



المناخ التنظيمي وأثره على الابتكار التنظيمي
دراسة حالة للموظفين الإداريين لمجموعة إنجازات
للخدمات في إمارة الشارقة

إعداد

د. مؤمن زياد محمد ثابت

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

باحث مستقل

Mumen.z.t@gmail.com

أ. هدى محمد بركة ثابت

رئيس قسم التدريب في إنجازات للخدمات

شركة التحالف للتدريب والاستشارات والدراسات الإدارية

الشارقة - الإمارات

Hudathabit_11@hotmail.com

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد السادس والأربعون - العدد الثالث يولية 2024

[رابط المجلة: https://zcom.journals.ekb.eg/](https://zcom.journals.ekb.eg/)

الملخص

هدف البحث الحالي إلى اختبار أثر المناخ التنظيمي بوصفه متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد على الابتكار التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً متعدد الأبعاد لدى الموظفين الإداريين لمجموعة إنجازات للخدمات في إمارة الشارقة، ولذلك تم تصميم قائمة استقصاء تم توزيعها على الموظفين الإداريين في مجموعة إنجازات للخدمات في إمارة الشارقة. وقد تم استخدام البرنامج Amos Version 25 لتحليل البيانات وقد بلغ حجم العينة 81 مفردة من الموظفين والموظفات، وبلغ عدد الاستمارات الصحيحة التي تم إدخالها للبرنامج 78 استمارة بنسبة 96% من إجمالي حجم العينة. وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط معنوي بين كل من المناخ التنظيمي والابتكار التنظيمي، كما يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعض أبعاد المناخ التنظيمي (الحوافز، والاتصال) على بعد (جودة الابتكار) من أبعاد الابتكار التنظيمي، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين بعد (الحوافز) من أبعاد المناخ التنظيمي على بعد (سرعة الابتكار) من أبعاد المناخ التنظيمي. وأوصت الدراسة إلى تحسين المناخ التنظيمي لمجموعة إنجازات للخدمات من خلال أبعاده الأساسية المتمثلة بالهيكل التنظيمي والقيادة والمشاركة والحوافز والاتصال، مما يؤدي لزيادة الابتكار التنظيمي إلى أعلى حد ممكن.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الابتكار التنظيمي، إمارة الشارقة.

مقدمة

تسعى المنظمات إلى تحقيق هدفها الرئيس وصياغة رؤيتها وتجسيد الرسالة التي قامت من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها، لذا فإنها تعمل على اتباع الاستراتيجيات والسياسات والتكتيكات المختلفة في سبيل تحقيق ذلك وحتى تتمكن من الوصول إلى هدفها يتطلب الأمر منها إيجاد مناخ ملائم من خلال توفير مختلف الإمكانيات المادية والبشرية والتقنية والمعلوماتية.

من هذا المنطلق فإن المناخ التنظيمي يعد من المفاهيم الإدارية التي اهتم بها الكثير من الباحثين لاعتباره أحد المعطيات للبيئة الداخلية بكل مكوناتها التي تحكم تصرفات وسلوكيات وتوجهات الأفراد داخل المنظمات، كما يعد المناخ التنظيمي بجميع أبعاده قوة داعمة ومحور أساسي لنجاح وفعالية العمل لما يشكل دوراً حيوياً ومؤثر فعال في سلوك الفرد.

وبهدف خلق الابتكار التنظيمي تحتاج المنظمات إلى معرفة المناخ البيئي الداخلي والذي يؤثر على المنظمة والتي تحتاج إلى التكيف معها والتعرف عليها في جميع أنحاء المنظمة، لذا عملية توليد وإيجاد ابتكار تنظيمي يتطلب توفير بيئة مناخية إيجابية في المنظمات من شأنها المساعدة في خلق الابتكارية.

وفي ضوء ما تقدم تهدف الدراسة إلى التعرف على المناخ التنظيمي وأثره على الابتكار التنظيمي، ويستعرض الباحثان محتويات بحثهما على النحو التالي.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

تتناول هذه الدراسة متغيرين: المناخ التنظيمي، والابتكار التنظيمي، ويعرض الباحثان فيما يلي الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، على النحو التالي:

1. المناخ التنظيمي:

أ- مفهوم المناخ التنظيمي:

المناخ التنظيمي عبارة عن "تصورات لظروف العمل الموضوعية بما في ذلك سمات المنظمة وطبيعة العلاقات بين الموظفين اثناء تنفيذ العمل، الى جانب ذلك" (Hadiyatno,) (2018).

عرف (نوال وزهية، 2020) المناخ التنظيمي على أنه "نتاج تفاعل العديد من المتغيرات داخل المنظمة كالتنظيم، القيادة والسياسات الداخلية مما يجعل للمنظمة شخصية وسمات تميزها

عن غيرها، وذات تأثير عميق على ادراكات واتجاهات أعضاء المؤسسة وعلى سلوكهم الوظيفي والإداري.

ب- أبعاد المناخ التنظيمي:

ويركز البحث الضوء على خمسة أبعاد بارزين في معظم الدراسات السابقة، وفيما يلي نوضح هذه الأبعاد:

- **الهيكل التنظيمي:** يمثل الإطار العام الذي يعمل بداخله مجموعة من الأفراد وتوجد بينهم علاقات مشتركة، حيث يمكنهم من إنجاز المهام بأقل قدر من الجهد والوقت والتكاليف لتحقيق أهداف المنظمة (راهم، 2017).
- **القيادة:** تعد الموارد البشرية من أعلى الموارد لدى المنظمات الريادية، نظراً لما يلعبه هذا الدور في دورة حياة المنظمة، حيث يؤثر هذا المورد في نجاح ونمو وبقاء المنظمة وتميزها عن باقي المنظمات، لكن هذا المورد يتسم بالتعقيد والمؤثرات الداخلية والخارجية، لأن الطبيعة البشرية تستجيب إلى جميع هذه المؤثرات بطريقة مختلفة، لذلك يحتاج المورد البشري مع الموارد الأخرى إلى نمط قيادي قادر على الاستفادة القصوى والمحافظة على هذه الموارد، خصوصاً في ظل عصر العولمة الذي يتسم بالتغيرات والتطورات المتسارعة في جميع المجالات. (الصفار، 2009)
- **الحوافز:** تعتبر أنظمة الحوافز التي تضعها الإدارة من أبعاد المناخ التنظيمي، وتشمل الحوافز المادية تتضمن الرواتب والأجور والمكافآت التشجيعية. أما الحوافز المعنوية تشمل المدح والثناء والشكر والتقدير والشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي والاحساس باهتمام المنظمة بالعاملين ومحاولة تحسين مهاراتهم وتطويرهم وإشراكهم في اتخاذ القرار. (الصفار، 2009)
- **المشاركة في اتخاذ القرارات:** هي عملية يتم من خلالها المقارنة بين البدائل المتاحة، ومن ثم الاتفاق على اختيار أفضل بديل لمعالجة مشكلة داخل المنظمة أو تحقيق هدف معين من الأهداف المخطط لها مسبقاً (Mc Shan and Von, 2010).
- **الاتصال:** يعرف بأنه "مناخ اتصال مفتوح"، إذا تم نقل المعلومات بحرية في بيئة داعمة وتشاركية وموثوقة وبشكل مريح وودود مع بقية الأعضاء، هذا بعكس مناخ الاتصال السلبي

الذي يمنع الأعضاء من التواصل بصراحة وصدق (علي وآخرون، 2023) و (Balli & Ateş, 2021).

ت- الدراسات السابقة الخاصة بالمناخ التنظيمي:

تناول (محمد ولخمي، 2021) العلاقة بين المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية، حيث أظهرت نتائج الدراسة بوجود علاقة موجبة قوية ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي وبين دافعية الانجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية. كما هدفت دراسة (الأحوال وبركان، 2020) إلى تشخيص المناخ التنظيمي السائد بتعاونية الحبوب و الخضر الجافة بالعفرون، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود مناخ تنظيمي معتدل عموماً بالتعاونوية وعن مستوى ولاء تنظيمي مرتفع لدى العاملين، كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي فالمنظمة الناجحة هي التي تستطيع أن تخلق روح الولاء التنظيمي لدى العامل. وعرض دراسة (خشغي وعمر، 2019) العلاقة الموجودة بين أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، الاتصال، الإشراف، اتخاذ القرار) ودافعية الانجاز لدى عمال المصنع الإسمنت لافارج المسيلة، وكانت نتائج الدراسة على ما يلي: توجد علاقة بين المناخ التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال مصنع الإسمنت ويلعب الهيكل التنظيمي دور كبير في تحفيز دافعية الانجاز لدى عمال مصنع الإسمنت وللإشراف دور فعال في زيادة الدافعية للإنجاز لدى عمال مصنع الإسمنت واتخاذ القرار له دور قوي في تنمية الدافعية للإنجاز لدى عمال مصنع الإسمنت. وهدفت دراسة (Escamilla-Fajardo et al., 2019) إلى تحليل تأثير المناخ التنظيمي ونوع التصنيف على الإبداع في الأندية الرياضية، وأظهرت الدراسة العديد من النتائج، كان أهمها ما يلي: تؤثر أبعاد المناخ التنظيمي على الإبداع في الأندية الرياضية بدرجة (كبيرة)، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين الأندية الرياضية في الإبداع، وفقاً لمستوى المنافسة.

2- الابتكار التنظيمي:

أ- مفهوم الابتكار التنظيمي:

يعرف الابتكار التنظيمي على أنه "خلق أو تبني فكرة أو سلوك جديد للمنظمة" (على ديب والبلهول، 2018). كما يرى (الصادق وآخرون، 2017) الابتكار التنظيمي بأنه "مجموعة من العوامل التي تمثل الجاهزية التنظيمية والتي تكشف عن مدى وجود مناخ ملائم لتقديم أفكار

جديدة، وتضم مجموعة من الخصائص التي تميز المؤسسة عن غيرها وتؤثر على سلوك أفرادها". ويعرفه (Chen et al., 2021) بأنه "تنفيذ طريقة تنظيمية جديدة في الممارسات التجارية للمنظمة أو تنظيم مكان العمل، أو العلاقات الخارجية".

ب- أبعاد الابتكار التنظيمي:

ويركز البحث الضوء على هذين البعدين البارزين في أدبيات الإدارة، وهما سرعة الابتكار وجودة الابتكار، وفيما يلي نوضح هذين البعدين:

1- **سرعة الابتكار:** تشير سرعة الابتكار إلى قدرة المنظمة على تخفيض الوقت اللازم لتطوير وتسويق المنتجات أو العمليات مقارنة بمنافسيها (Wang et al., 2016). لذلك، ينظر إلى سرعة الابتكار على أنها كفاءة قائمة على الفريق تمكن المنظمة من الاستجابة لطلبات العملاء بسرعة والحصول على حصة أكبر في السوق من خلال العمل كمحرك وتحقيق المزيد من الأرباح (Wang et al., 2018).

2- **جودة الابتكار:** وتتعلق جودة الابتكار بفعالية عمليات الابتكار ونتائجها النهائية، وتوصف بأنها مدى قدرة المنظمة على إضافة قيمة إلى منتجاتها أو خدماتها من حيث ميزاتها وتكلفتها وموثوقيتها ومرونتها (Wang et al., 2016). وتساعد هذه الخاصية للابتكار المنظمات على الأداء بشكل أفضل مقارنة بمنافسيها من خلال تحسين إدارة الجودة وزيادة الاستجابة ورضاء العملاء (Haner, 2002; Iqbal, 2021).

ت- الدراسات السابقة الخاصة بالابتكار التنظيمي:

هدفت دراسة (Kaya, 2021) إلى فحص العلاقة بين مستويات الابتكار التنظيمي للمدارس والخصائص الديموغرافية لمديري المدارس، والمناخ المدرسي، والقيادة المدرسية، والرضى الوظيفي، وكشفت النتائج أن الخصائص الديموغرافية للمدارس، بما في ذلك حجم المدرسة، وكفاية الموارد، والموظفين، تؤثر على مستويات الابتكار التنظيمي، بالضافة إلى ذلك فإن افتقارها للموارد ورأس المال البشري والرضا الوظيفي أثر على مستويات الابتكار التنظيمي. وتناول (أبو شرار، 2019) إدارة المعرفة وأثرها على الابتكار التنظيمي لدى شركات الاتصالات الفلسطينية في محافظة الخليل، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الابتكار التنظيمي في الشركات المبحوثة كان متوسطاً، كما أن يوجد أثر إيجابي لعمليات إدارة المعرفة مجتمعة في الابتكار التنظيمي لدى شركات الاتصالات الفلسطينية. كما سعت دراسة (Aguilar and

(Vengrouskie, 2019) إلى التعرف على الابتكار التنظيمي والدور الذي يلعبه سلوك الموظفين في هذا الجانب في الشركات الصغيرة، توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها، إعطاء قدر من المسؤولية للأفراد بالشركات يساهم في تعزيز الابتكار وتقديم افكار تساعد في حل المشكلات بطرق متعددة ومختلفة، كما وضعت الدراسة بعض التوصيات منها، ضرورة التأكيد على القادة بمشاركة التجارب مع الآخرين حتى تساهم في تحسين مستويات الأداء سواء كانت تجارب سلبية أو إيجابية. فيما بينت دراسة (Oluwayemisi and Abayomi, 2018) العلاقة بين التعلم التنظيمي والابتكار التنظيمي والأداء التنظيمي في البيئة النيجرية، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها، أن التعلم التنظيمي كان له علاقة إيجابية مع الابتكار التنظيمي، كان للابتكار في المنظمة دور وعلاقة ايجابية مع الأداء التنظيمي، ووضعت الدراسة بعض التوصيات ضرورة مشاركة العاملين لمعارفهم من اجل اكتساب مهارات جديدة. كما أوضح (Nouri et al., 2017) أثر إدارة المعرفة على الابتكار التنظيمي فيما يتعلق بدور الوساطة للتعلم التنظيمي، وأظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد تأثير إيجابي للتعلم التنظيمي على الابتكار التنظيمي.

3- دراسات تناولت العلاقة بين المناخ التنظيمي والابتكار التنظيمي:

بينت دراسة (اليحائية والجرايدة، 2022) العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الابتكاري لدى الإداريين في كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان، وتوصلت تلك الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والسلوك الابتكاري لدى الإداريين محل الدراسة. أوضحت دراسة (مفتاحي وزينة، 2016) أثر المناخ التنظيمي على الابتكار التنظيمي للمؤسسات المتوسطة والمؤسسات الصغيرة، توصلت الدراسة لنتائج عدة منها يوجد أثر لأبعاد المناخ التنظيمي على الابتكار التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تتوفر أبعاد المناخ التنظيمي بمستوى عالي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة تعطي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية كبيرة للابتكار التنظيمي.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

يشهد قطاع الخدمات في إمارة الشارقة إهتماماً كبيراً سواء من رؤية الدولة أو من رؤية الإدارة العليا للمؤسسات، لتطوير قطاع الخدمات اهتمت الدراسة الحالية بدراسة مجموعة إنجازات للخدمات في الإمارة من خلال معرفة أثر المناخ التنظيمي بأبعاده على الابتكار

التنظيمي بأبعاده من أجل رفع قدرات الموظفين على الابتكار التنظيمي في بيئة العمل ورفع الخدمة المقدمة ومعالجة أي قصور. وبالرغم من وجود العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت دراسة المناخ التنظيمي بمختلف تصنيف المنظمات إلا أنه كان هناك اختلاف في النتائج وهذا يبين أن أبعاد عناصر المناخ التنظيمي تتأثر بالمتغيرات الداخلية والمحيطية بالمنظمة، وعليه سنحاول صياغة مشكلة الدراسة لمعرفة مدى أثر المناخ التنظيمي في مجموعة إنجازات للخدمات على الابتكار التنظيمي للموظفين الإداريين في إمارة الشارقة، وبذلك نطرح مشكلة الدراسة الرئيسية التالية:

ما تأثير المناخ التنظيمي على الابتكار التنظيمي لدى الموظفين الإداريين لمجموعة إنجازات للخدمات في إمارة الشارقة؟

انطلاقاً من التساؤل الرئيسي يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما نوع وقوة العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي وأبعاد الابتكار التنظيمي؟
- 2- إلى أي مدى تؤثر أبعاد المناخ التنظيمي على أبعاد الابتكار التنظيمي؟ وما درجة تأثير تلك الأبعاد على أبعاد الابتكار التنظيمي؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

يسعى الباحثان إلى تحقيق الأهداف الآتية:

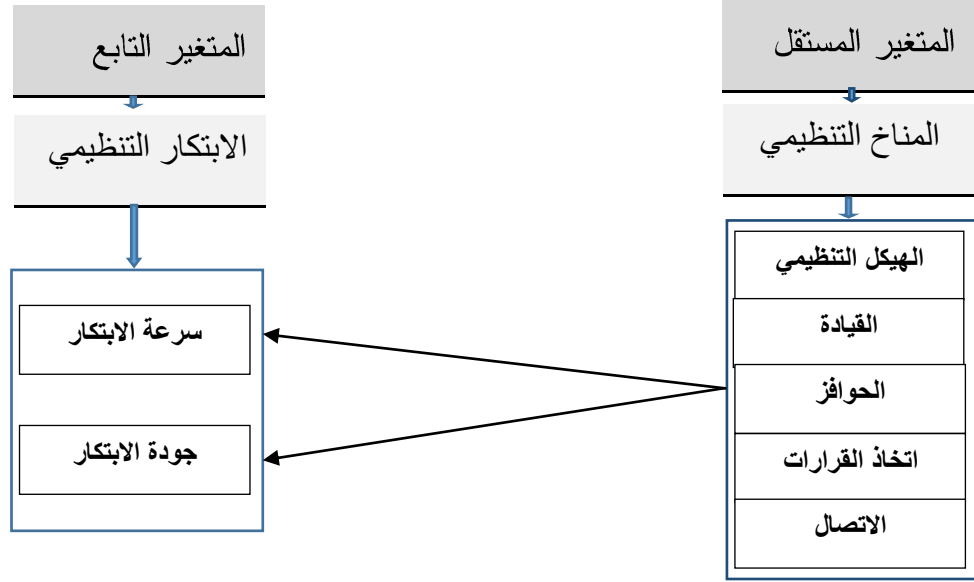
- 1- تحديد نوع وقوة علاقة الارتباط بين المناخ التنظيمي والابتكار التنظيمي.
- 2- التحقق من أثر أبعاد المناخ التنظيمي على الابتكار التنظيمي.

رابعاً: فروض الدراسة:

بناء على الدراسات السابقة وأهداف البحث أمكن للباحثان صياغة فروض البحث على النحو الآتي:

- 1- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد المناخ التنظيمي وأبعاد الابتكار التنظيمي.
- 2- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد المناخ التنظيمي على أبعاد الابتكار التنظيمي، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية الآتية:
 - 1/2- يوجد تأثير معنوي إيجابي للمناخ التنظيمي على سرعة الابتكار.
 - 2/2- يوجد تأثير معنوي إيجابي للمناخ التنظيمي على جودة الابتكار.

وعليه يمكن توضيح الإطار المقترح للدراسة في الشكل رقم (1) في محاولة لفهم تأثير المناخ التنظيمي على الابتكار التنظيمي.



شكل رقم (1)
الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات الدراسة

خامساً: أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية الدراسة على المستويين العلمي والعملي من خلال ما يلي:

- أ. الأهمية العلمية:
 - تسلط الدراسات الضوء على المناخ التنظيمي، الابتكار التنظيمي، بما يساعد على فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل؛ للتعرف على أثر المناخ التنظيمي على الابتكار التنظيمي في قطاعات مختلفة عن موضع التطبيق الحالي.
 - تقدم هذه الدراسة نموذجاً شاملاً يساهم في فهم أثر المناخ التنظيمي على الابتكار التنظيمي.
 - تعد هذه الدراسة – على حد علم الباحثان – أول دراسة تقوم بدراسة أثر المناخ التنظيمي على الابتكار التنظيمي في إمارة الشارقة بشكل خاص ودولة الإمارات العربية المتحدة بشكل عام.
- ب. الأهمية العملية:
 - قد تساهم نتائج الدراسة الحالية في طرح التوصيات المناسبة التي ستتوصل إليها نتائج الدراسة لتعزيز ممارسات المناخ التنظيمي المحفزة على تحسين وتطوير الابتكار التنظيمي لدى الموظفين الإداريين محل الدراسة.

- قد تساهم نتائج الدراسة الحالية في تعميم نتائجها على جميع الإدارات لتشجيع وتطوير مستويات الابتكار التنظيمي لدى الموظفين الإداريين محل الدراسة.

سادساً: منهجية وإجراءات الدراسة:

1- منهجية الدراسة:

وقد اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لأنه أنسب لطبيعة المشكلة ويمكن من خلاله وصف وتحليل المشكلة من أجل التوصل إلى نتائج ذات قيمة تزيد من رصيد المعرفة حول هذا الموضوع ويمكن الباحثان من أن يبدو توصياتهم.

2- البيانات المطلوبة ومصادرها:

اعتمد البحث الحالي علي نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والأولية، وقد تم جمع النوع الأول من البيانات الثانوية من مجموعة إنجازات للخدمات في إمارة الشارقة عن أعداد الموظفين، أما النوع الثاني من البيانات الأولية فقد تم جمعها من المستقصى منهم المستهدفين في الدراسة الميدانية باستخدام أسلوب الإستقصاء.

3- متغيرات البحث والقياس:

تتعلق البيانات الأولية اللازمة لهذا البحث بمجموعة من المتغيرات الرئيسية التي تتضمن عدد من الأبعاد الفرعية المرتبطة بها، واعتمد الباحث في قياس هذه المتغيرات وأبعادها الفرعية على مجموعة من المقاييس التي إحتوت كل منها علي مجموعة من العبارات لقياس كل متغير، وتم قياس الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقصى منهم على عبارات كل مقياس ما بين (1= موافق بشدة) إلى (5= غير موافق بشدة)، وفيما يلي توضيح لمتغيرات البحث والمقاييس التي إعتد عليها البحث:

1/3- المناخ التنظيمي:

تم قياس هذا المتغير من خلال خمسة أبعاد هي (الهيكل التنظيمي، القيادة، الحوافز، المشاركة في إتخاذ القرارات، الاتصال) وذلك بالإعتماد على المقياس الذي قدمته دراسة (Litwin & Stringer, 1968) والذي تم تطويره من قبل العديد من الباحثين (Peter, 2000; Greshman, 2008; Samsa, 2013)، بإعتباره المقياس الأكثر إستخداماً في

الدراسات السابقة التي تم الإطلاع عليه والتي ثبت صدقه وثباته، كما إعتد عليه العديد من الدراسات السابقة، وقد اشتمل هذا المقياس على (20) عبارة.

2/3- الابتكار التنظيمي:

تم قياس هذا المتغير من خلال بعدين هما (سرعة الابتكار، جودة الابتكار) وذلك بالإعتماد على المقياس الذي قدمته دراسة (Farooq et al., 2016)، بإعتباره المقياس الأكثر إستخداماً في الدراسات السابقة التي تم الإطلاع عليها والتي ثبت صدقها وثباتها، كما إعتدت عليه العديد من الدراسات السابقة، وقد اشتمل هذا المقياس على (8) عبارات.

4- مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع الموظفين الإداريين لمجموعة إنجازات للخدمات في إمارة الشارقة، وبلغ إجمالي الموظفين الإداريين (250) موظف وموظفة، فقد تم الإعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات المطلوبة لإتمام البحث، لذلك تم سحب عينة طبقية عشوائية مكونة من (81) مفردة، وتم تحديدها بإستخدام برنامج Calculator Size Sample عند مستوى معنوية (5%)، وحدود ثقة (95%)، وتم توزيع هذه العينة بالإعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في إعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل طبقة (كل طبقة تمثل قسم من أقسام المجموعة)، واعتمد الباحثان في تحديد مفردات كل طبقة عن طريق الإختيار العشوائي للأقسام المختلفة داخل المجموعة محل الدراسة، وفي فترات زمنية مختلفة متقاربة، وذلك من أجل تخفيض تحيز الوقت والمكان.

5- أداة البحث وجمع البيانات:

تمثلت أداة البحث في قائمة الإستقصاء والتي تم تصميمها وتطويرها في ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الإستقصاء، وبلغ عدد قوائم الإستقصاء الصحيحة التي تم الحصول عليها (78) قائمة بمعدل إستجابة (96%).

سابعاً: اختباري الصدق والثبات:

بعد الانتهاء من عملية التصميم المبدئي لقائمة الإستقصاء قام الباحثان بإجراء اختباري الصدق والثبات Validity and Reliability لعبارات هذه القائمة وذلك علي النحو التالي:

1- اختبار الصدق Validity: يستخدم هذا الاختبار لبيان مدى صدق عبارات الإستقصاء في قياس ما صممت من أجله و بهدف التأكد من قدرة المقياس الفعلية علي قياس ما يفترض قياسه بدقة، والتأكيد علي أن عبارات القائمة تعطي للمستقصي منه نفس المعني والمفهوم المقصود، واعتمد الباحثان في إجراء اختبار الصدق علي كل من صدق المحتوى والتحليل العاملي التوكيدي وذلك كما يلي:

1/1 صدق المحتوى: يستخدم لبيان أن محتوى العبارات يتوافق مع محتوى البناء/ التركيب المصممة لتغطيتها (Field, 2009) بما يعني أن قائمة الإستقصاء تشمل عدد كاف وممثل من العبارات تغطي مختلف جوانب المتغيرات محل الدراسة، وقد تم عرض قائمة الإستقصاء في صورتها الأولية علي بعض المحكمين المتخصصين في المجال، و ذلك للتأكد من صلاحيتها من الناحية العلمية وقد أبدى هؤلاء المحكمون مجموعة من الملاحظات علي العبارات الواردة بقوائم الإستقصاء وتم تعديل القائمة وفقا لهذه الملاحظات.

2- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis): بعد اجراء صدق المحتوى وتعديل قائمة الإستقصاء، قام الباحثان بعمل التحليل العاملي التوكيدي، ويعد التحليل العاملي التوكيدي أحد تطبيقات نموذج المعادلات البنائية (Structural Equation Model) ويتيح الفرصة لاختبار صحة نماذج معينة للقياس والتي يتم بنائها في ضوء أسس نظرية سابق، كما يتيح الفرصة للتأكد من أن عبارات المقياس تقيس ما أعدت من أجله، وقام الباحثان بإجراء هذا التحليل لكل مقياس من مقاييس متغيرات الدراسة باستخدام برنامج (Amos Version 25) كما يلي :

1/2- التحليل العاملي التوكيدي لمتغير المناخ التنظيمي: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول رقم (1) أن جميع المعاملات المعيارية للعبارات معنوية، حيث أن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لابد أن تكون مساوية أو أكبر من (0.5)، وهو ما يدل علي معنوية المقياس وأن العبارات تقيس ما أعدت من أجله، كما أن قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) لبعده الهيكل التنظيمي كانت (0.746) ولبعد القيادة كانت (0.875) ولبعد الحوافز كانت (0.749) ولبعد المشاركة كانت (0.879)، ولبعد الاتصال (0.896)، مما يؤكد علي صدق القائمة المستخدمة في قياس المتغير المستقل للدراسة الميدانية.

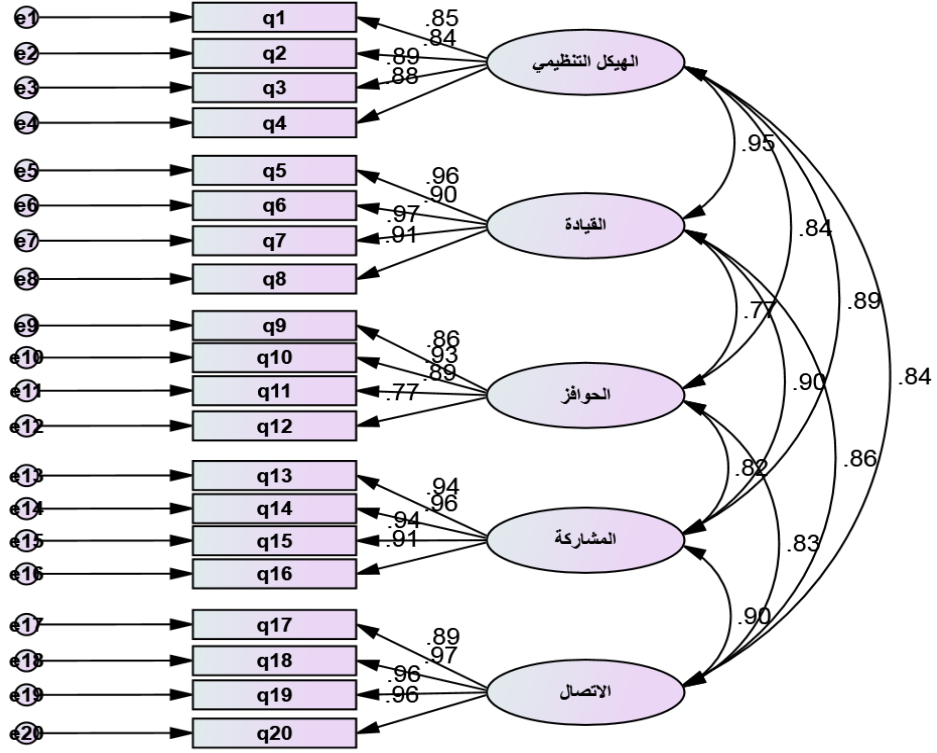
جدول رقم (1) المعاملات المعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمتغير المناخ التنظيمي

AVE	المعاملات المعيارية	العبارات	الأبعاد
0.746	**0.852	Q1	الهيكل التنظيمي
	**0.836	Q2	
	**0.886	Q3	
	**0.882	Q4	
0.875	**0.957	Q5	القيادة
	**0.901	Q6	
	**0.969	Q7	
	**0.914	Q8	
0.749	**0.859	Q9	الحوافز
	**0.927	Q10	
	**0.894	Q11	
	**0.775	Q12	
0.879	**0.939	Q13	المشاركة
	**0.960	Q14	
	**0.941	Q15	
	**0.910	Q16	
0.896	**0.890	Q17	الاتصال
	**0.975	Q18	
	**0.964	Q19	
	**0.956	Q20	

** معنوي عند مستوي 01.

المصدر: من اعداد الباحثان اعتمادا علي نتائج التحليل الاحصائي

ويمكن عرض النتائج في الشكل (2):



شكل رقم (2)

المعاملات المعيارية للتحليل العائلي التوكيدي لمتغير المناخ التنظيمي

2/2- التحليل العائلي التوكيدي لمتغير الابتكار التنظيمي: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول رقم (2) أن جميع المعاملات المعيارية للعبارات معنوية، حيث أن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لا بد أن تكون مساوية أو أكبر من (0.5)، وهو ما يدل على معنوية المقياس وأن العبارات تقيس ما أعدت من أجله، كما أن قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) لبعدها سرعة الابتكار كانت (0.865) ولبعدها جودة الابتكار كانت (0.949)، مما يؤكد على صدق القائمة المستخدمة في قياس المتغير المستقل للدراسة الميدانية.

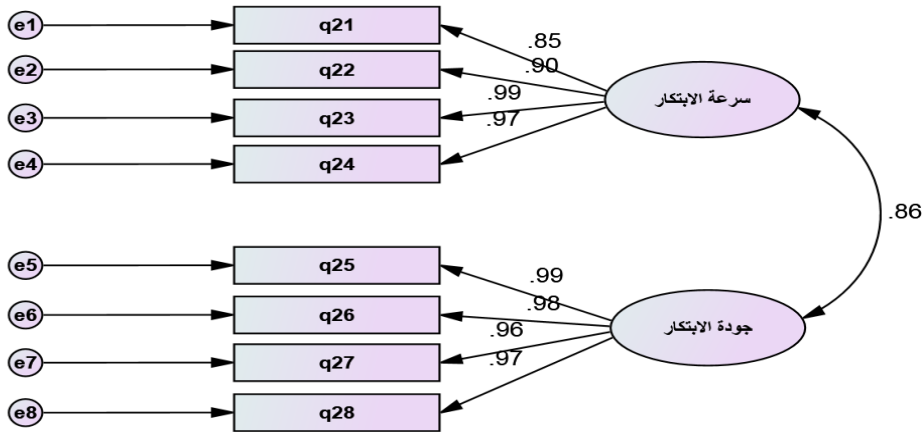
جدول رقم (2) المعاملات المعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمتغير الابتكار التنظيمي

AVE	المعاملات المعيارية	العبارات	الأبعاد
0.865	**0.854	Q21	سرعة الابتكار
	**0.898	Q22	
	**0.990	Q23	
	**0.973	Q24	
0.949	**0.987	Q25	جودة الابتكار
	**0.978	Q26	
	**0.965	Q27	
	**0.967	Q28	

** معنوية عند مستوي 01.

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا علي نتائج التحليل الاحصائي

ويمكن عرض النتائج في الشكل (3) :



شكل رقم (3)

المعاملات المعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمتغير الابتكار التنظيمي

2/3- صدق التمايز **Discriminant Validity**: يتم استخدام اختبار صدق التمايز للكشف عن مدى الاختلاف بين الأبعاد المكونة للمقياس، بحيث يعبر كل بعد عن معنى مستقل عن الأبعاد الأخرى، وتم الاعتماد على مقارنة قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) بمعاملات ارتباط العوامل مع بعضها البعض، مع اعتبار المقياس مقبولا إذا تجاوزت

القيم للجذر التربيعي لجميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة، وبالنظر إلى قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج يتضح أن جميعها أكبر من معاملات الارتباط المحسوبة، الأمر الذي يؤكد على جودة صدق التمايز للاستقصاء المستخدم في الدراسة.

يظهر جدول (3) نتائج صدق التمايز لمقاييس الدراسة

جودة الابتكار	سرعة الابتكار	الاتصال	المشاركة	الحوافز	القيادة	الهيكل التنظيمي	
						0.864	الهيكل التنظيمي
					0.935	0.899**	القيادة
				0.865	0.767**	0.811**	الحوافز
			0.937	0.790**	0.875**	0.835**	المشاركة
		0.946	0.866**	0.800**	0.831**	0.784**	الاتصال
	0.930	0.822**	0.810**	0.835**	0.786**	0.753**	سرعة الابتكار
0.974	0.862**	0.830**	0.768**	0.784**	0.746**	0.702**	جودة الابتكار

المصدر : من اعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

3- اختبار الثبات **Reliability** : يتضح من نتائج ذلك الاختبار والموضحة بالجدول رقم (4) أن جميع قيم معامل ألفا تتجاوز القيمة (0.6) والتي تمثل الحد الأدنى لاعتبار قائمة الإستقصاء مقبولة الثبات (Hair et al.,2010) حيث تتراوح قيم معاملات ألفا للأبعاد بين (0.987) و (0.918) وتشير تلك النتائج إلى تمتع قائمة الإستقصاء بدرجة عالية من الثبات.

جدول (4) نتائج اختبار الثبات لمتغيرات الدراسة

معامل ألفا	عدد العبارات	البعد
0.921	4	الهيكل التنظيمي
0.964	4	القيادة
0.918	4	الحوافز
0.966	4	المشاركة
0.971	4	الاتصال
0.982	20	المناخ التنظيمي
0.965	4	سرعة الابتكار
0.987	4	جودة الابتكار
0.978	8	الابتكار التنظيمي

المصدر : من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

4-أساليب تحليل البيانات:

اعتمد الباحثان على الأساليب الإحصائية التالية:

- 1-التحليل العاملي التوكيدي: وذلك لاختبار صدق مقاييس متغيرات الدراسة.
- 2-متوسط التباين المستخرج (AVE): وجذرها التربيعي لتحري صدق البناء وصدق التمايز لأبعاد متغيرات الدراسة.

3-معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها.

4-معامل ألفا كرونباخ: وذلك لاختبار درجة الثبات في المقاييس متعددة البنود في الدراسة الحالية، حيث يركز هذا الأسلوب على درجة التناسق الداخلي بين البنود أو المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار.

5-أساليب الإحصاء الوصفي: وتستخدم هذه الأساليب لتحديد خصائص مجتمع الدراسة من خلال الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

6- أسلوب الانحدار الخطي المتعدد: ويستخدم في بيان تحديد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يظهر جدول (5) التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

الإحصاءات الوصفية		الأبعاد والمتغيرات
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
1.148	3.77	الهيكل التنظيمي
1.217	3.93	القيادة
1.277	3.18	الحوافز
1.228	3.59	المشاركة
1.288	3.67	الاتصال
1.142	3.63	المناخ التنظيمي
1.284	3.65	سرعة الابتكار
1.284	3.75	جودة الابتكار
1.239	3.71	الابتكار التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي ن=77

ويتضح من الجدول رقم (5) ما يلي:

فيما يتعلق بالمناخ التنظيمي: بلغ الوسط الحسابي للمناخ التنظيمي (3.63) بانحراف معياري مقداره (1.142)، وفيما يتعلق بأبعاد المناخ التنظيمي تراوحت المتوسطات بين (3.18) ، (3.93) حيث بلغ أكبر متوسط حسابي (3.93) ويتعلق ببعد القيادة و انحراف معياري (1.217)، يليه بعد الهيكل التنظيمي بمتوسط (3.77) و انحراف معياري (1.148)، ويليه بعد الاتصال بمتوسط (3.67) وانحراف معياري (1.288)، ويليه بعد المشاركة بمتوسط (3.59)

وانحراف معياري (1.288)، يليه بعد الحوافز بأقل متوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.277).

فيما يتعلق بالابتكار التنظيمي: بلغ الوسط الحسابي للابتكار التنظيمي (3.71) بانحراف معياري مقداره (1.239)، وفيما يتعلق بأبعاد الابتكار التنظيمي ترواحت المتوسطات بين (3.65) و(3.75) حيث بلغ أكبر متوسط حسابي (3.75) ويتعلق ببعد جودة الابتكار وانحراف معياري (1.284)، وبلغ أقل متوسط حسابي (3.65) ويتعلق ببعد سرعة الابتكار وانحراف معياري (1.284).

ثانياً: تحليل علاقة الارتباط بين أبعاد متغيرات الدراسة: قام الباحثان بتحليل علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة للفرض الرئيسي الأول (يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد المناخ التنظيمي وأبعاد الابتكار التنظيمي) باستخدام إرتباط بيرسون وكانت نتائج التحليل كما هي موضحة بالجدول رقم (6):

يظهر جدول (6) معاملات الارتباط بين أبعاد متغيرات الدراسة

جودة الابتكار	سرعة الابتكار	الاتصال	المشاركة	الحوافز	القيادة	الهيكل التنظيمي	الهيكل التنظيمي
						1	الهيكل التنظيمي
					1	0.899**	القيادة
				1	0.767**	0.811**	الحوافز
			1	0.790**	0.875**	0.835**	المشاركة
		1	0.866**	0.800**	0.831**	0.784**	الاتصال
	1	0.822**	0.810**	0.835**	0.786**	0.753**	سرعة الابتكار
1	0.862**	0.830**	0.768**	0.784**	0.746**	0.702**	جودة الابتكار

ن=77 **معنوية عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (6) ما يلي:

يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد المناخ التنظيمي وسرعة الابتكار وتعتبر الحوافز أكثر أبعاد المناخ التنظيمي ارتباطاً ببعد سرعة الابتكار بمعامل ارتباط (0.835) وذلك عند مستوى معنوية 0.01، ويليه بعد الاتصال مرتبط ببعد سرعة الابتكار بمعامل ارتباط (0.822) وذلك عند مستوى معنوية 0.01، ويليه بعد المشاركة مرتبط ببعد سرعة الابتكار بمعامل ارتباط (0.810) وذلك عند مستوى معنوية 0.01، ويليه بعد القيادة مرتبط ببعد سرعة الابتكار بمعامل ارتباط

(0.786) وذلك عند مستوي معنوية 0.01، ويليه بعد الهيكل التنظيمي مرتبط ببعده سرعة الابتكار بمعامل ارتباط (0.753) وذلك عند مستوي معنوية 0.01 .

كما يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد المناخ التنظيمي وجودة الابتكار وتعتبر الاتصال أكثر أبعاد المناخ التنظيمي ارتباطاً ببعده جودة الابتكار بمعامل ارتباط (0.830) وذلك عند مستوي معنوية 0.01، ويليه بعد الحوافز مرتبط ببعده جودة الابتكار بمعامل ارتباط (0.784) وذلك عند مستوي معنوية 0.01، ويليه بعد المشاركة مرتبط ببعده جودة الابتكار بمعامل ارتباط (0.768) وذلك عند مستوي معنوية 0.01، ويليه بعد القيادة مرتبط ببعده جودة الابتكار بمعامل ارتباط (0.746) وذلك عند مستوي معنوية 0.01، ويليه بعد الهيكل التنظيمي مرتبط ببعده جودة الابتكار بمعامل ارتباط (0.702) وذلك عند مستوي معنوية 0.01 .

ثالثاً التأثير المباشر لأبعاد المناخ التنظيمي علي أبعاد الابتكار التنظيمي:

1- تأثير أبعاد المناخ التنظيمي علي سرعة الابتكار التنظيمي:

يظهر جدول (7) تأثير أبعاد المناخ التنظيمي علي سرعة الابتكار التنظيمي

القرار	(Sig)	(T)	(B)	المتغير التابع	المتغير المستقل
رفض	0.33	-0.982	-0.139	سرعة الابتكار	الهيكل التنظيمي
رفض	0.18	1.356	0.208		القيادة
قبول	0.00	4.262	**0.460		الحوافز
رفض	0.22	1.246	0.171		المشاركة
رفض	0.055	1.954	0.242		الاتصال
	R=0.883	R2=0.780	Adj. R2 =0.765	F (Sig.)= 50.17 (0.00)	

** معنوية عند مستوي 0.01

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً علي نتائج التحليل الاحصائي

ويتضح من الجدول (7) ما يلي:

1- معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F= 50.17) وهي معنوية عند مستوي معنوية 0.01.

2- لا يوجد تأثير معنوي لبعده الهيكل التنظيمي علي سرعة الابتكار وذلك عند مستوي معنوية 0.05.

3- لا يوجد تأثير معنوي لبعده القيادة علي سرعة الابتكار وذلك عند مستوي معنوية 0.05.

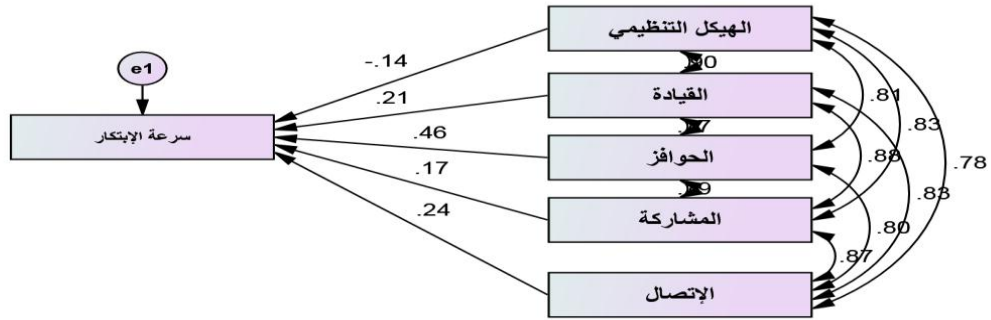
4- يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعد الحوافز علي سرعة الابتكار وذلك عند مستوي معنوية 0.01.

5- لا يوجد تأثير معنوي لبعد المشاركة علي سرعة الابتكار وذلك عند مستوي معنوية 0.05.

6- لا يوجد تأثير معنوي لبعد الاتصال علي سرعة الابتكار وذلك عند مستوي معنوية 0.05.

7- بلغت قيمة معامل التفسير المعدل ($Adj. R^2 = 0.765$) مما يعني أن تأثير المناخ التنظيمي يفسر ما نسبته 76.5% من التباين في سرعة الابتكار وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتأثير أبعاد المناخ التنظيمي علي سرعة الابتكار التنظيمي في الشكل رقم (4):



الشكل (4)

نموذج تأثير أبعاد المناخ التنظيمي علي سرعة الابتكار التنظيمي
المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا علي نتائج التحليل الإحصائي

2- تأثير أبعاد المناخ التنظيمي علي جودة الابتكار التنظيمي:

يظهر جدول (8) تأثير أبعاد المناخ التنظيمي علي جودة الابتكار التنظيمي

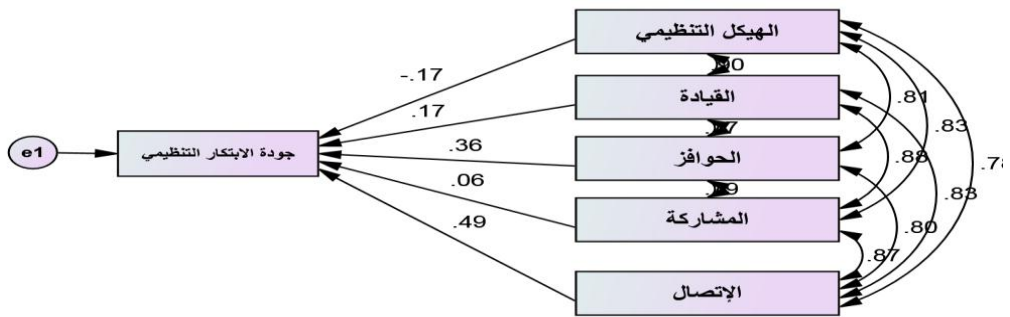
القرار	(Sig)	(T)	(B)	المتغير التابع	المتغير المستقل
رفض	0.28	-1.086	-0.169	جودة الابتكار	الهيكل التنظيمي
رفض	0.31	1.017	0.171		القيادة
قبول	0.00	2.999	**0.355		الحوافز
رفض	0.71	0.377	0.057		المشاركة
قبول	0.00	3.579	**0.487		الاتصال
	R=0. 858	R2=0. 735	Adj. R2 =0.717	F (Sig.)= 39.45 (0.00)	

** معنوية عند مستوي 0.01

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا علي نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (8) ما يلي:

- 1- معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F= 39.45) وهي معنوية عند مستوى معنوية 0.01.
 - 2- لا يوجد تأثير معنوي لبعده الهيكل التنظيمي علي جودة الابتكار وذلك عند مستوى معنوية 0.05.
 - 3- يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعده الحوافز علي جودة الابتكار وذلك عند مستوى معنوية 0.01. (تفسير لو أمكن)
 - 4- لا يوجد تأثير معنوي لبعده المشاركة علي جودة الابتكار وذلك عند مستوى معنوية 0.05.
 - 5- يوجد تأثير معنوي لبعده الاتصال علي جودة الابتكار وذلك عند مستوى معنوية 0.01. (تفسير لو أمكن)
 - 6- بلغت قيمة معامل التفسير المعدل (Adj. R2 =0.717) مما يعني أن تأثير المناخ التنظيمي يفسر ما نسبته 71.7% من التباين في جودة الابتكار وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.
- ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتأثير أبعاد المناخ التنظيمي علي جودة الابتكار التنظيمي في الشكل رقم (5):



الشكل (5)

نموذج تأثير أبعاد المناخ التنظيمي علي جودة الابتكار التنظيمي
المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا علي نتائج التحليل الاحصائي

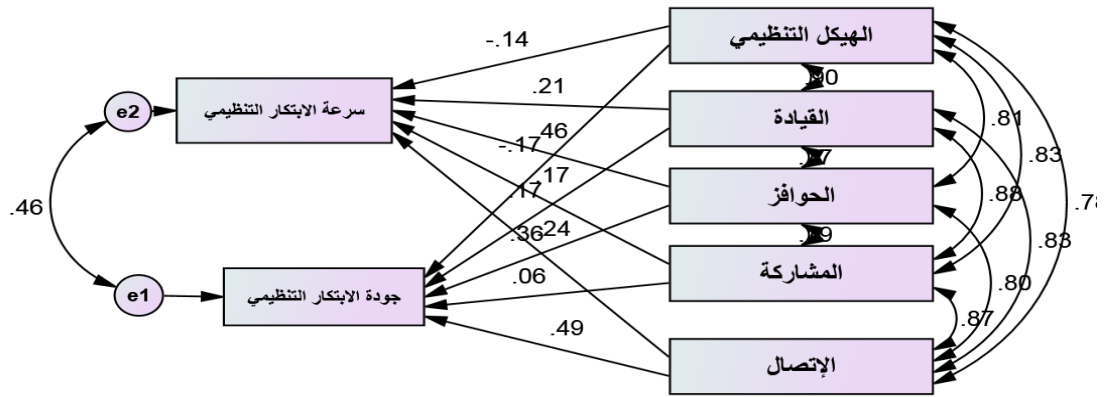
وبناء على ما سبق من نتائج التحليل الإحصائي للبيانات، ووفقاً لآراء مفردات عينة الدراسة يتضح صحة الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة جزئياً والذي ينص على أن " يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد المناخ التنظيمي وأبعاد الابتكار التنظيمي " حيث:

1- يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعد الحوافز على سرعة الابتكار.

2- يوجد تأثير معنوي إيجابي لبعد الحوافز على جودة الابتكار.

3- يوجد تأثير معنوي لبعد الاتصال على جودة الابتكار.

ويمكن عرض نتائج الفرض الثاني كما هو موضح في الشكل رقم (6):



الشكل (6)

تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على أبعاد الابتكار التنظيمي
المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ثامناً: مناقشة نتائج البحث والتوصيات:

يمكن توضيح أهم النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها، وكذلك تقديم مجموعة من

التوصيات، وذلك على النحو الآتي:

1- مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

اختبر الباحثان علاقة الارتباط بين أبعاد متغيرات الدراسة، وذلك بالاعتماد على ارتباط

بيرسون، ثم تلا ذلك تحديد تأثير أبعاد المتغير المستقل وهو المناخ التنظيمي على أبعاد المتغير

التابع وهو الابتكار التنظيمي. ويفسر الباحثان نتائج البحث في ضوء نتائج الدراسات السابقة من خلال النقاط التالية:

1/1- يوجد ارتباط معنوي بين بعض أبعاد المناخ التنظيمي وأبعاد الابتكار التنظيمي.

أظهرت الدراسة وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل من أبعاد المناخ التنظيمي وأبعاد الابتكار التنظيمي حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط الحوافز مع أبعاد الابتكار التنظيمي ما بين (0.835) أعلى قيمة وذلك بين الحوافز وسرعة الابتكار مما يدل على وجود ارتباط معنوي إيجابي فيما بينهم، و(0.753) أدنى قيمة وذلك بين الهيكل التنظيمي وسرعة الابتكار وهو ما يدل على وجود ارتباط معنوي إيجابي فيما بينهم، كما تراوحت قيم معاملات ارتباط الاتصال مع أبعاد الابتكار التنظيمي ما بين (0.830) أعلى قيمة وذلك بين الاتصال وجودة الابتكار مما يدل على وجود ارتباط معنوي إيجابي فيما بينهم، و(0.702) أدنى قيمة وذلك بين الهيكل التنظيمي وجودة الابتكار وهو ما يدل على وجود ارتباط معنوي إيجابي فيما بينهم. وهذا يعني أن تبني الإدارة في العمل المناخ التنظيمي يمكن أن ينعكس إيجابياً على التنمية والتشجيع على الابتكار التنظيمي لدى الموظفين الإداريين العاملين في مجموعة إنجازات للخدمات في إمارة الشارقة.

2/1- بالنسبة لتأثير أبعاد المناخ التنظيمي على أبعاد الابتكار التنظيمي:

فيما يتعلق بنتائج اختبار الفرض الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد المناخ التنظيمي على أبعاد الابتكار التنظيمي"

- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير معنوي إيجابي لبعدها (الحوافز) من أبعاد المناخ التنظيمي على سرعة الابتكار وذلك عند مستوى معنوية 0.01 ، وتسهم هذه المثيرات مجتمع في تفسير ما نسبته 76.5% من التباين في سرعة الابتكار وبناءً عليه تم قبول الفرض جزئياً. وهذا يعني أن الجانب المتعلق بالحوافز مادياً أو معنوياً لدى الموظفين محل الدراسة يساعدهم على سرعة الابتكار في مكان عملهم مما ينعكس إيجابياً على سير العمل بشكل مبتكر ومتجدد.

- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير معنوي إيجابي لبعدها (الحوافز والاتصال) من أبعاد المناخ التنظيمي على جودة الابتكار وذلك عند مستوى معنوية 0.01 ، وتسهم هذه المثيرات مجتمع في تفسير ما نسبته 71.7% من التباين في جودة الابتكار وبناءً عليه تم

قبول الفرض جزئياً. وهذا يعني أن عاملي الحوافز بشقيه المادي والمعنوي وأسلوب الاتصال والتواصل للموظفين العاملين في مجموعة إنجازات للخدمات يعطي انطباع فعال على جودة ومتانة الابتكار المقدم من خلالهم مما يسود بيئة عملهم قلة الأخطاء أثناء العمل بسبب ممارسة العمل المبتكر بجودة عالية.

- وتتفق النتائج السابقة مع ما توصلت إليه دراسة (اليحائية والجرايدة، 2022) بأن هناك علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والسلوك الابتكاري لدى الإداريين محل الدراسة. ودراسة (مفتاحي وزينة، 2016) التي توصلت إلى أن أبعاد المناخ التنظيمي تؤثر على الابتكار التنظيمي.

2- توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يقوم هذا الجزء بطرح مجموعة من التوصيات بما ينسجم مع ما تقدم من استنتاجات، وتتحدد هذه التوصيات فيما يلي:

- ضرورة وجود هيكل تنظيمي يتصف بالمرونة في مجموعة إنجازات للخدمات في إمارة الشارقة معتمداً على الخطة الاستراتيجية الموضوعية، حتى يواكب التغيرات الحاصلة في العمل، ومن ثم خلق روح للابتكار لدى الموظفين مما يساهم في رفع مستوى الابتكار بالعمل.
- يوصى الباحثان بضرورة وجود نمط مرن من قبل الإدارة لمجموعة إنجازات للخدمات يساهم في منح الثقة وإعطاء الفرصة للموظفين لإظهار مهاراتهم الابتكارية والمشاركة في اتخاذ القرارات والذي يزيد من حرصهم على الابتكار.
- تفعيل نظام الاتصالات العكسي بين الإدارة والموظفين لنقل المعلومات بينهم، مما يشعر الموظفين بوجود قنوات مفتوحة للاتصال مع الإدارة، وينعكس عن ذلك الابتكار التنظيمي في مكان العمل بسبب رضاه عن أساليب الاتصال المفتوحة.
- تحسين المناخ التنظيمي لمجموعة إنجازات للخدمات من خلال أبعاده الأساسية المتمثلة بالهيكل التنظيمي والقيادة والمشاركة والحوافز والاتصال، مما يؤدي لزيادة الابتكار التنظيمي إلى أعلى حد ممكن.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الأحول، نوال و بركان، زهية (2020). أثر المناخ التنظيمي على الولاء التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة بالعفرون. *مجلة الاقتصاد الجديد*، 11(2)، 263-278.
- الجرادة، محمد سليمان مفضي واليحيائية، شيخة بنت ناصر بن راشد (2022). العلاقة بين المناخ التنظيمي السلوك الابتكاري لدى الإداريين في كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان. *جرش: للبحوث والدراسات*، 23(1)، 1677-1704.
- الصادق، لشهب و بوريش، أحمد و هتاهت، الشيخ (2017). دور الابتكار في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة دراسة ميدانية بشركة الهندسة المدنية civenco بتقوت ولاية ورقلة، *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية*، 4(2)، 261-274.
- الصفار، أحمد عبد إسماعيل (2009). أثر المناخ التنظيمي في الأداء والميزة التنافسية: دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية.
- أبو شرار، محمد و جرادت، ناصر (2019). إدارة المعرفة وأثرها على الابتكار التنظيمي دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.
- طميلة، ليث وائل و الساعد، رشاد محمد (2020). أثر المناخ التنظيمي على الصراع التنظيمي في مجمع المناصير الصناعي، *مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية*، 4(2)، 71-90.
- كندة، ديب و علي، البهلول (2018). دور عناصر المنظمة المتعلمة في تحقيق الابتكار التنظيمي دراسة ميدانية في جامعة تشرين، *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية*، 40(1)، 221-234.
- علي، محمد عبدالحميد قطب و علوان، سهام أحمد وصبيح، رواء، محمد عثمان (2023). القيادة المتسامية مدخل لتجويد المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية العامة بمصر، *مجلة كلية التربية*، 20(118)، 950-984.
- راهم، فريد (2017). المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على شركة مناجم الفوسفات، *مجلة الحقيقة*، 16(2)، 208-236.
- محمد، ربيعي و لخمى، دالي (2021). المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسات العمومية الجزائرية، *مجلة أبحاث ودراسات التنمية*، 8(1)، 56-73.
- مفتاحي، زينة و دويس، محمد الطيب و لشهب، الصادق و مرزوقي، مرزوقي (2016). أثر المناخ التنظيمي على الابتكار التنظيمي دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية

ورقلة، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح. ورقلة، الجزائر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Aguilar, S., Vengrouskie, E. F., & Lloyd, R. A. (2019). Driving Organizational Innovation as a form of Intrapreneurship within the Context of Small Businesses. *Journal of Strategic Innovation and Sustainability*, 14(3), 25-28.
- Bolaji Bello, O., & Adeoye, A. O. (2018). Organizational learning, organizational innovation and organizational performance: Empirical evidence among selected manufacturing companies in Lagos metropolis, Nigeria. *Journal of Economics and Management*, 33, 25-38.
- Balli, F. E., & Ateş, Ö. T. (2021). Organizational Communication Climate: Scale Development Study. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 50(1), 400-433.
- Chen, Q., Wang, C. H., & Huang, S. Z. (2021). Effects of organizational innovation and technological innovation capabilities on firm performance: evidence from firms in China's Pearl River Delta. *In Inside the Changing Business of China* (pp. 72-96). Routledge.
- Escamilla-Fajardo, P., Núñez-Pomar, J., & Parra-Camacho, D. (2019). Does the organizational climate predict the innovation in sports clubs?. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 8(1), 103-121.
- Farooq, M., Ullah, I., & Hameed, R. M. (2016). HR practices and organizational innovation: the mediating role of knowledge management effectiveness. *Journal of Social and Development Sciences*, 7(3), 50-67.
- Hadiyatno, D. (2018). Cultural influence, organizational climate, ability of information technology to motivation and satisfaction employees of Bankaltim. *Management*, 6(4), 300-317.
- Haner, U. E. (2002). Innovation quality—a conceptual framework. *International Journal of Production Economics*, 80(1), 31-37.
- Iqbal, A. (2021). Innovation speed and quality in higher education institutions: the role of knowledge management enablers and knowledge sharing process. *Journal of Knowledge Management*, 25(9), 2334-2360.

- Kaya, M. (2021). Investigation of factors affecting organizational innovativeness in schools. ie: *inquiry in education*, **13**(2), 9.
- McShan, S. L. and Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: emerging knowledge and practice for the real world*. 5th Edition, McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York, NY, 10020.
- Nouri, B. A., Ghorbani, R., & Soltani, M. (2017). The effect of knowledge management on organizational innovation with the mediating role of organizational learning (case study: Agricultural Bank in Iran). *Journal of Applied Economics and Business Research JAEBR*, **7**(3), 194-211.
- Wang, Z., Wang, N., Cao, J., & Ye, X. (2016). The impact of intellectual capital–knowledge management strategy fit on firm performance. *Management decision*, **54**(8), 1861-1885.

Summary

The current research aimed to test the impact of organizational climate as an independent multidimensional variable on organizational innovation as a multidimensional dependent variable among the administrative employees of the Injazat Services Group in the Emirate of Sharjah. Therefore, a survey list was designed and distributed to the administrative employees of the Injazat Services Group in the Emirate of Sharjah. The Amos Version 25 program was used to analyze the data. The sample size was 81 male and female employees, and the number of valid forms entered into the program was 78 forms, representing 96% of the total sample size. The results of the statistical analysis showed that there is a significant correlation between both organizational climate and organizational innovation, and there is also a positive significant impact of some dimensions of the organizational climate (incentives, communication) on the (quality of innovation) dimension of organizational innovation. It was also found that there is a positive moral relationship between The (incentives) dimension of the organizational climate is on the (speed of innovation) dimension of the organizational climate dimensions. The study recommended improving the organizational climate of Injazat Services Group through its basic dimensions of organizational structure, leadership, participation, incentives, and communication, which leads to increasing organizational innovation to the highest possible extent.

Keywords: organizational climate, organizational innovation, Injazat Services.