



Matidja

The Arabic Journal of Human

مجلة متيجة للدراسات الإنسانية

المجلة العربية في العلوم الإنسانية

EISSN : 2014 - 1597

ISSN : 2602-5639

التعلم التنظيمي كأسلوب لتنمية السلوك الابتكاري للأساتذة لضمان جودة التعليم العالي بالجامعات الجزائرية

أ. أمال يوب

amalyoub@yahoo.fr

ط/د. إكرام بودبزة

boudebza.ikram@gmail.com

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري لأساتذة التعليم العالي بالجامعات الجزائرية لضمان جودة التعليم من وجهة نظرهم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة إلكترونية موجهة

لعينة من الأساتذة تكونت من (146) أستاذا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مختلف جامعات الجزائر. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: مستوى ممارسة التعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.71)؛ يتميز السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية بمستوى عال جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.75)؛ وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لأبعاد التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية، حيث تجسد هذا التأثير من خلال ثلاثة أبعاد (ديناميكيات التعلم، تمكين الأفراد، تطبيق التكنولوجيا).

الكلمات المفتاحية: التعلم التنظيمي، السلوك الابتكاري، جودة التعليم العالي، الأساتذة، الجامعات الجزائرية.

Abstract: This study aimed to reveal the impact of organizational learning and the development of innovative behavior and higher education professors Algerian universities to ensure quality of education from their viewpoint. In order to achieve the objectives of the study were the development of the electronic identification of the teachers addressed the sample consisted of 146 randomly selected professors from various universities in Algeria. The study concluded the following results: the level of the exercise of organizational learning and the Algerian universities from the point of view of the teachers came to a medium average my account (2.71); featuring innovative behavior Masters Algerian universities high level was high degree arithmetic average (3.75); the existence of a statistically significant impact at the level of significance (0.05) of the dimensions of organizational learning and the development of innovative behavior and professors in universities, where the Algerian reflect this impact through three dimensions (the dynamics of learning, the empowerment of individuals, the application of technology).

Keywords: Organizational learning, Innovative behavior, Quality of higher education, Professors, Algerian universities.

على الاهتمام بتنمية السلوك الابتكاري للأساتذة ودفعهم للتكيف مع التغيرات التي تواجهها الجامعة.

وبما أن التعلم التنظيمي يهدف أساسا لتنمية النواحي السلوكية للأفراد والعمل على إكسابهم المعارف وزيادة المهارات والقدرات الإبداعية والابتكارية، مما يساهم في حل مشاكل العمل وتحسين الأداء والمحافظة على الجودة، فقد جاء هذه الدراسة لمحاولة التعرف على مستوى ممارسة التعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية وأثرها على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة، أملا في أن تساهم في تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات التي تعزز التعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية.

مقدمة: إن عمل المؤسسات في بيئة تتميز بالتغير السريع يفرض عليها ضرورة مواكبة التغيرات والتكيف معها، وهذا ما أجبرها على إتباع أساليب وسياسات الهدف منها الحفاظ على استمراريته وتحقيق الجودة في أدائها والتميز في مجال عملها. وتعتبر الجامعة كغيرها من المؤسسات تسعى لتحقيق الجودة في أدائها وتقديم مخرجات تساهم في تنمية المجتمع بمختلف مؤسساته، والأستاذ الجامعي هو الركيزة الأساسية التي يركز عليها ضمان جودة التعليم العالي نظرا للدور الفعال الذي يقوم به في تحسين الخدمة التعليمية، وذلك من خلال تشجيع الأستاذ الجامعي على الإبداع والابتكار الذي يركز أساسا

- الكشف عن مدى تأثير التعلم التنظيمي في تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية؛

- الخروج بمجموعة من النتائج والتوصيات والتي من شأنها حث الجامعات الجزائرية على ضرورة اعتماد التعلم التنظيمي كاستراتيجية لتحقيق الإبداع والابتكار لدورها الفعال في التحول بالجامعات الجزائرية إلى جامعات متعلمة، وهذا ما تسعى إليه الجزائر لأجل ضمان جودة التعليم العالي والارتقاء بالمجتمع في ظل التطورات التي تشهدها الساحة العالمية في مختلف المجالات.

المنهج المتبع: فيما يتعلق بالجانب النظري للدراسة؛ سيتم اعتماد المنهج الوصفي والذي يسمح بوصف الظاهرة محل الدراسة نظرياً وذلك بالاعتماد على طريقة البحث المكتبي من خلال الرجوع إلى أهم ما جاد به الأدب النظري حول التعلم التنظيمي والسلوك الابتكاري، أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي؛ سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي والذي يسمح بوصف الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع دون تدخل من الباحثين، والذي لا يتوقف على جمع المعلومات فقط وإنما تحليلها وتفسيرها للوصول إلى أهم النتائج والتوصيات والتي نأمل أن تساهم في تطوير الواقع وتحسينه.

أولاً: الدراسة النظرية

1. التعلم التنظيمي:

1.1. تعريف التعلم التنظيمي: لقد قدم "Yuki" أبسط تعريف للتعلم التنظيمي على أنه "التعلم الذي يتم توفيره من قبل مجموعة من المنظمات، أما "Khatri" فقد عرفه بأنه مجموعة من الإجراءات التنظيمية مثل اكتساب المعرفة، توزيع المعلومات وتفسيرها، والذاكرة التي تؤثر على التطوير الإيجابي للتنظيم¹. وترى "Dixon" أن التعلم التنظيمي أكثر من مجرد اكتساب للمعلومات، حيث تعتقد بأنه العملية التي توجد هذه المعلومات، كما ترى

إشكالية الدراسة: يمكن بلورة مشكلة الدراسة بسؤال رئيس مفاده: "ما مدى تأثير التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية من وجهة نظرهم؟" وللإجابة عن هذا السؤال الرئيس، تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى ممارسة التعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة؟

2. ما مستوى السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية من وجهة نظرهم؟

3. هل يوجد أثر ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0.05) لأبعاد التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية؟

الفرضيات: انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأسئلتها الفرعية، سنحاول من خلال بحثنا اختبار صحة الفرضية التالية:

" هناك توافر لأبعاد التعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية والتي كان لها أثراً على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة ". وتم تجزئة هذه الفرضية إلى ثلاث فرضيات فرعية هي:

1. هناك توافر لأبعاد التعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة.

2. يتميز الأساتذة بالجامعات الجزائرية بسلوك ابتكاري عال من وجهة نظرهم.

3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لأبعاد التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية.

أهداف الدراسة: انسجاماً مع أسئلة الدراسة تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

الجزائرية.

أهداف الدراسة: انسجاماً مع أسئلة الدراسة تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف عن مستوى التعلم التنظيمي والسلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية من وجهة نظرهم؛

مناسبة للتخفيف من حدة تأثير العوامل البيئية وجعلها تعمل لمصلحة التنظيم مما يدعم قدرة المنظمة على التعلم؛

- استراتيجية التعلم: أي أنه يجب أن يكون لدى التنظيم خطة تساند التدريب والتعلم والابتكار بصورة واضحة وواعية، وتعتبر هذه الاستراتيجية أحد أنشطة التنظيم وأهم مصادر بناء الميزة التنافسية والمحافظة عليها.

ب. البعد التنظيمي: ويشمل العناصر التالية:

- العمل من خلال الفريق: العمل من خلال الفريق يشجع على الحوار بين أعضاء التنظيم وتبادل الأفكار والمعارف والمهارات، والقدرة على توليد أفكار جديدة مبتكرة للتعامل مع المشكلات والاستجابة للتغيرات؛

- إيجاد المعرفة ونقلها بين أعضاء التنظيم: ويتضمن اكتساب الخبرة والمعارف من خلال التعلم من الأخطاء السابقة، وتبادل المعرفة، بالإضافة إلى الاستفادة من تجارب المنظمات الناجحة والمنافسة، والتعرف على أفضل الممارسات الإدارية فيها، وإيصالها إلى جميع العاملين للاستفادة منها.

ج. البعد الثقافي: ويشمل العناصر التالية:

- التعلم من الأخطاء السابقة: فتجنب التركيز على الفشل من خلال إيجاد بيئة عمل تشجع على التعلم، وتعتبر الأخطاء أثناء عملية تنفيذ العمل فرصة ووسيلة للتطوير والتعلم من تلك الأخطاء؛

- البيئة المساندة للتعلم: وتشير إلى القدرة على اكتساب المعلومات والمعارف الجديدة وتنقيحها وحفظها والعمل على استخدامها في التعامل مع الفرص والتحديات التي تواجه التنظيم، ومراجعة الوضع القائم للمنظمة والممارسات المستخدمة فيها، وتشجيع القادة والعاملين على إيجاد طرق وأفكار جديدة وإدخال تحسينات في أساليب العمل ونوع المنتجات والخدمات ومكافأة المبدعين؛

أن التعلم التنظيمي ليس ما يعرف أعضاء المنظمة كمجموعة من معارف ومعلومات بل إنه التوظيف الجماعي لإمكانات الأفراد من أجل إضفاء معان على الأشياء الموجودة من حولهم، وإن كان ذلك لا يلغي أهمية التعلم الفردي².

2.1. تعريف المنظمة المتعلمة: هي المنظمة التي تعمل باستمرار على زيادة قدرتها وطاقاتها على تشكيل المستقبل الذي ترغب في تحقيقه من خلال التنبؤ بالتغيير والاستعداد له والاستجابة لمتطلباته³. وتتميز المنظمة المتعلمة عن غيرها من المنظمات بمجموعة من الخصائص وهي⁴:

- في المنظمة المتعلمة المعلومات تمر بسلسلة على جميع المستويات الإدارية؛

- يتم التعلم فيها على أربع مستويات: الأفراد، الجماعات، المجموعات وبين المنظمات؛

- التدريب المستمر والتفويض الذي يتم منحه للعاملين، مع إنشاء العديد من الفرق وإجراء مناقشات جماعية لتنمية معلوماتهم وقدراتهم؛

- المنظمة المتعلمة لديها أفق وإجماع حول المستقبل، وتحقيق النمو وتطوير المنظمة والعاملين؛

- المنظمة المتعلمة هي أنواع تنظيمية من التفكير التأملية والبصيرة حول الأفراد والتنظيم والإدارة.

3.1. أبعاد التعلم التنظيمي: هناك ثلاثة أبعاد أساسية تشكل عملية التعلم التنظيمي، وهذه الأبعاد هي⁵:

أ. البعد الاستراتيجي: ويتضمن العناصر التالية:

- الرؤية المشتركة بين أعضاء التنظيم: إن ترابط علاقات أعضاء المنظمة وتوحيد جهودهم يؤدي إلى وضع خطة عمل مشتركة للوصول إلى المستقبل المنشود، كما تؤدي الرؤية المشتركة إلى تزويد العاملين بالطاقة اللازمة للتعلم بما يتفق مع أهداف المنظمة وتوجهاتها المستقبلية؛

- متابعة التغيرات البيئية: توقع التغيرات البيئية والاستعداد لوضع خطط للتكيف معها، ووضع بدائل

ج. المرونة التلقائية: وتشير إلى القدرة على إنتاج استجابات تتسم بالتنوع في الاتجاهات وإمكانية التحول إلى آخر مع استخدام مجموعة متعددة من الاستراتيجيات ومراعاة الحلول غير التقليدية النادرة الحدوث؛

د. القدرة على التداعي البعيد: وتتمثل في القدرة على إنتاج استجابات عميقة الأثر بعيدة كل البعد عما تألفه المجموعة التي ينتمي إليها المفكر فيصبح قادرا على تجاوز الفجوات المتسعة بين الأمور المرنة وبين القدرة على الابتكار والإبداع؛

هـ. الحساسية للمشكلات: ترتبط الحساسية للمشكلات بالقدرة على التعرف على النقائص ومواطن القوة والضعف في المواقف والموضوعات المختلفة التي يتفاعل معها الفرد في محيطه.

3. العلاقة بين التعلم التنظيمي والسلوك الابتكاري:

تسعى المنظمات إلى تحقيق الجودة وتحسين مستوى أدائها، لذلك لا بد من تشجيع العاملين على إيجاد آليات لتشجيع الإبداع والابتكار في مختلف المجالات، وذلك من أجل مواكبة تغيرات البيئة المحيطة والتكيف معها بأسلوب ابتكاري يسمح لها بحل المشاكل التي تواجهها وتحقيق الجودة.

ويرى "Francisco" أن الاستعداد لتميز الأفراد لا يكفي دوما للوصول إلى حلول مبتكرة لمشاكل المنظمات، بل لا بد من التفكير المبتكر أن يتم رعايته وتشجيعه من قبل المنظمة، وذلك بإيجاد مناخ العمل الملائم الذي يعتبر ضروريا للإبداع والابتكار¹¹. ويعد التعلم القاعدة الأساسية للابتكار، ويمكن للتعلم أن يكون ابتكاريا وهو ما أسماه "بيتر دراكر" بالتقليد الابتكاري، فالتعلم يحول الابتكار من نشاط متخصص وممارسة فردية للمبتكر إلى ممارسة سلوكية في المنظمة ككل¹². ويمكن إبراز العلاقة بين التعلم التنظيمي والسلوك الابتكاري في النقاط التالية¹³:

- الجودة الكلية للتعلم: إن الاهتمام بالجودة الكلية للتدريب والتعلم يعتبر الخطوة الأولى نحو التعلم التنظيمي.

2. السلوك الابتكاري:

1.2. تعريف السلوك الابتكاري: "نجم عبود نجم" فقد عرف الابتكار على أنه "قدرة المؤسسة على التوصل إلى ما هو جديد، ويضيق قيمة أكبر وأسرع من المنافسين في السوق⁶". أما "Prigozhim" فيعرف الابتكار بأنه تغيير مستهدف يساهم في تنفيذ أفكار وآراء وعناصر جديدة ومستقرة نسبيا في مختلف المجالات⁷.

إن السلوك الابتكاري هو جزء من السلوك التنظيمي، ويعتبر أسبقية على أساس الفهم الكامل للواجبات والمسؤوليات في مكان العمل والتي تسببها الدوافع الذاتية، والميزة الأساسية لهذا النموذج من السلوك أنه نشاط ودور إضافي وليس منصوبا عليه لأداء العمل، لذلك لا يمكن فرضه على الأفراد بشكل مباشر ليكون مبتكرين⁸.

ويتشكل السلوك الابتكاري من ثلاث جوانب مهمة وهي: تحديث الفكرة (تطوير فكرة جديدة)؛ تعزيز الفكرة (الحصول على الدعم الخارجي)؛ تطبيق الفكرة (إنتاج نموذج أو نموذج أولي للفكرة)⁹.

2.2. أبعاد السلوك الابتكاري: لعملية الابتكار أبعاد أساسية لا يمكن تجاهلها، تظهر من خلال سلوك الفرد خلال تواجده في موقف مشكل يتطلب منه اتخاذ القرار والحل المناسب، وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي¹⁰:

أ. الأصالة: وتمثل القدرة على إنتاج أفكار جديدة عن ما هو معتاد ومألوف من الأفكار والطرق والأساليب، فالأفكار الأصلية هي الأفكار النادرة، كذلك تمثل سرعة إنتاج تتوفر فيها شروط معينة في موقف معين؛

ب. الطلاقة الفكرية: وتتمثل في القدرة على استدعاء أكبر عدد من الأفكار المناسبة لموقف معين خلال فترة قصيرة نسبيا وذلك إذا ما قورنت عملية الاستدعاء هذه بالأنواع الأخرى للتفكير غير الابتكاري؛

				تماما	
5	4	3	2	1	الدرجة

3.1. صدق وثبات أداة الدراسة: يعد الصدق من أهم الشروط التي ينبغي أن تتوفر في الأداة، وتكون الأداة صادقة إذا قاست فعلا ما وضعت لقياسه، إذا أن صدق الأداة يعني أن تكون عباراتها مناسبة للغرض الذي وضعت من أجله.

أ. الصدق البنائي: يبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية للاستبانة، كما هو موضح في الجدول رقم (02) والجدول رقم (03).

جدول رقم (02): معامل ارتباط "بيرسون" بين أبعاد التعلم التنظيمي والدرجة الكلية للمحور الأول

تطبيق التكنولوجيا	إدارة المعرفة	تمكين الأفراد	تحويل المنظمة	ديناميكيات التعلم	
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة
*0.782	0.826	0.778	0.902	*0.768	معامل الارتباط "بيرسون"

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج برنامج (SPSS V23) ** معاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01)

جدول رقم (03): معامل ارتباط "بيرسون" بين أبعاد السلوك الابتكاري والدرجة الكلية للمحور الثاني

- التعلم التنظيمي يكسب الفرد الثقة القدرة على العمل دون الاعتماد على الآخرين، ويكسبه خبرات تؤهله للارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر؛

- تدعيم احترام الفرد لنفسه ولغيره؛

- إكساب الفرد المرونة في حياته العملية وتنمية النواحي السلوكية لديه، والعمل على إكسابه الصلاحية للعمل ضمن المجموعة؛

- يساعد الأفراد على مواكبة التطورات لكل ما هو جديد بهدف إحاطتهم بالتقنيات الحديثة لتأدية عملهم

ثانيا: الدراسة الميدانية

1- إجراءات الدراسة:

1.1. مجتمع وعينة الدراسة: استهدفت هذه الدراسة عينة من أساتذة التعليم العالي بالجامعات الجزائرية التي تمكنا من الحصول على عناوينهم الالكترونية، حيث تم توزيع استبيان الكتروني على حوالي (220) أستاذ، استرد منها (146) استبانة، ليكون بذلك حجم العينة الصالح للدراسة (146) استبانة.

2.1. أداة الدراسة: تمثلت أداة الدراسة الرئيسية في الاستبيان والذي تم تصميمه وبناءه وتطويره بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع. وقسمت الأداة إلى ثلاثة أجزاء: يتعلق الجزء الأول بالمتغيرات الشخصية وتضم (الجنس، العمر، المؤهل العلمي والخبرة) والجزء الثاني يتعلق بالمتغير المستقل (التعلم التنظيمي)؛ والجزء الثالث يتعلق بالمتغير التابع (السلوك الابتكاري). صُممت الأداة باستخدام مقياس "ليكرت الخماسي" بحيث يتراوح المقياس من 1 إلى 5 أي من موافق تماما إلى غير موافق تماما، والجدول رقم (01) يوضح ذلك:

جدول رقم (01): درجات مقياس الدراسة

التقدير	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
---------	-----------	-----------	-------	-------	-------------

0.850	17	الثبات الكلي لمحور السلوك الابتكاري
0.903	34	الثبات الكلي للاستبانة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج برنامج (SPSS V23)

يتضح من الجدول رقم (04) أن قيم معاملات "كرونباخ ألفا" تراوحت بين (0.850 و0.903) وهي قيم مرتفعة وكلها أكبر من النسبة المقبولة 60% ما يدل أن الاستبيان ثابت ويعتد به لغرض الدراسة ما يؤكد صلاحيته للدراسة التطبيقية.

5.1. أساليب المعالجة الإحصائية: بعد الانتهاء من جمع البيانات وتفرغ استجابات أفراد عينة الدراسة، تمت معالجة البيانات إحصائيا باستخدام برنامج (SPSS V23) وقد تمت هذا المعالجة وفقا لأسئلة الدراسة على النحو التالي: معاملات الارتباط "بيرسون" للتأكد من صدق البناء الداخلي للاستبانة؛ معادلة "كرونباخ ألفا" لحساب معاملات الثبات لأداة الدراسة؛ للإجابة على السؤال الأول والثاني تم استخدام الإحصاء الوصفي المتمثل في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ للإجابة على السؤال الثالث تم استخدام الإحصاء الاستدلالي المتمثل في تحليل الانحدار المتعدد والتوزيع الطبيعي.

2. الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات:

1.2. النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ينص السؤال الأول على: "ما مستوى ممارسة التعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة؟". للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مستوى ممارسة التعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية. وجاءت النتائج موضحة في الجدول رقم (05).

جدول رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التعلم التنظيمي على مستوى الجامعات الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة

الأصالة	الطلاقة الفكرية	المرونة التلقائية	الحساسية للمشكلات	روح المخاطرة والمجازفة	
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة
0.826	0.670	0.804	*0.870	0.690	معامل الارتباط "بيرسون"
**	**	**	*	**	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج برنامج (SPSS V23) ** معاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدولين رقم (02) و(03) أن جميع محاور أداة الدراسة (أبعاد التعلم التنظيمي والسلوك الابتكاري) تراوحت معاملات ارتباطها بين (0.690 و0.902) أي بين قوية وقوية جدا وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) وهو ما يؤكد أن جميع محاور الدراسة صادقة لما وضعت لقياسه.

ب- ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم الاستعانة بمعادلة "كرونباخ ألفا" باستخدام برنامج SPSS وجاءت النتائج موضحة في الجدول رقم (04) كما يلي:

جدول رقم (04): قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة

محاور أداة الدراسة	عدد الفقرات	عدد الفقرات المحذوفة معامل "كرونباخ ألفا"
الثبات الكلي لمحور التعلم التنظيمي	17	0.906

الجامعة في عملية التعلم (التدريب، التحفيز، فرق العمل الجماعي والتي تساهم في تطوير مهارات الأفراد).

- بعد "تحول المنظمة" في المرتبة الثانية إذ بلغ متوسطه الحسابي (2.77) وكانت درجة ممارسته متوسطة، مما يدل على وجود بوادر للتحول نحو المنظمة المتعلمة وذلك من خلال انتهاز بعض الجامعات لأساليب تساعد على التعلم.

- بعد "إدارة المعرفة" في المرتبة الثالثة إذ بلغ متوسطه الحسابي (2.71) وكانت درجة ممارسته متوسطة، مما يدل على ضعف التعلم الجماعي وتبادل المعرفة بين الأساتذة والاستفادة من خبراتهم ومعارفهم.

- بعد "تمكين الأفراد" في المرتبة الرابعة إذ بلغ متوسطه الحسابي (2.67) وكانت درجة ممارسته متوسطة، مما يدل على أن الجامعة لا تمنح العاملين حرية التصرف واتخاذ القرار وتوفير الحجم الكافي من المعلومات إلا بشكل نسبي.

- بعد "تطبيق التكنولوجيا" في المرتبة الأخيرة إذ بلغ متوسطه الحسابي (2.67) وكانت درجة ممارسته متوسطة، مما يدل على تواضع نظم المعلومات وعدم كفاءتها، مما يستدعي ضرورة تزود الجامعات بالتكنولوجيا اللازمة لتوفير المعلومات الضرورية للأساتذة.

مما سبق؛ يمكن القول أن الفرضية الأولى محققة والتي تنص على: "هناك ممارسة للتعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة". وبالتالي رفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه لا توجد ممارسة للتعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية.

2.2. النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: ينص السؤال الثاني على: "ما مستوى السلوك الابتكاري للأساتذة من وجهة نظرهم؟". للإجابة عن السؤال الثاني

أبعاد التعلم التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتبة
ديناميكيات التعلم	2.83	0.81	متوسطة	1
تحول المنظمة	2.77	0.71	متوسطة	2
تمكين الأفراد	2.67	0.80	متوسطة	4
إدارة المعرفة	2.71	0.78	متوسطة	3
تطبيق التكنولوجيا	2.49	0.86	متوسطة	5
المحور ككل	2.71	0.64	متوسطة	-

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج برنامج (SPSS V23)

توضح نتائج الجدول رقم (05) أن مستوى ممارسة التعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري (0.64)، وهذا ما يمكن تفسيره أن مستوى ممارسة التعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية غير مقبول بدرجة عالية من طرف الأساتذة، إذ أن ممارسات التعلم التي تطبقها الجامعات الجزائرية لم ترقى بعد إلى مستوى تطلعاتهم وتلبية احتياجاتهم. وقد جاءت الأبعاد مرتبة كالتالي:

- بعد "ديناميكيات التعلم" في المرتبة الأولى إذ بلغ متوسطه الحسابي (2.83) وكانت درجة ممارسته متوسطة، مما يدل على ضعف الممارسات والاستراتيجيات التي تعتمد عليها

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مستوى السلوك الابتكاري للأساتذة. والنتائج موضحة في الجدول رقم (06).

جدول رقم (06): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية من وجهة نظرهم

أبعاد السلوك الابتكاري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
الأصالة	3.76	0.44	مرتفعة	4
الطلاقة الفكرية	3.49	0.38	مرتفعة	5
المرونة التلقائية	3.83	0.47	مرتفعة	2
الحساسية للمشكلات	3.82	0.37	مرتفعة	3
روح المخاطرة والمجازفة	3.84	0.44	مرتفعة	1
المحور ككل	3.75	0.32	مرتفعة	-

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج برنامج (SPSS V23)

تشير نتائج الجدول رقم (06) أن إجابات أفراد العينة (الأساتذة) لم تكن متباينة بشكل كبير فيما يخص مدى توافر السلوك الابتكاري لديهم، وقد أشارت النتائج أن المستوى العام لتوافر السلوك الابتكاري جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.32)، كما جاءت الأبعاد كلها بدرجة مرتفعة وتراوح متوسطاتها الحسابية بين (3.49، 3.84)، وجاءت الأبعاد مرتبة كالتالي:

- بعد "روح المخاطرة والمجازفة" في المرتبة الأولى إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.84) وكانت درجة توفره عالية، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة لا يهابون الفشل ويعتبرونه فرصة للتجديد والتطوير والتعلم.

- بعد "المرونة التلقائية" في المرتبة الثانية إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.83) وكانت درجة توفره عالية، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة لديهم القدرة على التكيف مع التغيرات التي تحدث بالجامعات، كما أنهم يحترمون آراء الآخرين ولا يتشبثون بآرائهم ويسعون للتجديد.

- بعد "الحساسية للمشكلات" في المرتبة الثالثة إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.82) وكانت درجة توفره عالية، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يمتلكون القدرة على توقع المشكلات وتحديدتها وتوليد أفكار سريعة لحلها.

- بعد "الأصالة" في المرتبة الرابعة إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.76) وكانت درجة توفره عالية، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة لا يحبون الروتين ويسعون للتجديد في طريقة عملهم.

- بعد "الطلاقة الفكرية" أخيرا إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.49) وكانت درجة توفره عالية، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة تتوفر فيهم صفة الطلاقة والقدرة على التعبير عن آرائهم وتوضيحها.

مما سبق؛ يمكن القول أن الفرضية الثانية محققة والتي تنص على: "يتميز الأساتذة بسلوك ابتكاري عال من وجهة نظرهم". وبالتالي رفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه يتميز الأساتذة بسلوك ابتكاري متوسط أو ضعيف.

3.2. النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: ينص السؤال على: "هل يوجد أثر ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0.05) لأبعاد التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية؟". للإجابة على

المج	15.	14	-	-	-
موع	160	5			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج برنامج (SPSS V23)

يتضح من الجدول رقم (08) أنه يوجد أثر لأبعاد التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية، وذلك بالنظر إلى قيمة (SIG) حيث بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) فهي دالة إحصائية ما يدل على أن تطبيق التعلم التنظيمي يؤثر على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية. وللتعرف على ما إذا كان هناك تأثيرا لأحد أبعاد التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري؛ فإن الجدول رقم (09) يوضح ذلك.

جدول رقم (09): الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد التحول التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة

مستوى الدلالة	قيمة t	المعاملات المعلمية	معاملات غير معلمية			
		قيمة Beta	Std. Error	B	المتغير	المتغير المستقل
0.000	30.713	-	0.108	3.302	الثابت (constant)	
0.017	2.410	0.241	0.040	0.096	السلوك	ديناميكيات التعلم
0.456	0.747	0.103	0.063	0.407		تحويل المنظم
0.0	2.6	0.28	0.04	0.1		تمكين

هذا السؤال تم استخدام "تحليل الانحدار المتعدد" للكشف عن مدى وجود علاقة تأثير لأبعاد التعلم التنظيمي (كمغيرات مستقلة) على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة، وجاءت النتائج موضحة في الجدول رقم (08). وقبل البدء في تحليل اختبار الانحدار المتعدد تم التأكد أولا من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وهو ما يوضحه الجدول رقم (07):

جدول رقم (07): اختبار التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة (كولمغروف-سمرنوف)

قيمة Z	حجم العينة	مستوى الدلالة SIG	
1.084	146	0.191	أداة الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج برنامج (SPSS V23)

يتضح من الجدول رقم (07) أن قيم مستوى الدلالة الإحصائية SIG لأداة الدراسة مساوية لقيمة (0.191) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهو ما يؤكد أن البيانات الخاصة بالأداة تتبع التوزيع الطبيعي.

جدول رقم (08): تحليل الانحدار المتعدد لتأثير التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة من وجهة نظرهم

مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	معامل التحديد	معامل الارتباط
3.110	5	0.622	7.225	0.000	0.205	0.453
12.051	140	0.086	-	-	-	-

ثالثا: النتائج والاقتراحات

1. النتائج: توصلت الدراسة الحالية إلى جملة من النتائج يمكن عرضها في النقاط التالية:

- مستوى ممارسة التعلم التنظيمي بالجامعات الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.71) وانحراف معياري (0.64)؛

- يتميز السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية بمستوى عال جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.32)؛

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لأبعاد التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية. " حيث تجسد هذا التأثير من خلال ثلاثة أبعاد (ديناميكيات التعلم، تمكين الأفراد، تطبيق التكنولوجيا)

2. الاقتراحات: في ضوء نتائج الدراسة يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- يجب على الجامعات الجزائرية تعزيز ممارسة التعلم التنظيمي من أجل خلق بيئة تنظيمية تساعد على الإبداع والابتكار؛

- يجب على الجامعات أن تعمل على امتلاك خصائص المنظمة المتعلمة لتحقيق الجودة في التعليم العالي ومواكبة التغيرات والتكيف معها؛

- الاستفادة من التكنولوجيات الحديثة في ممارسة التعلم التنظيمي وتخزين المعارف والاستفادة منها؛

- ضرورة وضع نظام تحفيزي لتدعيم وترسيخ السلوك الابتكاري والإبداعي لدى أساتذة التعليم العالي؛

الهوامش والمراجع:

1. Shahrn Gilaninia, Mir Abdolhasan Askari Rankouh, Milad Abbas Poor Gildeh, **Overview On The Importance of Organizational Learning and Learning Organization**, Journal of Research and Development, Vol 1, No 2, 2013, p 46.

الأفراد		-18	4	-9	-60	09
إدارة المعرفة	0.0	0.04	0.11	1.0	0.3	10
تطبيق التكنولوجيا	0.0	0.03	0.25	2.4	0.0	15

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج برنامج (SPSS V23)
* دالة عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول رقم (09) أنه يوجد أثر لأبعاد التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية، وذلك بالنظر إلى مستويات الدلالة والتي كانت قيمها على التوالي: (0.017)، (0.009)، (0.015) وكلها أقل من مستوى الدلالة (0.05) ما يعني أنه لو توافرت أبعاد التعلم التنظيمي بهذه الجامعات فإنها تؤثر على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة، فقط يلاحظ عدم تأثير بعدي تحول المنظمة وإدارة المعرفة حيث بلغت قيمة SIG لهذين البعدين القيمة (0.456) و(0.310) على التوالي وهي أكبر من مستوى الدلالة، ويتضح ذلك أيضا من خلال قيمة Beta وهي قيمة موجبة ودالة معنوية عند مستوى دلالة (0.05). وهو ما يدل أن السلوك الابتكاري للأساتذة يتأثر بأبعاد (ديناميكيات التعلم، تمكين الأفراد وتطبيق التكنولوجيا، وبذلك فإن مستوى السلوك الابتكاري للأساتذة المسجل بمختلف الجامعات الجزائرية يعزى إلى التعلم التنظيمي وكذلك إلى عوامل أخرى.

مما سبق؛ يمكن القول أن الفرضية الثالثة محققة والتي تنص على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لأبعاد التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية ". حيث تجسد هذا التأثير من خلال ثلاثة أبعاد (ديناميكيات التعلم، تمكين الأفراد، تطبيق التكنولوجيا)، وبالتالي فإنه يتم رفض الفرضية البديلة التي تنص على عدم وجود أثر لأبعاد التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة بالجامعات الجزائرية.

2. أمال ياسين المجالي، مدى توافر التعلم التنظيمي وأثره في ممارسة السلوك الإبداعي، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 36، العدد 1، 2009، ص 58.
3. علي محمد جبران، المدرسة كمنظمة متعلمة والمدير كفائد تعليمي من وجهة نظر المعلمين في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد 19، العدد 1، الأردن، 2011، ص 430.
4. Shahrn Gilaninia, Mir Abdolhasan Askari Rankouh, Milad Abbas Poor Gildeh, OpCit, p 47.
5. بلقاسم جوادي، التعلم التنظيمي وعلاقته بتمكين العاملين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015/2014، ص ص 26-28.
6. بلال زيوش، السلوك الابتكاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: الدوافع والمحددات، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2017/2016، ص 19.
7. A.S.Gogoleva, E.S.Balabanova, A.G.Efendiev, **Determinants of Employee Innovative Behavior**, National Research University Higher School of Economics, 2016, p 4.
8. A.S.Gogoleva, E.S.Balabanova, A.G.Efendiev, OpCit, p 6.
9. Ehsan Jaberi, **The Effect of Knowledge Sharing on Innovative Behavior**, International Academic Journal of Accounting and Financial Management, Vol 3, No 4, 2016, p 42.
10. أحمد السيد كردي، أهم خصائص التفكير الابتكاري والاستراتيجي، التنمية الإدارية، جامعة الأزهر، 2010، على الموقع الإلكتروني: www.kenanaonline.com، المتصفح يوم 20 نوفمبر 2018.
11. أمال ياسين المجالي، مرجع سبق ذكره، ص 61.
12. أكرم سالم، المنظمات المتعلمة -منظمات التعلم قاعدة الابتكار والخبرة-، على الموقع الإلكتروني: www.pdfactory.com، المتصفح يوم 20 نوفمبر 2018.
13. أمال ياسين المجالي، مرجع سبق ذكره، ص 60.

لعبادتهم ذ خ قد:

بمغتيبث	بمغتيبث
بلاصم ت	بلاصم ت
أنجز أعماله بأسلوب متجدد.	تشجع الجامعة الأساتذة على التعلم حتى يطوروا من أنفسهم.
أعتمد على أفكار جديدة في حل المشكلات التي تواجهني.	توفر الجامعة للأساتذة التدريب الكافي للتعلم والحصول على المعلومات.
أقدم أفكار جديدة في مجال عملي.	تستخدم أساليب متنوعة للتعلم.
اهتم بنجاح الأفكار والأساليب الجديدة في العمل.	تكون فرق عمل تستفيد في التعلم من بعضها البعض.
بمع ك ت	بمع ك ت
أقترح حلولاً سريعة لمواجهة مشاكل.	المناخ التنظيمي السائد في الجامعة يسمح بتحويلها إلى منظمة متعلمة.
لدي القدرة للتعبير عن أفكاري.	تعتبر الجامعة الفشل والنجاح فرصة حقيقية للتعلم ووسيلة للتطوير.
أشجع المبادرات الفردية والأفكار الابتكارية.	تعمل الجامعة على التحسين المستمر في جميع كلياتها.
بمض ت	بمض ت
أحترم آراء الآخرين مهما كانت مخالفة لآرائ.	تعمل الجامعة على التكيف مع متغيرات البيئة المحيطة بها.
أعالج القضايا من زوايا وجوانب متعددة.	تفوض إدارة الجامعة للأساتذة صلاحيات اتخاذ القرار.
أفكر بطريقة متجددة وأبتعد عن التفكير الروتيني.	تحفز الجامعة وتشجع الأساتذة على مجهوداتهم المبذولة.
بمض ت	بمض ت
أحاول تحديد الخلل في أدائي للعمل.	توفر الجامعة وسائل الاتصال الفعالة لإيصال المعلومات اللازمة للأساتذة.
أسعى لحل مشاكل عملي بسرعة.	بمض ت
أطور بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات التي تواجهني.	تشجع الجامعة العمل الجماعي لنقل المعرفة وتوليد أفكار جديدة.
بمض ت	بمض ت
أتحمل الصعوبات التي تواجهني أثناء أداء عملي.	تشجع الجامعة الأساتذة على تقديم معارف جديدة.
أحب العمل ضمن فريق لا يهاب المجازفة.	تخزن الجامعة خبرات ومعارف الأساتذة في قواعد البيانات.
أملك الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية.	بمض ت
لا أخاف من الفشل وأعتبره سلم للنجاح.	تتوفر الجامعة على نظم معلومات ذات كفاءة عالية.
	تتيح الجامعة للأساتذة وسائل سريعة للحصول على المعلومات كالإنترنت.
	تتوفر الجامعة على أحدث التقنيات الالكترونية التي تسمح بالتعلم.