

**نظم تخطيط موارد المنظمة وتأثيرها في الإبداع
التنظيمي: الدور الوسيط للالتزام التنظيمي
(بحث تحليلي في البنوك العاملة في منطقة الرياض
بالمملكة العربية السعودية)**

أ.م.د. منيف بن نائف العتيبي

جامعة شقراء - المملكة العربية السعودية

Organization resource planning systems and their impact on organizational creativity: The mediating role of organizational commitment (An applied study on banks operating in the Riyadh region of the Kingdom of Saudi Arabia)

نظم تخطيط موارد المنظمة وتأثيرها في الإبداع التنظيمي: الدور الوسيط للالتزام التنظيمي
(بحث تحليلي في البنوك العاملة في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية)

Assistant Prof. Dr. Munif Naif Alotaibi *

Shaqra University - Kingdom of Saudi Arabia

أ.م.د. منيف بن نائف العتيبي*
جامعة شقراء - المملكة العربية السعودية

تاريخ النشر: 01/09/2024

Received: 20/03/2024

تاريخ القبول: 18/04/2024

Accepted: 18/04/2024

تاريخ الاستلام: 20/03/2024

Published: 01/09/2024

المستخلص:

يتناول هذا البحث دور الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في تعزيز العلاقة التفاعلية بين نظم تخطيط موارد المنظمة والإبداع التنظيمي. بحث تحليلي في البنوك العاملة بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية. حيث هدف ذلك البحث إلى التعرف على تأثير نظم تخطيط موارد المنظمة بأبعاده على كل من الإبداع التنظيمي في البنوك العاملة في منطقة الرياض، والتعرف على تأثير نظم تخطيط موارد المنظمة في الالتزام التنظيمي في البنوك العاملة في منطقة الرياض، وتحديد إلى أي مدى يساهم الالتزام التنظيمي للبنوك العاملة في منطقة الرياض كمتغير وسيط في العلاقة بين نظم تخطيط موارد المنظمة بأبعاده والإبداع التنظيمي. وقد اعتمد الباحث على قائمة الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة لإختبار فروض البحث. وقد إشمئل مجتمع هذه البحث على فروع البنوك السعودية في محافظة الرياض (بنك الأهلي - بنك البلاد - مصرف الراجحي - بنك الإنماء). ويمثل في مديري الفروع ورؤساء الأقسام من الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية حيث تم إختيار عينة عشوائية بلغت (158) مفردة. وقد توصل البحث إلى وجود تأثير معنوي إحصائي إيجابي لأبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة في الإبداع التنظيمي من خلال التطبيق في البنوك العاملة بمنطقة الرياض، ويوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لأبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة في الإبداع التنظيمي بالتطبيق في البنوك العاملة بمنطقة الرياض، ويوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي للالتزام التنظيمي في الإبداع التنظيمي بالتطبيق في البنوك العاملة بمنطقة الرياض، كما يتوسط الإلتزام التنظيمي العلاقة بين أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة والإبداع التنظيمي بالتطبيق في البنوك العاملة بمنطقة الرياض.

الكلمات المفتاحية: نظم تخطيط موارد المنظمة، الإلتزام التنظيمي، الإبداع التنظيمي، البنوك السعودية.

Abstract

This research addresses the role of organizational commitment as a mediating variable in enhancing the interactive relationship between organization resource planning systems and organizational creativity, an analytical research in banks operating in the Riyadh region in the Kingdom of Saudi Arabia. This research aimed to identify the impact of organization resource planning systems in all its dimensions on organizational creativity across banks operating in the Riyadh region, and to identify the impact of organization resource planning systems on

organizational commitment across banks operating in the Riyadh region, and to identify the impact of organizational commitment on organizational creativity across banks. operating in the Riyadh region, and determining the extent to which the regulatory commitment of banks operating in the Riyadh region contributes as a mediating variable in the relationship between organization resource planning systems in its dimensions and organizational creativity. The researcher relied on the questionnaire list as a tool to collect the data necessary to test the research hypotheses. The population of this research included branches of Saudi banks in Riyadh Governorate (Al-Ahli Bank - Al-Bilad Bank - Al-Rajhi Bank - Alinma Bank). It is represented by branch managers and department heads from senior, middle and executive management, where a random sample of (158) individuals was selected. The research found that there is a positive statistical significant effect of the dimensions of organization resource planning systems on organizational creativity through application in banks operating in the Riyadh region, and there is a positive statistical significant effect of the dimensions of organization resource planning systems on organizational commitment to application in banks operating in the Riyadh region, and there is a statistically significant effect Organizational commitment has a positive effect on organizational creativity in application in banks operating in the Riyadh region. Organizational commitment also mediates the relationship between the dimensions of organization resource planning systems and organizational creativity in application in banks operating in the Riyadh region.

key words :Organizational resource planning systems , organizational commitment, organizational creativity, Saudi banks

المقدمة:

تواجه المنظمات تحديات جديدة فيما يتعلق بتقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية وخلق قوة عاملة ملتزمة، وأدركت هذه المنظمات أن الموظفين يمثلون أحد وأهم الموارد الرئيسية لبناء الكفاءة وأكساب ميزة تنافسية، ولتحقيق هذا تسعى هذه المنظمات الى تنفيذ مبادرات الإلتزام التنظيمي والذي ساعد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة، تحسين معنويات الموظفين، زيادة معدلات الأداء، و تحسين خدمة الزبائن.

وقامت العديد من المؤسسات والشركات الكبيرة بتنفيذ نظم معلومات جديدة باسم نظم تخطيط موارد المنظمة، حيث أن نظم تخطيط موارد المنظمات تعتبر أنظمة برمجيات أعمال مرتبطة مع بعضها البعض وقادرة على مشاركة المعلومات والوصول اليها بالوقت المناسب (Tsai and Hsu (2010). وتقدم أنظمة تخطيط موارد المؤسسات حلولاً عن طريق تزويد الإدارات بفهم أفضل وشفافية أكثر لجميع عمليات الأعمال التي تحدث، بحيث تصبح عماداً أساسياً لا يمكن الإستغناء عنها (Ayyagari (2011).

ويعد الإلتزام التنظيمي من الموضوعات التي اكتسبت أهمية كبيرة لدى الباحثين في العقود الثلاثة الأخيرة، وذلك باعتباره أحد الأهداف التي تسعى المنظمات لتحقيقها للحفاظ علي وجودها في السوق، حيث أن الأفراد ذوي الإلتزام العالي يكونوا أكثر توافقاً ورضاءاً وإنتاجية وإبداع، بالإضافة إلي أنهم مصدر قوة للمنظمة يساعدها في البقاء والإستمرارية ومواجهة تحديات المنافسة مع المنظمات الأخرى.

وإنطلاقاً من الإهتمام الذي حظي به موضوع نظم تخطيط موارد المنظمة في حقل الإدارة، ونظراً للدور الذي يلعبه الإلتزام التنظيمي في تحسين وتعزيز الإبداع التنظيمي للمنظمات وتحقيقها للمزايا التنافسية.

وعلى ضوء ما سبق يتناول الباحث في هذا البحث توسيط الإلتزام التنظيمي في العلاقة بين نظم تخطيط موارد المنظمة والإبداع التنظيمي. ويعرض الباحث فيما يأتي الإطار النظري، والدراسات السابقة، ومشكلته وتساؤلاته، وأهدافه، وأهميته، وفروضه، يلي ذلك توضيح لمنهجية البحث. وتقييم الصدق والنبات في المقاييس المستخدمة به، ثم عرض لنتائج هذا البحث، ومناقشة لهذه النتائج، ووضع مجموعة من التوصيات وتوجهات لبحوث مستقبلية.

(1) مشكلة وتساؤلات البحث:

من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة في مجال نظم تخطيط موارد المنظمة وجد أنها تعمل على زيادة معدلات الحفاظ على العاملين وذلك من خلال التأثير الإيجابي لنظم تخطيط موارد المنظمة للإلتزام التنظيمي، ومن خلال البحث في الدراسات السابقة تبين أن أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة (جودة المعلومات، جودة

النظام، رضا المستخدمين) ومع دور الإستماع إلى شكاوى ومقترحات الزبون دور كبير في الإستمرار في التعامل مع البنك ويؤدي ذلك إلى تواصل البنك مع العاملين وإظهار خدماته بشكل جيد وتمكينهم، فضلاً عن معاملتهم بشكل اخلاقي وعادل لكي يعزز روح الإبداع لدى العاملين. وفي المقابل لا بد أن يتولى قيادة المنظمات أشخاص لهم إلتزام قوى للبحث والإبداع والتطوير للأساليب التكنولوجية الحديثة والمتطورة مع البيئات المتغيرة والمعقدة، ويكون لهم القدرة على التأثير على العاملين وحشد طاقاتهم وتيمية قدراتهم الإبداعية، وذلك لكي تستطيع المنظمات الحصول على النتائج المبتكرة والإبداعية.

مما سبق وفي ظل ما تم إستعراضه من نتائج الدراسات السابقة يتضح أن نظم تخطيط موارد المنظمة قد تؤثر في الإلتزام التنظيمي للبنوك العاملة بمنطقة الرياض، من جهة أخرى إتضح أن نظم تخطيط موارد المنظمة يؤثر على بناء الإبداع التنظيمي للبنوك العاملة بمنطقة الرياض مثلما تؤثر الإلتزام التنظيمي للبنوك العاملة بمنطقة الرياض. وهنا تكمن مشكلة البحث الحالية بعدم معرفة البنوك العاملة بمنطقة الرياض عن فكرة نظم تخطيط موارد المنظمة، لذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

- 1- هل يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لأبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة في الإبداع التنظيمي في البنوك العاملة في منطقة الرياض؟
- 2- هل يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لأبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة في الإلتزام التنظيمي في البنوك العاملة في منطقة الرياض؟
- 3- هل يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي للإلتزام التنظيمي في الإبداع التنظيمي في البنوك العاملة في منطقة الرياض؟
- 4- هل يوجد تأثير غير مباشر للإلتزام التنظيمي في العلاقة بين أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة والإبداع التنظيمي في البنوك العاملة في منطقة الرياض؟

(2) أهداف البحث:

- بناءً على العرض السابق لمشكلة وتساؤلات البحث فإنه تتلخص أهداف البحث إلى دراسة العلاقات بين المتغيرات يمكن صياغتها على النحو الآتي:
1. التعرف على تأثير نظم تخطيط موارد المنظمة بأبعاده في الإبداع التنظيمي عبر البنوك العاملة في منطقة الرياض.
 2. التعرف على تأثير نظم تخطيط موارد المنظمة في الإلتزام التنظيمي عبر البنوك العاملة في منطقة الرياض.
 3. التعرف على تأثير الإلتزام التنظيمي في الإبداع التنظيمي عبر البنوك العاملة في منطقة الرياض.
 4. تحديد إلى أي مدى يساهم الإلتزام التنظيمي للبنوك العاملة في منطقة الرياض كمتغير وسيط في العلاقة بين نظم تخطيط موارد المنظمة بأبعاده والإبداع التنظيمي.

(3) أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته من خلال ما تقدمه من مساهمة في المجال الأكاديمي والتطبيقي، ويمكن توضيح ذلك فيما يأتي:

(أ) الأهمية العلمية:

تظهر الأهمية من الناحية الأكاديمية من خلال تغطية الفجوة البحثية عن طريق فهم أثر العلاقة بين نظم تخطيط موارد المنظمة والإبداع التنظيمي من خلال الدور الوسيط للإلتزام التنظيمي، بالإضافة لمساهمتها إلى تغطية جانب من النقص الذي تعاني منه المكتبة العربية في مجال الدراسات والبحوث المرتبطة بالتطبيق في البنوك العاملة بمنطقة الرياض الخاصة بتقديم الخدمات المصرفية للزبائن.

(ب) الأهمية العملية:

يسهم البحث على المستوى العملي من خلال تطبيقها في البنوك العاملة بمنطقة الرياض الخاصة بتقديم الخدمات المصرفية للزبائن، تلك المنظمات التي تتسم بنتائج منها إهمال قياس رضا العاملين وما يؤدي إلى ذلك من عدم وجود إبداع تنظيمي داخل تلك المنظمات، ولذلك لنقص الكفاءة في بعض الموارد المادية أو البشرية، ويقوم على بحث تلك المنظمات التي تستخدم جميع قطاعات العاملين، ومن ثم فإن البحث تسعى لتقديم توصيات واقتراحات من شأنها الإرتقاء بمستوي الخدمة المقدمة وقياس تأثير التجربة الفعلية للزبائن من خلال الإعتماد على نظم موارد المنظمة بما ينتج عنه الإلتزام التنظيمي للنهوض بمستوى أداؤها استناداً إلى أسس البحث العلمي السليمة.

(4) فروض البحث:

يقوم البحث على فروض رئيسية وفي ضوء مشكلة البحث وأهدافه فإن البحث يسعى إلى اختبار مدى صحة الفرضيات:

1- يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لأبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة في الإبداع التنظيمي، ويتفرع هذا الفرضية للفرضيات الفرعية الآتية:

1/1 يوجد تأثير معنوي إيجابي لجودة المعلومات في الإبداع التنظيمي.

1/2 يوجد تأثير معنوي إيجابي لجودة النظام في الإبداع التنظيمي.

1/3 يوجد تأثير معنوي إيجابي لرضا المستخدمين في الإبداع التنظيمي.

2- يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لأبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة في الإلتزام التنظيمي في البنوك العاملة في منطقة الرياض، ويتفرع هذا الفرضية للفرضيات الفرعية الآتية:

1-2/1 يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لجودة المعلومات في الإلتزام التنظيمي.

2-2/2 يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لجودة النظام في الإلتزام التنظيمي.

3-2/3 يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لرضا المستخدمين في الإلتزام التنظيمي.

3- يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي للإلتزام التنظيمي في الإبداع التنظيمي للبنوك العاملة في منطقة الرياض.

4- تتوسط الإلتزام التنظيمي في البنوك العاملة بمنطقة الرياض العلاقة بين أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة والإبداع التنظيمي، ويتفرع هذا الفرضية للفرضيات الفرعية الآتية:

1/4 يتوسط الإلتزام التنظيمي العلاقة بين جودة المعلومات والإبداع التنظيمي عبر البنوك العاملة في منطقة الرياض.

2/4 يتوسط الإلتزام التنظيمي العلاقة بين جودة النظام والإبداع التنظيمي عبر البنوك العاملة في منطقة الرياض.

3/4 يتوسط الإلتزام التنظيمي العلاقة بين رضا المستخدمين والإبداع التنظيمي عبر البنوك العاملة في منطقة الرياض

الإطار النظري للبحث

وفيه يعرض الباحث مفاهيم، وأبعاد متغيرات البحث، وذلك على النحو الآتي:

أ. نظم تخطيط موارد المنظمة :

عرفه (Freeze et al. (2019 بأنه نظام يعتمد بشكل أساسي على قاعدة بيانات مشتركة لإمكانية إسترجاع المعلومات في فترة العمل حيث صممت هذه النظم لتنسق جميع الأنشطة في المنظمة لإتمام عمليات الأعمال.

وعرفه العبيدي وإبراهيم (2017) بأنه نظام يتكون من مجموعة أنظمة مترابطة تعمل كنظام موحد متكامل (Integrated system) بقاعدة بيانات مشتركة، وتتصل فيما بينها كوحدة متكاملة في جميع أقسام وإدارات المنظمة، لتتمكن من استخدام وإدارة مواردها بفعالية وكفاءة.

في حين عرفه حافظ (2014) بأنه نظام معلومات متكاملة تتكون من مجموعة من البرامج المتكاملة لتدقق المعلومات بين إدارات المنظمة بهدف خلق قيمة تتمثل في تقديم معلومات دقيقة في الوقت المناسب بما يمكن من اتخاذ القرارات السليمة.

وعرفه (Laudon and Laudon (2013 على أنه نظام معلومات متكامل يساعد في إدارة العمليات عبر الوظائف المختلفة داخل المنظمة، وذلك من خلال ربطها بقاعدة بيانات مركزية تعمل مع مختلف الوظائف بالمنظمة للتنسيق فيما بينها لسهولة تدفق المعلومات حيث تزيد الإنتاجية ومرونة.

أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة: -

وفي ضوء الدراسات العلمية السابقة فإن فعالية نظم تخطيط موارد المنظمة تتضمن مجموعة من الأبعاد الأساسية إتفقت معظم الدراسات السابقة عليها (Freeze et al. (2019، (Laudon and Laudon (2013، أحمد وآخرون (2018) وهي كالتالي:

● جودة المعلومات Information Quality.

• جودة النظام System Quality .

• رضا المستخدمين users satisfaction .

وتم سوف يعتمد الباحث على هذه الأبعاد الأساسية في هذا البحث. وفيما يلي عرضاً موجزاً لهذه الأبعاد:

■ جودة المعلومات: Information Quality

عرفها أحمد وآخرون (2018) بأنها مدى صحة المخرجات لنظم تحيطب موارد المنظمة من حيث الدقة، إكمال المعلومات وترابطها ودرجة الموثوقية، وقابلية المعلومات للتحليل والإستخدام وقابليتها في صنع القرار.

■ جودة النظام: System Quality

عرفها Ram et al. (2013) بأنها عبارة عن قدرة النظام على تحقيق الأهداف المرجوة منه من حيث القدرة على إتخاذ القرار، الاستجابة للتغيرات، المرونة، سهولة الإستخدام، التكامل والترابط بين الوحدات.

■ رضا المستخدمين: users satisfaction

عرفها Wang et al., (2008) بأنه رضا المستخدم عن النظام وعن مخرجات النظام من حيث النتائج التي تلبي إحتياجاته والتي تتوافق مع عمله، والرضا عن الإستخدام للموارد.

ب. الإلتزام التنظيمي:

عرفه كمال وآخرون (2021) بأنه شعور الزبون للإرتباط بالمنظمة، وإيمانه بأهدافها وقبوله لقيمتها، والرغبة لبذل قصاري الجهود لصالحها والمحافظة على عضويته فيها، والعمل بالطريقة المناسبة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالحها وأهدافها.

وعرفه David et al., (2017) بأنه درجة اندماج الفرد في المنظمة ومدى إهتمامه بالاستمرار فيها، بما يبين حالة الوفاق والارتباط الذي يربط العاملين بمنظمتهم من خلال مدى التوافق والقبول لأهداف وقيم الشركة.

كما عرفه Nurhayati (2014) بأنه مستوى الثقة والقبول عند العاملين لأهداف المنظمة والرغبة التي يمتلكونها في البقاء بالمنظمة.

كما عرفه الشمري (2013) بأنه حرص العاملين على نجاح المنظمة والمشاركة بفاعلية في تحقيق أهدافها.

وعرفه Victoria (2013) بأنه إمتلاك الفرد شعوراً قوياً لتقديم جهود جبارة والبقاء في المنظمة مع تبني أفكار ومعتقدات المنظمة.

وفيما يتعلق بأبعاد الإلتزام التنظيمي تبين أن معظم الدراسات التي إطلع عليها الباحث كمال وآخرون (2021) ، Khunsoonthornkit and Panjakajornsak (2018) ، Victoria (2013) إقتروا واعتمدوا على الأبعاد الأتية:

• الإلتزام العاطفي.

عرفه رضوان (2020) بأنه إلتزام العامل تجاه المنظمة النابع عن قيمة ومبادئه الشخصية، أي إحساس الفرد بالإلتزام بالبقاء في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي.

• الإلتزام المعياري.

عرفه عبدالله (2021) بأنه إلتزام الأفراد على أساس الحس الأخلاقي الشعور الإيجابي المتولد لديهم نتيجة إرتباطهم ومشاركتهم في تحقيق أهدافها، مما يؤدي إلى إتخاذ أهدافه مع أهداف المنظمة.

• الإلتزام الإستقراري.

عرفها Khunsoonthornkit and Panjakajornsak (2018) بأنه وعى الفرد الكافي لتكاليف العمل المرتبطة بالمنظمة، حيث يعبر عن إدراك الفرد التام لموازنة التكاليف المحتملة، فهو يعبر عن تفكير الأفراد المرتبط بالأرباح.

ج. الإبداع التنظيمي:

عرفه Das (2020) بأنه نشاط إنساني وقدرة على إنتاج كل ما هو جديد من أفكار أو أفعال تتسم بالطلاقة والمرونة والأصالة وتعطي أكبر قدر من التفصيلات وإمكانية لحل المشكلات من خلال دمج الأفكار بشكل جيد.

وعرفه Morlà and Eleni (2019) بأنه هو تقديم لأصحاب المصلحة وشروط الفعالية وتوليد المنتجات والأفكار التي تعتمد قيمتها على السوق الحالي.

وعرفه Tang and Chang (2018) بأنه عملية ذهنية معرفية يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية ومع البيئة العامة ويتجاوز ما هو مألوف وقد يكون هذا الشئ سلعة جديدة أو عملية جديدة أو أسلوب جديد.

وحيث عرفه Matsuo (2018) بأنه إنتاج الأفكار الجديدة والمفيدة بواسطة الموظفين بالمنظمة.

في حين عرفه صلاح الدين (2014) بأنه هو تطبيق فكرة طُورت داخل المنظمة أو تمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج، أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرنامج أو الخدمة، وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حينما تم تطبيقها.
أبعاد الإبداع الوظيفي :-

في ضوء الدراسات العلمية السابقة فإن الإبداع الوظيفي تتضمن مجموعة من الأبعاد الأساسية إتفقت معظم الدراسات السابقة عليها مقيح (2020)، Morlà (2019) and Eleni, صلاح الدين (2014) (2018) Tang and Chang ومن ثم سوف يعتمد الباحث على هذه الأبعاد الأساسية. وفيما يلي عرضاً موجزاً لهذه الأبعاد:

■ الأصالة:

عرفها Lamb and Vallett (2015) بأنها قدرة الشخص على توليد الأفكار المتميزة الغير متكررة وينفر من الأفكار الروتينية المتكررة والبعد عن الحلول التقليدية كما الأشخاص الآخرين.

■ الطلاقة:

عرفها مقيح (2020) بأنها تحرير العقل وانطلاق التفكير خارج حدود الزمان والمكان والظروف والتحديات والأفكار السابقة في اتجاهات متعددة ومتنوعة.

■ المرونة:

عرفها Kenett et. Al., (2018) بأنها قدرة الفرد على تكوين أفكار متنوعة في جوهرها وأن لا يتصلب حول نوعية واحدة من الحلول او يقف عند طريقة واحدة لإيجاد الحلول.

■ حل المشكلات:

عرفها Kenett et. Al., (2018) بأنها الوعي بوجود مشكلات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ويعنى ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها.

(5) الدراسات السابقة:

يعرض الباحث في الدراسات السابقة أهم الدراسات والكتابات العلمية ذات الصلة المباشرة بمتغيرات البحث، وفيما يلي عرضاً موجزاً لهذه الدراسات:

أ- الدراسات الخاصة بنظم تخطيط موارد المنظمة:

هدفت دراسة حسنى وآخرون (2022) الى قياس أثر فعالية أنظمة تخطيط موارد المنظمة على الرقابة التنظيمية بالتطبيق على الهيئة القومية للبريد، وقد توصلت النتائج الى صحة فروض البحث وهو أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفعالية أنظمة تخطيط موارد المنظمة بأبعادها على الرقابة التنظيمية.
كما هدفت دراسة Boukeffa and Hambli (2022) للتعريف الجيد بنظام تخطيط موارد المنظمة وأثره على أدائها، كما يهدف لمعرفة مزايا النظام ومتطلبات نجاح تخطيطه في المنظمة. جمع البيانات، تم إعداد استبيان وتوزيعه إلكترونياً على عينة من المؤسسات. وقد تبين وجود أثر إيجابي لتبني نظام تخطيط موارد المنظمة على أدائها، لكن المؤسسات ملزمة على تبني استراتيجية واضحة لأتمته عملياتها، كما أنها مطالبة بإحداث تغييرات تنظيمية وتوفير الدعم والموارد الفنية والمالية لإنجاح عملية إدخال النظام الجديد.

وكان الغرض من دراسة عبدالحليم وآخرون (2022) تحديد الآثار الإيجابية والسلبية لتطبيق نظم تخطيط موارد المنشأة، واختبار أثر تطبيقها على القيمة السوقية للشركة. التصميم والمنهجية، حيث أشارت إلى وجود آثار إيجابية وسلبية لتطبيق نظم تخطيط موارد المنشأة على الشركات، كما توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تطبيق هذه النظم والقيمة السوقية للشركة، بينما لا توجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث بشأن الآثار الإيجابية والآثار السلبية لتطبيق نظم تخطيط موارد المنشأة.

وهدف دراسة Ziadi et. Al., (2021) إلى معرفة تأثير العناصر التنظيمية على نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP) في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بورقاعة، كون هذا النظام يربط جميع أنظمة المعلومات المنفصلة في نظام واحد متكامل. أبرز البحث مساهمة مختلف العناصر التنظيمية في نجاح نظام (ERP)، بتقديمها للمعلومات المطلوبة وتسهيل مشاركتها وتبادلها بين المستخدمين، إلى جانب دعم عملية اتخاذ القرارات، وتعزيز الأفكار والخبرات المتبادلة بين المستخدمين.

كما هدفت دراسة Wahdan et. Al., (2021) إلى اختبار أثر تطبيق المراجعة المستمرة في بيئة ERP على تعظيم قيمة الشركة. ومن أجل تحقيق هدف البحث، تم إجراء دراسة ميدانية باستخدام عدد من استمارات الاستبيان والمقابلات مع عينة البحث وتشمل المراجعين الخارجيين والأكاديميين في الجامعات المصرية، وكذلك موظفي تكنولوجيا المعلومات (من المبرمجين ومحلي نظم المعلومات) في الشركات محل البحث. وأشارت نتائج البحث إلى: عدم وجود اختلافات

معنوية بين فئات البحث حول تأثير المراجعة المستمرة في بيئة ERP على قيمة الشركة. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المراجعة المستمرة في بيئة ERP وقيمة الشركة. هناك تأثير معنوي لتطبيق المراجعة المستمرة في بيئة ERP على تعظيم قيمة الشركة.

في حين هدفت دراسة (Salman & Alkaraway (2019) إلى التحقق من علاقة نظام تخطيط موارد الوحدة الاقتصادية بتعزيز دقة الإبلاغ المالي، وتوصل البحث إلى عدة استنتاجات من أهمها: أن نظام تخطيط موارد الوحدة الاقتصادية يتميز عن الأنظمة الأخرى بأنه لا يقتصر تطبيقه داخل الوحدة الاقتصادية فحسب وإنما يتعداها ليشمل أنشطة خارجها. وأن لنظم تخطيط موارد الوحدة الاقتصادية ارتباطا قويا بدقة الإبلاغ المالي.

وقد تمت في دراسة الحسيني (2017) تحديد وتحليل العوامل الحرجة والتي تحتاج إلى مناقشتها لضمان تنفيذ النظام وبشكل ناجح في قطاع البناء. إذ تم في هذه الورقة تحديد العوامل المتعلقة بنجاح أو فشل أنظمة تخطيط موارد المشروع. واعطيت مؤشرات لتقويم نجاح تلك الأنظمة. إضافة إلى ذلك تم تطوير نموذج نجاح نظام المعلومات لتحليل العلاقات بين العوامل ومؤشرات النجاح. وأخيراً قدمت الورقة توصيات لأنظمة تخطيط موارد المشروع ناجحة استناداً إلى التحليل. وساعدت عوامل النجاح المشتقة المدراء وصناع القرار إلى تحسين قيمة العمل بواسطة تنفيذ نظم تخطيط موارد المشروع بكفاءة عالية.

في حين ارتكزت دراسة (Kuo (2014) على قياس أثر تطبيق إحدى المنشآت التايوانية العاملة في مجال التكنولوجيا لأنظمة تخطيط موارد المنشأة على أداءها بشكل عام من الجوانب الملموسة باستخدام خمس مؤشرات مالية، والجوانب غير الملموسة بإتباع المقابلات الشخصية، وتوصل البحث إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً على سمعة المنشأة، وجودة اتخاذ القرارات والإنتاجية وجوده المنتج وسرعة الإجراءات المختلفة.

ب- الدراسات الخاصة التي تناولت الإلتزام التنظيمي:

هدفت دراسة جبر وآخرون (2024) إلى معرفة تأثير رأس المال النفسي على الإلتزام التنظيمي، وذلك بالتطبيق على العاملين بشركة المصرية للإتصالات بمدينة المنصورة. وقد اوضحت نتائج التحليل الإحصائي أنه يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي المتمثلة في (الأمل – المرونة – الكفاءة الذاتية – التفاؤل) على أبعاد الإلتزام التنظيمي المتمثلة في (الإلتزام الإستمراري – الإلتزام المعياري – الإلتزام العاطفي) بالنسبة على العاملين بشركة المصرية للإتصالات بمدينة المنصورة.

وهدفت دراسة عبدالله (2023) إلى توضيح مفهوم الإلتزام التنظيمي كمفهوم مستقل بأبعاده الثلاثة (الإلتزام الاستمراري، الإلتزام العاطفي، الإلتزام المعياري)، وجودة الخدمات كمتغير تابع بإبعاده الخمسة (الاعتمادية، الاستجابة، التعاطف، الملموسية، الامان)، وتحديد علاقة الارتباط والتأثير بينها إلى أي مدى يرتبط الإلتزام التنظيمي بتحسين جودة الخدمات في شركة اسيا سيل ؟، وتم استعمال العديد من الأدوات والاساليب الاحصائية لتحقيق اهداف البحث منها : التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط، وتحليل الانحدار، كانت أبرز الاستنتاجات هي : وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغيرين، وتأثير قوي لأبعاد الإلتزام التنظيمي في جودة الخدمات.

ومن هنا هدفت دراسة عبدالله (2021) إلى تسليط الضوء على مشكلة الإلتزام التنظيمي التي تعاني منها معظم المؤسسات نتيجة المتغيرات والتطورات المحيطة في بيئة العمل، والتي أصبحت تنظر إليها المنظمات على أنها مصدر قلق مستمر، حيث تشير الدراسات الحديثة إلى أهمية دور رأس المال النفسي باعتباره مفهوماً حديثاً يسعى إلى تطوير السمات الشخصية للأفراد، ويتم بالنواحي النفسية والبدنية، كما هدفت إلى توضيح أهمية رأس المال النفسي، ومدى تأثيره في الإلتزام التنظيمي، وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي لمجموعة من النتائج أهمها، أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي بأبعاده المختلفة في الإلتزام التنظيمي.

كما هدفت دراسة كمال وآخرون (2021) إلى بحث إحتياج الجامعات إلى نوعية خاصة من أعضاء هيئة التدريس بها حتى تقوم بمهامها بكفاءة، إذ هم عماد العملية التدريسية، ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بدوره كاملاً يجب أن تكون الظروف المحيطة به مهيأة حتى يتمكن من أداء مهامه، ومن هنا ظهرت أهمية جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، لما لها من دور في تهيئة المناخ الذي يهيئ لأعضاء هيئة التدريس الظروف المناسبة للتعبر عن طاقاتهم والوصول بها إلى أعلى مستوى من الإنتاجية، بالإضافة لتحقيق طموحاتهم العلمية، ورفع مستوى رضاهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي، مما يسهم في إضفاء الجودة والفعالية على مخرجات نظام الجامعة وتحقيق أهدافها الإستراتيجية.

واهتمت دراسة رضوان (2020) بتحديد درجة ممارسة الإدارة بالتجوال وتأثيرها على مستوى الإلتزام التنظيمي بالمدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الغربية والمدارس المصرية اليابانية. وخلص البحث إلى: أن ممارسة الإدارة بالتجوال في هذه المدارس كانت بدرجة كبيرة على مستوى كل الإبعاد، وإن كانت درجة ممارستها من قبل مدراء المدارس المصرية اليابانية أعلى من مدراء المدارس الحكومية. أن مستوى الإلتزام التنظيمي في هذه المدارس كان بدرجة عالية على مستوى كل الأبعاد. وجود ارتباط إيجابي قوي بين الإدارة بالتجوال بأبعادها ومستوى الإلتزام التنظيمي بأبعاده. كما أظهر البحث وجود تأثير لأبعاد الإدارة بالتجوال على مستوى الإلتزام التنظيمي بمختلف أبعاده، وإن كان تأثير ممارسات الإدارة بالتجوال على الإلتزام التنظيمي أكبر في المدارس المصرية اليابانية عن المدارس الحكومية.

وقد سعت دراسة كردى وموسى (2020) إلى الكشف عن تأثير القيادة الخادمة بأبعادها (المشاعر العاطفية، التمكين، الرؤية، التواضع، الثقة) في الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط (كربلاء – النجف الأشرف – بابل – القادسية)، على الإلتزام التنظيمي بأبعاده (الإلتزام بمهنة التدريس، الإلتزام بالتدريس، الإلتزام بفريق العمل، الإلتزام تجاه الجامعة) ولأجل تحقيق هدف البحث تم تطبيقه على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الأهلية لمحافظة الفرات الأوسط، وتم توزيع (300) استمارة واسترجاع (250) منها، وكان عدد الاستمارات الجاهزة (239) استمارة صالحة، وقد بلغ عدد الكليات المبحوثة (13) كلية، واستعمل الباحثان مجموعة من الاساليب الاحصائية ضمن برنامج (spss) منها الاحصائية ابرزها تمثل بالوسط الحسابي، والانحراف

المعياري، التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي و معادلة الانحدار الخطي البسيط و معادلة الانحدار المتعدد. وقد توصل البحث الى وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة احصائية بين القيادة الخادمة والالتزام التنظيمي. وقد خرج البحث بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات. الكلمات الدلالية: القيادة الخادمة - الالتزام التنظيمي.

ومن هنا هدفت دراسة إمام وآخرون (2019) إلى استكشاف أثر التدوير الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في شركات السياحة المصرية فئة "أ" في ظل وجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط. وقد توصل البحث إلى أن التدوير الوظيفي يؤثر معنوياً وإيجابياً على الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي. كما أثبتت البحث أن الاستغراق الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين التدوير الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين في شركات السياحة فئة "أ". ويساعد تطبيق سياسة التدوير الوظيفي على تحسين مستوى أداء العاملين في شركات السياحة من خلال اكتسابهم مهارات وخبرات جديدة، وكذلك تعزيز وتنمية مستوى الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لديهم.

ت- الدراسات الخاصة بالإبداع التنظيمي:

هدفت دراسة العربي (2023) إلى معرفة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة قاصدي مراح ورقلة. وخلص البحث لعدد من النتائج أهمها: وجود جودة حياة وظيفية وإبداع وظيفي بدرجات مرتفعة في الكلية محل البحث، جودة الحياة الوظيفية لها تأثير على الإبداع الوظيفي لدى الأساتذة، هناك بعدين في المتغير المستقل والأكثر تأثيراً في المتغير التابع الإبداع الوظيفي هما: بعد الخصائص الوظيفية والمشاركة في اتخاذ القرارات، لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في إجابات أفراد عينة البحث لأبعاد الإبداع الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس).

كما هدفت دراسة عبدالعزیز وجمعه (2023) إلى اختبار تأثير أبعاد الثقافة الأخلاقية المدركة (الوضوح، الجدوى، والشفافية، والجزاء، وإمكانية الدعم، وإمكانية المناقشة، وتوافق المشرفين، وتوافق الإدارة) على إبداع الموظفين في شركات الاتصالات المصرية، وفحص الدور الوسيط للكفاءة الذاتية الإبداعية. خلصت نتائج البحث إلى وجود تأثير إيجابي ذات دلالة احصائية لأبعاد الثقافة الأخلاقية المدركة على إبداع الموظفين في شركات الاتصالات المصرية، وتفسر حوالي (77%) من الإبداع في شركات الاتصالات المصرية، وكانت الجدوى المدركة هي أعلى أبعاد الثقافة الأخلاقية تأثيراً على إبداع الموظفين بشركات الاتصالات المصرية. كما أوضحت النتائج أن الكفاءة الذاتية الإبداعية لها تأثير إيجابي ذات دلالة احصائية على إبداع الموظفين بشركات الاتصالات المصرية. ودعمت النتائج التأثير الوسيط للثقافة الأخلاقية الذاتية الإبداعية على العلاقة بين أبعاد الثقافة والإبداع في العمل.

وتسعى دراسة محمود (2023) إلى إبراز أفضل الجوانب من أجل الإبداع في العمليات التنظيمية في المنظمة المبحوثة، تم اعتماد المنهج التحليلي الوصفي في اجاز البحث، فضلاً عن ذلك تم اختبار عدد من الفرضيات الرئيسية والفردية لتبيان علاقة التأثير والارتباط، إذ توصل الباحث إلى إجابات عن تساؤلات مشكلة البحث من خلال اختيار عينة قصدية عمدية تضمنت (37) من اصحاب القرار في دائرة تقاعد محافظة الابار، إذ تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة في جمع المعلومات، و توصل البحث الى اهم استنتاج وهو ان هنالك تطبيق لفلسفة القيادة الحكيمة في الدائرة محل البحث بدرجة مرتفعة لدى إدارة المنظمة المبحوثة بحسب إجابات افراد العينة على فقرات الاستبانة، اما ابرز التوصيات ضرورة اهتمام المنظمة المبحوثة بتبني الابداع لاسيما في طرح خدمات جديدة او اجراء تحسينات على الخدمات الحالية بما يتوافق مع اهداف المنظمات بعيدة المدى .

كما هدفت دراسة حربي وآخرون (2022) إلى التعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي للقادة العاملين، والتعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة، كما هدفت لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث حول أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي لهم، وتم تحديد أبرز الاستنتاجات التي تم التوصل إليها أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على مدى تأثير ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي للقادة العاملين وخصوصاً فيما يتعلق (بعدم وجود جهة مختصة بالشركة مسؤولة عن إعداد قادة الصف الثاني الأمر الذي يؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي لهؤلاء القادة، وبينت النتائج أن أفراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على مدى تأثير ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على (تنفيذ التغيير، حل المشكلات) للقادة العاملين بالشركة.

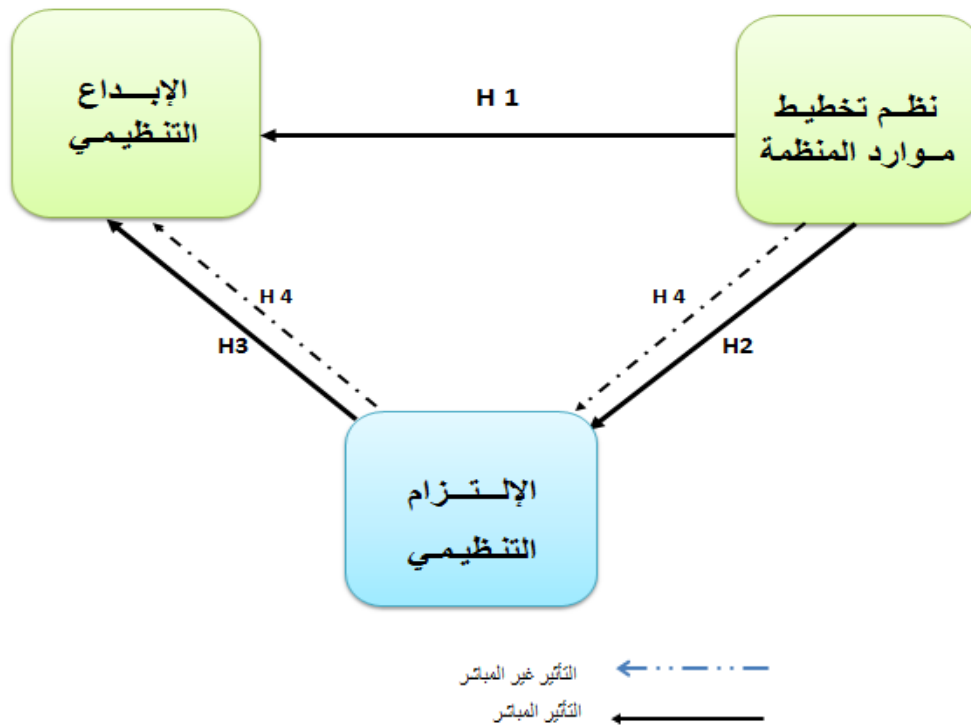
وهدف دراسة Oussama and Radhia (2021) إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين بالمنظمة الوطنية للرخام بقالة. وقد توصلت البحث لعدة نتائج كان منها: تولي المنظمة المبحوثة اهتماماً عالياً بتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية، يتمتع الموظفون بمستوى مرتفع من القدرات الإبداعية، يوجد أثر معنوي إيجابي لممارسة تقييم الأداء والحوافز والمكافآت في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين بينما لا يوجد أثر معنوي لممارسة الاستقطاب والاختيار والتعيين وممارسة التدريب والتطوير على تنمية قدراتهم الإبداعية.

وحيث هدفت دراسة Houari (2019) إلى استكشاف ممارسات الإدارة بالتجوال بين الموظفين التابعين لسلك متصرف إداري في جامعة قسنطينة، وكيف يمكن أن تؤثر على سلوكهم الإبداعي. وتشير نتائج البحث إلى أن الإدارة بالتجوال تمارس بدرجة مرتفعة بين أوساط الموظفين التابعين لسلك متصرف بمختلف إدارات جامعة قسنطينة 2، أين جاء بعد التواصل الفعال في المرتبة الأولى من ناحية الأهمية. زيادة على ذلك، توصلنا إلى أن أبعاد الإدارة بالتجوال مجتمعاً لديها أثر معنوي على إظهار السلوك الإبداعي عند عينة البحث عند مستوى معنوية 5%، حيث يفسر بعد التواصل الفعال وحده 68% من السلوك الإبداعي للمتصرفين.

وهدفت دراسة عمر (2017) إلى اثر استخدام عمليات التسويق الداخلي في الإبداع المنظمي وكيفية القدرة على تقليل دوران الافراد العاملين داخل المنظمات سواء الحكومية او الاهلية وبآتي رفع من مستوى الاداء التنظيمي ومن اجل معرفة مستوى الإبداع المنظمي، اذ زاد الاهتمام بالتسويق الداخلي في المنظمات الحديثة في الوقت الحاضر لا سيما بعد بروز وظهور الدور الحقيقي للتسويق الداخلي في الحصول على أفراد ذات قدرات ومهارات ابداعية متفوقة ولديهم القدرة على تحمل المسؤولية وتقديم خدمات ذات مستويات متميز للزبائن، ولقد توصل الباحث الى عدة استنتاجات من اهمها: إن تفويض الصلاحيات لبعض العاملين في المنظمة التي تتبنى عمليات التسويق الداخلي يعد أمراً حيوياً لأنه من أفضل الطرق التي تهدف للإبداع شريطة أن يتم اختيار الموظفين الأكفاء والذين يمكن الاعتماد عليهم.

وهدفت دراسة Abd Alraouf et. Al., (2016) إلى إبراز دور بعض عوامل البيئة الداخلية المتمثلة في القيادة، الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي في التأثير في إدارة الإبداع وإدارة الابتكار داخل المنظمة. وقد توصل البحث إلى أهم النتائج المتوصل إليها في هذه المداخلة، أن معنى الإبداع يرتبط بمدى القدرة على توليد الأفكار، البدائل، أو الإمكانيات والابتكار يعني تحويل هذه الأفكار الجديدة من خيال إلى حقيقة بغرض تحقيق أهداف المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، فتطوير الإبداع يستلزم على المنظمة اتباعها هيكلًا تنظيميًا مرنا يضمنها لها ثقافة تنظيمية جيدة، أين يستطيع القائد توفير المناخ الملائم للموظفين إلهامهم، وتحفيزهم حتى يتمكنون من توليد أفكار بارعة. من ناحية أخرى، فتجسيد الإبتكار يستلزم على المنظمة أن تستحوذ على ثقافة تنظيمية تتقبل التغيير، وتعين القادة الذين يستطيعون تحسيس الموظفين بضرورة الابتكار، ودفعهم للمبادرة لتحقيق أهداف المنظمة.

وبناء على العرض السابق يتضح أن البحث الحالي يختلف عن الدراسات والبحوث السابقة بأنه يشمل معظم المتغيرات التي شملتها الدراسات السابقة وذلك بتقديم إطار شامل مقترح للعلاقة بين تأثير أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة على الإبداع التنظيمي بتوسيط الإلتزام التنظيمي الموضح بالشكل رقم (1) في محاولة لفهم العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات الثلاثة للبحث. الأمر الذي يسهم في تبني مفهوم وأبعاد متغيرات البحث الحالي بتطبيقه على قطاعات تختلف في طبيعتها وظروفها البيئية عن القطاعات والبيئات التي أجريت فيها الدراسات والبحوث السابقة.



شكل 1: المخطط الفرضية للبحث

(6) منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر تتمثل في منهج البحث، وأنواع البيانات المطلوبة ومصادرها، ومتغيرات البحث والقياس، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، وفيما يلي يستعرض الباحث هذه العناصر على النحو التالي:-

(1) منهج البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف وتحليل الظاهرة محل البحث والبحث. وهي تحليل العلاقة بين نظم تخطيط موارد المنظمة والإبداع التنظيمي مع تناول دور الإلتزام التنظيمي بوصفه متغيراً وسيطاً وتأثيره في تلك العلاقة.

(ب) أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

تم الاعتماد على خطوتين في جمع البيانات:-

الخطوة الأولى:- البحث النظرية باستخدام أسلوب المسح المكتبي، ويتضمن الإطلاع على المراجع والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات البحث من أجل تكوين الإطار النظري للدراسة.

الخطوة الثانية:- المسح الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة البحث (الالاستبيان) وتحليل بياناتها إحصائياً لاختبار صحة الفروض والإجابة على أسئلة البحث.

(ت) متغيرات البحث والقياس:

تتعلق البيانات الأولية لهذا البحث بمجموعة من المتغيرات الرئيسية، حيث إعتد البحث في قياس هذه المتغيرات وأبعادها الفرعية على مجموعة من المقياس التي إحتوت كل منها مجموعة من العبارات لقياس كل متغير، وسيتم الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقي منهم على عبارات كل مقياس من (1=غير موافق تماماً) إلى (5= موافق تماماً).

• وتم قياس متغير نظم تخطيط موارد المنظمة (المتغير المستقل) بالاعتماد والاستعانة للعديد من البحوث والدراسات (Freezeet al. (2019) ، (Laudon and Laudon (2013) ، أحمد وآخرون (2018) وتتمتع هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.

• وتم قياس متغير الإلتزام التنظيمي (المتغير الوسيط) بالاعتماد والاستعانة للعديد من البحوث والدراسات الباحث كمال وآخرون (2021) ، (Khunsoonthornkit and Panjakajornsak (2018) ، Victoria (2013) وتتمتع هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.

• وتم قياس متغير الإبداع التنظيمي (المتغير التابع) بالاعتماد والاستعانة للعديد من البحوث والدراسات مقياس (Morlà and Eleni (2019) ، صلاح الدين (2014) (Tang and Chang (2018) وتتمتع هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.

(ث) مجتمع وعينة البحث:

يشتمل مجتمع هذا البحث على فروع البنوك السعودية في محافظة الرياض (بنك الأهلي - بنك البلاد - مصرف الراجحي - بنك الإنماء) . ويتمثل في مديري الفروع ورؤساء الأقسام من الإدارة العليا والوسطى والبالغ عددهم (269) مفردة وفقاً لسجلات مركز المعلومات وشئون العاملين بالبنوك موضع البحث لعام 2024.

وبناءً على حجم المجتمع والمتمثل في (269) مفردة، فقد تم سحب عينة عشوائية مكونة من (158) مفردة، وهو الحجم المطلوب إحصائياً بدرجة ثقة (95%) ومعامل خطأ معياري معياري ($\pm 5\%$)، ومع افتراض أن الخصائص المطلوب دراستها في المجتمع متوفرة بنسبة (50%)، وتم تحديد حجم العينة وفقاً للجداول الإلكترونية المعدة لهذا الغرض (The Research Advisor, 2006). حيث تم إختيار عينة عشوائية بلغت (158) مفردة.

(ج) أداة البحث وجمع البيانات:

تمثلت أداة البحث في قائمة الإلستبيان والتي تم تصميمها في ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الإلستبيان، وقد قام الباحث بتوزيع قائمة الإلستبيان على كل مفردة من مفردات العينة بطريقة مباشرة، إستغرقت عملية جمع البيانات ثلاثه أشهر وذلك من خلال الفترة من بداية سبتمبر 2023 إلى نهاية نوفمبر 2023.

(ح) أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

تم استخدام أسلوب بناء المعادلات الهيكلية (Structural Equation Modeling (SEM) في اختبار العلاقات بين المتغيرات المبحوثة، وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى (Partial Least Squares (PLS.

(7) صدق وثبات الإلستبيان:

تم اختبار قائمة الإلستبيان المستخدمة في الدراسة الميدانية من أجل التحقق من كونها تحقق الأغراض المرجوة منها وذلك على النحو الآتي:

تم اختبار صدق قائمة الإلستيبان من خلال بعض التعديلات الخاصة بالصياغة ووضوح اللغة الخاصة بعبارات القائمة، وقد تم اعتماد هذه المجموعة من التعديلات بحيث تصبح قائمة الإلستيبان معدة بشكل جيد للدراسة الميدانية.

تم تقييم صدق التقارب لعبارات قائمة الإلستيبان من خلال الاعتمادات على إحصاءات قيم التحميل الخاصة بكل عبارة، بالإضافة إلى حساب قيم قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) لكل متغير من متغيراتها، وكما يتضح من تلك القيم الموضحة في الجدول رقم (1) الآتي، فيتضح أن عبارات القائمة قد حققت قياً للتحميل (Loadings) أعلى من الحد الأدنى المقبول في البحوث الاجتماعية (0.6)، بالإضافة إلى ذلك كانت قيم متوسط التباين المستخرج متجاوزة للحد الأدنى المقبول (0.5) أيضاً لكل متغير فيها.

تم قياس الصدق التمييزي من خلال مقارنة قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج لكل متغير مع قيم مصفوفة الارتباط الخاصة لكل متغير مع قيم معاملات الارتباط الخاصة بعباراته، وكما يتضح في الجدول رقم (1)، فقد تجاوزت تلك القيم أعلى قيمة في مصفوفة الارتباط، الأمر الذي يؤكد على صدق قائمة الإلستيبان قد حققت مستوى جيد من الصدق التمييزي.

ثبات الإلستيبان:

تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ لتحديد مدى ثبات الإلستيبان، وكما يتضح في الجدول رقم (1) فإن قيم ألفا لجميع متغيرات البحث قد تجاوزت (0.6) وهو الحد الأدنى المقبول في البحوث الاجتماعية (Hair et. al., 2010).

جدول رقم (1) : نتائج اختبارات الصدق والثبات لقائمة الإلستيبان

α	AVE	Loadings	المتغيرات والعبارات
0.976	0.923		المتغير المستقل: نظم تخطيط موارد المنظمة
0.984	0.953		البعد الأول: جودة المعلومات
		0.967	(1) المعلومات التي أحصل عليها من نظام تخطيط موارد المنظمة دقيقة ومفهومة.
		0.980	(2) تتميز معلومات نظم تخطيط موارد المنظمة بالشمولية والموثوقية.
		0.985	(3) توفر نظم تخطيط موارد المنظمة المعلومات المطلوبة بالوقت المناسب وبدون تأخير.
		0.973	(4) تغطي معلومات نظم تخطيط موارد المنظمة موضوعات مختلفة في العمل.
0.985	0.956		البعد الثاني: جودة النظام
		0.981	(5) تتميز نظم تخطيط موارد المنظمة بأنها مفيدة لاتخاذ القرارات المختلفة.
		0.957	(6) تتميز نظم تخطيط موارد المنظمة بالمرونة، بحيث تستجيب للتغيرات المطلوبة في نشاطات الأعمال.
		0.973	(7) تلي نظم تخطيط موارد المنظمة حاجات ومتطلبات العاملين المختلفة.
		0.982	(8) تتميز نظم تخطيط موارد المنظمة بالترابط والتكامل بين الوحدات الفرعية وتدقق العمليات التنظيمية.
0.971	0.921		البعد الثالث: رضا المستخدمين
		0.971	(9) النتائج التي أحصل عليها من استخدام نظم تخطيط موارد المنظمة تلي حاجات الزبون.
		0.901	(10) شكل التقارير والوثائق التي تصدر من نظم تخطيط موارد المنظمة مرضي لمستخدمي النظام.
		0.989	(11) قسم تكنولوجيا المعلومات في المنظمة يوفر الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجه مستخدمي نظم تخطيط موارد المنظمة.

α	AVE	Loadings	المتغيرات والعبارات
		0.977	(12) التدريب الذي أتلقاه ساهم في تحسين استخدامي لنظام تخطيط موارد المنظمة.
0.990	0.901		المتغير الوسيط: الإلتزام التنظيمي
		0.971	(13) تراعى المنظمة مبدأ العدالة عند إختيار العاملين.
		0.965	(14) يواجه العاملون الجدد إجراءات صارمة أثناء الإختيار
		0.981	(15) تهتم المنظمة كثيراً بالإنتقاء أثناء التوظيف.
		0.972	(16) توظيف العاملين الجدد يتم بناءً على نتائج الإختبارات التي تتم بالمنظمة.
		0.982	(17) سياسة الإختيار بالمنظمة تمكن من شغل المناصب الإدارية.
		0.952	(18) تتبع منظمنا برامج تدريبية مكثفة لعاملينا في جميع نواحي جودة الخدمة المقدمة.
		0.957	(19) سوف يشارك العاملون بالوظائف المختلفة في برامج التدريب كل عام.
		0.970	(20) هناك برامج رسمية وتنظيمية لتدريب العاملين الجدد من أجل كسب المهارات التي يحتاجونها لتأدية مهامهم.
		0.952	(21) أشعر بالتفاخر لأنني ضمن الكادر بالعاملين بالبنك.
		0.897	(22) نظام تقييم الأداء له تأثير قوى على سلوك العاملين.
		0.901	(23) هناك إتفاق بين القيم الخاصة بي وقيم المنظمة التي أعمل بها .
		0.883	(24) أشعر بالإرتباط العاطفي مع المنظمة التي اعمل بها.
0.987	0.896		المتغير التابع: الإبداع التنظيمي
		0.938	(25) تمتك إدارة المنظمة المرونة الكافية لتعديل القرارات المتخذة إذا ثبت عدم جدواها.
		0.943	(26) يقوم العاملون بتقديم أفكار تستند إلى خبرات وتجارب سابقة.
		0.910	(27) تعمل الإدارة على تشجيع العاملين على الإبداع ونتاج أفكار تنافسية.
		0.933	(28) تتيح لنا الإدارة فرصة الإفصاح والتعبير عن مقترحاتنا بأساليب مختلفة.
		0.965	(29) لدى العاملين مناقشات مميزة ومتعددة لمناقشة أعمال المنظمة.
		0.961	(30) نستفيد من الملاحظات والإبتقادات التي يوجهها الآخرون لنا بهدف تطوير الأداء بالمنظمة.
		0.958	(31) نسلك طرقاً متنوعة للوصول إلى أهدافنا ولاتمسك بطريقة واحدة.
		0.961	(32) نستطيع الإستفادة من الأفكار الجديدة وتحويلها إلى إجراءات قائمة للتنفيذ.

α	AVE	Loadings	المتغيرات والعبارات
		0.955	(33) لدى المنظمة فريق متخصص في البحث عن أسباب المشكلات وسبل حلها.
		0.938	(34) العاملين بالمنظمة مدربين على حل المشكلات بالأساليب العلمية.

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

ثالثاً: تقييم نموذج البحث:

لقد اعتمد الباحث في التحليل الإحصائي على أسلوب بناء المعادلات الهيكلية SEM بطريقة المربعات الصغرى PLS، وقد تم تقييم النموذج الهيكلي للبحث من خلال الاعتماد على مجموعة من المعايير الأساسية والتي تتمثل في: AVIF، GoF، SSR، وبناء على حساب قيم تلك المعايير فقد تبين أن النموذج الهيكلي للبحث ذو ملاءمة جيدة للتحليل، حيث كانت قيمة (AVIF) = 2.98 وهي ضمن الحد الأقصى المسموح به (5.000)، وكانت قيمة (GoF) = 0.998 وهي بذلك تشير إلى مستوى جودة ملاءمة عالية مادامت تحطت قيمة (0.36)، وأخيراً كانت قيمة (SSR) = 0.938 وهي أيضاً تشير إلى ملاءمة النموذج الهيكلي للدراسة حيث تحطت القيمة الدنيا المقبولة (0.700)، وتشير تلك النتائج إلى مستوى مقبول من ملاءمة النموذج الهيكلي للدراسة.

رابعاً: اختبار فروض البحث:

(1) الفرضية الأولى:

"يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لأبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة على الإبداع التنظيمي"

ويتفرع هذا الفرضية للفرضيات الفرعية الآتية:

1/1 يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لجودة المعلومات في الإبداع التنظيمي.

2/1 يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لجودة النظام في الإبداع التنظيمي.

3/1 يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لرضا المستخدمين في الإبداع التنظيمي.

وتوضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرضية الأولى للدراسة وفروضه الفرعية، حيث كما يتبين من الجدول رقم (2)، فإن جميع أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة تؤثر تأثيراً معنوياً وإيجابياً في الإبداع التنظيمي لدى البنوك العاملة بمنطقة الرياض. حيث يتضح أن بُعد جودة النظام كان له التأثير الأكبر في الإبداع التنظيمي ($\beta = 0.410$ ، $P. Value > 0.001$)، يليه بُعد جودة المعلومات ($\beta = 0.203$ ، $P. Value > 0.001$). في حين احتل بُعد رضا المستخدمين المرتبة الأخيرة في التأثير في الإبداع التنظيمي ($\beta = 0.147$ ، $P. Value = 0.021$). وتوضح قيمة (R2) أن أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة مجتمعة تفسر 60.5% من التغير في تباين متغير الإبداع التنظيمي.

جدول رقم (2): نتائج اختبار تأثير نظم تخطيط موارد المنظمة في الإبداع التنظيمي (الفرضية الأولى)

النتيجة	P. Value	β	التابع
معنوي	$0.001 >$	0.203	جودة المعلومات ← الإبداع التنظيمي
معنوي	$0.001 >$	0.410	جودة النظام ← الإبداع التنظيمي
معنوي	0.021	0.147	رضا المستخدمين ← الإبداع التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

(2) الفرضية الثانية:

"يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لأبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة في الإلتزام التنظيمي في البنوك العاملة في منطقة الرياض"

ويتفرع هذا الفرضية للفرضيات الفرعية الآتية:

1/2 يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لجودة المعلومات في الإلتزام التنظيمي.

2/2 يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لجودة النظام في الإلتزام التنظيمي.

3/2 يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي للتفاعل مع العاملين في الإلتزام التنظيمي.

وتوضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرضية الثاني للدراسة وفروضه الفرعية، وذلك كما يتبين من النتائج في الجدول رقم (3). حيث يتضح أن بُعد جودة المعلومات كان له التأثير الأكبر الإلتزام التنظيمي ($\beta = 0.427$, $P. Value > 0.001$)، يليه بُعد جودة النظام ($\beta = 0.293$, $P. Value > 0.001$). في حين احتل بُعد رضا المستخدمين المرتبة الأخيرة في التأثير في الإلتزام التنظيمي ($\beta = 0.195$, $P. Value = 0.012$). وتوضح قيمة (R2) أن أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة مجمعة تفسر 77.13% من التغير في تبين متغير الإلتزام التنظيمي.

جدول رقم (3): نتائج اختبار تأثير نظم تخطيط موارد المنظمة في الإلتزام التنظيمي (الفرضية الثانية)

النتيجة	P. Value	β	التابع
معنوي	$0.001 >$	0.427	جودة المعلومات ← الإلتزام التنظيمي
معنوي	$0.001 >$	0.293	جودة النظام ← الإلتزام التنظيمي
معنوي	0.012	0.195	رضا المستخدمين ← الإلتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

(3) الفرضية الثالثة:

"يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي للإلتزام التنظيمي في البنوك العاملة في منطقة الرياض في الإبداع التنظيمي" وتوضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرضية الثالث للدراسة، حيث يتضح وجود تأثير معنوي وإيجابي للإلتزام التنظيمي للبنوك العاملة بمنطقة الرياض على الإبداع التنظيمي ($\beta = 0.549$, $P. Value > 0.001$). وتوضح قيمة (R2) أن متغير الإلتزام التنظيمي يفسر 78.01% من التغير في تبين متغير الإبداع التنظيمي.

(4) الفرضية الرابعة:

"بتوسط الإلتزام التنظيمي عبر البنوك العاملة بمنطقة الرياض العلاقة بين أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة والإبداع التنظيمي"

ويتفرع هذا الفرضية للفرضيات الفرعية الآتية:

1/4 تتوسط الإلتزام التنظيمي عبر البنوك العاملة في منطقة الرياض العلاقة بين جودة المعلومات والإبداع التنظيمي.

2/4 تتوسط الإلتزام التنظيمي عبر البنوك العاملة في منطقة الرياض العلاقة بين جودة النظام والإبداع التنظيمي.

3/4 تتوسط الإلتزام التنظيمي عبر البنوك العاملة في منطقة الرياض العلاقة بين رضا المستخدمين والإبداع التنظيمي.

وتوضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرضية الرابع للدراسة وفروضه الفرعية، حيث تبين وجود تأثير وسيط معنوي للإلتزام التنظيمي في العلاقة بين جميع أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة والإبداع التنظيمي لدى زبائن البنوك العاملة بمنطقة الرياض موضع البحث. حيث كما يتضح من بيانات الجدول رقم (4)، توضح معاملات المسار غير المباشر أن هذا التأثير الوسيط كان الأعلى في حالة بُعد جودة المعلومات، يليه بُعد جودة النظام، وفي المرتبة الأخيرة كان بُعد رضا المستخدمين، وذلك عند مستوى معنوية (0.05) أو أقل.

جدول رقم (4): نتائج اختبار الدور الوسيط للإلتزام التنظيمي في العلاقة بين أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة والإبداع التنظيمي (الفرضية الرابعة)

النتيجة	التأثير الكلي	التأثير غير المباشر	التأثير المباشر	العلاقة المختبرة
معنوي	0.307*	0.104*	0.203*	جودة المعلومات ← الإلتزام التنظيمي ← الإبداع التنظيمي
معنوي	0.461*	0.051*	0.410*	جودة النظام ← الإلتزام التنظيمي ← الإبداع التنظيمي
معنوي	0.183*	0.036*	0.147*	رضا المستخدمين ← الإلتزام التنظيمي ← الإبداع التنظيمي

* معنوي عند $\alpha \geq 0.05$

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

(8) الإستنتاجات:

توصل البحث الحالي إلى مجموعة من النتائج، يمكن تناولها وتفسيرها على النحو الآتي:

- توصلت نتائج إختبار الفرضية الأولى من فروض البحث إلى أنه يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لأبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة في الإبداع التنظيمي، حيث أن فإن جميع أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة تؤثر تأثيراً معنوياً وإيجابياً في الإبداع التنظيمي لدى العاملين بالبنوك العاملة بمنطقة الرياض. حيث يتضح أن المعلومات التي يحصل عليها العاملون من نظام تخطيط موارد المنظمة دقيقة ومفهومة، كما توفر نظم تخطيط موارد المنظمة المعلومات المطلوبة بالوقت المناسب وبدون تأخير، كما أنها تتميز بالترابط والتكامل بين الوحدات الفرعية وتدقق العمليات داخل البنك. ينتج من ذلك إمتلاك إدارة البنك للمرونة الكافية لتعديل القرارات المتخذة إذا ثبت عدم جدواها، والإستفادة من الأفكار الجديدة وتحويلها إلى إجراءات قائمة للتنفيذ وذلك من خلال فريق متخصص في البحث عن أسباب المشكلات وسبل حلها. كما أن قسم تكنولوجيا المعلومات في البنك يوفر الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجه مستخدمي نظم تخطيط موارد المنظمة لإتخاذ القرارات المختلفة.
- توصلت نتائج إختبار الفرضية الثانية من فروض البحث إلى أنه يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي لأبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة على الإلتزام التنظيمي عبر البنوك العاملة بمنطقة الرياض، حيث أكدت النتائج إلى أن معلومات نظم تخطيط موارد المنظمة تتميز بالمرونة والشمولية والموثوقية بحيث تستجيب للتغيرات المطلوبة في نشاطات الأعمال، كما توفر نظم تخطيط موارد المنظمة المعلومات المطلوبة بالوقت المناسب وبدون تأخير، كما أن النتائج التي أحصل عليها من استخدام نظم تخطيط موارد المنظمة تلبى حاجات الزبائن المختلفة. كل ذلك يأتي نتاجاً في أن هناك برامج رسمية وتطبيقية لتدريب العاملين الجدد من أجل كسب المهارات التي يحتاجونها لتأدية مهامهم، وأن العاملون يشعرون بالفخر لأنهم ضمن الكادر بالبنك، كما يشعرون بالإرتباط العاطفي مع البنك الذي يعملون به.
- توصلت نتائج إختبار الفرضية الثالثة إلى صحة الفرضية الثالثة للدراسة، بأنه يوجد تأثير معنوي إحصائي إيجابي للإلتزام التنظيمي للبنوك العاملة بمنطقة الرياض على الإبداع التنظيمي، حيث تبين أن إدارة البنك تراعى مبدأ العدالة عند إختيار العاملين، والإهتمام بالإنتقاء أثناء التوظيف، وقيام البنك ببرامج تدريبية مكثفة لعاملها في جميع نواحي جودة الخدمة المقدمة للزبائن، ولاحقاً يكون هناك نظام تقييم للأداء له تأثير قوى على سلوك العاملين، وإرتباط العاملين العاطفي مع البنك. كل تلك السلوكيات ينتج عنها عاملين مديرين على حل المشكلات بالأساليب العلمية، وكذلك الإفصاح والتعبير عن مقترحاتهم بأساليب مختلفة، كما أن لدى العاملين مناقشات ممتيزة ومتعددة المناقشة أعمال البنك، ويسلكوا طرقاً متنوعة للوصول إلى أهدافهم والإستفادة من الأفكار الجديدة وتحويلها إلى إجراءات قائمة للتنفيذ، كل ذلك ينبع من إدارة قادرة على تشجيع العاملين على الإبداع وإنتاج أفكار تنافسية ينتج عنها فريق متخصص في البحث عن أسباب المشكلات وسبل حلها.
- توصلت نتائج إختبار الفرضية الرابعة إلى صحة ذلك الفرضية وجميع فروضه الفرعية، بأنه تتوسط الإلتزام التنظيمي العلاقة بين أبعاد نظم تخطيط موارد المنظمة والإبداع التنظيمي في البنوك العاملة بمنطقة الرياض، حيث أكدت على أن عند توفر نظم تخطيط موارد المنظمة المعلومات المطلوبة بالوقت المناسب وبدون تأخير، وأن معلومات نظم تخطيط موارد المنظمة تغطي موضوعات مختلفة في العمل، وأن عندما تتميز نظم تخطيط موارد المنظمة بالمرونة لتستجيب للتغيرات المطلوبة، وان قسم تكنولوجيا المعلومات في البنك يوفر الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجه العاملين. وأنه عند مراعاة البنك لمبدأ العدالة عند إختيار العاملين وتوظيفهم بناء على نتائج إختبارات عالية المستوى، وإشراكهم في برامج التدريب كل عام وشعورهم بالإرتباط العاطفي مع البنك. كل ذلك أدى على وجود تشجيع العاملين على الإبداع وإنتاج أفكار تنافسية. وتقديم أفكار تستند إلى خبرات وتجارب سابقة. وإشراكهم في مناقشات ممتيزة ومتعددة لتحقيق أهداف البنك، وحياة البنك على فريق متخصص ومدرب في البحث عن أسباب المشكلات وسبل حلها بالأساليب العلمية.

(9) توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، ومن خلال الإطلاع على نتائج العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وما قدم من إقتراحات في ذلك الصدد، يمكن تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في التأثير الإيجابي لدور نظم تخطيط موارد المنظمة على الإبداع التنظيمي وذلك من خلال الدور الوسيط للإلتزام التنظيمي بالتطبيق على العاملين بالبنوك العاملة بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية، ومن واقع نتائج تحليل البيانات التي تم توفيرها من المستقضى منهم، إضافة إلى التحليل والدراسات والندوات التي عقدتها الجهات المعنية تم إستخلاص مجموعة من التوصيات التي تركز في مجملها على تحقيق المنظرات للسبل الكافية لولاء الموظفين لها من خلال من الإلتزام التنظيمي والإعتماد على نظم تخطيط موارد المنظمة من خلال:

- أن تستخدم المنظمة أنماط معاصرة في العملية الإدارية تعمل على توفير مرونة عالية للعاملين، وتقلل من قيود الإدارة التقليدية عليهم لتمكينهم من توليد الأفكار الإبداعية وإتاحة الوقت الكافي للنقاش.
- ضرورة أن تولي إدارة المنظمة اهتمام ارتفاع الروح المعنوية لهم وزيادة التزامهم وولائهم للمنظمة.
- تعزيز دور ثقافة الإلتزام التنظيمي مما سينعكس بالإيجاب على أداء الموارد البشرية العاملة بالمنظمة من التجديد والإبداع.
- الإهتمام بتحقيق رضا العاملين لتحقيق درجة عالية من الإلتزام التنظيمي.
- ضرورة أن تهتم إدارة المنظمة بتثوية قدرات اموظفين وتطويرها.
- ضرورة إعطاء الموظفين المرونة الكافية التي تتيح لهم أداء عملهم بكفاءة وتتيح لهم إظهار قدراتهم.
- إلتزام الموظفون عاطفياً عندما يفهمون كيف يساهم عملهم في مهمة وأهداف المنظمة.
- إشراك الموظفين في عمليات صنع القرار ومنحهم الفرص للمساهمة بأفكارهم ووجهات نظرهم. هذه المشاركة تعزز الشعور بالملكية والإلتزام بنجاح المنظمة.
- توفير فرص النمو والتطوير من خلال دعم النمو المهني للموظفين من خلال تقديم برامج التدريب والتطوير وفرص التقدم. فعندما يشعر الموظفون أن مهاراتهم ومعرفتهم يتم تقييمها وتطويرها، فمن المرجح أن يكونوا ملتزمين عاطفياً بعملهم والمنظمة.
- التعرف على الإنجازات وتقديرها بانتظام لجهود الموظفين وإنجازاتهم مما يزيد من الإلتزام العاطفي.
- تشجيع وتعزيز بيئة التواصل المفتوح للموظفين على التعبير عن مخاوفهم ومشاركة الأفكار وتقديم ملاحظاتهم بشأن المعايير وتنفيذها.
- تعزيز القيادة الأخلاقية في جميع أنحاء المنظمة على نموذج السلوك الأخلاقي والنزاهة والإنصاف، مع تقديم برامج تطوير القيادة التي تعزز اتخاذ القرارات الأخلاقية.

مقترحات لبحوث مستقبلية:

- سلط البحث الحالي الضوء على الإلتزام التنظيمي بوصفه متغيراً وسيطاً تداخلياً في العلاقة بين نظم تخطيط موارد المنظمة والإبداع التنظيمي لدى العاملين بالبنوك العاملة بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية، وهو موضوع يستحق المزيد من البحوث والدراسات العربية في المستقبل، لذا يوصى الباحث بإجراء بعض البحوث المستقبلية على النحو الآتي:-
- ركز البحث التحليلي في البنوك العاملة بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية، ومن ثم يقترح إجراء المزيد من البحوث لتطوير مجال التطبيق بحيث يمتد ليشمل تطبيق البحث على المؤسسات الخدمية الأخرى كالمستشفيات وشركات الأدوية والاتصالات، كما يقترح أن تتم البحوث بمؤسسات صناعية.
- دور الوعي الاستراتيجي كمتغير وسيط بين الإلتزام التنظيمي في تحسين القدرة التنافسية المستدامة.
- أثر الإلتزام الذاتي على تنمية الإلتزام التنظيمي بالبنوك العاملة.
- تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على تحسين الأداء من خلال الدور الوسيط للإلتزام التنظيمي.
- نموذج مقترح لنظم تخطيط موارد المنظمة الداعمة لتنمية الوعي الاستراتيجي وتأثيره على جودة الأداء الاستراتيجي

Funding

None

Acknowledgement

None

Conflicts of Interest

The author declares no conflict of interest.

Arabic References:

- أحمد، عبد الفتاح علي سيد، محمد الحافظ مصطفى، خالد، حسن البيلي. (2018) أثر استخدام نظم تخطيط موارد المنظمة على الشركة السودانية للهاتف السيار (زين) (2000-2018م، Doctoral dissertation). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- إمام، محمود، فهمي، تقي، جعفر، & هبة الله. (2019). أثر التدوير الوظيفي علي مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين في شركات السياحة المصرية: الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي. مجلة كلية السياحة والفنادق جامعة مدينة السادات. 3(2)، 1-17.
- أمين، أحمد عبدالمجيد. (2019). أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على البنوك الخاصة في مدينة المنصورة. التجارة والتمويل، 39(1)، 443-490.
- الحسيني، راقية جواد ناجي. (2017). تطوير نموذج لتحليل العلاقة بين عوامل ومؤشرات نجاح نظام (ERP). مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية، المجلد 9، العدد 4، الصفحات 228-255.
- العربي، عبد الباسط محمد. تأثير جودة الحياة الوظيفية على الابداع الوظيفي دراسة ميدانية لأساتذة كلية العلوم التطبيقية بجامعة ورقلة (Doctoral dissertation)، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة.
- العبيدي، فائق مشعل، ابراهيم، روى أحمد. (2017). دور المتطلبات التنظيمية والسلوكية في نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP) دراسة إستطلاعية على عينة من الشركات النفطية، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (7) العدد (1).
- الشعري، عايد رحيل. (2013). دور بيئة العمل الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود الشائبة، رسالة ماجستير، جامعة نائيف للعلوم الأمنية.
- جبر، ا.، امين، عبد السميع المتياوي، جاد الرب & وائل محمود. (2024). تأثير رأس المال النفسي في دعم الالتزام التنظيمي: بالتطبيق على العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية. 1802-1775، (1)، 5.
- حافظ، سماح طارق أحمد. (2014). دراسة تأثير مصدر الحصول على خدمات المراجعة الداخلية في بيئة نظم تخطيط موارد المنظمة ERP - بالتطبيق على قطاع البنوك المصرية. مجلة التجارة والتمويل، 4ع.
- حري، خليفة ضيف الله فهد، و حداد، محمد بن عبد الكريم بخاري. (2022). أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية، الإدارة الوسطى. المجلة العربية للإدارة، مج 42، ع 2، 129 - 148.
- حسني، محمد. (2023). أثر فعالية أنظمة تخطيط موارد المنظمة على الرضاقة التنظيمية بالتطبيق على الهيئة القومية للبريد المصري (1). (مجلة الدراسات المالية والتجارية 499-467، (2) 33).
- رضوان، علاء فرج حسن. (2020). واقع مهارات الإدارة بالتجوال وتأثيرها على الالتزام التنظيمي: دراسه تطبيقية على المدارس المصرية اليابانية والمدارس الحكومية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الغربية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 6(العدد 10)، 1009-1052.
- زكي عبد العزيز، أحمد عزي، & حسن جمعة، نجلاء. (2023). الدور الوسيط للكفاءة الذاتية الإبداعية في العلاقة بين الثقافة الأخلاقية المدركة وتأثيرها على إبداع الموظفين بالتطبيق على شركات الاتصالات المصرية. التجارة والتمويل، 43(1)، 523-606.
- زمولي، بن طراد أحمد عبد الرؤوف. (2023). أثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين.
- السفان، ميثم بدر بعموي. (2020). دور تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP) في تحسين مهام التدقيق الداخلي دراسة ميدانية. مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية، المجلد 12، العدد 2، الصفحات 42-62.

- صلاح الدين، نفسية محمد (2014). العلاقة بين إدارة المواهب البشرية وتنمية الإبداع الإداري لدي العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع المراكز البحثية، مجلة إدارة الاعمال المصرية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ج.م.ع.
- عادل عيد. (2019). الوعي الاستراتيجي وتأثيره على التميز المؤسسي للجامعات المصرية من خلال الالتزام التنظيمي كتغير وسيط. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 5(6)، 551-596.
- عبدالحليم، أحمد حامد محمود، محمد، نبيل ياسين أحمد، و محمود، وائل حسين محمد. (2022). أثر تطبيق نظم تخطيط موارد المنشأة (ERP) على القيمة السوقية للشركة: دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مج36، ع1، 441 - 560.
- عبدالله، عبدالعال عبدالله. (2021). رأس المال النفسي- وأثره في الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على مجموعة شركات المحمول في مصر. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 12(3)، 153-190.
- عبدالله، ياسين محمد. (2023). تأثير الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمات (بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في شركة اسيا سليل للاتصالات). مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية (مجلة الدنانير سابقا)، المجلد 2، العدد 2، الصفحات 298-313.
- عمر، محمد عبدالرحمن. (2017). سياسات التسويق الداخلي ودورها في تعزيز الإبداع المنظمي في منظمات الاعمال دراسات استطلاعية لعينة من الافراد العاملين في مصارف مدينة دهوك. مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية (مجلة الدنانير سابقا)، المجلد 1، العدد 10، الصفحات 493-520.
- كريدي، باسم عباس، موسي، أسماء عمران. (2020). القيادة الخادمة واثرها في الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من الهيئات التدريسية في الجامعات الاهلية في منطقة الفرات الاوسط. مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 12، العدد 3، الصفحات 404-426.
- كمال، حنان البدرى، محمد، إيمان محمود، همهي، & سامية عبد الفتاح أحمد محمد. (2021). تحقيق الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مدخل جودة الحياة الوظيفية. مجلة كلية التربية (أسوان)، 36(36)، 1-16.
- محمود، سعد على. (2023). دور القيادة الحكيمة في ترسيخ الإبداع التنظيمي - دراسة استطلاعية في دائرة تقاعد محافظة الانبار. مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية (مجلة الدنانير سابقا)، المجلد 2، العدد 2، الصفحات 349-367.
- مقيح، صبري. (2020). الإدارة الرشيقة وأثرها في تحقيق الإبداع الوظيفي بالمنظمة الاقتصادية: دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بسكيكدة الجزائر، مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، مج2، ع5.

English References:

- Abdalraouf. And hamadi .nadira (2016). the impact of international environmental factors on creativity and innovation management. :Creativity in the Business World, Amman: - Remah - Jordan, 175-192.
- Ayyagari, R. (2011). Hands-on ERP learning: Using OpenERP®, an alternative to SAP®. Journal of Information Systems Education, 22(2), 123.
- Boukeffa .H ،.Hambli .Z. (2022). The Implementation of ERP Systems in Manufacturing Firms: Its Merits, Prerequisites and Impact on Business Performance of Local Firms .Journal of Financial, Accounting and Administrative Studies, Volume 9, No. 2, 236-251.
- Das, M., Hazarika, M. (2020).Disparity in Creativity Abilities Among Rural and Urban Secondary School Students in Dibrugarh District of Assam.Humanities &Social Sciences Research. V.12,N.3,PP. 1321-1328
- David Sloan, Robert Buckham, Youngsu Lee, (2017) "Exploring differentiation of self and organizational commitment", Journal of Managerial Psychology, Vol. 32 Issue: 2, pp.193-206
- Freeze, R., Alshare, K., Lane, P., & Wen, H. (2019). IS success model in e-learning context based on students' perceptions. Journal of Information systems education, Vol. 21 No. 2, pp.173-175.

- Houari .H. (2021). The Impact of Applying the Dimensions of MBWA on Creative Behavior: Evidence from Administrators at Abdelhamid Mehri University Constantine 2.
- Kenett, Y. N., Levy, O., Kenett, D. Y., Stanley, H. E., Faust, M., & Havlin, S. (2018). Flexibility of thought in high creative individuals represented by percolation analysis. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(5), 867–872.
- Khunsoonthornkit, A., & Panjakajornsak, V. (2018). Structural equation model to assess the impact of learning organization and commitment on the performance of research organizations. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(3), 457-462.
- Kuo, Y. C., Lee, C. Y., Chen, M. C., Liu, T. L., & Cheng, S. K. (2014). The impact of spectral resolution on the mismatch response to Mandarin Chinese tones: an ERP study of cochlear implant simulations. *Clinical Neurophysiology*, 125(8), 1568-1575.
- Lamb, R., Annetta, L., & Vallet, D. (2015). The interface of creativity, fluency, lateral thinking and technology while designing Serious Educational Games in a science classroom.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2015). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. [15th ed.], Pearson Education Limited. Edinburgh Gate, Harlow, England,
- Matsuo, M. (2018). Effects of team unlearning on employee creativity: The mediating effect of individual reflection. *Journal of Workplace Learning*, 30(7), 531-544.
- Morlà-Folch, T., Mar, J., & Eleni, P. (2019). Promoting Creativity in the Cooperative Work Environment: A Case Study of the Lacol Cooperative. *The Qualitative Report*, 24 (11), 2722-2746.
- Nauhria, Y., Wadhwa, S., & Pandey, S. (2009). ERP enabled lean six sigma: A holistic approach for competitive manufacturing. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 10(3), 35-43.
- Nurhayati, A., Hidayati, T., & Tricahyadinata, I (2014). Satisfaction and Self Efficacy towards Organizational Commitment and Employee Performance.
- Oussama and Radhia . (2021). The Impact of Human Resources Management Practices on Developing the Creative Abilities of Employees: A Field Study in the National Marble Institution in Guelma..
- Ram, J., Corkindale, D., & Wu, M. (2013). Examining the role of system quality in ERP projects. *Industrial Management & Data Systems*, 113(3), 350-366.
- Salman, Amer Mohamed & Alkaraway, Ali Mohamed Yousef, (2019). Role of ERP In Enhancing the Accuracy of Financial Reporting. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 25(111), 485- 503.
- Tang, Y. T., & Chang, C. H. (2010). Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity. *African Journal of Business Management*, 4(6), 869.
- Tsai, W., Chen, S., Hwang, E., & Hsu, J. (2010). A study of the impact of business process on the ERP system effectiveness. *International Journal of Business and Management*, 5(9), 26.
- The Research Advisor (2006), "Sample Size Calculator", <http://research-advisors.com/tools/samplesize.htm> .
- Victoria W. Miroshnik (2013): *Organizational Culture and Commitment Transmission in Multinational*, Softcover reprint of the hardcover 1st edition 201-978-1-137-3 - 3 6162 2.
- Wahdan .M. A. .Mostafa .M. A. W .El Mahrouky .A. M. (2021). The Impact of Continuous Auditing in ERP System on Maximizing the Firm's Value: A Field Study. *Journal of Commercial Studies and Research*, vol. 41, no. 3, 651-690.
- Wang, E. T., Shih, S. P., Jiang, J. J., & Klein, G. (2008). "The Consistency among Facilitating Factors and Erp Implementation Success: A Holistic View of Fit." *Journal of Systems and Software*, 81(9), 1609-1621.

Ziadi ,M. ,Kham ,Redjem ,K. (2021). Organizational Determinants of the Success of the Enterprise Resource Planning (ERP) System: The Case of the Algerian Electricity and Gas Distribution Company .Journal of Financial, Accounting and Administrative Studies, Volume 8, Issue 3, 788-807.