

أثر مفهوم المنظمة المتعلمة على تفعيل الإبداع في منظمات الأعمال دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة يحي فارس بالمدينة

**The impact of the learning organization concept on enhancing creativity in business organization- A case study of the faculty of economic and commercial sciences and Management sciences at yahia fares university medea**

سلام عبد الرزاق<sup>1</sup>، ختيري وهيبية<sup>2</sup>، بوعلاقة نورة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> جامعة يحي فارس المدينة، prof.sell@yahoo.fr

<sup>2</sup> جامعة يحي فارس المدينة، khetiri.wahiba@gmail.com

<sup>3</sup> جامعة يحي فارس المدينة، bouallagasnoura2018@gmail.com

تاريخ النشر: 2024/01/26

تاريخ القبول: 2024/01/17

تاريخ الاستلام: 2021/05/20

**ملخص:** هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المنظمة المتعلمة في تشجيع الإبداع لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير بجامعة المدينة، حيث تم صياغة الاستبيان إلى جزئين: الجزء الأول يتضمن البيانات الشخصية والثاني يتضمن محورين: محور خصائص المنظمة المتعلمة، ومحور عناصر الإبداع، تم الاعتماد في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي حسب متطلبات الدراسة، استخدمنا في ذلك برنامج spss20 كأداة رئيسية في معالجة الاستبانة والتوصل إلى مختلف النتائج التي تحيينا على إشكالية دراستنا. خلصت الدراسة في إطارها التطبيق إلى توفر خصائص المنظمة المتعلمة بشكل عالي، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر لخصائص المنظمة المتعلمة على تشجيع الإبداع، في جميع أبعاده عنددرجة معنوية 0.05، ومنه يمكن اعتبار الكلية محل الدراسة أنها تتبنى مفهوم المنظمة المتعلمة وتسعى إلى تشجيع الإبداع ولها القدرة على التكيف والتغير المستمر.

**الكلمات المفتاحية:** إبداع ، منظمة متعلمة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة المدينة.

**تصنيف JEL:** I2 , L20, D83

**Abstract:** The study aimed to identify the role of the educated organization in encouraging creativity among the staff of the faculty of economic and commercial sciences and management sciences at university in medea, the questionnaire was drafted into two part includes personal data, the second part contains two axis, In our study, we relied on the analytical descriptive approach according to the requirements of the study. We used the spss20 program as a main tool in processing the questionnaire and reaching various results that answer the problem of our study.the axis of characteristics of the learning organization.

The study concluded that the characteristics of the organization are highly educated, the study also found an impact on the characteristics of the educated organization to encourage creativity, in all its dimensions at a significant degree of 0.05, and from which the college can be considered that it adopts the concept of an educated organization and seeks to encourage creativity and the ability to adapt and continuous change.

**Keys words:** creativity, educated organization, College of economics business and management sciences, Medea University.

**JEL classification codes:**I2; L20; D83.

المؤلف المرسل: ختيري وهيبية، الإيميل: [khetiri.wahiba@gmail.com](mailto:khetiri.wahiba@gmail.com)

**تمهيد:**

أدى تطور الفكر الإداري إلى فقرة نوعية في التطور المعرفي، التميز، المنظمة المتعلمة والإبداع الذي أصبح اليوم أحد العناصر الرئيسية في تسيير المنظمات والحل الفاعل لأغلب مشكلاتها، حيث أصبح يشكل مطلب حيوي في ظل بيئة متسارعة الأحداث وكثيرة التغير من أجل تقديم الجديد وضمان الاستمرار والبقاء ومواجهة المنافسة، فالإدارة المبدعة تكون قادرة على التأقلم والتغلب على معوقات أداء الأعمال ومعالجة العقبات التي تعيق تطوراتها وتهدد بقاءها، من أجل الحفاظ على مركزها التنافسي والارتقاء به نحو التميز، وعليه يعتبر الفرد هو العنصر الحيوي القادر على الإبداع والابتكار في شتى الميادين وتحقيق إنتاجية مرتفعة من خلال أدائه المتميز باعتباره أهم عنصر من عناصر الأداء الوظيفي .

**الإشكالية الرئيسية:**

- كيف يساهم توافر خصائص المنظمة المتعلمة على تشجيع الإبداع من وجهة نظر الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟

**الإشكاليات الفرعية؟**

**01-** هل يمكن لعنصر إيجاد فرص للتعليم المستمر دور في تشجيع الإبداع من وجهة نظر الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟

**02-** هل يوجد أثر لتوافر تشجيع الحوار والاستفسار على تشجيع الإبداع من وجهة نظر الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟

**03-** هل يوجد أثر لتوافر تشجيع التعاون والتعاون الجماعي على تشجيع الإبداع من وجهة نظر الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟

**04-** هل يوجد أثر لربط المنظمة المتعلمة بالبيئة الخارجية على تشجيع الإبداع من وجهة نظر الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟

**الفرضية الرئيسية:**

**01-** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوافر خصائص المنظمة المتعلمة على تشجيع الإبداع من وجهة نظر الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير عند مستوى الدلالة 0.05.

**الفرضيات الفرعية:**

**01-** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر إيجاد فرص للتعليم المستمر على تشجيع الإبداع من وجهة نظر الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير عند مستوى الدلالة 0.05.

**02-** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوافر تشجيع الحوار والاستفسار على تشجيع الإبداع من وجهة نظر الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير عند مستوى الدلالة 0.05.

03- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير تشجيع التعاون والتعاون الجماعي على تشجيع الإبداع من وجهة نظر الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير عند مستوى الدلالة 0.05.

04- يوجد أثر لربط المنظمة المتعلمة بالبيئة الخارجية على تشجيع الإبداع من وجهة نظر الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير عند مستوى الدلالة 0.05.

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- إبراز أهم الخصائص التنظيمية التي تجعل من المنظمة منظمة متعلمة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

- الاستفادة من نتائج الدراسة في إحداث التوازن بين معدلات التعلم ومعدلات التغيير في خصائص البيئة الإدارية وفي تشجيع العاملين على الإبداع في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. والتنبيه إلى أهمية الإبداع في المؤسسات ككل صناعية كانت أو خدمية في زيادة شعورهم بالانتماء إلى مؤسساتهم وبالتالي تنمية قدراتهم ومهاراتهم وتحسين أدائهم.

#### منهجية الدراسة:

ضمن إطار القيام بتحليل ومعالجة الإشكالية الرئيسية للدراسة والإلمام بمختلف حيثياتها في الجانب النظري، قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. وفي سبيل جمع البيانات الميدانية والمعلومات المراد الحصول عليها من آراء عينة الدراسة وتحليلها واختيار الفرضيات، تم استعمال منهج دراسة الحالة، والذي يعد منهجاً فرعياً من المنهج الوصفي من خلال استمارة الاستبيان.

### 1 - المنظمة المتعلمة:

قبل تناول التعاريف المتعلقة بالمنظمة المتعلمة هناك أكثر من مصطلح استخدمه الباحثون للدلالة على مفهوم المنظمة المتعلمة مثل: المنظمة العارفة، المنظمات المفكرة، المنظمات المؤهلة والمنظمات الساعية للتعلم.

#### 1-1- تعريف المنظمة المتعلمة:

- تُعرف بأنها: "المنظمة التي تعلم وتشجع التعليم بين أعضائها، تروج تبادل المعلومات بين العاملين ومن ثم تخلق قوة عمل أكثر معرفة، مما يؤدي إلى خلق منظمة مرنة للغاية، حيث يقبل العاملين على الأفكار الجديدة ويتكيفون معها ويتبادلونها من خلال رؤية مشتركة". (صقر، 2003، صفحة 103)

- المنظمة المتعلمة: "التي تهتم بالتعلم والتعليم، والتي فيها ينخرط جمع العاملين فيها في عملية تحسين جماعية يتحمل مسؤوليتها الجميع في ظل المدرسة المتعلمة يتحول المدير إلى قائد لعملية التعلم يوفر فرصاً تعليمية، ويوفر تغذية راجعة ويعزز الثقة والنجاح وذلك لأن عملية التعلم هي عملية استراتيجية متواصلة في النظام العامل لمدرسة، يشترك في تحقيقها الجميع". (القرني، 2015، صفحة 101)

## 1-2- أبعاد المنظمة المتعلمة:

- لكي تصبح المنظمة المتعلمة لا بد لها من تحقيق عدة متطلبات (أبعاد) والمتمثلة فيما يلي: (ربايعة، 2016، صفحة 818)
- أ- خلق فرص للتعليم المستمر: من خلال عمل المنظمة، وحرصها على ربط العمل بالتعلم أفرادها، بحيث يتاح للأفراد التعلم في أثناء تأديتهم لأعمالهم.
- ب- تشجيع الاستعلام والحوار: من خلال وجود ثقافة تنظيمية تشجع الاستفسار والحوار والتغذية الراجعة والتجريب ليحصل الأفراد على مهارات التعليل، ويعبروا عن وجهة نظرهم، ويعززوا القدرة على الاستماع، ومناقشة وجهات نظر الآخرين.
- ج- تشجيع التعاون والتعلم الجماعي: من خلال تصميم العمل في ضوء تحقيق مبدأ فرق الأعمال، ويتم تشجيع التعاون المدعوم وتثمينه من ثقافة المنظمة، لكي يتعلم أعضاء الفريق من بعضهم البعض.
- د- تطوير أنظمة حيازة عملية التعلم ومشاركته: يتم ذلك عن تطوير أنظمة للمشاركة في عملية التعلم، وإدامة هذه الأنظمة وتعزيزها وتكاملها مع العمل، فيسمح لأفراد المنظمة الوصول إلى هذه الأنظمة ذات التكنولوجيات المتنوعة.
- هـ- تمكين العاملين نحو تحقيق رؤى مشتركة: يسمح لهم بالمشاركة في صياغة الرؤى المنظمة وتطبيقها وتوزيع المسؤوليات بينهم، من أجل عن يقبلوا -بجاذبية- على عملية التعلم تلقاء المسؤولية التي توكل إليهم.
- و- ربط المنظمة بالبيئة الخارجية: يتم ذلك عن ربطها بالأبعاد البيئية، وفهم الأفراد لهذه الأبعاد واستخدام المعلومات لضبط ممارسات العمل، ثم يتاح للأفراد إدراك أثر المهام التي يقومون بها في المنظمة ككل.
- ح- توفير قيادة الاستراتيجية للتعليم: تستخدم هذه القيادة التعلم بأسلوب استراتيجي لتحقيق المخرجات، وتدعم التعلم من خلال سلوكها بوصفه نموذجاً يقلده الآخرين.

## 2- الإبداع:

الإبداع هو تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة أو تمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرنامج أو الخدمة، وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقتها.

### 1-2- تعريف الإبداع:

- يعرف الإبداع بأنه: " الطريقة التي تعتمد عليها المؤسسات لخلق مصادر جديدة للثروة" (الخطيب، 2006، صفحة 72). أو عملية تفكير تنشأ عن نشاط عقلي تغييري يتميز بالبحث والانطلاق بحرية في اتجاهات متعددة، (الدين، 2009، صفحة 07)، أو أنه عملية إنتاج، أفكار جديدة ومفيدة. (Tang Tai, 2010, p. 873)
- عملية معينة يحاول فيها الإنسان عن طريق استخدام تفكيره وقدراته العقلية وما يحيط به من تأثيرات مختلفة وأفراد مختلفين أن ينتج إنتاجاً جديداً بالنسبة له أو بالنسبة لبيئته، شريطة أن يكون هذا الإنتاج نافعاً للمجتمع الذي يعيش فيه. (نصيرة، 2001، صفحة 09)

**2-2- المفاهيم المتصلة بالإبداع:**

إن للإبداع مفاهيم ومصطلحات مختلفة والتي لا بد من تبيين الاختلاف بين الإبداع والمفاهيم المتصلة به كما يلي:

**أ- الإبداع والابتكار:** يستعمل مفهوم الابتكار للدلالة على: "الأفكار أو الممارسات أو المنتجات الجديدة، أو التطورات والاختراعات المميزة غير المسبوقه، حيث أستخدم الباحثون هذين المصطلحين للدلالة على نفس المفهوم، وكذلك اعتبر أن الابتكار يعود إلى التطوير في النظام والتطبيق العملي للأفكار الجديدة". (Mohamed, 2005, p. 733)

ويمكن توضيح الفرق بين الإبداع والابتكار من خلال الجدول (1) المبين أدناه:

**الجدول رقم 1: الفرق بين الإبداع والابتكار**

الإبداع	الابتكار
فكري أكاديمي أكثر منه تنفيذي	تنفيذي أكثر منه أكاديمي
مثير للابتكار	استجابة للمبدعين
صناعة فكرة	ترويج وتنفيذ فكرة

المصدر: إيمان ز، أثر نظم المعلومات الإدارية في تنمية الإبداع الإداري على مستوى المؤسسة (دراسة حالة كوندور إلكترونيك الجزائر) أطروحة دكتوراه. الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة يحي فارس المدية، 2019-2020، ص 75.

**ب- الإبداع والموهبة:** هناك اختلاف بين الإبداع والموهبة فالإبداع قدرة عامة ضمن عدة مجالات للموهبة، وليس من مكونات الموهبة، بينما المكون الرئيسي للموهبة وراثي والموهبة طاقة كامنة ونشاط. (إلياس، 2016، الصفحات 36-37)

**ج- الإبداع والدكاء:** يشار إلى الإبداع أنه صفة عامة يتصف بها جميع الأفراد كسلوك متفاوت تبعًا للبيئة المحيطة، أما الدكاء صفة خاصة أي يتصف بها فئة محددة رغم وجود الدكاء عند مختلف الأشخاص ولكن بنسب متفاوتة، كما أنه من الضروري أن يكون الإنسان الذكي مبدع، والعكس أيضا صحيح.

**د- الإبداع والاختراع:** الإبداع والاختراع مفهومان مختلفين، لكن العلاقة بينها علاقة وثيقة، فالإبداع هو تطوير ونشر الأفكار الجديدة، بينما الاختراع كل جديد في المعلومات العلمية ويمكن أن يكون نظريًا في شكل قاعدة أو قانون علمي ويمكن أن يكون تطبيقياً في شكل طريقة حل أو معالجة شكل معين. (إيمان ز، نفس المرجع، صفحة 76)

**2-3- عناصر الإبداع:**

تتمثل عناصر الإبداع فيما يلي:

**أ- الطلاقة:** قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام في غضون فترة زمنية محددة، ويقال الطلاقة بنك القدرة الإبداعية، ويمكن استعراض بعض أنواع الطلاقة كالتالي: (مُجد، 2004، صفحة 58)

— الطلاقة اللفظية.

— الطلاقة الارتباطية.

– الطلاقة الشكلية.

– الطلاقة الفكرية.

– الطلاقة التعبيرية.

**ب-الحساسية للمشكلات:** يقصد بها الوعي لوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة والموقف، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف ولا شك أن اكتشاف المشكلة يمثل الخطوة الأولى في عملية البحث عن حل لها، ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة الأشياء غير العادية وإعادة توظيفها وإثارة تساؤلاتهن حولها. (موسى، صفحة 298)

**ج-المخاطرة:** أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد على استعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لتحمل المسؤوليات المترتبة على ذلك. (مهدي، 2012، صفحة 267)

**و-المرونة:** ويقصد بها القدرة على تغير الحالة الذهنية بتغير الموقف، فالمرونة هي تنوع أو اختلاف الأفكار التي يأتي بها الفرد المبدع، وبالتالي فهي تشير إلى درجة السهولة التي يغير بها الفرد موقفا ما أو وجهة نظر ما. (عايض، 2001، صفحة 72)

**هـ-الأصالة:** تعني أن يتعد الإنسان عن طرق التفكير التقليدية، كما يستكشف الأفكار الأصلية فالأصالة هي نتيجة للتخيل بمعنى عدم الرضا عن الأمر الواقع والرغبة في خلق شيء جديد، فعادة ما يبدأ المبدع بالتقليد ثم تطوير ما تم تقليده، وإكمال النقص فيه ثم السعي نحو تقديم الفكرة في شكل جديد. (عايض، نفس المرجع، صفحة 72)

### 3- الإطار التطبيقي للدراسة:

#### 3-1- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

سنتناول من خلال هذا العنصر تحديد المنهج المعتمد وكيفية تحديد المجتمع وطريقة اختيار العينة في الدراسة.  
**أ-منهج الدراسة:**

اعتمد الباحثين في دراسة الحالة على المنهج الوصفي لموضوع دور المنظمة المتعلمة في تشجيع الإبداع لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المدينة، وهذا عن طريق تفحص مختلف الأدبيات في هذا الموضوع وتحليل النصوص من الكتب والدراسات المتوفرة في المكتبات وعبر مواقع الإنترنت.

#### **ب-مجتمع وعينة الدراسة:**

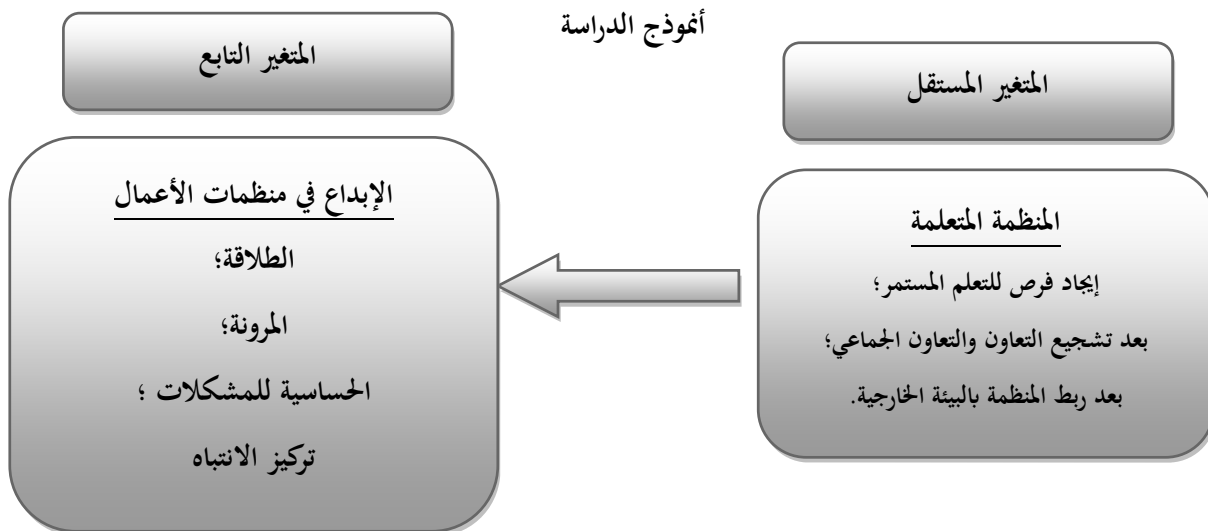
تمثل مجتمع الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، حيث اختار الباحثين عينة عشوائية، تتكون من 35 موظف موزعين تناسبيا، كما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم 2: توزيع العينة حسب مجتمع الدراسة

الخبرة المهنية					المؤهل العلمي			النوع		
المجموع	من 15 سنة وأكثر	من 10-14 سنة	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	المجموع	دراسات عليا	ليسانس	المجموع	أنثى	ذكر
35	1	4	17	13	35	07	28	35	17	18
% 100	% 2.9	% 11.4	% 48.6	% 37.1	% 100	% 20	% 80	% 100	% 48.6	% 15.4

المصدر: من إعداد الباحثين

د- مخطط الدراسة : لغرض تحقيق أهداف الدراسة تم صياغة نموذج فرضي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيري موضوع دراستي والذي هو موضح في الشكل التالي :



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

### 3-2- أدوات الدراسة:

اعتمد الباحثين في جمع البيانات في موضوع الدراسة على طريقة الاستبيان.

أ-مضمونا لاستبيان:

الجزء الأول يتعلق بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة وباعتبارها فئة الموظفين، كما قام الباحثين بتخصيص الجزء الثاني لمحورين:

-محور 01: خصائص المنظمة المتعلمة (المتغير المستقل)، اشتمل (16) عبارة.

-محور 02: متعلق بعناصر الإبداع (المتغير التابع)، حيث اشتمل (16) عبارة.

واشتمل الاستبيان ككل على (32) عبارة، تم صياغتها بالأسلوب الثابت الايجابي، وهذا حتى يمكن معالجتها وفق الأساليب الإحصائية والسلم المستخدم.

### 3-3- ثبات وصدق أداة الدراسة:

استعانوا الباحثين لصدق أداة الاستبيان، باختبار الاتساق الداخلي وقياس معامل الثبات واختبار التوزيع الطبيعي للاستبيان في عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها 32 مفردة.

#### أ-الاتساق الداخلي للأداة الاستبيان:

اعتمد الباحثين في معرفة درجة الارتباط بين العبارات المتضمنة أبعاد محاور الدراسة على معامل سبيرمان، حيث قاما بقياس درجة الارتباط بين كل بعد والعبارات التي تتضمنه، من أجل حذف العبارات التي ليس لها ارتباط مع كل بعد.

#### الجدول رقم 3: اختبار الاتساق الداخلي بين العبارات المتضمنة كل بعد في محور خصائص المنظمة المتعلمة

رقم	العبارات	القيمة	ق.إ
-	بعد إيجاد فرص للتعلم المستمر	1	-
1	يناقش الموظفون بصراحة الأخطاء بهدف التعلم والاستفادة	0.699**	0,000
2	قبل البدء في اتخاذ القرار تفكر دائما في المواقف المشابهة	0.665**	0,000
3	الموظفون إلى المشكلات في العمل على أنها فرصة للتعلم	0.716**	0,000
4	يحدد الموظفون المهارات التي يحتاجونها لإنجاز لمهامهم	0.778**	0,000
5	يتبادل الموظفون المعلومات فيما بينهم بصراحة وشفافية	0.867**	0,000
6	في الجامعة عندما يعرض الموظفون وجهة نظرهم، يسألون عن ما يعتقد الآخرون	0.874**	0,000
7	يشجع الموظفون على إثارة (لماذا) بغض النظر عن مكانتهم الوظيفية	0.874**	0,000
8	يتناقش الموظفون أخطأهم للتعلم منه	0.728**	0,000
-	بعد تشجيع التعاون والتعاون الجماعي	1	-
9	يمتلك الموظفون الحرية لتكييف أهدافهم وفقا لتطورات الأحداث داخل الجامعة	0.729**	0,000
10	يركز الموظفون على مهمتهم كمجموعة، وكيف يمكن أن تعمل المجموعة بشكل جيد	0.770**	0,000
11	يصغي الموظفون في الجامعة لوجهات نظر الآخرين قبل التحدث إليهم	0.568**	0,000
12	تشجع الجامعة موظفيها على الشعور بالفخر لانتمائهم إليها	0.697**	0,000



–	1	بعد ربط المنظمة بالبيئة الخارجية	
0,000	**0.639	تهتم الجامعة بمعرفة أثر قراراتها في معنويات الموظفين	13
0,000	**0.798	تتعاون الجامعة مع الجهات الخارجية من أجل تبادل المنافع والمعارف	14
0,000	0.836**	تتيح الجامعة كل الفرص للانفتاح على الخارج واستيراد الأفكار الجديدة من أي مكان	15
0,000	0.746**	الهيكل التنظيمي في الجامعة لديه القدرة على التنسيق بين مهامها ومتطلبات المجتمع	16

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على تحليل الاستبيان برنامج (spss 20).

يتضح من الجدول رقم (3) أن معاملات الارتباط بين جميع العبارات المتضمنة كل بعد من أبعاد محور خصائص المنظمة المتعلمة، محصورة بين (\*\*0,699) (\*\*0,874) عند مستوى دلالة احتمالية أقل من 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل عبارة 0.000 وهي أقل من 0.01 وهي دلالة إحصائية قوية جداً، تدل على ارتباط العبارات المتضمنة كل بعد من محور خصائص المنظمة المتعلمة.

#### ب-معامل الارتباط لعبارات عناصر الإبداع:

من خلال هذا العنصر سنقوم بقياس درجة الارتباط بين العبارات المتضمنة كل بعد في محور تشجيع الإبداع بإظهار مختلف النتائج المتعلقة بدرجة الارتباط ودرجة المعنوية بالاعتماد على معامل سبيرمان عبر الجدول الآتي:

#### الجدول رقم 4: اختبار الاتساق الداخلي بين العبارات كل بعد في محور تشجيع الإبداع

رقم	العبارات	الارتباط	القيمة
–	1	بعد الطلاقة	
0,000	0.497**	تقدم الكثير من البدائل عند مع المواقف المختلفة بسهولة	17
0,000	0.831**	لديك القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة	18
0,000	0.747**	تقدم كما كبيرا من الأفكار وقت قصير نسبيا	19
0,000	0.634**	لدي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة معينة	20
–	1	بعد المرونة	
0,000	0.630**	تعديل أسلوب عملك لمواجهة المواقف الطارئة التي تعترضه	21
0,082	0.298**	تحرص على معرفة الرأي المخالف وتشجع المقترحات المقدمة	22
0,000	0.798**	القدرة على إنجاز أعمال إبداعية أكثر من الأعمال الروتينية	23

0,000	0.688**	لديك القدرة على إحداث تغييرات في أسلوب العمل	24
-	1	بعد الحساسية للمشكلات	
0,050	0.461**	تخطط للتنبؤ لمشكلات العمل وتصميم طريقة لتسييرها	25
0,000	0.615**	تساعد الزملاء في اكتشاف المشكلات وحلها	26
0,000	0.712**	تقوم بتحديد عجزك الإداري وتوسعى لتنمية النقص في معارفك	27
0,000	0.733**	تتابع كل جديد مفيد في إنجاز مهامك وتطبقه وتحاول تطويره	28
-	1	بعد تركيز الانتباه	
0,000	0.598**	تركز على أفكارك وكذا ملاحظة أفعال الناجحين وتجربتها	29
0,000	0.708**	عند حل مشكلة ما تستغرق وقتا في دراسة المعلومات	30
0,000	0.719**	تمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة	31
0.069	0.311**	اهتمامك ينصب على إنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامك برأي الآخرين	32

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على تحليل الاستبيان ببرنامج (spss 20).

ويتضح من الجدول رقم (4) أن معاملات الارتباط بين جميع العبارات المتضمنة كل بعد من أبعاد محور تشجيع الإبداع محصورة بين (\*\*0,298) (\*\*0,831) عند مستوى دلالة احتمالية أقل من 0.05 حيث أن القيمة الاحتمالية لكل عبارة 0.000 وهي أقل من 0.01 وهي دلالة إحصائية قوية جداً، تدل على ارتباط العبارات المتضمنة كل بعد من محور تمكين العاملين.

### ج- ثبات أداة الاستبيان:

اعتمد الباحثين في قياس ثبات الاستبيان على معامل ألفا كرومباخ كما يوضحه الجدول الآتي:

### الجدول رقم 5: اختبار قيم معامل الثبات لمجاور الاستبيان

معامل الثبات	عدد العبارات	عنوان المجاور	ترتيب المجاور
0.875	16	خصائص المنظمة المتعلمة	01
0.627	16	عناصر الإبداع	02
<b>0.856</b>	<b>32</b>	<b>الثبات العام للاستبيان</b>	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على تحليل الاستبيان ببرنامج (spss 20).

يتضح من الجدول رقم (5) أن جميع عبارات المجاور جاءت بمعامل ثبات أكبر من 0.60 وهي درجة عالية من الثبات كما جاء معامل الثبات للاستبيان ككل 0.856 وعليه فإن عبارات الاستبيان على درجة عالية من الثبات والاستقرار.

**3-4- ترتيب أبعاد محور خصائص المنظمة المتعلمة حسب درجة الموافقة:**

سنحاول تحليل تقديرات الموظفين للأبعاد محور خصائص المنظمة المتعلمة خلال الجدول الآتي:

**الجدول رقم 6: ترتيب أبعاد محور خصائص المنظمة المتعلمة حسب درجة الموافقة**

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
إيجاد فرص للتعليم المستمر	3.4714	0.7553	3	عالية
تشجيع الحوار والاستفسار	2.8928	1.0179	4	متوسطة
تشجيع التعاون والتعاون الجماعي	3.4999	0.8885	2	عالية
ربط المنظمة بالبيئة الخارجية	3.6214	0.7320	1	عالية
بعد خصائص المنظمة المتعلمة	3,38	0,624	-	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على تحليل الاستبيان برنامج (spss 20).

يتضح من خلال الجدول رقم (6) يتضح أن أغلبية الأبعاد 1-3-4 جاءت بمتوسط حسابي على التوالي (3.4714) (3.4999)، (3.6214) بدرجات موافقة عالية باستثناء البعد 2 جاء بمتوسط حسابي (2.8928)، بدرجة متوسطة، كما جاء المتوسط الحسابي للمحور ككل بـ 3.38 بدرجة موافقة عالية كما جاء الانحراف المعياري للمحور بـ 0.624 وهذا ما يشير لعدم تشتت تقديرات الموظفين وقرمها من المتوسط الحسابي، ومنه يوجد مستوى عالي في توفر خصائص المنظمة المتعلمة بالجامعات الجزائرية محل الدراسة حسب تقديرات الموظفين.

**3-5- ترتيب أبعاد محور عناصر الإبداع حسب درجة الموافقة:**

سنحاول تحليل تقديرات الموظفين للأبعاد محور الإبداع من خلال الجدول الآتي:

**الجدول رقم 7: ترتيب أبعاد محور عناصر الإبداع حسب درجة الموافقة**

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
الطلاقة	2.7857	0.6135	4	متوسطة
المرونة	2.95	0.8433	3	عالية
الحساسية للمشكلات	3.3429	1.0804	1	عالية
تركيز الانتباه	2.9571	1.0110	2	عالية
محور عناصر الإبداع	3.9536	0.2344	-	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على تحليل الاستبيان برنامج (spss 20).

من خلال الجدول رقم (7) يتضح أن الأبعاد 6-7-8 جاءت بمتوسط حسابي على التوالي (2.95) (3.3429) (2.9571) بدرجات موافقة عالية، أما البعد 5 جاء بمتوسط حسابي (2.7857) بدرجات متوسطة، وجاء المتوسط الحسابي للمحور ككل بـ 3.9536 بدرجة موافقة عالية كما جاء الانحراف المعياري للمحور بـ 0.2344 ويشير لعدم تشتت تقديرات الموظفين وقرّبها من المتوسط الحسابي، ومنه يوجد مستوى عالي في عناصر الإبداع الكلية محل الدراسة حسب تقديرات الموظفين.

### 3-6- اختبار الفرضيات:

سيتم اختبار الفرضية الرئيسة والفرضيات الفرعية للتأكد من صحتها أو من عدمه، ستكون قاعدة القراري الاعتماد على القيمة الاحتمالية sig وعلى المقارنة بين T المحسوبة و T الجدولية وفقاً للمعادلة الآتية:

$$Y = \hat{a} + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

**Y**: هو المتغير التابع **X**: هو المتغير المستقل

**â**: يعكس قيمة المتغير التابع في حالة **b**: ميل الخط المستقيم

**X1**: إيجاد فرص للتعليم المستمر **X2**: تشجيع الحوار والاستفسار

**X3**: تشجيع التعاون والتعاون الجماعي. **X4**: ربط المنظمة بالبيئة الخارجية

الجدول رقم 8: اختبار الانحدار البسيط لتوافر خصائص المنظمة المتعلمة على الطلاقة من وجهة نظر الموظفين في كلية العلوم

#### الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

المتغير التابع: تشجيع الإبداع						البيان
القرار الإحصائي	S مستوى المعنوية	T المحسوبة	B معامل الانحدار	معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير المستقل
	3.236	2.289	0.007			
رفض الفرضية	0.766	0.301	0.021	0.003	0.052	<b>X1</b>
قبول الفرضية	0.000	0.000	1.000	1.000	1.000	<b>X2</b>
قبول الفرضية	0.074	1.846	0.108	0.094	0.306	<b>X3</b>
قبول الفرضية	0.012	2.656	0.170	0.176	0.420	<b>X4</b>
قبول الفرضية	0.007	2.889	0.208	0.202	0.449	<b>X</b>

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على تحليل الاستبيان ببرنامج (spss 20).

الفرضية الفرعية الأولية: إيجاد تأثير خصائص المنظمة المتعلمة على الطلاقة

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للمتغير المستقل إيجاد فرص للتعليم المستمر في المتغير التابع تشجيع الإبداع إذ بلغت قيمة T المحسوبة 0.301 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، كما أن مستوى المعنوية (sing=0.766) أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05، هذا ما يقتضي رفض الفرضية الفرعية الأولى.

#### الفرضية الفرعية الثانية: إيجاد تأثير خصائص المنظمة المتعلمة على المرونة

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للمتغير المستقل تشجيع الحوار والاستفسار في المتغير التابع تشجيع الإبداع إذ بلغت قيمة T المحسوبة 0.000 كما أن مستوى المعنوية (sing=0.000) أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05، هذا ما يقتضي قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تفترض وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتشجيع التعاون والتعاون على تشجيع الإبداع العاملين في الكلية.

#### الفرضية الفرعية الثالثة: إيجاد تأثير خصائص المنظمة المتعلمة على الحساسية للمشكلات

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للمتغير المستقل تشجيع التعاون والتعاون الجماعي في المتغير التابع تشجيع الإبداع إذ بلغت قيمة T المحسوبة 1.846 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، كما أن مستوى المعنوية (sing=0.074) أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05 هذا ما يقتضي قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

#### الفرضية الفرعية الرابعة: إيجاد تأثير خصائص المنظمة المتعلمة على تركيز الانتباه

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للمتغير المستقل ربط المنظمة بالبيئة الخارجية في المتغير التابع تشجيع الإبداع إذ بلغت قيمة T المحسوبة 2.656 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، كما أن مستوى المعنوية (sing=0.012) أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05، هذا ما يقتضي قبول الفرضية الفرعية الرابعة.

#### الفرضية الرئيسية: إيجاد تأثير خصائص المنظمة المتعلمة على عناصر الإبداع

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للمتغير المستقل خصائص المنظمة المتعلمة في المتغير التابع عناصر الإبداع إذ بلغت قيمة T المحسوبة 2.889 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، كما أن مستوى المعنوية (sing=0.007) أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05 هذا ما يقتضي قبول الفرضية الرئيسية والتي تفترض وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمنظمة المتعلمة على عناصر الإبداع من طرف العاملين في الكلية. بالتالي يمكن تقدير معادلة الانحدار المتعدد كما يلي:

$$Y = 3.236 + x_2 + 0.108x_3 + 0.170 x_4$$

انطلاقاً مما سبق يمكن القول أن هناك أثر لمتغيرات خصائص المنظمة المتعلمة على عناصر الإبداع لأفراد العينة المختارة.

### 4- الخلاصة:

بناء على ما تقدم من نتائج يمكن القول أن الجامعات الجزائرية محل الدراسة تلي شروط التي تميزها عن المنظمات التقليدية لتوفرها على خصائص المنظمة المتعلمة بشكل متوسط وكذا تشجيع العاملين بشكل عالي هذا من جهة، من جهة أخرى يرى الباحثين ضرورة الاهتمام بتطبيق أفضل مفهوم وخصائص المنظمة المتعلمة بالجامعات الجزائرية.

من خلال هذه الدراسة استخلصنا عدة نتائج نستعرضها كالآتي:

### 4-1- نتائج الدراسة:

من خلال معالجة الإطار التطبيقي، فيما يخص وصف أبعاد الدراسة توصلنا إلى النتائج الآتية:

- توفر كل من بعد إيجاد فرص للتعلم المستمر، تشجيع الحوار والاستفسار، تشجيع التعاون والتعاون الجماعي وبعد ربط المنظمة بالبيئة الخارجية في محور خصائص المنظمة المتعلمة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية بشكل عالي؛
- توفر محور خصائص المنظمة المتعلمة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية؛
- توفر بعد الطلاقة والمرونة، الحساسية للمشكلات، وبعد تركيز الانتباه، بمحور عناصر الإبداع في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية بشكل عالي؛
- وجود مستوى عالي من عناصر الإبداع في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية؛

### 4-2- اقتراحات وتوصيات الدراسة:

يمكن تقديم المقترحات والتوصيات الآتية:

- خلق بيئة ملائمة تشجع الحوار والاستفسار من خلال تخصيص مستوى عالي من الاتصال والاتصالات بين الموظفين مع توفير استقلالية وحرية أكثر للموظفين، من خلال منح الصلاحيات وغيرها من الأساليب؛
- تعزيز أنظمة مشاركة المعرفة والتعلم لتعزيز التعلم والرفع من تمكين الأفراد لرؤية جماعية بالتركيز على أن يكون التنظيم اجتماعي وأساسه التعاون داخل الجامعات الجزائرية؛

### 5- الهوامش والمراجع:

**01-Mohamed, M. Facteur affecting organizational creativity and innovativeness in eruption business organization an empirical investigation. journal of management - development, united kingdom, vol 24,n1. 2005.**

**02-Tang Tai, H. C. Impact of role conflict on employee creativity African. journal of business management, providence university. 2010.**

**03- الخطيب، أ. م. الإدارة الإبداعية للجامعات. الأردن: جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع. 2006.**

- 04-الدين وج. خ. الإبداع الإداري. الأردن: دار أسامة للنشر. 2009.
- 05-السويدان طارق، العدولي محمد. مبادئ الإبداع. قرطبة لإنتاج الفني، الطبعة 03. 2004.
- 06-إيمان ز. أثر نظم المعلومات الإدارية في تنمية الإبداع الإداري على مستوى المؤسسة (دراسة حالة كوندور إلكترونيك الجزائر). أطروحة دكتوراه. الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة يحي فارس المدية. 2018-2019.
- 07-إيمان ز. (نفس المرجع).
- 08-ريابعة ش. م. تأثير أبعاد إدارة المعرفة في المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة العربية الأمريكية - فلسطين. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 12، العدد 4. 2016.
- 09-عايض، ا. ف. المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث. الرياض: شركة مطابع نجد التجارية. 2001.
- 10-عايض، ا. ف. (نفس المرجع).
- 11-عيوش خيرة، علاوي نصيرة. دور المنظمات المتعلمة في تشجيع عملية الإبداع. مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة. الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف. 2001.
- 12-لبوز إلياس. دور الإبداع الإداري في تحقيق التطوير التنظيمي (دراسة سوسيولوجية لمؤسسات القطاع العام بمدينة ورقلة - اتصالات الجزائر، شركة سونلغاز، مديرية الشباب والرياضة). أطروحة دكتوراه. الجزائر: جامعة بسكرة. 2016.
- 13-مهدي، س. أ. عمليات الإدارة المعرفية وأثرها على القدرات الإبداعية. مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة بغداد، العراق، العدد 30. 2012.
- 14-موسى، ا. (s.d.). السلوك التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة 01.
- 15-نورة بنت عوض القرني. المنظمة المتعلمة كما يتصورها معلمو ومعلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الدوادمي. مجلة الخليل للبحوث، المجلد 10، العدد 2. 2015.
- 16-هدى صقر. المنظمة المتعلمة والتحول من الضعف الإداري إلى التميز في إدارة الإداء الإداري للدولة. المؤتمر الرابع في الإدارة القيادة الإبداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي. دمشق: المنظمة العربية للتنمية الإدارية. 2003.