

تأثير الرضا الوظيفي كعامل وسيط بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع
التنظيمي دراسة ميدانية بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة
عمان

علي بن سالم علي غواص

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

تأثير الرضا الوظيفي كعامل وسيط بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع
التنظيمي دراسة ميدانية بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان

علي بن سالم علي غواص

بحث لنيل درجة الدكتوراة في الإدارة والموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

سبتمبر 2021

إقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إنني أقر وأعترف ، أن هذا البحث من عملي وجهدي الشخصي ، أما المقتطفات والاقتراسات ، فقد أشرت إلى مصدرها الأصلي في قائمة المصادر والمراجع.



التوقيع :

التاريخ : 2021/9/13

الاسم : علي بن سالم غواص

الرقم الجامعي : 4160112

العنوان : سلطنة عمان - محافظة ظفار

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد - ﷺ - أمّا بعد، الشكر من الجزاء السوي لصاحب كل فضل، وانطلاقاً من قول سيد الكون رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم: "مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ" (سنن الترمذي، ص: 267)؛ أتقدم بالشكر الجزيل الخالص مع وافر الاحترام والتقدير إلى المشرف د.أ. محمد ناشف على تقديم النصح والإرشاد والتوجيهات النيرة حتى تخرج الدراسة في النهاية بصورتها المطلوبة، والشكر موصول إلى د.أ. محمد كمال مصطفى بطور. وأتقدم بالشكر لكافة الهيئة التدريسية بكلية القيادة والإدارة، والشكر موصول للجنة المناقشة، وأسأل الله أن يجزيهم عني خير الجزاء. وأوجهُ الشكر أيضاً إلى مركز الدراسات العليا، وإلى جامعة العلوم الإسلامية الماليزية؛ التي تعتنني بأبنائها المسلمين في جميع أنحاء العالم بالتربية والرعاية، سائلاً المولى عز وجل أن يجعلها مركزاً لرفع راية الإسلام، وأن يجعلنا جميعاً في خدمة القرآن الكريم. الشاء الوافر المتابع للوالدين الكريمين على دعواتهم المباركة ليلاً ونهاراً؛ فلهم مني عظيم التقدير والعرفان، وإلى إخواني الأعزاء وأخواتي العزيزات؛ لكم مني وافر المحبة والتقدير - حفظكم الله جميعاً

ABSTRAK

Kajian ini membincangkan kesan kepuasan kerja sebagai faktor pengantara antara tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan kreativiti organisasi; Dari sudut pandangan pegawai pejabat Menteri Negara di Provinsi Dhojar. Dari sudut pandangan ini, kajian bertujuan untuk menentukan ukuran kesan kepuasan kerja sebagai faktor perantaraan antara tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan kreativiti organisasi. Untuk mencapai ini; Pendekatan deskriptif dan analitik digunakan untuk kesesuaiannya dengan kajian ini, dan kuesioner dikembangkan yang terdiri dari (75) item yang diedarkan pada dimensi sumbu utama yang ditunjukkan dalam: tingkah laku kewarganegaraan organisasi, kepuasan kerja, dan kreativiti organisasi. Populasi kajian terdiri daripada pegawai di Kantor Menteri Negara di Provinsi Dhojar. Bilangan mereka (3483). Kajian ini menggunakan sampel rawak (400) individu. Oleh (11%) kerana populasi kajian yang besar, dan jumlah soal selidik yang sah untuk rawatan statistik (371); Oleh (10%) populasi kajian, dan (93%) kuesioner yang disebarkan ke atas sampel kajian, skala dirancang berdasarkan beberapa kajian sebelumnya, dan ia menjalani beberapa ujian statistik untuk memastikan kemampuannya mengukur hubungan kajian. Seperti analisis faktor penerokaan dan pengesahan, untuk menggunakan kaedah Structural Equation Modeling (AMOS). Kajian ini menemui satu set hasil, yang paling penting adalah: Tingkah laku kewarganegaraan organisasi mempunyai kesan positif terhadap kreativiti organisasi, dan adanya pengaruh positif tingkah laku kewarganegaraan organisasi terhadap kepuasan kerja. Nilai pekali jalan sama dengan (0.71) dan berorientasikan positif. Selain itu, faktor kepuasan kerja sebahagiannya menjadi perantara hubungan antara tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan kreativiti organisasi. Dan melalui hasil yang paling penting; Penyelidik mengesyorkan untuk meningkatkan dimensi tingkah laku kewarganegaraan organisasi dengan memberikannya: Kerana mempunyai hubungan positif dan kesan terhadap kepuasan kerja dan kreativiti organisasi, serta peningkatan minat untuk mengembangkan kepuasan kerja secara berterusan; Kerana peranannya dalam mencapai kreativiti organisasi.

الملخص

ناقشت هذه الدراسة تأثير الرضا الوظيفي باعتباره عاملاً وسيطاً على العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي؛ من وجهة نظر العاملين بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار. ومن هذا المنطلق هدفت الدراسة إلى تحديد حجم تأثير الرضا الوظيفي باعتباره عاملاً وسيطاً بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي. ومن أجل تحقيق ذلك؛ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لهذه الدراسة، كما تم تطوير استبانة تتكون من (75) فقرة وُزعت على أبعاد المحاور الرئيسة متمثلة في: سلوك المواطنة التنظيمية، والرضا الوظيفي، والإبداع التنظيمي. تكوّن مجتمع الدراسة من الموظفين بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار؛ البالغ عددهم (3483). واستخدمت الدراسة أسلوب العينة العشوائية بواقع (400) مفردة؛ بنسبة (11%) من لكير حجم مجتمع الدراسة، وعدد الاستبانات الصالحة للمعالجة الإحصائية (371)؛ بنسبة (10%) من مجتمع الدراسة، ونسبة (93%) من الاستبانات التي تم توزيعها على عينة الدراسة، وتم تصميم المقياس بناءً على بعض الدراسات السابقة، وتم إخضاعه لعدة اختبارات إحصائية للتأكد من قدرته على قياس علاقات الدراسة؛ كالتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، وصولاً لاستخدام أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (AMOS). توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: لسلوك المواطنة التنظيمية أثر إيجابي على الإبداع التنظيمي، ووجود تأثير إيجابي لسلوك المواطنة التنظيمية على الرضا الوظيفي. وقيمة معامل المسار تساوي (0.71) وهو ذو اتجاه إيجابي، بالإضافة إلى ذلك عامل الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة جزئياً بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي. ومن خلال أهم النتائج؛ أوصى الباحث بتعزيز أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية من خلال توفيرها؛ لِمَا لها من علاقة وتأثير إيجابي على الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي، فضلاً عن زيادة الاهتمام بتطوير الرضا الوظيفي بشكل مستمر؛ لِمَا له من دور في تحقيق الإبداع التنظيمي.

ABSTRACT

This study discusses the effect of job satisfaction as a mediating factor between organizational citizenship behavior and organizational creativity. From the point of view of the employees of the Office of the Minister of State in Dhofar Governorate. From this standpoint, the study aimed to determine the size of the effect of job satisfaction as a mediating factor between organizational citizenship behavior and organizational creativity. In order to achieve this; A descriptive and analytical approach was used for its suitability for this study, and a questionnaire was developed consisting of (75) items distributed on the dimensions of the main axes of: organizational citizenship behavior, job satisfaction, and organizational creativity. The study population consists of employees at the Office of the Minister of State in Dhofar Governorate. Their number is (3483). The study used a random sample of (400) individuals. By (11%) due to the large size of the study population, and the number of questionnaires valid for statistical treatment (371); With a percentage (10%) of the study population, and (93%) of the questionnaires that were distributed to the study sample, and the scale was designed based on some previous studies, and it was subjected to several statistical tests to ensure its ability to measure the study relationships. Such as the exploratory and confirmatory factor analysis, down to the use of the Structural Equation Modeling (AMOS) method. The study found a set of results, the most important of which were: Organizational citizenship behavior has a positive effect on organizational creativity, and the presence of a positive effect of organizational citizenship behavior on job satisfaction. The value of the path coefficient is equal to (0.71) and it is positively oriented. In addition, the job satisfaction factor partially mediates the relationship between the behavior of organizational citizenship and organizational creativity. And through the most important results: The researcher recommended enhancing the dimensions of organizational citizenship behavior by providing them: Because of its positive relationship and impact on job satisfaction and organizational creativity, as well as the increased interest in continuously developing job satisfaction; Because of its role in achieving organizational creativity.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
ب	إقرار
ج	الشكر والتقدير
د	ABSTRAK
هـ	الملخص
و	ABSTRACT
ز	قائمة المحتويات
ل	فهرس الجداول
ف	فهرس الرسوم التوضيحية
ص	الملاحق
	الفصل الأول: المقدمة
1	1.1 تمهيد
2	1.2 خلفية الدراسة
4	1.3 مشكلة الدراسة
7	1.4 أسئلة الدراسة
8	1.5 أهداف الدراسة
8	1.6 أهمية الدراسة
8	1.6.1 الأهمية العلمية
9	1.6.2 الأهمية العملية
9	1.7 حدود الدراسة
10	1.8 مصطلحات الدراسة
12	1.9 خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: الخلفية النظرية للدراسة
13	2.1 تمهيد

13	2.2 الإبداع التنظيمي
14	2.2.1 مفهوم الإبداع التنظيمي
16	2.2.2 أهمية الإبداع التنظيمي
18	2.2.3 مراحل الإبداع التنظيمي
20	2.2.4 أهداف الإبداع التنظيمي
20	2.2.5 خصائص الإبداع التنظيمي
23	2.2.6 العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي
24	2.3 سلوك المواطنة التنظيمية
24	2.3.1 مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية
26	2.3.2 خصائص سلوك المواطنة التنظيمية
28	2.3.3 مداخل ونشأة سلوك المواطنة التنظيمية
28	2.3.4 أهمية سلوك المواطنة التنظيمية
31	2.3.5 الجوانب الإيجابية لسلوك المواطنة التنظيمية
31	2.3.6 معوقات القيام بسلوك المواطنة التنظيمية
33	2.3.7 سلوك المواطنة التنظيمية من خلال المنظور الإسلامي
38	2.4 الرضا الوظيفي
39	2.4.1 مفهوم الرضا الوظيفي
41	2.4.2 أهمية الرضا الوظيفي
42	2.4.3 خصائص الرضا الوظيفي
44	2.4.4 معوقات الرضا الوظيفي
45	2.5 الإطار النظري لنموذج الدراسة وتطوير الفرضيات
46	2.5.1 نظريات سلوك المواطنة التنظيمية
49	2.5.2 محاور سلوك المواطنة التنظيمية
52	2.5.3 نظريات الرضا الوظيفي
54	2.5.4 محاور الرضا الوظيفي
60	2.5.5 نماذج تفسير الإبداع التنظيمي
64	2.5.6 محاور الإبداع التنظيمي
68	2.6 العلاقات وتطوير وبناء فرضياتها

72	2.7 النموذج الدراسة
72	2.8 خلاصة الفصل الثاني
	الفصل الثالث: منهج الدراسة
74	3.1 تمهيد
74	3.2 الإطار المنهجي للدراسة
75	3.2.1 منهجية الدراسة
75	3.2.2 تصميم الدراسة
76	3.2.3 مجتمع وعينة الدراسة
78	3.2.4 طرائق جمع البيانات
78	3.2.5 إجراءات وأداة القياس
81	3.2.6 اختبار موثوقية وصدق أداة القياس
97	3.2.7 تطبيق أداة القياس على عينة الدراسة
98	3.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
98	3.3.1 التحليل العائلي التوضيحي (Principal Component Analysis)
98	3.3.2 التحليل العائلي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis-CFA)
99	3.3.3 البناء المتكامل لنموذج المعادلة البنائية (Equation Modeling Full Fledge Structural)
99	3.3.4 اختبار الفرضيات الارتباطية
100	3.3.5 اختبار التحليل العائلي التوكيدي (CFA)
105	3.3.6 نموذج المعادلة البنائية (SEM)
105	3.3.7 اختبار البناء المتكامل النموذج المعادلة (Full SEM)
109	3.4 الخلاصة الفصل الثالث
	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
110	4.1 تمهيد
110	4.2 البيانات الوصفية لعينة الدراسة
114	4.3 التحليل العائلي الاستكشافي (CFA) لمتغيرات الدراسة
115	4.3.1 التحليل العائلي الاستكشافي (CFA) لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

142	4.3.2 التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الرضا الوظيفي
168	4.3.3 التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الإبداع التنظيمي
194	4.4 التحليل العاملي التوكيدي
196	4.4.1 التحليل العاملي التوكيدي للأبعاد الرئيسة لمتغير سلوك المواطنة التنظيمية
209	4.4.2 التحليل العاملي التوكيدي للأبعاد الرئيسة لمتغير الرضا الوظيفي كعامل وسيط
223	4.4.3 التحليل العاملي التوكيدي للأبعاد الرئيسة لمتغير الإبداع التنظيمي
236	4.5 اختبار النموذج النظري الافتراضي للدراسة (النمذجة بالمعادلة البنائية) (SEM)
237	4.5.1 النموذج القياسي للنموذج النظري الافتراضي (measurement model)
242	4.5.2 النموذج النظري البنائي للدراسة (Structural Model)
245	4.6 العلاقات السببية بين عوامل الدراسة (اختبار الفرضيات)
252	4.7 الخلاصة الفصل الرابع

الفصل الخامس: المناقشة والتوصيات

254	5.1 تمهيد
254	5.2 تلخيص ومناقشة النتائج
255	5.3 ملخص ومناقشة النتائج المتعلقة بمقاييس الدراسة
255	5.3.1 ملخص ومناقشة نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية
257	5.3.2 ملخص ومناقشة نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي
258	5.3.3 ملخص ومناقشة نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الإبداع التنظيمي
259	5.4 مناقشة نتائج مخرجات التحليل لفرضيات الدراسة
259	5.4.1 مناقشة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي (الاتجاه، الدلالة، التأثير)
260	5.4.2 مناقشة العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي (الاتجاه، الدلالة، التأثير)
	5.4.3 مناقشة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي (الاتجاه، الدلالة، التأثير)
	261
261	5.4.4 مناقشة العلاقة وتأثير واتجاه غير المباشر لسلوك المواطنة التنظيمية بالإبداع التنظيمي
262	5.5 صعوبات الدراسة
263	5.6 الإثارة والمساهمات الأكاديمية للدراسة
264	5.7 المساهمات والإثارة العملية

265
266
270
284

5.8 توصيات الدراسة

5.9 الخاتمة

المصادر والمراجع

الملاحق

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

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول
78	جدول 1-3: عدد العاملين بمحافظة ظفار والولايات التابعة لها.
81	جدول 2-3: مقياس ليكرت الحماسي.
83	جدول 3-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد الإيثار.
84	جدول 4-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد الكياسة.
85	جدول 5-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد الروح الرياضية.
86	جدول 6-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد وعي الضمير.
87	جدول 7-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد السلوك الحضاري.
88	جدول 8-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد العوامل المادية.
89	جدول 9-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد العوامل النفسية.
90	جدول 10-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد العوامل التنظيمية.
91	جدول 11-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد طبيعة العمل.
92	جدول 12-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد نمط القيادة.
93	جدول 13-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد الطلاقة.
94	جدول 14-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد المرونة.
95	جدول 15-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد الأصالة.
96	جدول 16-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد الحساسية للمشكلات.
97	جدول 17-3: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بُعد البنية المعرفية.
103	جدول 18-3: مؤشرات جودة المطابقة.
111	جدول 1-4: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس.
111	جدول 2-4: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للفئة العمرية.
112	جدول 3-4: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
113	جدول 4-4: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.
116	جدول 5-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الإيثار: سلوك المواطنة التنظيمية.
118	جدول 6-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الكياسة: سلوك المواطنة التنظيمية.
121	جدول 7-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الروح الرياضية: سلوك المواطنة التنظيمية.

- جدول 8-4: واصل: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الروح الرياضية: سلوك المواطنة التنظيمية. 121
- جدول 9-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد وعي الضمير: سلوك المواطنة التنظيمية. 124
- جدول 10-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد السلوك الحضاري: سلوك المواطنة التنظيمية. 126
- جدول 11-4: التباين الكلي المشروح لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية Total Variance Explained 129
- جدول 12-4: واصل: التباين الكلي المشروح لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية. 131
- جدول 13-4: التشبعات العاملية لعوامل سلوك المواطنة التنظيمية. 134
- جدول 14-4: واصل: التشبعات العاملية لعوامل سلوك المواطنة التنظيمية. 134
- جدول 15-4: مقياس كيمو واختبار بارتلليت سلوك المواطنة التنظيمية. 135
- جدول 16-4: مصفوفة الارتباط لفقرات أبعاد عامل سلوك المواطنة التنظيمية. 137
- جدول 17-4: الارتباط المتضاد ومعاملات الشيوخ لفقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية. 140
- جدول 18-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد العوامل المادية: الرضا الوظيفي. 142
- جدول 19-4: واصل: التحليل الوصفي لفقرات بُعد العوامل المادية: الرضا الوظيفي. 143
- جدول 20-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد العوامل النفسية: الرضا الوظيفي. 145
- جدول 21-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد العوامل التنظيمية: الرضا الوظيفي. 148
- جدول 22-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد طبيعة العمل: الرضا الوظيفي. 150
- جدول 23-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد نمط القيادة: الرضا الوظيفي. 153
- جدول 24-4: التباين الكلي المشروح لمقياس الرضا الوظيفي Total Variance Explained 157
- جدول 25-4: التشبعات العاملية لعوامل الرضا الوظيفي. 161
- جدول 26-4: مقياس كيمو واختبار بارتلليت الرضا الوظيفي. 162
- جدول 27-4: مصفوفات الارتباط لاستبانة الرضا الوظيفي (Anti-image Matrices) 163
- جدول 28-4: واصل الارتباطات المتضادة ومعاملات الشيوخ لفقرات مقياس الرضا الوظيفي. 167
- جدول 29-4: واصل الارتباطات المتضادة ومعاملات الشيوخ لفقرات مقياس الرضا الوظيفي. 168
- جدول 30-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الطلاقة: الإبداع التنظيمي. 169
- جدول 31-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد المرونة: الإبداع التنظيمي. 171
- جدول 32-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الأصالة: الإبداع التنظيمي. 174
- جدول 33-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الحساسية للمشكلات: الإبداع التنظيمي. 177
- جدول 34-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد البنية المعرفية: الإبداع التنظيمي. 179
- جدول 35-4: التباين الكلي المشح لمقياس الإبداع التنظيمي (Explained Variance Total) 183

- 186 جدول 36-4: واصل: التشعبات العاملة لعوامل الإبداع التنظيمي .
- 186 جدول 37-4: واصل: التشعبات العاملة لعوامل الإبداع التنظيمي .
- 188 جدول 38-4: مقياس كيمو واختبار بارتلليت الإبداع التنظيمي .
- 189 جدول 39-4: مصفوفات الارتباط لاستبانة الإبداع التنظيمي (Anti-image Matrices)
- 193 جدول 40-4: الارتباط المضاد ومعامل الشيوخ لفقرات مقياس الإبداع التنظيمي .
- 194 جدول 41-4: واصل الارتباط المضاد ومعامل الشيوخ لفقرات مقياس الإبداع التنظيمي .
- جدول 42-4: قيمة مؤشرات المطابقة لنموذج سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده قبل وبعد التعديل .
- 198
- 198 جدول 43-4: الفقرات المحذوفة لعامل سلوك المواطنة التنظيمية .
- 201 جدول 44-4: مستوى الدلالة وقيمة الارتباط بين عوامل أو أبعاد مقياس المناخ التنظيمي .
- جدول 45-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشعبات والارتباطات المستخلصة
- 203 لبعده الإيثار .
- جدول 46-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشعبات والارتباطات المستخلصة لبعده
- 204 الكياسة .
- جدول 47-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشعبات والارتباطات المستخلصة لبعده الروح
- 205 الرياضية .
- جدول 48-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشعبات والارتباطات المستخلصة لبعده وعي
- 206 الضمير .
- جدول 49-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشعبات والارتباطات المستخلصة لبعده
- 207 السلوك الحضاري .
- جدول 50-4: اختبار صدق التمايز وصدق التقارب لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية .
- جدول 51-4: قيمة محكات المؤشرات المطابقة لنموذج رضا الوظيفي وأبعاده قبل وبعد التعديل .
- 212 جدول 52-4: الفقرات المحذوفة لعامل رضا الوظيفي .
- جدول 53-4: مستوى الدلالة وقيمة الارتباط بين عوامل أو أبعاد مقياس الرضا الوظيفي .
- 215 جدول 54-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشعبات والارتباطات المستخلصة لبعده
- 217 العوامل المادية .
- جدول 55-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشعبات والارتباطات المستخلصة لبعده
- 218 العوامل النفسية .

- جدول 56-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها العوامل التنظيمية. 219
- جدول 57-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها العمل. 220
- جدول 58-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها القيادة. 220
- جدول 59-4: اختبار صدق التمايز وصدق التقارب لمقياس الرضا الوظيفي. 222
- جدول 60-4: قيمة محكات المؤشرات المطابقة لنموذج الإبداع التنظيمي وأبعاده قبل وبعد التعديل. 225
- جدول 61-4: الفقرات المحذوفة لعامل الإبداع التنظيمي. 226
- جدول 62-4: مستوى الدلالة وقيمة الارتباط بين عوامل أو أبعاد مقياس الإبداع التنظيمي. 228
- جدول 63-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها الطلاقة. 230
- جدول 64-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها المرونة. 231
- جدول 65-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها الأصالة. 232
- جدول 66-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها الحساسية للمشكلات. 233
- جدول 67-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها المعرفة. 234
- جدول 68-4: اختبار صدق التمايز وصدق التقارب لمقياس الإبداع التنظيمي. 235
- جدول 69-4: المعاملات المعيارية وغير المعيارية للنموذج النظري القياسي للدراسة. 240
- جدول 70-4: التقديرات المعيارية وغير المعيارية للعلاقة الارتباطية بين عوامل النموذج القياسي للدراسة. 242
- جدول 71-4: المعاملات اللامعيارية والمعيارية لسلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي. 246
- جدول 72-4: المعاملات اللامعيارية والمعيارية الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي. 247

جدول 73 -4: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية لسلوك المواطنة التنظيمية والإبداع
التنظيمي. 248

جدول 74 -4: قيم التأثير غير المباشر ومجموع التأثير ومستوى الدلالة للعلاقة غير المباشرة بنموذج
الدراسة. 249

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

فهرس الرسوم التوضيحية

الصفحة	الرسم التوضيحي
18	رسم توضيحي 1-2: مراحل الابداع التنظيمي .
52	رسم توضيحي 2-2: أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.
59	رسم توضيحي 2-3: أبعاد الرضا الوظيفي .
68	رسم توضيحي 2-4: أبعاد الإبداع التنظيمي .
72	رسم توضيحي 2-5: نموذج الدراسة .

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

الملاحق

الصفحة	الملحق
284	الملحق رقم (1): قائمة بأسماء المحكّمين.
285	الملحق رقم (2): أستبانة الدراسة.
290	الملحق رقم (3): الزيارة الميدانية وهي المقابلات الشخصية.
292	الملحق رقم (4): الأدبيات التي تم الاعتماد عليها في تصميم الاستبانة.
الإبداع	الملحق رقم (5): النموذج القياسي الافتراضي الرئيس (سلوك المواطنة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الإبداع
295	التنظيمي).
الإبداع	الملحق رقم (6): النموذج البنائي المكون من (سلوك المواطنة التنظيمية، الرضا الوظيفي، والإبداع
296	التنظيمي).