

أثر أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية

الدكتور: بسام فتحي الذبابات
جامعة البلقاء التطبيقية-الأردن-
aldiat@hotmai.com

المستخلص

Abstract:
This study aims to clarify the impact of organizational climate on creative behavior of workers at Jordanian pharmaceutical industry. Based on literature review the research model and its hypotheses had been developed, and the measurement of the variables had been adopted from previous studies. A random sample technique had been adopted due to the nature of the study, and a structured questionnaire had been developed, whereas out of (486) questionnaire forms (445) had been retrieved, which represent (96%) of response rate. For reliability test Chronbach Alpha had been conducted, besides multiple regression, (T) test , and one way ANOVA in order to test the study hypotheses. The results of the study show that there is a statistically significant impact of organizational climate in the creative behavior of employees. And there were no statistical significant differences between the estimates averages of members of study sample on organizational climate due to personal and functional variables. The study results were discussed and recommendation were provided for future studies.

Keywords: organizational climate. creative behavior. Jordanian pharmaceutical industry.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية، وتم بناء نموذج البحث وفرضياته اعتماداً على أدبيات الدراسة، وتم تطوير مقاييس الدراسة بناء على الدراسات السابقة. ولطبيعة الدراسة تم الاعتماد على العينة العشوائية. ولقد صمم الباحث استبانة لجمع البيانات وتم توزيع (460) استبانة استرجع منها (445) استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة بلغت (96%). وللتأكد من درجة الاعتمادية في البيانات استخدام الباحث اختبار ألفا كرونباخ، واختبار فرضيات الدراسة تم استخدام الانحدار المتعدد، واختبار (ت) للعينتين المستقلتين، وتحليل التباين. وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي للعاملين وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، وبناءً على نتائج الدراسة فقد تمت مناقشة النتائج كما تم تقديم التوصيات والاقتراحات للدراسات المستقبلية.
الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، السلوك الإبداعي، شركات صناعة الأدوية الأردنية.

المقدمة

فرضت العولمة والتقدم التكنولوجي وقصر دورة حياة المنتج وزيادة المنافسة تحديات جديدة على منظمات الأعمال خلال العقدين الماضيين، وحتى تقدر منظمات الأعمال على مواجهة هذه التغيرات والمحافظة على ميزتها التنافسية، فإنها بحاجة إلى اكتشاف وتطبيق الأفكار الجديدة، وإلى الإبداع في منتجاتها وتقنياتها وممارساتها الإدارية، وتبني منهج التغيير والتطوير، وتبني استراتيجيات تنافسية ابداعية، والمحافظة على قدرتها التنافسية، وتحقيق رضا الزبائن.

ان الإبداع لا يرتبط فقط بالعلماء والمختصين وجهود البحث والتطوير، فالمنظمات التي تريد تحقيق النجاح والتميز في أداؤها، لا بد أن تشجع العاملين فيها على تقديم الأفكار الجديدة، من خلال توفير مناخ تنظيمي ايجابي يدعم سلوكهم الإبداعي، فالمناخ التنظيمي عامل أساسي يؤثر في السلوك الإبداعي للعاملين، ويعتبر أحد أهم محددات قدرة المنظمات على تحقيق اهدافها؛ لما له من تأثير عميق في تكوين ادراك واتجاهات العاملين، وتشكيل سلوكهم الوظيفي والإبداعي، وزيادة قدرة المنظمة على استخدام امكاناتها ومواردها بكفاءة وفاعلية، ويعتبر تكوين مناخ تنظيمي لأجل زيادة الالتزام التنظيمي للعاملين وتنمية مهارات الابداع للعاملين من التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة (Solomon et al., 2004).

يكتسب المناخ التنظيمي أهمية كبيرة نظراً لتأثيره المباشر في جميع العمليات التنظيمية ووظائف المنظمة وأدائها وفعاليتها فيما يتعلق بالأفراد، كما أنه يؤثر في أعمال المنظمة وعلاقتها مع البيئة الخارجية المحيطة. فالمناخ التنظيمي الإيجابي يهئ بيئة ملائمة للإبداع من خلال تعاون العاملين لإيجاد طرق جديدة لإنجاز المهام. وللمناخ التنظيمي أهمية بالغة حيث ان معظم الدراسات اعترته ظاهرة بيئة تنظيمية ذات اثر في رضا العاملين الوظيفي وأدائهم، وهذا يؤثر على نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها، وأن عناصر البيئة التنظيمية المتعلقة بالمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية تتفاعل مع بعضها لتؤثر في السلوك الوظيفي للعاملين (Francisco et al., 2004).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يلعب قطاع الصناعات الدوائية دوراً هاماً بدعم الاقتصاد الأردني، حيث يتم تصدير الأدوية إلى أكثر من (60) دولة حول العالم، كما يساهم في التنمية الاقتصادية وزيادة الدخل القومي، وذلك من خلال توليد الابتكارات وتنمية الأسواق، وإيجاد فرص عمل، وإدخال التكنولوجيا

أثر أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية د: بسام فتحي الذبابات

المتطورة. يلعب المناخ التنظيمي دوراً هاماً في تشكيل السلوك الإبداعي للعاملين. فتوفر مناخ تنظيمي ايجابي أمر هام في الصناعات الدوائية الأردنية. تتبلور مشكلة الدراسة في ضعف ادراك العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي. وعدم تناول الدراسات السابقة العربية لأبعاد وضوح الأهداف التنظيمية والمرونة والالتزام بروح الفريق وأثرها في السلوك الإبداعي. تتمثل مشكلة الدراسة بسؤالها الرئيس الذي ينص على: ما أثر المناخ التنظيمي في شركات تصنيع الأدوية على السلوك الإبداعي للعاملين فيها؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

- ما مستوى المناخ التنظيمي ، ومستوى أبعاد المناخ التنظيمي(المسؤولية، والالتزام بروح الفريق، والمكافآت، والمرونة، والوضوح)، وما هو مستوى السلوك الإبداعي للعاملين في شركات صناعة الأدوية ؟
- ما أثر المناخ التنظيمي وأبعاده على مستوى السلوك الإبداعي للعاملين في شركات صناعة الأدوية ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي تعزى لمتغيرات(الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والمسعى الوظيفي)؟

أهمية الدراسة:

من جوانب أهمية الدراسة أنها تقدم دليلاً تجريبياً للمجتمع العلمي حول العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي، ومن المتوقع أن تفيد النتائج التي تسفر عنها هذه الدراسة أصحاب القرار في شركات صناعة الأدوية في توضيح أثر أبعاد المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين، وأن نتائجها ستفيد أصحاب القرار في شركات صناعة الأدوية في تحسين أبعاد المناخ التنظيمي مما يزيد من كفاءة وفاعلية منظماتهم، حيث ستقدم الدراسة بيانات واقعية تساعد في تبني سياسات وإجراءات من شأنها تعزيز الأبعاد الإيجابية وتصويب الأبعاد السلبية، الأمر الذي يحسن من سوية المناخ التنظيمي السائد لما له من أثر واضح في رضا العاملين، ورفع مستوى أدائهم ومعنوياتهم، كما ستسهم هذه الدراسة عن طريق التوصيات التي ستقدمها في تعزيز المناخ التنظيمي الايجابي والسلوك الإبداعي لدى العاملين لما له من أثر فعال في مواجهة التحديات.

أهداف الدراسة:

يتبلور هدف الدراسة الرئيس بتحديد أثر المناخ التنظيمي وأبعاده في مستوى السلوك الإبداعي للعاملين، ويتفرع عنه الأهداف الفرعية الآتية:

- التعرف على مستوى المناخ التنظيمي، ومستوى أبعاد المناخ التنظيمي، ومستوى السلوك الإبداعي للعاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية.
- تحديد أثر المناخ التنظيمي وأبعاده على السلوك الإبداعي للعاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي للعاملين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في منظمات صناعة الأدوية. ويتفرع منها:-

- الفرضية الفرعية الأولى : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة في السلوك الإبداعي للعاملين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في منظمات صناعة الأدوية .
- الفرضية الفرعية الثانية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية في السلوك الإبداعي للعاملين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في منظمات صناعة الأدوية.
- الفرضية الفرعية الثالثة : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمكافآت في السلوك الإبداعي للعاملين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في منظمات صناعة الأدوية.
- الفرضية الفرعية الرابعة : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لوضوح الأهداف في السلوك الإبداعي للعاملين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في منظمات صناعة الأدوية.
- الفرضية الفرعية الخامسة : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بروح الفريق في السلوك الإبداعي للعاملين عند مستوى الدلالة $\leq (\alpha 0.05)$ في منظمات صناعة الأدوية.

الفرضية الرئيسة الثانية:-

(H02)- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمركز الوظيفي) في شركات صناعة الأدوية. ويتفرع منها:-

- الفرضية الفرعية الأولى : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي في منظمات صناعة الأدوية تعزى لمتغير الجنس.

أثر أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية د: بسام فتحي الذبيات

- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي في منظمات صناعة الأدوية تعزى لمتغير العمر.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي في منظمات صناعة الأدوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي في منظمات صناعة الأدوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي في منظمات صناعة الأدوية تعزى لمتغير المسى الوظيفي.

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدم الباحث البيانات الأولية والبيانات الثانوية، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات الأولية، حيث تم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت المتدرج الذي يتكون من خمسة مستويات لدرجة الموافقة، حيث تم اعطاء أرقام من واحد الى خمسة لتعكس درجة الموافقة، وتمت مراعاة كل الجوانب الأساسية في صياغة الأسئلة لتحقيق الترابط بين الموضوع، وتم توزيع (460) استبانة على العاملين في شركات صناعة الأدوية وتم استرداد (445) استبانة صالحة للتحليل.

الدراسات السابقة :

قام (العراي، 2015) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العاملين بالأندية الرياضية بالملكة العربية السعودية. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تقييم عينة الدراسة للمناخ التنظيمي مرتفع، وأن درجة تقييمهم للإبداع الإداري مرتفع، وبينت الدراسة أيضاً وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والإبداع الإداري للعاملين داخل الأندية الرياضية. بينت (الزعي، 2015) أثر عوامل المناخ التنظيمي (نمط القيادة، والهيكل التنظيمي، والتكنولوجيا، والبيئة الخارجية) على السلوك الإبداعي للمديرين في الوزارات الأردنية والبالغ عددهم (365) مديراً. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي، ووجود فروقات في المتوسطات الحسابية للسلوك الإبداعي وفقاً للمتغيرات الوظيفية.

قام (علي وفاطمة، 2015) بدراسة هدفت إلى تحديد تأثير استراتيجيات التمكين في تنمية السلوك الإبداعي لرأس المال الفكري في مؤسسة صيدال الجزائرية. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى استراتيجيات التمكين والسلوك الإبداعي متوسط، وكذلك وجود علاقة إيجابية بين استراتيجيات التمكين والسلوك الإيجابي لرأس المال الفكري، ووجود علاقة إيجابية لأبعاد استراتيجيات التمكين (توفر بعد المعلومات، وبعد حرية التصرف، وبعد امتلاك المعرفة) والسلوك الإبداعي.

أجرى (بنورة، 2014) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري لدى الإداريين في الأندية الرياضية في فلسطين، ومعرفة فروقات المتوسطات الحسابية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية كالمؤهل العلمي والتخصص والخبرة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المناخ التنظيمي متوسط، وأن مستوى الإبداع الإداري عالي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناخ التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بينما توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة وبتغير التخصص.

قامت (عبدالرحمن، 2014) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي وأبعاده (انماط القيادة، وأنماط الاتصال، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتكنولوجيا، ونظام الحوافز والمكافآت، والاهتمام بالعاملين) في جامعة البلقاء التطبيقية، وعلاقته ببعض المتغيرات الوظيفية (المستوى الإداري وعدد سنوات الخبرة). أظهرت نتائج الدراسة أن واقع المناخ التنظيمي في جامعة البلقاء جاء بدرجة متوسطة في جميع المجالات ما عدا مجال التكنولوجيا جاء بدرجة كبيرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المستوى الإداري.

قام (الزعي، 2013) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي في مستوى أداء العاملين في شركة اورانج الأردنية للاتصالات في مدينة إربد، والتعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي فيها، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية. وكان من أبرز نتائج الدراسة عدم وجود تأثير دال إحصائياً للهيكل التنظيمي على مستوى السلوك الإبداعي للعاملين، ووجود أثر للرقابة والدافعية والاتصال على مستوى السلوك الإبداعي، ووجود فروقات ذات دلالة إحصائية للسلوك الإبداعي تعزى لمتغير العمر والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية.

قام (أثير، 2012) ببيان أثر وعلاقة ابعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري للشركة العامة لصناعة الأدوية في محافظة نينوى، حيث هدفت الدراسة إلى تحليل علاقات الارتباط والأثر لأبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، والقيادة الإدارية، والمكافآت، والانتماء، واتخاذ

أثر أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية د: بسام فتحي الذبيات

القرارات، والاتصالات، والعمل الجماعي، والمسؤولية) على الإبداع الإداري. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود تأثير معنوي لأغلب أبعاد المناخ التنظيمي في عملية الإبداع الإداري.

الدراسات الأجنبية

تناولت الدراسات الأجنبية جوانب مختلفة من متغيرات الدراسة الحالية منها:

قام (Samuel et al., 2015) بدراسة هدفت إلى اختبار علاقات الارتباط والأثر ما بين المناخ التنظيمي الابتكاري والمرنة التنظيمية، وإلى اختبار الدور الوسيط للإبداع للعلاقة ما بين المناخ التنظيمي الابتكاري والمرنة التنظيمية لـ (52) منظمة حكومية في أوغندا، تكونت عينة الدراسة من (242) مديراً تنفيذياً. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة احصائية للمناخ التنظيمي على المرونة التنظيمية، ووجود أثر ذو دلالة احصائية للمناخ التنظيمي الابتكاري على الإبداع، ووجود أثر ذو دلالة احصائية للمتغير الوسيط للإبداع للعلاقة ما بين المناخ التنظيمي الابتكاري والمرنة التنظيمية.

أجريت (Meriam, 2015) دراسة هدفت إلى توضيح أثر المناخ التنظيمي الابتكاري والمنظمة المتعلمة على الإبداع، وإلى مقارنة المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي، والمنظمة المتعلمة، والإبداع وفقاً للمستوى الوظيفي، وذلك في مجموعة من المنظمات الخاصة الهندية الحائزة على شهادة الأيزو. أظهرت نتائج الانحدار المتعدد أن المناخ التنظيمي الابتكاري والمنظمة المتعلمة قد فسرت (58.5%) من التباين في المتغير التابع الإبداع، وأظهرت نتائج تحليل التباين عدم وجود فروقات في المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة نحو المناخ التنظيمي، والمنظمة المتعلمة، والإبداع وفقاً للمستوى الوظيفي.

قام (Gurpreet & Kuldeep, 2015) بدراسة هدفت إلى تحليل علاقات الارتباط والأثر للمناخ التنظيمي على سلوك المواطنة المنظمة، وإلى تحليل علاقات الارتباط والأثر لسبعة عشر بعداً تشكل المناخ التنظيمي على سلوك المواطنة المنظمة، وذلك في (75) منظمة هندية كبيرة الحجم تعمل في مجال صناعة الأغذية. توصل الباحثان لمجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر دال احصائياً للمناخ التنظيمي على سلوك المواطنة المنظمة، وعدم وجود أثر لبعض أبعاد المناخ التنظيمي (الكفاءة، والانعكاسية، والتركيز الخارجي) على سلوك المواطنة المنظمة، ووجود أثر دال احصائياً لباقي أبعاد المناخ التنظيمي على سلوك المواطنة المنظمة.

أجريت (Solmaz & Indra, 2013) دراسة على مجموعة من المنظمات الماليزية الصغيرة والمتوسطة الحجم العاملة في قطاع التصنيع والخدمات، هدفت الدراسة إلى تحديد أثر أبعاد المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين، وإلى تحديد أثر سبعة أبعاد للمناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي، ومعرفة أكثر الأبعاد تأثيراً في السلوك الإبداعي. توصلت الدراسة إلى وجود أثر دال احصائياً للمناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين، ووجود علاقة ايجابية بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي، وأن أكثر أبعاد المناخ التنظيمي تأثيراً في السلوك الإبداعي توفر المصادر، ووضوح المهمة، ودعم القادة.

وقام (Alsaudi, 2012) بدراسة هدفت إلى تحليل أثر أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، والقواعد والتعليمات، والمشاركة، والجوائز والمكافآت، ونمط الاتصال، والتكنولوجيا) على أبعاد السلوك الإبداعي (حل المشاكل، والقدرة على التغيير، وروح المخاطرة، وتشجيع الإبداع) للعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة، وتوصل الباحث إلى أن مستوى ادراك العاملين نحو أبعاد المناخ التنظيمي متوسط، ونحو السلوك الإبداعي مرتفع، وإلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي.

وأجريت (Gabor et al, 2012) دراسة هدفت إلى اختبار أثر المناخ التنظيمي الابتكاري في مجموعة من شركات تصنيع المعدات الطبية في هنغاريا على النشاط الإبداعي، وإلى معرفة مستوى المناخ التنظيمي الابتكاري، ومستوى النشاط الإبداعي، وإلى معرفة أكثر أبعاد المناخ التنظيمي الابتكاري تأثيراً في النشاط الإبداعي، حيث تكونت أبعاد المناخ التنظيمي الابتكاري من أحد عشر بعداً هي: التحدي، والحرية، ودعم الفكرة، ووقت الفكرة، والانفتاح، والديناميكية، والصراع، والنقاش، والجو المح. وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية للمناخ التنظيمي الابتكاري على النشاط الإبداعي، حيث فسر المتغير المستقل (42%) من التباين في المتغير التابع، وأن أكثر أبعاد المناخ التنظيمي تأثيراً في السلوك الابتكاري هو النقاش.

وبين (Jon et al., 2011) طبيعة العلاقة بين مجموعة من أبعاد المناخ التنظيمي وبين الإبداع في مجموعة من المنظمات الترويجية العاملة في مجال الخدمات وضمن صناعات مختلفة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين (الاستثارة الفكرية، ووضوح مهمة المنظمة، واستقلالية العاملين، والمشاركة، والإشراف الايجابي، والتبادل الشخصي الايجابي) مع الإبداع، ووجود علاقة سلبية بين التركيز على الرسمية والمحافظة على الطرق القديمة في الأداء مع الإبداع، ووجود تباين بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي وفقاً للجنس والمؤهل العلمي.

وقام (Lars, 2010) بإجراء دراسة هدفت إلى اختبار العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء التنظيمي في شركة هولندية متعددة الجنسيات، وإلى اختبار أثر دعم الإدارة وحجم المنظمة كمتغيرين وسيطين للعلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء التنظيمي. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي على الربحية، والاستدامة والنمو، واجمالي الربح قبل الضريبة، وعدم وجود دور وسيط للمتغير دمج العاملين في العلاقة ما بين المناخ التنظيمي والأداء التنظيمي. كما أظهرت النتائج وجود أثر لدعم الإدارة العليا في المناخ التنظيمي، ووجود دور وسيط لدعم الإدارة في العلاقة بين المناخ التنظيمي وحجم المنظمة.

مفهوم المناخ التنظيمي :

انطلقت جذور مفهوم المناخ التنظيمي من مدرسة العلاقات الإنسانية التي أكدت أهمية أثر العوامل الاجتماعية والتنظيمية والنفسية في إنتاجية الفرد، وقدم كيرت لوين مفهوم المناخ التنظيمي عام(1939)، وفي بداية الستينيات بدأ الاهتمام بدراسة ارتباطات هذا الموضوع ضمن السلوك التنظيمي. ويشير (Bowen & Ostroff,2004) إلى أن المناخ التنظيمي هو عبارة عن الإدراك المشترك لأعضاء المنظمة نحو خصائص بيئة العمل، ونحو ممارسات وسياسات واجراءات وأنظمة الحوافز في المنظمة. ويشير (Stone et al.,2004) إلى أن المناخ التنظيمي هو عبارة عن تصورات الأفراد حول الأوضاع التنظيمية مثل اتخاذ القرارات ونوع القيادة ومهام الوظائف.

وقد عرف (الطويل، 2006) المناخ التنظيمي بأنه نوعية البيئة الداخلية التي تسود منظمة معينة وتعرف عليه العاملون من خلال تجاربهم داخل المنظمة ويؤثر في سلوكهم وطريقة أدائهم لمتطلبات أدوارهم. وتأسيساً على ما ورد يمكن القول بأن المناخ التنظيمي يتمثل بمجموعة الخصائص المميزة لبيئة العمل وفق ادراك العاملين ويكون لها انعكاس وتأثير على دوافعهم وسلوكهم.

أبعاد المناخ التنظيمي

قام العديد من الباحثين بمحاولة تحديد أبعاد المناخ التنظيمي، وقد قام الباحثون بتحليل المناخ التنظيمي في ضوء عدد من الأبعاد. فقد حدد (Litwin&Stringer, 1968) أبعاد المناخ التنظيمي للمنظمات التي حققت معدلات نمو مرتفعة في ظل بيئة غير مستقرة بالمكافأة على الأداء المتميز، ودرجة الدفاء التي يشعر بها الموظفون مع بعضهم بعضاً، ودرجة الشعور بالمسؤولية، والتشجيع على تحمل المخاطرة، ودرجة الشعور بوجود معايير موضوعية لتقييم الأداء، ودرجة الشعور بالانتماء، ودرجة التأييد التي يتلقاها الفرد من رؤسائه في العمل.

وذكر (Pritchard& Karasick,1973) ان أبعاد المناخ التنظيمي تشمل الاستقلالية، والتعاون والمنافسة، والعلاقات الاجتماعية، ونظام المكافآت، ومكافأة الأداء المتميز، والدافعية للإنجاز، والمرونة والابتكار، ولا مركزية اتخاذ القرارات، وامتيازات المركز الوظيفي، ودعم المشرفين. أما (Koys & DeCotiis,1991) فقد اشار الى ان أبعاد المناخ التنظيمي تتضمن الاستقلالية(تتعلق بدرجة تحديد الذات مع اعتبار اجراءات وأهداف وأولويات العمل)، والترابط(تعني درجة الشعور بروح الفريق والمشاركة داخل المنظمة)، والثقة (وتعني وجود حرية في اتصال العاملين بالمستويات التنظيمية العليا)، ودعم المشرفين (وبعني ادراك العاملين بتحمل المشرفين سلوكهم الخاطئ في المنظمة ورغبتهم في أن يتعلم العاملين من أخطائهم دون خوف من العقاب)، والاعتراف بإنجازات العاملين ومساهماتهم في المنظمة، والعدالة في الممارسات التنظيمية بين العاملين بدون تحيز، وتشجيع الابتكار والتغيير وتحمل المخاطرة، واكمال المهام في الوقت المحدد.

أما (Watkin & Hubbard, 2003) فقد اشار الى ان أبعاد المناخ التنظيمي هي:-

- المرونة: وتتضمن شعور العاملين بعدم وجود قواعد واجراءات وسياسات وممارسات غير ضرورية تتداخل مع تنفيذ مهام العمل، وشعورهم بقبول الأفكار الجديدة التي يطرحونها، وعدم وجود معوقات في بيئة العمل.
 - المسؤولية: وتتضمن شعور العاملين نحو حريتهم بتسيير وأداء اعمالهم بدون وجود ضرورة للرقابة على كل شيء من الرؤساء، والمسؤولية الكاملة عن مخرجات العمل، ودرجة شعورهم بالتمكين وتفويض السلطة من الرؤساء.
 - المعايير: وتتضمن شعور العاملين نحو تركيز الإدارة على تطوير الأداء، وحث العاملين على بذل أعلى جهد ممكن، وتتضمن أيضاً درجة شعور العاملين بأن الإدارة تضع أهدافاً ذات طبيعة تحدي ولكن يمكن تحقيقها للمنظمة والعاملين.
 - المكافآت: وتتضمن شعور العاملين نحو اهتمام الإدارة بمكافأة الأداء الجيد وتقديره بصورة مباشرة وبصورة مختلفة بناءً على مستويات الأداء المبذولة.
 - الوضوح: وتتضمن درجة معرفة العاملين بالأداء المتوقع منهم، وادراكهم لهذه التوقعات، وفهمهم لارتباط أدائهم بالأهداف العامة الكبيرة، وأهداف المنظمة.
 - الالتزام بروح الفريق: وتتضمن شعور العاملين بالفخر بالانتماء للمنظمة، وبذل الجهد الاضافي عند الحاجة لذلك، ودرجة ثقتهم بأن الجميع في المنظمة يسعى لتحقيق الأهداف العامة للمنظمة.
- أما (Laros, 2010) فقد قام بتحديد أبعاد المناخ التنظيمي على النحو التالي:-

- الإبداع: ويتعلق بتشجيع التعلم من الآخرين، والقيام بطرق جديدة لأداء الأعمال وتشجيع العاملين على تحمل المخاطرة وتقديم أفكار جديدة، ووجود فرص لاكتساب مهارات جديدة.
- المسؤولية: من خلال امتلاك الموارد اللازمة لأداء الوظائف بفعالية، وامتلاك المعلومات اللازمة لأداء العمل بفعالية، وامتلاك السلطة الكافية للأداء.
- المعايير: وتتضمن استخدام الأداء المقارن للمنظمة مع المنافسين، والاستجابة للتغيرات البيئية، والتركيز على حاجات العملاء، وفعالية تنفيذ القرارات.
- المكافآت: وتتعلق بعدالة نظام الحوافز والمكافآت في المنظمة، وارتباطه بالأداء، والاعتراف بأهمية اعمال الموظفين للمنظمة، ووجود فرص للتقدم بالمسار الوظيفي وفقاً للأداء.
- الوضوح: ويتعلق بوضوح أهداف واستراتيجية المنظمة للعاملين، وكذلك وضوح أهداف دوائهم التي يعملون فيها، ومعرفة العلاقة بين أهداف الوحدات التنظيمية وبين أهداف المنظمة.

السلوك الإبداعي للعاملين

هناك فرق بين السلوك الإبداعي والإبداع، حيث يرتبط الإبداع بمفهوم التفرد واستثمار الأفكار الجديدة لخلق قيمة، وقد عرف (Becheikh) (2006) الإبداع بأنه شيء جديد تم تطويره من المنظمة لإيجاد قيمة مضافة للمنظمة أو للمستهلك بصورة مباشرة. أما السلوك الإبداعي فيعني تصرف الفرد والجماعة في مكان العمل ولا يشترط أن ينتج عنه خدمات أو منتوجات جديدة، وعرف (Spence, 1994) السلوك الإبداعي بأنه محصلة قرارات متعددة يتخذها الإنسان وتبدأ بإدراك الوضع القائم ثم الاهتمام به وجمع المعلومات عنه، وإيجاد البدائل وتقييمها ومن ثم تجريب هذه البدائل، وقد ينتهي السلوك الإبداعي برفض فكرة معينة أو تبنيها. فإذا كان الناتج من هذا السلوك شيئاً جديداً غير مألوف اعتبر إبداعاً. يتضمن السلوك الإبداعي الأفعال التي تؤدي إلى تقديم أفكار جديدة في أي مستوى تنظيمي، وهو سلوك وتصرف مميز يمارسه الفرد في موقع العمل، وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو خدمات و سلع جديدة، فهو سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية (الحواجة و شلاش، 2012).

أبعاد السلوك الإبداعي

اهتم الباحثون بتحديد أبعاد السلوك الإبداعي فبعضهم حلل السلوك الإبداعي باستخدام بعد واحد وهو الاستعداد التام لتقبل الإبداع، أو درجة استعداد الفرد لحل المشكلات بطريقة ابداعية، وبعضهم حلل ابعاد السلوك الإبداعي الى :

- اكتشاف الفرص: وهو البعد الذي يهتم بالبحث عن الفرص الإبداعية بقصد التعلم والاستفادة منها، وهي شرط ضروري للابتعاد عن الروتين الموجود في المنظمة.
 - التحقق: ويتعلق باستخدام الوسائل العلمية في صياغة الأفكار والحلول وتقييم الأفكار الإبداعية المطروحة.
 - التحدي: من خلال ملاحظة الأفكار والحلول الإبداعية وتحمل المخاطر، حيث يتحمل العاملون المسؤولية الأساسية في تقديم الأفكار الجديدة واقتناع الآخرين بها.
 - التطبيق: ويتضمن متابعة الفرص الإبداعية، وتصحيح الانحرافات التي تظهر (تليد واليحيوي، 2015).
- وقد أشار (العميان، 2008) الى أن ابعاد السلوك الإبداعي تتضمن :
- الاصاله ان الشخص المبدع ذو تفكير اصيل لا يكرر افكار المحيطين به.
 - الحساسية للمشكلات وتعني ان الشخص المبدع يستطيع ان يدرك الازمات والمشكلات في المواقف المختلفة اكثر من غيره.
 - المرونة ويقصد بها قدرة الشخص على تحويل اتجاه تفكيره في علاج المشكلة من وضع الى اخر وقدرته على التكيف السريع للتطورات والمواقف الجديدة .
 - القدرة على التحليل وتتصل بالقدرات العقلية اللازمة لتحليل البدائل والمفاضلة بينها.
 - الطلاقة وتعني القدرة على انتاج عدد كبير من الافكار في وحدة زمنية معينة .

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين والموظفين العاملين في شركات صناعة الأدوية والبالغ عددها (20) شركة صناعية وفق تقارير غرفة صناعة عمان ومؤسسة الغذاء والدواء، وقد تم اختيار عينة عشوائية لسحب عينة من مجتمع الدراسة مكونة من (460) موظفاً ومن مختلف المستويات الإدارية. وقد تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة وتم استبعاد (15) منها لعدم صلاحيتها، حيث تبقى (445) استبانة صالحة للدراسة والتحليل.

أداة الدراسة

تكونت الاستبانة بشكلها النهائي من (43) فقرة بمقياس ليكرت الخماسي، حيث تكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء كما يلي:
الجزء الأول: يتعلق بمجموعة من المتغيرات الديموغرافية، كالجنس، والعمر، والمستوى العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والمسعى الوظيفي، لبيان وصف خصائص عينة الدراسة.

الجزء الثاني: أبعاد المناخ التنظيمي وتمثلت بالأبعاد التالية: المرونة، والمسؤولية، والمكافآت، والوضوح، والالتزام بروح الفريق ، حيث تم قياسها بناء على دراسة (Lars,2010) ، ودراسة (Watkin & Hubbard, 2003) ، حيث تم قياس كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي بـ (7) أسئلة.
الجزء الثالث: السلوك الإبداعي للعاملين، وتم قياسها بناء على دراسة (علي وفاطمة، 2015) حيث تم قياس السلوك الإبداعي بـ (8) أسئلة.
صدق أداة الدراسة وثباتها

الصدق الظاهري

تم عرض الاستبانة على هيئة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص بمجال الدراسة وتصميم الاستبانة في مجالات العلوم الادارية والتربوية وعددهم (14)، حيث تم الأخذ بالمقترحات والتوصيات الواردة منهم حول مدى وضوح عباراتها وتمثيلها لمتغيرات الدراسة، وجرى تعديل بعض مفرداتها وفقا لأرائهم ومقترحاتهم، وذلك لزيادة درجة صدقها وسهولة فهمها من قبل أفراد عينة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

قام الباحث باستخدام طريقة معامل الاتساق الداخلي (اختبار كرونباخ ألفا) لمعرفة مدى ثبات أداة الدراسة ، ويوضح الجدول (1) قيم الثبات لمتغيرات الدراسة، والتي تتراوح بين (.72) للسلوك الإبداعي كحد أدنى، و (.93) لأبعاد المناخ التنظيمي كحد أعلى، حيث بلغت قيم كرونباخ ألفا لجميع متغيرات الدراسة في الاستبانة (.93) وهي أعلى من النسبة (.60) المقبولة عادة في البحوث والدراسات الاجتماعية (جودة، 2008).

الجدول (1): معاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لكل بُعد من أبعاد أداة الدراسة وللأداة ككل

البُعد	عدد الفقرات	معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)
المرونة	7	.77
المسؤولية	7	.78
المكافآت	7	.78
الوضوح	7	.74
الالتزام بروح الفريق	7	.76
ابعاد المناخ التنظيمي	35	.93
السلوك الإبداعي	8	.72
الأداة ككل	43	.93

وصف خصائص عينة الدراسة:

يوضح الجدول (2) تحليل المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة (حسب الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والمسعى الوظيفي).

الجدول(2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية والوظيفية

المتغير	المستوى/الفئة	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	262	58.9%
	أنثى	183	41.1%
	المجموع	445	100%
العمر	من 20- أقل من 30 سنة	92	20.7%
	من 30 – أقل من 40 سنة	200	44.9%
	من 40 – أقل من 50 سنة	111	24.9%
	من 50 – أقل من 60 سنة	24	5.4%
	60 سنة فأكثر	18	4.1%

المجموع	445	100%
ثانوية عامة	53	11.9%
دبلوم	65	14.6%
بكالوريوس	260	58.4%
دراسات عليا	67	15.1%
المجموع	445	100%
أقل من 5 سنوات	61	13.7%
من 5 – أقل من 10 سنوات	205	46.1%
من 10 – أقل من 15 سنوات	91	20.4%
15 سنة فأكثر	88	19.8%
المجموع	445	100%
مدير عام	21	4.7%
مدير دائرة	28	6.2%
رئيس قسم	39	8.8%
مشرف	96	21.6%
موظف	261	58.7%
المجموع	445	100%

1. توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

يتضح من الجدول (2) ان عدد الذكور في العينة بلغ (262) بنسبة مئوية (58.9%)، في حين بلغ عدد الإناث (183) بنسبة مئوية (41.1%)، وهذا يدل على أن نسبة الذكور أكثر من نسبة الإناث، وهذه النتيجة تبدو طبيعية؛ باعتبارها انعكاساً لارتفاع نسبة الذكور من موظفي جميع قطاعات الصناعات الأردنية ككل مقارنة بالإناث، علماً بأن الفرق ليس كبيراً هنا في قطاع الصناعات الدوائية، وهذا يدل على ان هناك نسبة فتيات عالية تعمل ضمن هذا القطاع.

2. توزيع أفراد العينة حسب العمر:

يتضح من الجدول (2) ان نسبة المبحوثين الذين أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة (44.9%)، وأن نسبة الذين فئة أعمارهم من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة (20.7%)، أما نسبة فئة الذين أعمارهم من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة فكانت (5.4%)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت نسبة فئة الذين أعمارهم 60 سنة (4.1%)، وقد يعود ذلك إلى أن قطاع الصناعات الدوائية يحتاج إلى خبرات في هذا المجال، ويعني هذا ان مجتمع الدراسة مجتمع ناضج ولديه خبرات.

3. توزيع أفراد العينة حسب المؤهل التعليمي:

يتبين من الجدول (2) ان نسبة المبحوثين الذين مستواهم التعليمي (بكالوريوس) بلغت (58.4%) وجاءت نسبة المبحوثين الذين مستواهم التعليمي (دراسات عليا) (15.1%)، في حين جاءت نسبة المبحوثين الذين مستواهم التعليمي (دبلوم) (14.6%)، وجاءت نسبة المبحوثين الذين مستواهم التعليمي (ثانوية عامة) (11.9%) وفي المرتبة الأخيرة. ويشير ذلك إلى ان قطاع الصناعات الدوائية الأردنية يضم نسبة عالية من حملة الشهادة الجامعية البكالوريوس والدراسات العليا، مما يدل على ان شركات الادوية تحرص على استقطاب المؤهلين وذوي الشهادات العلمية العالية للارتقاء بمستوى الاداء الذي يتطلب دقة متناهية وجودة عالية معدومة الاخطاء، كون المنتج يتعلق بمادة الدواء البشري.

4. توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

بينت نتائج التحليل الوصفي لمتغير عدد سنوات الخبرة كما في الجدول (2) ان نسبة المبحوثين الذين سنوات خبرتهم (من 5 – أقل من 10 سنوات) بلغت (46.1%)، وجاءت فئة (من 10 – أقل من 15 سنوات) بنسبة (20.4%)، كذلك جاءت فئة (15 سنة فأكثر) بنسبة (19.8%)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فئة (5 سنوات فأقل) بنسبة (13.7%)، وهذا يشير إلى ارتفاع سنوات الخبرة للعاملين في قطاع الصناعات الدوائية.

أثر أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية د: بسام فتحي الذبيبات

5. توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي:

يوضح الجدول (2) ان نسبة المبحوثين الذين يشغلون مركز وظيفي (موظف) بلغت (58.7%)، في حين بلغت نسبة المبحوثين الذين مركزهم الوظيفي (مشرف) بنسبة (21.6%)، والمركز الوظيفي (رئيس قسم) (8.8%)، والمركز الوظيفي (مدير دائرة) بنسبة (6.2%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء المركز الوظيفي (مدير عام) بنسبة (4.7%).

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها تم استخدام الأساليب والمعالجات الإحصائية المناسبة والمستقاة من الرزمة الإحصائية (SPSS) مثل مقاييس الاحصاء الوصفي، ومعامل كرونباخ الفاء، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.

الإجابة على أسئلة الدراسة:

ما مستوى المناخ التنظيمي في الشركات الصناعية، ومستوى أبعاد المناخ التنظيمي، ومستوى السلوك الإبداعي في المنظمات الصناعية العاملة في تصنيع الأدوية؟

للإجابة على هذا السؤال، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى المناخ التنظيمي في الشركات الصناعية، ومستوى أبعاد المناخ التنظيمي، ومستوى السلوك الإبداعي في المنظمات العاملة في تصنيع الأدوية كما هي موضحة في الجدول (3) كما يلي:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي

المستوى*	الانحراف المعياري المعياري	المتوسط الحسابي*	البعد
متوسط	.49	3.57	المرونة
متوسط	.39	3.53	المسؤولية
متوسط	.50	3.54	المكافآت
متوسط	.39	3.61	وضوح الأهداف
متوسط	.48	3.55	الالتزام بروح الفريق
متوسط	.41	3.54	المناخ التنظيمي
متوسط	.40	3.58	السلوك الإبداعي للعاملين

*من (1- 2.33 متدنية)، من (2.34- 3.66 متوسطة)، من (3.67 الى 5 عالية)

يلاحظ من الجدول (3) أن أبعاد المناخ التنظيمي ككل من وجهة أفراد عينة الدراسة (متوسطة) بمتوسط حسابي (3.54)، كما جاء بعد وضوح الأهداف بمتوسط حسابي (3.61) ودرجة تقدير متوسطة، وجاء بعد المرونة بمتوسط حسابي (3.57) ودرجة تقدير متوسطة، وجاء بعد الالتزام بالفريق بمتوسط حسابي (3.55) ودرجة تقدير متوسطة، وجاء بعد المكافآت بمتوسط حسابي (3.54) ودرجة تقدير متوسطة، وجاء بعد المكافآت بمتوسط حسابي (3.54) ودرجة تقدير متوسطة وجاء بعد المسؤولية بمتوسط حسابي (3.53) ودرجة تقدير متوسطة، وتدل هذه النتائج على أن شركات صناعة الأدوية تهتم بتوفير مناخ تنظيمي ايجابي للعاملين ولكن بدرجة متوسطة، كما يلاحظ من الجدول السابق ان درجة تقدير عينة الدراسة لمستوى السلوك الإبداعي ككل متوسطة وبمتوسط حسابي (3.58).

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي للعاملين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في منظمات صناعة الأدوية. ويتفرع منها:-

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة في السلوك الإبداعي للعاملين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في منظمات صناعة الأدوية .

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية في السلوك الإبداعي للعاملين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في منظمات صناعة الأدوية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمكافآت في السلوك الإبداعي للعاملين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في منظمات صناعة الأدوية.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لوضوح الأهداف في السلوك الإبداعي للعاملين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

أثر أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية د: بسام فتحي الذبيات
منظمات صناعة الأدوية.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بروح الفريق في السلوك الإبداعي للعاملين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في منظمات صناعة الأدوية.

جدول (4): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي

Sig		F		معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	معامل الارتباط
مستوى الدلالة		المحسوبة		Adjusted R2	R2	R
*0.000		673.363		.883	.885	.941
مستوى	قيمة ت	Beta	الخطأ المعياري	معامل الانحدار (b)	استراتيجية ادارة المعرفة	
دلالة T			Std. Error			
000	7.140	.277	.032	.230	المرونة	
000	35.084	.890	.021	.736	المسؤولية	
000	12.076	.551	.037	.448	المكافآت	
000	8.658	.170	.020	.175	وضوح الأهداف	
000	23.538	.814	.029	.687	الالتزام بالفريق	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، المتغير التابع السلوك الإبداعي

يتضح من الجدول (4) أن القدرة التفسيرية والتنبؤية للمتغيرات المستقلة (المرونة والمسؤولية والمكافآت ووضوح الأهداف والالتزام بالفريق) في السلوك الإبداعي للعاملين هي (88.3%) اعتماداً على قيمة (R^2 Adjusted). كما يتضح أن القيمة الإحصائية (F) بلغت (673.363) بمستوى دلالة (0.000) مما يشير إلى وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي للعاملين. وبمتابعة قيم اختبار (T) لأبعاد المتغير المستقل يتضح ما يلي:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها المسؤولية على السلوك الإبداعي، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (35.084) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة Beta (0.890) مما يعني أن بعد المسؤولية احتل المرتبة الأولى من حيث الأثر.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها الالتزام بالفريق على السلوك الإبداعي، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (23.538) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة Beta (0.814) مما يعني أن بعد الالتزام احتل المرتبة الثانية من حيث حجم الأثر.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها المكافآت على السلوك الإبداعي، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (12.076) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة Beta (0.551) مما يعني أن بعد المكافآت احتل المرتبة الثالثة من حيث الأثر.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها المرونة على السلوك الإبداعي، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (7.140) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة Beta (0.277) مما يعني أن بعد المرونة احتل المرتبة الرابعة من حيث حجم الأثر.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها وضوح الأهداف على السلوك الإبداعي، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (8.658) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة Beta (0.170) مما يعني أن بعد وضوح الأهداف احتل المرتبة الخامسة من حيث حجم الأثر.

الفرضية الرئيسية الثانية:-

- (HO2)- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي) في شركات صناعة الأدوية. ويتفرع منها:-

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي في منظمات صناعة الأدوية، تعزى لمتغير الجنس. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T) للعينتين المستقلتين، وكما يظهر الجدول (5) التالي:

جدول(5): نتائج اختبار (T) لفروق المتوسطات وفق متغير الجنس

الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	DF	قيمة ت	Sig (2-tailed)
ذكر	3.55	.37	433	.211	.833
أنثى	3.54	.44			

يتبين من الجدول (5) أن متوسط المناخ التنظيمي للذكور(3.55) وللإناث(3.54). كما بلغت قيمة (ت= .211) وبلغت قيمة المعنوية الاحصائية(.833). وهي غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبناء عليه فاننا نقبل الفرضية العدمية القائلة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي في منظمات صناعة الأدوية تعزى لمتغير الجنس.

- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي في منظمات صناعة الأدوية تعزى لمتغير العمر.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي في منظمات صناعة الأدوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي في منظمات صناعة الأدوية تعزى لمتغير الخبرة.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي في منظمات صناعة الأدوية، تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. لاختبار الفرضيات الفرعية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way anova)، والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6) نتائج تحليل التباين الأحادي للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي تبعاً لمتغيرات العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمركز الوظيفي

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
العمر	بين المجموعات	.583	4	.146	.872	.481
	داخل المجموعات	73.568	440	.167		
	المجموع	74.152	444			
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1.113	3	.371	2.240	.083
	داخل المجموعات	73.038	441	.166		
	المجموع	74.152	444			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	1.052	3	.371	2.115	.098
	داخل المجموعات	73.100	441	.166		
	المجموع	74.152	444			
المسمى الوظيفي	بين المجموعات	1.290	3	.371	2.115	.098
	داخل المجموعات	72.862	4	.322	1.947	.102
	المجموع	74.152	440	.166		

يتبين من الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي تُعزى لمتغيرات العمر و المؤهل العلمي و سنوات الخبرة و المسمى الوظيفي، حيث كانت جميع قيم الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) ، وبذلك فإننا نقبل الفرضيات الصفرية الفرعية الثانية والثالثة والرابعة و الخامسة بعد موجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي تُعزى لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمركز الوظيفي.

النتائج والتوصيات:-

أدى تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة إلى جملة من النتائج والاستنتاجات الهامة والتي من المؤمل أن تثرى

أثر أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية د: بسام فتحي الذبابات

الأدبيات السابقة وتفتح آفاقا مستقبلية للباحثين والدارسين وتساعد المنظمات الصناعية على التعامل مع ظروف بيئة العمل المتغيرة، ومن أبرز النتائج:

توصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة احصائية للمناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين في شركات صناعة الأدوية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العرابي (2015) ودراسة الزعي (2015) ودراسة أثير(2012) ودراسة القطاونة(2009) ودراسة (Samuel et al (2015). وجميعها أشارت الى وجود أثر للمناخ التنظيمي وأبعاده على السلوك الابداعي للعاملين. وتدل هذه النتيجة على أن تمكين العاملين وشعورهم بالمسؤولية يزيد من ابداعهم، فالتمكين يشعر العاملين بأنهم مالكون ومشاركين للمؤسسة في أرباحها، ويتطلب ذلك من منظمات صناعة الأدوية تفويض السلطة للعاملين وتزويدهم بالمعلومات الكاملة والموارد اللازمة لأداء اعمالهم، كما أن اعتماد فرق العمل في شركات صناعة الأدوية يزيد من فرص تبادل المعرفة بينهم ويتيح مشاركة المعرفة بينهم مما يعنى الحصول على المزيد على الأفكار الابداعية اللازمة لتحسين المنتجات.

أن درجة تقييم الموظفين لمستوى ابعاد المناخ التنظيمي متوسطة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة علي وفاطمة(2015) ودراسة بنورة(2014) ودراسة (Alsaudi(2012). وتدل هذه النتيجة على ضرورة زيادة اهتمام بأبعاد المناخ التنظيمي وبخاصة المرونة ووضوح الأهداف ونظام المكافآت والالتزام بروح الفريق وتمكين العاملين لأن ذلك سيزيد من ابداعهم ومشاركهم .

أن درجة تقييم الموظفين لمستوى السلوك الابداعي للعاملين متوسطة، مما يتطلب من شركات صناعة الأدوية تشجيع العاملين على تطوير الأفكار المتعلقة بالفرص الابداعية وتمكينهم وزيادة مشاركتهم من خلال توفير أنظمة حوافز ومكافآت فعالة وتبني فلسفة ادارة الجودة الشاملة. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للمناخ التنظيمي تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس والعمر والمؤهل العلمي والخبرة والمستوى الوظيفي، مما يدل على اتفاق افراد عينة الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة(Meriam(2015) وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عبد الرحمن(2014) ودراسة الزعي(2013).

توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية:-

- في ظل ظروف البيئة المتغيرة وزيادة المنافسة الأجنبية وتحديات التطور التقني لا بد لشركات صناعة الأدوية ان توفر للعاملين مناخ تنظيمي ايجابي صحي، وان تحسن بيئة العمل الداخلية، لزيادة السلوك الابداعي للعاملين. كما ان تحقيق شركات صناعة الأدوية للبقاء والنمو والتوسع في ظل ظروف المنافسة المعاصرة لا يتم الا بتوفير مناخ صحي تنظيمي لتنمية السلوك الابداعي، وذلك لأجل تصميم انتاج جديد من الأدوية انسجاماً مع متطلبات القرن الحادي والعشرين.
- على منظمات صناعة الأدوية التركيز على المشاركة في التخطيط الاستراتيجي وتوضيح رؤية ورسالة وأهداف منظماتهم للعاملين، وتبني المبادأة وأخذ المخاطرة باهتمام الفرص في الأسواق والتوسع فيها، وعقد الصفقات بين الشركات والتحالفات بما يساعد في تقديم منتجات متميزة عن الشركات الأخرى.
- التركيز على تبادل المعرفة المشتركة من خلال مساهمة العاملين وتمكين العنصر البشري واكسابه المهارات التي تنسجم مع متطلبات العصر الراهن، فالمعرفة أداة تحفز العصف الذهني.
- على الباحثين ضرورة التحقق من النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة في قطاعات اخرى كالاتصالات والبنوك.
- على الباحثين محاولة تطبيق نموذج الدراسة في قطاعات أخرى كالتأمين والخدمات لإعطاء نموذج الدراسة مزيد من الموثوقية.
- الدراسات المستقبلية مدعوة لإضافة أي متغيرات معدلة أو وسيط لنموذج الدراسة الحالية(كالثقافة التنظيمية، وأنماط القيادة).

المراجع العربية:-

- اسحق، أثير.(2012). دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في محافظة نينوى. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*. 8(26)، 92-114.
- بنورة، مراد.(2014). *العلاقة بين المناخ التنظيمي ومستوى الابداع الاداري لدى الاداريين في الأندية الرياضية في فلسطين*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين.
- تليد، علي. و يحيوي، فاطمة.(2015). أثر استراتيجية التمكين في تنمية السلوك الابداعي لرأس المال الفكري دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع انتيبويوتيكال المدي. *مجلة العلوم الاقتصادية والتيسير والعلوم التجارية*. 14، 1-25.
- الجواجرة، كامل. وشلاش، غدير.(2012). دراسة العلاقة بين استراتيجية التوجه نحو السوق والسلوك الابداعي في شركات صناعة الأدوية الأردنية. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*. 18(1)، 1-26.

أثر أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية د: بسام فتحي الذبيبات

الزعيبي، خالد. والعزب، حسين. (2005). قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على شركة كهرباء محافظة اربد. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات* 13(2)، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

الزعيبي، جمانة. (2015). *عوامل المناخ التنظيمي المؤثرة في السلوك الإبداعي لدى المديرين في الوزارات الاردنية*، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الأردن.
الزعيبي، محمد. (2013). أثر المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين: حالة دراسية على شركة اورانج للاتصالات في مدينة اربد. *دراسات: العلوم الإدارية*، 2(40)، 277-297.

عبد الرحمن، ايمان. (2014). واقع المناخ التنظيمي في جامعة البلقاء التطبيقية وعلاقته ببعض المتغيرات، *مجلة الطفولة والتربية*، 6(17)، 1-27.
العرايبي، سعيد. (2015). *واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الاداري لدى العاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

العطوي، سعيد. (2008). *أثر المناخ التنظيمي في السلوك الابداعي لدى الموظفين في الجامعات السعودية دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية والخاصة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

العميان، محمود. (2008). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. الطبعة الرابعة. عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.

الطويل، هاني. (2006). *الادارة التعليمية: مفاهيم وأفاق*، الطبعة الثالثة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:-

- Al-Saudi, M. (2012). the impact of organizational climate upon the innovative behavior at Jordanian private universities as perceived by employees: a field study. *International Business and Management*. 5(2), 14-27.
- Bowen, D. & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: the role of the strength of the HRM system. *Academy of Management review*. 29(2), 203-221 .
- Francisco, J., Lorens, M., Antonia, R., Moreno, Luis, M., Molina, F. (2004). assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for Innovation. *International Journal of Manpower*, 25(2), 167-180.
- Gabor, P., Sandor, T., Zoltan, C., Zoltan, B., Zoltan, S., Jozsef, F. (2012). The impact of creative organizational climate on the innovation activity of medical devices manufacturing firms in Hungary. *European Journal of Business and Management*. 4(13), 1-11.
- Gurpreet, R., Kuldeep, K. (2015). An Empirical Assessment of Impact of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour. *Paradigm*. 19(1), 65-78.
- Jon, A., Cato, A., Roald, A., Pal, U., Thomas, H. (2011). Organizational Climate and Innovation in the Norwegian Service Sector, *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*. 4(12), 3-17.
- Koys, D. & Decotiis, T. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*. 44(3). 265-285.
- Lars, P. (2010). Organizational Climate and Performance : *The relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate*, unpublished master theses, Delft University of Technology, Netherland.
- Litwen, G., Stringer, R., *Motivation and Organizational Climate*, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University., Boston, 1968
- Meriam, I. (2005). Creative climate and learning organization factors: their contribution towards innovation, *Leadership & Organization Development Journal*, 26 (8). 639 – 654.
- Pritchard, R. & Karasick, B. (1973) The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*. 9(1), 126-146.
- Samuel, M. , John, C., Augustine, A. (2015). Creative climate and organizational resilience: the mediating role of innovation, *International Journal of Organizational Analysis*, 23 (4). 564 – 587.
- Solmaz, M. & Indra, D. (2013). Employees' Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs. *International Business and Management*. 8(5), 1-12.
- Solomon, T., Winslow, K., Tarabishy, A. (2004). The role of climate in fostering innovative behavior in entrepreneurial SMEs. Retrieved October 4, 2016, from <http://www.sbaer.uca.edu/research/1998/USASBE/98usa221.txt>
- Stone, P., Harrison, M., Feldman, P. (2004). Organizational climate of staff working conditions and safety An integrative model. *Advances in Patient Safety*. 1(2), 122-131.
- Watkin, C., Hubbard, B. (2003). Leadership motivation and the drivers of share price: the business case for measuring organizational climate. *Leadership & Organization Development journal*. 24(7): 380-386.