

دور المناخ التنظيمي في التنبؤ بالسلوك الابتكاري لدى موظفي الجامعة The Role of Organizational Climate in Predicting Innovative Behavior among University Employees"

د. ابراهيم بيض القول

جامعة تامنغست

baidelkoulibrahim@univ-tam.dz

المعلومات المقال	الملخص:
تاريخ الارسال: 2026/02/11 تاريخ القبول: 2026/03/31	هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور المناخ التنظيمي في التنبؤ بالسلوك الابتكاري لدى موظفي جامعة الجلفة، إلى جانب تقييم مستويات كل من المناخ التنظيمي والسلوك الابتكاري وفحص الفروق بينهما تبعاً لمتغير الجنس. ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً مقياسي المناخ التنظيمي والسلوك الابتكاري، وتم تطبيقهما على عينة قصدية تضم (35) موظفاً، مع معالجة البيانات وتحليلها باستخدام برنامج (SPSS). وأظهرت النتائج أن إدراك الموظفين للمناخ التنظيمي والسلوك الابتكاري مرتفع، كما لم تسجل فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في كلا المتغيرين. إضافة إلى ذلك، كشفت النتائج عن أن المناخ التنظيمي يعد عاملاً ذا قدرة تنبؤية معنوية للسلوك الابتكاري لدى الموظفين.
الكلمات المفتاحية: ✓ المناخ التنظيمي، ✓ السلوك الابتكاري، ✓ جامعة الجلفة.	
Article info	Abstract :
Received 11/02/2026 Accepted 31/03/2026	This study aimed to examine the role of organizational climate in predicting innovative behavior among employees at the University of Djelfa, as well as to assess the levels of both organizational climate and innovative behavior and to investigate potential differences according to gender. To achieve the study objectives, the researchers adopted a descriptive-analytical approach, employing the Organizational Climate and Innovative Behavior scales, which were applied to a purposive sample of 35 employees. Data were processed and analyzed using SPSS. The results indicated that employees' perceptions of both organizational climate and innovative behavior were high, and no statistically significant differences were found between genders in either variable. Furthermore, the findings revealed that organizational climate has a significant predictive effect on employees' innovative behavior.
Keywords: ✓ Organizational Climate, ✓ Innovative Behavior	

في ظل تصاعد التنافس وتزايد سرعة التغيرات في البيئة الأكاديمية والإدارية، أصبح المناخ التنظيمي من العوامل الأساسية التي تحدد مستوى السلوك الابتكاري لدى موظفي الجامعات. ويُعرف المناخ التنظيمي بأنه مجموعة الخصائص البيئية المستقرة للعمل داخل المنظمة، والتي تمارس تأثيراً ملموساً على سلوك الأفراد والجماعات، بما ينعكس على رضاهم وكفاءتهم الإنتاجية (جامعة سطيف 2، 2007).

من جهة أخرى، يشير السلوك الابتكاري بأنه مجموعة الأفعال المقصودة التي يقوم بها الفرد في بيئة العمل من أجل توليد أفكار جديدة وأصيلة وتطبيق حلول غير تقليدية للمشكلات لتحسين الأداء التنظيمي. (IdeaScale, 2025).، سواء عبر تقديم حلول إبداعية أو تحسين العمليات والإجراءات القائمة. ويشمل المناخ التنظيمي أبعاداً جوهرية تتعلق بالهيكل التنظيمي، أساليب القيادة، آليات التحفيز، وأنماط الاتصال، حيث تتفاعل خصائص المنظمة مع السمات الشخصية للأفراد لتؤثر بشكل مباشر في قدرتهم على الابتكار.

وعلى الرغم من الأدلة التي تشير إلى تأثير المناخ التنظيمي على الابتكار، مثل دراسة بوامامة (2016) التي وجدت أن المناخ التنظيمي يفسر 40% من التغيرات في السلوك الإبداعي، ودراسة زينب (2022) التي أكدت تأثير القيادة والانتماء التنظيمي على مستوى الإبداع، إلا أن الدراسات الميدانية في الجامعات العربية، وبالأخص الجزائرية والأردنية، لا تزال محدودة. في ضوء ما تقدم، تستمد هذه الدراسة أهميتها من سعيها نحو الفهم المعمق لتأثير المناخ التنظيمي في التنبؤ بالسلوك الابتكاري لدى الموظفين، مما يساهم في تطوير سياسات أكثر كفاءة وانسجاماً مع متطلبات البيئة الجامعية الفعلية.

- إلى أي حد يمكن للمناخ التنظيمي التنبؤ بالسلوك الابتكاري لدى الموظفين داخل جامعة ؟

- ما مستوى المناخ التنظيمي لدى الموظفين داخل جامعة ؟

- ما مستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين داخل جامعة ؟

- هل توجد فروق إحصائية في مستوى المناخ التنظيمي لدى الموظفين داخل جامعة تُعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق في مستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين داخل جامعة تُعزى لمتغير الجنس؟

2- فرضيات الدراسة:

- مستوى المناخ التنظيمي لدى الموظفين داخل جامعة مرتفع إحصائياً.

- مستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين في جامعة مرتفع إحصائياً.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناخ التنظيمي لدى الموظفين بجامعة تُعزى لمتغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين الجلفة تُعزى لمتغير الجنس.

- يمكن للمناخ التنظيمي التنبؤ بمستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين بدرجة معنوية إحصائية.

3- أهداف الدراسة:

بناءً على التساؤلات والفرضيات، تتمثل الأهداف فيما يلي:

- تحديد مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى الموظفين داخل جامعة محل الدراسة.

-قياس مستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين الجامعة.

-اختبار قدرة المناخ التنظيمي على التنبؤ بمستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين.

-الكشف عن تأثير المتغير الديموغرافي (الجنس) في المناخ التنظيمي والسلوك الابتكاري.

4-أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في بعدين متكاملين:

من الناحية العلمية، تسهم في توسيع المعرفة حول العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الابتكاري لدى الموظفين الجامعة، مقدمة دلائل تجريبية على قدرة المناخ التنظيمي على التنبؤ بالسلوك الابتكاري، كما تُثري الأدبيات البحثية في مجالي السلوك التنظيمي والابتكار المؤسسي وتوفر قاعدة لإجراء بحوث مستقبلية حول متغيرات أخرى كالالتزام والرضا الوظيفي وأنماط القيادة. أما من الناحية العملية، فتقدم الدراسة توصيات قابلة للتطبيق لتعزيز السلوك الابتكاري داخل الجامعات، عبر تحسين المناخ التنظيمي، تبني سياسات داعمة للابتكار، تعزيز الحوافز، تطوير برامج التدريب المستمر، وخلق بيئة عمل تشجع على المبادرة والمشاركة، بما يعزز العدالة التنظيمية ويُسهم في رفع الأداء الجامعي وتحقيق أهداف التنمية المؤسسية.

5-الجانب النظري

5. مفاهيم الدراسة

1.5. المناخ التنظيمي

1.1.5. مفهوم المناخ التنظيمي:

يرى شنيدر Schneider المناخ التنظيمي على أنه "ملخص إدراك الأفراد لشخصية التنظيم، حيث يمثل خصائص التنظيم التي يعكسها ما ينسبه الأفراد من صفات للقائمين على وضع السياسات و الممارسات و الظروف التي تكتنف بيئة العمل" (رسمي، 2004)

وقد عرفه قريوتي على أنه "انعكاسا لخصائص بيئة العمل في وعي العاملين، مما يدفع كل فرد إلى تبني تصور معين حول التنظيم. ويعد هذا المناخ ثابتا إلى حد ما في خصائصه، كما أنه يسهم بدرجة كبيرة في توجيه سلوك الأفراد داخله." (القريوتي، 1994) ويعرفها Coska على أنها "مجموعة من الخصائص البيئية التي يعمل الأفراد داخل المنظمة." (Coska، 1975)

1.2.5. عناصر المناخ التنظيمي:

الهيكل التنظيمي: يعد الهيكل التنظيمي أحد أهم عناصر المناخ التنظيمي، إذ يعكس مدى ملاءمته لطبيعة عمل المنظمة وقدرته على استيعاب وظائفها وتخصصاتها. ويساهم في تنظيم العلاقات الوظيفية وتبسيط الإجراءات، وضمان سلاسة تدفق القرارات من الإدارة العليا إلى المستويات الأخرى، وكذلك انتقال المقترحات والأفكار من التنفيذيين نحو الإدارة العليا. ويتشكل هذا الهيكل بناءً على فلسفة الإدارة العليا ونظم وسياسات العمل، مما يساعد على تحقيق قدر من الاستقرار في بيئة العمل. (هواين، 2014)

نظ القيادة: يعد النمط القيادي أحد العوامل الأساسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي، حيث يضعف النمط التسلسلي مبادرات العاملين ويخلق مناخ غير صحي، كما يعزز النمط التشاوري ثقة العاملين واثمئاهم للمؤسسة. وتمارس القيادة دور مهم في تنشيط الجماعة وتوجيه التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة. كما يتمثل جوهر القيادة في قدرة القائد على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم، مما يجعل المناخ القائم على قيادة فعالة محفزا على الإنجاز وجودة الأداء. (كاظم، 2002)

طرق اتخاذ القرار: تعد طرق اتخاذ القرار عنصر مهم في تحسين المناخ التنظيمي، فالمشاركة في صنع القرار تمنح العاملين شعور بقيمتهم وتساعدهم على فهم ظروف المنظمة والعوامل المؤثرة فيها، مما يعزز الكفاءة والفاعلية في تنفيذ الأهداف. كما يتطلب اتخاذ قرار سليم اعتماد معايير واضحة تساعد القائد على اختيار القرار المناسب في الوقت المناسب، حيث يكون موجهًا للخدمة مصلحة المنظمة بعيدًا عن الأهداف التعسفية أو الشخصية. (جوبر، 2016)

1.3.5. خصائص المناخ التنظيمي:

- يعكس المناخ التنظيمي خصائص البيئة الداخلية للمنظمة، سواء المادية أو غير المادية، مثل الهيكل التنظيمي، ونمط القيادة، وأساليب الاتصال، وطبيعة العمل، والتكنولوجيا، والمشاركة في اتخاذ القرار.
- يختلف المناخ التنظيمي عن ثقافة المنظمة؛ فالثقافة أشمل وتشمل السلوكيات الإنسانية والبنية والتنظيم والموضوعات الحيوية الخاصة بالعمل.
- المناخ التنظيمي لا يساوي البيئة؛ فالبيئة تشمل ما يحدث داخل المنظمة وخارجها، بينما يركز المناخ التنظيمي على ما يجري داخل المنظمة فقط.
- يختلف المناخ التنظيمي عن المناخ الإداري؛ فالمناخ الإداري يعد أحد العوامل المساهمة في تشكيل المناخ التنظيمي، بينما يؤثر هذا الأخير مباشرة في سلوك الأفراد داخل المنظمة. (كامل، 1995)

2.5. السلوك الابتكاري

1.2.5. مفهوم الابتكار:

الابتكار في اللغة مشتق من الفعل بَكَرَ يَبْكُرُ بُكُورًا، وبأَي بمعنى التقدم أو المبادرة. وقد ورد في الحديث بمعنى الإسراع والمبادرة إلى إدراك الخطبة من بدايتها. ويقال أيضًا: أخذ باكورة الشيء أو أكل باكورة الفاكهة، أي أولها وأفضلها. (بطرس، 1979)

وقد عرفه الجشتطلت بأنه قدرة المبتكر على إعادة دمج المعارف أو الأفكار بمعنى أو شكل جديد

أما نجم عبود فقد عرفه على أنه : "قدرة الشركة على إنتاج شيء جديد يضيف قيمة أعلى وبوتيرة أسرع من منافسيها في السوق" (نجم، 2003)

2.2.5. خصائص الابتكار:

- الشخص المبتكر له أسلوبه في أثناء لحظات الابتكار، فهو يعتمد على الإحساس، وإحساسه ينبعث بما يناسب وما لا يناسب في موقف معين.
- الإحساس هو الوسيلة الأولى التي يعتمد عليها الطفل والإنسان في إدراك العمليات والعلاقات أثناء العمل الابتكاري.
- لا بد أن يفتح نفسه للعالم الخارجي ليلمسه، فيصبح بذلك أكثر قربًا إلى ما يحيط به من أشياء، وتصبح كذلك عيناه وأذناه وإحساسه ولمسه أقل حساسية وبالتالي يفتح أمامه مجالات الاكتشاف والابداع.
- لا بد وأن يزواج بين نفسه وشيء أكبر، يحبه ويقلده، حتى يتقمص دوره كفاعل حقيقي في الحياة.
- يجب أن يكون عازما على العمل بكل قوة ودأب وثقة (الكافي، 2003)

3.2.5 أنواع الابتكار:

- ابتكارات كبيرة : وتعلق بالسلع الجديدة أو التقنية والتكنولوجية التي من شأنها إحداث تغييرات كبيرة .
- ابتكارات أساسية : تتمثل في تطبيق الابتكارات الجزئية التي يتم توحيدها ودمجها في صناعة معينة

- ابتكارات التحسين: ترتبط بالتطور التكنولوجي في مجال معين والتحسينات المختلفة للمنتج أو مكوناته.(رضوان، 2004) كما تصنف الابتكارات إلى نوعين أساسيين:
- ابتكارات متجسدة: تظهر في الآلات والمنتجات الجديدة.
- ابتكارات غير متجسدة: تتمثل في الأفكار والنظريات والمفاهيم الجديدة.
- أما التصنيف الأكثر شيوعاً يقسم الابتكار إلى:
- ابتكار جذري.
- ابتكار نسبي (تحسيني)(Lambin، 1993)

6.. الإجراءات الميدانية:

1.6. منهج الدراسة:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة التنبؤية بين المناخ التنظيمي والسلوك الابتكاري لدى موظفي جامعة الجلفة. ويرتكز هذا المنهج على جمع البيانات كما هي في الواقع، ثم تحليل الروابط والارتباطات بين مكوناتها، ما يتيح تقديم صورة علمية دقيقة تعزز فهم الظاهرة، وتوفر أساساً مستنداً لاتخاذ القرارات التنظيمية وتطوير السياسات، بالإضافة إلى تمهيد الطريق لإجراء دراسات مستقبلية أكثر عمق

2.6.1.. العينة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية بما يتوافق مع أهداف البحث، وقد تكونت من 35 موظفاً يعملون بجامعة الجلفة جدول رقم (1): يبين مواصفات العينة من حيث الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	19	54.3
أنثى	16	45.7
المجموع	35	100

يوضح الجدول أعلاه أن معظم أفراد عينة عمال جامعة الجلفة هم من الذكور بنسبة (54.3%)، مقابل نسبة الإناث التي تبلغ (54.7%).

3.6. مجال الدراسة:

أ. المجال الديمغرافي: تم إجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة الجامعية زيان عاشور في الكليات (اقتصاد والتسيير، الآداب واللغات، العلوم الإنسانية والإجتماعية، العلوم والتكنولوجيا، الحقوق والعلوم السياسية) وهي مؤسسة تعليمية عليا جزائرية تقع في ولاية الجلفة. بدأت مسيرتها عام 1990 بإنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي للإلكترونيك، ثم ترقى إلى مركز جامعي عام 2000 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 197-2000 المؤرخ في 25 جويلية 2000، وأخيراً إلى جامعة كاملة عام 2009 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-09 المؤرخ في 4 جانفي 2009.

ب. المجال الزماني : تم إجراء الجانب الميداني مابين شهرين ماي وجوان 2025 .

. مجتمع الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من موظفين إداريين (اعوان/ متصرفين) يعملون داخل جامعة الجلفة 4.6. أداة

الدراسة:

أ. مقياس المناخ التنظيمي:

صُمم هذا المقياس لقياس مستوى المناخ التنظيمي من خلال تقويم درجة وضوح وانتشار مؤشرات داخل المؤسسة. وقد أعدّه الباحث سيفي يوسف سنة 2019 لتحقيق هذا الغرض، ويتكوّن من 27 بنداً.

- **طريقة التصحيح:** تعتمد عبارات المقياس على خمسة مستويات مرتبة وفق سلم ليكرت، كما هو موضح في الجدول. جدول رقم (2): مستويات الاوزان لسلم ليكرت.

الأوزان	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
الموجبة	5	4	3	2	1

يتألف المقياس في صورته النهائية من 27 فقرة، وتُحدّد درجات الاستجابة لكل فقرة وفق مقياس خماسي يتراوح بين (1-5). وبناءً على ذلك، تبلغ الدرجة القصوى للمقياس الكلي 135 درجة، في حين تصل الدرجة الدنيا إلى 27 درجة، ويُقدّر المتوسط النظري للمقياس الكلي بـ 81 درجة. وبخصوص خصائصه السيكمومترية، فقد تم حساب صدقه وثباته من طرف واضعيه وأشاروا بصلاحيته للتطبيق على أفراد

المتوسط الافتراضي: 81

فيما يتعلق بخصائصه السيكمومترية، قام مصممه بحساب كلٍّ من الصدق والثبات، وأكّدوا ملاءمته للتطبيق على الأفراد.

ب. مقياس السلوك الابتكاري:

صُمم هذا المقياس لقياس الابتكار من خلال تحديد مدى تجلّي مؤشرات لدى الأفراد، وقد أعدّه محمد سليمان الجرايدة وشيخة بنت ناصر بن راشد السروية (2018) لتحقيق هذا الهدف. ويضم المقياس 17 بنداً.

- **طريقة التصحيح:** تعتمد عبارات المقياس على خمسة مستويات مرتبة وفق سلم ليكرت، كما هو موضح في الجدول. جدول رقم (3): مستويات الاوزان لسلم ليكرت.

الأوزان	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
الموجبة	5	4	3	2	1

يتكوّن المقياس في صورته النهائية من 17 فقرة، وتُمنح لكل فقرة درجات استجابة وفق مقياس خماسي يتراوح بين (1-5). وبناءً على ذلك، تبلغ الدرجة القصوى للمقياس الكلي 85 درجة، في حين تصل الدرجة الدنيا إلى 17 درجة، ويُقدّر المتوسط النظري للمقياس الكلي بـ 51 درجة. وبخصوص خصائصه السيكمومترية، فقد قام واضعوه بحساب صدقه وثباته، وأكّدوا صلاحيته للاستخدام على أفراد

المتوسط الافتراضي: 51

فيما يتعلق بخصائصه السيكمومترية، قام مصممه بحساب كلٍّ من الصدق والثبات، وأكّدوا ملاءمته للتطبيق على الأفراد.

5.6.. الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية في تحليل نتائج البحث، وذلك عبر توظيف برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما يلي:

- اختبار (independentSample T test).

- اختبار (OneSample T test) ل

-معامل الانحدار البسيط

7. نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.7.. عرض ومناقشة الفرضية الأولى:

-تنص الفرضية الأولى على انه: مستوى المناخ التنظيمي لدى الموظفين داخل جامعة مرتفع إحصائيا.

الجدول رقم(4):اختبار (ت) للدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات الحسابية للمناخ التنظيمي .

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	قيمة ت	الدلالة	درجة الحرية
المناخ التنظيمي	35	89.57	17.67	81	8.57	2.86	.007	34

1- يبين الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لدرجات الموظفين على مقياس المناخ التنظيمي بلغ (89.57)؛ وهو قيمة تفوق المتوسط الافتراضي للدراسة الذي بلغ (81) بفارق مقداره (8.57) وانحراف معياري قدره (17.67). وأظهرت النتائج أن هذا الفرق كان ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\text{sig} = .007$) ودرجة حرية ($\text{df} = 34$)، حيث بلغت قيمة اختبار ($t = 2.86$). وتنعكس هذه النتائج ارتفاع مستوى المناخ التنظيمي بين عمال جامعة الجلفة العمومية، مما يؤكد صحة الفرضية القائلة بأن الموظفين يتمتعون بمستوى مرتفع من المناخ التنظيمي.

تشير نتيجة أن مستوى المناخ التنظيمي لدى موظفي الجامعة مرتفع إلى إدراك العاملين لبيئتهم التنظيمية بوصفها بيئة إيجابية تتسم بوضوح الأهداف، ودعم القيادة، والمشاركة في صنع القرار، والعدالة في الأنظمة، وتوفر موارد العمل، وهو ما ينعكس في ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي، والانتماء، والالتزام التنظيمي، وانخفاض نوايا ترك العمل. ويُفسّر هذا الارتفاع غالباً بوجود قيادة داعمة تعتمد أساليب اتصال مفتوحة وتشجع المشاركة، إلى جانب وضوح نسبي في أنظمة العمل وعدالة مقبولة في الترقية والتقييم والمكافأة، بما يعزز شعور الموظفين بالأمان الوظيفي والانتماء للمؤسسة الجامعية. كما يمكن فهم هذه النتيجة في ضوء طبيعة الجامعة كمؤسسة علمية تقوم على الاستقلالية الأكاديمية وتبادل المعرفة والعمل الجماعي البحثي، وهي خصائص تسهم في تكوين مناخ تنظيمي إيجابي يقترب من نموذج "المناخ المفتوح". وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة مفل مثل (عبد الله بن مشيب الأحمري، 2021؛ خالدي ولرجان، 2024؛ مرزاقى وغياط، 2023) التي أكدت أثر وضوح الأهداف والدعم القيادي في تعزيز الاستغراق والرضا الوظيفي داخل المؤسسات الجامعية، في حين تختلف مع دراسات أخرى مثل (حفصي، 2020؛ بن وصيف وبوط، 2024؛ حراث، 2018) والتي توصلت إلى أن المناخ التنظيمي في بعض المؤسسات يكون متوسطاً أو متفاوتاً بين أبعاده بسبب ضعف المشاركة أو أنظمة الحوافز أو العدالة التنظيمية. ويعزز هذا التباين من تفسير النتيجة الحالية، إذ يمكن إرجاع ارتفاع المناخ التنظيمي في الجامعة محل الدراسة إلى خصوصيات سياقية وتنظيمية محددة، تميزها عن مؤسسات جامعية أخرى تعاني من قصور في بعض الأبعاد التنظيمية.

عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: مستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين في جامعة مرتفع إحصائياً. الجدول رقم (5): اختبار (ت) للدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات الحسابية لمستوى السلوك الابتكاري.

المتغير	عدد أفراد العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	قيمة ت	الدلالة	درجة الحرية
السلوك الابتكاري	35	10.70	54.88	51	3.88	2.14	.03	34

يبين الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات الموظفين على مقياس السلوك الابتكاري هو (54.88)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للدراسة البالغ (51) بفارق (3.88) وانحراف معياري (10.70). وكان هذا الفرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (sig = 0.03) ودرجة حرية (df = 34) وقيمة اختبار (t = 2.14). وتشير هذه النتائج إلى أن الموظفين في جامعة الجلفة يتمتعون بمستوى مرتفع في السلوك الابتكاري.

تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين في الجامعة جاء مرتفعاً، ما يعكس تمتعهم بدرجة عالية من الاستعداد لتوليد أفكار جديدة، وتطبيقها عملياً، والبحث عن حلول مبتكرة في أداء مهامهم اليومية، سواء من خلال تطوير البرامج التعليمية أو تحسين الإجراءات الإدارية، وهو ما يدل على وجود ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع والمخاطرة المحسوبة. ويُفسّر هذا الارتفاع بكون البيئة الجامعية تشجع على التعاون وتبادل المعرفة، وتوفر الموارد اللازمة للبحث والتطوير، بما يعزز الثقة بالنفس والحرية في التعبير عن الأفكار، إلى جانب ارتباط ذلك بنمط قيادة تحويلية داعمة للابتكار، ووجود حوافز مادية ومعنوية تقلل من مقاومة التغيير وتزيد من الالتزام بالمبادرات الجديدة في السياق الأكاديمي. وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة، منها دراسة أروى بن عبد الله (2022) التي أظهرت ارتفاع المتطلبات الثقافية والتنظيمية الداعمة للابتكار في الجامعات السعودية، ودراسة محمد سليمان وشيخة بن ناصر (2018) التي أكدت وجود مستويات مرتفعة من السلوك الابتكاري لدى الإداريين في ظل مناخ تنظيمي داعم، وكذلك دراسة صالحة عمر السبياري (2024) التي أبرزت دور الثقافة التنظيمية والموارد في تعزيز الابتكار لدى طلبة الجامعات في الإمارات. في المقابل، تختلف هذه النتيجة جزئياً مع بعض الدراسات التي توصلت إلى مستويات متوسطة أو منخفضة من السلوك الابتكاري، مثل دراسة أريج بن عبد العزيز (2024) التي أرجعت ذلك إلى ضعف التطبيق العملي للابتكار، ودراسة بن عمومة (2016) التي أشارت إلى محدودية الموارد الداعمة للإبداع المعرفي، إضافة إلى دراسة سماتي (2019) التي بينت وجود معوقات تتعلق بنقص الشراكات والحوافز، مما حدّ من ارتفاع السلوك الابتكاري في مؤسسات التعليم العالي.

3.7. عرض ومناقشة الفرضية الثالثة.

تنص الفرضية الثالثة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناخ التنظيمي لدى الموظفين بجامعة تُعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم (6): دلالة الفروق في مستوى المناخ التنظيمي لدى الموظفين تعزى لمتغير الجنس.

المتغير	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	درجة الحرية
المناخ التنظيمي	ذكور	19	88.00	19.27	-567	.574	33
	إناث	16	91.43	15.98			

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمقياس المناخ التنظيمي لدى الموظفين الذكور كان (88.00) مع انحراف معياري قدره 19.27، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى الإناث 91.43 مع انحراف معياري 15.98. أما اختبار ت فبلغت قيمته -567، وكانت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\text{Sig} = .574$. وبناءً عليه، لم تتحقق فرضية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي بين الموظفين في جامعة الجلفة العمومية تعزى إلى متغير الجنس.

تشير نتيجة الدراسة التي تفيد بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناخ التنظيمي لدى موظفي الجامعة تعزى لمتغير الجنس إلى أن إدراك كلٍّ من الذكور والإناث لأبعاد المناخ التنظيمي، مثل الهيكل التنظيمي، والقيادة، والاتصالات، والحوافز، يتسم بدرجة عالية من التشابه، الأمر الذي يعكس وجود قدر من العدالة التنظيمية وعدم التمييز القائم على الجنس في الشعور بالدعم أو الرضا داخل البيئة الجامعية. ويُفسّر هذا المعطى في ضوء تبني الجامعة لثقافة تنظيمية متوازنة يتأثر فيها إدراك المناخ بعوامل مشتركة كطبيعة السياسات الإدارية وأساليب القيادة أكثر من تأثره بالخصائص الديموغرافية، مما يعزز التماسك الجماعي والتركيز على الأداء المؤسسي. وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة، منها دراسة ماحي وفراحي (2025) بجامعة وهران 2، ودراسة بكوش وبوقرة حول واقع المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية، إضافة إلى دراسة عابدين وأبو سمرة (2001) بجامعة القدس، التي أكدت جميعها غياب الفروق الجنسية في إدراك المناخ التنظيمي، مع الإشارة في بعض الحالات إلى فروق محدودة في أبعاد فرعية. في المقابل، أظهرت بعض الدراسات نتائج مغايرة، مثل ما توصلت إليه دراسة عمر عبد الرحيم (2013) بجامعة البلقاء التطبيقية، ودراسة العصامي (2015) في إدارة سونلغاز بوقرلة، حيث سُجلت فروق دالة إحصائية تعزى للجنس في بعض أبعاد المناخ التنظيمي. ويتيح الجمع بين هذه النتائج المتفككة والمختلفة فهماً أعمق للطابع السياقي للمناخ التنظيمي، بما يدعم تفسير عدالة البيئة الجامعية محل الدراسة، ويسهم في صياغة توصيات عملية لتعزيز المساواة وتحسين السياسات التنظيمية داخل المؤسسات الجامعية. 7.4. عرض ومناقشة الفرضية الرابعة:.

تنص الفرضية الرابعة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين بجامعة الجلفة تعزى لمتغير الجنس. الجدول رقم (07): دلالة الفروقات في مستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين تعزى لمتغير الجنس

المتغير	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	درجة الحرية
السلوك الابتكاري	ذكور	19	54.63	10.24	-151	.881	33
	إناث	16	55.18	11.55			

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي على مقياس السلوك الابتكاري بالنسبة للموظفين الذكور بلغ (54.63) و بانحراف معياري بقيمة 10.24 والمتوسط الحسابي بالنسبة للإناث بلغ 55.18. بانحراف معياري بقيمة 11.55. وبلغت قيمة ت -151. لم تكن دالة حيث بلغت قيمة $\text{Sig} = .881$ وبالتالي فمنطوق الفرضية لم يتحقق وعليه "لا توجد فروق في السلوك الابتكاري لدى الموظفين بجامعة الجلفة تعزى لمتغير الجنس.

تشير نتيجة الدراسة التي تفيد بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين بالجامعة تُعزى لمتغير الجنس إلى أن الذكور والإناث يظهرون مستويات متقاربة في توليد الأفكار الجديدة وتنفيذها والمخاطرة المحسوبة، بما يعكس بيئة جامعية متوازنة وداعمة للابتكار دون تأثير واضح للجنس. ويُعزى هذا إلى تأثير العوامل التنظيمية المشتركة، كالثقافة الجامعية والدعم القيادي، أكثر من الاختلافات الديموغرافية، مما يعزز التعاون والإبداع الجماعي في السياق الأكاديمي، وهو أمر شائع في المؤسسات الجامعية، مع احتمال اختلافه في سياقات ثقافية أكثر تقليدية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة بن تريخ (2018) التي أكدت عدم وجود فروق دالة إحصائية في السلوك الإبداعي تعزى للخصائص الديموغرافية بما فيها الجنس، وكذا دراسة سويد زهرة (2008) التي نفت وجود فروق بين الجنسين في مساهمة الممارسة التدريسية في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الطلبة الجامعيين، مما يدعم فكرة حيادية الجنس في السلوك الابتكاري. في المقابل، تختلف هذه النتيجة مع دراسة نمر سعادة (2022) التي وجدت فروقاً لصالح الذكور في التفكير الابتكاري، خاصة في أبعاده المتعلقة بالطلاقة والمرونة في حل المشكلات.

5.7. عرض ومناقشة الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على أنه: يمكن للمناخ التنظيمي التنبؤ بمستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين بدرجة معنوية إحصائية. و للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب الانحدار البسيط، وتحدث المتغيرات المفسرة للانحدار في المتغيرات التالية: المناخ التنظيمي، ، حيث تساهم هذه المتغير في تفسير السلوك الابتكاري. جدول رقم (8): مؤشرات نموذج الانحدار للابتكار : العلاقة بين متغير (المناخ التنظيمي)

	معامل الارتباط	2 _r	2 _r المعدلة	الخطأ المعياري
1	.674 ^a	.454	.438	8.02

يبين الجدول أعلاه قيمة الارتباط الكلي بين المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث بلغت قيمة ($R=.674$). وبعد تربيعها وتصحيحها أصبحت ($R^2=.454$)، أي أن نسبة 46% من التباين في متغير السلوك الابتكاري تعزى إلى المتغير المستقل (المناخ التنظيمي)، وهي نسبة تُعدّ متوسطة. وللتحقق من دلالة النموذج تم إجراء تحليل تباين الانحدار ANOVA وكما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (9): تحليل التباين ANOVA متغير (المناخ التنظيمي)

النماذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	الدلالة الاحصائية
1	1770.467	1	1770.467	27.493	.000 ^b
	2125.076	33	64.396		
	3895.543	34			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (27.493) دالة عند مستوى (0.005)، مما يشير إلى أن معادلة الانحدار مناسبة. ولتحديد حجم المساهمة الفردية لكل متغير مستقل في تفسير المتغير التابع، تم استخراج مؤلفات (Beta) كما هو موضح في الجدول التالي: جدول رقم (10): مساهمة متغير (المناخ التنظيمي) في تفسير السلوك الابتكاري

نموذج	الموظفات غير المعيارية	موظفات معيارية	T	الدلالة الاحصائية
	A	B		
(Constant)	18.31	7.105	2.57	.015
المناخ التنظيمي	.408	.078	5.24	.000

ويتضح من الجدول السابق أن مساهمة المتغير المتمثل في المناخ التنظيمي في تفسير متغير السلوك الابتكاري كانت دالة إحصائية. ومن خلال النتائج يمكن القول إنه كلما ارتفع المناخ التنظيمي بمقدار وحدة معيارية، فإن السلوك الابتكاري يتغير تبعاً لذلك وبدرجة متناسبة. وبالتالي يمكن كتابة نموذج الانحدار كالاتي :

$$\text{السلوك الابتكاري} = 18.31 + 0.40 (\text{المناخ التنظيمي})$$

تشير نتيجة الدراسة التي تفيد بإمكانية التنبؤ بالسلوك الابتكاري لدى الموظفين من خلال المناخ التنظيمي بدرجة معنوية إلى أن هذا الأخير يُعد متغيراً مؤثراً في تفسير جانب مهم من التباين في السلوك الابتكاري، وليس مجرد عامل مرافق. ويتفق هذا الاستنتاج مع عدد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود أثر دال للمناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الابتكاري، حيث أظهرت دراسة بوعمامة وإبراهيم رابح (2016) أن المناخ التنظيمي يفسر نسبة معتبرة من التغيرات في السلوك الإبداعي، خاصة عبر أبعاد التحفيز والتكوين والهيكل التنظيمي، كما بينت دراسة بن عودة وحماني (2019) وجود قدرة تنبؤية معنوية للمناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة في السلوك الإبداعي لدى العاملين. وتنسجم هذه النتائج أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة روخي (2017) التي أبرزت دور القيادة الداعمة والاتصالات والحوافز في تدعيم السلوك الابتكاري، إضافة إلى دراسة القحطاني (2025) التي أكدت استخدام المناخ الابتكاري كمتغير متنبئ في النماذج الإحصائية لسلوك الابتكار. وفي المقابل، تشير بعض الدراسات إلى تباين في قوة هذا الأثر؛ إذ أوضحت دراسة عبد الرزاق ونوري (2020) أن القدرة التنبؤية للمناخ التنظيمي قد تكون متوسطة مقارنة بمتغيرات أخرى، في حين بينت دراسة سو وجيانغ وتشنغ (2022) أن إدراج متغيرات وسيطة مثل الأمان النفسي قد يضعف الأثر المباشر للمناخ التنظيمي على السلوك الابتكاري الفردي. وعليه، يمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية في ضوء هذه الأدبيات على أن المناخ التنظيمي يشكل بيئة نفسية واجتماعية حاضنة للسلوك الابتكاري، يؤثر فيه بشكل مباشر وأحياناً غير مباشر، مما يجعل تحسين أبعاده مدخلاً أساسياً لتعزيز الابتكار داخل المنظمات.

8. الخاتمة والتوصيات:

خلصت هذه الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي السائد في جامعة الجلفة يتميز بمستوى مرتفع، مما يعكس وجود بيئة عمل إيجابية تعتمد على الدعم الإداري، وضوح المهام، كفاءة التواصل، وعدالة الإجراءات التنظيمية. كذلك، أظهرت النتائج ارتفاع مستوى السلوك الابتكاري لدى الموظفين، دليلاً على قدرتهم على إنتاج أفكار جديدة، تبني مناهج عمل مبتكرة، والإسهام في تطوير الأداء المؤسسي. ولم تكشف الدراسة عن فروق إحصائية دالة في المناخ التنظيمي أو السلوك الابتكاري ناتجة عن الجنس، مما يشير إلى مستوى من العدالة التنظيمية وتوازن الفرص بين الجنسين في الجامعة. كما أبرزت النتائج أيضاً أن المناخ التنظيمي يشكل متغيراً تنبؤياً ذا دلالة إحصائية للسلوك الابتكاري، مؤكدة دوره الحاسم في تعزيز الابتكار بالمؤسسات الجامعية. لذا، توصي الدراسة بالاستثمار في تطوير المناخ التنظيمي كاستراتيجية أساسية لدعم السلوك الابتكاري ورفع مستوى الأداء الجامعي. وبناءً على نتائج الدراسة، يمكن اقتراح توصيات مهمة حول دور المناخ التنظيمي كمتنبئ فاعل للسلوك الابتكاري لدى موظفي جامعة الجلفة من خلال:

- الحفاظ على المستوى المرتفع للمناخ التنظيمي بجامعة عبر تعزيز القيادة الداعمة، وتحسين التواصل، وترسيخ ثقافة الثقة والتعاون.
- تشجيع السلوك الابتكاري لدى الموظفين من خلال حوافز ملائمة، وتقدير المبادرات الإبداعية، وتوسيع فرص المشاركة في اتخاذ القرار.

- توفير برامج تكوين مستمرة لتنمية مهارات الإبداع وحل المشكلات وتحويل الأفكار إلى ممارسات تطبيقية.

- مواصلة تطبيق سياسات تنظيمية عادلة تكفل تكافؤ الفرص بين الجنسين وتعزز الانتماء المؤسسي.

- اعتماد المناخ التنظيمي كأداة استراتيجية لتحسين الأداء والابتكار، من خلال قياسه دورياً وتطوير أبعاده.
- إجراء دراسات مستقبلية لاستكشاف تأثير متغيرات إضافية مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وأنماط القيادة على السلوك الابتكاري.

5. قائمة المراجع:

- القريوتي م. (1994). السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الانساني في المنظمات الادارية. عمان: مكتبة الشرق.
- الكافي، ا. ع. (2003). *الابتكار وتنميته لدى الأطفال*. مكتبة الدار العربية للكتاب.
- المجلس الوزاري العربي للكهرباء. (2013). *دليل الطاقات المتجددة*. ج. 1. العربية. Consulté le 12 23, 2018, sur http://www.rcreee.org/sites/default/files/daleel_web_2.pdf : المجلس الوزاري العربي للكهرباء
- المجلس الوزاري العربي للكهرباء. (2015). *دليل الطاقات المتجددة*. Consulté le 12 23, 2018, sur [rcreee.org](http://www.rcreee.org/sites/default/files/daleel_web_2.pdf) : http://www.rcreee.org/sites/default/files/daleel_web_2.pdf
- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار. (2013). *المشاريع الرئيسية المحققة /الجارية في مجال الطاقات المتجددة*, Consulté le 12 23, 2018, sur [andi.dz](http://www.andi.dz/index.php/ar/132-energies-renouvelables/1208-principaux-projets-realises-en-cours-de-realisation-en-matiere-des-energies-renouvelables): <http://www.andi.dz/index.php/ar/132-energies-renouvelables/1208-principaux-projets-realises-en-cours-de-realisation-en-matiere-des-energies-renouvelables>
- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار. (2017). *قطاع الطاقات المتجددة*. تاريخ الاسترداد 12 23, 2018، من ANDI.dz: <http://www.andi.dz/index.php/ar/les-energies-renouvelables>
- بطرس، ا. (1979). *محيط المحيط* (قاموس مطول للغة العربية). بيروت: مكتبة لبنان للنشر.
- تكواشت، ع. (2012). *واقع و آفاق الطاقة المتجددة ودورها في التنمية والتنمية المستدامة في الجزائر*. مذكرة ماجستير. 56-58، باتنة، الجزائر: جامعة باتنة.
- جوبر، خ. (2016). *نمط المناخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لإطارات الشباب والرياضة -دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة*. أطروحة دكتوراه غير منشورة. الجزائر: جامعة الجزائر 3، معهد التربية البدنية والرياضية، قسم التربية البدنية.
- رأفت اسماعيل رمضان م. (1988). &. *الطاقة المتجددة*. (2. éd.) بيروت، لبنان: دار الشروق.
- رسمي م. ح. (2004). *السلوك التنظيمي في الادارة التربوية*. الاسكندرية: دار الوفاء.
- رضوان، ب. ا. (2004). *إدارة التغيير وتأثيرها على عملية الإبداع والابتكار في المؤسسة*. منتدى الوطني الثاني للمؤسسات. عنابة -الجزائر -
- شركة الكهرباء والطاقات المتجددة Shariket. (2016). *Chiffres Clés 31 Décembre 2016*. Consulté le 12 23, 2018, sur [Kahraba wa Taket Moutadjadida: http://www.sktm.dz/?page=article&id=64](http://www.sktm.dz/?page=article&id=64)
- شركة الكهرباء والغاز sonelgaz.dz. (2013). *Énergies renouvelables*. Consulté le 12 23, 2018, sur <http://www.sonelgaz.dz/?page=article&idb=3>
- شركة الكهرباء والغاز. (2013). *énergies renouvelables Programme des*. تاريخ الاسترداد 12 23, 2018، من <http://www.sonelgaz.dz/?page=article&id=34&sonelgaz.dz>
- عبد الرؤوف محمد، إ. ع. (2017). *الطاقات المتجددة والتنمية المستدامة (دراسات تحليلية تطبيقية*. (1. éd.) (الاسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة.
- كاظم، م. خ. (2002). *السلوك التنظيمي*. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

- كامل, ا. (1995). السلوك التنظيمي ، مفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم . عمان :دار الفكر ناشرون وموزعون.
- مركز تطوير الطاقات المتجددة. (2010). دليل المؤسسات العلمية. تاريخ الاسترداد 23 12, 2018, من cder.dz: type=15&https://portail.cder.dz/ar/spip.php?page=institution
- مركز تنمية الطاقات المتجددة. (2016). الحصيللة السنوية. تاريخ الاسترداد 22 12, 2018, من CDER: https://www.cder.dz/IMG/pdf/Bilan2016_web+couv.pdf
- مركز تنمية الطاقات المتجددة. (2017). خريطة حقول الرياح في الجزائر. تاريخ الاسترداد 20 12, 2018, من CDER: https://www.cder.dz/spip.php?article1446
- نجم, ن. ع. (2003). إدارة الابتكار (المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة). (عمان -الأردن :دار وائل لنشر والتوزيع .
- هواين, ف. (2014). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية دراسة ميدانية ببلدية عين تقشر. رسالة ماجستير .جامعة سطيف 2، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والرطوفونيا،
- وزارة الطاقة. (2015). الطاقة المتجددة: energy.gov.dz: Consulté le 24 12, 2018, sur www.energy.gov.dz/francais/uploads/2016/Energie/energie-renouvelable.pdf
- وزارة الطاقة والمناجم. (2007). دليل الطاقات المتجددة: energy.gov.dz: Consulté le 19 12, 2018, sur http://www.energy.gov.dz/fr/enr/Guide_Enr_fr.pdf
- International Energy Agency. (2018). IEA. Consulté le 19 12, 2018, sur iea.org: https://www.iea.org/topics/renewables/
- OUALI, S. (2006). Etude géothermique du Sud de l'Algérie. Revue des Energies Renouvelables, 9(4), 298. Centre de Développement des Energies Renouvelables, Algérie.
- oxford university press. (2018). english oxford living dictionaries. Consulté le 19 12, 2018, sur en.oxforddictionaries.com: https://en.oxforddictionaries.com/definition/renewable_energy
- Perroud, V. (Septembre 2006). Développement Urbain Durable & Agenda 21 Local: Analyse de la filière du Bois à Lausanne. Faculté des lettres, institut de Géographie.
- The Intergovernmental Panel on Climate Change. (2011). renewable energy sources and climate change mitigation. New York, USA: cambridge university press.
- The Natural Resources Defense Council. (2018). NRDC. Consulté le 19 12, 2018, sur The Natural Resources Defense Council: https://www.nrdc.org/stories/renewable-energy-clean-facts