

العمل الجماعي وعلاقته بتعزيز التعلم التنظيمي (دراسة ميدانية)
Teamwork and Its Relationship to Enhancing Organizational Learning (A Field Study)

حديبي سمير / Hadibi Samir

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر samir.hadibi@ummtto.dz

تاريخ الاستلام: 2026/01/07 تاريخ القبول: 2026/05/10 تاريخ النشر: 2026/06/01

ملخص:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين العمل الجماعي وتعزيز التعلم التنظيمي لدى العمال و نظراً لأهمية العمل الجماعي في تحسين الأداء ورفع الكفاءة الإنتاجية، أجريت دراسة ميدانية باتباع المنهج الوصفي على عينة قوامها 80 عاملاً بخصائص ديموغرافية مختلفة تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، حيث تم جمع البيانات من خلال توزيع استبيان العمل الجماعي واستبيان تعزيز التعلم التنظيمي لجمع المعطيات. تم تحليل البيانات باستعمال برنامج SPSS v26 حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العمل الجماعي وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الصناعية الخاصة " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس.
كلمات مفتاحية: العمل الجماعي، التعلم التنظيمي، العمال، المنظمة

Abstract:

The study aims to examine the relationship between teamwork and the enhancement of organizational learning among workers. Given the importance of teamwork in improving performance and increasing productive efficiency, a field study was conducted using the descriptive methodology on a sample of 80 workers with different demographic characteristics, selected through simple random sampling. Data were collected by administering a teamwork questionnaire and an organizational learning enhancement questionnaire. The data were analyzed using SPSS version 26. The results revealed a statistically significant correlation at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) between teamwork and the enhancement of organizational learning among employees of the private industrial enterprise "Soficlave" in Boussi Mustapha, Boumerdes Province.

Keywords: Teamwork, organizational learning, workers, organization.

* المؤلف المرسل: حديبي سمير

تواجه المؤسسات المعاصرة تحديات متزايدة نتيجة التغيرات المتسارعة في بيئتها الداخلية والخارجية، الأمر الذي أظهر محدودية الأساليب الإدارية التقليدية في تحقيق البقاء والاستمرارية والتنافسية. وقد دفع هذا الواقع المؤسسات إلى تبني مداخل حديثة في التسيير، من أبرزها العمل الجماعي، باعتباره آلية فعالة لتنسيق الجهود، وتحسين الأداء، وتعزيز مشاركة الأفراد في تحقيق الأهداف التنظيمية والفردية في آن واحد (حميش وعابد، 2016، ص 8).

ويُعد العمل الجماعي انعكاساً للطبيعة الاجتماعية للفرد، حيث تتم داخل المؤسسات تفاعلات وعلاقات رسمية وغير رسمية تؤثر في سلوك الأفراد وأدائهم، كما يسهم في ترسيخ قيم التعاون، والتماسك، وتحسين الاتصال الداخلي، وتحمل المسؤولية الجماعية (بوخلوة بلخير و بوخلوة أشواق، 2022، ص 3).

وقد أكدت دراسات سابقة أهمية هذا الأسلوب، إذ توصلت دراسة عبد العالي بلعيفة (2007) إلى أن التسيير الفعال والعلاقات الإيجابية بين المشرفين والعمال يسهمان في زيادة تماسك الجماعات العمالية، كما أظهرت دراسة حسن مروان عفاة (2013) وجود علاقة طردية قوية بين التمكين الإداري وفعالية فرق العمل، بما يعزز العمل الجماعي داخل المؤسسات (بوخومة وآخرون، 2020، ص 17).

وفي إطار التحولات التنظيمية الحديثة، برز التعلم التنظيمي كأحد المداخل الاستراتيجية الأساسية لتحقيق النجاح المستدام، لما له من دور في تطوير المعرفة التنظيمية، وتصحيح الأخطاء، وتحسين الأداء، وتعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات البيئية، كما ورد عند بوخناف (2020). وقد بينت الأدبيات أن المؤسسات التي تتبنى التعلم التنظيمي تصبح أكثر قدرة على تبادل المعرفة، وتنمية مهارات العاملين، وتحسين سلوكهم التنظيمي، بما ينعكس إيجاباً على أدائها العام. كما أكدت دراسات تطبيقية حديثة الدور المحوري للتعلم التنظيمي في دعم الابتكار وتحسين الأداء الوظيفي، حيث توصلت دراسة ترغيني صباح (2018) إلى وجود تأثير لبعض أبعاد التعلم التنظيمي في دعم الابتكار داخل المؤسسة الاقتصادية، في حين أظهرت دراسة سيف الدين (2021) أثراً ذا دلالة إحصائية للتعلم الفردي والجماعي والمنظمي في تحسين الأداء الوظيفي (بن بيتور وبهاز، 2022).

وانطلاقاً مما سبق، يتضح أن العمل الجماعي يشكل أحد المحركات الأساسية لتعزيز التعلم التنظيمي، كونه يعتمد على التفاعل، والمناقشة، وتبادل الخبرات والمعارف، والمشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات، الأمر الذي يدعم التعلم التشاركي ويعزز بناء رؤية مشتركة داخل المنظمة (ليبض، لالوسي، 2018). وبناءً عليه، تسعى هذه الدراسة إلى تشخيص واقع فرق العمل ودورها في تعزيز التعلم التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية، من خلال دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الخاصة "صوفيكلاف" بولاية بومرداس، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيسي الموسوم بـ :

■ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية "صوفيكلاف" بولاية بومرداس ؟

2. فرضيات الدراسة:

1.2 الفرضية العامة:

■ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية "صوفيكلاف" بولاية بومرداس.

2.2 الفرضيات الفرعية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل الاجتماعي و تعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإتصال الفعال و تعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس .
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حجم جماعة العمل و تعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تماسك جماعة العمل و تعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات التعاونية و تعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس.

3. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين العمل الجماعي بمختلف أبعاده (: التفاعل الاجتماعي ، الإتصال الفعال ، حجم جماعة العمل ، تماسك جماعة العمل العلاقات التعاونية) وتعزيز التعلم التنظيمي لدى العمال ويتم ذلك من خلال:

* تصميم استبيانين لقياس العمل الجماعي والتعلم التنظيمي .

* تطبيق الإستبيان بعد حساب الثبات على عينة من العمال بالمؤسسة الوطنية الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس.

4.التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:: المقصود بالمفاهيم هي (المتغير المستقل و المتغير التابع) بحيث يعطي لكل متغير مفهوما إجرائيا على النحو التالي:

1-4- العمل الجماعي: يمكن تعريفه حسب كل من "Applebaum & Knights" بأنه " مجموعة الأفراد الذين يسعون نحو تحقيق هدف مشترك ويعتمد أعمال ومهارات كل فرد منهم على اعمال ومهارات الافراد الباقين ضمن المجموعة نفسها لتحقيق الهدف المشترك بكفاءة عالية " (سرمد، 2010، ص 201).

و يقصد به في هذا البحث مجموع الدرجات التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم على استبيان العمل الجماعي بأبعاده الخمسة.

2-4- تعزيز التعلم التنظيمي: "هو عبارة عن عملية أو ظاهرة تغيير طبيعة مستمرة في سلوك الفرد ناتجة عن تعرضه لتجربة أو عدة تجارب خلال حياته فأحدثت تغيرات دائمة ونسبية في السلوك (عيشوش، 2011، ص 51).

و يقصد به في هذا البحث مجموع الدرجات التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم على استبيان تعزيز التعلم التنظيمي.

3.4 المنظمة Organization : تُعرّف المنظمة «بأنها وحدة اجتماعية مخططة، تتكوّن من مجموعة من الأفراد يتفاعلون فيما بينهم داخل إطار من القواعد والأنظمة، بهدف تحقيق أهداف مشتركة محددة، مع وجود هيكل تنظيمي يضبط العلاقات والسلطات والمسؤوليات» (حريم، 2013).

4.4 العمال Workers : يُقصد بالعمال مجموعة الأفراد الذين يؤدّون أعمالاً ذهنية أو بدنية داخل منظمة معيّنة، مقابل أجر مادي، ويساهمون من خلال جهودهم وخبراتهم في تحقيق أهداف المنظمة وفق القوانين والأنظمة المعمول بها» (حريم، 2013).

5. الدراسات السابقة:

1.5. دراسة مجيدر بلال (2010) الموسومة بـ "تماسك جماعة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي" نتائج دراسة ميدانية أجريت بالشركة الإفريقية للزجاج ENAVA بولاية جيجل، هدفت إلى إبراز طبيعة العلاقة بين تماسك جماعة العمل ومستوى الرضا الوظيفي لدى العمال، والتنبيه إلى أهمية هذا المتغير بالنسبة لمسؤولي المؤسسات. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تمثل 30% من مجتمع الدراسة الأصلي البالغ 286 عاملاً، حيث بلغت العينة النهائية 80 مفردة بعد استبعاد عينة الدراسة الاستطلاعية. وقد استُخدمت المقابلة والملاحظة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين تماسك جماعة العمل والرضا الوظيفي؛ إذ تبين أن العمال الذين تسود بينهم علاقات قائمة على الاحترام والتقدير المتبادل والتضامن والتعاون يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي، في حين أن ضعف العلاقات الاجتماعية ووجود الصراعات والتنافر وعدم الانسجام يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

2.5. دراسة حميش طالبيه و عابد خالدية (2016). بعنوان "العمل الجماعي و فعالية المورد البشري"، دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية. تيارت. حيث يبلغ المجتمع الكلي لهذه المؤسسة 281 عاملاً، ويبلغ حجم عينة الدراسة هو 70 عاملاً من إجمال المؤسسة، وتم تطبيق أدوات الدراسة في مديرية الحماية المدنية بتيارت، حيث استغرقت الدراسة شهرين تقريباً والتي بدأت يوم 27 ديسمبر 2015 و انتهت في 27 فيفري 2016. وتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، بالإضافة إلى أنهم استعملوا إحدى أساليبه وهو أسلوب الحصر بالعينة وهذا ما تلائم مع مشكلتهم البحثية والأدوات التي منحتمها المديرية لهم للاطلاع عليها، ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تماسك الجماعة وتحقيق الأهداف التنظيمية، أي أن أغلب أفراد العينة يفضلون العمل ضمن الجماعة وأنهم يشعرون بوجود علاقة تربطهم بجماعة العمل، وأيضاً من بين النتائج المتوصل إليها هي أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الفعال وزيادة معدلات الدافعية للإنجاز، و بملخص القول أن نتائج الدراسة توصلت إلى أنه هناك علاقة بين العمل الجماعي وفعالية المورد البشري، أي كلما هناك جماعات عمل ساهمت في تحقيق أهداف المؤسسة و بالتالي الفعالية التنظيمية (حميش، عابد، 2016).

3.5. دراسة لوني سامية (2018)، بعنوان "تماسك جماعة العمل وعلاقته بالتغيير التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للقطن المعقم والضمادات الجراحية بولاية بومرداس"، حيث يبلغ المجتمع الكلي لهذه المؤسسة حوالي 300 عامل وبلغ حجم عينة الدراسة الأساسية 80 عاملاً من إجمال المؤسسة، وتم تطبيق أدوات الدراسة الأساسية في المؤسسة الوطنية الصناعية للقطن المعقم والضمادات الجراحية التابعة لولاية بومرداس وذلك بين أواخر ماي سنة 2018، حيث تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، والأداة المستخدمة في جمع المعلومات هو الاستبيان وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

العمل الجماعي وعلاقته بتعزيز التعلم التنظيمي (دراسة ميدانية)

*وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تماسك جماعة العمل و التغيير التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للقطن المعقم و الضمادات بولاية بومرداس و أيضا وجود العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين التفاعل الاجتماعي لأعضاء جماعة العمل و التغيير التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للقطن المعقم و الضمادات بولاية بومرداس (لوني، 2018).

6.الإجراءات المنهجية للدراسة:

1.6.منهج الدراسة: تماشيًا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق المنهج الوصفي لوصف الظاهرة كما هي موجودة في الواقع، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى جمع أوصاف دقيقة علمية للظواهر الاجتماعية كما توجد عليه في الواقع، وإلى دراسة العلاقات التي توجد بين الظواهر الاجتماعية، ولهذا يعمل هذا المنهج على وصف العوامل الظاهرة وجمع بيانات خاصة بموضوع البحث، بقصد تصنيفها وتبويبها في شكل معلومات تتسم بالموضوعية (الزعيبي، 2009، ص59)

2.6. عينة البحث: تكونت عينة البحث من 80 عاملا مبحوثا قابلا للدراسة موزعين بين الذكور والإناث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من خلال اعطاء فرصة لجميع مفردات المجتمع الكلي ليكونوا جزءا من العينة المختارة.

3.6.حدود الدراسة: تمثلت حدود البحث في:

1.3.6.الحدود المكانية: المؤسسة الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس..

2.3.6.الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة من أواخر شهر فيفري (2024) إلى غاية أواخر شهر ماي من السنة نفسها.

4.6. أدوات جمع البيانات: في هذه الدراسة تم بناء استبيان خاص بالعمل الجماعي المتكون من خمسة أبعاد هي: التفاعل الاجتماعي، الإتصال الفعال، حجم جماعة العمل، تماسك جماعة العمل، العلاقات التعاونية، كما تم أيضا بناء استبيان يقيس مستوى التعلم التنظيمي، بحيث تعتبر أداة الإستبيان أكثر الأدوات فعالية في جمع البيانات بطريقة واسعة ومنظمة كما أن الأسئلة المغلقة تسهل تحليل البيانات الكمية بشكل دقيق مما يعزز من مصداقية النتائج.

5.6 الخصائص السيكومترية لاستبيان الدراسة:

■ **1.5.6. ثبات الإستبيان:** وذلك من خلال الإعتماد على معادلة ألفا كرومباخ لقياس درجة الثبات.

*استبيان العمل الجماعي: كانت النتائج كما يلي:

الجدول (01): ثبات إستبيان العمل الجماعي بمعادلة ألفا كرومباخ.

إستبيان العمل الجماعي	عدد العبارات	معادلة ألفا كرومباخ (A)
ثبات محور التفاعل الاجتماعي	10	0.73
ثبات محور الإتصال الفعال	10	0.30
ثبات محور حجم جماعة العمل	10	0.63
ثبات محور تماسك جماعة العمل	10	0.68
ثبات محور العلاقات التعاونية	10	0.72
ثبات الاستبيان ككل.	50	0.87

المصدر(مخرجات SpSS v26)

نلاحظ من الجدول رقم (1) أن قيمة معامل ألفا كرومباخ لاستبيان العمل الجماعي قد بلغت 0,87، مما يعني أن الاستبيان على درجة عالية من الثبات، حيث لو طبق لمرات متكررة تحت نفس الظروف سيعطي نتائج مماثلة بالتقريب.

*استبيان تعزيز التعلم التنظيمي: كانت النتائج كما يلي:

الجدول (02): ثبات إستبيان التعلم التنظيمي بمعادلة ألفا كرومباخ

الإستبيان	عدد العبارات	معادلة ألفا كرومباخ
التعلم التنظيمي	50	0,91

المصدر: (مخرجات SpSS v26)

نلاحظ من الجدول رقم (2) أن قيمة معامل ألفا كرومباخ لاستبيان التعلم التنظيمي قد بلغت 0,91، مما يعني أن الاستبيان على درجة عالية من الثبات، حيث لو طبق لمرات متكررة تحت نفس الظروف سيعطي نتائج مماثلة بالتقريب.

7. تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

1.7 التوزيع الطبيعي للبيانات:

1.1.7 تعريف التوزيع الطبيعي:

التوزيع الطبيعي « يعتبر من أهم التوزيعات المتصلة حيث يلعب دورا أساسيا في عملية المعاينة sampling، كما يستخدم لوصف الأنماط التكرارية للعديد من الظواهر الإحصائية مثل التغيرات الطبيعية التي تحدث للإنسان والحيوان والعوامل البيئية بشكل عام، والتوزيع الطبيعي يدرس سلوك المتغيرات العشوائية المتصلة مثل درجة الحرارة والطول والوزن والدخل والاختلاف العشوائية الناتجة عن تحليل الانحدار » (Qitan, 2020, p10).

2.1.7 أهمية التوزيع الطبيعي :

* يستخدم التوزيع الطبيعي في وصف العديد من المتغيرات العشوائية في الواقع العملي مثل الأطوال والأوزان لمجموعة من الأشخاص، درجات الطلاب في امتحان مقرر معين، أخطاء القياس الناتجة من تجربة ما، حيث تتوزع القياسات المشاهدة (التكرارات) بشكل متماثل حول قيمة مركزية هي قيمة متوسط التوزيع وتقل هذه القياسات تدريجيا كلما ابتعدنا عن هذه القيمة إلى جهة اليمين أو إلى جهة اليسار، حيث يأخذ منحنى التوزيع الشكل الجرس.

الجدول (3): التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

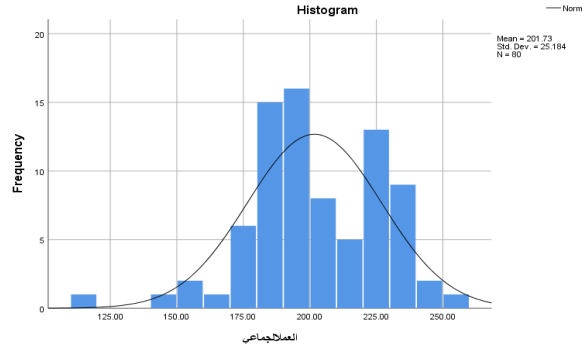
متغيرات الدراسة	العينة (N)	قيمة " سميرونوف كولموغوروف "	الدالة الاحصائية	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
العمل الجماعي	80	0.086	0.200	0.05	تتبع التوزيع الطبيعي
التعلم التنظيمي		0.095	0.070		تتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: (مخرجات SpSS v26)

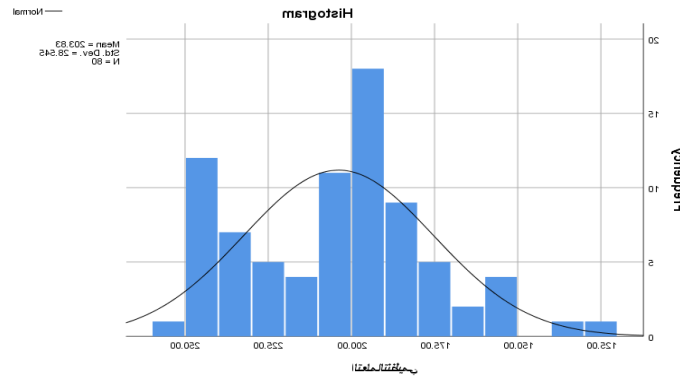
العمل الجماعي وعلاقته بتعزيز التعلم التنظيمي (دراسة ميدانية)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) الخاص بالتوزيع الطبيعي للبيانات أن قيمة اختبار " سميرنوف كولموغوروف " بلغت 0.086 بالنسبة لمتغير العمل الجماعي، في حين بلغت 0.095 بالنسبة لمتغير التعلم التنظيمي، فهذا مؤشر قوي يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وتتمركز حول وسطها، كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية في متغير العمل الجماعي 0.200 وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة 0.05، وقدرت كذلك قيمة الدلالة الإحصائية في متغير التعلم التنظيمي 0.070 وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة 0.05، وهو ما يؤكد اعتدالية البيانات.

الشكل (1): منحني gos للتوزيع الطبيعي لمتغير العمل الجماعي



الشكل (2): منحني gos للتوزيع الطبيعي لمتغير تعزيز التعلم التنظيمي



المصدر: (مخرجات SpSS v26)

8. عرض وتفسير نتائج الإحصاء الاستدلالي:

- الفرضية العامة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " بسبي مصطفى ولاية بومرداس.

الجدول (4): نتائج معامل الارتباط بيرسون للفرضية العامة.

متغيرات الدراسة	العينة.	معامل الارتباط R بيرسون	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي
العمل الجماعي.	80	0,77	0.01	0.00	دالة
التعلم التنظيمي.					

دال عند مستوى الدلالة (0,01)

المصدر: (مخرجات برنامج SpSS v26)

بعد جمع البيانات وتفريغها في برنامج SPSS V26، ومعالجتها إحصائياً نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون قد بلغت 0,77، وهي قيمة دالة إحصائية، وقيمة الدلالة الاحصائية التي بلغت 0,00، وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة 0,01، وعلى هذا الأساس فقد أكدت نتائج اختبار هذه الفرضية على عدم تحقق الفرضية العامة، وبناء على هذا قمنا برفض الفرض الصفري (H0) وقبلنا الفرض البديل (H1) الذي ينص على " وجود علاقة ارتباطية بين العمل الجماعي وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الصناعية الخاصة " صوفيكلاف " - بسي مصطفى -"، ويمكن تفسير ذلك بأن أغلب العمال يعملون في جماعات تربط بينهم علاقات تعاونية، ولديهم أهداف مشتركة يسعون إلى تحقيقها من خلال روح الفريق، حيث تعتمد المؤسسة على التكنولوجيا في التواصل بعمالها، وهذا ما يجعل الاتصال بينهم سهلاً وفعالاً، وأيضاً تهدف المؤسسة إلى تشارك المعلومات مع مختلف المستويات، وذلك من أجل تبادل الأفكار والخبرات فيما بينهم، ويظهر ذلك من خلال المعطيات التي تحصلنا عليها، وعندما قمنا بالإحصاء الوصفي تبين لنا بأن أغلب الإجابات على بنود استبيان العمل الجماعي كانت تتمحور حول الخيارين موافق وموافق بشدة، أي أن أغلب التكرارات والنسب المئوية كانت ايجابية، وهذا ما يعزز من التعلم التنظيمي ويزيد من إنتاجية المؤسسة وبقائها، والتأقلم مع التطورات الحاصلة، حيث أظهرت النتائج بأن العلاقة كانت موجبة تماماً.

وهذا ما توصلت إليه دراسة " حميش طالبية " و " عابد خالدية " (2016)، حيث أكدت على أن هناك علاقة بين العمل الجماعي وفعالية المورد البشري، أي كلما كانت هناك جماعات عمل ساهمت في تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي زيادة الفعالية التنظيمية (حميش، عابد، 2016).

وقد توصلت أيضاً دراسة " بوخناف جهاد " و " صالح نسرین " (2020) إلى وجود اهتمام للتعلم التنظيمي على مختلف المستويات الفردي، الجماعي والمؤسسة، بالإضافة إلى وجود أثر للتعلم في أداء الموارد البشرية العامة بمديرية البيئة لولاية قالة (بوخناف، صالح، 2020).

*الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل الاجتماعي وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الصناعية الخاصة " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس.

الجدول (5): نتائج معامل الارتباط بيرسون للفرضية الفرعية الأولى.

متغيرات الدراسة	العينة	معامل الارتباط R بيرسون	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية	القرار الاحصائي
التفاعل الاجتماعي	80	0,68	0,01	0,01	دالة
التعلم التنظيمي					

دال عند مستوى الدلالة (0,01)

المصدر: (مخرجات SPSS v26).

بعد جمع البيانات من المؤسسة الصناعية الخاصة " صوفيكلاف " بسي مصطفى، وتفريغها في برنامج SPSS V26 ومعالجتها إحصائياً، ومن خلال قيمة معامل الارتباط بيرسون التي بلغت 0,68، وهي قيمة دالة إحصائية، وقيمة الدلالة الاحصائية التي بلغت 0,00، وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0,01، وعلى هذا الأساس فقد أكدت نتائج اختبار

العمل الجماعي وعلاقته بتعزيز التعلم التنظيمي (دراسة ميدانية)

هذه الفرضية على عدم تحقق الفرضية الفرعية الأولى، وبناء على هذا قمنا برفض الفرض الصفري (H0) وقبلنا الفرض البديل (H1) الذي يبين على " وجود علاقة ارتباطية ذات الدلالة الاحصائية بين التفاعل الاجتماعي وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الصناعية الخاصة " صوفيكلاف " - بسي مصطفى - ، ويمكن تفسير ذلك بأن أغلب العمال يتفاعلون فيما بينهم، كما أنهم يشعرون بالموودة وكأنهم أسرة واحدة متفاعلة، وتوجد ثقة متبادلة بينهم، والاحترام والتفاهم المتبادل بينهم يحفزهم كذلك على كسب معارف جديدة، وأيضا نجد بأن أغلب العمال يميلون الى العمل داخل المؤسسة بالإندماج في فرق عمل بغية التعلم أكثر، حيث تساعد المناقشة الزهية والمتبادلة أعضاء الفريق على التعلم والإستفادة من خبرات بعضهم البعض، وأيضا نجد بأن المؤسسة توفر لهم الجو المناسب للتعلم، وتحفزهم على تبادل المعلومات والتفاعل فيما بينهم وذلك من أجل الاستفادة من خبرات الآخرين، ويظهر ذلك من خلال المعطيات التي تحصلنا عليها من خلال الإحصاء الوصفي، الذي بين لنا بأن أغلب الإجابات على البنود كانت تتمحور حول الخيارين موافق وموافق بشدة، أي أن أغلب التكرارات والنسب المئوية كانت إيجابية، وهذا ما يعزز من التعلم التنظيمي ويزيد من إنتاجية المؤسسة وبقائها، والتأقلم مع التطورات الحاصلة، حيث أظهرت النتائج بأن العلاقة كانت موجبة تماما.

وهذا ما توصلت إليه دراسة " لوني سامية " (2018)، حيث أكدت على وجود العلاقة ذات الدلالة الاحصائية بين التفاعل الاجتماعي لأعضاء جماعة العمل والتغيير التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للقطن المعقم والضمامات الجراحية بولاية بومرداس (لوني، 2018).

*الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإتصال الفعال وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس.

الجدول (6): نتائج معامل الارتباط بيرسون للفرضية الفرعية الثانية.

متغيرات الدراسة	العينة	معامل الارتباط بيرسون R	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية	القرار الإحصائي
الإتصال الفعال	80	0,71	0.01	0,00	دالة
التعلم التنظيمي					

دال عند مستوى الدلالة (0,01)

المصدر: (مخرجات SpSS v26).

بعد جمع البيانات ، وتفرغها في برنامج SPSS V26 ، ومعالجتها إحصائيا ، ومن خلال قيمة معامل الارتباط بيرسون التي بلغت 0,71، وهي قيمة دالة إحصائية، وقيمة الدلالة الإحصائية التي بلغت 0.00، وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.01، وعلى هذا الاساس فقد أكدت نتائج اختبار هذه الفرضية على عدم تحقق الفرضية الفرعية الثانية، وبناء على هذا قمنا برفض الفرض الصفري (H0) وقبلنا الفرض البديل (H1) الذي يبين على " وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الفعال وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " - بسي مصطفى - ويمكن تفسير ذلك بأن أغلب العمال يتواصلون فيما بينهم بطريقة سهلة وسريعة دون عقبات، وهذا راجع إلى أن

المؤسسة تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التواصل بعمالها لتسهيل تبادل المعلومات، مما يجعلهم يتواصلون مع كل أفراد المؤسسة، وبالتالي يزيد من تعلمهم وتعلم المؤسسة، وأيضا تهدف المؤسسة إلى تشارك المعلومات مع مختلف المستويات، وذلك من أجل تبادل الأفكار والخبرات فيما بينهم، ويظهر ذلك من خلال المعطيات التي تحصلنا عليها، وبعدما قمنا بالإحصاء الوصفي تبين لنا بأن أغلب الإجابات على البنود كانت تتمحور حول الخيارين موافق وموافق بشدة، أي أن أغلب التكرارات والنسب المئوية كانت ايجابية، وهذا ما يساهم في تعزيز التعلم التنظيمي ويزيد من إنتاجية المؤسسة وبقائها، والتأقلم مع التطورات الحاصلة، وأظهرت النتائج بأن العلاقة موجبة.

وهذا ما أكدته دراسة " حميش طالبيه و " عابد خالدية " (2016)، بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإتصال الفعال وزيادة معدلات الدافعية للإنجاز (حميش، عابد، 2016).

*الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حجم جماعة العمل وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس.

الجدول (7): نتائج معامل الارتباط بيرسون للفرضية الفرعية الثالثة.

القرار الإحصائي	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R بيرسون	العينة	متغيرات الدراسة
دالة	0,00	0.01	0,66	80	حجم جماعة العمل
					التعلم التنظيمي

دال عند مستوى الدلالة (0,01)

المصدر: (مخرجات SpSS v26)

بعد جمع البيانات ، وتفريغها في برنامج SPSS V26 ، ومعالجتها، ومن خلال قيمة معامل الارتباط بيرسون التي بلغت 0,66، وهي قيمة دالة إحصائية، وقيمة الدلالة الإحصائية التي بلغت 0,00، وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0,01، وعلى هذا الأساس فقد أكدت نتائج اختبار هذه الفرضية على عدم تحقق الفرضية الفرعية الثالثة، وبناء على هذا قمنا برفض الفرض الصفري (H0) وقبلنا الفرض البديل (H1) الذي يبين على " وجود علاقة ارتباطية ذات الدلالة الإحصائية بين حجم جماعة العمل وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الصناعية الخاصة " صوفيكلاف " - بسي مصطفى - ويمكن تفسير ذلك بأن أغلب العمال يفضلون العمل في جماعات صغيرة على الجماعات الكبيرة، وذلك لإمكانية المشاركة مع جميع العمال ، ومن أجل إقامة علاقات شخصية وطيدة فيما بينهم، وهذا ما يزيد من وحدة هدفهم وطموحاتهم، هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن أغلب العمال يفضلون العمل في جماعات عمل كبيرة من أجل التقليل من المهام، وأيضا من أجل قدرتهم في التصدي للمخاطر الخارجية التي تهدد تماسك الجماعة، وأيضا نجد بأن المؤسسة تعمل على تطوير فرق العمل الناجحة، وذلك من خلال تقسيم العمال الى جماعات صغيرة في كل صف، وتقسيم المهام على تلك الجماعات بطريقة منظمة ومتسلسلة، حيث تعزز المؤسسة أعمالها من خلال عملياتها والفهم الأفضل للمعرفة الجديدة، ويظهر ذلك من خلال المعطيات التي تحصلنا عليها وبعدما قمنا بالإحصاء الوصفي تبين لنا بأن أغلب الإجابات على

العمل الجماعي وعلاقته بتعزيز التعلم التنظيمي (دراسة ميدانية)

البنود كانت تتمحور حول الخيارين موافق وموافق بشدة، أي أن أغلب التكرارات والنسب المئوية كانت ايجابية، وهذا ما يساهم في تعزيز التعلم التنظيمي ويزيد من إنتاجية المؤسسة وبقائها، وأظهرت النتائج بأن العلاقة موجبة تماما.

وهذا ما أكدته دراسة " لوني سامية " (2018)، بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين صغر حجم الجماعة والتغيير التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية للقطن المعقم والضمامات الجراحية بولاية بومرداس (لوني، 2018).

*الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تماسك جماعة العمل وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس.

الجدول (8): نتائج معامل الارتباط بيرسون للفرضية الفرعية الرابعة.

متغيرات الدراسة	العينة.	معامل الارتباط R بيرسون	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية	القرار الإحصائي
تماسك جماعة العمل	80	0,74	0.01	0,00	دالة
التعلم التنظيمي					

دال عند مستوى الدلالة (0,01)

المصدر(مخرجات SpSS v26)

بعد جمع البيانات وتفرغها في برنامج SPSS V26 ، ومعالجتها ، ومن خلال قيمة معامل الارتباط بيرسون التي بلغت 0,74، وهي قيمة دالة احصائية، وقيمة الدلالة الاحصائية التي بلغت 0,00، وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0,01، وعلى هذا الأساس فقد أكدت نتائج اختبار هذه الفرضية على عدم تحقق الفرضية الفرعية الرابعة، وبناء على هذا قمنا برفض الفرض الصفري (H0) وقبلنا الفرض البديل (H1) الذي يبين على " وجود علاقة ارتباطية ذات الدلالة الاحصائية بين تماسك جماعة العمل وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الصناعية الخاصة " صوفيكلاف " - بسي مصطفى - ويمكن تفسير ذلك بأن أغلب أعضاء الجماعة يحملون نفس القيم، وفي حالة اختلافهم في بعض القيم فهم مستعدون لتكييفها بما يتوافق مع قيم الجماعة، وأيضا نجد بأن الزملاء يحترمون وجهة نظر الآخرين حتى وإن كانت مخالفة لأرائهم، وتربط بينهم أهداف مشتركة يسعون إلى تحقيقها، حيث أن عملهم جزء لا يتجزأ من عمل الجماعة، أي لديهم أعمال مشتركة فيما بينهم، وعمل جماعة يكمل عمل جماعة أخرى، وتتعلق عملية التماسك داخل الجماعة أيضا بحجم الجماعة، أي أنه كلما كان حجم الجماعة صغيرا كلما كان التماسك كبيرا والعكس صحيح، حيث هذا الأخير يساهم في تعزيز تعلم الفرد والجماعة والمنظمة، وبالتالي تحسين الإنتاجية، ويساعد أيضا المؤسسة في التأقلم مع التطورات الحاصلة والتكيف مع التغيرات، ويظهر ذلك من خلال المعطيات التي تحصلنا عليها وقمنا بتفريغها في برنامج SPSS V26 ، وبعدما قمنا بالإحصاء الوصفي تبين لنا بأن أغلب الإجابات على البنود كانت تتمحور حول البدائل موافق و موافق بشدة، أي أن أغلب التكرارات والنسب المئوية كانت ايجابية، وأظهرت النتائج بأن العلاقة موجبة تماما.

وتوصلت دراسة " مجيدر بلال " (2010) الى أن العمال الذين توجد بينهم علاقات جيدة ووطيدة يسودها الاحترام والتقدير المتبادل ومشاعر التضامن والوحدة والمساعدة يشعرون بأنهم متماسكون ومترابطون ببعضهم البعض و يتمتعون برضا وظيفي أكبر.

*الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات التعاونية وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الخاصة الصناعية " صوفيكلاف " بسي مصطفى ولاية بومرداس.

الجدول (9): نتائج معامل الارتباط بيرسون للفرضية الفرعية الخامسة.

متغيرات الدراسة	العينة	معامل الارتباط R بيرسون	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	القرار الإحصائي
العلاقات التعاونية	80	0,59	0.01	0,00	دالة
التعلم التنظيمي.					

دال عند مستوى الدلالة (0,01)

المصدر(مخرجات SpSS v26)

بعد جمع البيانات وتفريغها في برنامج SPSS V26 ، ومعالجتها إحصائيا ومن خلال قيمة معامل الارتباط بيرسون التي بلغت 0,59، وهي قيمة دالة إحصائية، وقيمة الدلالة الإحصائية التي بلغت 0.00، وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة المعتمد 0.01، وعلى هذا الأساس فقد أكدت نتائج اختبار هذه الفرضية على عدم تحقق الفرضية الفرعية الخامسة، وبناء على هذا قمنا برفض الفرض الصفري (H0) وقبلنا الفرض البديل (H1) الذي يبين على " وجود علاقة ارتباطية ذات الدلالة الإحصائية بين العلاقات التعاونية وتعزيز التعلم التنظيمي لدى عمال المؤسسة الصناعية الخاصة " صوفيكلاف " - بسي مصطفى، ومنه يمكن تفسير ذلك بأن أغلب أعضاء الجماعة يتعاونون فيما بينهم في تحديد أهداف الجماعة والمنظمة ويسعون إلى تحقيقها، وتوجد روح التعاون فيما بينهم، أي يقومون بمساعدة بعضهم البعض، ونجد أيضا بأن الأفراد يعملون داخل المؤسسة بالاندماج في فرق عمل بغية التعلم أكثر، وهذا ما يساهم في الإستفادة من خبرات وتجارب الآخرين، ومنه يمكن القول بأن تعلم الفرد يساهم في تعلم الجماعة وهذا الأخير يساهم في تعلم المنظمة، وبالتالي يعزز من التعلم التنظيمي بها، حيث نجد بأن المؤسسة تعمل على تطوير فرق عمل ناجحة، وذلك من خلال تحفيزهم على تبادل الخبرات فيما بينهم من أجل التعلم أكثر، حيث يساهم هذا الأخير في تعزيز التعلم التنظيمي، ويظهر ذلك من خلال المعطيات التي تحصلنا عليها من برنامج spss، وبعدما قمنا بالإحصاء الوصفي تبين لنا بأن أغلب الإجابات على البنود كانت تتمحور حول البدائل موافق و موافق بشدة، أي أن أغلب التكرارات والنسب المئوية كانت إيجابية، وأظهرت النتائج بأن العلاقة موجبة تماما.

لقد توصلت دراسة " yang " (2007)، إلى أن التشارك المعرفي من شأنه أن يسهل تحويل المعرفة الفردية والجماعية الى المعرفة التنظيمية، وهذا ما يؤدي الى ارتفاع مستوى التعلم التنظيمي، وفي نهاية المطاف إثراء الفعالية التنظيمية (بوحومة، وآخرون، 2020، ص 28).

* خاتمة:

يتضح أن العمل الجماعي يُعدّ من الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات المعاصرة، لما له من دور محوري في تعزيز التعلم التنظيمي ودعم استدامته. فقد أظهرت نتائج الدراسة أن العمل الجماعي لا يقتصر على كونه أسلوباً لتنفيذ المهام وتقسيم الأدوار، بل يتجاوز ذلك ليشكل بيئة تفاعلية تسهم في تبادل المعرفة والخبرات، وتنمية المهارات الجماعية، وبناء فهم مشترك للأهداف التنظيمية.

كما بيّنت الدراسة أن فرق العمل الفعّالة تُسهم في تحسين قدرات المنظمة على اكتساب المعرفة، وتفسيرها، وتخزينها، وتوظيفها في تحسين الأداء وحل المشكلات واتخاذ القرارات. ويبرز هنا دور التفاعل الإيجابي بين الأفراد، والثقة المتبادلة، والتواصل الفعّال، باعتبارها عوامل جوهرية تعزز مناخ التعلم التنظيمي وتدعم الابتكار والتجديد داخل المنظمة.

ومن هذا المنطلق، تؤكد نتائج الدراسة على ضرورة تبني المنظمات لثقافة تنظيمية داعمة للعمل الجماعي، وتوفير الهياكل والآليات التي تشجع التعاون، والتعلم المشترك، والعمل بروح الفريق. كما توصي الدراسة بأهمية الاستثمار في تنمية مهارات العمل الجماعي، وتعزيز القيادة الداعمة للتعلم، لما لذلك من أثر إيجابي مباشر في رفع كفاءة الأداء التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية.

وفي الختام، يمكن القول إن العمل الجماعي يُمثل مدخلاً استراتيجياً فاعلاً لتعزيز التعلم التنظيمي، ويسهم بشكل جوهري في تمكين المنظمات من التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة العمل، وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية على المدى الطويل.

• قائمة المراجع:

1. الزعبي، أحمد بن محمد. (2009). *مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية*. دار المسيرة للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.
2. الشمري، حمزة سرمد. (2010). *توجهات المنظمات الصناعية في بناء فرق العمل الناجحة: دراسة حالة في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية*. مجلة الإدارة والاقتصاد، (85)، 360-383.
3. بن بيتور يوسف، بهاز إلياس. (2022). *دور التعلم التنظيمي في تأهيل الموارد البشرية في المنظمة: دراسة حالة معهد الطاقات المتجددة*. مذكرة ماستر. جامعة غرداية. الجزائر.
4. بوحومة، مريم وآخرون. (2020). *أثر التعلم التنظيمي على الولاء التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر*. مذكرة ماستر. جامعة الوادي. الجزائر.
5. بوخلوة، بلخير وآخرون. (2022). *دور سلوكيات العمل الجماعي في تعزيز الأداء الإبداعي: دراسة حالة المديرية الجهوية لمؤسسة موبيليس*. مذكرة ماستر. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة ورقلة. الجزائر.
6. بوخناف جهاد، صالح نسرين. (2020). *دور التعلم التنظيمي في تحسين أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية بمديرية البيئة*. مذكرة ماستر. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة قلمة. الجزائر.
7. حريم، حسين حمدي. (2013). *السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال*. دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.
8. حميش طالبة، عابد خالدية. (2016). *العمل الجماعي وفعالية المورد البشري: دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية*. مذكرة ماستر. جامعة تيارت. الجزائر.
9. عيشوش، خيرة. (2011). *التعلم التنظيمي كمدخل لتحسين أداء المؤسسة: دراسة حالة مؤسسة سوناطراك*. مذكرة ماجستير. جامعة تلمسان. الجزائر.
10. لببيض ريمة، لالوسي نادية. (2018). *أثر فرق العمل في تعزيز التعلم التنظيمي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير*. مذكرة ماستر. جامعة محمد الصديق بن يحيى. الجزائر.
11. لوني، س. (2018). *تماسك جماعة العمل وعلاقته بالتغيير التنظيمي لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعية للقطن المعقم والضمادات الجراحية بولاية بومرداس* (مذكرة ماستر غير منشورة). جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر.
12. Qitan, Ahmad. (2020). *Statistical Analysis Using SPSS: Descriptive and Inferential Statistics*. Amman, Jordan: Dar Al-Masira Publishing and Distribution□.