

استراتيجيات الإبداع من وجهة نظر إدارة الموارد البشرية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة ميدانية)

أ.د. سطوح سميرة

أ. روابحية مريم

جامعة باجي مختار، عنابة

Résumé

Cette étude vise à identifier l'impact de l'innovation technologique sur l'apprentissage organisationnel dans les PME Algérienne, et pour ce but nous devons explorer les avis des employeurs dans l'entreprise "SARL Mahbouba", lorsque nous avons adopté un questionnaire comprenait des questions pour différents aspects de l'innovation technologique comprenant les moyens de communication qui ont un impact positif en facilitant le processus d'apprentissage. L'étude a conclu des résultats qui ont montré des propositions pour traverser les obstacles de l'intégration de la technologie.

Mots clés: l'innovation technologique, l'apprentissage organisationnel, les petites et moyennes entreprises.

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ولتحقيق هذه الغاية قمنا باستطلاع آراء العمال في مؤسسة "محبوبة للعجائن الغذائية" التي تنشط في القطاع الصناعي بناء على استمارة شملت أسئلة لجوانب مختلفة من الإبداع التكنولوجي بما فيها الوسائل الاتصالية التي لها أثر إيجابي في تسهيل عملية التعلم التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، واختتمت الدراسة بإظهار عدة نتائج أهمها التي أظهرت عدة مقترحات لمعالجة المعوقات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إدخال التكنولوجيا.

الكلمات المفتاحية: الإبداع التكنولوجي، التعلم التنظيمي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

مقدمة:

تشهد البيئة العالمية العديد من التطورات والتغيرات المتسارعة في مختلف الميادين والمجالات، هذا ما جعل المنظمات تواجه عدة صعوبات وتحديات في كيفية مواكبتها للمحيط الموجودة فيه، إذ تجد المؤسسات نفسها أكثر حاجة وسعياً للتكيف مع تلك التغيرات السريعة، وهذا يدفع إلى تغيير المؤسسات إلى نمط جديد هو نمط المنظمة المتعلمة أو منظمة التعلم، إذ لقي هذا المفهوم اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين، فالمنظمة المتعلمة تتميز بعدة خصائص أهمها أنها منظمة متكيفة مع بيئتها الخارجية كما أنها تعزز وتغذي الابتكار والإبداع وتتوفر لديها المهارات والدافعية لتعزيز عملية التعلم التنظيمي المستمر وتحرص على توفير الرؤية المشتركة وتستند أسس الحوافز والمكافأة فيها على الإبداع والابتكار.

ويمكننا القول أن المنظمات على اختلاف أحجامها وأنواعها بحاجة للتعلم التنظيمي باعتباره نظام متناسق ومترابط بظواهره التنظيمية والاجتماعية ويضيف للمنظمة لتحقيق أهدافها بكفاءة عالية للتحكم في الوصول إلى إنجاز أهدافها، هذا ما يستدعي فهم أبعاده وعناصره لكونه الوسط الذي تتم فيه كافة العمليات التنظيمية، ومدخلاً لحل العديد من المشكلات التنظيمية. وإنطلاقاً من هذه المعطيات فإن التعلم التنظيمي يعتبر خطوة رئيسية للتجديد حيث نالاً موضوعاً التعلم التنظيمي والإبداع في العقود الأخيرة اهتماماً بارزاً من قبل المتخصصين والباحثين، ومن خلال تتبع حركة بعض البحوث والدراسات في المجالين المذكورين يلاحظ تركيز جميع تلك الدراسات على إيجابية العلاقة بين التعلم التنظيمي والإبداع وتأثيرهما على حياة المنظمة ونجاحها.

وعند الحديث عن الإبداع لابد من الحديث عن الإبداع التكنولوجي خاصة بعد بروز العديد من الاختراعات والإبداعات التكنولوجية، التي تجعل المنظمات اليوم تبني الإبداع التكنولوجي باعتباره سلاح لها ونقطة إيجابية تساعدها على الوصول إلى الربح والحفاظ على مكانتها في السوق، وعادة ما يتميز الإبداع التكنولوجي بابتكار طريقة جديدة للإنتاج مثلاً آلة جديدة أكثر فعالية، أو

استراتيجيات الإبداع من وجهة نظر إدارة الموارد البشرية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
(دراسة ميدانية)..... د. سطوح سميرة أ. روابحية مريم

طريقة جديدة للتنظيم داخل المؤسسة مع مراعاة المرونة، وكذا تقوم المنظمة بالإبداع التكنولوجي لمواجهة الأوضاع الجديدة وتبني التكنولوجيا التي تعود عليها بالفائدة.

انطلاقاً من هذه المعطيات فإن التحدي الأكبر تواجهه المؤسسات بما فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تتأثر أكثر فأكثر بالتحديات التكنولوجية بالنظر لمحدودية إمكانياتها مقارنة بالمؤسسات الكبيرة من حيث الموارد البشرية، المالية والتكنولوجية فهي تمتلك خصوصيات إيجابية متعددة وأصبحت تمثل خياراً استراتيجياً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومما لاشك فيه أن التقدم التكنولوجي أدى إلى خلق تحديات جديدة أمام هذه المؤسسات وخاصة في الدول النامية، ولمواكبة هذه النقلة التكنولوجية شهد الاقتصاد العالمي ظهور أجيال جديدة من منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة التي استطاعت الاستفادة من مميزات هذا الوضع الجديد الذي يسمح بالحصول على المعرفة ورؤوس الأموال والدخول إلى الأسواق الكبيرة في آن واحد، وأصبحت المنظمات الصغيرة والمتوسطة قائمة على التكنولوجيا الحديثة والإبداع التكنولوجي وتعتبر اليوم مؤسسات مجددة تختلف اختلافاً جوهرياً عن مثيلاتها الكلاسيكية.

الإشكالية:

ضمن هذا السياق نصل إلى إبراز معالم إشكال بحثنا الذي يتمثل في دراسة مساهمة الإبداع التكنولوجي في تسهيل عملية التعلم التنظيمي في منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة وذلك بعد مرور حقبة زمنية طويلة من ظهور مصطلح الإبداع التكنولوجي واستخدامه في المؤسسات كبيرة الحجم ومن المفروض أن يجد اليوم اهتمام أكبر وعناية أكثر وحرصاً أفضل على كيفية استغلاله في منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة.

وبناء عليه فإن إشكالية الدراسة تطرح كالتالي:

كيف يساهم الإبداع التكنولوجي في تسهيل وتشجيع أداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟

- من خلال التساؤل السابق يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:
- ما طبيعة عملية الإبداع المتبنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟
 - ماهي مختلف الأساليب التي تعتمد عليها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التعلم التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟
 - ماهي التطورات المشهودة في تسهيل استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا للتحسين من التعلم التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟
- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تتناول موضوعا حيويا متمثل في التعلم التنظيمي وفعالته في عملية الإبداع التكنولوجي داخل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، فبالرغم من وجود جهود من طرف بعض المؤسسات في تطوير وتجديد استخدامات التكنولوجيا إلا أن هذا يعتبر غير كافٍ فيجب تحويل المؤسسات إلى مؤسسات معرفية تخلق نظم اقتصادية جديدة قائمة على التعلم، في عصر أصبحت فيه المعرفة هي العنصر الأهم في العالم بأسره ورصيدها الأول في تحقيق الربح.

منهج البحث:

من أجل دراسة إشكالية موضوع البحث، وتحليل أبعادها ومحاولة الإجابة على التساؤلات المقدمة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعبر عن الظاهرة موضع الدراسة تعبيراً كمياً وكيفياً وأمام تعدد مداخل المنهج الوصفي تم استخدام مدخل الدراسات الوثائقية الذي ساعد في إعداد الجانب النظري للدراسة وكتب ورسائل علمية.

وعليه جاء المقال منظم وشامل للمحاور التالية:

- ا. ماهية التعلم التنظيمي.
- اا. الإبداع التكنولوجي في المؤسسة.

III. دور التعلم التنظيمي في تشجيع الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

IV. دراسة ميدانية في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية.

I. ماهية التعلم التنظيمي:

1- مفهوم التعلم التنظيمي :

أشارا "Argyris et Schon" (1974) إلى التعلم التنظيمي أنه العملية التي يمكن من خلالها لأعضاء المنظمة كشف الإخطاء وتصحيحها من خلال تغيير نظريات العمل لديهم، وتتعلم المنظمة عندما تكتسب المعارف بجميع أشكالها أيا كانت الوسائل المستعملة.¹

وعرفه Senge (1994) بالوسيلة التي من خلالها يكتشف الأفراد في المنظمات باستمرار كيف أنهم هم الذين يشكلون الواقع الذي يعملون فيه وكيف أن باستطاعتهم تغير ذلك الواقع.²

2- مستويات التعلم التنظيمي:

1-2) المستوى الفردي: يتعلق التعلم الفردي بالتعلم الذي يقوم به الفرد بنفسه هذا التعلم يكون أقل تقنيا ورسمية في المنظمة، لأنه يميز بين أوقات التعلم الرسمية وأوقات التعلم غير الرسمية.

2-2) المستوى الجماعي: يعني التعلم الجماعي ذلك التعلم الذي يقوم به الأفراد عن طريق فرق العمل من خلال الأعمال المنفذة على مستوى الجماعة وبطريقة تعاونية وتشاركية.

2-3) المستوى التنظيمي: التعلم التنظيمي يعني المنظمة التي تتعلم عن طريق حفظ نتائج تجاربها واكتسابها من خلال نشاطات أفرادها. ويمثل التعلم في هذا المستوى الحالة التي يتم فيها تبادل المعرفة والخبرات بين الأفراد بغض النظر عن مستوياتهم التنظيمية والإستراتيجيات والإجراءات والسياسات التي تعيق عملية التعلم³.

تعتبر هذه المستويات الثلاثة متكاملة فيما بينهما، فالتعلم الفردي ينمي ويدعم التعلم الجماعي والعكس صحيح والتعلم الجماعي يدعم التعلم التنظيمي ويطور المنظمة ويرتقي بها إلى منظمة متعلمة.

3- مراحل عملية التعلم التنظيمي:

في هذا الصدد قدم نموذج Charreire petit والذي ركز على خمسة مراحل لسيرورة التعلم:⁴

(أ) مرحلة الكشف: يتم في هذه المرحلة الإعلان عن الرغبة في تطوير مشروع ما، حيث يتم طرح أو عرض هدف التعلم على مجموعة الفاعلين، الذين يجب عليهم تنمية وتطوير تعلم جماعي من أجل تنفيذ هذا المشروع.

(ب) مرحلة التهيئة: في هذه المرحلة يعرض الفريق المكلف بالمشروع على الفاعلين تغيير البنية الرسمية لإدارة المشروع، فهو يحاول الحصول على التهام وقبول كل عناصر المنظمة المعنيين بالمشروع.

(ت) مرحلة إنتاج الخبرات: وتمثل هذه المرحلة قلب المشروع، حيث يمكن خلالها ظهور نوعين من الخبرات. خبرات ذات علاقة مباشرة بموضوع المشروع وهي ما يطلق عليها " الخبرات المركزة (expériences centrées)" حول هذا المشروع، وأخرى ليست لها علاقة مباشرة بموضوع المشروع ويطلق عليها " الخبرات غير المركزة (expériences délocalisées)".

(ث) مرحلة الاختيار: وتتمثل في تحليل التغيرات الحاصلة في المنظمة، سواء في الممارسات أو في الخطط المعرفية التي تقود هذه الممارسات.

(ج) مرحلة الأبعاد والتميز: وتسمح هذه المرحلة بتسجيل الممارسات المكتسبة في الروتينات التنظيمية وإبعاد تلك التي تعتبر غير مرضية، ويتم خلالها أيضا تعديل الذاكرة التنظيمية بتسجيل المعارف الضمنية والصريحة التي تم خلقها خلال المشروع.

II. الإبداع التكنولوجي في المؤسسة:

1- تعريف الإبداع التكنولوجي:

استعمل هذا المصطلح بالمعنى الحديث لأول مرة من طرف الاقتصادي (Joseph Schumpeter) بقوله أن الإبداع التكنولوجي هو التغيير المنشأ أو الضروري، وقد ورد هذا التعريف في القاموس الأنجليزي (OED dictionary) كما يقول "لا يجب الخلط بين التغييرات المستمرة والمتصاعدة والتغييرات المفاجئة أو الطارئة، ونحن لا نفهم إلا التعديلات في دورة الحياة الاقتصادية التي تتولد من الاقتصاد نفسه عن طريق التطور.⁵

وعرف (Schumpeter) الإبداع التكنولوجي كالتالي: "تنفيذ تركيبية أو توليفة إنتاجية جديدة، وقد مثله في خمس حالات التالية:⁶

1. تصنيع منتج جديد (...)
 2. إدخال طريقة إنتاج جديدة (...)
 3. فتح سوق جديدة (...)
 4. الحصول على مورد جديد للمادة الأولية (...)
 5. إنشاء تنظيم جديد مثل خلق وضعية احتكار.
- وقد حصر (Schumpeter) مفهوم الإبداع التكنولوجي في الحالتين الأولى والثانية، أي تصنيع منتجات جديدة وإدخال طريقة إنتاج جديدة أو تحسينها.
- 2- طبيعة الإبداع التكنولوجي:

بصفة عامة، الإبداع التكنولوجي يمكن أن يكون منتج، أسلوب فني، التنظيم أو السوق لمؤسسة ما، وسوف نهتم بأهم صنفين ألا وهما تجديد المنتج وتجدد الأسلوب.

1-2 تجديد المنتج (l'innovation de produit):

يقصد به إحداث التغيير في مواصفات المنتج أو خصائصه لتلبية الرغبات وإشباع الحاجيات بكيفية أحسن.⁷ (زايد مراد 2010) والمقصود بالمنتج هنا السلع والخدمات كذلك وليس فقط المنتجات المصنعة.

ويمكن تعريف المنتج الجديد عندما يحمل خصائص جديدة التي لم يسبق وجودها، وإعادة تصميم المنتج، فيطلق هذه الأخيرة تمايز المنتج، وكل هذا

تلبية لحاجات الزبائن إذ يحاول الزبون أو المستهلك البحث عن تلك المنتجات التي تلي رغباته وحاجاته بأقل تكلفة وأعلى جودة.⁸

2-2 الإبداع في العملية الإنتاجية (أساليب الإنتاج) (l'innovation de) :procédé

وهو تبني طرق إنتاج جديدة أو محسنة وبالتالي تحسين الأداء من الناحيتين الفنية والاقتصادية. وهو الشيء المؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية في كمية المخرجات وانخفاض التكلفة بالنسبة للوحدة الواحدة، وبالتالي تحقيق الأرباح. وهو كل جديد أو تغيير في جهاز أو أساليب الإنتاج يعمل على تحسينه ويهدف إلى تبسيطه وتخفيض تكاليف الإنتاج. وتبرز فائدة هذا النوع من الإبداع التكنولوجي في تحسين اداءات العملية الإنتاجية من الناحية الفنية والاقتصادية في أن واحد ما يترتب عنه نتائج إيجابية في مردودية وكمية المخرجات.⁹

إن إحداث التغييرات في أساليب الإنتاج لتحسين أدائها وتبسيطها ينجز عنها نتائج إيجابية، تتمثل في السرعة في معالجة المدخلات وتدفق المخرجات وتخفيض من تكاليف الإنتاج ، أي رفع من فعالية جهاز الإنتاج، هذا ما يسمح للمؤسسة من تحقيق هوامش أكبر وضمان لاستمراريتها التنافسية. وعليه فالبحث عن الإبداعات التكنولوجية لأسلوب الإنتاج واستغلالها يمكن المؤسسة من تحسين أداء أسلوبها الإنتاجي فنيا واقتصاديا، حيث يمكن الجانب الفني في تحسين جودة المنتجات وسرعة في معالجة المدخلات والجانب الاقتصادي في تخفيض تكاليف الإنتاج.¹⁰

وبالرجوع لإحصائيات الدراسة المذكورة سابقا حول الإبداع التكنولوجي في الصناعة الفرنسية، نجد أن 23% من المؤسسات الصناعية قامت بتجديدات في العملية الإنتاجية كانت حصة صناعة السيارات فيها 27.5% وصناعة الأدوية (الصيدلة) 24.4%. رغم قلة النسب إلا أن نتائجها كانت جد كبيرة على أداء المؤسسات.¹¹

III. دور التعلم التنظيمي في تشجيع الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1- دور التعلم التنظيمي في تشجيع عملية الإبداع:

تعتبر عملية التعلم خطوة رئيسية في عملية الإبداع من خلال اكتساب المعرفة والمهارات الجديدة مع ما يصاحب هذه العملية مع تغيير السلوك، وهذا ما يظهر دور إدارة التغيير في المنظمة المتعلمة حيث تتطلب عملية التعلم الفردي والجماعي تغييرا في أنماط التفكير والسلوك القيادي، والتغيير في تلك الأنماط يقود إلى الإبداع، كما أن الحاجة الماسة إلى الإبداع في كثير من الأحيان تقود إلى تأسيس منظمة متعلمة. وتظهر ملامح الإبداع الفعال في المنظمة من قدرتها على اكتشاف فرص التعلم وإدارة النماذج الذهنية للقادة والأفراد، لهذا فالإبداع والتعلم مفهومان لا يمكن فصلهما عن أي منظمة ناجحة، فعملية التعلم هي بمثابة الجسر الذي يربط العمل بالإبداع. وهذا يمكن استنتاج أن المنظمة القادرة على إدارة عمليات التعلم قادرة على إنتاج مستوى معقول من الإبداع والتميز.¹²

2- الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

1-2) دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإبداع التكنولوجي:

للتجديد التكنولوجي والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة علاقة وثيقة، حيث أن كل منهما يخدم الآخر ويكمّله. ولكي تتضح الفكرة أكثر سنسلط الضوء على دور كل منهما.

إن دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متميز في عملية الإبداع التكنولوجي، فهي لا تهمل ولا نقلل من أهمية التحسينات الصغيرة والإبداعات الطفيفة. وهي بذلك تساهم مساهمة عظيمة في عملية الإنتاج، التصنيع وبالتالي التنمية بصفة عامة¹³ (بروش زين الدين وبلمهدي عيد الوهاب 2005. 266) وذلك للأسباب التالية:

- تدار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قبل المقاول في تفحص البيئة واكتشاف الفرص فيها ومن ثم انتهازها، في حين أن المؤسسات الكبيرة تدار من المديرين الذين هم أكثر ارتباطا بالحالة القائمة ومزاياها.
- بساطة هيكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوجيهها نحو النشاط الأساسي (منتج جديد أو محسن، خدمة جديدة أو محسنة)، على خلاف المؤسسات الكبيرة التي عادة ما تنشئ وظائف كثيرة تتقاسم الاهتمام مع النشاط الأساسي مما يحرم الأخيرة فرصة التركيز للموارد والمواهب والاهتمام.
- بفعل الحجم تتسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالرشاقة وخفة الحركة في التغيير، كما أن الاستثمارات المحدودة تجعل الانتقال إلى الجديد أقل مخاطرة بكثير مقارنة بالمؤسسات الكبيرة.
- عادة ما تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أقرب إلى السوق وبالتالي تكون أكثر تفاعلا مع التغييرات الآنية والسريعة في السوق مقارنة بالمؤسسات الكبيرة.
- عادة ما تطرح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منتجات أو طرق إنتاج جديدة في أسواق ضيقة ومحددة لا تغزي المؤسسات الكبيرة للدخول فيها نظرا لتواضعها فلا تنافسها وبالتالي يكون أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المجال للتجديد أكثر.¹⁴

2-2 دور الإبداع التكنولوجي في تطور نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يفرض الواقع الجديد عدة متغيرات تجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقف على مفترق الطرق:

- فإما أن تتكيف مع ما يحدث من تغيرات عالمية وتندمج في الجوال الحديث؛
- وإما أن تهمش.

IV. دراسة ميدانية في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية:

1) تقديم المؤسسة وأداة الدراسة:

لمعرفة واقع الإبداع التكنولوجي والتعلم التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، وكذا مساهمة الوسائل التكنولوجية الاتصالية في تشجيع وتسهيل التعلم التنظيمي داخل هذه المؤسسات، تقربنا من مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنشط في ولاية عنابة وقد تم اختيار مؤسسة "محبوبة للعجائن الغذائية" نموذجا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية المجددة في ولاية عنابة حيث بدأت نشاط هذه الأخيرة سنة 2000 والذي يبلغ عدد عمالها 122 عاملا ورأس مالها 186.360.000 دينار جزائري.

1-1- عينة الدراسة:

قمنا باختيار دراسة حالة مؤسسة محبوبة لصناعة العجائن الغذائية لولاية عنابة، بعد قيامنا بمسح شامل لمجتمع البحث كله، الذي يتكون من 122 مفردة، وهو العدد الإجمالي للفاعلين بالمؤسسة محل الدراسة، علما أن دراستنا هذه لا تحتوي على عينة دراسة نظرا لصغر حجم المجتمع الذي تحتويه مؤسسة محبوبة، وكان بإمكاننا تغطية المجتمع كله.

1-2 الأدوات المستخدمة في الدراسة:

تمت الدراسة في مؤسسة "محبوبة" عن طريق المقابلة مع مسؤولي المؤسسة محل الدراسة طيلة فترة إنجاز البحث وذلك لعدة مرات لجمع معلومات كافية مؤكدة حول مشكلة الدراسة، كما اعتمدنا على الاستمارة كأداة رئيسية وزعت على جميع أفراد البحث (112 عاملا). شملت 35 سؤالاً وقسمت إلى قسمين رئيسيين: حيث يتمثل القسم الأول في البيانات المتعلقة بخصائص المؤسسة ونشأتها وكذا البيئة التي تنشط فيها أما القسم الثاني فيحتوي على مجموعة من الأسئلة مقسمة إلى ثلاث محاور:

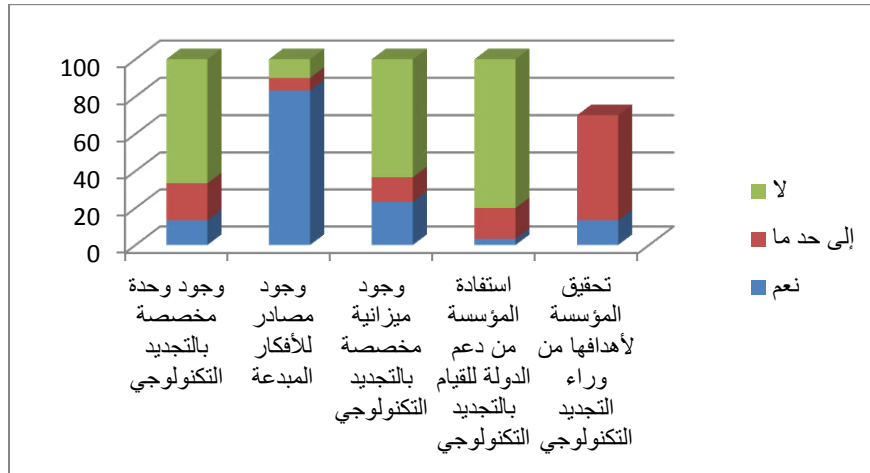
(أ) المحور الأول: أسئلة تستفسر عن واقع الإبداع التكنولوجي؛

(ب) المحور الثاني: أسئلة تستفسر عن واقع التعلم التنظيمي في المؤسسة؛

ج) المحور الثالث: أسئلة تقيس مدى مساهمة الإبداع التكنولوجي ومدى استخدام الوسائل الاتصالية في تسهيل عملية التعلم التنظيمي. تم إنجاز الاستمارة بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقمنا بجمع عدة معلومات وهذا عرض لأهمها:

2) مستوى الإبداع التكنولوجي في مؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية: لمعرفة مستوى الإبداع التكنولوجي قمنا بتحديد مجموعة من الأسئلة والشكل رقم (01) يوضح أهمها:

الشكل رقم (01): إستجابات العمال إزاء مستوى التعلم التنظيمي



المصدر: من إعداد الباحثين.

1-2 تلتزم المؤسسة بهيئة تشرف على الإبداع التكنولوجي:

تمت الإجابة بنعم بنسبة 13.33% على السؤال ونسبة 20% أظهرت عدم التأكد في حين تمت الإجابة بالنفي بنسبة 66.66%، مما يدل على عدم وجود هيئة في المؤسسة تشرف على الإبداع من الناحية التكنولوجية.

2-2 مصادر أفكار الإبداع التكنولوجي تكون من داخل المؤسسة:

تمت الإجابة بنعم بنسبة 83.33% على السؤال ولم توافق عليه نسبة 10% مما يعني أن مصادر الأفكار الإبداعية تكون داخل المؤسسة وذلك بفسح المجال لإعطاء فرص للعمال بطرح أفكارهم مهما كانت نسبة تكلفتها مقابل النتائج الجيدة التي حققتها المؤسسة.

3-2) هناك ميزانية مخصصة لتجسيد الإبداع التكنولوجي على أرض الواقع: تمت الإجابة بنعم على هذا السؤال بنسبة 23.33% وأعرب 13.33% أن الميزانية المخصصة للتجديد التكنولوجي ليست ثابتة في حين أظهر 63.33% على عدم الموافقة، مما يشير أن المؤسسة لا تخصص ميزانية للتجديد التكنولوجي.

4-2) المؤسسة تستفيد من دعم الدولة:

تمت الإجابة بنعم من طرف العمال بنسبة 3.33% على هذا السؤال في حين تمت الإجابة بـ لا بنسبة 80%، مما يدل على عدم وجود دعم للدولة للتجديدات التكنولوجية داخل المؤسسة.

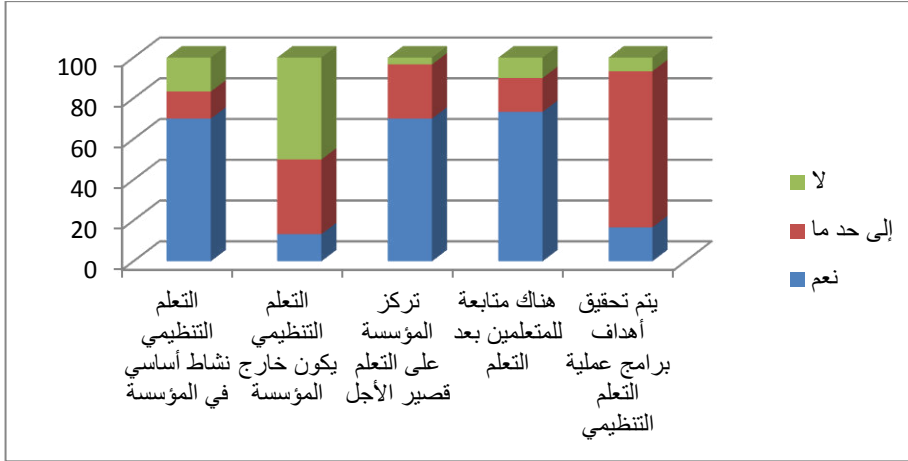
5-2) تمكنت من تحقيق أهدافها:

تمثل نسبة 13.33% على الإجابة بـ نعم على هذا السؤال، وأظهر 56.66% بلوغ بعض الأهداف في حين تمت الإجابة بـ لا بنسبة 30%، مما يشير إلى بلوغ المؤسسة أهدافها لبعض الأهداف من وراء الإبداع التكنولوجي ولكن ليس كلها.

3) واقع التعلم التنظيمي في مؤسسة "محبوبة للعجائن الغذائية":

لمعرفة واقع التعلم التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة قمنا بتحديد مجموعة من الأسئلة والشكل رقم 02 يوضح بعضها:

الشكل رقم (02): إستجابات العمال نحو أسئلة واقع التعلم التنظيمي



المصدر: من إعداد الباحثين.

(1-3) التعلم التنظيمي يمثل نشاط أساسي:

أظهرت 70٪ نسبة الإجابة بنعم على هذا السؤال ولم يوافق عليه بنسبة 6.66٪ في حين نسبة 13.33٪ غير متأكدة، ويشير هذا أن التعلم التنظيمي يمثل نشاطاً أساسياً في هذه المؤسسة.

(2-3) يتم التعلم التنظيمي خارج المؤسسة:

وافقت نسبة 13.33٪ على السؤال ونسبة 50٪ أظهرت أن التعلم التنظيمي يتم داخل المؤسسة في حين نسبة 36.66٪ أقرت بأن التعلم التنظيمي يكون داخل وخارج المؤسسة، وهذا يدل أن هذه المؤسسة لا تعتمد على أماكن خارجية خلال عملية التعلم لكن التعلم يكون داخل المؤسسة.

(3-3) تركز المؤسسة على التعلم قصير الأجل (أقل من سنة):

تمت الإجابة بنعم بنسبة 70٪ على هذا السؤال 3.33٪ أظهرت أن مدة التعلم أحياناً تكون طويلة في حين 26.66٪ أقرت بأن عملية التعلم تكون قصيرة

وأحيانا تكون طويلة الأجل، مما يدل أن هذه المؤسسة تركز على التعلم قصير الأجل (أقل من سنة) أكثر من التعلم طويل الأجل (أكثر من سنة).

4-3) هناك متابعة للمتعلمين (les apprenants):

تمت الإجابة بنعم بنسبة 73.33٪ في حين أظهرت نسبة 10٪ عدم المتابعة للمتعلمين، وهذا ما يشير أن المؤسسة تقوم بمتابعة المتعلمين بعد إنتهائهم من عملية التعلم التنظيمي.

5-3) تم تحقيق أهداف برامج التعلم التنظيمي:

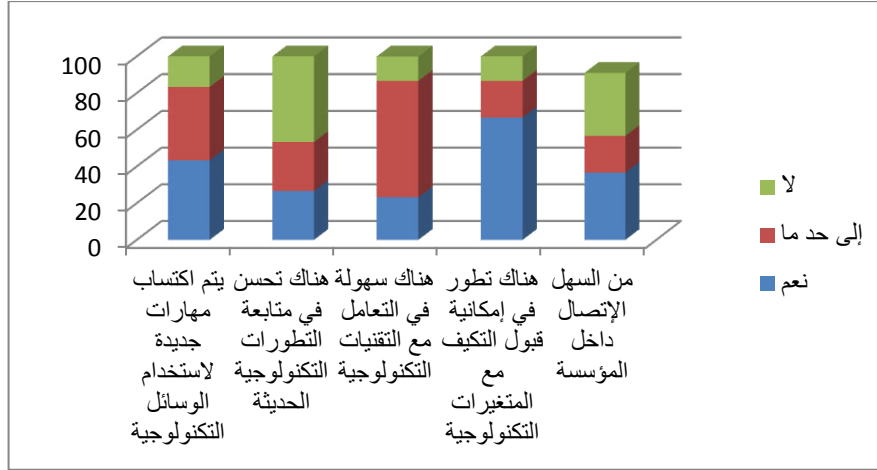
تمت الإجابة بنعم بنسبة 16.66٪ على هذا السؤال كما أعربوا بنسبة 6.66٪ عن عدم بلوغ المؤسسة لأي من أهدافها في حين نجد نسبة 76.66٪ أظهروا عدم بلوغ المؤسسة لأهدافها ككل، مما يدل أن المؤسسة تقوم بتحقيق أهداف برنامج التعلم التنظيمي ولكن ليست كلها.

4) الإبداع التكنولوجي ودعم التعلم التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة:

للإجابة على إشكالية موضوع البحث قمنا بوضع عدة أسئلة تقيس مدى مساهمة الإبداع التكنولوجي في تسهيل التعلم التنظيمي داخل مؤسسة "محبوبة"، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (03): استجابات العمال نحو أهمية الإبداع التكنولوجي في عملية

التعلم التنظيمي



المصدر: من إعداد الباحثين.

1-4) إكتساب مهارات جديدة في مجال العمل:

تمت الإجابة على السؤال بنعم بنسبة 43.33٪ مقابل 16.66٪ اعترضوا على ذلك مما يشير إلى دور الإبداع التكنولوجي في إكتساب مهارات جديدة للتعامل مع الوسائل التكنولوجية التي تدخلها المؤسسة.

2-4) تحسين متابعة التطورات التكنولوجية الحديثة:

أجاب العمال بنعم على هذا السؤال بنسبة 26.66٪ في حين عارضوا على ذلك بنسبة 46.66٪، مما يشير إلى الدور الذي يلعبه الإبداع التكنولوجي في تحسين متابعة التطورات الحديثة في وسائل الاتصال والتكنولوجيا الحديثة داخل المؤسسة.

3-4) سهولة التعامل مع التقنيات ووسائل الاتصال:

أظهرت نسبة 23.22٪ الإجابة بنعم في هذا السؤال في حين تم الإجابة بـ لا بنسبة 13.33٪، مما يشير أن للتعلم التنظيمي دور مهم في تنمية وتحسين أساليب استخدام وسائل الاتصال داخل المؤسسة.

4-4) تطوير إمكانية قبول الأفراد التكيف مع المتغيرات التكنولوجية:

تمت الموافقة على هذا السؤال بنسبة 66.66% وفي نفس الوقت تم معارضته بنسبة 13.33% مما يشير أن للتعلم التنظيمي دور كبير في تطوير قدرة العاملين لقبول التغيير داخل المؤسسة بالرغم من وجود نسبة معتبرة من العاملين المقاومة لهذا التغيير.

5-4) تحسن سهولة الاتصال في المؤسسة:

أجاب العمال في هذا السؤال بنعم بنسبة 36.66% مقابل 34.33% أجابوا بـ لا وعدم التأكد لبعض العمال جاء بنسبة 20% مما يشير أن التعلم التنظيمي والإبداع التكنولوجي داخل المؤسسة يساهم في تسهيل الاتصال بين أفراد المؤسسة ككل.

خاتمة:

لقد حاولنا في هذه الدراسة أن نبين أهمية الإبداع التكنولوجي ودوره في تفعيل عملية التعلم التنظيمي في المؤسسات بعد أن تناولنا فيما سبق أهم الأسس النظرية لموضوع البحث وتعريفه وكذا ميدانه، بينت نتائج الدراسة فيما يخص واقع الإبداع التكنولوجي وأثره في عملية التعلم التنظيمي في مؤسسة "محبوبة للعجائن الغذائية" من خلال الملاحظة طيلة فترة الدراسة والاستمارة التي وزعت على كافة أفراد المؤسسة لتسجيل ردود أفعالهم فوجدنا هناك اهتمام من طرف المؤسسة للتجديد في المنتج وكذا في العملية الإنتاجية وكذا تقوم المؤسسة محل الدراسة بفتح برامج للتعلم التنظيمي قصير المدى داخلها، أيضا نستنتج اكتساب المنظمة لمهارات جديدة تساعد على متابعة التطورات التكنولوجية الحديثة وسهولة التعامل مع تقنيات ووسائل الاتصال.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مجموعة من المقترحات لمعالجة

المعيقات والمشاكل التي تواجه تبني الإبداع التكنولوجي داخل المؤسسة منها:

- 1- وضع وحدة متخصصة تهتم برعاية الإبداع التكنولوجي في المؤسسة؛
- 2- إعطاء حرية أكثر للعمال لطرح أفكارهم مهما كانت؛

- 3- تقديم مكافآت مادية ومعنوية لأصحاب الأفكار الجديدة من أجل تشجيع عملية الإبداع التكنولوجي في كامل المؤسسة؛
- 4- يمكن إبدال الأعمال اليدوية بنظام الحواسيب وتحويل نظام الاتصال باليات وتقنيات جديدة مثلا الرسائل إلى الأنترنت والبريد الإلكتروني؛
- 5- تفعيل نظام الاتصال بين الإدارة والعاملين في إطار تطوير التعلم التنظيمي لمعرفة حاجاتهم ودوافعهم ومشاكلهم والعمل على حلها بترسيخ الإدارة بالمشاركة.

ويمكن تجسيد ذلك وتطبيقه في جو ملائم داخل المؤسسات ويتلخص هذا داخل نوع جديد من المنظمات ألا وهو المنظمات المتعلمة حيث تعمل هذه الأخيرة على خلق وتنمية بيئة تحتضن وتشجع الإبداع، ليصبح ذلك جزءا من ثقافة المنظمة التي تنقلها من جيل لآخر ومن الطبيعي أن ينعكس ذلك مستقلا على أنظمتها وهيكلها.

هوامش ومراجع الدراسة:

- 1 . Eduardo Davel, Diane Gabrielle Tremblay, formation et apprentissage organisationnel la vitalité de la pratique, presses de l'université du Québec, canada, 2011, p 252
- 2 . عيشوش خيرة، التعلم التنظيمي كمدخل لتحسين أداء المؤسسة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2010-2011، ص21.
- 3 . فايز عبد الرحمن الفروخ، التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، الطبعة الأولى، ص 27.
- 4 . إحسان دهش جلاب، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان، 2011، الطبعة الأولى، 285.

- 5- Jean Lachman « le financement des stratégies de l'innovation », economica, 1993 ,p22.
- 6 . بيتر دروكر، الإبداع والمقاولة "ترجمة ممارسات ومبادئ"، ترجمة حسين عبد الفتاح، الأردن، مركز الكتب الأردني، 1988، ص 18.
- 7 . زايد مراد، مداخلة بعنوان الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، في إطار الملتقى الدولي حول المقاولة "التكوين وفرص الأعمال"، جامعة محمد خضير بسكرة الجزائر، أيام 06-07-08 أفريل 2010.
- 8 - Bertrand Bellon et al, innover ou disparaître, economica, paris, 1994,p 193.
- 9 - Robert Michel et Deraux Marcel, stratégie pour innover : adapter un processus systemique pour création et d'innovation de produits, paris, dunod, 1996 , p 19.
- 10 . محمد سعيد أوكيل، إقتصاد وتسيير الإبداع التكنولوجي، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1994، ص 33.
- 11 . مسعود بن مويزة، الإبداع التكنولوجي لتطوير القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة عمار ثليجي الأغواط، 2005، ص 46.
- 12 - Brigitte Baroin, l'innovation technologique dans l'industrie, (les statistique industrilles), n°168 décembre 2002,p 01-04 .
- 13 . بروش زين الدين وبلمهدي عبد الوهاب، مداخلة بعنوان إدارة الابتكار في المنظمة من منظور إدارة الموارد البشرية، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة 08-09 مارس 2005، ص 266.
- 14 . بكوش كريمة، أثر الإبداع التكنولوجي البيئي على ترقية الأداء التسويقي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر، 2011، ص 101.

