

APPENDICES

Appendix 1: Questionnaire in English

Dear respondents:

I am a PhD student in USIM University in Malaysia, and now I am doing research on "ACHIEVING COMPETITIVE ADVANTAGE (CA) THROUGH THE ROLE OF TRAINING, COMPENSATION PRACTICES, AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (IWB)". I would highly appreciate if you could spare some time to complete the questionnaire. Your cooperation is very essential to my research. You will be asked to answer questions related to the concepts of training & compensation practices, innovation work behavior, and competitive advantage. This is not a quiz or test so there is no right or wrong answers. Your answers will be kept confidential. By answering the questions, you give consent to participate in this study. The scales of each item are SD (Strongly Disagree), D (Disagree), N (Neutral), A (Agree), and SA (Strongly Agree). Please provide your responses according to your experience in the bank working environment.

Thank You Very Much

Research name: Esraa Farid Mohammad Qawasmeh

Researcher Email: era2q111@yahoo.com

Supervisor Name: Prof. Dr. Norailis Bt Ab Wahab

Supervisor Email: norailis@usim.edu.my

Part A: Demographic Data:					
Gender	Male		Female		
Qualifications	Degree	Master	PhD	Other	
Experience	>5years	5y-10y	10y-15y	<15years	
Age	20-30	30-40	40-50	50-60	
Part B: Training					
This part represents the quality of the materials of training courses in term of the employees' tasks and training courses methods that provided by your bank. Training methods are the training programs (such as conferences) that provided by the bank to enhance the employees' knowledge and skills in the working environment.					
Items	SA	A	N	D	SD
I can use knowledge and behaviors learned in training at work. All training programs are of high quality The organization I work for helps me develop the skills I need for the successful accomplishment of my duties (e.g., training, conferences, etc.).					
Part C: Direct Compensations					
Direct compensations: are the tangible benefits that offered by the bank for all employees according to their working responsibilities. The main direct compensations are salary, allowances, bounces, and end of service indemnity.					
Items	SA	A	N	D	SD
Salary and benefits are competitive Pay survey is conducted regularly In the organization where I work, my salary is influenced by my results The organization I work for offers me a salary and allowances that is compatible with my skills, training, and education Salary and bonus are offered on the basis of competencies or abilities of the employees Non-financial benefits are emphasized					
Part D: Indirect Compensations:					
This part focuses on the indirect compensations that are the tangible benefits offered by the bank based on the employees' performance such as innovative ideas and processes. The indirect compensations include the rewards, insurance, social security, and travels.					
Items	SA	A	N	D	SD
The organization I work for remunerates me according to the remuneration offered at either the public or private marketplace levels. In the organization where I work, I get incentives such as promotions, commissioned functions, awards, bonuses, etc The organization I work for considers the expectations and suggestions of its employees when designing a system of employee rewards.					
Part E: Innovation Work Behavior					
This part focuses on the employees' behaviors toward the innovation in the working environment. Innovation work behavior: is the bank efforts to enhance the employees' attitudes and norms in conduct their jobs using innovative ideas and processes. IWB includes the opportunities exploration, ideas generation, championing, and application.					
Items	SA	A	N	D	SD

<p>Employees are looking for opportunities to improve an existing process, technology, product, service or work relationship.</p> <p>Employees recognizing opportunities to make a positive difference in your work, department, and organization or with customers.</p> <p>Employees are paying attention to non-routine issues in your work, department, organization or market place.</p> <p>Employees searching out new work methods, techniques or instruments.</p> <p>Employees generate original solutions to problems.</p> <p>Employees find new approaches to execute tasks.</p> <p>The employees encourage key organization members to be enthusiastic about innovative ideas.</p> <p>Employees Attempt to convince people to support innovative ideas.</p> <p>The employees systematically introduce innovative new ideas into work practice.</p> <p>Employees contribute to implementation of new ideas.</p> <p>Employees put effort into the development of new things.</p>					
<p>Part F: Competitive Advantages</p> <p>The dimensions that represent the competitive advantage of the bank over other banks in the market include time of services, quality of services, expended costs, and flexibility of services.</p>					
<p>Items</p>	<p>SA</p>	<p>A</p>	<p>N</p>	<p>D</p>	<p>SD</p>
<p>Provide fast deliveries</p> <p>Meet delivery promises on-time</p> <p>Reduce lead (waiting) time between order and service delivery</p> <p>Recognizing the regular customer</p> <p>Knowledge/skills of employees in dealing with customers</p> <p>Friendly and polite customer service personnel</p> <p>Maintain consistent & reliable quality of services</p> <p>Process improvement for better service quality</p> <p>Reduce operating cost by process improvement</p> <p>Reduce operating cost by automation</p> <p>Reduce the net cost of service to the customer</p> <p>Reducing operating cost by improving productivity</p> <p>Offer a large number of service features and variety</p> <p>Developing and providing innovative and unique services</p> <p>Developing and introducing new services</p> <p>Developing a more comprehensive line of services</p>					

Thank you for your cooperation.

Appendix 2: Panel of Experts

	Name	Major	Rank	University
1.	Dr. Farid Qawasmeh	Business Administration	Associate Prof	Jadara University
2.	Dr. Mohammad Maaitah	Human Resources	Assistant Prof	Al Albayt University
3.	Dr. Ahmad Alrousan	Human Resources	Assistant Prof	Jadara University
4.	Dr. Roqaya Albdareen	Human Resources	Associate Prof	Jadara University
5.	Dr. Nader Jawarneh	Business Administration	Assistant Prof	Jadara University
6.	Dr. Zeyad Alomari	Business Administration	Associate Prof	Jadara University
7.	Prof. Waleed Awawdeh	Business Administration	Prof	Al Albayt University

UNIVERSITI SAINS ISLAM
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Appendix 3: Questionnaire in Arabic

عزيزي المستفتي:

أنا طالبة دكتوراه في جامعة USIM في ماليزيا، وأقوم الآن بإجراء بحث في البنوك الإسلامية الأردنية حول "تحقيق الميزة التنافسية من خلال دور ممارسات التدريب والتعويضات وسلوك العمل الابتكاري". سأكون ممتنة للغاية لو أمكنك تخصيص بعض الوقت لملء الاستبيان. تعاونك ضروري للغاية لهذا البحث. سيطلب منك الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بمفاهيم ممارسات التدريب والتعويض ، وسلوك العمل الابتكاري ، والميزة التنافسية. هذا ليس اختباراً، لذا لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة. ستبقى إجاباتك سرية. من خلال الإجابة على الأسئلة ، فإنك توافق على المشاركة في هذه الدراسة. مقياس كل عنصر هي SD (لا أوافق بشدة) و D (لا أوافق) و N (محايد) و A (أوافق) و SA (أوافق بشدة). يرجى تقديم إجاباتك وفقاً لخبرتك في بيئة عمل البنك.

شكراً جزيلاً لكم

اسم الباحثة: إسراء فريد محمد القواسمة

البريد الإلكتروني للباحثة: esra2q111@yahoo.com

اسم المشرفة: الاستاذة الدكتورة نوريليس بنت عبد الوهاب

البريد الإلكتروني للمشرفة: norailis@usim.edu.my

الجزء أ: البيانات الديموغرافية					
النوع	ذكر	أنثى			
المؤهلات	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	غير ذلك	
الخبرة	> 5 سنوات	5-10 سنوات	10-15 سنة	< 15 سنة	
العمر	20-30	30-40	40-50	50-60	
الجزء ب: التدريب					
يمثل هذا الجزء جودة مواد الدورات التدريبية من حيث مهام الموظفين و أساليب الدورات التدريبية التي يقدمها البنك الذي تتعامل معه. مناهج التدريب هي البرامج التدريبية (مثل المؤتمرات) التي يقدمها البنك لتعزيز معرفة ومهارات الموظفين في بيئة العمل.					
العناصر	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
يمكنني استخدام المعرفة والسلوكيات التي تعلمتها في التدريب في العمل. جميع البرامج التدريبية ذات جودة عالية تساعدني المنظمة التي أعمل بها على تطوير المهارات التي أحتاجها لإنجاز واجباتي بنجاح (على سبيل المثال ، التدريب ، المؤتمرات ، إلخ).					

الجزء ج: التعويضات المباشرة					
<p>التعويضات المباشرة هي المزايا الملموسة التي يقدمها البنك لجميع الموظفين حسب مسؤوليات عملهم. التعويضات المباشرة الرئيسية هي الراتب والبدلات والعلاوات وتعويض نهاية الخدمة.</p>					
العناصر	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
<p>الراتب والمزايا تنافسية يتم إجراء مسح الأجور بشكل منتظم في المؤسسة التي تعمل فيها يتأثر راتبي بنتائج يتم تقديم الراتب والمزايا على أساس كفاءات أو قدرات الموظفين المنظمة التي تعمل بها تقدم لي راتباً يتناسب مع مهاراتي وتدريبتي وتعليمي. تم التأكيد على الفوائد غير المالية</p>					
الجزء د: التعويضات غير المباشرة					
<p>يركز هذا الجزء على التعويضات غير المباشرة وهي الفوائد الملموسة التي يقدمها البنك بناءً على أداء الموظفين مثل الأفكار والعمليات المبتكرة. تشمل التعويضات غير المباشرة المكافآت والتأمين والضمان الاجتماعي والسفر</p>					
العناصر	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
<p>المنظمة التي تعمل لديها تكافئني حسب المكافأة المقدمة على مستوى السوق العام أو الخاص في المؤسسة التي تعمل فيها ، أحصل على حوافز مثل الترقية والوظائف المفوضة والجوائز والمكافآت وما إلى ذلك تأخذ المنظمة التي تعمل بها في الاعتبار توقعات ومقترحات موظفيها عند تصميم نظام لمكافآت الموظفين.</p>					
الجزء هـ: سلوك العمل الابتكاري					
<p>يركز هذا الجزء على سلوكيات الموظفين الابتكارية في بيئة العمل. سلوك العمل الابتكاري هو جهود البنك لتعزيز مواقف الموظفين وقوادهم في إدارة وظائفهم باستخدام الأفكار والعمليات المبتكرة. يتضمن استكشاف الفرص وتوليد الأفكار والدفاع عنها والتطبيق.</p>					
العناصر	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
<p>يبحث الموظف عن فرص لتحسين عملية أو تقنية أو منتج أو خدمة أو علاقة عمل قائمة. التعرف على الفرص لإحداث فرق إيجابي في عملك وقسمك ومؤسستك أو مع العملاء. انتبه إلى القضايا غير الروتينية في عملك أو قسمك أو مؤسستك أو سوقك يبحث الموظف عن أساليب أو تقنيات أو أدوات عمل جديدة. يولد الموظف حلول أصلية للمشاكل. يبحث الموظف عن أساليب جديدة لتنفيذ المهام. يشجع الموظف أعضاء المنظمة الرئيسيين على أن يكونوا متحمسين للأفكار المبتكرة. يحاول الموظف إقناع الناس بدعم الأفكار المبتكرة. يقوم الموظف بشكل منهجي بإدخال أفكار جديدة مبتكرة في ممارسة العمل. يساهم الموظف في تنفيذ الأفكار الجديدة. يبذل الموظف الجهد في تطوير أشياء جديدة.</p>					
الجزء و: الميزة التنافسية					
<p>تشمل الأبعاد التي تمثل الميزة التنافسية للبنك على مستوى البنوك الأخرى في السوق: وقت الخدمات وجودة الخدمات والتكاليف المنقطة ومرونة الخدمات.</p>					
العناصر	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
<p>توفير توصيل سريع الوفاء بوعود التسليم في الوقت المحدد تقليل وقت الانتظار (الانتظار) بين الطلب وتقديم الخدمة التعرف على العميل المنتظم معرفة / مهارات العاملين في التعامل مع العملاء موظفو خدمة عملاء ودودون ومهذبون الحفاظ على جودة الخدمات المتسقة والموثوقة</p>					

					<p>تحسين العملية لتحسين جودة الخدمة تقليل تكلفة التشغيل من خلال تحسين العملية تقليل تكلفة التشغيل عن طريق الأتمتة تقليل صافي تكلفة الخدمة على العميل تقليل تكلفة التشغيل من خلال تحسين الإنتاجية تقديم عدد كبير من مميزات الخدمة ومتنوعة تطوير وتقديم خدمات مبتكرة وفريدة من نوعها تطوير وتقديم خدمات جديدة تطوير خط خدمات أكثر شمولاً</p>
--	--	--	--	--	--

شكرا لتعاونكم

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Appendix 4: Descriptive Analysis of Pilot Study

Descriptive analysis of HRM

Variable	#	Item	SD	D	N	A	SA	Mean	Agree ment Level
Training (Courses Quality)	1	I can use knowledge and behaviors learned in training at work.	2	3	2	31	7	3.84	Agree
	2	all training programs are of high quality	4	7	4	26	4	3.42	Neutral
Training (Training Methods)	3	The organization I work for helps me develop the skills I need for the successful accomplishment of my duties (e.g., training, conferences, etc.).	0	2	7	28	8	3.93	Agree
DC	4	Salary and benefits are competitive	8	11	0	21	5	3.08	Neutral
	5	Pay survey is conducted regularly.	16	6	3	19	2	2.73	Neutral
	6	In the organization where I work, my salary is influenced by my results	3	8	2	31	1	3.42	Agree
	7	The organization I work for offers me a salary that is compatible with my skills, training, and education.	2	6	2	32	2	3.51	Agree
	8	Salary and benefits are offered on the basis of competencies or abilities of the employees	9	11	0	24	1	2.93	Neutral
	9	Non-financial benefits are emphasized	2	5	2	29	7	3.75	Agree
IC	10	The organization I work for remunerates me according to the remuneration offered at either the public or private marketplace levels.	1	5	1	34	4	3.77	Agree
	11	In my In the organization where I work, I get incentives such as promotions, commissioned functions, awards, bonuses, etc, the provided rewards are satisfied.	2	6	5	27	5	3.6	Agree
	12	The organization I work for considers the expectations and suggestions of its employees when designing a system of employee rewards.	1	6	3	29	5	3.64	Agree

Descriptive analysis of IWB

Variable	#	Item	SD	D	N	A	SA	Mean	Agreement Level
OE	13	The employees look for opportunities to improve an existing process, technology, product, service or work relationship.	4	2	5	28	6	3.66	Agree
	14	Recognize opportunities to make a positive difference in your work, department, and organization or with customers.	3	5	2	25	10	3.75	Agree
	15	Pay attention to non-routine issues in your work, department, organization or market place.	4	2	6	27	6	3.64	Agree
IG	16	The employee search out new work methods, techniques or instruments.	1	5	7	30	2	3.6	Agree
	17	Try to generate original solutions to problems	1	6	2	33	3	3.68	Agree
	18	Try to find new approaches to execute tasks.	0	6	7	30	2	3.62	Agree
C	19	The employee encourage key organization members to be enthusiastic about innovative ideas	0	8	4	25	8	3.73	Agree
	20	Attempt to convince people to support innovative ideas	8	7	5	24	1	3.06	Neutral
A	21	The employee systematically introduce innovative new ideas into work practice	9	3	7	24	2	3.15	Neutral
	22	Contribute to implementation of new ideas	7	6	4	25	3	3.24	Neutral
	23	Put effort into the development of new things	2	7	3	32	1	3.51	Agree

Descriptive analysis of CA

Variable	#	Item	SD	D	N	A	S A	Mean	Agreement Level
Time	24	Provide fast deliveries.	3	6	2	30	4	3.57	Agree
	25	Meet delivery promises on-time.	5	8	7	25	0	3.15	Neutral
	26	Reduce lead (waiting) time between order and service delivery.	6	5	4	29	1	3.31	Neutral
	27	Recognizing the regular customer	1	6	5	31	2	3.6	Agree
Quality	28	Reduce operating cost by process improvement.	6	6	8	24	1	3.17	Neutral
	29	Reduce operating cost by automation.	8	1 0	4	22	1	2.95	Neutral
	30	Reduce the net cost of service to the customer.	5	7	4	24	5	3.37	Neutral
	31	Reducing operating cost by improving productivity	4	9	3	29	0	3.26	Neutral
Cost	32	Knowledge/skills of employees in dealing with customers.	4	3	5	25	8	3.66	Agree
	33	Friendly and polite customer service personnel.	4	4	8	28	1	3.4	Neutral
	34	Maintain consistent & reliable quality of services.	7	5	1 0	23	0	3.08	Neutral
	35	Process improvement to reduce the service costs.	5	6	7	27	0	3.24	Neutral
Flexibility	36	Offer a large number of service features and variety.	3	5	7	22	8	3.6	Agree
	37	Developing and providing innovative and unique services.	9	7	8	20	1	2.93	Neutral
	38	Developing and introducing new services.	4	6	5	26	4	3.44	Neutral
	39	Developing a more comprehensive line of services.	8	8	6	23	0	2.97	Neutral

Appendix 5: AMOS Statistics

Direct Compensation

λ	λ^2	ϵ		
0.7200000	0.5184000	0.4816000	N	5
0.6700000	0.4489000	0.5511000	Average Variance Extracted	0.5887
0.7600000	0.5776000	0.4224000	Composite Reliability	0.8765
0.8800000	0.7744000	0.2256000		
0.7900000	0.6241000	0.3759000		
3.820	2.943	2.057		

IWB

λ	λ^2	ϵ		
0.5700000	0.3249000	0.6751000	N	7
0.8300000	0.6889000	0.3111000	Average Variance Extracted	0.5872
1.0100000	1.0201000	-0.0201000	Composite Reliability	0.9064
0.7500000	0.5625000	0.4375000		
0.7300000	0.5329000	0.4671000		
0.7200000	0.5184000	0.4816000		
0.6800000	0.4624000	0.5376000		
5.290	4.110	2.890		

Indirect Compensation

λ	λ^2	ϵ
0.9400000	0.8836000	0.1164000
0.6500000	0.4225000	0.5775000
0.7300000	0.5329000	0.4671000

N	3
Average Variance Extracted	0.6130
Composite Reliability	0.8226

2.320	1.839	1.161
-------	-------	-------

Competitive Advantage

λ	λ^2	ϵ
0.7300000	0.5329000	0.4671000
0.8000000	0.6400000	0.3600000
0.7000000	0.4900000	0.5100000
0.8500000	0.7225000	0.2775000
0.8800000	0.7744000	0.2256000
0.6900000	0.4761000	0.5239000
0.5800000	0.3364000	0.6636000
0.7200000	0.5184000	0.4816000
0.8000000	0.6400000	0.3600000
0.8000000	0.6400000	0.3600000

N	13
Average Variance Extracted	0.5686
Composite Reliability	0.9443

0.6800000	0.4624000	0.5376000
0.7200000	0.5184000	0.4816000
0.8000000	0.6400000	0.3600000

9.750	7.392	5.609
-------	-------	-------

Descriptive

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Training	219	1.00	5.00	3.7869	.88379
D_Compensation	219	2.00	5.00	3.4265	.93996
Innovative_WB	219	2.00	5.00	3.2179	.87683
I_Compensation	219	1.00	5.00	3.6986	.83165
C_Advantage	219	1.00	5.00	3.6484	.79035
Valid N (listwise)	219				

Frequencies

Statistics

	Bank	Gender	Age	Qualification	Experience
--	------	--------	-----	---------------	------------

N	Valid	219	219	219	219	219
	Missing	0	0	0	0	0

Bank

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Safwa Bank	36	16.4	16.4	16.4
	Jordan Islamic Bank	103	47.0	47.0	63.5
	Islamic Inte'l Arab Bank	80	36.5	36.5	100.0
	Total	219	100.0	100.0	

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Male	144	65.8	65.8	65.8
	Female	75	34.2	34.2	100.0
	Total	219	100.0	100.0	

Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Years	97	44.3	44.3	44.3
	30-40 years	87	39.7	39.7	84.0
	40-50 years	19	8.7	8.7	92.7
	50-60 years	16	7.3	7.3	100.0
	Total	219	100.0	100.0	

Qualification

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bachelor	101	46.1	46.1	46.1
	Master	86	39.3	39.3	85.4
	PhD	26	11.9	11.9	97.3
	Other	6	2.7	2.7	100.0
	Total	219	100.0	100.0	

Experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 years	54	24.7	24.7	24.7
	5-10 years	55	25.1	49.8	49.8
	10-15 years	55	25.1	74.9	74.9
	>15 years	55	25.1	100.0	100.0
	Total	219	100.0	100.0	

Correlations

		Training	D_Compensation	Innovative_WB
Training	Pearson Correlation	1	.315**	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	219	219	219
D_Compensation	Pearson Correlation	.315**	1	.208**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002
	N	219	219	219
Innovative_WB	Pearson Correlation	.642**	.208**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	
	N	219	219	219
I_Compensation	Pearson Correlation	.149*	.152*	.187**
	Sig. (2-tailed)	.028	.024	.006
	N	219	219	219
C_Advantage	Pearson Correlation	.288**	.447**	.254**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	219	219	219

Correlations

		I_Compensation	C_Advantage
Training	Pearson Correlation	.149	.288**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000
	N	219	219
D_Compensation	Pearson Correlation	.152**	.447
	Sig. (2-tailed)	.024	.000
	N	219	219
Innovative_WB	Pearson Correlation	.187**	.254**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000
	N	219	219
I_Compensation	Pearson Correlation	1*	.360*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	219	219
C_Advantage	Pearson Correlation	.360**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	219	219

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	219	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	219	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	3

RELIABILITY

/VARIABLES=DC1 DC2 DC3 DC4 DC5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	219	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	219	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	5

RELIABILITY

/VARIABLES=IWB1 IWB2 IWB3 IWB4 IWB5 IWB6 IWB7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	219	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	219	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	7

RELIABILITY

/VARIABLES=IC1 IC2 IC3

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	219	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	219	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	3

RELIABILITY

/VARIABLES=CA1 CA2 CA3 CA4 CA5 CA6 CA7 CA8 CA9 CA10 CA11 CA12

CA13

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	219	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	219	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	13

COMPUTE IWB_IC_Int=Innovative_WB * C_Advantage.

