

(1) تركيز الاستراتيجيات على الفعالية التشغيلية، والعمليات قصيرة الأجل.

(2) اهتمام الاستراتيجيات بالعمليات التحليلية وضرب المنافسة والدفاع عن مكانة استراتيجية قديمة ربما تم استخدامها من قبل كثيرين.

(3) عدم تقديم الأدوات الابتكارية للحلول الجذرية للمشكلات المستقبلية ، بما يمكن المنظمة من بناء وتحقيق المزايا التنافسية الدائمة وضمان ما يلزم من النجاح .

أدت هذه الانتقادات والسلبيات وغيرها، الى ضرورة التفكير في إعادة تنظيم الأعمال تحت مصطلح الابتكار الاستراتيجي والذي يمثل طريقة جديدة للتفكير في المنظمة وتقديم مناهج جديدة للتطوير لتحقيق المزايا التنافسية. وهكذا يمكن تعريف الابتكار بأنه : مدخلا منظما يركز على توليد الأفكار بشكل علمي وممنهج . ويهتم الابتكار بتوليد وإنشاء مجموعة جديدة من فرص نمو الأعمال من خلال عملية منظمة وكذلك إبداعية (Palmer , & Kaplan, 2002) . وفي ضوء ما سبق يمكن القول أن الابتكار يسعى للتوصل إلى أنماط وأفكار جديدة في مجال الإدارة تتجاوز حدود المناهج التقليدية والأدوات اللازمة لتحقيق معدلات النمو الجديدة والمزايا التنافسية من خلال خلق أسواق جديدة، وقيمة جديدة ونماذج جديدة للأعمال .

تنسجم أبعاد الابتكار لتنظم ويسهل التفاعل بين دوافع القيمة الخارجية للشركة ودوافعها التنظيمية الداخلية . كما تتضمن تلك الأبعاد التوافق واستشراف المستقبل، والوعي بمتطلبات العملاء ، والاستعداد التنظيمي ، واستمرار

عملية الابتكار ،وتقوم عملية الابتكار بتنسيق هذه الأبعاد الأساسية معا بشكل خلاق ، وتضم أبعادا تنظيمية أخرى :
كاستعداد المنظمة للعمل، وقدرتها على التنفيذ الفعال والمنظم ، وقد تم تصميم إدارة العملية لتسهيل
التوافق، تحفيز المنظمة للوصول لأهداف مشتركة وبناء دعم داخلي حماسي بين أصحاب المصلحة.وبالتالي يمكن القول
أن أبعاد الابتكار تتمثل فيما يلي :

- (1) عملية إدارة الابتكار : وتجمع بين المدخلين التقليدي غير التقليدي .
 - (2) التوافق : ويمثل الحصول علي الدعم الداخلي .
 - (3) الوعي بمتطلبات العملاء : تحليل حاجات العملاء والعمل علي تحقيق المنافع لهم.
 - (4) الاستعداد التنظيمي : القدرة على اتخاذ القرارات.
 - (5) الابتكار المستمر : منهاج عمل في سبيل كفاءة وفاعلية المنظمات.
- وتمثل إدارة الموارد البشرية واحدة من الوظائف الرئيسة التي تمارسها المنظمات ، وتعنى هذه الوظيفة بالقوي العاملة
في المنظمة من حيث الاستقطاب ، والتدريب ، والتقييم ، والاتصال ،
وتشكيل فرق العمل وغير ذلك، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى رفع وتحسين أداء العاملين. ويمكن لعمليات الابتكار أن
تسهم في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال
مساهمتها في تحقيق العديد من الفوائد للمنظمة من بينها:

- المساهمة في إنجاز الأهداف التنظيمية ، والعمل علي بقاء المنظمة.
- دعم وتنفيذ استراتيجيات الأعمال للمنظمة.
- خلق الميزة التنافسية للمنظمة والحفاظ عليها.
- تحسين القدرة علي الاستجابة والابتكار للمنظمة .

- زيادة عدد الخيارات الممكنة والمتاحة للمنظمة.
- المشاركة في التخطيط والتأثير على الاتجاه للمنظمة.
- تفعيل التعاون بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى بالمنظمة.

مدخل نظري للابتكار:

بيئة الأعمال الحالية تتسم بعدم التأكد، في ظل التطور وازدياد حدة المنافسة وتنوع استراتيجيات وأساليبها وفي هذه البيئة التي تزداد فيها المنظمات بشكل لم يسبق له مثيل، نجد الأسواق تتحول ، التكنولوجيا تتطور، المنتجات تتقدم، والعمليات تتغير بسرعة، المنظمات الناجحة هي تلك التي تقوم على الابتكار بوصفه النشاط الذي يحقق قيمة مضافة عالية في السوق الحالية التي تتسم بعدم وجود ضمانات أكيدة في المحافظة على الحصة السوقية، لأن المنظمة التي لا تقوم بتطوير منتجاتها سوف تقوم المنظمة المنافسة بذلك، مما يهدد حصتها في السوق. إن المنظمة الناجحة هي التي تطور منتجاتها بوتيرة أسرع من المنظمات المنافسة أو تكون أكثر قدرة منها على الاستجابة لحاجات العملاء ، وفي كل هذه الحالات أصبح الابتكار أحد مقاييس الأداء التنافسي للمنظمة من أجل البقاء والنمو في السوق .

الابتكار والعوامل المؤثرة فيه

اهتم الباحثين بمفهوم الابتكار، ولا شك أن هذا الاهتمام يعود إلى أهمية موضوع الابتكار، لكونه ظاهرة معقدة المضامين ومتعددة الأبعاد تمس جميع الميادين، حيث ان الابتكار عملية معقدة ذات وجوه وأبعاد متعددة واختلفت الآراء حول مصطلح الابتكار وبعض المصطلحات ذات العلاقة كالإبداع والاختراع والتجديد وقد استخدم بيتر دراكر الابتكار بالمعنى الواسع للابتكار فيعني تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمنظمة.

أولاً: الابتكار والإبداع

تشير بعض الأدبيات على أن مصطلح الابتكار والإبداع لهما نفس المعنى ، إلا أن بعض

الكتاب المتخصصين يميلون إلى التفريق بين المصطلحين، فالابتكار يتعلق باكتشاف فكرة جديدة مميزة، أما الإبداع فيتعلق بوضع هذه الفكرة موضع التنفيذ على شكل عملية أو سلعة أو خدمة تقدمها المنظمة لزيائها. وإذا كان الابتكار عام متعلق بالأشخاص فإن الإبداع يتعلق بالمنظمة وبنشاطها الإنتاجي والتسويقي. ومن بين الفروق الموجودة بين المصطلحين أن التفكير الابتكاري يمكن تعلمه والتدريب عليه، وهو بصفة عامة يسبق الإبداع ويقف كأحد شروط نجاحه. والإنسان هو أساس الابتكار. ويمكن أن نعبر عن العلاقة بين الابتكار والإبداع بالمعادلة التالية:

نجم عبود نجم، إدارة الابتكار (المفاهيم والخصائص والتجارب الحديث)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية ، 2019 .

الابتكار = الإبداع + التطبيق

الإبداع هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة في حين أن الابتكار هو الجزء الملموس المرتبط بالتنفيذ أو تحويل الفكرة إلى منتج، وعلى هذا الأساس ينظر إلى الإبداع والابتكار كمرحلتين متعاقبتين.

ثانيا: الابتكار والاختراع

قد يستخدم مصطلحي الابتكار والاختراع كمترادفين بالتكنولوجيا، وذلك بوصفهما التوصل إلى فكرة جديدة ومن ثم إلى منتج جديد، بينما يرى البعض الآخر أنه يجب التفريق بينهما، حيث يعرف (نجم، 2019) الاختراع على أنه: "كل جديد في المعلومات العلمية"، و"الاختراع يمكن أن يكون نظريا بإدخال شيء جديد لهذا العالم لم يسبق له أن وجد أو سبق إليه أحد، ويسهم في إشباع بعض الحاجات الإنسانية" أي "الابتكار هو القدرة على الاختراع"، بمعنى أنه لا يمكن أن يكون هناك ابتكار بدون اختراع، وفي هذا السياق هناك رؤية تشمل العلاقة بين الابتكار والاختراع، أي ان الاختراع يعني بلورة أفكار جديدة ترتبط بالتكنولوجيا، أما الابتكار فيعني تطبيق وتجسيد هذه الأفكار.

مفهوم الابتكار:

الابتكار: هو تنمية وتطبيق الأفكار الجديدة في المنظمة، وهنا كلمة تنمية شاملة فهي تغطي كل شيء من الفكرة الجديدة إلى إدراك الفكرة إلى جلبها للمنظمة ثم تطبيقها (نجم ، 2019)

وتعرف منظمة التعاون والتنمية الابتكار على أنه مجموع الخطوات العلمية والفنية والتجارية والمالية اللازمة لنجاح تطوير وتسويق منتجات صناعية جديدة أو محسنة، والاستخدام التجاري لأساليب وعمليات أو معدات جديدة أو محسنة أو إدخال طريقة جديدة في الخدمة ، أي هو "قدرة المنظمة على التوصل إلى ما هو جديد يضيف قيمة أكبر وأسرع من المنافسين في السوق" (نجم، 2019)

الصفات والخصائص للابتكار:

- ينبغي أن يمثل الابتكار شيئاً جديداً بالنسبة للمجتمع المزمع تطبيقه فيه (بمعنى جماعة العمل أو إدارة معينة أو المنظمة ككل) حتى لو لم يكن جديداً بالضرورة للفرد أو الذين يقومون بتقديمه.

- يجب أن يكون الابتكار شيئاً مقصوداً وليس أمراً عارضاً، فإذا قام أحد المصانع بتخفيض إنتاجه بسبب الأثر الناجم عن موجة حر أثرت على العاملين فلا يعتبر هذا الأمر ابتكاراً، ومن ناحية أخرى إذا قام المصنع بنفس الفعل (تخفيض الإنتاج) لتحسين جودة السلع التي ينتجها، أو لتقليل حالات المرض بين العاملين، عندئذ يمكن وصف هذا الفعل بأنه ابتكاري.

- ينبغي أن لا يكون الابتكار مجرد تغيير روتيني، فقيام المنظمة بتوظيف شخص جديد

ليحل محل شخص آخر قدم استقالته أو بلغ سن التقاعد، لا يمكن اعتباره تغيير ابتكاري بخلاف ذلك فإن إنشاء وظيفة جديدة تماماً يمكن أن تعتبر من قبيل الابتكار.

- يجب أن يهدف الابتكار إلى تحقيق فائدة للمنظمة، أو بعض أقسامها الفرعية .

- ينبغي أن يتسم الابتكار بعمومية آثاره، فإذا قام أحد العاملين بإحداث تغيير في عمله

ولم يؤثر ذلك على باقي الأفراد في المنظمة فلا يعتبر هذا ابتكاراً.

أهمية الابتكار

إن النظرة إلى الابتكار قد تغيرت على مستوى المنظمات وعلى مستوى الدول، فقد أصبح الابتكار معياراً يحدد على ضوئه درجة تقدم الدول والأمم ورفقها، بل أكثر من ذلك أصبح ينظر إليه على أنه مصدر لتحقيق الثروة وعامل مهم في دفع عجلة التنمية، والابتكار أصبح أحد المؤشرات الهامة التي تساعد إلى حد كبير في الاستدلال على مدى تقدم المنظمات، وبصفة عامة المنظمات المعاصرة تطور أنشطة البحث والتي قد تكلفها مبالغ كبيرة تدوم سنوات طويلة بالرغم ما يكتنفها من مخاطرة عالية بسبب ارتفاع معدلات فشل الابتكار في المنظمات التي تسعى إلى تحقيق أرباح كبيرة ومعدلات نمو عالية، وتؤثر الظروف المحيطة بالمنظمات المعاصرة والمتميزة بالتغير الشديد والتعقيد فرضت عليها تحديات عديدة وكبيرة لم تشهدها من قبل، والتي يجب على المنظمات أن تواجهها بسرعة ولكن بكفاءة وفعالية، وهذا ما يتطلب قدرات إبداعية لدى المنظمات تمكّنها من إيجاد حلول وأفكار جديدة للاستمرار والنمو.

مجموعة العوامل التي جعلت من الابتكار ذو أهمية خاصة:

- ازدياد المنافسة بين المنظمات.
- كبر حجم منظمات الأعمال.
- ارتفاع توقعات المستهلكين.
- نقص الموارد.
- تزايد الطلب على الأفكار الجديدة.

حيث أن كل هذه العوامل وأخرى غيرها تضع الكثير من الضغوطات على المنظمة لتكون أكثر تميزاً وأكثر سعياً لتحقيق ميزة تنافسية باعتبار أن هذه الأخيرة الورقة الرابعة

العوامل المؤثرة في الابتكار

هناك ثلاث مجموعات من العوامل المترابطة وذات التأثير المتبادل المؤثرة في الابتكار وهي: مجموعة الخصائص

الشخصية على مستوى الفرد المبتكر مجموعة الخصائص التنظيمية في المنظمة ومجموعة عوامل البيئة العامة:

أولاً: مجموعة الخصائص الشخصية

يعتبر الفرد المبتكر جوهر عملية الابتكار داخل المنظمة ونقطة البدء، حيث كان يعتقد في البداية أن المبتكرين

هم الأفراد ذوي الذكاء العالي فقط، وبالتالي فإن الابتكار يقتصر على فئة معينة كالعلماء، غير أن الدراسات الحديثة

أثبتت أن الابتكار هو ظاهرة إنسانية عامة وليست ظاهرة خاصة، وهذا لا ينفي وجود حد أدنى من الصفات الشخصية

التي يجب أن تتوفر في الفرد المبتكر، وقد قام العديد من الباحثين بدراسة سلوك الأشخاص المبتكرين في محاولة منهم

لتحديد صفات الأفراد المبتكرين وفيما يلي أهم السمات المؤثرة على التركيز على ما يمكن:

- حب الاستطلاع، والإتيان بأسئلة مرتفعة عن العمل.
- يتحدون الطرق التقليدية لأداء الأشياء.
- يفضلون النظر لأبعد من الإطارات المرجعية والتفكير خارج الصندوق.

السمات والخصائص التي تظهر في الأفراد المبتكرين وهي:

أ. الميل إلى التعقيد:

عادة ما يميل الأفراد المبتكرين إلى التعقيد، وذلك من خلال تفكيرهم بأشياء غير مألوفة

لحل المشاكل الصعبة والمعقدة بخلاف الأفراد العاديين.

ب. حالة الشك:

وهي مرتبطة بالخاصية الأولى، فالمبتكر يميل إلى الشك وهو ما يقوده إلى طرح أسئلة غير

مألوفة عن كل شيء وربما قد تطال هذه الأسئلة حتى البديهيات.

ج. الحدس:

قد يعمل المبتكر بمنهجية علمية في تحديد المشكلة وجمع المعلومات.

د. الإنجاز الذاتي:

إن المبتكر يتسم بأنه محفز بالإنجاز الذاتي، فالمحرك الذاتي لديه هو الدافعية الذاتية وحب ما يقوم به، حيث يلعبان دور المحفز له فهو يشعر بأن ما يقوم به جزء من حياته.

هـ. النفور من المحددات والقيود:

إن الفرد المبتكر ينفر من المحددات والقيود التي تواجهه، حيث يجد في القدرة الذهنية المركزة عمقا ومتسع ما لا يمكن أن يحدها شيء، ولذلك فإن الكثير من المبتكرين لا يعترفون بالحدود الاختصاصية والمهنية التي تقيد مجالهم المعرفي.

ثانيا: مجموعة العوامل التنظيمية

إن المنظمات تمثل إطارا تنظيميا بالغ التأثير على النشاط الابتكاري للأفراد، فالأفراد لا يعملون في الفراغ ولا يمكنهم أن يعملوا خارج محيطهم وسياقهم التنظيمي، وقد أثبتت الدراسات بأن الظروف التنظيمية داخل المنظمات تؤثر على الجهد الابتكاري من خلال تأثيرها على الأفراد ذوي الخصائص الابتكارية.

وفيما يلي أهم العوامل التنظيمية المؤثرة في الابتكار :

- إستراتيجية المنظمة:

وهنا يمكن أن نميز بين نمطين من المنظمات، مؤسسات تتبع إستراتيجية ابتكارية وهي المنظمات التي تجعل من الابتكار مصدر لمزايا التنافسية في السوق وأحد أبعاد أدائها الإستراتيجي فيه، والنمط الثاني يتبع إستراتيجية موجهة نحو الحالة القائمة أي التكنولوجيا والمنتجات والخدمات الحالية.

ملاح إستر اتيجية الابتكار

أولا: إستر اتيجية الابتكار الاستباقية

إستر اتيجية الابتكار الاستباقية هي إستر اتيجية المنظمة الرائدة وتنطوي هذه الإستر اتيجية على التأثير في الأسواق من خلال تطوير وطرح منتجات جديدة وخلق أسواق جديدة من خلال هذه المنتجات، ويتطلب بناء هذه الإستر اتيجية قدرة كبير على التوقع بالتطورات المستقبلية في البيئة وقدرة أكبر على تحديد الفرص الجديدة والكامنة في الأسواق.

ثانيا : إستر اتيجية رد الفعل

هي الإستر اتيجية المتبعة من طرف المنظمة لمواجهة إستر اتيجية رد الفعل التهديدات والتغيرات الحاصلة في بيئتها فتقوم بابتكار منتجات بعدما يظهر الابتكار في مكان آخر كأن يظهر منتج منافس جديد يؤدي إلى التأثير في السوق التي تنشط.

الابتكارواستر اتيجيات المنتج

يوجد أربع إستر اتيجيات للمنتج يمكن الاختيار من بينها حسب ظروف وإمكانيات كل مؤسسة، وهذه الإستر اتيجيات الأربع هي:

أولا: إستر اتيجية الابتكار الجذري

وهي إستر اتيجية هجومية وتسمى أيضا إستر اتيجية السوق أو الإستر اتيجية الاستباقية، للوصول إلى السوق.

ثانيا: إستر اتيجية الابتكار الجذري-التحسين الجوهرى

وهي إستر اتيجية دفاعية تستهدف المنظمة من خلالها إلى استمالة المستهلكين لشراء أصناف ذات أسعار عليا، لما يوحى له الصنف الجديد من مضامين الجودة والابتكار والتي تقنع المستهلكين بمبررات ارتفاع في الأسعار.

ثالثاً: إستراتيجية الابتكار-التحسين الموجهة نحو التميز

وهي الإستراتيجية الموجهة للتطبيقات والتي تعتمد على قدرة المنظمة الكبيرة على إدخال التعديلات على المنتج الحالي وتكييفه ليخدم قسماً محدوداً من السوق، وإن المنظمة التي تتبع هذه الإستراتيجية عادة هي المنظمات المتوسطة أو الصغيرة التي تدخل السوق في مرحلة نضوج المنتج لتقوم بتوجيهه من خلال التحسين والتطوير نحو فئة معينة من السوق، وهذه الإستراتيجية تستلزم جهوداً ضئيلة في البحث والتطوير مع جهد قوي وكثيف في هندسة الإنتاج.

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته

مقدمة:

في هذا الفصل يتناول الباحث المنهج العلمي الذي اتبعه بطريقة مفصلة وواضحة من خلال تصميم الخطة البحثية، ومجتمع الدراسة وعينتها، كما يهتم هذا الفصل بوصف أداة جمع البيانات، بنائها وصدقها وثباتها وأساليب ضبطها وتحليلها لكي يطمئن الباحث على جودة المعايير المستخدمة وإلى ثقة أكبر في نتائج الدراسة

منهج البحث:

يعتمد البحث الحالي على ثلاث مناهج بحثية يأخذ الباحث من كل منها بشكل متكامل بما يخدم البحث، وهذه المناهج هي:

المنهج الأول: ويعتمد فيه الباحث المنهج التاريخي في دراسة وتحليل العديد من الكتب والبحوث والدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة.

المنهج الثاني: ويعتمد فيه البحث على المنهج الاستقرائي للتوصل لنتائج توضح أثر تطبيق السلوك الابتكاري على فاعلية المنظمات السعودية.

المنهج الثالث: وهو المنهج الوصفي واستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية التي يتم فيها دراسة وتحليل الاستبانة للتوصل للنتائج.

مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث الحالي من مديري الشركات الخاصة السعودية بالرياض.

عينة البحث

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة مكونة من مديري الشركات التجارية السعودية بالرياض ، وبلغ حجم العينة 113 فرد من مديري الشركات التجارية السعودية بالرياض.

خصائص عينة البحث:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالبيانات الديمغرافية لأفراد الدراسة متمثلة في (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وكانت مواصفات العينة على النحو التالي:

جدول رقم (3-1) توزيع عينة البحث بناءً على متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية%
ذكر	101	89.4%
انثى	12	10.6%
المجموع	113	100%

تبين من خلال نتائج الجدول رقم (3-1) أن ما نسبته 89.4% من أفراد العينة من الذكور، وأن ما نسبته 10.6% من أفراد العينة من الإناث.

جدول رقم (3-2) توزيع عينة البحث بناءً على متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية%
دكتوراه	8	7.1%
ماجستير	33	29.2%
بكالوريوس	72	63.7%

المجموع	113	100.0%
---------	-----	--------

تبين من خلال نتائج الجدول رقم (3-2) أن ما نسبته 7.7% من أفراد العينة مؤهلهم العلمي دكتوراه، وأن ما نسبته 29.2% من أفراد العينة مؤهلهم العلمي ماجستير، وأن ما نسبته 63.7% من أفراد العينة مؤهلهم العلمي بكالوريوس.

جدول رقم (3-3) توزيع عينة البحث بناءً على متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 5 سنوات	55	48.7%
من (5-10) سنوات	41	36.3%
أكثر من 10 سنوات	17	15.0%
المجموع	113	100.0%

تبين من خلال نتائج الجدول رقم (3-3) أن ما نسبته 48.7% من أفراد العينة سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، وأن ما نسبته 36.3% من أفراد العينة سنوات خبرتهم من (5-10) سنوات، وأن ما نسبته 15.0% من أفراد العينة سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات.

مصادر جمع البيانات:

تم جمع البيانات من خلال نوعين من المصادر:

أولاً: المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض، وتم توزيعها على عينة الدراسة وتم تفريغ البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي "SPSS".

ثانياً: المصادر الثانوية: من خلال الرجوع للدراسات السابقة والكتب ذات الصلة بالموضوع ومواقع الانترنت التي تناولت إطار الدراسة ومتغيراتها مثل المجلات والدوريات العلمية ومواقع المكتبات الالكترونية.

أداة البحث:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة الحالية، وجد الباحث أن الأداة المناسبة للدراسة الحالية هي الاستبانة، حيث قام الباحث بتصميم استبانة مكونة من قسمين، حيث تكون القسم الأول من البيانات الأساسية المتعلقة بأفراد العينة وهذه البيانات هي: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) أما القسم الثاني من الاستبانة فقد تكون من بنود الاستبانة والذي تكون من المحاور التالية:

المحور الأول: توليد الافكار، ويتكون من 10 فقرات.

المحور الثاني: مشاركة الافكار، ويتكون من 5 فقرات.

المحور الثالث: تطبيق الفكرة، ويتكون من 5 فقرات.

وتم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات حسب مقياس ليكرت الخماسي لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي:

جدول رقم (3-4) مقياس ليكرت للاستجابات

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

صدق الاستبانة وثباتها:

صدق الاستبانة:

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال طريقتين:

الصدق الظاهري: وذلك بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين، لإبداء رأيهم في مدى مناسبة عبارات الاستبانة ومدى ارتباطها لمجالها، والتعديل والحذف والإضافة بما يرونها مناسباً.

صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري والوصول بالاستبانة لصورتها النهائية يتم التأكد من ارتباط كل عبارة مع مجالها ومع الاستبانة ككل.

صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة

جدول رقم (3-5) يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية

المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المحور الأول: توليد الافكار		
يمكن السلوك الابتكاري في زيادة توليد الافكار ما يساهم في كفاءة وفاعلية الشركة	0.708	0.000
يعمل السلوك الابتكاري على حماية حقوق الملاك والأطراف ذات المصلحة وذلك من خلال القيام بعقد دورات تدريبية للعاملين تساهم في إنجازهم لمهامهم	0.805	0.000
تعتمد الشركة في توليد الافكار الجديدة على السلوك الابتكاري ما يدعم استقلالية الشركة	0.742	0.000
يتمتع مدراء الاقسام بالشركة بالنزاهة والموضوعية والاستقلالية في عمله وهو ما يساهم في توليد الافكار الابتكارية	0.759	0.000
يعتبر السلوك الابتكاري ذات مصداقية أكثر من السلوك التقليدي وذلك لتوفر البيئة الملائمة لذلك	0.712	0.000
مديري الاقسام مسؤول عن اكتشاف الافكار الجديدة لما يتمتع به من استقلالية	0.754	0.000
يتمتع مديري الاقسام بالشركة بالخبرة الكافية لأداء عمله لتوفر هياكل تنظيمية ملائمة لذلك	0.845	0.000

المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
هناك العديد من الصعوبات التي تواجه عملية السلوك الابتكاري تتمثل في عدم توفر بيئة مناسبة	0.702	0.000
يسهل السلوك الابتكاري رقابة الأطراف المعنية بإدارة الشركة وهو ما يساهم في تحسين إجراءات الرقابة الداخلية	0.771	0.000
يلتزم مديري الاقسام بمهارات توليد الافكار وذلك من خلال التزامه بالبحث والتطوير	0.721	0.000
المحور الثاني: مشاركة الافكار		
يساهم مدراء الاقسام في توليد جو من المشاركة في توليد الافكار	0.772	0.000
يكن دور السلوك التقليدي في مراجعة الأداء بواسطة أشخاص مستقلين عن الأفراد المسؤولين عن تقديم الخدمات	0.771	0.000
يتمتع مديري الاقسام بالنزاهة والموضوعية في مشاركة جميع العاملين في توليد الافكار.	0.828	0.000
يتمتع مدراء الاقسام بقدرة على المشاركة في توليد الافكار	0.858	0.000
يقوم مدراء الاقسام بدور المشاركة في توليد الافكار للشركة	0.809	0.000
المحور الثالث: تطبيق الفكرة		
تعتبر السلوك الابتكاري ذات مصداقية تؤدي بالشركة لتطوير الشركة بكفاءة وفاعلية	0.859	0.000
يسهل السلوك الابتكاري في تطبيق الافكار الابتكارية الخلاقة	0.807	0.000

المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
السلوك الابتكاري يساعد إدارة الشركة على الاستعداد واتخاذ القرارات والإجراءات السليمة الملائمة	0.793	0.000
يساعد تطبيق الافكار الابتكارية احتمالية نجاح الشركة بكفاءة وفاعلية	0.739	0.000
يساعد تطبيق الافكار الابتكارية احتمالية نجاح الشركة في زيادة الحصة السوقية	0.869	0.000

استناداً إلى نتائج معامل الارتباط بين الفقرات في البعد الذي ينتمي إليه، كانت جميع معاملات لارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة "0.05"

ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير.

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة باستخدام اختبار معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient لقياس ثبات الاستبانة ، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (3-6) معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

معايير الاستبانة	معامل الفا
المحور الأول	0.914
المحور الثاني	0.864
المحور الثالث	0.866
الثبات الكلي للاستبانة	0.902

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور من محاور الاستبانة، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية. وبذلك قد تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

الأساليب الإحصائية اللازمة للاستخدام في البحث الحالي:

1. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي: استخدم الباحث هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات المتغير وبالتالي وصف عينة الدراسة.
2. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ستستخدمها الباحثة لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
3. معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين، وستستخدمه الباحثة لحساب الاتساق الداخلي والبنائي للاستبانة.

الفصل الرابع

نتائج البحث

سوف يتم في هذا الفصل تقديم نتائج أسئلة وفرضيات الدراسة، ثم يتم تقديم التوصيات الخاصة بالبحث

إجابة الأسئلة والفرضيات

السؤال الأول: ما أثر السلوك الابتكاري على البيئة في الشركات الخاصة السعودية؟
وللإجابة عن السؤال قام الباحث بالإجابة عن الفرضية التالية:

الفرضية الأولى: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على البيئة في الشركات الخاصة السعودية.

تم حساب النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات كل محور من محاور الدراسة وتم تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات المحاور مع ترتيب الفقرات طبقاً لأهميتها النسبية، والنتائج كما يلي:

جدول رقم (4-1) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لمحور أثر السلوك الابتكاري على البيئة

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير
1.	يمكن السلوك الابتكاري في زيادة توليد الافكار ما يساهم في كفاءة وفعالية الشركة	4.398	0.661	%87.96	موافق بشدة
2.	تعمل السلوك الابتكاري على حماية حقوق الملاك والأطراف ذات المصلحة وذلك من خلال القيام بعقد دورات تدريبية للعاملين تساهم في إنجازهم لمهامهم	4.300	0.777	%86.00	موافق بشدة
3.	تعتمد الشركة في توليد الافكار الجديدة على السلوك الابتكاري ما يدعم استقلالية الشركة	4.300	0.800	%86.00	موافق بشدة
4.	يتمتع مدراء الاقسام بالشركة بالنزاهة والموضوعية والاستقلالية في عمله وهو ما يساهم في توليد الافكار الابتكارية	4.283	0.860	%85.66	موافق بشدة
5.	تعتبر السلوك الابتكاري ذات مصداقية أكثر من السلوك التقليدي وذلك لتوفر البيئة الملائمة لذلك	4.318	0.858	%86.36	موافق بشدة
6.	مديري الاقسام مسؤول عن اكتشاف الافكار الجديدة لما يتمتع به من استقلالية	4.362	0.813	%87.24	موافق بشدة
7.	يتمتع مديري الاقسام بالشركة بالخبرة الكافية لأداء عمله لتوفر هياكل تنظيمية ملائمة لذلك	4.283	0.828	%85.66	موافق بشدة

8.	هناك العديد من الصعوبات التي تواجه عملية السلوك الابتكاري تتمثل في عدم توفر بيئة مناسبة	4.150	0.888	%83.00	موافق
9.	يسهل السلوك الابتكاري رقابة الأطراف المعنية بإدارة الشركة وهو ما يساهم في تحسين إجراءات الرقابة الداخلية	4.256	0.821	%85.12	موافق بشدة
10.	يلتزم مديري الاقسام بمهارات توليد الافكار وذلك من خلال التزامه بالبحث والتطوير	4.309	0.813	%86.18	موافق بشدة
	الدرجة الكلية للمحور	4.296	0.610	%85.92	موافق بشدة

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الأول أثر السلوك الابتكاري على البيئة متوفر بدرجة موافق بشدة، حيث كان المتوسط الحسابي 4.296 ونسبة 85.92%، وبذلك تعطي الدرجة الكلية لمحور أثر السلوك الابتكاري على البيئة متوفر درجة موافق بشدة.

وبالتالي: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على البيئة في الشركات الخاصة السعودية

السؤال الثاني: ما أثر السلوك الابتكاري على الأنشطة في الشركات الخاصة السعودية؟
وللإجابة عن السؤال قام الباحث بالإجابة عن الفرضية التالية:

الفرضية الثانية: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الأنشطة في الشركات الخاصة السعودية.

تم حساب النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات كل محور من محاور الدراسة وتم تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات المحاور مع ترتيب الفقرات طبقاً لأهميتها النسبية، والنتائج كما يلي:

جدول رقم (4-2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للمحور أثر السلوك الابتكاري على الأنشطة

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير
1.	يساهم مدراء الاقسام في توليد جو من المشاركة في توليد الافكار	4.398	0.688	%87.96	كبيرة جداً
2.	يضمن دور السلوك التقليدي في مراجعة الأداء بواسطة أشخاص مستقلين عن الأفراد المسؤولين عن تقديم الخدمات	4.194	0.934	%83.88	كبيرة
3.	يتمتع مديري الاقسام بالنزاهة والموضوعية في مشاركة جميع العاملين في توليد الافكار.	4.185	0.861	%83.70	كبيرة

4.	يتمتع مدراء الاقسام بقدرة على المشاركة في توليد الافكار	4.185	0.931	%83.70	كبيرة
5.	يقوم مدراء الاقسام بدور المشاركة في توليد الافكار للشركة	4.230	0.823	%84.60	كبيرة جداً
الدرجة الكلية للمحور		4.238	0.686	%84.76	كبيرة جداً

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثاني أثر السلوك الابتكاري على الأنشطة متوفر بدرجة موافق بشدة، حيث كان المتوسط الحسابي 4.238 وبنسبة %84.76، وبذلك تعطي الدرجة الكلية لمحور أثر السلوك الابتكاري على الأنشطة متوفر بدرجة موافق بشدة.

وبالتالي: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الأنشطة في الشركات الخاصة السعودية.

السؤال الثالث: ما أثر السلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركة في الشركات الخاصة السعودية؟ وللإجابة عن السؤال قام الباحث بالإجابة عن الفرضية التالية:

الفرضية الثالثة: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركة في الشركات الخاصة السعودية
تم حساب النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات كل محور من محاور الدراسة وتم تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات المحاور مع ترتيب الفقرات طبقاً لأهميتها النسبية، والنتائج كما يلي:

جدول رقم (4-3) الوسط المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للمحور أثر السلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركة

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير
1.	تعتبر السلوك الابتكاري ذات مصداقية تؤدي بالشركة لتطوير الشركة بكفاءة وفاعلية	4.300	0.705	%86.00	كبيرة جداً
2.	يسهل السلوك الابتكاري في تطبيق الافكار الابتكارية الخلاقة	4.203	0.836	%84.06	كبيرة جداً
3.	السلوك الابتكاري تساعد إدارة الشركة على الاستعداد واتخاذ القرارات والإجراءات السليمة الملائمة	4.177	0.898	%83.54	كبيرة
4.	يساعد تطبيق الافكار الابتكارية احتمالية نجاح الشركة بكفاءة وفاعلية	4.221	0.923	%84.42	كبيرة جداً
5.	يساعد تطبيق الافكار الابتكارية احتمالية نجاح الشركة في زيادة الحصة السوقية	4.230	0.845	%84.60	كبيرة جداً

الدرجة الكلية للمحور	4.226	0.682	%84.52	كبيرة جداً
----------------------	-------	-------	--------	------------

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثالث أثر السلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركة متوفر بدرجة موافق بشدة، حيث كان المتوسط الحسابي 4.226 ونسبة %84.52، وبذلك تعطي الدرجة الكلية لمحور أثر السلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركة متوفر بدرجة موافق بشدة.

وبالتالي: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركات الخاصة السعودية

السؤال الرابع: ما أثر السلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات في الشركات الخاصة السعودية؟

وللإجابة عن السؤال قام الباحث بالإجابة عن الفرضية التالية:

الفرضية الرابعة: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات في الشركات الخاصة السعودية.

تم حساب النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات كل محور من محاور الدراسة وتم تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات المحاور مع ترتيب الفقرات طبقاً لأهميتها النسبية، والنتائج كما يلي:

جدول رقم (4-4) الوسط المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي أثر السلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير
1.	يساهم السلوك الابتكاري في اتجاه الشركات لتوفير أنظمة معلومات داخلية مالية وإدارية واضحة تساهم في تفعيل عمليات الرقابة الداخلية	4.327	0.737	%86.54	كبير جداً
2.	يساهم السلوك الابتكاري في توجه الشركة لتوفير لدى الشركة قنوات اتصال واضحة ومفتوحة تسمح بتدفق المعلومات المحاسبية لجميع أقسام الشركة	4.247	0.785	%84.94	كبير جداً
3.	تمكن قنوات الاتصال الموظفين من توصيل المعلومات الخاصة بأي مخالفة واختراقات، وذلك لتوفر رقابة خارجية فعالة	4.300	0.718	%86.00	كبير جداً
4.	هناك نظام معلومات دقيق يلي احتياجات الإدارة العليا من خلال تقارير للعمليات التشغيلية والبيانات المالية، وذلك لاعتماد الشركة على السلوك الابتكاري	4.309	0.720	%86.18	كبير جداً
5.	تمتع مدراء الأقسام بالخبرة الكافية لأداء عمله يساهم في تبني الشركة لتوفير وسائل الاتصال المناسبة في	4.371	0.769	%87.42	كبير جداً

				الشركة بما يضمن فهم السياسات والإجراءات من قبل الموظفين
كبير جداً	86.22%	0.646	4.311	الدرجة الكلية للمحور

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الرابع أثر السلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات متوفر بدرجة موافق بشدة، حيث كان المتوسط الحسابي 4.311 ونسبة 86.22%، وبذلك تعطي الدرجة الكلية لبعد أثر السلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات متوفر درجة موافق بشدة. وبالتالي: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات في الشركات الخاصة السعودية

السؤال الخامس: ما أثر السلوك الابتكاري على الرقابة في الشركات الخاصة السعودية؟

وللإجابة عن السؤال قام الباحث بالإجابة عن الفرضية التالية:

الفرضية الخامسة: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الرقابة في الشركات الخاصة السعودية.

تم حساب النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات كل محور من محاور الدراسة وتم تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات المحاور مع ترتيب الفقرات طبقاً لأهميتها النسبية، والنتائج كما يلي:

جدول رقم (4-5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي أثر السلوك الابتكاري على الرقابة

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير
1.	يضع السلوك الابتكاري معايير واضحة لتقييم أداء الشركات ورقابتها	4.345	0.810	86.90%	كبير جداً
2.	يتم الاعتماد على تقارير السلوك الابتكاري في نتائج تقارير الأداء وذلك لمعالجة القصور في الأداء ولمنع الحوافز وتوقيع العقوبات	4.203	0.888	84.06%	كبير جداً
3.	يساهم السلوك الابتكاري في وضع نظام متابعة دورية من قبل الشركات لمكونات الرقابة الداخلية لتحديد فاعليتها وحاجتها للتطور	4.336	0.727	86.72%	كبير جداً
4.	من خلال السلوك الابتكاري يتم وضع نظام رقابة داخلية يتناسب مع طبيعة المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها الشركة	4.300	0.833	86.00%	كبير جداً
	الدرجة الكلية للمحور	4.296	0.696	85.92%	كبير جداً

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الخامس أثر السلوك الابتكاري على الرقابة متوفر بدرجة موافق بشدة، حيث كان المتوسط الحسابي 4.311 وبنسبة 86.22%، وبذلك تعطي الدرجة الكلية لبعد أثر السلوك الابتكاري على الرقابة متوفر درجة موافق بشدة. وبالتالي: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الرقابة في الشركات الخاصة السعودية.

ملخص النتائج:

- 1- يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على البيئة في الشركات الخاصة السعودية.
- 2- يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الأنشطة في الشركات الخاصة السعودية.
- 3- يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركة في الشركات الخاصة السعودية.
- 4- يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات في الشركات الخاصة السعودية.
- 5- يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الرقابة في الشركات الخاصة السعودية.

التوصيات:

- 1- تفعيل السلوك الابتكاري في الشركات الخاصة السعودية لزيادة توليد الافكار ما يساهم في إثبات القيم الأخلاقية، وحماية حقوق الملاك.
- 2- اعتماد الشركات الخاصة السعودية في توليد الافكار الجديدة على السلوك الابتكاري ما يدعم استقلالية الشركة.
- 3- توفير بيئة مناسبة لتسهيل عملية السلوك الابتكاري في الشركات الخاصة السعودية.
- 4- تحسين إجراءات الرقابة الداخلية ليسهل السلوك الابتكاري رقابة الأطراف المعنية بإدارة الشركات الخاصة السعودية.
- 5- تفعيل نظام السلوك الابتكاري ذات مصداقية والذي يؤدي بالشركة لتحليل المخاطر وتصنيفها وتحديد احتمالية حدوثها.
- 6- يساعد السلوك الابتكاري إدارة الشركة على الاستعداد واتخاذ القرارات والإجراءات السليمة الملائمة لمواجهة المخاطر المحتملة.
- 7- يساهم السلوك الابتكاري في توجه الشركة لتوفير لدى الشركة قنوات اتصال واضحة ومفتوحة تسمح بتدفق المعلومات المحاسبية لجميع أقسام الشركة.
- 8- الاعتماد على تقارير السلوك الابتكاري في نتائج تقارير الأداء وذلك لمعالجة القصور في الأداء ولمنح الحوافز وتوقيع العقوبات.
- 9- تفعيل السلوك الابتكاري في وضع نظام متابعة دورية من قبل الشركات لمكونات الرقابة الداخلية لتحديد فاعليتها وحاجتها للتطور.

ملخص البحث باللغة العربية

مقدمة:

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 الاستغلال الأمثل بما ينعكس إيجابا 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 المنظمات 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، وفي ظل المنافسة الشديدة والتغيرات اتخذ موضوع الابداع أهمية بالغة لأي مؤسسة، فإذا كان للمنظمة لغة تتحدث بها اليوم فهي بلا شك لغة الابداع، وهو الشغل الأول والاخير للمؤسسات، ونتيجة لتلك العوامل نجد كافة المنظمات تحرص على القيام بأعمالها ونشاطاتها المختلفة بمستوى عال من الكفاء، ولا سيما في ظل التنافسية الدولية في تحقيق الريادة والصدارة.

مشكلة الدراسة:

تسعى المنظمات والمنظمات السعودية بكل أصنافها، لتحقيق أكبر قدر من تحقيق أهدافها وهو في زيادة ربحها، وذلك من خلال زيادة تنافسيتها في السوق مع المنظمات والمنظمات والمنظمات 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 المنظمات 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 الإبداع 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 الإبداع على التميز المؤسسي ورفع كفاءة وفاعلية أنشطتها.

أهداف الدراسة:

يهدف البحث الحالي لما يلي:

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

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 دائمة، 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:

- السؤال الأول: ما أثر السلوك الابتكاري على البيئة في الشركات الخاصة السعودية؟
- السؤال الثاني: ما أثر السلوك الابتكاري على الأنشطة في الشركات الخاصة السعودية؟
- السؤال الثالث: ما أثر السلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركة في الشركات الخاصة السعودية؟
- السؤال الرابع: ما أثر السلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات في الشركات الخاصة السعودية؟
- السؤال الخامس: ما أثر السلوك الابتكاري على الرقابة في الشركات الخاصة السعودية؟

فروض الدراسة

الفرضية الأولى: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على البيئة في الشركات الخاصة السعودية.
الفرضية الثانية: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الأنشطة في الشركات الخاصة السعودية.
الفرضية الثالثة: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركة في الشركات الخاصة السعودية.
الفرضية الرابعة: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات في الشركات الخاصة السعودية.
الفرضية الخامسة: يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الرقابة في الشركات الخاصة السعودية.

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل التفكير الابداعي

المتغير التابع الكفاءة والفاعلية

المنهجية وطرق البحث

أدوات الدراسة

تستخدم الدراسة الاستبانة ويتم استخدام أساليب التحليل الإحصائي:

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

واستخدام وسائل الإحصائية الآتية:

- الوسط الحسابي لبيان متوسط الإجابات.
- الإنحراف 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

يقصر البحث الحالي على المحددات التالية:

- الحدود الموضوعية: أثر السلوك الابداعي على فاعلية المنظمات.
- الحدود المكانية: المنظمات السعودية في منطقة الرياض.
- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في الفصل الاول من العام 1444هـ.
- الحدود البشرية: مدراء المنظمات السعودية في الرياض.

منهج البحث:

- يعتمد البحث الحالي على ثلاث مناهج بحثية يأخذ الباحث من كل منها بشكل متكامل بما يخدم البحث، وهذه المناهج هي:
- المنهج الأول: ويعتمد فيه الباحث المنهج التاريخي في دراسة وتحليل العديد من الكتب والبحوث والدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة.
- المنهج الثاني: ويعتمد فيه البحث على المنهج الاستقرائي للتوصل لنتائج توضح اثر تطبيق السلوك الابتكاري على فاعلية المنظمات السعودية.
- المنهج الثالث: وهو المنهج الوصفي واستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية التي يتم فيها دراسة وتحليل الاستبانة للتوصل للنتائج.

مجتمع وعينة البحث:

- يتكون مجتمع البحث الحالي من مديري الشركات الخاصة السعودية بالرياض.
- عينة البحث:
- تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة مكونة من مديري الشركات التجارية السعودية بالرياض ، وبلغ حجم العينة 113 فرد من مديري الشركات التجارية السعودية بالرياض.

أهم النتائج:

- يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على البيئة في الشركات الخاصة السعودية.
- يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الأنشطة في الشركات الخاصة السعودية.
- يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركة في الشركات الخاصة السعودية.
- يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات في الشركات الخاصة السعودية.
- يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الرقابة في الشركات الخاصة السعودية.

التوصيات:

1. تفعيل السلوك الابتكاري في الشركات الخاصة السعودية لزيادة توليد الافكار ما يساهم في إثبات القيم الأخلاقية، وحماية حقوق الملاك.
2. اعتماد الشركات الخاصة السعودية في توليد الافكار الجديدة على السلوك الابتكاري ما يدعم استقلالية الشركة.
3. توفير بيئة مناسبة لتسهيل عملية السلوك الابتكاري في الشركات الخاصة السعودية.
4. تحسين إجراءات الرقابة الداخلية ليسهل السلوك الابتكاري رقابة الأطراف المعنية بإدارة الشركات الخاصة السعودية.
5. تفعيل نظام السلوك الابتكاري ذات مصداقية والذي يؤدي بالشركة لتحليل المخاطر وتصنيفها وتحديد احتمالية حدوثها.
6. يساعد السلوك الابتكاري إدارة الشركة على الاستعداد واتخاذ القرارات والإجراءات السليمة الملائمة لمواجهة المخاطر المحتملة.
7. يساهم السلوك الابتكاري في توجه الشركة لتوفير لدى الشركة قنوات اتصال واضحة ومفتوحة تسمح بتدفق المعلومات المحاسبية لجميع أقسام الشركة.
8. الاعتماد على تقارير السلوك الابتكاري في نتائج تقارير الأداء وذلك لمعالجة القصور في الأداء ومنح الحوافز وتوقيع العقوبات.
9. تفعيل السلوك الابتكاري في وضع نظام متابعة دورية من قبل الشركات لمكونات الرقابة الداخلية لتحديد فاعليتها وحاجتها للتطور.

Research Summary

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

Introduction:

In recent years, interest in innovative behavior has increased to support the competitive advantage of organizations, as scientific progress and technical development achieved in various fields has made it possible to reconsider matters of all kinds in a renewed way, including generating new ideas and encouraging creativity, as resorting to creativity has become inevitable for countries and organizations businessmen, Which necessitates the need for the management of organizations of all kinds to develop their management concepts and methods to create the conditions for human minds to continuously create and renew, as the creative individual is considered a wealth that exceeds material wealth, and even investing in the human element is considered the most successful source of investment, so the organizations tend towards interest in creativity, Creativity is not limited to the introduction of advanced tools and technologies, but rather requires a positive change in the behavior of workers and the development of administrative and intellectual values that it adopts to achieve its goals, through remarkable efforts to provide an appropriate climate that enables workers in organizations of all levels to show their creative capabilities and make the best use of them. Which reflects positively on their morale, as enthusiasm leads them to work and search for solutions to the problems they face in a creative way, which leads to achieving effectiveness and advancing the development and growth of the organization as an interactive entity, Studies and experiences in the world have proven that creativity in organizations is a necessary tributary for the development of organizations in a qualitative manner, and it has also been shown that organizations in the world are all characterized by effective policies for innovation as well as their reliance on clear institutional mechanisms. Rather, we have seen in recent years tremendous efforts from the majority of organizations in attempts to build and raise their quality and competitiveness by paying attention to how they perform, and how to invest their resources. Doubt is the language of creativity, which is the first and last concern of institutions, and as a result of these factors, we find that all organizations are keen to carry out their work and various activities with a high

level of efficiency, especially in light of international competitiveness in achieving leadership and forefront.

The Research problem:

Saudi organizations and organizations of all kinds seek to achieve the greatest extent to achieve their goals, which is to increase their profit, by increasing their competitiveness in the market with organizations, organizations, and organizations that compete with them in the market and that produce the same products or provide the same services that they provide, and thus they seek excellence in providing its services and products, and thus it seeks to achieve institutional excellence in order to compete with other organizations and to achieve the greatest amount of progress, prosperity and development, and increase its market share, and thus it is always looking for appropriate and appropriate ways to achieve this institutional excellence.

Creative behavior is considered one of the modern administrative approaches adopted by many organizations and organizations with the aim of achieving institutional excellence and raising efficiency and effectiveness, and thus achieving the goals of organizations.

From the foregoing, the current research studies the effect of applying creative behavior on the effectiveness of Saudi organizations. The problem of the current research is to answer the following main question:

What is the effect of applying creative behavior on the effectiveness of Saudi organizations?

The Research importance:

The importance of the research lies in the following: It is considered one of the important topics in the field of management, as it deals with two important concepts: creativity and effectiveness, and highlighting the importance of creativity in Saudi organizations, as creativity is considered one of the modern concepts that organizations seek to implement through the performance of their work and

services, which contributes to the benefit of decision-makers in Saudi organizations in Exploiting the impact of creativity on institutional excellence and raising the efficiency and effectiveness of its activities.

The Research aims:

The current research aims for the following:

- Identify the impact of creative behavior on institutional excellence in Saudi organizations.
- Exposing the impact of creative behavior on effectiveness in Saudi organizations.
- Identify the impact of creative behavior on decision-making in Saudi organizations.

The Research questions:

The concept of creative behavior at work contributes to keeping pace with the rapid global changes in the field of human resources management, in order to continuously improve in raising positive organizational behaviors, and that human resource agility is one of the strategies that support speed of response and flexibility in the face of risks, crises and the dynamic environment that is always facing changes, the desire for the best and its attainment On quality, creative behavior at work works to face administrative challenges and problems, and to achieve this it is possible to benefit from administrative concepts and employ them within their practice and obtaining quality in the presence of the psychological capital that they wish to obtain.

Thus, the following study questions can be formulated:

- The first question: What is the impact of innovative behavior on the environment in Saudi private companies?
- The second question: What is the impact of innovative behavior on activities in Saudi private companies?
- The third question: What is the impact of innovative behavior on the efficiency and effectiveness of the company in Saudi private companies?

- The fourth question: What is the impact of innovative behavior on information and communication in Saudi private companies?
- The fifth question: What is the impact of innovative behavior on oversight in Saudi private companies?

The Research hypotheses:

The first hypothesis: There is a positive impact of innovative behavior on the environment in Saudi private companies.

The second hypothesis: There is a positive effect of innovative behavior on activities in Saudi private companies.

The third hypothesis: There is a positive effect of innovative behavior on the efficiency and effectiveness of the company in Saudi private companies.

The fourth hypothesis: There is a positive effect of innovative behavior on information and communication in Saudi private companies.

The fifth hypothesis: There is a positive effect of innovative behavior on control in Saudi private companies.

The Research variables:

1. The independent variable: creative thinking
2. Dependent variable: efficiency and effectiveness

Methodology and research methods:

The Research tools:

The study uses a questionnaire and statistical analysis methods are used:

The computer will be used, and the statistical package for social sciences (SPSS V28.). So is AMOS V26.

And use the following statistical methods:

- The arithmetic mean to show the average of the answers.
- Standard deviation to show the dispersion from the arithmetic mean.
- Correlation coefficients to determine the level and type of relationship between study variables.
- Regression model to measure the effect of the independent variable on the dependent variable.

The Research areas:

The current research is limited to the following parameters:

- Objective boundaries: the impact of creative behavior on the effectiveness of organizations.
- Spatial boundaries: Saudi organizations in the Riyadh region.
- Temporal limits: The study was conducted in the first semester of the year 1444 AH.
- Human Borders: Directors of Saudi Organizations in Riyadh.

The Research Methodology:

The current research relies on three research approaches that the researcher takes from each of them in an integrated manner to serve the research, and these approaches are:

- The first approach: the researcher relies on the historical approach in studying and analyzing many books, research and studies that dealt with the variables of the study.
- The second approach: the research relies on the inductive approach to reach results that show the effect of applying innovative behavior on the effectiveness of Saudi organizations.

- The third approach: which is the descriptive approach and the use of descriptive statistical methods in which the questionnaire is studied and analyzed to reach the results.

The Research community and sample:

The current research community consists of managers of Saudi private companies in Riyadh.

The research sample

A simple random sample was selected from the study population consisting of managers of Saudi commercial companies in Riyadh, and the sample size was 113 individuals from the managers of Saudi commercial companies in Riyadh.

The most important results:

- There is a positive impact of innovative behavior on the environment in Saudi private companies.
- There is a positive impact of innovative behavior on activities in Saudi private companies.
- There is a positive impact of innovative behavior on the efficiency and effectiveness of the company in Saudi private companies
- There is a positive impact of innovative behavior on information and communication in Saudi private companies.
- There is a positive impact of innovative behavior on control in Saudi private companies.

Recommendations:

1. Activating innovative behavior in Saudi private companies to increase the generation of ideas, which contributes to proving moral values and protecting the rights of owners.
2. The dependence of Saudi private companies in generating new ideas on innovative behavior, which supports the independence of the company.

3. Providing an appropriate environment to facilitate the process of innovative behavior in Saudi private companies.
4. Improving internal control procedures so that innovative behavior facilitates the oversight of the parties concerned with the management of Saudi private companies.
5. Activating a credible innovative behavior system that leads the company to analyze and classify risks and determine the likelihood of their occurrence.
6. Innovative behavior helps the company's management to prepare and take sound decisions and appropriate actions to face potential risks.
7. Innovative behavior contributes to the company's orientation to provide the company with clear and open communication channels that allow the flow of accounting information to all departments of the company.
8. Reliance on innovative behavior reports in the results of performance reports in order to address deficiencies in performance and to grant incentives and impose penalties.
9. Activating innovative behavior by establishing a periodic follow-up system by companies for internal control components to determine their effectiveness and need for development.

الخاتمة

مستخلص البحث:

اثر تطبيق السلوك الابتكاري على فاعلية المنظمات السعودية:

دراسة تطبيقية على المنظمات السعودية بالرياض

تناول البحث دراسة اثر تطبيق السلوك الابتكاري على فاعلية المنظمات السعودية بالتطبيق على المنظمات السعودية بالرياض وتكمن أهمية البحث أنه من الموضوعات المهمة في ميدان للإدارة، إذ تتناول مفهومين مهمين هما الإبداع والفاعلية، وإبراز أهمية الإبداع 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 الإبداع على التميز المؤسسي ورفع كفاءة وفاعلية أنشطتها. وهدف الى دراسة أثر السلوك الابتكاري على كلا من البيئة ، والأنشطة ، كفاءة وفاعلية الشركة في الشركات الخاصة السعودية، والمعلومات والاتصالات ، والرقابة في الشركات الخاصة السعودية واستخدم المنهج الوصفي التحليلي عن طريق استخدام أسلوب الاستبانة على عينة من مدراء الشركات بالرياض وتوصل الي وجود أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على البيئة في الشركات الخاصة السعودية ، يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على الأنشطة في الشركات الخاصة السعودية ، ويوجد يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على كفاءة وفاعلية الشركات الخاصة السعودية، ويوجد يوجد أثر إيجابي للسلوك الابتكاري على المعلومات والاتصالات في الشركات الخاصة السعودية، وقدم بعض من التوصيات التي قد تفيد في بيئة الاعمال السعودية.

Abstract of the search

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

The research dealt with a study of the effect of applying innovative behavior on the effectiveness of Saudi organizations by applying it to Saudi organizations in Riyadh. The importance of the research lies in the fact that it is one of the important topics in the field of management, as it deals with two important concepts: creativity and effectiveness, and highlighting the importance of creativity in Saudi organizations, where creativity is considered one of the modern concepts that seek Organizations to apply it through their performance of their work and services, which contributes to the benefit of decision-makers in Saudi organizations in exploiting the impact of creativity on institutional excellence and raising the efficiency and effectiveness of their activities. It aimed to study the impact of innovative behavior on each of the environment, activities, efficiency and effectiveness of the company in Saudi private companies, information and communication, and control in Saudi private companies. Innovative behavior on the environment in Saudi private companies, there is a positive impact of innovative behavior on activities in Saudi private companies, and there is a positive impact of innovative behavior on the efficiency and effectiveness of Saudi private companies, and there is a positive impact of innovative behavior on information and communication in Saudi private companies, and he presented some of the Recommendations that may be useful in the Saudi business environment.

المراجع:

- أبو سرعة، عبد السلام (2010). التكامل بين السلوك التقليدي والسلوك الابتكاري، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر 3، الجزائر.
- أحمد، سامح (2012). أثر جودة المراجعة في جودة الأرباح وانعكاسها على التوزيعات النقدية في الشركات الصناعية المساهمة المصرية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 8(4)، 761-736.
- بدوي، عبد السلام (2011). أثر هيكل نظام الرقابة الداخلية وفقاً لإطار COSO على تحقيق أهداف الرقابة (دراسة حالة المنظمات الأهلية في قطاع غزة)، رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- البغدادى، صلاح وعوده، أحمد (2020). كفاءة وفعالية الرقابة الداخلية في تقييم أداء المنظمات الحكومية (دراسة تطبيقية في مديرية مجاري محافظة القادسية)، مجلة كلية التراث الجامعي، ع (20)، 176-197.
- بوعلي، عبد النور وبرباح، محمد (2020). التدقيق الداخلي كمدخل لتوليد الأفكار الجديدة دراسة حالة - مؤسس باتيميال هياكل الغرب-، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة، الجزائر.
- التويجري، عبد الرحمن والنافعابي، حسين (2008). جودة خدمة المراجعة: دراسة ميدانية تحليلية للعوامل المؤثرة فيها من وجهة نظر المراجعين، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، 22(1)، 219-255.
- حمد، محمد (2019). جودة السلوك الابتكاري ودورها في رفع كفاءة نظام الرقابة الداخلية والحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية، أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة النيلين، السودان.
- حمودة، خالد وآخرون (2018). دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية، مجلة دراسات الإنسان والمجتمع، ع (5)، 1-56.
- دواره، سمر (2014). أثر جودة السلوك الابتكاري على هامش أمان المستثمر في ظل تطبيق أساليب المحاسبة الإبداعية (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة حلب، سورية.
- راجع، كمال (2014). السلوك الابتكاري في تقييم أداء نظام الرقابة الداخلية وصف الدورة (تموينات، مخزونات) دراسة حالة مطاحن الحضنة - المسيلة -، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة المسيلة، الجزائر.
- السامرائي، محمد (2016). أثر نظام الرقابة الداخلية على جودة التقارير المالية دراسة تحليلية على شركات صناعة الأدوية الأردنية المدرجة في بورصة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- السيد، منار (2018). مدخل كمي لتطوير السلوك التقليدي في تقييم خطر إعداد التقارير المالية بهدف تفعيل هيكل الرقابة الداخلية، مجلة البحوث المالية والتجارية، ع (3)، 83-58.
- طنينه، فهد (2017). أثر الرقابة الداخلية على الأداء: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الخليل، فلسطين.

- عبد القادر، محمد (2020). أثر استخدام البيانات الضخمة على جودة السلوك الابتكاري: دراسة نظرية، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 6(10)، 797-850.
- عبد القوي، مريم (2015). السلوك الابتكاري كأداة لتوليد الأفكار الجديدة - دراسة ميدانية لعينة من الأكاديميين والمهنيين لولاي الوادي -، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر.
- العركي، معن (2021). تأثير السلوك الابتكاري على جودة معلومات القوائم المالية، المجلة العربية للنشر العلمي، ع (28)، 183-214
- علاق، سامية (2017). أثر السلوك الابتكاري على جودة الأرباح المحاسبية - دراسة ميدانية لعينة من محافظي الحسابات والأكاديميين-، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم البواقي، الجزائر.
- عيسى، سمير (2008). أثر جودة السلوك الابتكاري على عمليات إدارة الأرباح - مع دراسة تطبيقية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية - جامعة الاسكندرية، 45(2)، 1-47.
- غاشوش، عائدة ولقصير، مريم (2011). دور الرقابة الداخلية في تحسين جودة المعلومات المحاسبية، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- الغطاس، حسينة وشقبيان، صارة (2018). دور السلوك التقليدي في تفعيل نظام الرقابة الداخلية دراسة حالة "تعاونية الحبوب والخضر الجافة" - البويرة، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آكلي محند أولحاج، الجزائر.
- كامل، أماني (2012). مراجعة النظر كآسلوب رقابي لتحسين جودة المراجعة، جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية، ع (9)، 11-31.
- لجنة معايير الرقابة الداخلية (2012). إرشادات INTOSAI حول معايير الرقابة الداخلية في القطاع الحكومي، المنظمة الدولية للأجهزة العليا (ISTOSAI).
- لعراية، فوزية (2017). دور السلوك التقليدي في تقييم أداء نظام الرقابة الداخلية في المنظمة الاقتصادية دراسة حالة: المركب الصناعي التجاري الحضنة - مسيلة -، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- لعود، عبد الفتاح (2019). السلوك الابتكاري في توليد الأفكار الجديدة دراسة ميدانية لشركة ذات أسهم المطاحن الكبرى للجنوب GSM لولاية بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- لعويبي، أمينة (2016). السلوك الابتكاري في تحسين نظام الرقابة الداخلية الخاص بدورة المخزون دراسة حالة مؤسسة الشفق لصناعة البطاريات - عين مليلة-، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.

- مطرية، يوسف (2017). أثر التكامل بين السلوك الابتكاري والسلوك التقليدي على تعزيز نظام الرقابة الداخلية (دراسة تطبيقية على البنوك الوطنية في قطاع غزة)، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر بغزة، فلسطين.
 - معزاوي، مصعب (2016). أثر جودة السلوك الابتكاري على عمليات إدارة الأرباح دراسة ميدانية لعينة من محافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.
 - موسى، أسعد وحمد، محمد (2020). أثر جودة السلوك الابتكاري على نظام الرقابة الداخلية – دراسة ميدانية على عينة من مكاتب السلوك الابتكاري بالسودان، المجلة الأكاديمية للبحوث والدراسات، 1(2)، 80-97.
 - هلندي، آلان والغبان، ثائر (2010). دور الرقابة الداخلية في ظل نظام المعلومات المحاسبية الإلكتروني دراسة تطبيقية على عينة من المصارف في إقليم كردستان – العراق، مجلة علوم إنسانية، 7(45)، 1-39.
- الدوريات والمجلات العلمية**
- غياط، 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 الأجنبية**

- 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 & Lling 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 Willey & 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), 35-39.
- 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.
- (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 allnovation System :Asystemic 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).
- 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., Mohammadi, 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.

. الملاحق:

ملحق (1): أداة البحث

ملحق (2): نتائج التحليل الإحصائي

ملحق (1): أداة البحث

استبانة مشروع بحث

الاخوة والاخوات منسوبي سلمهم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد...

يطيب لي أن اضع هذا الاستبيان بين ايديكم الذي أُعد لدراسة عنوانها: اثر تطبيق السلوك الابتكاري على فاعلية المنظمات السعودية بهدف الحصول على درجة الماجستير، ونرجو منكم التكرم بالإجابة على جميع فقرات الاستبانة بدقة وموضوعية وذلك بوضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة، علماً بأن هذه المعلومات بغرض الدراسة فقط وسيتم التعامل معها بسرية تامة، وتقبلوا فائق الاحترام والشكر.

وتقبلوا خالص التحية !!!

القسم الاول من الاستبانة: المعلومات الاولى

الجنس:

() ذكر

() أنثى

المؤهل التعليمي:

() دكتوراه

() ماجستير

() بكالوريوس

سنوات الخبرة:

() أقل من 5 سنوات.

() من (5-10) سنوات.

() أكثر من 10 سنة.

القسم الثاني بنود الاستبانة

ضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب لك:

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المحور الأول: توليد الافكار						
1.	يمكن السلوك الابتكاري في زيادة توليد الافكار ما يساهم في كفاءة وفاعلية الشركة					
2.	تعمل السلوك الابتكاري على حماية حقوق الملاك والأطراف ذات المصلحة وذلك من خلال القيام بعقد دورات تدريبية للعاملين تساهم في إنجازهم لمهامهم					
3.	تعتمد الشركة في توليد الافكار الجديدة على السلوك الابتكاري ما يدعم استقلالية الشركة					
4.	يتمتع مدراء الاقسام بالشركة بالنزاهة والموضوعية والاستقلالية في عمله وهو ما يساهم في توليد الافكار الابتكارية					
5.	تعتبر السلوك الابتكاري ذات مصداقية أكثر من السلوك التقليدي وذلك لتوفر البيئة الملائمة لذلك					
6.	مديري الاقسام مسؤول عن اكتشاف الافكار الجديدة لما يتمتع به من استقلالية					
7.	يتمتع مديري الاقسام بالشركة بالخبرة الكافية لأداء عمله لتوفر هياكل تنظيمية ملائمة لذلك					

					8. هناك العديد من الصعوبات التي تواجه عملية السلوك الابتكاري تتمثل في عدم توفر بيئة مناسبة
					9. يسهل السلوك الابتكاري رقابة الأطراف المعنية بإدارة الشركة وهو ما يساهم في تحسين إجراءات الرقابة الداخلية
					10. يلتزم مديري الاقسام بمهارات توليد الافكار وذلك من خلال التزامه بالبحث والتطوير
المحور الثاني: تطبيق الافكار					
					11. يساهم مدراء الاقسام في توليد جو من المشاركة في توليد الافكار
					12. يكمن دور السلوك التقليدي في مراجعة الأداء بواسطة أشخاص مستقلين عن الأفراد المسؤولين عن تقديم الخدمات
					13. يتمتع مديري الاقسام بالنزاهة والموضوعية في مشاركة جميع العاملين في توليد الافكار.
					14. يتمتع مدراء الاقسام بقدرة على المشاركة في توليد الافكار
					15. يقوم مدراء الاقسام بدور المشاركة في توليد الافكار للشركة
المحور الثالث: مشاركة الافكار					
					16. تعتبر السلوك الابتكاري ذات مصداقية تؤدي بالشركة لتطوير الشركة بكفاءة وفاعلية
					17. يسهل السلوك الابتكاري في تطبيق الافكار الابتكارية الخلاقة
					18. السلوك الابتكاري تساعد إدارة الشركة على الاستعداد واتخاذ القرارات والإجراءات السليمة الملائمة

					يساعد تطبيق الافكار الابتكارية احتمالية نجاح الشركة بكفاءة وفعالية	19.
					يساعد تطبيق الافكار الابتكارية احتمالية نجاح الشركة في زيادة الحصة السوقية	20.
المحور الرابع: أثر تطبيق الافكار الابتكارية على المعلومات والاتصالات						
					يساهم السلوك الابتكاري في اتجاه الشركات لتوفير أنظمة معلومات داخلية مالية وإدارية واضحة تساهم في تفعيل عمليات الرقابة الداخلية	21.
					يساهم السلوك الابتكاري في توجه الشركة لتوفير لدى الشركة قنوات اتصال واضحة ومفتوحة تسمح بتدفق المعلومات المحاسبية لجميع أقسام الشركة	22.
					تمكن قنوات الاتصال الموظفين من توصيل المعلومات الخاصة بأي مخالفة واختراقات، وذلك لتوفر رقابة خارجية فعالة	23.
					هناك نظام معلومات دقيق يلبي احتياجات الإدارة العليا من خلال تقارير للعمليات التشغيلية والبيانات المالية، وذلك لاعتماد الشركة على السلوك الابتكاري	24.
					تمتع مدراء الاقسام بالخبرة الكافية لأداء عمله يساهم في تبني الشركة لتوفير وسائل الاتصال المناسبة في الشركة بما يضمن فهم السياسات والإجراءات من قبل الموظفين	25.
المحور الخامس: أثر تطبيق الافكار الابتكارية على الرقابة						
					يضع السلوك الابتكاري معايير واضحة لتقييم أداء الشركات ورقابتها	1.

					يتم الاعتماد على تقارير السلوك الابتكاري في نتائج تقارير الأداء وذلك لمعالجة القصور في الأداء ولمنح الحوافز وتوقيع العقوبات	2.
					يساهم السلوك الابتكاري في وضع نظام متابعة دورية من قبل الشركات لمكونات الرقابة الداخلية لتحديد فاعليتها وحاجتها للتطور	3.
					من خلال السلوك الابتكاري يتم وضع نظام رقابة داخلية يتناسب مع طبيعة المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها الشركة	4.

ملحق (2): نتائج التحليل الإحصائي

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	101	89.4	89.4	89.4
انثى	12	10.6	10.6	100.0
Total	113	100.0	100.0	

المؤهل العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid دكتوراه	8	7.1	7.1	7.1
ماجستير	33	29.2	29.2	36.3
بكالوريوس	72	63.7	63.7	100.0
Total	113	100.0	100.0	

سنوات الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 5 سنوات	55	48.7	48.7	48.7
من (5-10) سنوات	41	36.3	36.3	85.0
أكثر من 10 سنوات	17	15.0	15.0	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Correlations

	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	sum_ a
a1 Pearson Correlation	1	.563**	.665**	.427**	.450**	.392**	.492**	.428**	.516**	.498**	.708**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
a2 Pearson Correlation	.563**	1	.527**	.645**	.470**	.616**	.711**	.502**	.507**	.529**	.805**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
a3 Pearson Correlation	.665**	.527**	1	.536**	.639**	.489**	.503**	.388**	.479**	.390**	.742**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
a4 Pearson Correlation	.427**	.645**	.536**	1	.433**	.668**	.688**	.376**	.439**	.473**	.759**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
a5 Pearson Correlation	.450**	.470**	.639**	.433**	1	.472**	.525**	.452**	.529**	.356**	.712**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
a6 Pearson Correlation	.392**	.616**	.489**	.668**	.472**	1	.747**	.344**	.461**	.463**	.754**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
a7 Pearson Correlation	.492**	.711**	.503**	.688**	.525**	.747**	1	.536**	.574**	.557**	.845**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

a8	Pearson	.428**	.502**	.388**	.376**	.452**	.344**	.536**	1	.656**	.540**	.702**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
a9	Pearson	.516**	.507**	.479**	.439**	.529**	.461**	.574**	.656**	1	.615**	.771**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
a10	Pearson	.498**	.529**	.390**	.473**	.356**	.463**	.557**	.540**	.615**	1	.721**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
sum	Pearson	.708**	.805**	.742**	.759**	.712**	.754**	.845**	.702**	.771**	.721**	1
_a	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		b1	b2	b3	b4	b5	sum_b
b1	Pearson Correlation	1	.448**	.491**	.622**	.656**	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
b2	Pearson Correlation	.448**	1	.654**	.512**	.440**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
b3	Pearson Correlation	.491**	.654**	1	.636**	.531**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
b4	Pearson Correlation	.622**	.512**	.636**	1	.677**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
b5	Pearson Correlation	.656**	.440**	.531**	.677**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	113	113	113	113	113	113
sum_b	Pearson Correlation	.772**	.771**	.828**	.858**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		c1	c2	c3	c4	c5	sum_c
c1	Pearson Correlation	1	.697**	.633**	.473**	.751**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
c2	Pearson Correlation	.697**	1	.617**	.404**	.590**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113

c3	Pearson Correlation	.633**	.617**	1	.415**	.545**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
c4	Pearson Correlation	.473**	.404**	.415**	1	.655**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
c5	Pearson Correlation	.751**	.590**	.545**	.655**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	113	113	113	113	113	113
sum_c	Pearson Correlation	.859**	.807**	.793**	.739**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		d1	d2	d3	d4	d5	sum_d
d1	Pearson Correlation	1	.707**	.588**	.631**	.727**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
d2	Pearson Correlation	.707**	1	.642**	.699**	.644**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
d3	Pearson Correlation	.588**	.642**	1	.802**	.732**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
d4	Pearson Correlation	.631**	.699**	.802**	1	.724**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113
d5	Pearson Correlation	.727**	.644**	.732**	.724**	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000

	N	113	113	113	113	113	113
sum_d	Pearson Correlation	.844**	.856**	.865**	.887**	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		e1	e2	e3	e4	sum_e
e1	Pearson Correlation	1	.708**	.650**	.678**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113
e2	Pearson Correlation	.708**	1	.654**	.556**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113
e3	Pearson Correlation	.650**	.654**	1	.598**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	113	113	113	113	113
e4	Pearson Correlation	.678**	.556**	.598**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	113	113	113	113	113
sum_e	Pearson Correlation	.889**	.862**	.837**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	29

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
a1	113	4.3982	.66198
a2	113	4.3009	.77787
a3	113	4.3009	.80050
a4	113	4.2832	.86053
a5	113	4.3186	.85842
a6	113	4.3628	.81352
a7	113	4.2832	.82882
a8	113	4.1504	.88863
a9	113	4.2566	.82135
a10	113	4.3097	.81372
sum_a	113	4.2965	.61090
Valid N (listwise)	113		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
b1	113	4.3982	.68842
b2	113	4.1947	.93406
b3	113	4.1858	.86136
b4	113	4.1858	.93110
b5	113	4.2301	.82385
sum_b	113	4.2389	.68601
Valid N (listwise)	113		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
c1	113	4.3009	.70565
c2	113	4.2035	.83623
c3	113	4.1770	.89871
c4	113	4.2212	.92326
c5	113	4.2301	.84525
sum_c	113	4.2265	.68217
Valid N (listwise)	113		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
d1	113	4.3274	.73730
d2	113	4.2478	.78525
d3	113	4.3009	.71819
d4	113	4.3097	.72061
d5	113	4.3717	.76991
sum_d	113	4.3115	.64694
Valid N (listwise)	113		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
e1	113	4.3451	.81031
e2	113	4.2035	.88801
e3	113	4.3363	.72716
e4	113	4.3009	.83329
sum_e	113	4.2965	.69641
Valid N (listwise)	113		