

تأثير التعلم التنظيمي في الابتكار

- دراسة تطبيقية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية-

- د. بلكبير بومدين*

- د. يوسف ناصر**

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر التعلم التنظيمي في الابتكار في المؤسسات الاقتصادية العاملة في الجزائر. وقد تم استخدام العديد من الأدوات الإحصائية، مثل: النسب المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط، والانحدار البسيط، وألفا كرونباخ. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن هناك تأثيرًا للمتغير المستقل (=التوجه نحو التعلم) في المتغير التابع (=الابتكار)، وقد أوصت الدراسة بضرورة تشجيع ودعم الإدارة العليا للأفكار الجديدة التي تقدم من قبل العاملين باختلاف مستوياتهم الوظيفية، علاوة على زيادة الاهتمام بتوفير القيم والأبعاد التي تدعم التعلم التنظيمي، وخاصة ذات المستوى المنخفض نسبيًا. **كلمات مفتاحية:** التعلم التنظيمي، الابتكار، المؤسسات الاقتصادية، الجزائر.

Abstract:

The purpose of this study is to identify Organizational Learning effect on innovation in Algerian's economic enterprises. Statistical methods used were: (Descriptive Statistic Measures, Simple Regression, Cronbach Alpha...). The most important findings of this study are there an impact for factor variable (Organizational Learning) on the dependent variable (Innovation). The research concludes with a number of study recommendations of most significant is the important for upper management to encourage and support any new ideas summated by workers at all job levels and the necessity to pay attention to providing the Organizational Learning dimensions especially those of low level such as supported and encouragement values.

Keywords: Organizational Learning, Innovation, Economic enterprises, Algeria.

* - أستاذ محاضر، مخبر LARMO، جامعة قلمة، الجزائر.

** - باحث جزائري، مركز البحوث، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا.

تمهيد

لقد حفل التعلم التنظيمي بحضوراً بالغاً واهتمام واسع من قبل باحثين وأكاديميين وممارسين منذ بداية ثمانينيات القرن الماضي. ومع أن الكتابات في مجال التعلم التنظيمي والأدبيات الإنمائية قد تضاعفت في الدول المتطورة، إلا أن الاهتمام بهذا الموضوع في دولنا العربية ما زال محدوداً ولم يقف على الأفق حتى يرصد الجديد بمنظار الابتكار. وإذ تندر الأبحاث والدراسات العربية التي تناولت موضوع التعلم التنظيمي وتأثيره في الابتكار في المؤسسات الاقتصادية العربية، فإننا نجتهد في هذه الدراسة لسد ثغرة في مجال دراسة الموضوعات التي تجمع بين هذين المتغيرين معاً؛ متغير التعلم التنظيمي، ومتغير الابتكار.

أهمية الدراسة

وإذ إن هناك عوامل تاريخية ونفسية ولغوية تقف وراء التراجع الابتكاري داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية حيث لا يوجد تقاليد راسخة في التعلم من الآخر؛ فإن ذلك لا يمنع من دراسة هذه الحالة المتراجعة والحفر في أنساقها لمعرفة المزيد من عراقيلها وقلاقلها. وكل هذا يجعل أهمية البحث مفيدة لمعرفة أسباب التراجع الابتكاري والإنمائي داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، ومحرضة أيضاً على تكثيف الجهود ورسم الخطط وإثارة الحلول وإيجاد البدائل وتحصيل الإنجاز؛ حتى تتصالح المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وتتراحم مع الموظف والمعرفة والتعليم والتعلم والتدريب بهدف تحصيل المزيد من الابتكارات التي تغير حياة المؤسسات والناس نحو الأفضل.

مشكلة الدراسة

نسعى عبر هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤالين الآتيين:

1. ما مستوى التعلم التنظيمي السائد في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟
2. هل يوجد تأثير في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لبعدها التعلم التنظيمي في الابتكارات؟

أهداف الدراسة

تتركز أهم الأهداف التي جاءت الدراسة لتحقيقها في الآتي:

1. توصيف مستوى التعلم التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وتحليله.
2. إبراز أثر بُعد التعلم التنظيمي في مدى تحقيق الابتكارات في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
3. الإسهام في تقديم بعض التوصيات الملائمة بناءً على السياق الميداني الذي أجريت فيه الدراسة.

فرضية الدراسة

إن قلة الابتكار في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية الناجم من ضعف واضح في تأثير التعلم التنظيمي في هياكلها وآلياتها وكوادرها، يدفع بنا إلى صياغة فرضية أساسية نعتقد أنها مهمة ومحفزة إلى البحث والتنقيب من قبل أكاديميين وباحثين آخرين. وهي فرضية سعيها لاختبارها معرفيًا وتحليلها إحصائيًا؛ إذ تنص الفرضية الأساسية على فكرة مفادها أنه: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتعلم التنظيمي في قدرة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية على الابتكار.

الدراسات السابقة

ألفينا نقصًا واضحًا في الدراسات التي تناولت موضوع الابتكار في المنطقة العربية، في الوقت الذي واجهتنا ندرة واضحة في الدراسات التي تعرضت للموضوع في الجزائر.

في هذا السياق حلل الباحثان بالوت وتياماز (Gerard Ballot and ErolTaymaz,1997) تطور الشركات من خلال أدائها وإجمالي المتغيرات الاقتصادية باستخدام نموذج رياضي يشمل عوامل جزئية وكلية.

من جانب آخر تناولت دراسة (Enrique Clavier, Juanllopis et al, 1998)، موضوع الثقافة التنظيمية لأجل الابتكار وسلوك التكنولوجيا الجديدة.

أما باكر وسنكالا (Williame. Baker and James M. Sinkula, 1999)، فقد استخلصا أن هناك أثرًا إيجابيًا له دلالة إحصائية للتوجه نحو التعلم وعلاقته بابتكار المنتجات.

يدعو جان فرانسوا شانلا (2004) إلى عودة بعدي الفاعل والذات في إدارة الأعمال لتنمية روح الابتكار لدى الموظفين عبر الاحترام المتبادل؛ ففي نظر شانلا أن مثل هذا التطور لم يجد في عالم التسيير إلا صدى ضئيلاً.

كما قدم الباحثان قويدري، ويحضيه (2005)، بحثاً حول أهمية تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية، وكانت نتيجة بحثهما أن تسيير المعرفة وظيفة تشمل التوجيه والتنظيم والتنسيق ومراقبة الأنشطة.

وفيسياق آخر، تناولت الدراسة التي أعدها وان وآخرون (Wan et al., 2005)، موضوع محددات الشركات الابتكارية في سنغافورة؛ فأشارت إلى أبرز النتائج المتوصل إليها، وهو أن هناك علاقة مهمة وإيجابية بين الابتكار والهيكل اللامركزية.

أعد الباحثان الأمريكيان ديستان كندمير، وتوماس هولت (DestanKandemirand Tomas M. Hult, 2005)، دراسة حول مدى إسهام التعلم التنظيمي في تكيف المنظمات مع البيئة التي تنشط فيها، وكذلك دوره في تطوير المعارف الجديدة، ومن ثم تحقيق ميزة تنافسية.

كما أثبت تشونغ شين وجينغ هوانغ (Chung-Jen Chen and Jing-Wen Huang, 2007)، في دراسة أجريت على عينة مكونة من (146) شركة في تايوان، أنه عندما يكون الهيكل التنظيمي مبنياً على نسبة قليلة من الرسمية ودرجة عالية من اللامركزية والمناخ الابتكاري؛ فإن ذلك ينتج عنه ارتباط إيجابي بإدارة المعرفة.

قام موراليزا وغيره (Moralesaet al., 2007)، بدراسة تعرضت لموضوع الشخصية، والأداء التنظيمي، والتعلم التنظيمي، والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من وجهة أخرى أسهم مجموعة من الباحثين الصينيين (XieHongming et al, 2007) في إنجاز دراسة ميدانية لاختبار العلاقة بين التوجه نحو السوق، والتوجه نحو التعلم، والابتكار التنظيمي، والأداء التنظيمي.

قامت ليثوا وغيرها (Liaoet al., 2008)، بدراسة العلاقة بين المعرفة، والتعلم التنظيمي والابتكار في المنظمات.

إلى جانب ذلك أشار الباحثان كي، ووي (WeilingKe and Kwok Kee Wei, 2008) إلى أن الثقافة التنظيمية تتكون من ثقافة التعلم، وثقافة التنمية والمشاركة وصنع القرار، وثقافة تقاسم السلطة والدعم والتعاون، وثقافة التسامح مع الأخطاء الناتجة عن المخاطرة والصراعات.

كما تعرضت الدراسة التي أعدها الباحث ليو (Shunzhong Liu, 2009) إلى موضوع الثقافة التنظيمية وأداء تطوير الخدمات الجديدة، والتي تم فيها جمع بيانات من (192) مدير في منظمات خدمات الأعمال ذات التكنولوجيا الكثيفة، وقد أشارت أهم نتائج الدراسة إلى وجود علاقات تكاملية قوية بين الثقافة الابتكارية، وثقافة التوجه نحو السوق، وثقافة التعلم.

كذلك في دراسة تم تطبيقها في كوريا الجنوبية على عينة مكونة من (201) شركة كورية توظف أكثر من (50) شخصا، قام بها مجموعة من الباحثين (MihaŠkerlavaj et al, 2010)، نجد أنهم تناولوا موضوع ثقافة التعلم التنظيمي، والثقافة الابتكارية والابتكارات.

علاوة على ذلك قام لفادو وغيره (Lavadoet al., 2010)، بدراسة حول موضوع أهمية رأس المال الاجتماعي والتنظيمي في بناء سياق الابتكار التنظيمي.

في دراسة تم تطبيقها في تايوان على عينة مكونة من (1139) شركة من شركات صناعة التكنولوجيا العالية، شدد الباحث ريتشارد هونغ وآخرون (Richard Yu Yuan Hung et al, 2010)، على أنثقافة التعلم تعد بعدا مهما من أبعاد الثقافة التنظيمية في هذه الشركات.

وفي دراسة أخرى أجريت عام من قبل جيمنز وغيره (Jiménez and Valle et al., 2010)، حول موضوع الابتكار والتعلم التنظيمي والأداء، بينت أهم نتائج الدراسة أن كل من المتغيرات، المتمثلة في التعلم التنظيمي والابتكار، تسهم إيجابيا في التأثير في أداء الأعمال.

تذهب كارمين يلسيتش في بحثها "ريجيكاً: زيادة كفاءة رأس المال الفكري في الشركات المملوكة للمدينة" (فرانشيسكو خافيير كاريللو، وآخرون، 2011: 268) إلى ضرورة صنع الوعي والتعليم من أجل الإدارة الحسنة لرأس المال الفكري لدى

الموظفين باعتبارهم يمثلون رأس المال البشري للشركات، فهم بمثابة القوة الدافعة لتحقيق برنامجها.

يعتقد أنطوان زحلان (2011 أ) في مقالته الثالثة حول البحث والتطوير التي جاءت ضمن سلسلة من (12) مقالة، أن نصف عمر العلمي هو خمسة إلى سبعة أعوام، وإذا لم ينشط العلميون في هذه الفترة يصبحون متخلفين علمياً و"مدمرين" بشكل نهائي.

يناقش الباحثان العياشي وبوعطيط (2012) العراقيل التي تحول بين الجامعة ومؤسسات التنمية الاقتصادية في الجزائر، ويرميان هذه العراقيل على عاتق رجال التعليم الذين يرون أن المؤسسات الصناعية لا تثق كثيراً في الأبحاث والدراسات العلمية ولا تفتتح بفائدتها لمؤسساتهم إلى جانب ضعف الثقة في الإمكانيات والخبرة الوطنية.

أما الباحث ابن العارية (2012) فيحاول أن ينبه إلى العلاقة بين التعليم والنمو الاقتصادي ويتخذ الجزائر كحالة للدراسة.

إلى جانب الذي ذكرناه آنفاً، نلفي الباحث ناصر يوسف (2012)، يلفت النظر إلى أن العلامة التجارية هي المنتج الابتكاري المهم الذي يحدد معالم مستقبل المؤسسة الاقتصادية ويضفي عليها طابعاً تنظيمياً وإنسانياً.

الخلفية النظرية للدراسة

نتطرق في هذه الخلفية النظرية إلى مفهوم التعلم التنظيمي الذي ينظم الإدارة ويهذب القيادة، ثم نتناول مفهوم الابتكار.

أولاً- مفهوم التعلم التنظيمي

يشير التعلم التنظيمي إلى اعتماد المنظمة على إمكانيات وقدرات موظفيها وتشجيعهم على التعلم والاكتشاف بتوفير فرص التعلم والتطور المستمر للموظفين. كما يشير إلى تقييم أداء الموظف وترقيته على أساس إسهاماته في تبادل وتقاسم المعرفة في مناخ ثقافي يتم فيه التسامح مع الأخطاء، وعدم معاقبة من يفشل بتشجيع ثقافة الاعتراف بالخطأ واكتشافه وتصحيحه، ومن ثم اعتباره مصدرًا للتعلم.

ثانياً: مفهوم الابتكار

إن ظهور مصطلح ابتكار وبداية استعماله في قاموس الاقتصاديين، كان بفضل جوزيف شومبيتر (Schumpeter,1939)، الذي أبرز وبيّن أن الابتكار ظاهرة مسؤولة في المشاريع الاقتصادية؛ أين يتم التكلم عن المفاول بالإشارة على أنه شخص مبتكر؛ حيث إن عملية الابتكار ينتج عنها عمل جديد يرضي الناس.

منهج الدراسة

لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال جمع معلومات مفصلة عن موضوع الدراسة؛ حيث تم استعراض مجموعة مهمة من الدراسات السابقة ذات العلاقة بهذه الدراسة، بالإضافة إلى الاطلاع على الخلفية النظرية للموضوع. كما تم الاعتماد على أسلوب الدراسة الميدانية، من خلال إجراء العديد من الزيارات الميدانية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية. وفي هذا الصدد تم اعتماد مصدرين أساسيين لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وهما:

- المصادر الثانوية: الكتب المتوفرة ورصد الأبحاث ذات الصلة بالموضوع المبحوث بوصفها دراسات سابقة أمكنها أن تضي على الدراسة بعداً علمياً وتوثيقاً.

- المصادر الأولية: البيانات التي تم جمعها بوساطة الاستمارة؛ حيث تم إعدادها من قبلنا ومن ثم توزيعها على مختلف المديرين. كما قمنا بمقابلة بعض المديرين لشرح الاستمارة وتوضيحها شفويًا ومناقشة محتواها وتبسيطها لهم، قصد إزالة اللبس عن بعض الأسئلة التي قد تغتمض مقاصدها لديهم أو تختلف. وقد تناولت الاستمارة متغيرات الدراسة وفق ثلاث مجموعات، هي على النحو الآتي:

- المجموعة الأولى: تتعلق بالخصائص العامة للمديرين والمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- المجموعة الثانية: تشمل العبارات من (1-7) والتي تكشف عن التعلم التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- المجموعة الثالثة: تحتوي العبارات من (8-30) والتي تكشف عن الابتكار في للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

وقد تم تحديد أوزان فقرات الاستثمار عبر تصميم إجابات محتملة على عبارات كل الأجزاء، طبقاً لمقياس ليكرت (Likert) الخماسي، الذي يتضمن خمس مستويات، هي على النحو الآتي:

- إعطاء خمس نقاط للإجابة (ينطبق بدرجة كبيرة جداً).
- إعطاء الإجابة (ينطبق بدرجة كبيرة) أربع نقاط.
- الإجابة (ينطبق بدرجة متوسطة) ثلاث نقاط.
- الإجابة (لا ينطبق) نقطتين.
- الإجابة (لا ينطبق إطلاقاً) نقطة واحدة.

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المؤسسات الاقتصادية الجزائرية المدرجة في دليل المؤسسات الجزائرية لسنة 2009، (Annuaire des entreprise 2009). وقد تم اختيار عينة مناسبة كي تلائم موضوع الدراسة، وتسهم في تحقيق تمثيل للمجتمع؛ حتى نتمكن من تعميم النتائج على المجتمع. واستناداً إلى ما سبق، قمنا بتوزيع الاستبيانات على (380) مؤسسة، ذات أحجام مختلفة، وبطبيعة ملكية متنوعة، وفي قطاعات أعمال عديدة. وهي عينة نراها كافية لإنجاز هذه الدراسة؛ حيث أن أحجام العينات الأكثر من (30) والأقل من (500) مناسبة لمعظم البحوث. وقد تم استرجاع (130) استبيان، أي بنسبة إعادة بلغت (34,21%)، مع استبعاد (8) استبيانات غير صالحة للتحليل، وهي نسبة تعد مقبولة إحصائياً. والجدول الرقم (1) يوضح أهم التفاصيل.

الجدول الرقم (1): عينة الدراسة والاستبيانات الموزعة والمستلمة

عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المستلمة	نسبة الاستبيانات المستلمة إلى الموزعة	عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل	نسبة الاستبيانات الصالحة إلى المستلمة	نسبة الاستبيانات الصالحة إلى الموزعة
380	130	34,21	122	93,84	32,10

أساليب التحليل الإحصائي

لغرض معالجة إشكالية الدراسة والإجابة عن أسئلتها والتحقق من فرضياتها، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تناسب تحليل بيانات هذه الدراسة ومعلوماتها؛ حيث استخدمنا مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures)، وذلك لنتمكن من وصف خصائص العينة، باستخدام النسب المئوية، والتكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. واستخدمنا كذلك اختبار الانحدار البسيط (Simple Regression) لدراسة واختبار مدى وجود تأثير معنوي بين المتغير المستقل في متغير الابتكار في المؤسسات. إضافة إلى أننا قمنا في هذه الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha).

قياس صدق أداة الدراسة ودرجة ثباتها

للتأكد من صدق شكل الأداة ومحتواها، فقد تم عرضها على مجموعة أعضاء هيئة تدريس من تخصصات متنوعة. ومن ثم قمنا بإجراء العديد من التصحيحات والتعديلات، خاصة تلك المتعلقة بتغيير وتوضيح بعض العبارات لكي تصبح سهلة الفهم غير المتخصص، وإلغاء بعض العبارات غير الضرورية التي وردت فيها تعليقات كثيرة، والتي تبين عدم صلتها المباشرة بالمتغيرات، وإضافة بعض العبارات لأبعاد متغيرات الاستبانة، علاوة على التأكيد في الاستبانة باللغتين العربية والفرنسية بناءً على اقتراحات المحكمين.

أما بالنسبة إلى ثبات أداة القياس، فقد قمنا باختبارها من خلال استخراج معامل (كرونباخ ألفا)، وذلك حتى يتم التأكد من الاتساق الداخلي للفقرات. وفي هذا الصدد فإن معامل الثبات للمجموع الكلي لمتغيرات الدراسة وأبعادها في الاستبانة، جاءت قيمته تعادل (0,966). وهذه النتيجة تدل على ارتفاع معاملات الثبات لجميع فقرات الدراسة وأبعادها، وهي قيم ممتازة لأنها أعلى بكثير من القيمة المقبولة (0,60).

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً- مستوى التعلم التنظيمي السائد في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

الجدول الرقم (2):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الأهمية لتصورات المستجوبين عن التعلم التنظيمي في المؤسسات الجزائرية

رقم العبارة	محتوى عبارات بُعد التعلم التنظيمي وفقراتها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التوافر	درجة الانطباق	الترتيب حسب
1	- تهتم المؤسسة بتوفير فرص التعلم والتطور المستمر للعاملين.	2.83	1.16	56,6%	ضعيفة	06
2	- يتم تقييم أداء العامل وترقيته على أساس إسهامه في تبادل المعرفة وتقاسمها.	2.67	1.06	53,4%	ضعيفة	07
3	- يتم التسامح مع الأخطاء والفسل.	3.10	1.11	62,0%	متوسطة	04
4	- يتم الاعتراف بالأخطاء واكتشافها وتصحيحها واعتبارها مصدراً للتعلم.	3.18	1.12	63,6%	متوسطة	02
5	- يعتقد المديرون أن قدرة المؤسسة على التعلم هي مصدر الميزة التنافسية للمؤسسة.	3.35	1.08	67,0%	متوسطة	01
6	- هناك وعي في مؤسستكم بأن تعلم الموظفين (Apprentissage) هو بمثابة استثمار وليس تكلفة .	3.15	1.25	63,0%	متوسطة	03
7	- ينظر إلى التعلم في مؤسستكم على أساس أنه مصدر لإبداع السلع الجديدة التي تضمن بقاء المؤسسة ونموها.	3.04	1.23	60,8%	متوسطة	05
—	المتوسط العام	3.04	0.80	60,8%	متوسطة	—

تبين النتائج في الجدول الرقم (2)، أن مؤشر اعتقاد المديرين بأن قدرة المؤسسة على التعلم هي مصدر للميزة التنافسية في المؤسسة، جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.35)، وبنسبة توافر بلغت (67,0%)، وبدرجة انطباق متوسطة. يليها مباشرة في الترتيب مؤشر الاعتراف بالأخطاء واكتشافها وتصحيحها واعتبارها مصدرًا للتعلم في المؤسسة، بمتوسط حسابي قدره (3.18)، وبنسبة توافر بلغت (63,6%)، وبدرجة انطباق متوسطة. وقد جاء في المرتبة الثالثة مؤشر الوعي في المؤسسة بأن تعلم الموظفين هو بمثابة استثمار وليس تكلفة بمتوسط حسابي قدره (3.15)، وبنسبة توافر بلغت (63,0%)، وبدرجة انطباق متوسطة. أما مؤشر يتم التسامح مع الأخطاء والفشل فأتى في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي قدره (3.10)، وبنسبة توافر بلغت (62,0%)، وبدرجة انطباق متوسطة. والمرتبة الخامسة لمؤشر ينظر إلى التعلم في مؤسستكم على أساس أنه مصدر لإبداع السلع الجديدة التي تضمن بقاء المؤسسة ونموها بمتوسط حسابي قدره (3.04)، وبنسبة توافر بلغت (60,8%)، وبدرجة انطباق متوسطة. كما احتل مؤشر اهتمام المؤسسة بتوفير فرص التعلم والتطور المستمر للعاملين، ومؤشر تقييم أداء العامل وترقيته على أساس إسهامه في تبادل وتقاسم المعرفة، المرتبة السادسة والسابعة على التوالي، وبمتوسط حسابي قدره (2.83)(2.67)، وبنسبة توافر بلغت (56,6%) (53,4%)، وبدرجة انطباق ضعيفة. كما يتضح أن قيمة المتوسط العام لجميع فقرات بعد التوجه نحو التعلم، كان متوسطاً؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.04)، وبنسبة توافر قدرها (60,8%)، مما يدل على أن تصورات المبحوثين حول درجة انطباق بُعد التوجه نحو التعلم في المؤسسات الجزائرية، جاءت متوسطة. ومن ثم فإن المؤسسات الاقتصادية الجزائرية المدروسة لا تشجع موظفيها بدرجة مناسبة على الانفتاح على الأفكار وعلى تطوير قدراتهم باستمرار، وعليه فإن مستوى التوجه نحو التعلم غير كافٍ لدعم الابتكارات في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

ثانياً-اختبار فرضية الدراسة إحصائياً ومناقشتها

نستعرض في هذا الاختبار نتائج التحليل الإحصائي المستخدم لاختبار فرضية الدراسة، والتي جاءت على النحو الآتي:

1 - الاختبار الإحصائي للفرضية الأساسية

تنص الفرضية الأساسية على أنه: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لُبعد التعلم التنظيمي في قدرة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية على الابتكار. تم استخدام نتائج تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression)، للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الأساسية للبحث؛ حيث ترفض الفرضية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي (0.05).

الجدول الرقم (3): نتائج اختبار الانحدار البسيط لتأثير بعد التعلم التنظيمي في مدى قدرة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية على الابتكار

مستوى الدلالة t	t المحسوبة	درجة التأثير B	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	البعد
0.00	6.40	0.49	0.25	0.50	التعلم التنظيمي

يتضح من معطيات الجدول الرقم (3)، ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الأساسية للبحث، أي أن نتائج التحليل الإحصائي في الجدول السابق ذكره تؤيد وجود تأثير معنوي لُبعد التوجه نحو التعلم على قدرة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية على الابتكار وذلك (عند مستوى $\alpha < 0.05$). وتعد العلاقة متوسطة القوة لأن قيمة الارتباط (R) بلغت (50%) وهي معتدلة نوعاً ما، كما أن التغيير في بعد التوجه نحو التعلم تفسر ما قيمته (25%) من قدرة المؤسسات الجزائرية على الابتكار، وهي نسبة ضعيفة نسبياً، وقد يرجع سبب ذلك إلى نقص التركيز في المؤسسات الجزائرية على التوجه نحو التعلم. كما أكدت قيمة (t) معنوية هذا التأثير والتي بلغت قيمتها (6.40) وبمستوى دلالة (0.00). وتشير نتيجة اختبار هذه الفرضية إلى عدم قبول فرضية العدم، التي اعتمدت عليها هذه الدراسة، وقبول الفرضية البديلة، ما يعني أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لُبعد التوجه نحو التعلم في قدرة المؤسسات

الاقتصادية الجزائرية على الابتكار. ومثل هذه النتيجة الهزيلة تتوافق مع دراسة حديثة (ناصر يوسف، 2010: 272)، ترى أن غياب العمل المؤسسي التنظيمي والواعي بأهمية اللغات والثقافات هو وراء إخفاقات المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؛ حيث أن "مؤسسات التعليم المعرب -نسبة إلى العربية- والبحث العلمي المفرد -نسبة إلى الفرنسية- لم تتمكن من التكيف مع احتياجات التنمية الاقتصادية، وهو ما أدى إلى التباين الصارخ بين مؤسسات التعليم المعرب، وبين صنّاع القرار الإنمائي الذي يسيطر عليه الفرانكفونيون. وهذا بدوره أسهم في حدوث شرخ بين مؤسستي التعليم والبحث العلمي، وخطط التنمية الاقتصادية". هذه الازدواجية اللغوية غير الواعية بحاضرها التعليمي ومستقبلها الإنمائي، والتي وقفت دون تحصيل تنمية تكون في مستوى الموارد البشرية الهائلة والموارد الطبيعية السائلة في الجزائر؛ هذه الازدواجية الكارثة تزيد في تراجع المعارف داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، كونها ازدواجية تحنقر اللغة العربية وتصفها بالرخوة التي لا تصلح إلا للعلاقات الإنسانية والاجتماعية والدينية ولا تتعدى غيرها، في الوقت الذي تجعل اللغة الفرنسية ومنتجاتها معارف صلبة ودقيقة وصانعة للحاضر والمستقبل؛ إلا أننا نراها تعمق من حفرة التبعية لأنها تشتغل خارج مقتضيات البيئة، وحقل الثقافة، وحاجات الجمهور. وفي هذا الصدد يقول فريتس فالنر (2002: 126) "التناقضات التي نقع فيها أثناء فهم المعرفة هي أننا نحاول تغيير الطبيعة وفهمها من خلال معرفتنا حول الطبيعة. نتعامل مع الطبيعة بازدواجية"

خلاصة

أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط العام لمستوى التعلم التنظيمي في عينة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية كان متوسطاً، وعلى الرغم من هذه النتيجة المحتشمة فإن التعلم التنظيمي غير كافٍ لزيادة قدرة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية على تحقيق ابتكارات ذات أهمية؛ حيث أن المديرين والقادة الذين تم استجوابهم يضعون ما يفترض أن يكون محفزاً إلى الابتكار في المراتب الأخيرة من اهتماماتهم، مثل: مؤشرات مدى تقييم أداء العامل وترقيته على أساس إسهامه في تبادل المعارف

وتقاسمها، ومؤشر درجة اهتمام المؤسسة بتوفير فرص التعلم والتطوير المستمر للموظفين، ومؤشر مدى النظر إلى التعلم على أساس أنه مصدر لإبداع المنتجات الجديدة التي تضمن بقاء المؤسسة ونموها. وهذ الرؤية الضيقة لدى المديرين والمسيرين التي تعكس حالة تقصير كبرى في إدارة التعلم التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، قد تتسبب في إحداث فجوة واسعة وغير صحية من الممكن أن تؤدي إلى تراجع خطير في أداء المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بالمقارنة مع واقع المؤسسات الأخرى المنافسة.

كما كشفت النتائج أيضًا أن هناك تأثيرًا معنويًا لُبعد التعلم التنظيمي في قدرة المؤسسات الجزائرية على الابتكار، في حين بينت نتائج الدراسة أن التغيير في بُعد التعلم التنظيمي تفسر فقط ما قيمته (25%) من قدرة المؤسسات الجزائرية على الابتكار، وهي نسبة ضعيفة، ويمكن أن تُرجع هذا النقص الكبير إلى قصور التعلم التنظيمي وفنور الابتكار في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

وتأسيسًا على ما سبق من عرض علمي وتوثيقي، وما توصلنا إليه من نتائج؛ فإننا نقدم مجموعة من التوصيات التي نراها مهمة في دعم مستوى توجه المؤسسات نحو التعلم التنظيمي، وكذلك تشجيع الابتكارات في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وهي على النحو الآتي:

- 1- احترام الموظفين وتفعيل عنصر العدالة المعنوية والمادية في محيط المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وإشراكهم في المسؤولية العلمية والعملية، وتدريبهم على الجديد؛ ففي ذلك كله إحياء لتقاليد التعلم التنظيمي والفعل المشترك والجديد المبتكر؛ فمن غير هذه التقاليد لا تكون المؤسسة متناسقة؛ ما قد يرهق وسائلها ولا يحقق غاياتها.
- 2- يفترض من المؤسسة الاقتصادية الجزائرية أن توائم استراتيجيتها الإنمائية مع حاجيات البيئة المحلية وما تستدعيه من ضروريات وكفايات وتحسينات، وذلك عبر دراسة نفسية المستهلكين وما ترتضيه؛ إذ ذاك نوع من أنواع الابتكار التسويقي. كما يفترض من المؤسسة الاقتصادية الجزائرية أن تكون ناضجة لقطف ما تنتبته الأرضية العالمية من ثمار ناضجة أتت من جهد أعان عليه التعلم والتدريب المستمرين.

3- على الإدارة العليا في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية أن تهتم بتشجيع تبادل الأفكار وتحفيز تدفقها، وتعزيز المبادرات بين الموظفين وتفعيلها، وذلك من خلال تقييم أداء الموظفين بصفة مستمرة، وكذلك القيام بتربيتهم على أساس درجة إسهامهم في تبادل المعرفة وتقاسمها.

4- ضرورة حرص الإدارة العليا في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية على توفير فرص التعلم والتطور المستمر للموظفين، من خلال إتاحة الفرصة لهم لاستكمال مسارهم التعليمي وتميته، وكذلك عن طريق إعداد البرامج التدريبية التي تتسجم مع حاجات أفراد المؤسسة وتطورات البيئة.

5- أهمية ترسيخ قيم وثقافة التعلم بين أفراد المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بغض النظر عن اختلاف درجاتهم ومستوياتهم المهنية والتنظيمية، وذلك حتى يتم تعامل المديرين ومرؤوسيههم على حد سواء مع التعلم في المؤسسة على أساس أنه مصدر لإبداع السلع والمنتجات الجديدة وابتكارها؛ ما قد يضمن بقاء مؤسستهم ونموها.

6- ضرورة تأقلم الإدارة العليا في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية مع مناخ تنظيمي يسمح بمزيد من الشفافية وحرية الرأي وتبادل الأفكار بين الرئيس والمرؤوسين؛ ما قد يدعم الشعور بالكفاية والقدرة على التأثير في العمل وتجسيد الخبرة التراكمية.

7- ضرورة فتح المجال أمام مختلف الموظفين للمشاركة في وضع الأهداف وتقديم الاقتراحات والتصورات، وتقدير مهاراتهم والاعتراف بقدراتهم الإبداعية والفكرية.

المراجع:

1. أنطوان زحلان (2011 أ). العلم والسيادة: الآفاق والتوقعات في البلدان العربية: البحث والتطوير ووظائفهما؛ المقالة الثالثة. مجلة المستقبل العربي، 3/2011، العدد 385، السنة 33: 11-32.
2. جان فرنسوا شانلا (2004). العلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال: دعوة من أجل اعتماد أنثروبولوجيا شاملة. ترجمة: محمد هناد. الجزائر: دار القصبية للنشر.
3. حسين بن العارية (2012). دور التعليم في النمو الاقتصادي: مع الإشارة إلى حالة الجزائر. مجلة المستقبل العربي، 3/2012، العدد 397، السنة 34: 77-93.

4. زرزار العياشي، سفيان بوعطيط (2012). الجامعة والبحث العلمي من أجل التنمية: إشارة إلى الحالة الجزائرية. مجلة المستقبل العربي، 2012/2، العدد 396، السنة 34: 110-118.
5. فرانثيسكو خافيير كاريلو (محرر) (2011). مدن المعرفة: المداخل والخبرات والرؤى. ترجمة: خالد علي يوسف. عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
6. فريتس فالنر (2002). العلم وسؤال الثقافة: مقارنة بنائية جديدة لفلسفة العلم. ترجمة: عز العرب لحكيم بناني. مطبعة أنفو برانت، فاس.
7. محمد قويدري، سملاي يحضية (2005). تسيير المعرفة في المؤسسات الاقتصادية. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس "اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية"، المنعقد بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة الزيتونة الأردنية في الفترة 25-2005/4/27.
8. ناصر يوسف (2010). دينامية التجربة اليابانية في التنمية المركبة: دراسة مقارنة بالجزائر وماليزيا. مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
9. ناصر يوسف (2012). من العلامة التجارية إلى العلامة الإنسانية: أخلاقيات إدارة التسويق في اليابان. مجلة علامات، العدد 37، فاس: 48-58.
10. Antonio, C. L et al (2010). Social and organizational capital: Building the context for innovation. *Journal of Industrial Marketing Management* 39, pp: 681-690.
11. Chen, C. J & Huang, J. W.(2007). How organizational climate and structure affect knowledge management-The social interaction perspective. *International Journal of Information Management* 27, 104-118.
12. Hongming, X., et al.(2007). Relationships among market orientation, learning orientation, organizational innovation and organizational performance: An empirical study in the Pearl River Delta region of China. *Journal of Front. Bus. Res* 1(2), 222-253.
13. Jiménez, D & Valle, R. S. (2010). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*.
14. Juanllopis, E. C., et al(1998). Organizational Culture For Innovation and New Technological Behavior. *The Journal of High Technology Management Research, Volume 9, Number 1*, 55-68.
15. Kandemir, D & Hult, T. M.(2005). A conceptualization of an organizational learning culture in international joint ventures. *Journal of Industrial Marketing Management* 34, 430-439.

16. Ke, W& Wei, K. K.(2008).Organizational culture and leadership in ERP implementation.*Journal of Decision Support Systems* 45, 208–218.
17. Liu, S.(2009). Organizational culture and newservice development performance: Insights From Knowledge Intensive Business Service.*International Journal of Innovation Management Vol. 13, No. 3, (Sept.)*, 371–392.
18. Roper, S(1997). Product Innovation and Small BusinessGrowth: A Comparison of the Strategiesof German, U.K. and Irish Companies.*Journal ofSmall Business Economics* 9, 523–537.
19. Schumpeter, J. (1939).*Business Cycles-a Theoretical, Historical, and Statistical Analysis of the Capitalistic Process*.édMacGraw-Hill, New York.
20. Shu-hsien, L., et al. (2008).Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation.*Journal of Technovation* 28, 183–195.
21. Škerlavaj, M.,et al.(2010).Organizational learning culture, innovative culture and innovations inSouth Korean firms.*Journal of Expert Systems with Applications* 37, 6390–6403.
22. Vi'ctor, G. MJ., et al. (2007).Influence of personal mastery on organizational performance throughorganizational learning and innovation in large firms and SMEs. *Journal of Technovation* 27, 547–568.