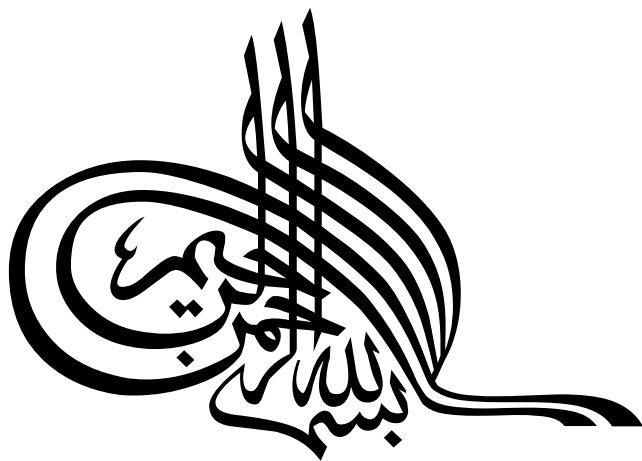


**أثر متغيرات البناء التنظيمي
والمتغيرات الشخصية على الإبداع الإداري لدى المدراء
في الأجهزة الحكومية السعودية**



إِلَهِكَ

إِلَهُ وَالْكَافِرِ الْعَزِيزِ

إِلَهُ وَالْكَافِرِ الْعَزِيزِ

إِلَهُ زَوْجَتِهِ الْحَسْبَةِ

إِلَهُ أَنْبِيَائِهِ زَيْنَبَ وَأَبِيكَ وَمُؤَيَّدِ

إِلَهُ كُلِّ مَنْ أَحْبَبْنَا وَأَحْبَبْنَا

إِلَهُ كُلِّ طَالِبٍ عِلْمٍ

لَهُمُ الْكَافِرِ الْحَمْدُ ثَمَّ مَسَارِكُ الْعِلْمِ

جَعَلَهُ اللَّهُ عِلْمًا نَافِعًا وَعَمَلًا جَالِدًا لَوَجْهِهِ

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام الأثنان على أفضل معلم
سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ثم أما بعد:

فيسرني بعد أن من الله علي بأكمال هذه الرسالة أن أقدم بخزير الشكر
وعظيم الامشان إلى من أشرف بنكرمه بالإشراف على رسالتي هذه أسناذي
الدكتور/ وحيد بن أحمد الهندي على ما قدمه من عون ونصح وتوجيه.

كما أقدم شكري وامشاني لعضوي لجنة الإشراف والمناقشة الدكتور/ محمد
ابن عبد الله الهزان والدكتور/ ابراهيم بن علي الملحم على تفضلهما بقبول مناقشة
رسالتي وعلى ما قدماه من ملاحظات وتوجيهات قيمة.

كما أشكر أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة العامة بجامعة الملك سعود
على ما قدموه لي خلال فترة دراستي في هذا القسم من خلاصة علمهم وفكرهم.
والشكر موصول لكل من ساهم بجهده أو نصيحة لإتمام هذه الرسالة من
الزملاء.

ويبقى عظيم شكري وامشاني لجميع أفراد أسرتي لموازرتهم وتشجيعهم
وعلى ما قدموا من تضحيات في سبيل إنجاز هذه الرسالة.
فجزى الله الجميع عني خير الجزاء.

الباحث

ملخص البحث

() ()

(

.

()

.

"SPSS"

(ANOVA)

.

:

)

■

(

.

■

.

()

■

.

()

•

•

•

•

•

•

•

•

- -

فهرس المحتويات

	:
	:
	:
	:
	.
	.
	.
	.

	:
	:
	:
	:
	:
	:
	:
	.
	:
	:

فهرس الجداول

-		
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	()	
	.	
	.	

⋮

()

.

.()

.()

- -

.()

.

:

- -

"Heady"

"Balmer"

- -

)

.(

.()

)

.(

.()

:

.

)

)

(

(

.

- -

□

□

□

□

□

□

□

□

□

)

□

(

□

□

□

□

□

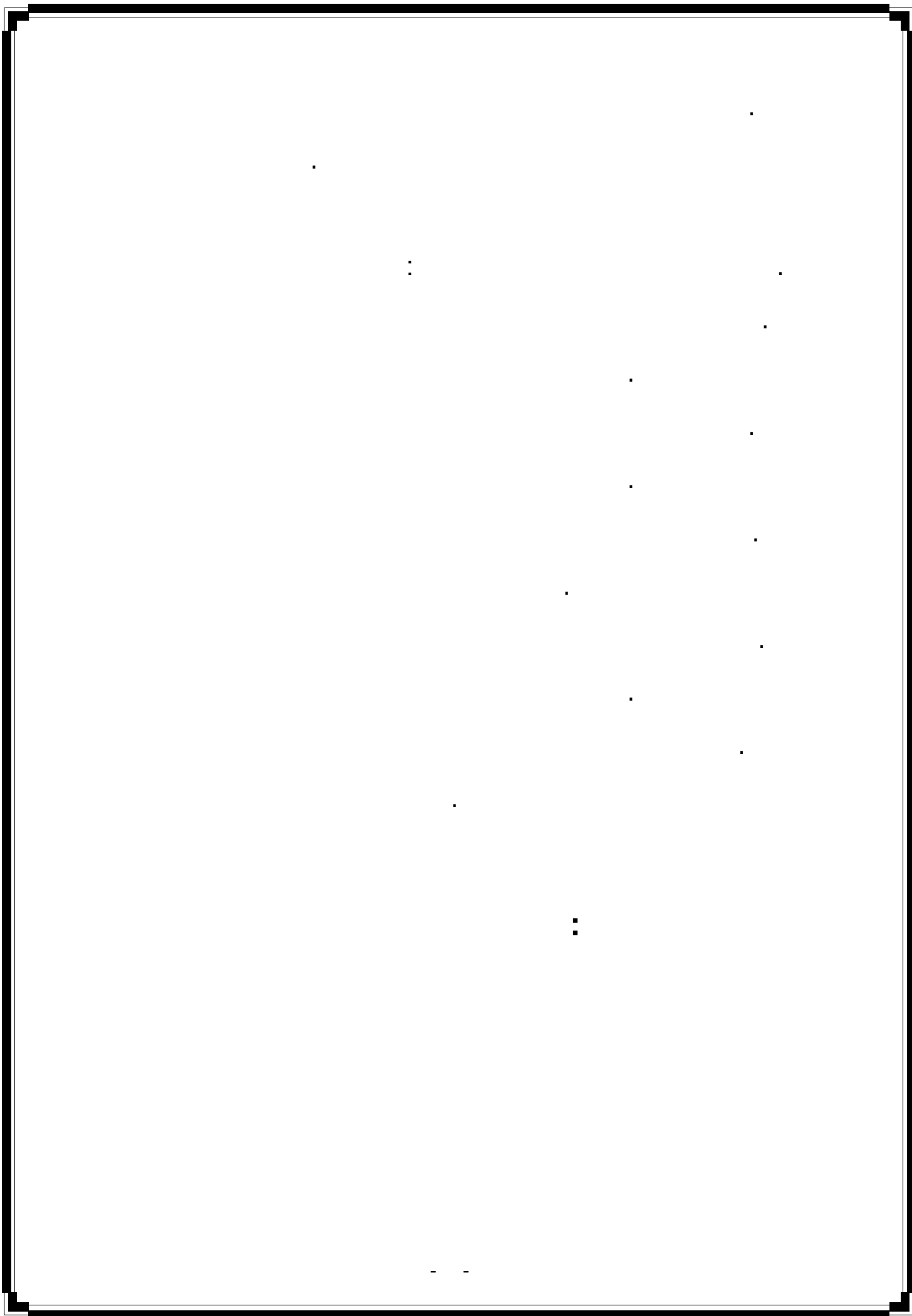
□

□

□

□

- -



.

"Ogilive"

"Jones"

.()

.()

.()

.

.()

.()

.()

- -

.

" "

)

.(

:

.

.

.

.

.

- -

()

()

.

.

:

:

:

-

)

(

.

.

-

:

-

:

-

.

- -

:-

.

//)

:-

.(//

:

:

.()

:()

.

...

.

:

:

.

- -

:

. ()

:

: "Aiken & Hage"

()

:

()

.

.

.

.

.

.

.

.

.

:

: "Aiken & Hage"

()

.

أدبيات البحث والدراسات السابقة

.

:

:

مفهوم الإبداع:

.

- -

:

:

.

:()

:

:

.

■

■

.

■

.

" " " "

■

.

■

.

:

- -

.

.

.

.

■

.

■

■

.

■

.

■

■

.

.

.

.

- -

.

.

.

■

■

.

■

.

■

.

■

.

■

.

■

.

.

.

.

- -

: (.)

.(.)

The New Encyclopdia "

.

" Britanica,1992

.

.()

:

.

:

"Simpson"

.()

"Stein "

.()

"Rogees"

.()

"Torrance"

.()

"Caroll"

.()

"Pires"

.()

"Wallach"

.()

"Guilford"

.()

.()

.()

.()

.()

.()

.()

.()

- -

. ()

.()

:

.

.

.

.

.

.

.

.

:

.

.()

"Thompson"

.

"Pierce & Delbecq"

.()

"Knight"

"Handy"

) "

"Drucker" (

.()

"Becker & Whisler"

"Flinn"

"Zaltman"

"Marcus" .

)

.(

- -

:

.

...

.

مكونات الإبداع:

.

.

:()

.

.

.

.

- -

.....

.....

.....

.....

.....

.....

■

.....

■

.....

■

.....

.....

■

.....

■

.....

■

.....

.....

.....

.....

■

.....

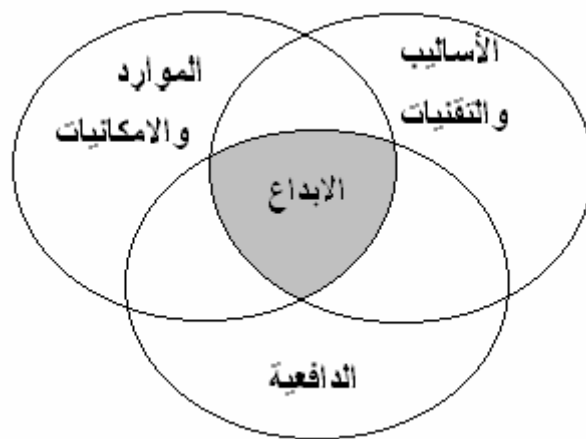
■

.....

■

()

- - -



() :

:

:

.

"Guilford"

()

.()

: .

()

.()

: .

"Torrance"

.()

()

.()

- -

· :

· () .

· () .

· :

· () .

· :

)

· (

معوقات الإبداع:

.()

:()

.

:

.

:

.

.

:

.

.

:

.

.

.()

:

.

.()

∴

∴ ()

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

()

()

()

()

()

()

()

()

()

()

∴ ()

()

.

()

.

()

.

:()

.

.

.

.

.

.

- -

تأثير متغيرات البناء التنظيمي على الإبداع الإداري:

"Peters & Waterman"

.()

" Clifford & Cavanagh"

.()

" Rogers"

.(Rogers,1959)

"Cooper & Robertson"

.()

"Duttweiler"

.()

McCarrey "

"& Edwards

.(McCarrey & Edwards,1973)

"Chakrabarti"

.()

)

.(

:()

.

.

.

.

.

.

.

.

.

"Gresov"

.()

.()

. ()

"Cary"

:(Cary,1979)

. ■

. ■

. ■

. ■

⋮

⋮

"Muller"

:()

"McCarrey & Edwards"

.(McCarrey & Edwards,1973)

"Chakrabarti"

.()

"Twiss & Weinshall"

$$:(\quad)$$

■

1

■

2

"Peters & Waterman"

Peters &)

: (Waterman,1982

■

■

■

— —

"Abbey & Dickson"

.()

"Clifford & Cavanagh"

:(Clifford & Cavanagh,1985)

"Amabile & Sensabaugh"

.()

"Koester & Burnisde"

.()

"Cooper & Robertson"

:()

• •
• •
• •

()

.()

.()

()

)

.(

()

)

(

:

)

()

(

.()

- -

.()

.()

:

)

.(

- -

()

:()

■

.

)

■

(

.()

()

()

:()

.

.

.

.

.

)

)

(

.(

- -

.

.

.

.

.

.

.()

()

)

(

.()

- -

()

.()

()

()

		✓					✓		Muller
✓							✓		McCarrey & Edwards
			✓				✓		Chakrabarti
		✓					✓		Twiss & Weinshall
	✓						✓		Peters & Waterman
✓							✓		Abbey & Dickson

	✓						✓		Clifford & Cavanagh
✓						✓			
			✓			✓			
	✓					✓			
✓				✓		✓			
✓						✓			
			✓				✓		Amabile & Sensabaugh
		✓					✓		Koester & Burnside
			✓				✓		Cooper & Robertson
		✓				✓			
		✓				✓			
✓			✓			✓			
✓						✓			
✓				✓	✓				

✓					✓				
		✓			✓				

⋮

.

⋮

⋮

- -

.() *

⋮

()

()

//

()

//

(%)

()

()

(%)

(% ,)

()

.

//

_____ *

"

"

"

"

"

"

"

"

- -

⋮

⋮

⋮

.

⋮

()

⋮

⋮

"Ettlie & Okeefe"

.(-)

.

.(-)

.

.(-)

.

.(-)

.

.(-)

.

"

"

"

"

"

"

- -

" "

.

: (,)

: / -

		, -, ,
		, -, ,
		, -, ,
		, -, ,
		, -, ,
		, -, ,

⋮ _____

()

) :

(

. "Hage & Aiken"

:

.(-) .

.() .

.() .

.() .

- -

.(-) .

:

.(-) .

.(-) .

"

"

"

"

"

"

"

"

.

:

(,)

:

/ -

		, - ,
		, - ,
		, - ,
		, - ,

:

.

- -

:

(,)

"Cronbachs Alpha"

.

:

"SPSS"

:

.

.

(ANOVA)

.

.

- -

)

.

(

.

اولاً : خصائص أفراد عينة البحث :

() :

(-)

:

()

()

() (%)

(%)

(%)

()

(%)		
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
%		

()

(%)

(%)

()

(%)		
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
%		

()

(,)

()

(% ,)

.

()

. ()

—

()

(%)		
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
%		

()

()

(,)

(% ,)

. ()

()

()

(%)		
% , % , % , % ,		.
%		

(% ,) ()

. (%)

()

(%)		
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
% ,		.
%		

()

. (% ,)

()

(%)		
% ,		.

% ,		.
% ,		.
% ,		.
%		

ثانياً : إتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات الإبداع الإداري :

)

.(,)

(,) (

:

:

-

()

(,)

(,)

(,)

:

(% ,)

(% ,)

(% ,)

(,)

(,)

.

()

(%)

.(,)

(,)

(%) ()

(,)

(,)

.

(%) ()

(,)

(,)

.

(% ,) ()

(,)

(,)

.

- -

(% ,) ()

(,) (,)

.

(% ,) ()

(,)

(,)

.

()

,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	-	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.

，	，	% ，	% ，	% ，	% ，	% ，	.
，	，	% ，	% ，	% ，	% ，	% ，	.
，03	3,88						

： -

(，) (，)

:

(% ，) ()

(，) (，)

.

(%) ()

(，)

(，)

.

(%) ()

(，)

(，)

- -

.

(% ,) ()

.(,) (,)

(%) ()

.(,) (,)

(%)

() (,) (,)

.

(%)

(,) (,)

()

.

(%)

(,)

(,)

()

.

()

,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	* .
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	* .
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	* .
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.

							.
,	,						

. *

(%)

(,)

(,)

.()

()

(%)

(,)

.(,)

(%)

(,)

(,)

()

.

(%) ()

(,)

(,)

.

(%)

(,)

(,)

.

:-

()

(,) (,)

:

()

,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,						

"

()

"

(%)

(%)

(,)

.(,)

" :

(%)

(,)

()

(,)

.

" :

()

"

(,)

(%)

(,)

.

- -

∴ -

()

(,)

(,)

∴

(%) ()

(,)

(,)

.

" ∴

(%)

"

(,)

(,)

.

" ∴

(%)

"

()

(,)

(,)

()

,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	-	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,						

" .
"
"

(% ,) ()

(%)

(,)

.(,)

:-

()

(,)

:(,)

()

(%)

.(,) (,)

(%) ()

(,)

(,)

.

()

(%)

(,)

(,)

.

- -

()

'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'	-	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'	-	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'						

(%) ()

(,)

(,)

.

(%)

(,)

(,)

.

()

(%)

(,)

(,)

.

(%) ()

(,)

(,)

.

(,)

(,)

(,)

.()

()

		()
١	١	
١	١	
١	١	
١	١	
١	١	
١	١	

ثالثاً : إتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات البناء التنظيمي :

)

(

:

()

--	--	--

,	,	
,	,	

:-

() .

(,) (,)

.

:

:-

()

(,)

(,)

:

"

(%) "

- -

(,)

(,)

.()

"

(% ,) ()

"

()

(,)

.

"

"

()

.(,)

(,)

()

'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	*.
'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	*.
'	'					

		% ,	% ,	% ,	% ,	*.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	*.
,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	*.
,	,					

*

"

()

"

(%)

(,)

(,)

.

"

()

"

(%)

(,)

(,)

.

:

-

- -

()

(,)

(,)

:

"

(%) "

(,)

(,)

()

.

"

"

(%) ()

(,)

(,)

.

()

'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'					

		% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,					

:
 -

"

(%) ()
 "

(,)

(,)

.

()

,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	.

:
 -

"

()
 "

- -

(%)

(,)

(,)

.

()

,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	.

÷ -

()

(,) (,)

.

:

(%) ()

(,) (,)

- -

"
 (%) ()
 "

(,)

(,)

()

'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	.
'	'	% ,	% ,	% ,	% ,	.

,	,	
---	---	--

"

(%) () "

(,)

(,)

.

(%) ()

(,)

(,)

.

" :

(%) "

(,)

()

(,)

.

" :

- -

(%) "

(,) (,)

()

.

:-

(,)

(,)

.()

:

:-

()

(,)

(,)

.

:

- -

" :

"

(%) ()

(,)

(,)

.

" :

"

(%)

()

(,)

(,)

.

"

"

(%)

(,)

()

(,)

.

- -

”

(%) () ”

(,)

(,)

·

” :

(%) ”

(,) ()

(,)

·

()

’	’	% ,	% ,	% ,	% ,	·
’	’	% ,	% ,	% ,	% ,	·
’	’	% ,	% ,	% ,	% ,	·
’	’	% ,	% ,	% ,	% ,	·

,	,	% ,	% ,	% ,	% ,	.
,	,					

:
 -

()

(,)
 (,)

.

:

"

()
 "

(%)

(,)
 (,)

.

()

--	--	--	--	--	--	--

，	，	% ，	% ，	% ，	% ，	* 。
，	，	% ，	% ，	% ，	% ，	* 。
，	，	% ，	% ，	% ，	% ，	* 。
，	，	% ，	% ，	% ，	% ，	* 。
，	，					

。 *

(% ，) ()

(，) (，)

。

(%) ()

(，) (，)

(%)

()

(,)

(,)

**رابعاً : أثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على
الإبداع الإداري :**

()

(VIF)

() ()

:()

()

) ()

(

()

(,) " "

(,) (,)

()

(%)

.

()

()

VIF	R ²		" "	" "	
,	,	,	,	,	المتغيرات الشخصية:

1	1	1	1 -	1 -	متغيرات البناء التنظيمي:
					:
					:
1	1	1	1	1	.
1	1	1	1	1	.
					:
1	1	1	1 -	1 -	.
					:
1	1	1	1 -	1 -	.
					:
1	1	1	1	1	.
1	1	1	1 -	1 -	.
1	1	1	1	1	.
					:
1	1	1	1	1	.
1	1	1	1	1	.
1	1	1	1	1	.
1	1	1	1	1	.
, =					, = " "
, = (R ²)					, = (R)

()

(,)

(,)

.

- -

(,)

(,)

.

(,)

(, -)

.

(,)

(,)

.

(,)

(, -)

- -

.

(,)

(,)

.

(,)

(,)

.

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(, -)

(,)

(,)

(,)

(,)

(, -)

(,)

ANOVA

()

()

ANOVA

الاختلاف بين	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوظيفة
بين ٢ و ٤ & ٣ و ٢	٠,٣١٢	٣,٥٩٠	١ - رئيس قسم.
	٠,٤٠١	٣,٤٥٨	٢ - مدير شعبة.
	٠,٣٣١	٣,٧٢٠	٣ - مدير إدارة.
	٠,٣٢٥	٣,٦٧٩	٤ - مدير عام.
قيمة "ف" = ٩,١٠٠ مستوى الدلالة = ٠,٠٠٠			

()

()

()

):

)

(

.(

)

(

.() ()

خامساً : اختبار فرضيات البحث :

" (/)

()

"

(,)

.

" (/)

()

"

(,)

.

" (/)

"

()

(,)

.

" (/)

"

()

(,)

.

- -

" (/)

"

()

(,)

.

" (/)

"

()

(,)

.

" (/)

"

()

(,)

.

المخلص:

(:)

.

.

()

.

"SPSS"

- -

()
(ANOVA) .

.

:

النتائج:

:

:

)

(

.(,)

(,)

:

(,)

.(,)

:

.(,)

(,)

:

(,)

.(,)

:

(,)

.(,)

:

.(,)

(,)

:

(,)

.(,)

:

(,)

.(,)

:

()

.

:

)

(

.

()

ANOVA

:

.

التوصيات:

:

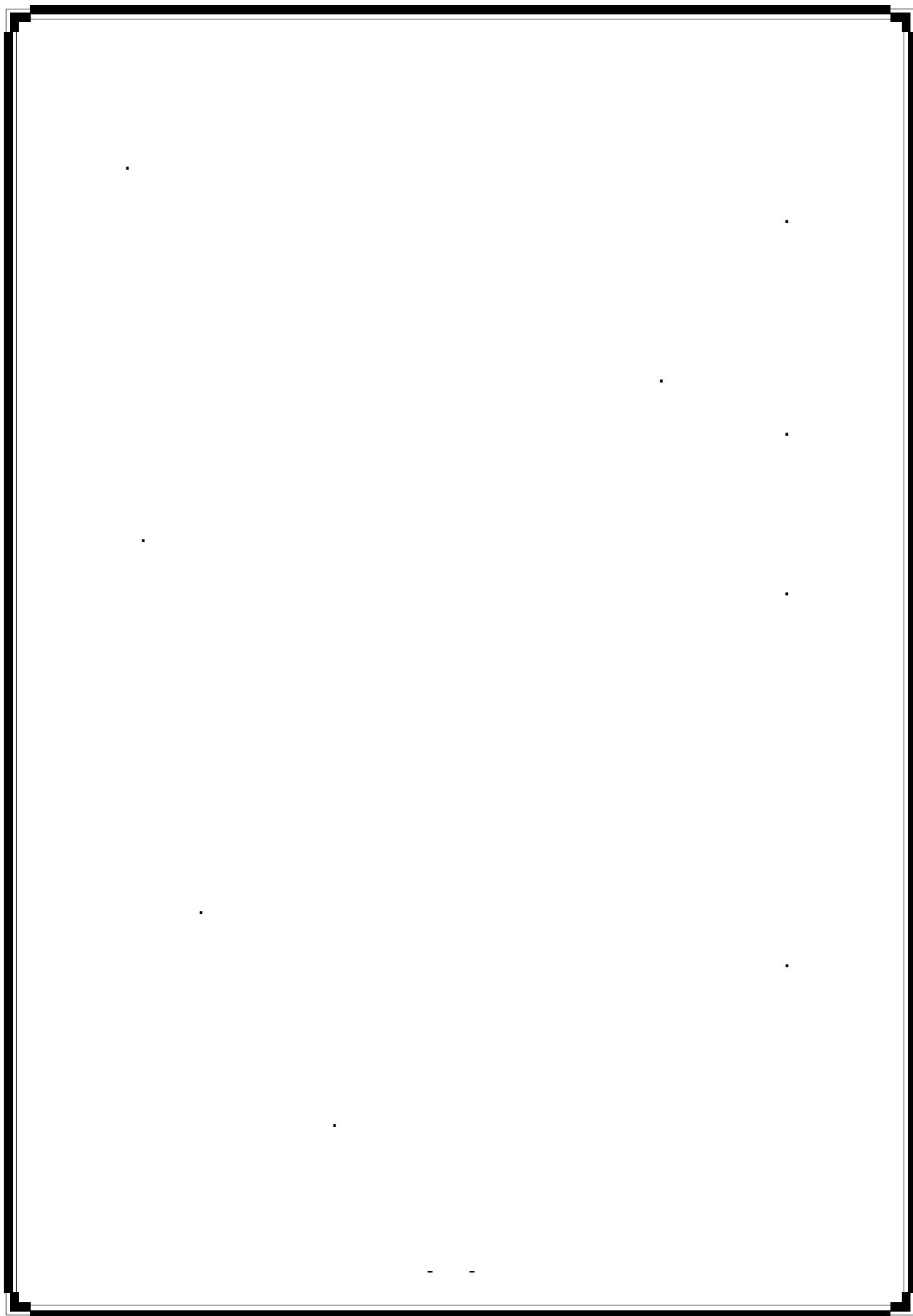
.

.

.

.

.



الدراسات المستقبلية:

:

.

.

.

.

.

.

.

.

) . . () . .

. : . (

: .

: . () .

.

. .

) . . () . .

. . (

. . () . .

. :

) . . () . .

. : . (

. . () . .

. :

. () . .

: .

.

. . () . .

. : .

: . () . .

. : .

： . .() . .

.

.() . .

： .

.

： . () . .

(.)： () .

.() . .

. : .

： :

" .() . .

： "

. :

.() . .

.

.() ()

. .() . .

.() ()

. () . .

.

.() ()

.() .

:

.

:

.

.

:

. ()

.

.

.

. () ()

.()

.

.

:

.

.()

.

()

.

.

. ()

.

.() .

.

.() ()

.() .

.

:

.

.

.

.() .

.

.

. () ()

.() .

() .

.()

.() .

() .

.()

.() .

.() () .

.() .

() .

.()

.() .

:

.

.

.() .

.

.

.() .

.

.

. () .
 . ()
 . () .
 . ()
 . () .
 . () () .

:

1. Al-Otaibi, A., Bureaucracy and Challenges of Regional Dispaity: The Case of Saudi Arabia, **Doctoral Dissertation**, State University of N.Y. at Albabny.1988.
2. Carry L. Cooper, **Behavioral problems in organizations**, Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, N.J., 1979.
3. Donald Clifford and Richard Cavanagh, **The Winning Performance**, N.Y., Bantam Books,1985.
4. Tom Peters and Bob Waterman , **In Search of Excellence**, N.Y Harper and Row, 1982.
5. Rogers, C.R., **Toward a theory of creativity in Anderson, H.**, creativity and its cultivation, N.Y. Harper,1959.

الملاحق

المحترم

أخي المدير

.

()

()

.

() () .

الجزء الأول:

■

■

.....

.....

.....

.....

1

11

3

•

•

(✓)

الجزء الثاني :

[illegible]

[illegible]

					.
					.
					.

(✓)

الجزء الثالث :

				.
				.
				.
				.
				.
				.
				.
				.
				.

