

دور فاعلية الإبداع المالي

في أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي

دراسة تطبيقية على (الشركة العامة للمياه والصرف الصحي الإدارة العامة)

أ. أحمد الطاهر بلبان

أ. علي سالم الصلابي

ملخص الدراسة :

إن فاعلية الإبداع المالي لدى العاملين عند أداء عملهم من الموضوعات التي من شأنها تساهم في الرقى والتقدم بالعمل داخل الشركات الدولة سواء أكانت عامة أو خاصة فعندما يكون هناك رضا من قبل العاملين القائمين بأعمالهم، فيكون هناك إمكانية في استخدام ذكاء العاملين وتسخير جميع إمكانياتهم للرقى بالعمل إلى أفضل المستويات، فهذا يؤدي إلى حفظ التكاليف واستغلال الجهد المبذول بأفضل الصور ؛ ومن هنا قام الباحثان بإجراء هذا البحث على الشركة العامة للمياه والصرف الصحي بإدارة العامة حيث تُعد هذا الشركة أهم الشركات الدولة :

هدفت هذه الدراسة إلى فاعلية الإبداع المالي (فاعلية الإبداع المالي عن ظروف العمل x_1 ، فاعلية الإبداع المالي عن الحوافز والمكافآت x_2 ، فاعلية الإبداع المالي عن الابتكار x_3 ، فاعلية الإبداع المالي عن التدريب x_4 ودورها في أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي.

1 - تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور فاعلية الإبداع المالي عن ظروف العمل و فاعلية الإبداع المالي عن مستوى الحوافز والمكافآت وعن الابتكار وعن التدريب ودورها في أداء العاملين بالشركة العامة للمياه والصرف الصحي بالإدارة العامة (منطقة الدراسة).

2 - وتمّ الاعتماد في هذه الدراسة على البيانات الأولية حيث تمّ تويج استمارة استبيان على العاملين (المستهدفين في الدراسة) الذي كان

عددهم (45) موظف وموظفة ، وقد تمّ الحصول على (45) صحيفة استبيان إي : نسبته (44.4 %) وكان الفاقد (0).

حيثُ سجل عدد المشاركين في الدراسة من الذكور 25 مشارك بنسبة 55.6% وعدد المشاركين في الدراسة من الاناث 20 مشارك بنسبة 44.4%.

وقد بيّنت نتائج هذه الدراسة بوجد رفض الفرضية الرئيسية جزئياً والتي تنص على:

وجود أثر جوهري ذو دلالة إحصائية لـ (ظروف العمل) على مستوى أداء العاملين

بالتخطيط المالي.

وتبين وجود علاقة بين دور فاعلية الإبداع المالي عن ظروف العمل ودور فاعلية الإبداع المالي عن الحوافز والمكافآت ودور فاعلية الإبداع المالي عن الابتكار ودور فاعلية الإبداع المالي عن التدريب وذلك حسب قيمة معامل ارتباط بيرسون وهي على التوالي (0.673 ، 0.778 ، 0.668 ، 0.648):

المبحث الأول : الإطار العام للبحث:

أولاً - المقدمة:

مقدمة :

إن أهم ما يميز عالم الأعمال المعاصر سرعة التحول الديناميكية والتغير الذي أصبح السمة المميزة التي أحدثت حدة المنافسة بين المنظمات، الأمر الذي نتج عنه إفراز مشكلات معقدة ومتشابكة والتي بدورها تؤثر على المنظمات العمل، وبالتالي حتم على المنظمات ابتكار حلول لمواجهة تلك المشكلات غير أن الإبداع المالي يأتي عن طريق الحلول من قبيل الصدفة، بل يتطلب الأمر توفير البيئة المناسبة لخلق الإبداعات وفتح الخيال المنتج.

، لذا أصبح الاهتمام ضرورة لنجاح المنظمات العمل وسببا لقدرتها على البقاء ومواجهة تغيرات البيئة الخارجية وحق تضمن منظمات العمل نمو القدرات الإبداعية في ثقافتها التنظيمية لتكون داعمة ومشجعة للإبداع. لأن

الإبداع المالي وما يتوفرة من قيم ومعتقدات التي توجه سلوك الأفراد إلى ما يجب ولا يجب عمله في المنظمات، ومن هنا يمكن ملاحظة أن الإبداع له تأثيراً على أنشطة المنظمات ومنها أداء العاملين، لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد رفع وتحسين الكفاءة في المنظمات الخدمية والإنتاجية، وبما أن الأفراد يحملون أفكاراً ومعتقدات خاصة بهم، فإن ذلك سيؤثر على التفاعل الاجتماعي والإبداعي داخل المنظمات.

مشكلة الدراسة :

إن التطورات التي قامت على عصر ثورة المعلومات والانفجار التكنولوجي أحدثت مشكلات عديدة للمنظمات منها ما هو تكنولوجي ومنها ما هو اقتصادي، ولهذا فإنه من المحتم على المنظمات التي ترغب إلى الوصول إلى مستويات عالية من التقدم والإبداع المالي، بواسطة أداء العاملين بتخطيط المالي، يتطلب لها أن تبذل كافة الجهود ملحوظا، لتوفير الإبداع المناسب والراشد للإبداع، وتكون هذه المنظمات تستجيب دائماً للتطورات والتحديات التي تواجهها هذه التطورات، وذلك من خلال الأفكار والأساليب الجديدة التي تمكن المنظمة من مواجهة المشكلات والتحديات.

، ومن هنا يتضح أن فاعلية الإبداع المالي يُشكل تحدياً لأي منظمة سوء كانت عامة أم خاصة لما لها من أثر في تكوين سلوك المدراء والقادة والعاملين الذين يعملون من أجل تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة بشكل عام ولثبات أن الإبداع المالي هو الدافع الرئيسي تدفع بالفرد والمنظمة، لتحقيق التميز في أداء العاملين بتخطيط المالي ومن ثم سيتم انجاز هذه الدراسة لتحقيق هذا الغرض

- ومن هنا يمكن تحديد وصياغة المشكلة في الآتي :

دور فاعلية الإبداع المالي في أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي.

فرضيات الدراسة :

تقوم هذه الدراسة على فرضية رئيسية وهي :

يوجد دور ذو دلالة إحصائية لدور فاعلية الإبداع المالي في أداء العاملين بالشركة العامة للمياه والصرف الصحي بالإدارة العامة.

وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للإبداع عن ظروف العمل على الإبداع المالي في أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي قيد الدراسة.
- 2- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للإبداع عن الحوافز والمكافآت على الإبداع المالي في أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي قيد الدراسة.
- 3- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للإبداع عن الابتكار على الإبداع المالي في أداء العاملين في مؤسسة التخطيط المالي قيد الدراسة.
- 4- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للإبداع عن التدريب على الإبداع في أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي قيد الدراسة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الآتي :

- 1- تُعدُّ هذه الدراسة احتياجاً مجتمعياً في ظلّ التحولات والتطورات والتغيرات التكنولوجية داخل الشركة العامة للمياه والصرف الصحي.
- 2- تبين هذه الدراسة أهمية أوضاع دور فاعلية الإبداع المالي في أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي ومدى رضائهم عن عملهم بالشركة العامة للمياه والصرف الصحي على مستوى نجاحهم وفعاليتهم في أداء دورهم المنوط بهم داخل نطاق العمل.
- 3- يمكن من خلال هذه الدراسة الإطلاع على مستويات دور فاعلية الإبداع المالي داخل الشركة العامة للمياه والصرف الصحي، ومن ثم التعرف على أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي لما يحتاجوا من نواقص وتزويد العاملين على تطوير أدائهم، لتحقيق دور فاعلية الإبداع المالي في أداء

العاملين بمؤسسة التخطيط المالي لهم، ومن تم رفع مستواهم الإبداع والمالي على أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي داخل الشركة العامة للمياه والصرف الصحي.

4- قد تفتح هذه الدراسة المجال أمام الوزارة في إيجاد الحلول والاطلاع على ما يحتاجوا العاملين من، ظروف العمل والحوافز والمكافآت والتدريب، حتى يتمكنوا من رفع مستوى ادائهم داخل الشركة العامة للمياه والصرف الصحي الإدارة العامة.

1- الأهمية الأكاديمية : تستمد هذه الدراسة على تناول موضوع دور فاعلية الإبداع المالي في أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي داخل الشركة العامة للمياه والصرف الصحي. حيث أن تقدم المؤسسات وتطويرها يعتمد بشكل رئيس على إبداع أداء العاملين من مختلف المستويات الإدارية في أدائهم لأعمالهم، ومما يزيد من أهمية الدراسة ارتباط في دور فاعلية الإبداع المالي بأحد الجوانب والمؤسسات وتطويرها. كما أن هذه البحث من أوائل الدراسات التي تناولت موضوع دور فاعلية الإبداع المالي في أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي بالشركة العامة للمياه والصرف الصحي بالإدارة العامة.

2- الأهمية التطبيقية : تتمثل في كيفية توظيف نتائج ومعرفة دور فاعلية الإبداع المالي في أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي، داخل الشركة العامة للمياه والصرف الصحي وكذلك معرفة دور ظروف العمل، والحوافز والمكافآت التدريب لذا العاملين

أهداف الدراسة :

تهدف هذا الدراسة الحالية : إلى تحقيق الأهداف الرئيسية التالية
تسليط الضوء على دور فاعلية الإبداع المالي في أداء العاملين بمؤسسة

التخطيط المالي، ودورهم في تحسين أدائهم المنوط بهم.

أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على ظروف العمل من حيث أداء العاملين داخل الشركة العامة للمياه والصرف الصحي بالإدارة العامة.
 - 2- التعرف على الحوافز المكافآت من حيث أداء العاملين داخل الشركة العامة للمياه والصرف الصحي بالإدارة العامة.
 - 3- الإطلاع على دور الابتكار في أداء العاملين، ومن ثم مد العاملين بالحلول المناسبة التي تساعدهم في تطوير أداء العاملين بأجود وأحسن الطرق.
 - 4- التعرف على دور التدريب لدى أداء العاملين داخل العمل بالشركة العامة للمياه والصرف الصحي بالإدارة العامة.
- منهجية الدراسة :**

نظر لطبيعة موضوع الدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من أجل تحليل دور فاعلية الإبداع المالي في أداء العاملين بمؤسسة التخطيط المالي بالإضافة إلى معرفة أداء العاملين وما يحتاجونه من حلول جديد حتى يتسنى لهم تقديم عملهم على أحسن الطرف الممكن والمكلفين به داخل العمل.

مصطلحات ومفاهيم الدراسة :

الإبداع في اللغة : كلمة الإبداع من بدع وأبدع، فبدع الشيء أي أنشأه وبدأه والبدع البدع هو الشيء الذي يكون أولاً ، ويقال فلان بدع في أمر أي هو الأول لم يسبقه أحد فيه.

مفهوم الإبداع الإداري:

يمكن تعريف الإبداع بأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكنيكي لأنه لا يشمل تطوير السلع و العمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضا

الآلات و المعدات وطرائق التصنيع و التحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب و الرضا عن العمل بما يؤدي إلى إزدياد الإنتاجية.

أهمية الإبداع الإداري:

- 1 - تواجه المؤسسات التعليمية حالياً ومستقبلاً مرحلة صعبة من التغيير.
- 2 - حاجة المؤسسات التعليمية إلى زيادة قدرتها التنافسية وتقديم خدماتها بشـكل أفضل.
- 3 - يزيد الإبداع من تقدم المؤسسات التعليمية، وقابليتها للتكيف مع المتغيرات وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية والفنية المستمرة.
- 4 - يساعد الإبداع على اكتشاف ودعم قدرات الأفراد الذاتية وتوجيهها نحو تطوير المدرسة.

❖ مبادئ أساسية في الإبداع الإداري:

- 1 - إفساح المجال لأية فكرة لكي تولد وتتمو ما دامت في الاتجاه الصحيح وفي خدمة الصالح العام، ولم يُقطع بعد بخطئها أو فشلها.
- 2 - الاعتناء بتمية ورعاية الأفراد لأنهم مصدر قوة اقتصادية بشرية لتمية وتطوير مسار المنشأة مما يجعلها الأكبر والأفضل والأكثر ابتكاراً وربحاً.
- 3 - التخلي عن الروتين واللامركزية في التعامل مما ينمي القدرة الإبداعية، وهي تساوي ثبات القدم في سبيل التقدم والتفوق والنجاح.
- 4 - تحويل العمل إلى شيء ممتع لا وظيفة فحسب، وذلك بأن يتم تحويل النشاط إلى مسؤولية، والمسؤولية إلى طموح.
- 5 - التجديد المستمر للنفس والفكر والطموحات، وهذا لا يتحقق إلا إذا شعر الفرد بأنه يتكامل في عمله، وأنه يبني نفسه وشخصيته أيضاً، فهذا الشعور الحقيقي يدفعه لتفجير الطاقة الإبداعية الكامنة بداخله، وتوظيفها في خدمة الأمة.

تصنيف هذه الدوافع الى:

- 1 - ذاتية داخلية

أهم أساليب وطرق تنمية الإبداع :

التدريب على توليد الأفكار وتقوم على مجموعة من الخطوات

والإجراءات لمواجهة أو حل مشكلات ذات طابع علمي أو عملي :

1- العصف الذهني.

2- القبعات الست لتحسين التفكير.

3- الادوار أو الشخصيات الأربع.

مفهوم العصف الذهني :

العصف الذهني وسيلة للحصول على اكبر عدد من الأفكار من مجموعة من

الأشخاص خلال فترة ومنية وجيزة.

طرق العصف الذهني :

مبادئ وقواعد العصف الذهني.

1- ضرورة تجنب النقد والحكم على الأفكار (استبعاد أي نوع من الحكم أو

النقد)..

2- إطلاق حرية التفكير والترحيب بكل الأفكار مهما يكن نوعها أو محتواها.

المرحلة التي تمر بها جلسات العصف الذهني :

1- طرح وشرح وتعريف المشكلة.

2- بلورة المشكلة وإعادة صياغتها.

المبحث الثاني : نتائج الدراسة :

القسم الثاني: التحليل الإحصائي لفقرات الدراسة

1- البيانات الشخصية:

تمهيد: بعد الانتهاء من توزيع الاستبيانات على المشاركين في الدراسة

والحصول على البيانات المطلوبة، تم تفرغها باستخدام الحاسوب من أجل

معالجتها حسب الأساليب الإحصائية المناسبة لتوجهات الدراسة، بقصد بلوغ

النتائج واختبار الفرضيات التي تم صياغتها.

وصف خصائص المشاركين في الدراسة:

القسم الأول من قائمة الاستبيان تم تخصيصه للأسئلة العامة، والتي تهدف إلى جمع بيانات التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص عينة الدراسة، ولقد تم تحديد هذه الخصائص وبيانها كالتالي:

1- النوع

يوضح الجدول رقم (1) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب النوع

جدول رقم (1) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب النوع		
النسبة (%)	العدد	
55.6	25	ذكر
44.4	20	انثى
100.0	45	الإجمالي

يتبين من خلال نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول رقم (1) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب النوع، حيث سجل عدد المشاركين في الدراسة من الذكور 25 مشارك بنسبة 55.6% وعدد المشاركين في الدراسة من الاناث 20 مشارك بنسبة 44.4%.

2 - الفئة العمرية

يعكس الجدول رقم (2) توزيع المشاركين في الدراسة حسب الفئة العمرية، وقد تم تقسيم فئات الفئة العمرية الى أربع فئات (أقل من 25 سنة، من 25 الى 34 سنة، من 35 الى 44 سنة، من 45 سنة فأكثر) يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن 38% تقريباً من المشاركين في الدراسة أعمارهم ضمن الفترة (من 35 الى 44 سنة)، وهي اعلى نسبة.

جدول رقم (2)
تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الفئة العمرية.

النسبة (%)	العدد	
11.1	5	اقل من 25 سنة
22.2	10	من 25 الى 34 سنة
37.8	17	من 35 الى 44 سنة
28.9	13	من 45 سنة فأكثر
100.0	45	الإجمالي

يلاحظ ان نسبة 29% تقريباً من المشاركين في الدراسة أعمارهم (من 45 سنة فأكثر)، في حين سجلت نسبة 11% تقريباً منهم أعمارهم ضمن الفترة (اقل من 25 سنة).

3- المؤهل العلمي

يعكس الجدول رقم (3) توزيع المشاركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي، وقد تم تقسيم مستويات المؤهل العلمي الى ستة مستويات (اقل من جامعي، بكالوريوس او ما يعادله، ماجستير، دكتوراه)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن نسبة الذين يحملون درجة (بكالوريوس او ما يعادله) وصلت الى 82% تقريباً وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (3)

تصنيف المشاركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة (%)	العدد	
11.1	5	اقل من جامعي
82.2	37	بكالوريوس او ما يعادله
4.4	2	ماجستير
2.2	1	دكتوراه
100.0	45	الإجمالي

كما يلاحظ ان ما نسبته 11% تقريباً من المشاركين في الدراسة المؤهل العلمي لهم اقل من جامعي، في حين 4% متحصل على درجة الماجستير.

4- المسمى الوظيفي

يعكس الجدول رقم (4) توزيع المشاركين في الدراسة حسب المسمى الوظيفي، وقد تم تقسيم مستويات المسمى الوظيفي الى سبعة مستويات (مدير إدارة، رئيس قسم، موظف). يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن نسبة الموظفين وصلت الى 82% تقريباً وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (4)

تصنيف المشاركين في الدراسة حسب المسمى الوظيفي

النسبة (%)	العدد	
6.7	3	مدير ادارة
11.1	5	رئيس قسم
82.2	37	موظف
100.0	45	الاجمالي

كما يلاحظ ان اقل نسبة 11% تقريباً ممن المسمى الوظيفي لهم

(رئيس قسم).

5- سنوات الخبرة

يعكس الجدول رقم (5) توزيع المشاركين في الدراسة حسب سنوات الخبرة، وقد تم تقسيم فئات سنوات الخبرة الى اربعة فئات (اقل من 5 سنوات، من 5 الى 9 سنوات، من 10 الى 19 سنة، من 20 سنة فأكثر) يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن 42% تقريباً من المشاركين في الدراسة سنوات خبرتهم ضمن الفترة (من 10 الى 19 سنة)، وهي اعلى نسبة.

جدول رقم (5)
تصنيف المشاركين في الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة (%)	العدد	
6.7	3	اقل من 5 سنوات
28.9	13	من 5 الى 9 سنوات
42.2	19	من 10 الى 19 سنة
22.2	10	من 20 سنة فأكثر
100.0	45	الإجمالي

يلاحظ ان نسبة 29% تقريباً من المشاركين في الدراسة خبرتهم (من 5 الى 9 سنوات)، في حين سجلت نسبة 7% تقريباً منهم خبرتهم ضمن الفئة (اقل من 5 سنوات).

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع بيانات الدراسة، قام الباحث بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية. وقد تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة والتي تتألف مما يلي:

- ✓ مقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistics حيث تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة.
- ✓ المتوسطات الحسابية Arithmetic Mean لتحديد معدل استجابة أفراد عينة الدراسة.
- ✓ الانحرافات المعيارية Standard Deviation لقياس درجة التشتت المطلق لقيم الإجابات عن وسطها الحسابي.
- ✓ اختبارات One Sample T-Test لاختبار معنوية (دلالة) المتوسطات الحسابية.
- ✓ معامل ارتباط بيرسون Person Correlation وتحليل الانحدار البسيط Simple Regression لاختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة منفردة والمتغير التابع، وتحديداه، (فالارتباط يبين قوة العلاقة بين متغيرين أما الانحدار يدرس أثر متغير مستقل على متغير تابع).
- ✓ معامل كرونباخ ألفا Cronbach's alpha لقياس درجة المصدقية والثبات في إجابات عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان.
- وقد تم فحص فرضيات الدراسة عند المستوى $\alpha = 0.05$ ، باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS.

القسم الأول: قياس صدق وثبات أداة القياس (الاستبانة)

1- صدق الاستبانة Validity

يعرف الصدق على أنه "مدى استطاعة أداة الدراسة أو إجراءات القياس، قياس ما هو مطلوب لقياسه" لخ ، ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت من أجله، فإنها بذلك تكون صادقة.

¹ حمدي عطية (1996م): منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية، القاهرة، دار النشر للجامعات، ص260.

كما يُقصد بالصدق "شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" لخ. وقام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1-1 صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

يُعرف صدق المحتوى على أنه قدرة المقياس على "قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر إليه وتفحص مدى ملاءمة بنوده لقياس ابعاد المتغير المختلفة" بر.

لضمان صدق محتوى اداة جمع بيانات هذه الدراسة، قام الباحث بمراجعة أهم الدراسات والبحوث ذات العلاقة والتي من خلالها تم التوصل الى تصميم المسودة الاولى لأداة جمع البيانات (الاستبانة)، وتم التأكد من صدق المحتوى بعرض الاستبانة بعد تصميمها على مجموعة من المتخصصين والخبراء في مجال الادارة، ومن ثم تمّ تحكيمها علمياً من قبلهم، وكذلك خبير ومتخصص في مجال الإحصاء التطبيقي، وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبانة، ومن ثم تمّ إخراج استبانة الدراسة في صورتها النهائية بعد إجراء التعديلات التي استلزم الأمر إجرائها من إضافة أو حذف أو تعديل.

2-1 صدق التجانس (الاتساق الداخلي):

يقصد بصدق التجانس (الاتساق الداخلي) مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط (معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation) بين كل فقرة من فقرات مجالات

¹ ذوقان عبيدات، وآخرون (1416 هـ/1997م): البحث العلمي: مفهومه، ادواته، اساليبه، الرياض، دار اسامة للنشر ص179

² سالم القحطاني، وآخرون (1421 هـ/2002م): منهج البحث في العلوم السلوكية: مع تطبيقات على الـ SPSS، الرياض، ص210 – ص212)

الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

أولاً: مدى ارتقاء الأخلاقيات التي يتمتع بها المحاسبون للكشف

ممارسة: المحاسبة

المحور الأول: ظروف العمل:

يوضح الجدول رقم (6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات

المحور الأول والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة

بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق

لما وضع لقياسه.

جدول رقم (6)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
1	تشعر بالرضا التام عن العمل المكلف به	0.762	0.000 *
2	تشجعك ظروف العمل بالحماس نحو عملك الذي تؤديه	0.530	0.000 *
3	تشعر بالرضا عن عملك وذلك لمنحك قدر مناسب من الصلاحيات التي تتناسب مع عملك	0.878	0.000 *
4	توفر الإدارة الأجهزة والمعدات المكتبية بدرجة مناسبة لرفع مستوى اداء العمل	0.801	0.000 *
5	تفكر في الانتقال إلى وظيفة أخرى لسوء ظروف العمل في وظيفتك الحالية	0.766	0.000 *
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05			

المحور الثاني: الحوافز والمكافآت:

يوضح الجدول رقم (7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات هذا

المحور والدرجة الكلية له، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول

دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع

لقياسه.

جدول رقم (7)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
1	تتم المكافئة للعاملين على الإبداع والابتكار بين العاملين.	0.772	0.000 *
2	تمنح الحوافز بناءً على الجدارة والمثابرة في العمل.	0.807	0.000 *
3	الحوافز التشجيعية من أهم الأمور التي تدفعك للعمل.	0.785	0.000 *
4	تمنح مكافآت لتقدير آراء واقتراحات لتطوير العمل.	0.747	0.000 *
5	نظام المكافآت مجدي و يحفز على الأداء الجيد لدى العاملين.	0.853	0.000 *
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05			

المحور الثالث: الابتكار.

يوضح الجدول رقم (8) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات هذا المحور والدرجة الكلية له، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (8)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
1	أحرص على طرح الاقتراحات والأفكار الجديدة	0.719	0.000 *
2	المناخ السائد في العمل يشجع على تنمية الابتكار والقدرات الإبداعية	0.798	0.000 *
3	تكافئ الإدارة المبدعين، اثناء اقتراحهم أفكار متطورة وجديدة	0.880	0.000 *
4	تشجع الادارة أساليب عمل جديدة ومتطورة في الابتكار	0.790	0.000 *
5	تواكب التطورات والتغيرات التكنولوجية في بيئة العمل	0.882	0.000 *
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05			

المحور الرابع: التدريب:

يوضح الجدول رقم (9) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات هذا المحور والدرجة الكلية له، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول

دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (9)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
1	مدّ العاملين بالتقنيات الحديثة العصرية يساعد في توفير الوقت والجهد المبذول لديهم في العمل	0.829	0.000 *
2	يساهم التدريب في خلق فرص للعاملين ؛ لتحقيق طموحاتهم وقدراتهم الفكرية	0.720	0.000 *
3	تسعى الإدارة من خلال برامج التدريب في العمل إلى تطوير مهارات أداء العاملين	0.813	0.000 *
4	يتوفر لدى العاملين بالإدارة القدرة على المبادرة والتدريب على أحسن مستوى بهم	0.861	0.000 *
5	يهدف التدريب في الإدارة إلى رفع مستوى الإتقان في أنجاز الأعمال	0.775	0.000 *
6	يعتبر التدريب عامل أساسي لرفع مستوى قدرات العاملين	0.754	0.000 *
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05			

المحور الخامس: أداء العاملين بالتخطيط المالي:

يوضح الجدول رقم (10) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات هذا المحور والدرجة الكلية له، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (10)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
1	تسهم الأنشطة والقوانين واللوائح المعتمدة في الإدارة في تطوير أدائك.	0.811	0.000 *
2	المكان الذي تعمل فيه يتناسب مع خبرتك ومؤهلاتك العلمية ويجعلك تؤدي مهامك على أحسن وجه.	0.880	0.000 *
3	يبذل العاملون الجهد الكافي لإنجاز الأداء المهني في الوقت المحدد لهم	0.742	0.000 *
4	التشجيع يساعد العاملين على تحسين جودة أداء العمل	0.815	0.000 *
5	عدم الانتماء بتوفير التقنيات داخل العمل، يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائك	0.821	0.000 *
6	يتم تقييم الأداء العمل بناءً على أسس علمية ومعايير واضحة	0.621	0.000 *
7	يمتاز العاملين بسرعة في إنجاز أعمالهم المكلفين بهم	0.758	0.000 *
* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05			

2- ثبات الاستبانة

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتائج لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها عدة مرات خلال فترة زمنية معينة.

وقد اتبّع الباحث القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، وذلك من خلال طريقتين هما: معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لـخ، وذلك كما يلي:

2 - 1 معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient):

اتّبعَ الباحث القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)،

¹ Sekaran, U. (2006) Research Methods for Business A Skill-Building Approach, 4th edition, John Wiley & Sons (Asia), Singapore, p 311.

طريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient)، وفيها يتم احتساب معامل ألفا كرونباخ عن طريق المعادلة التالية:

$$R_{tt} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \times \left(\frac{Sd_T^2 - \sum (Sd)^2}{Sd_T^2} \right)$$

حيث: R_{tt} : تشير إلى معامل ارتباط ألفا. n : تشير إلى عدد فقرات القياس.

Sd_T^2 : تشير إلى تباين الاختبار الكلي. $\sum (Sd)^2$: تشير إلى مجموع تباينات الفقرات.

وتكون الاستبانة ذات ثبات ضعيف إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ أقل من 60٪، ومقبولاً إذا كانت هذه القيمة ضمن الفترة (من 60٪ أو أقل من 70٪)، وجيد إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ ضمن الفترة (من 70٪ أو أقل من 80٪)، أما إذا كانت هذه القيمة أكبر من أو يساوي 80٪ يشير ذلك إلى أن الاستبانة تكون ذات ثبات ممتاز، وكلما اقترب المقياس من 100٪ تعتبر النتائج الخاصة بالاختبار أفضل.

أما فيما يتعلق بثبات أداة هذه الدراسة (الاستبانة)، فقد تم احتساب معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الدراسة.

جدول (11)

قيم معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة

ت	المتغير	الرمز	عدد الفقرات	معامل الثبات %
1	ظروف العمل	X01	5	79.5
2	الحوافز والمكافآت	X02	5	84.4
3	الابتكار	X03	5	86.4
4	التدريب	X04	6	85.9
	فاعلية الإبداع المالي		21	71.4
	أداء العاملين بالتخطيط المالي	X05	7	88.4
	اجمالي الفقرات		28	94.3

واضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور من محاور الدراسة. وكذلك قيمة ألفا لجميع الفقرات 94.3%، وهي قيم ثبات عالية جداً ومقبولة في العرف الإحصائي.

2 – 3: التجزئة النصفية (Split Half):

تعتمد طريقة التجزئة النصفية على تجزئة فقرات الاختبار الى مجموعتين، ومن ثم ايجاد معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation coefficient بين المجموعتين r_{12} ، وبعد ذلك نقوم بتصحيح معامل الارتباط بأحد الطريقتين:

2 – 3 – 1: معامل ثبات سبيرمان براون Spearman coefficient Brown

يتطلب استخدام معامل ثبات سبيرمان براون لتصحيح معامل الارتباط أن يكون التباين فيها متساوي للمجموعتين ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$) وكما يتطلب ان يكون معامل ثبات الفا كرونباخ متساوي للمجموعتين ($R_{11} = R_{22}$)، والذي يعطي بالعلاقة التالي:

$$\text{Spearman Brown Formula} = \frac{2 \times r_{12}}{1 + r_{12}}$$

2 – 3 – 2: معامل ثبات جثمان للتجزئة النصفية -Guttman Split Half Coefficient

يشبه هذا المعامل معامل ثبات سبيرمان براون، لكنه يتطلب ان يكون التباين فيها غير متساوي للمجموعتين ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$) او أن يكون معامل ثبات الفا كرونباخ غير متساوي للمجموعتين ($R_{11} \neq R_{22}$). ويتم حساب معامل ثبات جثمان لتصحيح معامل الارتباط بالصيغة:

$$\text{Formula Guttman} = 2 \left(1 - \frac{\sigma_1^2 + \sigma_2^2}{\sigma^2} \right)$$

أما فيما يتعلق بطريقة ثبات التجزئة النصفية لهذه الدراسة، يتضح من

البيانات الواردة بالجدول رقم (12) ان قيمة التباين للمجموعة الاولى لا تساوي قيمة التباين للمجموعة الثانية، حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي للمجموعة الاولى 64.82 والتباين المناظر له 39.559 والمتوسط الحسابي للمجموعة الثانية 61.51 وقيمة التباين المناظرة له 35.346.

جدول رقم (12)

يبين المتوسط الحسابي والتباين والانحراف المعياري لكل مجموعة

	Mean المتوسط	Varianc e التباين	Std. Deviation الانحراف المعياري	N of Items العدد
Part 1	64.82	39.559	6.290	14
Part 2	61.51	35.346	5.945	14
Both Parts	126.33	142.818	11.951	28

كما يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (13) ان معامل ارتباط بيرسون بين المجموعتين 0.908 وان قيمة معامل الفا كرونباخ للمجموعة الاولى 0.909 لعدد 14 فقرة ومعامل الفا كرونباخ للمجموعة الثانية 0.869 لعدد 14 فقرة.

جدول رقم (13)

يبين معامل ثبات التجزئة النصفية

Cronbach's Alpha معامل الفا كرونباخ	Part 1	Value	0.909
		N of Items	14
	Part 2	Value	0.869
		N of Items	14
	Total N of Items		28
	Correlation Between Forms معامل ارتباط بيرسون بين المجموعتين		0.908
Spearman-Brown Coefficient معامل سبيرمان براون	Equal Length		0.952
	Unequal Length		0.952

Guttman Split-Half Coefficient معامل ثبات جثمان	0.951
--	-------

وبما أن قيمة التباين للمجموعة الاولى لا تساوي قيمة التباين للمجموعة الثانية بالتالي نستخدم معامل ثبات جثمان لتصحيح معامل ارتباط بيرسون، من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (8) نستنتج ان قيمة معامل ثبات جثمان للتجزئة النصفية يساوي 0.951 وتعتبر هذه القيمة عالية جداً ومقبولة احصائياً.

بالنظر إلى المعاملات السابقة، يلاحظ أن جميع قيم الاختبار مرتفعة وهي تمثل مؤشرات جيدة ومطمئنة لأغراض الدراسة، ويمكن الوثوق بها وتدل على ثبات أداة القياس بشكل جيد.

وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

2-2/ التحليل الإحصائي لفقرات الدراسة

مقدمة: بعد جمع بيانات الدراسة، قام الباحث بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، وفي هذا الجزء أعطيت الإجابة "غير موافق بشدة" درجة واحدة، "غير موافق" درجتين، وأعطيت الإجابة "محايد" 3 درجات، 4 درجات للإجابة "موافق"، فيما أعطيت الإجابة "موافق بشدة" 5 درجات، بحيث كلما زادت درجة الإجابة زادت درجة الموافقة عليها والعكس صحيح. وهذه الدرجات تمثل إجابات المشاركين في الدراسة على الأسئلة الواردة بقائمة الاستبانة مخرجات الدراسة الميدانية، وهي ذاتها تعد مدخلات التحليل الإحصائي، والذي يهدف إلى استخلاص النتائج من خلال تحليل هذه المدخلات، وقد تم إحصائياً احتساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، ونسبة الإجابات لكل فقرة.

واستخدم الباحث اختبار T للعينة الواحدة One Sample T-Test، وذلك لاختبار فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء المشاركين في الدراسة على محتوى كل فقرة، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي المرجح لكل فقرة من فقرات المحور والانحراف المعياري له، وكذلك نتائج اختبار T (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية)، وتكون الفقرة ايجابية بمعنى أن أفراد عينة الدراسة موافقين على محتواها إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للفقرة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 والمتوسط الحسابي المرجح للفقرة أكبر من 3، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد عينة الدراسة غير موافقين على محتواها إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للفقرة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 والمتوسط الحسابي المرجح للفقرة أصغر من 3، وتكون آراء أفراد عينة الدراسة محايد إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وهذا ينطبق على جميع الفقرات في استبانة الدراسة.

المحور الاول: ظروف العمل.

وقد قام الباحث بدراسة فقرات محور (ظروف العمل) كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (14) التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات هذا المحور.

جدول رقم (14)

المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات المحور الاول

X01	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	تشعر بالرضا التام عن العمل المكلف به	4.27	0.889	9.554	* 0.000	موافق
2	تشجعك ظروف العمل بالحماس نحو عملك الذي تؤديه	3.98	0.621	10.559	* 0.000	موافق
3	تشعر بالرضا عن عملك وذلك لمنحك قدر مناسب من الصلاحيات التي تتناسب مع	4.76	0.609	19.342	* 0.000	موافق

X01	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
	عملك					
4	توفر الإدارة الأجهزة والمعدات المكتبية بدرجة مناسبة لرفع مستوى اداء العمل	4.64	0.645	17.100	0.000 *	موافق
5	تفكر في الانتقال إلى وظيفة اخرى لسوء ظروف العمل في وظيفتك الحالية	4.33	0.739	12.111	0.000 *	موافق

من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح الاتي:

✓ جميع الفقرات المتعلقة بالمحور (**ظروف العمل**) تمت الموافقة عليها، حيث

سجلت قيم الدلالة الإحصائية لها أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة

المتوسطات الحسابية المناظرة لها أكبر من متوسط أداة القياس "3".

✓ **أكثر الفقرات التي تمت الموافقة** عليها هي الفقرة رقم (14) والتي تنص على

"تشعر بالرضا عن عملك وذلك لمنحك قدر مناسب من الصلاحيات التي

تتناسب مع عملك" حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي المناظر لها 4.76

بانحراف معياري وأهمية نسبية 0.609 و 95.1% على التوالي.

✓ **أقل الفقرات التي تمت الموافقة** عليها هي الفقرة رقم (14) والتي تنص على "

تشجعك ظروف العمل بالحماس نحو عملك الذي تؤديه" حيث سجلت قيمة

المتوسط الحسابي المناظر لها 3.98 بانحراف معياري وأهمية نسبية 0.321

و 79.6% على التوالي.

المحور الثاني: الحوافز والمكافآت:

وقد قام الباحث بدراسة فقرات محور (الحوافز والمكافآت) كلاً

على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (15) التحليل

الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات هذا المحور.

جدول رقم (15)

المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات المحور الثاني

X02	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	تتم المكافئة للعاملين على الإبداع والابتكار بين العاملين.	4.80	0.548	22.045	* 0.000	موافق
2	تمنح الحوافز بناءً على الجدارة والمثابرة في العمل.	4.76	0.570	20.650	* 0.000	موافق
3	الحوافز التشجيعية من أهم الأمور التي تدفعك للعمل.	4.73	0.539	21.558	* 0.000	موافق
4	تمنح مكافآت لتقدير آراء واقتراحات لتطوير العمل.	4.60	0.539	19.900	* 0.000	موافق
5	نظام المكافآت مجدي و يحفز على الأداء الجيد لدى العاملين.	4.80	0.405	29.850	* 0.000	موافق

من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح الاتي:

✓ ثلاثة فقرات فقط من الفقرات المتعلقة بالمحور (الحوافز والمكافآت) تمت

الموافقة عليها، حيث سجلت قيم الدلالة الإحصائية لها أصغر من مستوى

المعنوية 0.05، وقيمة المتوسطات الحسابية المناظرة لها أكبر من متوسط

أداة القياس "3".

✓ أكثر الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي الفقرة رقم (16) والتي تنص على

" تتم المكافئة للعاملين على الإبداع والابتكار بين العاملين" حيث سجلت قيمة

المتوسط الحسابي المناظر لها 4.80 بانحراف معياري وأهمية نسبية

0.548، 96.0% على التوالي.

✓ أقل الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي الفقرة رقم (16) والتي تنص على

تمنح مكافآت لتقدير آراء واقتراحات لتطوير العمل." حيث سجلت قيمة

المتوسط الحسابي المناظر لها 4.60 بانحراف معياري وأهمية نسبية

0.539، 92.0% على التوالي.

المحور الثالث: الابتكار.:

وقد قام الباحث بدراسة فقرات محور (الابتكار) كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (17) التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات هذا المحور.

جدول رقم (17)

المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات المحور الثالث

X03	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	أحرص على طرح الاقتراحات والأفكار الجديدة	4.82	0.442	27.685	* 0.000	موافق
2	المناخ السائد في العمل يشجع على تنمية الابتكار والقدرات الإبداعية	4.67	0.674	16.583	* 0.000	موافق
3	تكافئ الإدارة المبدعين، اثناء اقتراحهم أفكار متطورة وجديدة	4.64	0.570	19.343	* 0.000	موافق
4	تشجع الادارة أساليب عمل جديدة ومتطورة في الابتكار	4.64	0.570	19.343	* 0.000	موافق
5	تواكب التطورات والتغيرات التكنولوجية في بيئة العمل	4.71	0.458	25.042	* 0.000	موافق

من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح الاتي:

✓ جميع الفقرات المتعلقة بالمحور (الابتكار) تمت الموافقة عليها، حيث سجلت

قيم الدلالة الإحصائية لها أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة

المتوسطات الحسابية المناظرة لها أكبر من متوسط أداة القياس "3".

✓ أكثر الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي الفقرة رقم (17) والتي تنص على

" أحرص على طرح الاقتراحات والأفكار الجديدة " حيث سجلت قيمة

المتوسط الحسابي المناظر لها 4.82 بانحراف معياري وأهمية نسبية

0.442، 96.4% على التوالي.

✓ أقل الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي الفقرة رقم (4) والتي تنص على " تشجع الادارة أساليب عمل جديدة ومتطورة في الابتكار " حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي المناظر لها 4.64 بانحراف معياري وأهمية نسبية 0.570، 92.9% على التوالي.

المحور الرابع: التدريب:

وقد قام الباحث بدراسة فقرات محور (التدريب) كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (18) التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات هذا المحور.

جدول رقم (18)

المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات المحور الرابع

X04	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	مدّ العاملين بالتقنيات الحديثة العصرية يساعد في توفير الوقت والجهد المبذول لديهم في العمل	3.73	0.863	5.698	0.000 *	موافق
2	يساهم التدريب في خلق فرص للعاملين ؛ لتحقيق طموحاتهم وقدراتهم الفكرية	4.76	0.609	19.342	0.000 *	موافق
3	تسعى الإدارة من خلال برامج التدريب في العمل إلى تطوير مهارات أداء العاملين	4.80	0.661	18.279	0.000 *	موافق
4	يتوفر لدى العاملين بالإدارة القدرة على المبادرة والتدريب على أحسن مستوى بهم	4.67	0.853	13.110	0.000 *	موافق
5	يهدف التدريب في الإدارة إلى رفع مستوى الإتقان في أنجاز الأعمال	2.78	1.295	1.151-	0.256	محايد
6	يعتبر التدريب عامل أساسي لرفع مستوى قدرات العاملين	4.67	0.707	15.811	0.000 *	موافق

من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح الاتي:

✓ أغلب الفقرات المتعلقة بالمحور (التدريب) تمت الموافقة عليها عدا فقرة واحدة وهي الفقرة الخامسة، حيث سجلت قيم الدلالة الإحصائية لها أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة المتوسطات الحسابية المناظرة لها أكبر من متوسط أداة القياس "3".

✓ أكثر الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي الفقرة رقم (18) والتي تنص على "تسعى الإدارة من خلال برامج التدريب في العمل إلى تطوير مهارات أداء العاملين" حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي المناظر لها 4.80 بانحراف معياري وأهمية نسبية 0.661، 96.0% على التوالي.

✓ أقل الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي الفقرة رقم (18) والتي تنص على "مدّ العاملين بالتقنيات الحديثة العصرية يساعد في توفير الوقت والجهد المبذول لديهم في العمل" حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي المناظر لها 3.73 بانحراف معياري وأهمية نسبية 0.863، 74.7% على التوالي.

المحور الخامس: أداء العاملين بالتخطيط المالي:

وقد قام الباحث بدراسة فقرات محور (أداء العاملين بالتخطيط المالي) كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (19) التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول فقرات هذا المحور.

جدول رقم (19)

المتوسط المرجح والانحراف المعياري ونتائج اختبار T لفقرات المحور الخامس

X05	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	تُسهم الأنشطة والقوانين واللوائح المعتمدة في الإدارة في تطوير أدائك.	4.78	0.471	25.298	0.000 *	موافق
2	المكان الذي تعمل فيه يتناسب مع خبرتك ومؤهلاتك العلمية ويجعلك تؤدي مهامك على أحسن وجه.	4.58	0.657	16.116	0.000 *	موافق

X05	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
3	يبذل العاملون الجهد الكافي لإنجاز الأداء المهني في الوقت المحدد لهم	4.42	0.621	15.359	* 0.000	موافق
4	التشجيع يساعد العاملين على تحسين جودة أداء العمل	4.71	0.727	15.793	* 0.000	موافق
5	عدم الاهتمام بتوفير التقنيات داخل العمل، يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائك	4.11	0.775	9.614	* 0.000	موافق
6	يتم تقييم الأداء العمل بناءً على أسس علمية ومعايير واضحة	4.56	0.755	13.813	* 0.000	موافق
7	يمتاز العاملون بسرعة في إنجاز أعمالهم المكلفين بهم	4.62	0.650	16.747	* 0.000	موافق

من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح الاتي:

✓ جميع الفقرات المتعلقة بالمحور (أداء العاملين بالتخطيط المالي) تمت

الموافقة عليها، حيث سجلت قيم الدلالة الإحصائية لها أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة المتوسطات الحسابية المناظرة لها أكبر من متوسط أداة القياس "3".

✓ أكثر الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي الفقرة رقم (19) والتي تنص على

"تُسهم الأنشطة والقوانين واللوائح المعتمدة في الإدارة في تطوير أدائك" حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي المناظر لها 4.78 بانحراف معياري وأهمية نسبية 0.471، 95.6% على التوالي.

✓ أقل الفقرات التي تمت الموافقة عليها هي الفقرة رقم (19) والتي تنص على

"عدم الاهتمام بتوفير التقنيات داخل العمل، يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائك" حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي المناظر لها 4.11 بانحراف معياري وأهمية نسبية 0.775، 82.2% على التوالي.

القسم الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

دراسة فاعلية الابداع المالي ودورها في مستوى أداء العاملين بالتخطيط

المالي:

تركز هذه الجزء على دراسة فاعلية الابداع المالي (ظروف العمل X1، الحوافز والمكافآت X2، الابتكار X3، التدريب X4) ودورها على مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي وذلك باختبار الفرضية الرئيسية للدراسة والتي تنص على:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية لفاعلية الابداع المالي في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي

وقد قام الباحث بتقسيم هذا الفرض إلى أربع فروض فرعية وذلك وفقاً لأبعاد فاعلية الابداع المالي:

الفرضية الفرعية الاولى: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لـ ظروف العمل في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لـ الحوافز والمكافآت في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لـ الابتكار في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لـ التدريب في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي

وقد استخدم الباحث اسلوب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لمعرفة معنوية (دلالة) العلاقة بين المتغيرات؛ ولمعرفة نسبة تفسير التباين في المتغير التابع من قبل المتغير المستقل قام الباحث باستخدام اسلوب الانحدار البسيط Simple Regression، واستخدم الباحث كذلك اسلوب الانحدار المتعدد Multiple Regression لمعرفة التأثيرات المباشرة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

1 / دراسة فاعلية الابداع المالي وعلاقته بـ مستوى أداء العاملين

بالتخطيط المالي باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation يحاول الباحث في هذه الفقرة دراسة فاعلية الابداع المالي (بأبعادها المختلفة) وعلاقته بـ مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation ، الجدول رقم (20) يوضح قيمة معامل ارتباط بيرسون والدلالة الاحصائية المناظرة لكل معامل.

1- 1 / ظروف العمل وعلاقته بمستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (20) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 0.673 وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة له 0.000 وحيث ان قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين ظروف العمل ومستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير الى ان هذه العلاقة طردية.

جدول رقم (20)

العلاقة بين فاعلية الابداع المالي ومستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي باستخدام معامل ارتباط بيرسون

ت	المتغير	رمز المتغير	العدد	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية
1	ظروف العمل	X1	45	0.673	* 0.000
2	الحوافز والمكافآت	X2	45	0.778	* 0.000
3	الابتكار	X3	45	0.668	* 0.000
4	التدريب	X4	45	0.648	* 0.000
* دال احصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

1- 2 / الحوافز والمكافآت وعلاقته بمستوى أداء العاملين

بالتخطيط المالي: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (21) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 0.778 وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة له 0.000 وحيث ان قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين الحوافز والمكافآت ومستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير الى ان هذه العلاقة طردية.

1-3 / الابتكار وعلاقته بمستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي:
يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (21) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 0.668 وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة له 0.000 وحيث ان قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين الابتكار ومستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير الى ان هذه العلاقة طردية.

1-4 / التدريب وعلاقته بمستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي:
يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (21) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 0.648 وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة له 0.000 وحيث ان قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين التدريب ومستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير الى ان هذه العلاقة طردية.

2 / دراسة فاعلية الابداع المالي ودورها في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple regression analysis

يحاول الباحث في هذه الفقرة دراسة فاعلية الابداع المالي (ظروف العمل X1، الحوافز والمكافآت X2، الابتكار X3، التدريب X4) ودورها في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple regression analysis، وبالتالي معرفة دور فاعلية الابداع المالي (كمتغير مستقل) في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (كمتغير تابع)، وكذلك معرفة نسبة تفسير التباين في المتغير التابع من قبل المتغير المستقل.

2-1 / ظروف العمل ودورها في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple regression analysis

استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression لمعرفة دور ظروف العمل (كمتغير مستقل) في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (كمتغير تابع) وذلك بتوفيق نموذج انحدار المتغير التابع على المتغير المستقل، وقد قام الباحث بتوفيق هذا النموذج، واختبار معنوية (دلالة) النموذج الموفق استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين ANOVA، من خلال البيانات الواردة بالجدول التالي، سجلت قيمة إحصاء اختبار $F = 35.682$ بمستوى دلالة احصائية 0.000، مما يشير إلى أن النموذج الموفق معنوي (دال إحصائياً).

جدول (22)

اختبار تحليل التباين (ANOVA) وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار

معامل ارتباط بيرسون R	R Square معامل التحديد	Std. Error of the Estimate الخطأ المعياري للتقدير	F-Test أحصاء الاختبار	P-value الدلالة الاحصائية
0.673	0.453	0.386	35.682	* 0.000

كما يتبين من البيانات الواردة بالجدول السابق، أن قيمة متوسط الخطأ المعياري للتقدير Standard Error of the Estimate، أو ما يسمى بـ "خطأ التقدير"، هو مقياس لدرجة دقة القيم المتنبأ بها ويساوي 0.386 وهو مقدار صغير نسبياً، مما يدل على جودة النموذج المستخدم في التنبؤ. وتشير كذلك النتائج الواردة بالجدول إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.673 وكذلك معامل التحديد 0.453 وهذا يعني 45.3% من التباينات في المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (ظروف العمل).

ولاختبار معنوية معامل انحدار النموذج الموفق لانحدار المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي) على المتغير المستقل (ظروف العمل)، استخدم الباحث اختبار T وتحصل على النتائج المدونة بالجدول رقم (22)،

حيث سجلت قيمة إحصاء الاختبار 5.973 وقيمة الدلالة الإحصائية المناظرة لها 0.000، مما يشير إلى معنوية معامل الانحدار، ويعني ذلك أن المتغير المستقل (ظروف العمل) له تأثير معنوي على المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي).

جدول (23)

نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع $(\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1)$

الدلالة الإحصائية P- Value	قيمة إحصاء الاختبار T	معاملات الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B	
0.002 *	3.323		0.490	1.630	(Constant)
0.000 *	5.973	0.673	0.111	0.662	ظروف العمل
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول السابق أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة ((+ 0.662) يشير ذلك إلى أن تأثير ظروف العمل (كمتغير مستقل) في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (كمتغير تابع) ايجابي، أي كلما ارتفعت قيم "ظروف العمل" ارتفعت قيم "مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي".

وبذلك يكون النموذج الموفق على الصورة:

$$Y = 1.630 + 0.662 X_1$$

(0.000) (0.002)

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الأولى:

قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على وجود دور ذات دلالة إحصائية لـ ظروف العمل في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي، يمكن صياغة المعادلة التي تربط بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما يلي:

$$\text{مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي} = 1.630 + 0.662 X \text{ ظروف العمل}$$

2- 2 / الحوافز والمكافآت ودورها في مستوى أداء العاملين

بالتخطيط المالي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple

regression analysis

استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression لمعرفة دور الحوافز والمكافآت (كمتغير مستقل) في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (كمتغير تابع) وذلك بتوفيق نموذج انحدار المتغير التابع على المتغير المستقل، وقد قام الباحث بتوفيق هذا النموذج، ولاختبار معنوية (دلالة) النموذج الموفق استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين ANOVA، من خلال البيانات الواردة بالجدول التالي، سجلت قيمة إحصاء اختبار $F = 65.902$ بمستوى دلالة احصائية 0.000، مما يشير إلى أن النموذج الموفق معنوي (دال إحصائياً).

جدول (24)

اختبار تحليل التباين (ANOVA) وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار

معامل ارتباط بيرسون R	R Square معامل التحديد	Std. Error of the Estimate الخطأ المعياري للتقدير	F-Test أحصاء الاختبار	P-value الدلالة الاحصائية
0.778	0.605	0.328	65.902	* 0.000

كما يتبين من البيانات الواردة بالجدول السابق، أن قيمة متوسط الخطأ المعياري للتقدير Standard Error of the Estimate، أو ما يسمى بـ "خطأ التقدير"، هو مقياس لدرجة دقة القيم المتنبأ بها ويساوي 0.328 وهو مقدار صغير نسبياً، مما يدل على جودة النموذج المستخدم في التنبؤ. وتشير كذلك النتائج الواردة بالجدول إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.778 وكذلك معامل التحديد 0.605 وهذا يعني 60.5% من التباينات في المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (الحوافز والمكافآت).

ولاختبار معنوية معامل انحدار النموذج الموفق لانحدار المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي) على المتغير المستقل (الحوافز

والمكافآت)، استخدم الباحث اختبار T وتحصل على النتائج المدونة بالجدول رقم 25، حيث سجلت قيمة إحصاء الاختبار 8.118 وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة لها 0.000، مما يشير إلى معنوية معامل الانحدار، ويعني ذلك أن المتغير المستقل (الحوافز والمكافآت) له تأثير معنوي على المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي).

جدول (25)

نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع $(\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1)$

الدلالة الاحصائية P- Value	قيمة إحصاء الاختبار T	معاملات الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B	
0.878 *	-0.155		0.572	-0.088	(Constant)
0.000 *	8.118	0.778	0.120	0.977	الحوافز والمكافآت
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول السابق أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة ((+ 0.977) يشير ذلك إلى أن تأثير الحوافز والمكافآت (كمتغير مستقل) في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (كمتغير تابع) ايجابي، أي كلما ارتفعت قيم "الحوافز والمكافآت" ارتفعت قيم "مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي".

وبذلك يكون النموذج الموفق على الصورة:

$$Y = -0.088 + 0.977 X_2$$

$$(0.878) \quad (0.000)$$

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الثانية:

قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على، وجود دور ذات دلالة احصائية لـ الحوافز والمكافآت في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي، يمكن صياغة المعادلة التي تربط بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما يلي:

$$\text{مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي} = -0.008 + 0.977 X \text{ الحوافز والمكافآت}$$

2 – 3 / الابتكار ودورها في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي

باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple regression analysis
استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression لمعرفة دور الابتكار (كمتغير مستقل) في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (كمتغير تابع) وذلك بتوفيق نموذج انحدار المتغير التابع على المتغير المستقل، وقد قام الباحث بتوفيق هذا النموذج، واختبار معنوية (دلالة) النموذج الموفق استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين ANOVA، من خلال البيانات الواردة بالجدول التالي، سجلت قيمة إحصاء اختبار $F = 37.720$ بمستوى دلالة احصائية 0.000، مما يشير إلى أن النموذج الموفق معنوي (دال إحصائياً).

جدول (26)

اختبار تحليل التباين (ANOVA) وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار

معامل ارتباط بيرسون R	R Square معامل التحديد	Std. Error of the Estimate الخطأ المعياري للتقدير	F-Test إحصاء الاختبار	P-value الدلالة الاحصائية
0.668	0.447	0.388	37.720	* 0.000

كما يتبين من البيانات الواردة بالجدول السابق، أن قيمة متوسط الخطأ المعياري للتقدير Standard Error of the Estimate، أو ما يسمى بـ "خطأ التقدير"، هو مقياس لدرجة دقة القيم المتنبأ بها ويساوي 0.388 وهو مقدار صغير نسبياً، مما يدل على جودة النموذج المستخدم في التنبؤ. وتشير كذلك النتائج الواردة بالجدول إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.668 وكذلك معامل التحديد 0.447 وهذا يعني 44.7% من التباين في المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (الابتكار). ولاختبار معنوية معامل انحدار النموذج الموفق لانحدار المتغير التابع

(مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي) على المتغير المستقل (الابتكار)، استخدم الباحث اختبار T وتحصل على النتائج المدونة بالجدول رقم 27، حيث سجلت قيمة إحصاء الاختبار 5.892 وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة لها 0.000، مما يشير إلى معنوية معامل الانحدار، ويعني ذلك أن المتغير المستقل (الابتكار) له تأثير معنوي على المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي).

جدول (27)

نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع (β_0, β_1)

الدلالة الاحصائية P- Value	قيمة إحصاء الاختبار T	معاملات الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B	(Constant)
0.167 *	1.407		0.624	0.878	(Constant)
0.000 *	5.892	0.668	0.132	0.779	الابتكار
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول السابق أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة ((+ 0.779) يشير ذلك إلى أن تأثير الابتكار (كمتغير مستقل) في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (كمتغير تابع) ايجابي، أي كلما ارتفعت قيم "الابتكار" ارتفعت قيم "مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي".

وبذلك يكون النموذج الموفق على الصورة:

$$Y = 0.878 + 0.779 X_3$$

$$(0.167) \quad (0.000)$$

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الثالثة:

قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على وجود دور ذات دلالة احصائية لـ الابتكار في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي، يمكن صياغة المعادلة التي تربط بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما يلي:

$$\text{مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي} = 0.878 + 0.779 X \text{ الابتكار}$$

2- 3 / التدريب ودورها في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي

باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple regression analysis
استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression لمعرفة دور التدريب (كمتغير مستقل) في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (كمتغير تابع) وذلك بتوفيق نموذج انحدار المتغير التابع على المتغير المستقل، وقد قام الباحث بتوفيق هذا النموذج، واختبار معنوية (دلالة) النموذج الموفق استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين ANOVA، من خلال البيانات الواردة بالجدول التالي، سجلت قيمة إحصاء اختبار $F = 31.135$ بمستوى دلالة احصائية 0.000، مما يشير إلى أن النموذج الموفق معنوي (دال إحصائياً).

جدول (28)

اختبار تحليل التباين (ANOVA) وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار

معامل ارتباط بيرسون R	R Square معامل التحديد	Std. Error of the Estimate الخطأ المعياري للتقدير	F-Test إحصاء الاختبار	P-value الدلالة الاحصائية
0.648	0.420	0.397	31.135	* 0.000

كما يتبين من البيانات الواردة بالجدول السابق، أن قيمة متوسط الخطأ المعياري للتقدير Standard Error of the Estimate، أو ما يسمى بـ "خطأ التقدير"، هو مقياس لدرجة دقة القيم المتنبأ بها ويساوي 0.397 وهو مقدار صغير نسبياً، مما يدل على جودة النموذج المستخدم في التنبؤ. وتشير كذلك النتائج الواردة بالجدول إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.648 وكذلك معامل التحديد 0.420 وهذا يعني 42.0% من التباينات في المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (التدريب). ولاختبار معنوية معامل انحدار النموذج الموفق لانحدار المتغير التابع

(مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي) على المتغير المستقل (التدريب)، استخدم الباحث اختبار T وتحصل على النتائج المدونة بالجدول رقم 29، حيث سجلت قيمة إحصاء الاختبار 5.580 وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة لها 0.000، مما يشير إلى معنوية معامل الانحدار، ويعني ذلك أن المتغير المستقل (التدريب) له تأثير معنوي على المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي).

جدول (29)

نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع $(\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1)$

الدلالة الاحصائية P- Value	قيمة إحصاء الاختبار T	معاملات الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B	
0.000 *	6.167		0.389	2.397	(Constant)
0.000 *	5.580	0.648	0.091	0.506	التدريب
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول السابق أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة ((+ 0.561) يشير ذلك إلى أن تأثير التدريب (كمتغير مستقل) في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (كمتغير تابع) ايجابي، أي كلما ارتفعت قيم "التدريب" ارتفعت قيم "مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي".

وبذلك يكون النموذج الموفق على الصورة:

$$Y = 2.397 + 0.506 X_4$$

$$(0.000) \quad (0.000)$$

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الرابعة:

قبول الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على وجود دور ذات دلالة احصائية لـ التدريب في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي، يمكن صياغة المعادلة التي تربط بين المتغير المستقل والمتغير التابع كما يلي:

$$\text{مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي} = 2.397 + 0.506 X \text{ التدريب}$$

3/ دراسة فاعلية الابداع المالي ودورها في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression

يحاول الباحث من خلال هذا الجزء تحديد المتغيرات المستقلة التي لها علاقة (تأثير) مباشرة بالمتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي) وبالتالي تحديد المتغيرات المستقلة التي لها تأثير مباشر على المتغير التابع. ولتحديد هذه المتغيرات وتقييم أثر كل منها، قام الباحث بتوفيق نموذج انحدار متعدد لـ مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (Y) على المتغيرات المستقلة المراد دراستها والبالغ عددها أربعة متغيرات $q=5$ ، وهي كما يلي:

جدول رقم (30)

المتغيرات المستقلة والمتغير التابع للدراسة

رمز المتغير	المتغير	
X1	ظروف العمل X1	المتغيرات المستقلة Independent Variables
X2	الحوافز والمكافآت X2	
X3	الابتكار X3	
X4	التدريب X4	
Y	مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي	المتغير التابع Dependent Variables

وقد استخدم الباحث أسلوب الانحدار المتعدد Multiple Regression للوصول إلى الهدف المنشود من هذا الأسلوب، ويستخدم هذا الأسلوب لتحديد المتغيرات المستقلة المؤثرة تأثيراً مباشراً في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (مع عزل تأثير المتغيرات الأخرى) وكذلك تحديد أكثرها تأثيراً، وذلك بإتباع المراحل التالية:

المرحلة الأولى: الكشف عن وجود مشكلة التعدد الخطي في متغيرات الدراسة:

عندما يقوم الباحث بتوفيق نموذج انحدار متعدد للمتغير التابع على

المتغيرات المستقلة، يجب الكشف عن المشاكل التي قد تواجهه عند تطبيق هذا الأسلوب، وأهمها مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة، والتي تؤدي إلى نتائج غير دقيقة في أغلب الحالات. وتتوفر عدة طرق لتشخيص مشكلة التعدد الخطي Multicollinearity Problem بين المتغيرات المستقلة، وقد قام الباحث بتشخيصها بأكثر الطرائق المستخدمة، كالآتي:

أ - طريقة معامل تضخم التباين (VIF) Variance Inflation Factor

ولغرض تشخيص مشكلة التعدد الخطي Multicollinearity Problem بهذه الطريقة، يتم في البداية حساب معامل Tolerance لكل متغير مستقل. ثم يحسب معامل تضخم التباين للمتغير المستقل j ، حيث $VIF_j = \frac{1}{Tol_j}$ ، كالآتي:

جدول رقم (31)

معاملات تضخم التباين VIF

المتغيرات المستقلة Independent Variables	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1 ظروف العمل	0.467	2.140
X2 الحوافز والمكافآت	0.301	3.323
X3 الابتكار	0.501	1.995
X4 التدريب	0.674	1.483

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (31) والذي يحتوي على المتغيرات المستقلة وقيمة معامل تضخم التباين VIF والتباين المسموح Tol لكل متغير أن قيمة VIF لجميع متغيرات الدراسة اقل من 10 كما نلاحظ كذلك أن قيمة التباين المسموح Tol لجميع المتغيرات كانت اكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود مشكلة التعدد الخطي Multicollinearity Problem بين المتغيرات المستقلة.

ب- طريقة دليل الحالة (CI) Condition Index

يمكن - كذلك - استخدام دليل الحالة (CI) Condition Index كأحد الطرائق لتشخيص مشكلة التعدد الخطي Multicollinearity Problem بين

المتغيرات المستقلة، فبعد استخراج الجذور المميزة للمصفوفة $(X'X)$ ، نحسب دليل الحالة (CI)، وهو عبارة عن الجذر التربيعي لحاصل قسمة أكبر جذر مميز على كل من الجذور المميزة الأخرى، حيث يتبين من الجدول رقم (32) أن أكبر جذر مميز يساوي $\lambda_{\max} = 4.973$ وبالتالي قام الباحث بحساب دليل الحالة المبين بالجدول التالي:

جدول رقم (32)

دليل الحالة (CI)، والجذور المميزة (Eigenvalue λ)

Dimensio n	الجذور المميزة Eigenval ue	دليل الحالة Condition Index
1	4.973	1.000
2	0.014	18.847
3	0.010	22.300
4	0.009	23.507
5	0.008	24.932

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (55) أن جميع قيم دليل الحالة أصغر من 50، ويعني ذلك عدم وجود مشكلة التعدد الخطي بين متغيرات الدراسة، وبالتالي استطاع الباحث تشخيص مشكلة التعدد الخطي، وقد تأكد من عدم وجود هذه المشكلة.

المرحلة الثانية: توفير نموذج الانحدار المتعدد

بناء على ما تقدم، قام الباحث بتوفير نموذج انحدار لـ مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (Y) على المتغيرات المستقلة الأربعة التي استطاع تجميعها، حيث تم اختبار معنوية نموذج انحدار متعدد مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (Y) على المتغيرات المستقلة الأربعة، أي اختبار الفرضية الإحصائية المناظرة لذلك، وهي:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

$$H_1: \text{at least one of them different}$$

لاختبار الفرضية الإحصائية السابقة استخدم الباحث اختبار F

(ANOVA) وتحصل على النتائج المدونة بالجدول رقم (33)، حيث سجلت قيمة إحصاء الاختبار 27.710 بدلالة احصائية 0.000، مما يدل على عدم قبول الفرضية الصفرية (فرض العدم)، ويعني ذلك أن المتغيرات المستقلة مجتمعة أو أن واحد منها على الأقل من معالم النموذج لها تأثير معنوي على المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي) ويشير ذلك إلى أن النموذج الموافق معنوي (دال إحصائياً).

جدول (33)

اختبار تحليل التباين (ANOVA) وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار

معامل ارتباط بيرسون R	R Square معامل التحديد	Std. Error of the Estimate الخطأ المعياري للتقدير	F-Test إحصاء الاختبار	P-value الدلالة الاحصائية
0.857	0.735	0.279	27.710	* 0.000

كما يتبين من البيانات الواردة بالجدول السابق، أن قيمة متوسط الخطأ المعياري للتقدير Standard Error of the Estimate، أو ما يسمى بـ "خطأ التقدير"، هو مقياس لدرجة دقة القيم المتنبأ بها ويساوي 0.279 وهو مقدار صغير نسبياً، مما يدل على جودة النموذج المستخدم في التنبؤ. وتشير كذلك النتائج الواردة بالجدول إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.857 وكذلك معامل التحديد 0.735 وهذا يعني 73.5% من التباينات في المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي)، يُفسرها التباين في المتغيرات المستقلة (ظروف العمل X1، الحوافز والمكافآت X2، الابتكار X3، التدريب X4) المتجمعة في نموذج الانحدار الموافق.

وبما أنه تم قبول الفرض القائل بمعنوية تأثير واحد على الأقل من معالم النموذج، معنى ذلك من الممكن وجود بعض المعالم التي ليس لها تأثير معنوي داخلية ضمن النموذج، ولهذا السبب قام الباحث باختبار معنوية كل

معلمة من معالم النموذج على حدة، أي اختبار كل فرضية من الفرضيات التالية:

$$\left. \begin{array}{l} H_0: \beta_j = 0 \\ H_1: \beta_j \neq 0 \end{array} \right\} j=1,2,3,4$$

استخدم الباحث اختبار T لاختبار كل فرضية على حدة، أي معرفة معنوية تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع بصورة انفرادية، فتحصل على النتائج المدونة بالجدول التالي:

جدول (34)

نتائج تقدير معاملات انحدار المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

الدلالة الاحصائية P- Value	قيمة إحصاءة الاختبار T	معاملات الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B	
0.299	-1.053		0.510	- 0.537	(Constant)
0.103	1.666	0.198	0.117	0.195	ظروف العمل
0.053	1.990	0.295	0.186	0.371	الحوافز والمكافآت
* 0.022	2.384	0.274	0.134	0.320	الابتكار
* 0.006	2.928	0.290	0.077	0.227	التدريب
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول رقم (34)، وجود متغيرين مستقلين فقط من المتغيرات التي استطاع الباحث تجميعها ذات تأثير معنوي ضمن النموذج الموفق وهذه المتغيرات هي (الابتكار X3، التدريب X4)، حيث سجلت القيمة الاحتمالية لهذه المتغيرات أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وهي (0.022، 0.006) على التوالي، فيما لم تسجل تأثيرات معنوية لباقي المتغيرات.

المرحلة الثالثة: تحديد أفضل نموذج انحدار متعدد

استخدم الباحث طريقة الانحدار التدريجي Stepwise Regression لتحديد أفضل نموذج انحدار متعدد، وهي أهم الطرق في إجراء

تحليل الانحدار المتعدد، وتعطي هذه الطريقة سلسلة من تحليل الانحدار، حيث يتم فيها إضافة أو استبعاد المتغيرات المستقلة بطريقة منتظمة من المعادلة واحداً بعد الآخر ويجري في كل خطوة بناء معادلة انحدار جديدة حتى نصل إلى معيار إحصائي محدد، وهو أن تكون جميع المتغيرات المستقلة الداخلة في النموذج ذات تأثير مباشر معنوية.

وعند إجراء تحليل الانحدار التدريجي لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في الإسهام في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي)، تحصل الباحث على النتائج المبينة بالجدول رقم (34) والذي يوضح ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في نموذج الانحدار المتعدد Multiple Regression، وكذلك قيمة التغير في بعض الإحصاءات المهمة، فنجد قيمة التغير في معامل التحديد الذي يدل على مقدار ما يساهم به المتغير المستقل المضاف أخيراً في هذا النموذج من تفسير لتباين المتغير التابع.

يتضح البيانات الواردة بالجدول رقم 35، أن الحوافز والمكافآت X_2 دخل أولاً بالنموذج الموفق بنسبة تباين تفسر ما مقداره 60.5% من مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي (المتغير التابع)، ثم دخل ثانياً التدريب X_4 بنسبة تباين تفسر ما مقداره 8.0% لتصبح نسبة تفسير التباين التراكمية 68.5%، ثم دخل ثانياً الابتكار X_3 بنسبة تباين تفسر ما مقداره 3.2% لتصبح نسبة تفسير التباين التراكمية 71.7%، وبذلك يكون نسبة التباين المفسر للنموذج الموفق هي 71.7%.

جدول (35)

نتائج تحليل الانحدار التدريجي Stepwise Regression

النماذج Model	المتغيرات Variables	R Square Change	R Square
النموذج الأول	الحوافز والمكافآت X_2	0.605	0.605
النموذج	الحوافز والمكافآت X_2		

النماذج Model	المتغيرات Variables	R Square Change	R Square
الثاني	التدريب X4	0.080	0.685
النموذج الثالث	الحوافز والمكافآت X2		
	التدريب X4		
	الابتكار X3	0.032	0.717

وبذلك يكون الباحث قد قام بتوفيق نموذج انحدار المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي) على المتغيرات المستقلة (الحوافز والمكافآت X2، التدريب X4، الابتكار X3) ومعرفة أكثرها تأثيراً على المتغير التابع، وكذلك نسبة إسهام هذه المتغيرات في تفسير تباين المتغير التابع.

وللتأكد من معنوية معالم نموذج الانحدار الموفق $\hat{\beta}_j$ بعد استبعاد بعض المتغيرات المستقلة باستخدام طريقة الانحدار التدريجي Stepwise Regression، استخدم الباحث أسلوب اختبار T لهذا الغرض، فأظهرت النتائج المدونة (61) معنوية جميع معالم نموذج الانحدار الموفق، حيث سجلت قيمة مستوى الدلالة P-Value المناظرة لكل معلمة أصغر من 5%:

$$P(t \geq |t_{c_j}|) < 0.05, \quad \forall j=1,2,3$$

ويعني ذلك، وجود أثر جوهري ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 5% لجميع المتغيرات المستقلة الداخلة في النموذج على المتغير التابع (مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي).

الجدول (36)

نتائج تقدير معاملات الانحدار بعد استبعاد المتغيرات غير المعنوية

الدلالة الإحصائية P- Value	قيمة إحصاءة الاختبار T	معاملات الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B	
0.362	- 0.921		0.520	- 0.479	(Constant)
* 0.002	3.362	0.429	0.160	0.539	الحوافز والمكافآت X2
* 0.001	3.423	0.334	0.076	0.261	التدريب X4

0.039 *	2.135	0.248	0.136	0.290	الابتكار X3
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول رقم (36)، جميع المتغيرات الداخلة في النموذج الموفق ذات تأثير معنوي، وهذه المتغيرات هي (الحوافز والمكافآت X2، التدريب X4، الابتكار X3)، حيث سجلت الدلالة الإحصائية لهذه المتغيرات أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وهي (0.002، 0.001، 0.039) على التوالي.

وبذلك يكون النموذج على الصورة:

$$Y = -0.479 + 0.539X_2 + 0.261X_4 + 0.290X_3$$

(0.362) (0.002) (0.001) (0.001)

نتائج تحليل الفرضية المتعلقة بفاعلية الابداع المالي ودورها في مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي :

- قبول الفرضية الرئيسية جزئياً والتي تنص على:

وجود أثر جوهري ذو دلالة إحصائية لـ (الحوافز والمكافآت X2، التدريب X4، الابتكار X3) على مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي.

- رفض الفرضية الرئيسية جزئياً والتي تنص على:

وجود أثر جوهري ذو دلالة إحصائية لـ (ظروف العمل) على مستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي.

الاستنتاجات :

من خلال عرض للإطار النظري لموضوع الدراسة توصل الباحثان إلى نتائج الآتية:

- 1 - ظروف العمل وعلاقته بمستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (20) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 0.673 وقيمة الدلالة الإحصائية المناظرة له 0.000 وحيث ان قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين ظروف العمل ومستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة

مما يشير الى ان هذه العلاقة طردية.

2 - الحوافز والمكافآت وعلاقته بمستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (21) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 0.778 وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة له 0.000 وحيث ان قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين الحوافز والمكافآت ومستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير الى ان هذه العلاقة طردية.

3 - الابتكار وعلاقته بمستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (21) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 0.668 وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة له 0.000 وحيث ان قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين الابتكار ومستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير الى ان هذه العلاقة طردية.

4 - التدريب وعلاقته بمستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (21) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 0.648 وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة له 0.000 وحيث ان قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين التدريب ومستوى أداء العاملين بالتخطيط المالي، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير الى ان هذه العلاقة طردية.

5 - يوضح تحليل الانحدار بيانات الدراسة بوجود علاقة طردية بين المتغيرات المستقلة وهي (دور فاعلية الإبداع المالي عن ظروف العمل، عن الحوافز والمكافآت، عن الابتكار، عن التدريب عن أداء العاملين.

التوصيات :

من خلال النتائج التي تم الوصول إليها يوصي الباحثان الآتي :-

1 - ضرورة الاهتمام بظروف العمل وتوفير كافة التقنيات الحديثة بحث

- يتسنى للعاملين زيادة التفكير والابتكار لتأدية أعمالهم بأفضل الطرق.
- 2 - توفير الوسائل الحديثة لمساعدة العاملين في إظهار قدراتهم الابتكارية والابداعية داخل العمل المكلفين بهم.
- 3 - مكافأة الموظف بمكافآت مميزة ؛ عندما يضيف الموظف تطوراً وأفكاراً جديدة لعمله لتسهيل تأديته.

المصادر والمراجع

- 1 - عبد الله حسن مسلم، الإبداع الإداري في التنظيم والتنسيق، عمان الأردن، دار المعثر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2015.
- 2- ابن منظور، لسان العرب المحيط، المجلد الأول، بيروت : دار الجيل، 1804هـ، 1988م.
- 3- مصطفى إبراهيم وآخرون، معجم الوسيط، استانبول : دار الدعوة، 1989.
- 4- عبد الرحمن ابن خلدون، المقدمة، ج2، تونس، الجزائر : الدار التونسية للنشر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1984.
- 5- أحمد كنعان، ذاكرة القرن العشرين، ط1، بيروت : دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، 1420 هـ - ص 15، 2000م.
- 6- فاخر عاقل، الإبداع وتربيته، ط3 بيروت : دار العلم للملايين، 1993.
- 7- قيس النوري، السلوك الإداري وخلفياته الاجتماعية، ط1، الاردن : مؤسسة حمادة للخدمات والدراسات الجامعية، دار كندي للنشر والتوزيع، 1999.
- 8- الدكتور رعد الصرن، إدارة الإبداع والابتكار، الجامعة الافتراضية السورية، 2000.
- 9- الأستاذ الدكتور، محمد الصيرفي، القيادة الإدارية والإبداعية، النشر : دار الفكر الجامعي، 2006.
- 10- علي محمد شحاته خبير بناء وتنمية موارد بشرية، الإبداع والتفكير الابتكاري (الخروج من الصندوق،) (بدون سنة) منشورات مكتبة النور.

