



*Thesis
Title:*

THE IMPACT OF INNOVATION CLIMATE ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR: AN EMPIRICAL INVESTIGATION IN PUBLIC SECTOR LABORATORIES IN BAHRAIN

*Master
Student:*

Hasan Ali Hasan Abdulla Ahmed

*Academic
Affiliation :*

Aix Marseille University

PLEASE CITE AS APPROPRIATE:

Reference List: Ahmed, H. . 2020. The Impact Of Innovation Climate On Innovative Work Behaviour: An Empirical Investigation In Public Sector Laboratories In Bahrain [Master Thesis]. Bahrain: Institute of Public Administration. 52p. Accessed From:

In-text citation: (Ahmed, 2020)

Disclaimer: We hereby declare that this thesis is the author's own work. All sources used have been indicated as such. All texts either quoted directly or paraphrased have been indicated by in-text citations. Full bibliographic details are given in the reference list.

Abstract

This study aims to investigate the impact of Innovation Climate on Innovative Work Behaviour (IWB) in Public Sector Laboratories in Bahrain. Literature review and pilot interviews with 10 public officials working at public labs conducted that resulted in determining 5 organizational factors and 2 individual factors that may have an impact on IWB. Organizational factors were work characteristics, management support, co-worker support, resources, and Rewards & appreciation. The individual factors include personal traits and work passion. “The Big five” recognized model adopted to evaluate personal traits as individual factors. An online survey was developed and distributed to the employees of public sector laboratories and 104 valid responses were collected. The results revealed that there is a significant impact of extraversion and agreeableness on IWB. In addition, work passion has a significant relationship with IWB. Moreover, Co-worker support and work characteristics have a significant impact on IWB. However, work passion does not show any significant impact on IWB. Overall, both organizational climate and individual climate have a significant impact on innovative work behavior on employees of public sector labs in Bahrain. This study offered to government managers generally and laboratory managers specifically a road map for how to develop and maintain employee's innovative behavior before and after the recruitment process. It allows managers to prioritize their effort on developing employee's personality traits that fit IWB and being selective of organizational factors that are highly related to IWB such as work characteristics and coworker support. This study decreases the knowledge gap in understanding innovation climate and innovative work behavior in the public sector in Kingdom of Bahrain. It also offers new insights by combining both individual and organizational factors of innovation climate.

L'abstrait

Cette étude vise à étudier l'impact du climat d'innovation sur le comportement innovant au travail (IWB) dans les laboratoires du secteur public au Bahreïn. Une revue de la littérature et des entrevues pilotes avec 10 fonctionnaires travaillant dans des laboratoires publics ont été réalisées et ont permis de déterminer 5 facteurs organisationnels et 2 facteurs individuels qui peuvent avoir un impact sur le comportement innovateur au travail. Les facteurs organisationnels étaient les caractéristiques du travail, le soutien de la direction, le soutien des collègues, les ressources et les récompenses et l'appréciation. Les facteurs individuels comprennent les caractéristiques personnelles et la passion du travail. Le modèle reconnu des " cinq grands " a été adopté pour évaluer les traits personnels en tant que facteurs individuels. Un sondage en ligne a été élaboré et distribué aux employés des laboratoires du secteur public et 104 réponses valides ont été recueillies. Les résultats ont révélé que l'extraversion et l'agréabilité ont un impact important sur l'IWB. De plus, la passion du travail a une relation importante avec l'IWB. De plus, le soutien des collègues et les caractéristiques du travail ont un impact important sur la IWB. Cependant, la passion du travail n'a pas d'impact significatif sur l'IWB. Dans l'ensemble, le climat organisationnel et le climat individuel ont un impact significatif sur le comportement innovateur au travail des employés des laboratoires du secteur public à Bahreïn. Cette étude a offert aux gestionnaires du gouvernement en général et aux gestionnaires de laboratoire en particulier une feuille de route sur la façon de développer et de maintenir le comportement innovateur des employés avant et après le processus de recrutement. Elle permet aux gestionnaires de prioriser leurs efforts pour développer les traits de personnalité des employés qui correspondent à l'IWB et de sélectionner les facteurs organisationnels qui sont fortement liés à l'IWB, tels que les caractéristiques du travail et le soutien des collègues. Cette étude permet de réduire le déficit de connaissances dans la compréhension du climat d'innovation et du comportement professionnel innovant dans le secteur public au Royaume de Bahreïn. Elle offre également de nouvelles perspectives en combinant les facteurs individuels et organisationnels du climat d'innovation.

Traduit avec www.DeepL.com/Translator (version gratuite)