

دراسة تحليلية لأبعاد ثقافة التعلم التنظيمي بشركة "قنغاز" بومرداس

An Analytical Study Of Organizational Learning Culture

Dimensions In KANAGHAZ Company In Boumerdes

عبد الكريم تقار
كلية العلوم الاقتصادية
جامعة أمجد بوقرة بومرداس
kteguar@yahoo.com

أحمد دربان
كلية العلوم الاقتصادية
جامعة أمجد بوقرة بومرداس
Dorbanemed9@gmail.com

عادل بن عمرة*
مخبر AEAHH
جامعة أمجد بوقرة بومرداس
ad.benamra@univ-boumerdes.dz

تاريخ النشر: 2020/07/30

تاريخ القبول: 2020/06/30

تاريخ الاستلام: 2020/06/05

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ثقافة التعلم التنظيمي بأبعادها (الشفافية، النزاهة، التوجه بالقضية، الاستفسار، والمسؤولية) بشركة إنجاز القنوات "قنغاز" بومرداس (الجزائر). ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، والاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بجميع أبعادها كان متوسط. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي تعزى فقط لمتغير السن. في حين لم تسجل باقي المتغيرات (الجنس، الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) أي فروق تذكر. وبناء على النتائج التي تم التوصل إليها، تم اقتراح مجموعة من التوصيات، والتي من المرجح أن تسهم في تعزيز ثقافة التعلم التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التعلم التنظيمي، ثقافة التعلم التنظيمي، قنغاز، بومرداس.

Abstract:

This study aimed to identify the reality of organizational learning culture dimensions (Transparency, Integrity, Issue orientation, Inquiry, and Accountability) in Company of Construction of Pipelines (KANAGHAZ) in Boumerdes (Algeria). In order to achieve this objective, the descriptive and analytical approach was used, and the questionnaire was used as the main tool for data collection. The study reached that the level of organizational learning culture with all its

* المؤلف المراسل

dimensions was moderate. The results also showed that there were statistically significant differences in the respondents' perceptions about the level of organizational learning culture attributed only to age. While the rest variables (gender, job, scientific qualification, years of experience) did not record any differences. In light of the results that have been reached, a set of recommendations was proposed, which are likely to contribute to enhancing organizational learning culture in the company under study.

Keywords:

Organizational learning, Organizational learning culture, KANAGHAZ, Bumerdes.

مقدمة:

تشهد بيئة الأعمال تغيرات وتطورات متسارعة، مما دفع بالمؤسسات الاقتصادية إلى البحث عن المداخل والمفاهيم التي تمكنها من تحسين أدائها بغرض التنافس (أبوزيدة، 2019). ولمواجهة هذا التحدي، تبنت العديد من المؤسسات مفهوم التعلم التنظيمي، والذي يُعد أحد العوامل القادرة على خلق بيئة مثالية للإبداع وتمكين المؤسسات من الاستجابة بسرعة لفرص السوق، وبالتالي تحسين الأداء وتحقيق الميزة التنافسية (Garrido & Camarero, 2010, p. 215).

وفي المقابل يشير (Choi, 2020) إلى أن إنشاء ثقافة تنظيمية داعمة للتعلم التنظيمي أمرًا في غاية الأهمية، وهذا لأنها تسمح للعاملين بخلق طرق مبتكرة لحل المشكلات، وتعلم مهارات ومعارف جديدة. كما أنه بفضل ثقافة التعلم القوية، لا تستطيع المؤسسات الحفاظ على معارفها ومشاركتها فحسب، بل أيضًا تعلم رؤى جديدة تتعلق بالاستجابة للمتطلبات البيئية.

وعليه تبحث المؤسسات الاقتصادية اليوم ومن ضمنها المؤسسات الجزائرية في ظل الاقتصاد المعرفي عن الآليات التي تمكنها من ترسيخ وتعزيز ثقافة التعلم التنظيمي وتحقيق متطلبات المنظمات المتعلمة. وعلى ضوء ما تقدم يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الجوهرى التالي: **ما هو واقع ثقافة التعلم التنظيمي في شركة إنجاز القنوات "قنغاز" ببيومرداس؟**

أهمية وأهداف الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوع ثقافة التعلم التنظيمي، وهذا باعتباره من المواضيع الحديثة في الفكر الإداري، خاصة وأن المؤسسات الاقتصادية اليوم تسعى في ظل الاقتصاد المعرفي إلى التحول من منظمات تقليدية إلى منظمات متعلمة تشجع وتحفز أفرادها على التعلم المستمر وتحقق المزايا التنافسية.

كما تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع ثقافة التعلم التنظيمي في شركة إنجاز القنوات (قنغاز) ببيومرداس (الجزائر)، والخروج بمجموعة من المقترحات والتوصيات التي من شأنها أن تسهم في ترسيخ وتعزيز ثقافة التعلم التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

فرضيات الدراسة:

انطلقت الدراسة الحالية من فرضيتين مفادهما ما يلي:

- الفرضية الأولى:

يوجد مستوى منخفض لثقافة التعلم التنظيمي في شركة إنجاز القنوات "قنغاز".

- الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بشركة إنجاز الفترات "قنغاز" ببيومرداس تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، السن، الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

منهج الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة الحالية والأسئلة والأهداف التي تسعى لتحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي. كما تم الاعتماد على الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية حول متغيرات الدراسة.

الدراسات السابقة:

تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع ثقافة التعلم التنظيمي، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات:

- دراسة (رزق الله و طيبي، 2019): هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية القيادة التحويلية في تحقيق ثقافة التعلم التنظيمي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، وقد تم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية مكونة من 212 فرداً، وتم استرجاع 48 استبانة. وتوصلت الدراسة إلى أن ثقافة التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة كانت بدرجة محايدة.

- دراسة (جفال و جبيق، 2016): كان الهدف من هذه الدراسة هو تحديد مدى تبنى مؤسسة المواد الدسمة سيبوس لابل، عنابة (الجزائر) لثقافة التعلم التنظيمي، حيث تم الاعتماد على الاستبانة وتوزيعها على عينة مكونة من (96) موظف، وتم استرداد (46) استبانة صالحة للتحليل. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بالمنظمة كان متوسطة.

- دراسة (Jaafar, Kassim, Ghazali, Idris, & Khalib, 2014): بحثت هذه الدراسة في ممارسة الابعاد الثلاثة للمنظمة المتعلمة وهي ثقافة التعلم التنظيمي، القيادة والحوار بالمكتبة العامة لولاية (Selangor) بماليزيا. حيث تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى أن المنظمة لديها ميل إيجابي نحو كونها منظمة متعلمة. كما أظهرت النتائج أن ممارسات ثقافة التعلم التنظيمي موجودة بالمنظمة.

- دراسة (عتوم، 2011): كان الغرض من هذه الدراسة هو اقتراح نموذج لقياس دور ثقافة التعلم التنظيمي والذكاء العاطفي في تحسين الأداء التنظيمي في الجامعات الأردنية. تمثل مجتمع الدراسة في قطاع التعليم العالي، وشملت وحدة المعاينة عمداء الجامعات ونوابهم. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى ثقافة التعلم التنظيمي كان متوسطاً.

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة، يمكن القول أن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة هو اعتمادها على الأبعاد التالية: الاستفسار، الشفافية، النزاهة، المسؤولية والتوجه بالقضية، وهذا من أجل قياس وتحليل ثقافة التعلم التنظيمي. كما تم تطبيق هذه الدراسة في بيئة مختلفة وفي مؤسسة تمارس نشاط مختلف، وهي شركة إنجاز القنوات (قنغاز) ببيومرداس (الجزائر).

أولاً. الإطار النظري:

1. التعلم التنظيمي:

سنتناول في هذا المحور مفهوم كل من التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة، وبعد ذلك نتطرق إلى مداخل تسريع التعلم التنظيمي.

1.1 مفهوم التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة:

يعتبر التعلم التنظيمي أحد أهم المفاهيم الإدارية التي تساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسات. إذ تشير الأدبيات إلى أن المؤسسات التي تبنت التعلم التنظيمي قد تحولت إلى منظمات متعلمة وأصبحت أكثر سرعة ونجاحاً في تحقيق أهدافها (البواردي، 2020، صفحة 227). وعليه يعرف التعلم التنظيمي بأنه عملية يكتسب فيها الأفراد معارف ورؤى جديدة لتغيير سلوك وأفعال أعضاء المؤسسة (Pudjiartia & Darmanto, 2020, p. 577). كما يعرف على أنه عبارة عن "جهد متواصل تمارسه المنظمة في بناء وتنظيم المعرفة وتحسينها بهدف الوصول إلى معانٍ مشتركة يمكن الاستفادة منها في حل المشكلات التي تواجهها. ومزية هذا الجهد المتواصل أنه مشتق أساساً من خبرات وتجارب أعضاء المنظمة" (أبو النصر، 2014، صفحة 140). كما يشير التعلم التنظيمي إلى جميع النظم والآليات والعمليات التي تستخدم لتحسين الإمكانيات الفردية بشكل مستمر من أجل تحقيق أهداف محددة تتعلق بالأفراد والمؤسسات (Adam, Indradewa, & Syah, 2020, p. 65).

وعلى الرغم من أن مصطلحي "التعلم التنظيمي" و"المنظمة المتعلمة" يستخدمان إلى حد ما بشكل متبادل، إلا أنهما يحملان معنى مختلف. فمصطلح التعلم التنظيمي (Organizational learning) يركز على العملية الفعلية لكيفية حدوث التعلم التنظيمي، بينما يركز مصطلح المنظمة المتعلمة (Learning organization) على أنظمة ومبادئ وخصائص المنظمة التي تتعلم ككيان جماعي (Hung, Yang, Lien, McLean, & Kuo, 2010, p. 287). وعبارة أخرى يشير التعلم التنظيمي إلى أنشطة وعمليات معينة داخل المؤسسات، في حين تشير المنظمة المتعلمة إلى نوع خاص من المؤسسات (Gilaninia, Rankouh, & Gildeh, 2013).

2.1. مداخل تسريع التعلم التنظيمي:

هناك مجموعة من المداخل التي يمكن ان تساهم في عملية تسريع حدوث التعلم التنظيمي بالمؤسسة وهي (السلمي، 2002، الصفحات 231-232):

- تيسير وتوسيع دوائر وحلقات الاتصالات في المؤسسة، بحيث يتاح للأفراد تبادل الخبرات ومناقشة التجارب وتكوين مفاهيم ورؤى مشتركة تقود إلى أنماط جديدة من الممارسة والسلوك.

- تنمية وتعميق استخدام أساليب العمل الجماعي وفرق العمل كأساس للأداء في مختلف عمليات المؤسسة.

- الانفتاح وإتباع منهجية شفافية الإدارة وذلك بتوفير المعلومات الكاملة عن كل ما يجب على العاملين معرفته وفهمه عن ظروف المؤسسة وأهدافها ونظمها والنتائج التي تحققها...إلخ.

- تنمية فرص وإمكانيات استخدام منهجية التفكير النظامي (The Systems Thinking) وتشجيع العاملين على التفكير في قضايا العمل ومشكلاته من خلال فكرة النظام، والبحث عن عناصره والكشف عما بينها من علاقات وتأثيرات متبادلة.

- خلق ثقافة تنظيمية داعمة للتعلم يسودها اقتناع بأهمية الاستفسار وطرح الأفكار، وتشجيع المبادرات الفكرية، وتأكيد أهمية الرؤى المشتركة للقضايا والمشكلات التي تمس كيان المؤسسة.

2. ثقافة التعلم التنظيمي:

سنتناول في هذا المحور مفهوم وأهمية ثقافة التعلم التنظيمي، وبعد ذلك نتطرق إلى أهم أبعاد ثقافة التعلم التنظيمي.

1.2. مفهوم ثقافة التعلم التنظيمي:

يشير كل من (حامد و أقطي، 2018، صفحة 51) إلى أن أغلب الدراسات التي بحثت في ثقافة التعلم التنظيمي (Organizational learning culture) ركزت في جانبها النظري على التعلم التنظيمي، لذلك لا نجد الكثير حول مفهوم ثقافة التعلم التنظيمي. وقبل التطرق لمفهوم ثقافة التعلم التنظيمي لابد من تناول تعريف الثقافة التنظيمية. حيث تعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم والاتجاهات والمعتقدات التي يشترك فيها العاملين، والتي يمكنها أن توجه أو تعيق الأداء المتميز في المؤسسة (درّة و الصباغ، 2008).

وفي ضوء ذلك تعتبر ثقافة التعلم نوع من الثقافة التنظيمية التي تتكامل مع التعلم التنظيمي (جفال و ججيق، 2016، صفحة 101). وعليه يمكن تعريف ثقافة التعلم التنظيمي بأنها مجموعة من القواعد والقيم المتعلقة بعمل المؤسسة، والتي تدعم التعلم التنظيمي بحيث يكون للتعلم الفردي والعمل الجماعي والتعاون والإبداع وتوزيع المعرفة معنى وقيمة جماعية (Potnuru, Sahoo, & Sharma, 2019, p. 42). حيث أن ثقافة التعلم التنظيمي هي عبارة عن سمة، وسلوك، وعادات، ومعتقدات، ونظام تم تصميمه لإنشاء والحصول ونشر والمحافظة على المهارات والمعارف المطبقة في المؤسسة (Maidawati, Musnadi, & Ali, 2019, p. 29). وبناءً على ما سبق يمكن وصف ثقافة التعلم التنظيمي بأنها كل القيم والمعتقدات والاتجاهات التي تدعم عمليات اكتساب وتطوير مختلف المعارف المهارات والخبرات في المؤسسة.

2.2. أهمية ثقافة التعلم التنظيمي:

تؤكد الأدبيات على أهمية التعلم التنظيمي في تحقيق البقاء للمؤسسة وتفعيل وتطوير أدائها، وزيادة وتعزيز مبيعاتها ونتائجها. والمؤسسات التي تتعلم بسرعة يمكنها أن تحقق المزايا التنافسية (García-Morales, Jiménez-Barrionuevo, & Gutiérrez-Gutiérrez, 2012, p. 1042). حيث أن التعلم التنظيمي هو الطريقة الأفضل لضمان تحقيق التميز التنافسي، وجعل العاملين أكثر وعياً وأفضل خبرة فيما يتعلق بعمليات التشغيل، وبما يحدث في مواقع العمل بالمؤسسة. كذلك يعتبر التعلم التنظيمي الوسيلة الوحيدة التي تزيد من كفاءة المؤسسات وقدرتها على التكيف مع مستجدات البيئة التنافسية (قمري، 2017، صفحة 33).

وفي ذات السياق توفر الثقافة الداعمة للتعلم التنظيمي العديد من الفوائد، بما في ذلك إنشاء المعرفة التي تحقق الإبداع (Sorakraikitikul & Siengthai, 2014, p. 176)، وتوفير نوعية جيدة من الخدمات والمنتجات، وتحسين الأداء وتلبية احتياجات العملاء (Jaafar, Kassim, Ghazali, Idris, & Khalib, 2014, p. 3). كما توفر ثقافة التعلم التنظيمي بيئة يتم فيها إنشاء القيم والمعاني الجماعية، وكذا تمكين الموظفين من التعلم كيفية التعلم بشكل مستمر (Islam, Ahmed, & Ahmad, 2015, p. 419).

3.2. أبعاد ثقافة التعلم التنظيمي:

يشير (Potnuru, Sahoo, & Sharma, 2019, p. 42) إلى أن ثقافة التعلم التنظيمي تتكون من الأبعاد التالية: خلق فرص التعلم المستمر، تعزيز الاستفسار والحوار، تشجيع التعاون وتعلم الفريق، إنشاء أنظمة للتقاط ومشاركة التعلم، تمكين الأفراد نحو رؤية جماعية، ربط المؤسسة ببيئتها،

وأخيرا توفير القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم. وفي ذات السياق يقترح كل من (جفال و ججيق، 2016، صفحة 103) نموذج يتكون من خمسة معايير تتمثل في:

- **الشفافية (Transparency):** وتعني إفصاح الأفراد عن أفعالهم وأفكارهم للتحقق فيها من طرف الآخرين، وهذا ما يقوي الصراحة والوضوح والصدق بين الأفراد داخل المؤسسة.

- **النزاهة (Integrity):** وتشير إلى اعتراف الأفراد بأخطائهم، وذلك بهدف مناقشتها واستخلاص دروس يستفيد منها الجميع.

- **التوجه بالقضية (Issue orientation):** وتشير إلى توجه تركيز تعلم المؤسسة على قضية معينة أو مشكل ما، والاهتمام بالمعلومات دون النظر إلى مكانة الشخص الذي أصدرها، والذي استقبلها.

- **الاستفسار (Inquiry):** ويشير إلى استفسار الأفراد في المؤسسة عن الحقائق، وعن وجهات نظر الآخرين، وتعليق الحكم على الأشياء حتى يتحقق الفهم الكامل.

- **المسؤولية (Accountability):** ويقصد بها تحمل كل فرد مسؤولية تعلمه وكذا مسؤولية تنفيذ الدروس المستفادة، حيث يشعر كل فرد أنه مسئول عن انتاج أفكار ومعارف تمكنه من اتخاذ اجراءات جيدة وفعالة.

ثانيا. الإطار العملي:

سيتم في هذا الجزء وصف مجتمع وعينة الدراسة، وتبسيط الضوء على أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة، ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

1. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع الإطارات وأعوان التحكم العاملين في شركة انجاز القنوات (قنغاز) ببومرداس والبالغ عددهم (82) موظف في 2019. ونظراً لمحدودية مجتمع الدراسة تم استخدام أسلوب المسح الشامل، حيث تم توزيع (82) استمارة، وتم استرداد (72) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي. والجدول (1) يوضح وصف المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

الجدول (1): المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	%	المتغير	الفئة	التكرار	%
الجنس	ذكر	34	47.2	المؤهل العلمي	دون جامعي	16	22.2
	أنثى	38	52.8		جامعي	44	61.1
السن	أقل من 30 سنة	26	36.1	سنوات الخبرة	ما بعد التدرج	6	8.3
	بين 30 سنة و 45 سنة	32	44.4		اخرى	6	8.3
الوظيفة	أكثر من 45 سنة	14	19.4	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	30	41.7
	إطار	46	63.9		من 5 إلى 10 سنوات	24	33.3
	عون تحكم	26	36.1		11 سنة فأكثر	18	25

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) النسخة (24).

يتضح من الجدول (1) أن نسبة الإناث قد بلغت (52.8%)، في حين بلغت نسبة الذكور (47.2%). كما أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي التي تقع بين (30 سنة و 45 سنة) حيث بلغت نسبتها (44.4%)، تليها فئة (أقل من 30 سنة) وفئة (أكثر من 45 سنة) بنسبة (36.1%) و(19.4%) على الترتيب. وأما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي فقد كان لمعظم أفراد عينة الدراسة المستوى الجامعي حيث بلغت نسبتهم (61.1%). كما تبين أن أغلب أفراد العينة هم من فئة الإطارات، حيث بلغت نسبتهم (63.9%)، بينما بلغت نسبة فئة أعوان التحكم (36.1%). وفيما يتعلق بسنوات الخبرة، فقد كانت الفئة الأكثر تمثيلاً هي الفئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة (41.7%)، تليها فئة (من 5 سنوات إلى 10 سنوات) وفئة (11 سنة فأكثر) بنسبة (33.3%) و(25%) على الترتيب.

2. أداة الدراسة:

تم استخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث اشتملت على جزأين؛ تضمن الجزء الأول المعلومات الشخصية والوظيفية. وتضمن الجزء الثاني العبارات المتعلقة بقياس ثقافة التعلم التنظيمي والمكون من (14) عبارة موزعة على خمسة أبعاد كما يلي: الشفافية (3) عبارات، الاستفسار (4)

عبارات، المسؤولية (3) عبارات، النزاهة (2) عبارتين، والتوجه بالقضية (2) عبارتين. وتم تصميم هذه العبارات بالاعتماد على دراسة (جفال و ججيق، 2016). كما تم تصميم الإستبانة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي، وتم إعطاء الأوزان التالية: (غير موافق بشدة = 1، غير موافق = 2، محايد = 3، موافق = 4، موافق بشدة = 5).

3. أدوات المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة (24). حيث تم الاعتماد على التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة المتوسط العام لآراء أفراد عينة الدراسة. كما تم استخدام معامل ألفا كرومباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة، ومعامل الالتواء (Skewness) ومعامل التفلطح (Kurtosis) للتأكد من أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي. وبالإضافة إلى ذلك فقد تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي لاختبار فرضيات الفروق.

4. ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الثبات للاتساق الداخلي ألفا كرومباخ (Cronbach's Alpha). والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2): معاملات ألفا كرومباخ لأبعاد ثقافة التعلم التنظيمي

ثقافة التعلم التنظيمي	التوجه بالقضية	النزاهة	المسؤولية	الاستفسار	الشفافية	المتغيرات
14	2	2	3	4	3	عدد العبارات
0.924	0.752	0.873	0.900	0.803	0.913	ألفا كرونباخ

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) النسخة (24).

يتضح من الجدول (2) أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لجميع المتغيرات كانت محصورة بين (0.752 و 0.924). ويشير (Sekaran & Bougie, 2016) إلى أن قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ التي تبلغ (0.70) هي قيم مقبولة، والقيم التي تزيد عن (0.80) هي قيم جيدة. وعليه يمكن القول أن أداة الدراسة تتمتع بموثوقية واتساق داخلي جيد.

5. اختبار التوزيع الطبيعي:

وللتأكد من أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، تم الاعتماد على معامل الالتواء ومعامل التفلطح. والجدول (3) يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول (3): معاملات الالتواء ومعاملات التفلطح لأبعاد ثقافة التعلم التنظيمي

المتغيرات	الشفافية	الاستفسار	المسؤولية	النزاهة	التوجه بالقضية	ثقافة التعلم التنظيمي
معامل الالتواء	-0.149	-0.520	-0.861	-0.079	-0.567	-0.277
معامل التفلطح	-0.635	-0.309	0.118	-0.022	-0.148	-0.394

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) النسخة (24).

يتضح من الجدول (3) أن قيم الالتواء لجميع متغيرات الدراسة قد تراوحت بين (-0.861 و -0.079-)، وأن قيم التفلطح قد تراوحت بين (-0.635 و 0.118). ويشير (George & Mallery, 2019) إلى أن قيم الالتواء والتفلطح التي هي بين (0 و ± 2) تعتبر قيم مقبولة. وبالتالي يمكن القول أن جميع متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

6. مناقشة وتحليل النتائج:

1.6 اختبار الفرضية الأولى: يوجد مستوى منخفض لثقافة التعلم التنظيمي في شركة إنجاز القوات "قنغاز" ببومرداس.

ومن أجل اختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لثقافة التعلم التنظيمي وأبعادها المتمثلة في: الشفافية، الاستفسار، المسؤولية، النزاهة، والتوجه بالقضية. ولتشخيص درجة موافقة أفراد عينة الدراسة حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة، تم تحديد طول الفئات التالية: (1 - 1.79) منخفضة جداً، (1.8 - 2.59) منخفضة، (2.6 - 3.39) متوسطة، (3.4 - 4.19) مرتفعة، (4.2 - 5) مرتفعة جداً. والجدول (4) يوضح ذلك كما يلي:

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد ثقافة التعلم التنظيمي

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
بُعد الشفافية	3.09	0.88	متوسطة	3
بُعد الاستفسار	3.17	0.62	متوسطة	1
بُعد المسؤولية	3.17	0.92	متوسطة	2
بُعد النزاهة	2.92	0.77	متوسطة	5
بُعد التوجه بالقضية	3.04	0.92	متوسطة	4
ثقافة التعلم التنظيمي ككل	3.08	0.64	متوسطة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) النسخة (24).

يتضح من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لثقافة التعلم التنظيمي ككل قد بلغ (3.08) وبانحراف معياري قدره (0.64)، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مستوى ثقافة التعلم التنظيمي في شركة إنجاز القنوات "قنغاز" ببومرداس متوسط. وفيما يتعلق بأبعاد ثقافة التعلم التنظيمي فقد جاءت جميعها بدرجة متوسطة، حيث أظهرت النتائج أن بعد الاستفسار جاء في المرتبة الأولى، إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.17) وبانحراف معياري قدره (0.62). وجاء في المرتبة الثانية بُعد المسؤولية بمتوسط حسابي بلغ (3.17) وبانحراف معياري قدره (0.92). وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد الشفافية بمتوسط حسابي بلغ (3.09) وبانحراف معياري قدره (0.88). يليه بُعد التوجه بالقضية الذي جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.04) وبانحراف معياري قدره (0.92)، وأخيرا جاء بُعد النزاهة في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (2.92) وبانحراف معياري قدره (0.77).

وبناء على النتائج أعلاه، يتم رفض هذه الفرضية. وعليه فإن مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة متوسط. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (رزق الله و طيبي، 2019)، (جفال و ججيق، 2016) و (عتوم، 2011). كما تتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Jaafar, Kassim, Ghazali, Idris, & Khalib, 2014).

2.6. اختبار الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بشركة إنجاز القنوات "قنغاز" ببومرداس تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، السن، الوظيفة، المؤهل

العلمي، سنوات الخبرة. ولاختبار هذه الفرضية تم تجزئتها إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بشركة إنجاز القنوات "فنگاز" ببيومرداس تعزى لمتغير الجنس.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين، مع حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري الدراسة. والجدول (5) يوضح نتائج اختبار هذه الفرضية.

الجدول (5): نتائج اختبار (T) لعينتين مستقلتين لتصورات المبحوثين حول ثقافة التعلم التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	/
0.266	1.121	0.72	3.17	34	ذكر	ثقافة التعلم التنظيمي
		0.55	3	38	أنثى	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) النسخة (24).

تشير نتائج الجدول (5) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (1.121)، وبمستوى دلالة (0.266) وهي أكبر من (0.05). وبناء على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى.

- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بشركة إنجاز القنوات "فنگاز" ببيومرداس تعزى لمتغير السن.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، مع حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري الدراسة. والجدول (6) يوضح نتائج اختبار هذه الفرضية.

الجدول (6): نتائج تحليل التباين الأحادي لتصورات المبحوثين تبعا لمتغير السن

السن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig.)
أقل من 30 سنة	3.27	0.65	5.324	0.007
بين 30 سنة و 45 سنة	2.82	0.52		
أكثر من 45 سنة	3.31	0.66		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) النسخة (24).

تشير نتائج الجدول (6) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير السن، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (5.324)، وبمستوى دلالة (0.007) وهي أقل من (0.05). وبناء على ذلك يتم رفض الفرضية الفرعية الثانية.

ولمعرفة مصادر الفروق تم استخدام اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية. حيث أظهرت نتائج هذا الاختبار أن مصادر الفروق الدالة إحصائياً في تصورات المبحوثين حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تبعا لمتغير السن، تعود إلى:

- الفرق بين الفئة (أكثر من 45 سنة) والفئة (بين 30 سنة و45 سنة)، وذلك لأن مستوى الدلالة (Sig.) تساوي (0.048) وهي أقل من (0.05).
- الفرق بين الفئة (أقل من 30 سنة) والفئة (بين 30 سنة و45 سنة)، وذلك لأن مستوى الدلالة (Sig.) تساوي (0.021) وهي أقل من (0.05).

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئة (أكثر من 45 سنة) والفئة (أقل من 30 سنة)، وذلك لأن مستوى الدلالة (Sig.) تساوي (0.988) وهي أكبر من (0.05).

- الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بشركة إنجاز القنوات "فتغاز" ببومرداس تعزى لمتغير الوظيفة.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين، مع حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري الدراسة. والجدول (7) يوضح نتائج اختبار هذه الفرضية.

الجدول (7): نتائج اختبار (T) لتصورات المبحوثين حول ثقافة التعلم التنظيمي تبعا
لمتغير الوظيفة

مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الوظيفة	/
0.725	-0.353	0.7	3.04	26	عون تحكم	ثقافة التعلم التنظيمي
		0.6	3.1	46	إطار	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) النسخة (24).

تشير نتائج الجدول (7) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في
تصورات المبحوثين حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل
الدراسة تعزى لمتغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (-0.353)،
ومستوى الدلالة (0.725)، وهي أكبر من (0.05). وبناء على ذلك يتم قبول
الفرضية الفرعية الثالثة.

- الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات
المبحوثين نحو مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بشركة إنجاز القنوات "قنغاز"
بيومرداس تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، مع حساب
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري الدراسة. والجدول (8)
يوضح نتائج اختبار هذه الفرضية.

الجدول (8): نتائج تحليل التباين الأحادي لتصورات المبحوثين تبعا لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة (F)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤهل العلمي
0.103	2.143	0.58	2.98	دون جامعي
		0.61	3.04	جامعي
		0.24	3.69	ما بعد التدرج
		0.99	3.05	أخرى

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) النسخة
(24).

تشير نتائج الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في
تصورات المبحوثين حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل
الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة
(2.143)، ومستوى الدلالة (0.103)، وهي أكبر من (0.05). وبناء على ذلك
يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة.

- **الفرضية الفرعية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بشركة إنجاز القنوات "قنغاز" ببيومرداس تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، مع حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري الدراسة. والجدول (9) يوضح نتائج اختبار هذه الفرضية.

الجدول (9): نتائج تحليل التباين الأحادي لتصورات المبحوثين تبعاً لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة (F)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخبرة
0.282	1.290	0.67	3.13	أقل من 5 سنوات
		0.6	2.92	من 5 إلى 10 سنوات
		0.62	3.21	11 سنة فأكثر

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) النسخة (24).

تشير نتائج الجدول (9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الخبرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.290)، ومستوى الدلالة (0.282)، وهي أكبر من (0.05). وبناء على ذلك يتم قبول **الفرضية الفرعية الخامسة.**

وفي ضوء ما سبق، يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين بالمؤسسة محل الدراسة حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي تعزى لمتغير السن. وفي المقابل أكدت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العاملين. تعزى لمتغيرات: الجنس، الوظيفة، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

خاتمة:

تسعى المؤسسات الاقتصادية في ظل التحديات البيئية والتنافسية إلى تبني ثقافة التعلم التنظيمي كأسلوب إداري يحقق لها العديد من المزايا. حيث أن المؤسسات التي لها القدرة على ترسيخ وتقوية ثقافة التعلم لدى أفرادها العاملين هي مؤسسات جيدة في التعامل مع المعرفة. إذ تساعد ثقافة التعلم التنظيمي المؤسسات في تجميع وتنظيم المعرفة ومشاركتها بين الأفراد والجماعات، وهذا ما يؤدي إلى تطوير الأداء وتحقيق الميزة التنافسية.

وقد كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة واقع ثقافة التعلم التنظيمي بشركة إنجاز القنوات (قنغاز) ببومرداس (الجزائر). وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- كشفت نتائج الدراسة أن مستوى ثقافة التعلم التنظيمي وجميع أبعادها (الشفافية، النزاهة، التوجه بالقضية، الاستفسار، والمسؤولية) في شركة إنجاز القنوات "قنغاز" ببومرداس كان بدرجة متوسط.

- أكدت الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين حول مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بشركة إنجاز القنوات "قنغاز" ببومرداس تعزى لمتغير السن.

- أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو مستوى ثقافة التعلم التنظيمي بشركة إنجاز القنوات "قنغاز" ببومرداس تعزى لمتغيرات: الجنس، الوظيفة، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

وبناءً على النتائج المتوصل إليها، يوصي الباحثين بما يلي:

- ضرورة تبني المؤسسة والإدارة العليا ثقافة التعلم التنظيمي، وهذا لأهميتها في تحسين أداء العاملين والمؤسسة وتحقيق المزايا التنافسية، والعمل على ترسيخها من خلال تعزيز أبعادها المتمثلة في: الشفافية، النزاهة، التوجه بالقضية، الاستفسار، والمسؤولية.

- تسهيل وتسريع عمليات خلق وتوزيع ومشاركة المعرفة بين مختلف المستويات التنظيمية، وكذا تشجيع وتحفيز العاملين على طرح أفكارهم ومعارفهم وخبراتهم، والتأكيد على تكوين مفاهيم ورؤى جماعية مشتركة متعلقة بقضايا العمل.

- العمل على خلق مناخ تنظيمي وبيئة مشجعة وداعمة لثقافة التعلم التنظيمي بالمؤسسة.

- التأكيد على ضرورة مشاركة قيادات وإطارات المؤسسة في مختلف التظاهرات العلمية التي تتناول موضوع ثقافة التعلم التنظيمي.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- أبو النصر، مدحت محمد. (2014). *الإدارة بالمعرفة ومنظمات التعلم*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبوزيدة، أحمد ناصر. (2019). دور التفكير الاستراتيجي في بناء البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة العامة الأردنية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*, 15(3)، 311-329.
- البواردي، فيصل. (2020). ممارسة التعلم التنظيمي في الأجهزة الحكومية السعودية. *المجلة العربية للإدارة*, 40(1)، 248-227.
- جفال، وردة، وججيق، عبد المالك. (2016). ثقافة التعلم التنظيمي في مؤسسة المواد الدسمة سيبوس لابال عنابة. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية*, 2(6)، 93-118.
- حامد، نور الدين، وأقطي، جوهرة. (2018). ثقافة التعلم التنظيمي كأسبقية للتشارك في المعرفة: دراسة ميدانية في مجموعة فنادق جزائرية. *مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون*, 24(3)، 46-62.
- درّة، عبد الباري إبراهيم، والصبأغ، زهير نعيم. (2008). *إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون: منحى نظمي*. عمان: دار وائل للنشر.
- رزق الله، عبد الرحمان، و طيبي، حمزة. (2019). القيادة التحويلية ودورها في تبني ثقافة التعلم التنظيمي: دراسة حالة لمؤسسة مطاحن الأغواط. *مجلة مجاميع المعرفة*, 5(2)، 54-70.
- السلمي، علي. (2002). *إدارة التميز: نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة*. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- عتوم، سوزان محمد محمود. (2011). نموذج مقترح لقياس دور ثقافة التعلم التنظيمي والذكاء العاطفي في تحسين الأداء التنظيمي. أطروحة دكتوراه فلسفة في الإدارة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- قمري، حياة. (2017). أثر التعلم التنظيمي على استدامة الميزة التنافسية بمجمع صيدال. *مجلة الاقتصاد الصناعي*, 7(4)، 30-45.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Adam, J. K., Indradewa, R., & Syah, T. Y. (2020). The Leadership Styles Impact, In Learning Organizations, And Organizational Innovation Towards Organizational Performance Over Manufacturing Companies, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(2), 63-69.
- Choi, I. (2020). Moving beyond Mandates: Organizational Learning Culture, Empowerment, and Performance. *International Journal of Public Administration*, 43(8), 724-735.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050.

- Garrido, M. J., & Camarero, C. (2010). Assessing the impact of organizational learning and innovation on performance in cultural organizations. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 15(3), 215-232.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (15 ed.). New York: Routledge.
- Gilaninia, S., Rankouh, M. A., & Gildeh, M. A. (2013). Overview on the importance of organizational learning and learning organization. *Journal of Research and Development*, 1(2), 44-49.
- Hung, R. Y., Yang, B., Lien, B. Y.-H., McLean, G. N., & Kuo, Y.-M. (2010). Dynamic capability: Impact of process alignment and organizational learning culture on performance. *Journal of World Business*, 45(3), 285-294.
- Islam, T., Ahmed, I., & Ahmad, U. N. (2015). The influence of organizational learning culture and perceived organizational support on employees' affective commitment and turnover intention. *Nankai Business Review International*, 6(4), 417-431.
- Jaafar, M. N., Kassim, N. A., Ghazali, M. F., Idris, M. A., & Khalib, M. L. (2014). Assessing Organizational Learning Culture, Leadership and Dialog in a Learning Organization. *Proceedings of the international conference on "Emerging Trends in Academic Research" (ETAR- 2014)*, 1, pp. 1-13. Bali Indonesia.
- Maidawati, C., Musnadi, S., & Ali, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership, and Organizational Learning Culture on Perceived Organizational Support and Its Impact on Employee Work Satisfaction in The Health Office of Pidie District. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 8(1), 27-36.
- Potnuru, R. K., Sahoo, C. K., & Sharma, R. (2019). Team building, employee empowerment and employee competencies: Moderating role of organizational learning culture. *European Journal of Training and Development*, 43(1/2), 39-60.
- Pudjiartia, E. S., & Darmanto, S. (2020). Interactive control capability, effective organizational learning and firm performance: An empirical study of milling and metal industry in Tegal. *Management Science Letters*, 10(3), 575-584.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7 ed.). West Sussex, UK: Wiley.
- Sorakraikitikul, M., & Siengthai, S. (2014). Organizational learning culture and workplace spirituality Is knowledge-sharing behaviour a missing link? *The Learning Organization*, 21(3), 175-192.